

資本政策の基本的な方針

【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。

《資本政策の基本方針》

当社は、株主価値を中長期的に高めるために、持続的な成長が必要と考え、成長投資とリスク許容できる株主資本の水準を保持することを基本とする。

株主資本利益率（ROE）を最も重要な経営指標の一つと捉え、この目標値を公表し、株主資本の有効活用を目指しつつ、安定的に成長投資資金を調達できる強固な財務基盤の確保を目指すために、DE レシオ等の財務健全性を計る目標値を公表し、これを目指すことで最適資本構成の構築を図る。

（コーポレートガバナンスガイドライン第5条1項）

[株主資本利益率（ROE）及び財務健全性を計る目標値について]

当社は、第6次中期経営計画（2019年4月～2022年3月）期間中において、株主資本利益率（ROE）を13%以上、DE レシオを0.5程度とすることを経営目標の一つとしております。

株主還元に関する基本的な方針

【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。

《株主還元に関する基本的な方針》

当社は、事業活動を通じて創出した利益を株主の皆様へ還元することと併せ、中長期的な企業価値の最大化の為に不動産開発投資、海外事業展開、M&A、研究開発及び生産設備等の成長投資に資金を投下し、1株当たり利益（EPS）を増大させることをもって株主価値向上を図ることを株主還元に関する基本方針とする。

配当性向については、親会社株主に帰属する当期純利益の30%以上として業績に連動した利益還元を行い、かつ安定的な配当の維持に努める。

なお自己株式の取得については、市場環境や資本効率等を勘案し、適切な時期に実施することとする。

（コーポレートガバナンスガイドライン第6条1項）

政策保有株式の保有方針

【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。

《政策保有株式に関する方針》

当社は、相手企業との関係・提携強化を図る目的で、政策保有株式を保有する。取締役会は、毎年個別の政策保有株式について中長期的な経済合理性等を検証し、その結果を開示するとともに、継続して保有する必要がないと判断した株式の売却を進めるなど、政策保有株式の縮減に努める。

(コーポレートガバナンスガイドライン第5条2項)

政策保有株式の議決権行使基準

【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、(中略)

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。

《政策保有株式の議決権行使基準》

当社は、政策保有株式の議決権行使について、当該企業の価値向上に繋がるか、当社の企業価値を毀損させる可能性がないかという議決権行使基準に基づき個別に精査したうえで、議案への賛否を判断する。

(コーポレートガバナンスガイドライン第5条3項)

関連当事者間の取引に係る枠組み

【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。

《自己取引ガイドライン》

当社は、株主の利益を保護するため、取締役、監査役などの当社関係者や主要株主がその立場を濫用して、当社や株主の利益に反する取引を行うことを防止するための「自己取引ガイドライン」等の基準を定め、この概要を公表する。

（コーポレートガバナンスガイドライン第11条1項）

《自己取引ガイドラインの概要》

当社は、役員等との取引において、請負、売買契約を締結する場合、契約の概要、原価率、会社から受ける特典内容等を取締役会事務局に提出させ、取締役会にて一般的な取引と比較を行うなどして審議しています。また、取引実施後に、取締役会での事前審議の内容に差異がないかを確認するため、取締役会での事後報告を義務付けております。

経営理念等・経営戦略・経営計画

【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

当社は、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、理念体系や経営戦略、経営計画について、当社ウェブサイトにて開示しております。

(以下 URL をご参照ください。)

《経営理念等》

大和ハウスグループ理念体系(企業理念・経営ビジョン・社員憲章・企業倫理綱領)

<http://www.daiwahouse.com/about/csr/>

《経営戦略・経営計画》

中期経営計画(第6次中期経営計画)、経営方針

<http://www.daiwahouse.com/ir/challenge/>

コーポレートガバナンスに関する基本方針

【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。

(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

《コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方》

当社は、社会に信頼される企業であり続けるため、株主の権利を尊重し、経営の公平性・透明性を確保するとともに、取締役会を中心とした自己規律のもと、株主に対する受託者責任・説明責任を十分に機能させる。同時に、経営ビジョンを具現化するため、コーポレートガバナンスを経営上の重要課題と位置付け、適確かつ迅速な意思決定・業務執行体制ならびに適正な監督・監視体制の構築を図るとともに、多様な視点、長期的な視点に基づいたコーポレートガバナンス体制を構築することを基本姿勢とする。

