

2024年12月19日  
株式会社ディア・ライフ

## コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組み

当社は、迅速、透明かつ健全な経営体制のもと、株主・顧客・取引先・従業員・社会等当社が関わるすべてのステークホルダーの利益を尊重し、良好な関係性を維持することが、当社グループの持続的成長と企業価値最大化の実現に必要なものと認識しております。そのため、当社は、コーポレートガバナンスの充実・強化が重要な経営課題であると捉え、適切かつ迅速な意思決定の実行、意思決定に対する監視機能の強化、コンプライアンス体制の確立、内部統制システムの充実・強化及びステークホルダーとの良好な関係の構築など、経営体制や経営組織、経営システムの整備に、継続的に取り組んでおります。

コーポレートガバナンス・コードの各原則について、当社では以下のとおり取り組み、今後、更に株主をはじめとする全てのステークホルダーの期待に応え、継続的な企業価値の向上を目指すため、コーポレートガバナンスの強化を図ってまいります。

### 第1章 株主の権利・平等性の確保

#### 【基本原則1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、全ての株主に対して実質的な平等性を確保し信頼関係を保つことが重要であるとの認識のもと、株主の権利の確保と適切な権利行使に資するため、積極的かつ速やかな情報開示を行っています。株主総会招集通知はもとより、決算説明資料及び決算短信の英文を日本文と同日に開示しております。引き続き、外国人株主に配慮した適時適切な情報開示の体制を整備してまいります。

また、全ての株主の権利を確保し、株主との共同利益を向上させるため、社外取締役及び社外監査役を選任し、コーポレートガバナンスが十分に機能する体制を整備しています。

#### 【原則1-1. 株主の権利の確保】

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

当社は、全ての株主の実質的な権利行使を確保するため、円滑な議決権行使や対話の促

進に努めています。

《補充原則 1-1①》

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

当社は、株主総会における決議事項について、議決権行使結果を取締役に確認し、今後の対応に反映させるべく取り組んでおります。

《補充原則 1-1②》

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

当社は、現時点において、社外役員（社外取締役および社外監査役を含みます。）7名と取締役・監査役全体の半数を占めており、取締役の業務執行の監督機能を担保する体制を構築しております。なお、当社は、総会決議事項の一部を取締役に委任する事項として、自己株式の取得等および剰余金の配当等を取締役会の決議により行うことができる旨を定款で定めています。今後、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案する場合には、社外取締役の意見を踏まえ、取締役会がその役割・責務を十分に果たしうる体制が整っているか考慮した上で決定してまいります。

《補充原則 1-1③》

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、会社法において認められている少数株主権について、株式取扱規程により権利行使の手続き及び株主確認方法等を定めており、少数株主の権利行使の確保に十分配慮しております。

【原則 1-2. 株主総会における権利行使】

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

当社は、株主総会が当社における最高意思決定機関であり、株主との建設的な対話の場であるという認識のもと、常に株主の視点に立ち、株主の権利行使に係る適切な環境整備を行うよう努めています。

《補充原則 1-2①》

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

株主総会招集通知・事業報告・計算書類にて、適切に情報提供しております。

《補充原則 1-2②》

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

当社は株主が株主総会議案の十分な検討期間を確保できるよう可能な限り早期に開示する体制を整備しており、株主総会招集通知を会社法に定める法定発送期日前に当社ホームページ及び東京証券取引所に公表しております。

《補充原則 1-2③》

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

当社は9月決算会社であるため、株主総会の開催日を株主総会集中日と予想される日以外の日に設定することができ、より多くの株主が株主総会に出席いただける環境を実現しております。

《補充原則 1-2④》

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

当社は、インターネットによる電子行使及び議決権電子行使プラットフォームを導入し、かつ株主総会招集通知の英訳を当社ホームページ及び東京証券取引所に公表しており、機関投資家が議決権を行使しやすい環境を整備しております。

《補充原則 1-2⑤》

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

信託銀行等の名義で保有する機関投資家などの実質株主が株主総会に出席して議決権を行使することは、株主名簿上の株主と相違するため認めておりません。実質株主が株主総会での議決権行使をあらかじめ希望する場合は、法令及び実務上の問題点を踏まえ、信託銀行等と協議して対応してまいります。

【原則 1-3. 資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

当社の強みが最大限に発揮できる不動産開発・投資事業や将来に向けた成長投資などに備え、健全な財務体質を維持することは、当社が持続的に成長するための前提条件であると考えます。よって、永続的な成長及び発展に向けた経営基盤の強化のため資本の充実を図りつつ、経営環境や業績を総合的に勘案しながら、安定的かつ継続的に株主へ利益還元する方針であります。

当社は、ROE（自己資本当期純利益率）を目標とする経営指標の一つとして掲げております。2025年9月期を最終年度とする中期経営計画「突破 2025」において掲げる重点戦略の遂行により利益成長を目指すことに加え、株主資本の有効活用により、ROE 18%以上を確保すべく努めてまいります。

株主還元については、資本コストを意識し、DOE（株主資本配当率）を勘案して安定性を高め、連結配当性向 40%を目標に業績を反映した配当の維持に努めます。また、資本効率を向上するとともに経営環境の変化に対応した機動的な資本政策を実行するため、市場環境等を勘案しながら、適切な時期に自己株式の取得をします。

【原則 1-4. 政策保有株式】

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

当社は、事業戦略、取引関係等を総合的に勘案し、中長期的な観点から当社グループの企業価値の向上に資すると判断される場合に、当該取引先等の株式等を取得、保有していく方

