



2024年5月17日

各位

会社名 株式会社グローバル・リンク・マネジメント
代表者名 代表取締役社長 金 大 伸
(コード番号：3486 東証プライム市場)
問合わせ先 人事総務部長 松尾しのぶ
(TEL. 03-6415-6525)

三菱UFJ銀行「人的資本経営評価型ローン」実行について

当社は、株式会社三菱UFJ銀行（本店：東京都千代田区、取締役頭取執行役員：半沢 淳一、以下「三菱UFJ銀行」）による、人的資本経営評価型ローン（以下「本ローン」）を本日実行いたしました。

本ローンの人的資本経営評価については、株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ（以下「MUFG」）の一員である三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社（以下「MURC」）を調査サービス提供者、株式会社日本格付研究所（以下「JCR」）をサステナブルファイナンスの評価のサポート企業としています。

人的資本経営評価は、MURCが人的資本経営に関する独自のチェック項目に基づき、企業の人的資本経営に対する取り組みを評価、スコアリングを付与するとともに、JCRとの連携で客観的な評価を実施し、企業にフィードバックするものであり、本ローンは、評価結果が一定以上の企業を対象とした評価型の融資商品となります。

当社は、MUFGの人的資本経営評価において、B+ランクを取得しました。

本商品契約の概要

ローン実行日	2024年5月17日
借入金額	676百万円
貸付人	株式会社三菱UFJ銀行
サービス提供者	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
サポート企業	株式会社日本格付研究所
評価	B+ランク

当社は、2022年に中長期的な成長を続けるための長期構想として「GLM VISION 2030」を策定・公表しており、「不動産×環境×DXにより、サステナブルな不動産開発・運用No. 1」を掲げ、サステナビリティを経営のベースに置いております。

また、2023年には、その推進を強化すべく「サステナビリティ方針」を策定し、「GLM VISION 2030」の達成に向けた重点課題として「人的資本経営の推進」を含めた9つのマテリアリティを定めております。

今回の評価において、当社が特に高く評価を受けた人的資本経営に関する主な取り組みは次のとおりです。

<ビジョンと方針>

経営メンバーによるワークショップによる議論の上、企業理念（Mission、Value、行動規範等）を踏まえた「求める人材像」を定義し、招集通知、有価証券報告書等で開示している。

<人材戦略と経営戦略の連動>

人的資本に関する各指標について、最低年1回、有価証券報告書やホームページ等の公表にあわせて、年度単位で確認するとともに事前に経営層へ共有している。

また、2023年度末にはタレントマネジメントシステムを導入し、人的資本に関する様々な指標を経営層が確認できる体制を整備している。

<パフォーマンスとキャリア開発に関するレビュー>

全社員を対象とした定期面談を年2回実施している。定期面談の実施有無は面談後に人事部門に提出するFBシートを証跡としており、全社員の実施を確認している。

<従業員コンピテンシー>

人事評価にてコンピテンシーを定量化（5点満点）し、賞与、昇給、昇進に反映している。また、コンピテンシー評価項目は、当社の理念体系を中心に選定されている。

<従業員エンゲージメント>

企業理念の浸透を重要視しており、従業員満足度調査の結果も踏まえて理念浸透のための様々な施策を実施している。例として、年次の社員総会で企業理念の浸透度に関するクイズを実施した他、社内向けに定期的に配信している動画「GLMチャンネル」の中で企業理念の説明や思いを配信するなど、経営トップが理念や自社が向かう方向性の社内浸透のためにリーダーシップを発揮している。

<差別事例の件数・対応措置>

社内・社外共に設置している内部通報窓口及び「ハラスメント調査」「働き方に関する調査」をそれぞれ年2回実施し、差別事例を把握している。通報・報告があった場合は、内部通報規程に基づき関係者に報告の上、適正な対応を行い、内容によっては懲罰委員会を開催し、再発防止策を提出させるなど是正措置を実施している。

<労働時間>

長時間労働による健康障害を予防するため、週1回の勤怠締めを実施し、人事総務部にて長時間労働者本人及び上長への注意喚起を行い、必要に応じてヒアリングを実施している。また、ホームページにて、非管理職の時間外労働時間を対象者数とともに開示している。

<コンプライアンスに関する方針・体制>

ホームページ等にて、規程として定めた「コンプライアンス管理規程」「内部通報規程」に則り、必要な体制（コンプライアンス統括部門の設置、全部署にコンプライアンスに関する責任者の配置、「リスク対策・コンプライアンス委員会」の開催）を構築している旨の開示を行っている。

<人権への負の影響を受けた人に対する救済>

「内部通報規程」を制定し、その方法、プロセスを定めている。

社内・社外（社外は外部弁護士に委託）共に内部通報窓口を設置し、社内に定期的に公表している。

その他、育児休業相談窓口や、通報窓口の手前に位置付ける GLM 相談窓口も設置している。通報の内容については通報者が不利益にならないよう慎重に取り扱い、必要に応じて懲罰委員会を開催し、適正な対応を取っている。

なお、高く評価を受けた項目がある一方で、「更なる取り組みを進めることが期待される項目」についてもレビューいただいております。主な課題は次のとおりです。

- 指導原則に沿った人権方針の策定及び公表
- グループ経営方針を策定し、その方針に基づく人材ポートフォリオのギャップ分析及びグループ全体の採用・育成等の人材戦略の実行
- 開示しているマテリアリティの各 KGI（KPI）の定量目標を策定及び結果の開示
- ROE 等の財務指標と人材に関する指標との繋がりを示すこと等により、経営戦略と人的資本投資の結びつきを可視化
- サクセッションプランの策定及び公表
- エンゲージメント調査結果の公表 等

今回の評価を通じて、当社の人的資本経営の課題が明確化しましたので、今後は改善に向けて積極的に取り組んでいきます。

以 上