また、社会に不可欠な商品・サービスの提供を通じて、株主・顧客・従業員・取引先・社会に対する価値創造を行うことにより企業価値を向上させる。その実現のために、「人・街・暮らしの価値共創グループ」として社会のニーズに応じた幅広い事業分野での事業展開、積極的なイノベーション・新規分野の開拓を進めること《社会的貢献》、ならびに上場企業として中長期的かつ安定的に資本コストを上回る経済的価値を生み出すこと《株主価値創造》、の両面を高い水準で維持・向上させる最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組む。

(コーポレートガバナンスガイドライン第2条)

《コーポレートガバナンスの基本方針》

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するためのより良いコーポレートガバナンスを追求するため、当社が具体的に取り組むべきことを明確にし、株主の皆様への説明責任を果たすため、コーポレートガバナンスの基本方針として コーポレートガバナンスガイドライン を制定し、公表しております。(2015年5月27日制定)

報酬の決定方針と手続き

【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。

(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

【報酬方針】

当社の役員報酬は、金銭報酬としての「固定報酬」と「年次賞与」並びに業績連動型株式報酬としての「株式交付信託」及び「譲渡制限付株式報酬」で構成し、当社の持続的な発展に向けて取締役が担う責任に対し、バランスを備えた報酬制度の構築を図ることを基本的な方針としております。

【報酬決定の手続】

当社は、役員報酬の内容及び支給額の決定に関し、その決議に係るプロセスの独立性・客観性を確保するため、委員の過半数を独立社外取締役で構成し、委員長も独立社外取締役とする報酬諮問委員会での協議を経て取締役会にて決定します。

役員報酬のうち年次賞与は、当該事業年度の実績に対する取締役への支給額について株主のみなさまの意思をお諮りすべく、毎年の株主総会議案に上程します。

なお、個別の支給額は取締役会決議により、報酬諮問委員会での協議を経て代表取締役社長または代表取締役会長に決定を一任することとしており、プロセスの独立性・客観性を確保しています。

<報酬諮問委員会における審議事項>

- ・ 取締役の報酬等に関する方針
- ・ 取締役の報酬制度
- ・ 取締役の報酬額

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

【報酬制度の目的及び内容】

当社の役員報酬制度を構成する各要素の目的及び内容は、下記に記載のとおりです。

<固定報酬>

すべての取締役及び監査役を支給対象とし、「職責を果たす」ことへの対価として、金銭にて固定報酬を支給します。なお、株主総会決議により、取締役の報酬限度額は月額 7,000 万円、監査役の報酬限度額は月額 1,800 万円です。なお、退任時の慰労金は支給していません。

<年次賞与>

取締役（社外取締役を除く）を支給対象とし、株式会社の目的の一つである「利益を出し、企業を成長・発展させる」ことへの対価として、連結経常利益の 0.5%以内で、金銭にて業績連動型報酬として支給します。なお、当該事業年度の実績に対する役員への支給額について株主の皆様の意思をお諮りすべく、毎年の株主総会議案に上程しております。（KPI：連結経常利益）

<株式報酬>

取締役（社外取締役を除く）を支給対象とし、株主利益とのより一層の連動を図り、中長期的な企業価値向上へのインセンティブを高めるため、株式にて業績連動型報酬として以下の 2 種類の株式報酬を支給します。

（1）株式交付信託

「長期的な株主価値創造」への対価として支給します。

株主総会にて決議した金額を上限に金銭を信託、当社株式を取得し、ROE（自己資本当期純利益率）の達成度に応じて取締役へ株式を交付する制度です。（KPI：各事業年度の ROE）

（2）業績連動型譲渡制限付株式報酬(以下、「譲渡制限付株式報酬」)

中期の業績目標達成と株主価値向上へのコミットメントを促すために支給します。

中期経営計画の開始とともに、中期経営計画期間における各事業年度の連結営業利益の達成状況に応じて、退任までの譲渡制限を付した当社株式を交付する制度です。（KPI：中期経営計画期間の連結営業利益）