針です。

個別の政策保有株式については、毎年取締役会においてモニタリングを行い、中長期的な視点での企業価値向上や、事業上の関係などを定期的に確認し、投資時に想定していた目標の達成状況を見て、保有継続の可否を判断いたします。

また、投資先の経営方針を尊重した上で、当社の株式保有の意義が損なわれないか等を総合的に勘案し、各議案について個別の判断を行った上で議決権を行使いたします。

《補充原則 1-4①》

上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

当社は政策保有株主から当社株式の売却の意向が示された場合、取引の縮減を示唆するなどの売却を妨げることは行わず、適切に対応を行います。

《補充原則 1-4②》

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

当社は、会社や株主共同の利益を害する取引は行いません。

【原則 1-5. いわゆる買収防衛策】

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

現段階では買収防衛策の導入の予定はありません。

《補充原則 1-5①》

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社は、当社株式が公開買付けに付された場合には、当社グループの企業価値に対する影響を考慮し、当該買付けに対する取締役会としての考えを説明する。また、当社は株主が公開買付けに応じることを不正に妨げることはありません。

【原則 1-6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）について

は、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を行う際には、独立社外役員や外部の専門家などの意見を取り入れ、取締役会でその必要性と合理性について慎重な審議を行います。行うことを決定した場合、その検討過程や実施の目的等の情報を速やかに開示するとともに、株主への十分な説明に努めます。

#### 【原則 1-7. 関連当事者間の取引】

上場会社はその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

当社は、役員や主要株主、関係会社等との取引を行う場合には、当社グループの経営の健全性を損なう可能性があることを十分に認識し、取引条件の妥当性を慎重に検討した上で、取締役会で承認を得ることとしております。また、その他の関連当事者と将来的に取引が発生する場合には、取引内容及び条件等の妥当性について、取締役会において慎重に審議の上、決議しております。

## 第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

#### 【基本原則 2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

当社は、当社の持続的な成長と企業価値の向上には、様々なステークホルダーとの適切な協働が不可欠であることを認識しており、その実践にあたり経営理念を制定しており、経営理念の精神を尊重する企業文化・風土の醸成に努めております。

#### 【原則 2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

当社は、社名の「Dear Life（大切な人生）」の由来でもあります「私たち（当社）に関わった全ての人たちの人生がより良く、より豊かなものになるように貢献していく」を経営理念に掲げ、全ての役職員は、この経営理念を職務執行の拠り所として、広く社会から信頼される企業風土の構築と中長期的な企業価値向上を目指しております。

**【原則 2-2. 会社の行動準則の策定・実践】**

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

《補充原則 2-2①》

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。

その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

当社は、経営理念や行動指針を制定しており、社員入社時に説明しております。加えて、毎週開催される全社集会等において代表取締役による訓示により、経営理念や行動指針の実践について全役職員への浸透を図っております。

また、事業活動を行う際に遵守すべき事項をコンプライアンス委員会にてコンプライアンス基本方針として定め、定期的な社内研修を通じてコンプライアンスにおける行動規範の周知・遵守を図っております。

**【原則 2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】**

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

《補充原則 2-3①》

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

当社では、企業の社会的責任のみならず、「ESG（環境・社会・ガバナンス）」や「SDGs（持続可能な開発目標）」の観点から、サステナビリティを巡る課題を捉えるべきと考えており、日々の事業活動において実現可能な範囲で取り組んでおります。

- ・環境負荷の低減（省電力化、ペーパーレス化、リサイクルなど）
- ・マンション等の開発における、環境に配慮した建築素材の利用、LED照明の設置、屋上緑化等の導入、気密性を高めエネルギー効率の良い構造の採用
- ・コンプライアンス経営の実践による健全な事業活動
- ・社員の多様な経験・属性を尊重した風土作り（ダイバーシティ、ワークライフバランスなど）

これらの当社の取組みについては、当社ホームページ（<https://www.dear-life.co.jp/ir/sustainability/>）にて公表しております。

#### 【原則 2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

#### 《補充原則 2-4①》

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

当社は、女性、外国人、様々な職務経験を積んだキャリア採用者など、多様な価値観の存在は会社の持続的な成長を確保する上での強みとなることを十分に認識しており、多様性を意識した採用に加え、それぞれの能力や特性を最大限活かせる職場環境の整備や管理職への登用などに積極的に取り組んでおります。

とりわけ女性活躍については、各事業部門において女性社員の積極的活用を推進すると共に、子育てと仕事の両立など多様なライフスタイルに応じ、社員の誰もが継続的に活躍できる環境を提供しております。

また、中核人材の多様性の確保については、社員構成に応じた比率とすることを目指し、管理職に占める女性労働者の割合は2030年9月期までに25%を目標としております。

なお、当社の人材育成方針及び社内環境整備方針並びにその実施状況につきましては、巻末の（参考資料 補充原則 2-4①）をご参照ください。

#### 【原則 2-5. 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制



整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

当社及び当社グループ会社は内部通報制度を設け、違法または不適切な行為等に関する情報や疑念を伝える体制を整備しております。

《補充原則 2-5①》

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

当社は、コンプライアンスに違反する行為や違反するおそれのある行為を発見した際の通報先を社内の内部通報窓口と、社内から独立した通報窓口の社外監査役など、複数設置しております。子会社については、各社の社内通報窓口に加え、第三者機関である外部事業者の通報窓口や親会社の取締役への通報窓口を設置しております。