なお譲渡制限付株式報酬は当社及び当社グループ会社の経営幹部も対象としております。

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

【支給額の決定】

支給額については、上記の方針に則すると共に、より中長期的な企業価値向上へのインセンティブとなる株式報酬につき、原則10%程度を確保するよう努めます。

なお、各業績連動報酬の支給額の決定方法は以下のとおりです。

<年次賞与>

事業年度における連結経常利益の0.5%以内で支給します。個別の支給額は、当社が重点を置くべき項目（売上・利益等の定量的要素に加え、経営基盤強化等の定性的要素）を指標とし、総合的な考慮のもとに決定しています。

<株式報酬>

（1）株式交付信託

本制度は、当社が金銭を拠出することにより設定する信託が当社株式を取得し、役員及びROEに応じて当社が各取締役が付与するポイント数に相当する株式を、本信託を通じて取締役に交付する制度です。

各取締役への交付株式数は、固定報酬額に基づく「株式報酬基準金額」を元に、非業績連動部分と業績連動部分に分けて計算がなされ、交付株式数が決定されます。

なお、一定の割合の交付株式は、信託内で売却換金したうえで、株式に代わり金銭で交付いたします。

但し本交付株式は、退任時までの譲渡制限が付されており、取締役退任時に譲渡制限が解除されます。

<算定式>

非業績連動部分＝株式報酬基準金額÷毎年の期末株価

業績連動部分＝株式報酬基準金額×連動係数÷信託簿価

業績連動係数は、ROE13%以上…「1」

ROE8%以上13%未満…「0.5」

ROE8%未満…「0」

※ROE13%は、第6次中期経営計画に掲げるROE目標値

ROE8%は、伊藤レポートにおいて提言されている上場企業の最低限の目標値

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

(2) 譲渡制限付株式報酬

本制度は、当社の中期経営計画等の対象期間における業績目標達成度に応じて、金銭報酬債権を支給し、対象取締役が、当該金銭報酬債権と引き換えに、退任までの譲渡制限を付した当社普通株式の交付を受ける制度です。

第6次中期経営計画期間（2019年4月1日～2022年3月31日）の3事業年度対象期間において、各事業年度における連結営業利益を達成した場合、その都度、予め定める「基準交付株式数」に「業績連動係数」を乗じた分の交付株式数が確定し、最終年度において、合計した数の株式が交付されます。

なお、予め定める取締役の基準交付株式数は3,000株です。また、初年度・次年度における業績連動係数は0.3、最終年度における業績連動係数は0.4です。

(計算例(株式交付の場合))

2020年3月期 目標営業利益額：3,780億円を達成→ $3,000株 \times 0.3 = 900株$ が確定
2021年3月期 目標営業利益額：3,900億円を達成→ $3,000株 \times 0.3 = 900株$ が確定
2022年3月期 目標営業利益額：4,050億円を達成→ $3,000株 \times 0.4 = 1,200株$ が確定
最終年度終了後、合計3,000株が交付される。

(目標営業利益額に達しない場合、各事業年度における業績連動係数は0になります)

但し本交付株式は、退任時までの譲渡制限が付されており、役職員等の地位(※1)を退任又は退職した時に譲渡制限が解除されます。

また、最終年度に係る計算書類の内容が定時株主総会へ報告される日までに、任期満了その他正当な理由により、役職員等の地位を退任又は退職した時(死亡による退任又は退職を除く)は、業績評価期間における在任期間に応じて定められた「在任期間係数(※2)」を、基準交付株式数に乗じた株式数に、当該退任又は退職日の東京証券取引所における当社株式の終値を乗じた額の金銭を支給します。

(※1) 当社又は当社の子会社の取締役、執行役、取締役を兼務しない執行役員、監査役
使用人、顧問又は相談役その他これに準じる地位

(※2) 在任期間係数は、役職員等の地位を退任又は退職するまでの期間に応じて、下記に従って算出されます。

	各期間の係数
2019年度末日まで在任	0
2020年度末日まで在任	0.3
2021年度末日まで在任	0.6
2021年度終了以降、権利確定前に退任又は退職	0.6

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

【持株ガイドラインについて】

当社は、株主との利益共有意識を醸成し、株主の利益を尊重した行動に資するため、持株会等を通じて役職員の自社株保有を推奨しています。特に、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に重要な役割を果たす経営者および経営者候補生については、以下のとおり持株ガイドラインを定め、原則として一定数以上の自社株を保有することとしています。

<持株ガイドライン>

- 当社取締役：原則、就任から3年以内に当社株式を6,000株以上保有する
 執行役員：原則、就任から3年以内に当社株式を3,000株以上保有する
 グループ会社取締役：原則、就任から3年以内に当社株式を2,000株以上保有する

以 上

(ご参考) 役員報酬項目と支給対象について

	基本報酬	賞与	株式報酬	
			株式交付信託	譲渡制限付株式報酬
業務執行取締役	○	○	○	○
社外取締役	○	—	—	—
監査役	○	—	—	—
(株主総会決議)	(取締役) 1996年6月27日開催 第57期定時株主総会 (監査役) 2019年6月25日開催 第80期定時株主総会	毎年	(導入) 2016年6月28日開催 第77期定時株主総会 (条件変更) 2019年6月25日開催 第80期定時株主総会	2019年6月25日開催 第80期定時株主総会
(備考)	退職慰労金を2005年6月29日開催の第66期定時株主総会にて廃止済			

指名の方針と手続き

【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。

(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

《取締役の資格及び選解任手続き》

(選定基準)

1. 経営感覚に優れ、経営の諸問題に精通していること
2. 全社的な見地、客観的に分析・判断する能力に優れていること
3. 先見性・洞察性に優れていること
4. 時代の動向、経営環境、市場の変化を適確に把握できること
5. 自らの資質向上に努める意欲が旺盛なこと
6. 全社的な見地で積極的に自らの意見を申し述べることができること
7. 取締役に相応しい人格・見識を有すること
8. 会社法第331条第1項に定める取締役の欠格事由に該当しないこと

(解任基準)

1. 公序良俗に反する行為を行った場合
2. 健康上の理由から、職務の継続が困難となった場合
3. 職務を懈怠することにより、著しく企業価値を毀損させた場合
4. 会社法第331条第1項に定める取締役の欠格事由に該当することとなった場合
5. 選定基準に定める資質が認められない場合

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

(選解任手続き)

1. 取締役の選任は、株主総会の決議によるものとし、株主総会に提案する取締役候補者は取締役会において選定する。
2. 取締役候補者の選定にあたっては、選定基準ならびに取締役会の構成に関する考え方を踏まえ、指名諮問委員会における協議を経たうえで、取締役会で決定される。
3. 取締役の解任提案は、解任基準を踏まえたうえで、取締役会において決定する。

《監査役の資格及び指名手続き》

(選定基準)

1. 優れた人格・見識及び豊富な経験とともに高い倫理観を有していること
2. 全社的な見地、客観的に監視する能力に優れていること
3. 先見性・洞察性に優れていること
4. 時代の動向、経営環境、市場の変化を適確に把握できること
5. 自らの資質向上に努める意欲が旺盛なこと
6. 全社的な見地で積極的に自らの意見を申し述べるができること
7. 会社法第 335 条第 1 項に定める監査役の欠格事由に該当しないこと

(選任手続き)

1. 監査役の選任は、株主総会の決議によるものとし、株主総会に提案する監査役候補者は取締役会において選定する。
2. 監査役候補者の選定にあたっては、選定基準ならびに構成に関する考え方を踏まえ、監査役会の同意を経たうえで、取締役会で決定される。

(構成に関する考え方)

1. 監査役会は、監査役会の独立性確保のため過半数の社外監査役で構成し、少なくとも 1 名以上を証券取引所が定める独立役員に指定する。
2. 社外監査役は財務・会計、法律、経営などの専門家から選任する。
3. 常勤監査役は、当社において豊富な経験を有する者から選任し、うち 1 名以上は財務・会計に相当程度精通している者から選任する。