また、当社および子会社は、内部通報に関する社内規程を整備しており、通報者が通報を理由として不利益な扱いを受けることがないよう保護される体制となっております。

【原則 2-6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その後、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社では、企業年金制度はありません。

### 第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則 3】

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

当社は事業活動と同様に IR 活動の重要度を認識しております。当社の経営をできる限り正確かつ迅速に伝えるべく、経営陣自らが株主・投資家の方々へ事業戦略や方針を説明し、

ご理解いただけるように努めてまいります。

**【原則 3-1. 情報開示の充実】**

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、(本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、)以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画
- (ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
- (iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
- (iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
- (v) 取締役会が上記(iv)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

**《補充原則 3-1①》**

上記の情報の開示(法令に基づく開示を含む)に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

- (i) 当社グループは、「私たちと出会った全ての方々の<大切な人生～dear life～>をもっと豊かにしていただきたい」との経営理念に基づき、さまざまな機会に存在し得る潜在価値を具現化し最大限に高めることにより、関係者の満足度の向上、さらには地域社会及び業界の発展に繋がると常に意識し、ビジネスに取り組んでおります。今後もこうした理念に立脚し、顧客のニーズをよりの確に把握し、さらなる満足度の向上を追求し続けてまいります。  
経営戦略や経営計画につきましては、当社ウェブサイトや決算短信、有価証券報告書、決算説明資料に記載しております。
- (ii) 当社は、迅速、透明かつ健全な経営体制のもと、株主・顧客・取引先・従業員・社会等当社が関わるすべてのステークホルダーの利益を尊重し、良好な関係性を維持することが、当社グループの持続的成長と企業価値最大化の実現に必要なものと認識しております。そのため、当社は、コーポレートガバナンスの充実・強化が重要な経営課題であると認識しており、適切かつ迅速な意思決定の実行、意思決定に対する監視機能の強化、コンプライアンス体制の確立、内部統制システムの充実・強化及びステークホルダーとの良好な関係の構築など、経営体制や経営組織、経営システムの整備に、継続的に取り組んでおります。

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針につきましては、当社ウェブサイトや有価証券報告書、東京証券取引所に提出している「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」に記載しております。

(iii) 取締役の報酬については、業績との連動強化、株主利益と報酬の連動を図り、中長期的企業価値創造を引き出すインセンティブ志向の報酬体系であることとし、金銭報酬と株式報酬、および固定報酬と業績連動報酬を適切なバランスとなるよう構成しております。また、独立社外取締役を過半とした任意の指名・報酬委員会を設置し、委員長である独立社外取締役を中心として、客観性や透明性を確保し、各取締役の報酬額について、株主総会で承認された報酬枠内において、審議し決定しております。

取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続につきましては、株主総会招集通知および東京証券取引所に提出している「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」に記載しております。

(iv) 取締役及び監査役候補の指名を行うに当たっての方針・手続については、指名・報酬委員会の設置時に制定しており、取締役会からの諮問に応じ、下記(1)～(2)を総合的に判断しております。また、社外役員の独立性に関しては、東京証券取引所が定める独立性の要件に従い、当社との間に特別な人的関係、資本関係その他利害関係がないことで独立性を有しているものと考えております。

(1) 取締役候補の選定について・・・担当分野において高度な専門性を有し、管掌部門の問題を適確に把握し他の役職員と協力して問題を解決する能力があること、法令及び企業倫理の遵守に徹する見識を有すること等を総合的に判断し、選定及び指名を行う。

(2) 監査役候補の選定について・・・経営陣や特定の利害関係者の利益に偏ることなく、会社が社会において果たすべき役割及び責任を認識し、且つ幅広い見識を有することを総合的に判断し、選定及び指名を行う。

(v) 各取締役・監査役候補者の指名理由につきましては、株主総会招集通知に記載しております。

《補充原則 3-1②》

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

当社は、株主総会招集通知、決算短信、第2四半期決算説明資料、期末決算説明資料を英文で開示しております。その他の開示書類についても、株主構成の状況や株主・投資家のご

意見を踏まえ、必要に応じて対応してまいります。

《補充原則 3-1③》

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みである TCFD またはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

当社は、サステナビリティへの対応が重要な経営課題であることを認識しており、サステナビリティ委員会において、基本方針を策定し施策を検討しております。

また、持続的な成長に不可欠である人材の育成や多様性の確保並びに、それぞれの能力や特性を最大限活かせる職場環境の整備に関する当社の方針やその実施状況については、補充原則 2-4①をご参照ください。

当社は、気候変動に係るリスク等の影響についての取組みとして、TCFD 提言に整合し ESG 情報開示に関するグローバルスタンダードである CDP (国際環境 NGO) の質問書に回答を行い、スコアを取得しております。今後は ESG 情報開示の質と量の充実を図り、CDP のスコアアップを推進するため、TCFD 提言の趣旨に則ったデータの収集・分析を行い、年次の更新において情報開示を充実させてまいります。

当社のサステナビリティについての取組みを、当社ウェブサイト (<https://www.dear-life.co.jp/ir/sustainability/>) や有価証券報告書に記載しております。

【原則 3-2. 外部会計監査人】

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

当社および外部会計監査人は、外部会計監査人が株主・投資家に対して財務報告の信頼性確保の責務を負っていることを認識しており、四半期ごとに、決算事前打ち合わせや監査日程の取り決めを実施し、適正な監査を確保できる体制を構築しております。また、監査において、常勤監査役および担当取締役は積極的に面談の機会を設け、外部会計監査人と連携を図っております。