取締役・監査役候補の 個々の選解任・指名についての説明

【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。

(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

《選任・指名について》

当社の取締役会は、第82期定時株主総会(2021年6月29日開催)において、取締役14名(社外取締役5名含む)ならびに監査役2名(社外監査役1名含む)の選任議案を上程いたしました。すべての取締役・監査役候補者は、取締役・監査役候補者の選定基準を満たしており、また、取締役会・監査役会の全体としての実効性を確保するために必要な人数や多様性に関する構成を踏まえたうえで、個々の指名を行っております。

具体的には、次のとおり各々が有する多様な経験やバックグラウンドを当社経営に発揮し、かつ、相互に経験や見識を補完することにより、取締役会・監査役会全体としてバランスを備え、各機能を高めることを期待して個々の指名を行っております。

【取締役】

	氏名	取締役候補者とした理由	役職
1	芳井 敬一	代表取締役社長就任後、「各事業におけるシェアNo.1 戦略の推進」、「海外事業の更なる推進」と「人財育成」を掲げ、また、経営強化のため事業本部制への移行を主導するなど、成長の基盤づくりに尽力してまいりました。今後も当社グループの持続的な成長と企業価値向上のため、引き続きその経営手腕と優れたリーダーシップが発揮されることを期待するものです。	代表取締役社長 (CEO)

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

	氏名	取締役候補者とした理由	役職
2	香曾我部 武	経理部門での勤務、グループ会社代表取締役の経験を積み、当社代表取締役就任後は主にCFO、経営管理本部長として、ガバナンス強化を推進し、当社グループの企業価値の向上に尽力していることから、今後もその幅広い知識と経験を活かし、経営手腕が発揮されることを期待するものです。	代表取締役副社長 (CFO)
3	村田 誉之	大手建設会社において技術部門責任者を経て代表取締役を務めた経験を有しており、その職歴に基づく当業界に精通した豊富な知見を活かし、今後、当社グループの更なる技術力向上や、持続的な成長のため、経営手腕が発揮されることを期待するものです。	取締役副社長
4	大友 浩嗣	営業部門での勤務経験を積み、当社取締役就任後は主に住宅事業全般、リブネス事業を担当し、当社グループの企業価値の向上に尽力していることから、今後もその幅広い知識と経験を活かし、経営手腕が発揮されることを期待するものです。	取締役常務執行役員
5	浦川 竜哉	営業部門での勤務経験を積み、当社取締役就任後は建築事業を担当し、当社グループの企業価値の向上に尽力していることから、今後もその幅広い知識と経験を活かし、経営手腕が発揮されることを期待するものです。	取締役常務執行役員
6	出倉 和人	営業部門での勤務経験を積み、当社取締役就任後は主に東京本店長、集合住宅事業を担当し、当社グループの企業価値の向上に尽力していることから、今後もその幅広い知識と経験を活かし、経営手腕が発揮されることを期待するものです。	取締役常務執行役員

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

	氏名	取締役候補者とした理由	役職
7	有吉 善則	技術部門での勤務経験を積み、当社取締役就任後は主に総合技術研究所長、住宅系商品開発を担当し、新商品の開発と品質向上に尽力してまいりました。今後、その知識・経験を活かし、ものづくり部門における品質保証機能と法令遵守体制の強化を図っていくことを期待するものです。	取締役常務執行役員
8	下西 佳典	営業部門での勤務経験を積み、当社取締役就任後は流通店舗事業を担当し、当社グループの企業価値の向上に尽力していることから、今後もその幅広い知識と経験を活かし、経営手腕が発揮されることを期待するものです。	取締役常務執行役員
9	一木 伸也	グローバルに事業を展開している企業において、海外での事業経験を積み、当社入社後は海外事業部を担当してまいりました。今後、その職歴に基づく豊富な知識と経験を活かし、海外事業の更なる推進を図ることを期待するものです。	取締役常務執行役員
10	木村 一義	長年にわたる企業経営者としての豊富な経験を通して培った企業経営に関する高い知見を活かし、様々な視点からご意見・ご指摘をいただくなどガバナンス強化の重要な役割を担ってきたことから、引き続き独立した立場から当社の経営を監督していただけることを期待するものです。	取締役（社外） 独立役員
11	重森 豊	長年にわたる企業経営者としての豊富な経験を通して培った企業経営に関する高い知見を活かし、様々な視点からご意見・ご指摘をいただくなどガバナンス強化の重要な役割を担ってきたことから、引き続き独立した立場から当社の経営を監督していただけることを期待するものです。	取締役（社外） 独立役員