《補充原則 3-2①》

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

(i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準

の策定

(ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

- (i) 外部会計監査人から、監査の実施状況の報告を聴取すること等を通じて、外部会計監査人の監査活動の適切性・妥当性について評価しています。また、「会計監査人の解任又は不再任の決定の方針」に照らし、外部会計監査人の再任が妥当であるか検証しています。
- (ii) 外部会計監査人との定期的な意見交換や監査実施状況等を通じて、独立性と専門性の有無について確認を行っております。なお、現在の当社外部会計監査人である EY 新日本有限責任監査法人は、国内有数の監査法人であり、独立性・専門性共に問題はないものと認識しています。

《補充原則 3-2②》

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人から CEO・CFO 等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

- (i) 外部会計監査人と事前協議を実施の上、監査スケジュールを策定し、十分な監査時間を確保しております。
- (ii) 外部会計監査人と経営幹部陣との面談等については、要請の有無に関わらず面談時間を確保し対応を行っております。また常勤監査役は内部監査担当と連携し、随時必要な情報交換を行うと共に、外部会計監査人は内部監査担当と直接的な連携を取れるようになっているため、外部会計監査人が必要とする情報について随時開示が可能な体制となっております。
- (iii) 会計監査や四半期レビューの報告等を通じ、外部会計監査人と監査役との連携を確保しております。また、社外取締役においても、外部会計監査人からの依頼に応じ迅速にアクセスできるよう体制を構築しております。
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や不備・問題点を指摘した場合、代表取締役の指示により、各管掌取締役が中心となり調査・是正を行い、その結果を報告する体制としています。また監査役会は常勤監査役が中心となり、内部監査担当その他関連部門と連携・調査・是正を行うこととしております。

## 第4章 取締役会の責務

### 【基本原則4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

当社は、取締役会において、経営戦略等の方向性を協議決定しています。法令、定款および取締役会規程、組織規程、職務分掌規程、職務権限規程等を定め、取締役の職務・責任と取締役会における決議事項及び報告事項を明確にすることで、重要な意思決定及び業務執行の監督を行っています。

### 【原則4-1. 取締役会の役割・責務(1)】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

当社取締役会は、株主利益の向上、会社の発展に向けた戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉えており、具体的な経営戦略や経営計画等について、社外役員を交えて自由・闊達な議論を行い、重要な業務執行の決定を行っております。

業務執行の案件等については、戦略的且つ重要なものは除き、極力、業務執行取締役への権限移譲を進めております。

### 《補充原則4-1①》

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである

当社は取締役会を戦略決定及び業務執行の監督機関として位置付けております。取締役会では経営方針及び重要な業務執行の意思決定と具体的計画の策定及びその進捗状況のチェックを行うとともに、必要に応じて臨時取締役会を開催するなど、経営の迅速化を図っております。

当社は、取締役会規程及び決裁権限基準に基づき、取締役会、代表取締役社長等の意思決

定機関及び意思決定者に対して、決裁、審議、承認等に関する権限を明確に定めております。

代表取締役社長は各事業部門における管掌取締役を指揮し、取締役会にて決定された経営計画に基づき、各事業分野内における施策の決定を行います。

加えて、当社は、迅速かつ機動的な経営展開を図るため、執行役員制度を導入しており、取締役会で決議された業務執行事項について迅速に対処しております。

#### 《補充原則 4-1②》

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

当社では、中期経営計画「突破 2025」を策定・公表しており、その実現に向けて全役職員一丸となって取り組んでおり、経営者はその進捗を四半期・年次ベースで確認しております。変更が生じた場合には開示を行い、ステークホルダーに対して十分な説明を行います。

#### 《補充原則 4-1③》

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

当社は、求める最高経営責任者像を高次元で体现できる人材の育成を促す仕組みとして、取締役会から諮問を受けた指名・報酬委員会において、CEOの後継者候補者の確保及び育成環境に関する事項、並びに後継者計画に関する事項を審議し、取締役会に答申することとしております。

策定された後継者計画に基づき、現 CEO が後継者候補を指名・評価し、指名・報酬委員会において定期的に確認・把握し育成を促し、取締役会に報告いたします。

#### 【原則 4-2. 取締役会の役割・責務(2)】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果敢な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

当社は小規模であることから、取締役会は、経営陣幹部の業務執行状況を、随時情報共有

または各会議体における報告等により、監督および支援を行っています。

《補充原則 4-2①》

取締役会は、経営陣の報酬が、持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

当社は、役員報酬等に関する手続の公正性・透明性・客観性を確保するため、独立社外取締役を委員長とした任意の指名・報酬委員会を設置しており、委員の過半数を独立社外取締役で構成しております。当該委員会は取締役会の委任に基づき、役員報酬等の内容の決定に関する基本方針を策定し、その報酬体系について決定し公表しております。報酬体系は、金銭報酬と株式報酬の割合をおよそ 75 : 25、固定報酬と業績連動報酬の割合をおよそ 58 : 42 となるよう設計されており、業績及び持続的な企業価値の向上に対する動機付けや優秀な人材の確保を可能とし、株主との価値共有に配慮した報酬制度となっております。また、CEO につきましては、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識をより高められるように、金銭報酬と株式報酬の割合をおよそ 51 : 49、固定報酬と業績連動報酬の割合をおよそ 54 : 46 となるよう設定しております。