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

	氏名	取締役候補者とした理由	役職
12	藪 ゆき子	<p>長年にわたる一般消費財製品の企画・開発・市場調査等に関する豊富な経験を活かし、消費者目線での有益な助言をいただくなどガバナンス強化の重要な役割を担ってきたことから、引き続き独立した立場から当社の経営を監督していただけることを期待するものです。</p> <p>なお同氏は、これまで社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、当社が期待する社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しております。</p>	取締役（社外） 独立役員
13	桑野 幸徳	<p>長年にわたる企業経営者としての豊富な経験を通して培った企業経営に関する高い知見を活かし、様々な視点からご意見・ご指摘をいただくなどガバナンス強化の重要な役割を担ってきたこと、さらにBIM（ビルディングインフォメーションモデリング）やDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進状況を執行側から監督していただいたことから、引き続き独立した立場から当社の経営を監督していただけることを期待するものです。</p>	取締役（社外） 独立役員
14	関 美和	<p>会社を起業した経験や外資系金融機関で支店長を務めた経験を有し、現在の教育者及び翻訳家としての経験を通して培ったグローバルな高い知見を活かし、投資家視点だけでなく様々な視点からご意見・ご指摘をいただくなど、独立した立場から、当社の経営の監督を行っていただけることを期待するものです。</p>	取締役（社外） 独立役員

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

【監査役】

	氏名	監査役候補者とした理由	役職
1	前田 忠利	長年にわたる事業所及び本社部門の設計責任者としての経験を有することから、建築技術に関する豊富な知見を持ち、技術・営業の両面において現場に精通した実効性の高い監査が期待できるため、監査役としての職務を適切に遂行できると判断し、監査役として選任するものです。	監査役（常勤）
2	岸本 達司	長年にわたる弁護士としての経験を有することから、専門知識と企業法務に関する豊富な知見を持ち、法律専門家である社外監査役として当社取締役の職務執行の適法性監査並びに内部統制システムの改善に重要な役割を果たすことを期待するものです。 なお、同氏は、これまで社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、当社が期待する社外監査役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しております。	監査役（社外） 独立役員

<ご参考>第79期・第80期・第81期定時株主総会にて選任された監査役の指名に関する説明

	氏名	監査役候補者とした理由	役職
1	中里 智行	長年にわたる経理業務の経験を有することから財務及び会計に関する豊富な知見を持ち、実効性の高い監査が期待できるため、監査役としての職務を適切に遂行できると判断し、監査役として選任するものです。	監査役（常勤）

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

	氏名	監査役候補者とした理由	役職
2	織田 昌之助	長年にわたる企業経営者としての経験を有することから経営全般に関する豊富な知見を持ち、加えて住宅・建設業界の経験も有することから、独立した立場からの提言・勧告だけでなく、業界の状況を深く理解した上で問題解決のための意見を述べるなど、経営全般並びに当業界に精通した的確な監査を行ってきたことから、監査役としての職務を適切に遂行できると判断し、再任するものです。	監査役（社外） 独立役員
3	渡邊 明久	公認会計士として長年にわたり監査法人での監査業務に携わり、財務会計の専門家としての豊富な経験を有することから、その職歴に基づく高い知見を活かした実効性の高い監査を期待するものです。 なお同氏は、これまで会社の経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、当社が期待する社外監査役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しております。	監査役（社外） 独立役員

《解任について》

現状、解任に関する事項はございません。

取締役会の決議事項と委任の範囲

【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、取締役会の意思決定の範囲として、法令ならびに定款にて定める事項のほか、重要な意思決定の項目として「取締役会規則」ならびに「取締役会付議基準」を設けて運用しております。

取締役会は、業務執行の機動性と柔軟性を高め、経営の活力を増大するため、法令、定款及び「取締役会規則」に記載する事項以外の業務執行の意思決定を取締役に委任しております。

(コーポレートガバナンスガイドライン第16条2項、3項)

《取締役への委任の範囲の概要》

業務執行に関する事項のうち、その目的や規模（当社総資産、利益に占める割合等）等を総合的に勘案のうえ、下記事項は取締役に委任する。

（業務執行に関する事項）

- ・ 基準金額未満の財産の処分、譲受け、設備投資
- ・ 基準金額未満の他社への出資、融資、債務の免除、保証
- ・ 基準金額未満の寄付
- ・ 基準金額未満の不動産開発投資

社外取締役の人数に関する考え方

【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。

《独立社外取締役の人数に関する考え方》

当社は現在、独立社外取締役を5名選任しております。取締役会は、社内取締役9名と合わせて合計14名で構成しています。

将来的に必要と考える水準としては、具体的に設けておりませんが、取締役会での活発なご意見を頂くために、独立性・中立性のある社外取締役を、取締役会の構成員数に対して3分の1以上の比率とすることを基本としております。

（コーポレートガバナンスガイドライン第13条5項）

社外役員の独立性判断基準

【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。

社外取締役は、会社法に定める社外取締役の要件だけでなく、原則として指名諮問委員会が定める「社外役員の独立性判断基準」を充足する者を選任することとしております。

≪社外役員の独立性判断基準≫

当社は、社外取締役及び社外監査役（以下「社外役員」と総称する）または社外役員候補者が、当社において合理的に可能な範囲で調査した結果、次の各項目のいずれにも該当しないと判断される場合に、独立性を有しているものと判断します。

- ① 当社及び当社の関係会社（以下、併せて「当社グループ」という）の業務執行者¹
- ② 当社グループを主要な取引先とする者²又はその業務執行者
- ③ 当社グループの主要な取引先³又はその業務執行者
- ④ 当社の大株主（総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者）又はその業務執行者
- ⑤ 当社グループが総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者又はその業務執行者
- ⑥ 当社グループの会計監査人である監査法人に所属する者
- ⑦ 当社グループから役員報酬以外に、多額⁴の金銭その他の財産上の利益を受けている弁護士、公認会計士、税理士又はコンサルタント等
- ⑧ 当社グループから多額⁴の金銭その他の財産上の利益を受けている法律事務所、監査法人、税理士法人又はコンサルティング・ファーム等の法人、組合等の団体に所属する者
- ⑨ 当社グループから多額⁴の寄付又は助成を受けている者又は法人、組合等の団体の理事その他の業務執行者

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

- ⑩ 当社グループの業務執行取締役、常勤監査役が他の会社の社外取締役又は社外監査役を兼任している場合において、当該他の会社の業務執行取締役、執行役、執行役員又は支配人その他の使用人である者
- ⑪ 上記②～⑩に過去3年間において該当していた者
- ⑫ 上記①～⑩に該当する者が重要な者⁵である場合において、その者の配偶者又は二親等以内の親族

(注)

1. 業務執行者とは、法人その他の団体の取締役、執行役、執行役員、業務を執行する社員、理事、その他これらに準じる者及び使用人ならびに過去に一度でも当社グループに所属したことがある者をいう。
2. 当社グループを主要な取引先とする者とは、直近事業年度におけるその者の年間連結売上高の2%以上の額の支払いを当社から受けた者をいう。
3. 当社グループの主要な取引先とは、直近事業年度における当社の年間連結売上高の2%以上の額の支払いを当社に行っている者、直近事業年度末における当社の連結総資産の2%以上の額を当社に融資している者をいう。
4. 多額とは、過去3事業年度の平均で、個人の場合は年間1,000万円以上、法人、組合等の団体の場合は、当該団体の連結売上高もしくは総収入の2%を超えることをいう。
5. 重要な者とは、取締役（社外取締役を除く）、監査役（社外監査役を除く）、執行役員及び部長格以上の上級管理職にある使用人をいう。

取締役会全体としてのバランス・多様性・規模等に関する考え方

【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。(以下、略)

【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上で、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。

《取締役会全体としてのバランス・多様性・規模等に関する考え方》

取締役会は、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成するとともに、取締役会の機能が最も効果的・効率的に発揮できる適切な員数を20名以内とし、当該構成員数に対して3分の1以上の比率を社外取締役で構成することを基本としています。