《補充原則 4-2②》

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

当社は、サステナビリティへの対応が重要な経営課題であることを認識しており、サステナビリティ委員会においてサステナビリティ基本方針を策定し、特定したマテリアリティの解決に向けて、取締役会と連携しながら様々な施策を実行しております。当社の持続的な成長の礎である人的資本については、毎月の定例取締役会において、採用計画や部門別の人員の増減・異動の報告に基づき議論し、取締役会の実効性のある監督が機能するよう努めております。また、知的財産への投資についても同様に定例取締役会における報告事項としております。

【原則 4-3. 取締役会の役割・責務(3)】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。



また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

当社取締役会は、経営の意思決定・監督体制と業務執行体制の分離の観点から、社外取締役による牽制を十分に機能させるために、社外取締役を4名選任しております。これにより、4名の独立社外取締役による透明性の高い経営の実現に取り組んでおります。

取締役会は、毎月1回の定例取締役会のほか、必要に応じ臨時取締役会を開催し、業務執行取締役から担当業務の業務執行状況や経営施策の進捗状況についての報告を受け、経営状況の監視を行うとともに、社外役員を交え、自由な意見交換のもとで適切に会社の業績等の評価を行っており、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映しております。

また、情報の正確性・適時性を確保するため、社内及びグループ会社からの適切な報告体制を構築するとともに、重要な開示事項については、代表取締役が各部門と連携して開示の判断を行うとともに、必要に応じて取締役会で報告を行っております。

さらに、関連当事者との利益相反取引・競業取引は、法令に従い取締役会の承認を受けて実施し、その結果についても取締役会に報告しております。また、関連当事者との利益相反の可能性のある取引については、形式的に該当しない取引であっても実質的には会社との利益が相反する取引についても、外部の専門家等の意見を聴取した上で、取締役会において検証いたします。

#### 《補充原則 4-3①》

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

当社は、取締役及び執行役員の指名・報酬等に関する手続の公正性・透明性・客観性のため、独立社外取締役を委員長とした任意の指名・報酬委員会を設置しており、構成する委員の過半数を独立社外取締役としております。当該委員会は取締役会の諮問を受けて、当社の中期経営計画を構成する数値目標（経常利益、ROE、ROA等）の達成状況や業務執行取締役の業務遂行状況などを基に取締役及び執行役員を評価し、その選解任等について取締役会へ答申しております。

#### 《補充原則 4-3②》

取締役会は、CEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任すべきである。

当社は最高経営責任者の選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることから、取締役会の諮問を受けて指名・報酬委員会で審議し答申いたします。そのうえで、定

時株主総会後の取締役会において資質、業務遂行能力、実績や経営手腕などを踏まえ最高経営責任者の選任を行っております。

《補充原則 4-3③》

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEO がその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEO を解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

当社は、最高経営責任者である代表取締役社長の選定及び解職については、指名・報酬委員会への諮問事項としており、当該委員会の委員長及び構成員の過半数を独立社外取締役とすることで、その手続きについて、公正性・透明性・客観性を担保しております。

《補充原則 4-3④》

内部統制や先を見越した全社的リスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会は、グループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

個別の業務執行に係るコンプライアンスの監査や財務報告に係る内部統制が機能していることの監査等については、内部監査担当が、単独あるいは管理部門と協働して行い、全社的な内部統制の状況及び業務プロセスの適正性を定期的にモニタリング、その監査結果は、監査役会及び取締役会まで報告が実施されています。当社取締役会は、監査の個別結果に終始せず、監査体制構築やその運用の有効性及び監査指摘事項を踏まえた当社のリスク管理体制の強化・改善のプロセスを監督しております。

【原則 4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務】

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

当社は監査役3名全員を社外監査役として選任しております。また、公認会計士、税理士等専門性の高い知識と豊富な経験を有しており、取締役会及び経営陣に対して積極的に意見を述べております。

《補充原則 4-4①》

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせ実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

当社は、監査役3名全員を社外監査役として選任しており、かつ常勤監査役として1名選任しております。常勤監査役は社内の事業検討会議等の重要な会議にも参加し、監査役として積極的に意見を述べており、他の監査役にも積極的に情報の共有を行っております。社外取締役とも必要に応じて意見交換を行う等連携を図っております。

【原則 4-5. 取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

当社の取締役は、会社に対する重い忠実義務を自覚して職務にあたります。監査役も会社に対する受託者責任を自覚して職務にあたります。

株主・顧客・取引先・従業員等の各ステークホルダーと協働しながら企業価値を高めていくため努力いたします。

【原則 4-6. 経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

当社では社外取締役を4名選任し、取締役会において独立かつ客観的な立場から自由に意見を陳述することで、実効性かつ透明性の高い経営の監督体制を構築しております。

【原則 4-7. 独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること

(iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させること

当社は小規模組織であることから、常勤取締役が業務執行における責任者となりうる業務が存在しているため、社外取締役による客観的な意見陳述や業務執行における監督機能が大変重要と考え、社外取締役4名を選任し、独立役員として登録しています。

社外取締役4名は全員、当社との人的関係、資本的関係、及び取引関係等その他利害関係はなく、企業経営経験などの経験に基づき、客観的な監視を行うことができます。

#### 【原則 4-8. 独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも3分の1（その他の市場の上場会社においては2名）以上選任すべきである。

また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社）は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社は、2024年9月期の株主総会において、4名の社外取締役を選任しております。現在、取締役11名のうち独立社外取締役は3分の1以上の4名となっており、取締役会における独立した中立な立場での意見を踏まえた議論を可能とする体制を維持しております。

また、当社取締役会が必要とするスキルや経験を有する独立社外取締役の選任が、当社のガバナンス強化や持続的な成長に資することから、当社グループの事業規模や外部環境等を踏まえ、引き続き、独立社外取締役の割合の引き上げを検討してまいります。

#### 《補充原則 4-8①》

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

独立社外取締役は、必要に応じて社外監査役を含む監査役と会合を開催しており、客観的な立場に基づく意見交換をしております。

#### 《補充原則 4-8②》

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

独立社外取締役は4名と少数のため、経営者との連携はそれぞれで行うことで充分であり、現在筆頭独立取締役の選任は行っていません。

《補充原則 4-8③》

支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも3分の1以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

当社は支配株主を有していません。

【原則 4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

独立社外取締役の選任においては、東京証券取引所の定める独立性の要件に従うと共に、経営、法務、財務及び会計、不動産・人材関連業界等の分野で指導的役割を果たし豊富な知識と経験を有していること、当社が抱える課題の本質を把握し、適切に経営陣に対する意見表明や指導・監督を行う能力を有すること等を総合的に判断し、選定しております。

【原則 4-10. 任意の仕組みの活用】

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

当社では、14名の役員中、独立社外取締役4名及び独立社外監査役3名の計7名の独立役員が代表取締役社長及び取締役会による当社の持続的な成長や中長期的な企業価値の向上に反する動きを牽制し、統治機能の強化を図っております。

また、当社は監査役会設置会社の形態を採用しており、監査役による監査体制が経営の監視機能として有効であると考えています。なお、当該監視機能の実効性確保のため、監査役は、内部監査及びコンプライアンスを中心とした会社の活動状況を把握するとともに、必要に応じて当該担当部門と連携して個別の業務執行の状況を確認し、独立した立場から客観的な評価を行った上で取締役の職務執行に対する監査を行っています。

加えて、当社は、取締役及び執行役員の指名・報酬等に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化し、当社コーポレートガバナンスの充実を図るため、任意の指名・報酬委員会を設置しております。

今後も会社の事業戦略の変化等を鑑みながら、統治機能を最善に保つことができる形態を検討して、必要に応じた改善をまいります。

《補充原則 4-10①》

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

特にプライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

当社は、監査役会設置会社であり、取締役 11 名のうち独立社外取締役 4 名となっております。独立社外取締役を委員長及び構成員の過半数とする任意の指名・報酬委員会を設置しており、経営陣幹部・取締役の指名・報酬等の重要な事項に関し、それぞれの独立社外取締役からの適切な関与・助言を得ることができる体制となっております。

【原則 4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が 1 名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

当社取締役会は、経営管理または事業に精通している取締役 7 名と社外取締役 4 名で構成されております。社外取締役のうち 3 名は、不動産関連業界における従事経験を有する法律の専門家や経営者であり、取締役に求められる豊富な経験と高い見識を有しております。

当社監査役会は、金融・財務に関する豊富な知識を有している常勤監査役 1 名と社外監査役 2 名で構成されております。社外監査役の 2 名は、公認会計士、税理士であり財務・会計・税務に関する適切な知見を有しております。

また取締役会では、社外役員を加えた取締役会の中で取締役会のあり方・運営につき定期的に議論することを通じ、取締役会の実効性、機能の向上に努めております。

《補充原則 4-11①》

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定したうえで、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

当社取締役会は、定款で定まる取締役・監査役の員数の範囲内において、経営管理または事業に精通している取締役と、当社が属する業界及び資本市場における従事経験・知見や他社における経営経験を有している独立社外取締役、他社における経営経験者と公認会計士・税理士である社外監査役により構成されており、知識・経験・能力のバランスに配慮した、適切と思われる人員で構成されております。

なお、当社は、各取締役・監査役の主な専門性と経験を一覧化したスキルマトリックスを作成し、2021年9月期の株主総会より取締役選任議案に参考資料として付しております。

《補充原則 4-11②》

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

当社は、取締役または監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、当該選任が当社の職務遂行に与える影響を確認しております。また、株主総会招集通知において、各取締役・監査役の重要な兼職の状況を開示しております。

《補充原則 4-11③》

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

当社取締役会は、社外監査役3名で構成される監査役会が毎年1回、各業務執行取締役に對し、業務執行状況を書面で直接確認する方式により、当社取締役会全体の実効性について分析・評価を行っております。取締役会の運営状況は、以下のとおりであり、実効的に運営されておりますが、更なるガバナンスの向上を図ってまいります。

- ① 取締役会規程に基づき重要案件を漏れなく議案として選定し、取締役会を毎月もしくは適時に開催することにより、適切な審議を行っております。
- ② 取締役会の審議に先立ち、取締役や執行役員などにおいて、問題点・課題、リスク及びその対策を明確にさせ、議論の実効性を高めております。

- ③ 取締役会で円滑かつ活発な議論を行い、十分な検討を行うため、重要な案件について、社外役員に対し、取締役会開催前の事前説明や資料配布を行っております。
- ④ 経営状況について定期的な報告を受け、適切なリスク管理及び業務執行の監視を実施しております。
- ⑤ 重要案件を的確に審議するため、経営環境や財政状態の変化等に応じて、適宜基準を見直しております。

また、年1回取締役会の実効性評価に係るアンケートを実施し、各取締役・監査役の率直な意見を共有し、課題について改善に努めております。

#### 【原則 4-12. 取締役会における審議の活性化】

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

当社は、取締役会に上程される決議事項及び報告事項のすべてにおいて、社外取締役から質疑を受け、意見交換を実施しております。また、取締役会出席者全員が上程された議案について活発な意見交換がなされております。

#### 《補充原則 4-12①》

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
  - (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
  - (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
  - (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
  - (v) 審議時間を十分に確保すること
- (i) 取締役会の各議題に係る資料は、原則として開催日の 2 営業日前までに電子承認システムを介して各役員に提供され、各役員は十分な検討時間を経て取締役会に参加しています。
  - (ii) 取締役会の各議題に係る資料は、定型書式のほか、必要に応じて整理・分析された形式にまとめられ、各役員に提供されております。
  - (iii) 当社では、年間の取締役会開催スケジュールを事業年度開始前に決定、各役員に通知し、出席率を高める環境を整えています。
  - (iv) 定例の取締役会を月1回の頻度で開催しているほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。取締役会付議事項は「取締役会規程」において定めていますが、これに限らず、経営上の重要事項について、広く取締役会において審議しています。



(v) 取締役会には特に時間的制限は設けておらず、十分な審議時間を確保しています。

**【原則 4-13. 情報入手と支援体制】**

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

当社は、電子承認システムを導入しており、全ての取締役会資料や他の稟議書類等は即時に取締役及び監査役に提供されており、不足している資料についてもシステム上で要求することが可能であり、審議に必要な情報が適時に網羅される体制を構築しております。また、取締役及び監査役は必要に応じて当該決議事項の担当者と直接コンタクトを取り、口頭での情報提供も受けております。また、取締役・監査役の支援体制、とりわけ新任者や社外役員については、当社への企業文化に対する理解を促すと共に取締役会事務局・管掌役員等を通じ、社内の情報を十分に共有する体制を整えております。また役員相互においても、日常的に情報共有・意見交換を行う企業風土が構築されております。

**《補充原則 4-13①》**

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

当社は、原則 4-13 に記載のとおり、電子承認システムにより即時に取締役会資料が取締役・監査役に提供され、追加の情報提供も随時可能な体制となっております。

**《補充原則 4-13②》**

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

取締役及び監査役は業務上必要と認められる場合、弁護士やコンサルタント等外部の専門化を活用し検討を行うべきと考えております。なお、費用負担については会社に請求できる体制となっております。

**《補充原則 4-13③》**

上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指

示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

内部監査担当は、事業年度に2回以上、全部門及び子会社に対して監査ヒアリングを実施しております。当該監査において認識された業務執行の状況については、問題点も含め、代表取締役に共有・報告の上、監査役会において、内部監査担当から直接報告を行っております。また、取締役会には管掌取締役より報告を行っております。その後、管掌取締役より各部門への改善指示の交付を行っており、適切な改善がなされる体制であります。

また、当社では、社外取締役・社外監査役と社内との連絡・調整を行う者の選任は行っていないものの、各事業の問題点を含む事項について、随時、常勤取締役・常勤監査役を通じて、各部門が社外取締役・社外監査役からの意見及び依頼事項を受け入れる体制となっております。

#### 【原則 4-14. 取締役・監査役のトレーニング】

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

当社は、取締役・監査役に限らず、広く全社員に対し、職責や業務上必要な知識の習得や適切な更新等のために様々な研修機会を斡旋しており、経営を監督する上で必要となる情報や知識を提供するなど、取締役・監査役が自らの役割を果たすために必要な機会を提供しており、費用面も含め、支援できる体制となっております。

また、監査役については、日本監査役協会等が開催する講習会や勉強会に参加し、監査役として必要な知識の習得及び監査役の役割と責務の理解促進に努めております。

#### 《補充原則 4-14①》

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

当社は、取締役及び監査役が各自所属する団体のセミナーや勉強会において、各人の判断で必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽しております。その際の費用負担については会社に請求できることとなっております。

《補充原則 4-14②》

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

取締役及び監査役に対するトレーニングの方針については、原則 4-14 に記載のとおり、取締役・監査役が自らの役割を十分に果たすべく、随時トレーニングを行うこととし、開示をしております。これは、業務上必要な知識の習得等のため、また時代の変化に応じた知識や情報を得ることで、当社の発展に寄与できることを目的としております。

## 第5章 株主との対話

【基本原則 5】

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

当社は、持続的成長及び中長期的な企業価値向上を実現するためには、株主・投資家との積極的且つ建設的な対話が必要不可欠と考えております。そのため、IR 担当取締役を中心とした IR 体制を整備し、当社の経営戦略に対する理解を得るため、株主や投資家との対話の場を設けるなど、株主や投資家からの取材にも積極的に応じております。また、IR 担当取締役は株主や投資家との対話において把握した要望や質問を定期的に取り締めに報告しております。

【原則 5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

当社では、株主とのコミュニケーションは、コーポレートストラテジーユニット IR 担当が担当しており、株主との対話は、代表取締役社長及び IR 担当取締役が統轄し、コーポレートストラテジーユニット IR 担当が中心となって適切に対応しております。加えて、株主に対して、経営状況や事業戦略等に関する理解を深めていただくよう、決算説明に限らず、主要事業の進捗などについて開示を努めております。

これらの活動により株主やアナリスト等から寄せられた意見は、社内担当部署や取締役会にフィードバックし、情報の共有・活用を図っております。

《補充原則 5-1①》

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

株主との実際の対話（面談）につきましては、コーポレート戦略ユニットを窓口とし、IR 担当者が対応しております。また、株主・投資家からの要望によっては、可能な範囲で IR 担当取締役が面談に対応しております。

《補充原則 5-1②》

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- (i) 株主との対話全般について、下記 (ii) ~ (v) に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- (ii) 対話を補助する社内の IR 担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会や IR 活動）の充実にに関する取組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

- (i) (ii) 当社では小規模体制であることから、経営陣幹部であるコーポレート戦略ユニット長が IR 責任者となり、適切な情報開示を行うとともに、コーポレート戦略ユニットを窓口として株主・投資家からの問い合わせに対応しています。
- (iii) IR 担当窓口が機関投資家等からの取材依頼に積極的に対応する他、決算説明資料やその英訳を開示し、株主からのメールや電話での問い合わせに対し直接説明しております。
- (iv) IR 活動及びそのフィードバック及び株主移動等の情報については、毎月開催される定時取締役会へ報告を行い、取締役や監査役との情報共有を図っております。
- (v) 株主・投資家・アナリストとの対話の際には、決算説明会やスモールミーティングを問わず、当社の持続的成長、中長期的な企業価値向上に資する事項を対話のテーマとすることにより、インサイダー情報管理に留意しております。

《補充原則 5-1③》

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうし

た把握作業にできる限り協力することが望ましい。

毎年3月末および9月末時点における株主名簿について、株主名簿上の株主構成を把握すると同時に、実質的に当社株式を所有する株主の調査を適宜行うことで、実質の株主の把握にも努めております。同調査にて判明した情報は、日常のIR活動に活用しております。

**【原則 5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】**

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

当社は、自社の資本コストを的確に把握した上で、企業価値を中長期的に高めるために、既存事業の拡大や新たな成長機会を見据えた投資と、事業リスクを許容できる水準の株主資本を保持しつつ、収益力と資本効率の向上に努めております。

また、当社は中期経営計画「突破 2025」を策定しており、当社の目指すべき企業像、経営目標、資本コストを踏まえた株主還元などを定め、これに基づき当社グループの戦略や目標値を定めて公表しています。この中期経営計画では、連結経常利益 100 億円、ROE 18% 以上、連結配当性向 40%を目標とする配当の継続的な実行などを目指しています。

**《補充原則 5-2①》**

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

次期中期経営計画の公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針等について、分かりやすく示すよう進めてまいります。

以上

## 人材育成方針

ディア・ライフでは、日々変化する事業環境において継続的に成長するための源泉は人材であるとの考えの下、当社の経営理念を共有し、「企業価値」と「社会価値」を創造できる人材の育成に取り組んでいます。

### ディア・ライフの行動指針

- ・時間を大切にし、能力と創造力を最大限に発揮できる場を作る
- ・目標を定め、その達成のために常に努力し、その過程を人生の楽しみとする

### ディア・ライフの求める人材像

- ・専門的知識や経験を背景として自らの意見を有し行動できる人材
- ・推進力と協調性のバランスに優れ、価値を創造できる人材

### 人材育成に関する具体的な取り組み

ディア・ライフでは、行動指針を体現できる人材像に照らし、社員一人ひとりのスキルと経験を定期的に評価・分析し、その成長に必要な知識と経験を得られる機会を提供しています。

頻度	具体的な取り組み
日	業界動向・社会動向や事業環境の理解の場の提供
	ディア・ライフの求める人材像の啓蒙
月	社内外の様々な研修機会の提供
	新規事業の創造機会の提供とその実現サポート
四半期	ジョブローテーションによる多彩なキャリア支援
	OJTによるマネジメント研修
半期	対話による面談及び課題への取り組み評価
	必要な経験やスキルを得られる役職への異動
年	対話による年間の業務目標設定や自己研鑽の促進

## 社内環境整備方針

ディア・ライフでは、人材が最大限の力を発揮するためには、健康で健全な職場環境が欠かせないとの考えの下、ダイバーシティの推進と健康優良企業の推進を軸に、誰もがチャレンジを恐れず、主体性をもって行動し、働き甲斐のある社内環境の整備に取り組んでいます。

### ダイバーシティマネジメント

ディア・ライフでは、女性、外国人や様々な職務経験を積んだキャリア採用者など、多様な価値観の存在は会社の持続的な成長を確保する上での強みとなることを十分に認識しており、多様性を意識した採用に加え、それぞれの能力や特性を最大限活かせる職場環境の整備や管理職への登用などに積極的に取り組んでおります。

とりわけ女性活躍については、各事業部門において女性社員の積極的活用を推進すると共に、子育てと仕事の両立など多様なライフスタイルに応じ、社員の誰もが継続的に活躍できる環境を提供しております。

また、中核人材の多様性の確保については、社員構成に応じた比率とすることを目標としております。

2023年2月末現在

	女性	中途採用者	外国人
従業員比率	33%	58%	3%
管理職比率 (取締役の兼任を除く)	25%	50%	0%

### 健康優良企業

ディア・ライフは、企業全体で健康づくりに取り組むことを宣言し実践している企業として、下記の認証を取得しております。

認定機関	認定	認定日
経済産業省 日本健康会議	健康経営優良法人 2024 (中小規模法人部門)	2024年3月
東京不動産健康保険組合	健康優良企業 銀	2024年10月

当社では、健康でいきいきと働くことができる職場を目指し、社員の健康を促進し活気のある職場づくりに引き続き取り組んでまいります。