社内取締役は、最高経営責任者（CEO）、最高執行責任者（COO）、最高財務責任者（CFO）ならびに住宅事業、集合住宅事業、流通店舗事業等の各事業本部長を中心に選任し、取締役会全体として経営の監督が行き届くよう、また、全社的な内部統制機能を効率的に働かせることができるよう、網羅的に選任しています。また、社外取締役を5名選任し（うち2名女性）、知識・経験の幅を広げることで取締役会全体の実効性を高めています。

(コーポレートガバナンスガイドライン第13条4項、5項)

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

《取締役の専門性と経験（スキルマトリックス）》

氏名	役職	経 営	財 務 ・ 会 計	法務・リスク マネジ*メント	技 術 ・ 研 究 開 発	国 際 経 験	E S G
よし い けい いち 芳 井 敬 一	代表取締役 社 長	●		●		●	●
こう そ か べ たけし 香 曾 我 部 武	代表取締役 副 社 長	●	●	●			●
むら た よし ゆき 村 田 誉 之	取 締 役 副 社 長	●		●	●		●
おお とも ひろ つぐ 大 友 浩 嗣	取締役常務 執 行 役 員	●		●			
うら かわ たつ や 浦 川 竜 哉	取締役常務 執 行 役 員	●		●			
で くら かず ひと 出 倉 和 人	取締役常務 執 行 役 員	●		●			
あり よし よし のり 有 吉 善 則	取締役常務 執 行 役 員			●	●		
しも にし けい すけ 下 西 佳 典	取締役常務 執 行 役 員	●		●			
いち き のぶ や 一 木 伸 也	取締役常務 執 行 役 員	●		●		●	
き むら かず よし 木 村 一 義	社外取締役	●	●				●
しげ もり ゆたか 重 森 豊	社外取締役	●					●
やぶ ぬき こ 藪 ゆ き 子	社外取締役				●		●
くわ の ゆき のり 桑 野 幸 徳	社外取締役	●			●		●
せき み わ 関 美 和	社外取締役	●	●			●	●

(注) 上記は取締役が保有する知見のうち、当社が特に期待するものを表しております。
 なお、「法務・リスクマネジ*メント」の項目につきましては、事業本部制の本格運用に伴い営業・マーケティング面だけではなく、各事業本部長をはじめとする社内取締役全員により、事業のリスクマネジ*メントを適切に行うことを特に期待するものであります。

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

《取締役の資格及び指名手続き》

（選定基準）

1. 経営感覚に優れ、経営の諸問題に精通していること
2. 全社的な見地、客観的に分析・判断する能力に優れていること
3. 先見性・洞察力に優れていること
4. 時代の動向、経営環境、市場の変化を適確に把握できること
5. 自らの資質向上に努める意欲が旺盛なこと
6. 全社的な見地で積極的に自らの意見を申し述べるができること
7. 取締役に相応しい人格・見識を有すること
8. 会社法第 331 条第 1 項に定める取締役の欠格事由に該当しないこと

（選任手続き）

1. 取締役の選任は、株主総会の決議によるものとし、株主総会に提案する取締役候補者は取締役会において選定する。
2. 取締役候補者の選定にあたっては、選定基準ならびに取締役会の構成に関する考え方を踏まえ、指名諮問委員会における協議を経たうえで、取締役会で決定される。

取締役・監査役の兼任状況

【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。

《取締役・監査役の他の上場会社の役員の兼任状況》 (2021年7月1日時点)

当社における地位	氏名	兼任している会社名	役職
取締役（社外）	木村 一義	株式会社ビックカメラ	代表取締役社長 社長執行役員
		株式会社コジマ	取締役
		スパークス・グループ株式会社	社外監査役 監査等委員
取締役（社外）	重森 豊	シナネンホールディングス株式会社	社外取締役 監査等委員
取締役（社外）	藪 ゆき子	古河電気工業株式会社	社外取締役
		イビデン株式会社	社外取締役 監査等委員
取締役（社外）	桑野 幸徳	—	—
取締役（社外）	関 美和	株式会社ワールド	社外取締役 監査等委員
監査役（社外）	織田 昌之助	—	—
監査役（社外）	渡邊 明久	—	—
監査役（社外）	岸本 達司	株式会社シャルレ	社外監査役

取締役会評価の結果の概要

【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。

当社では、アンケート方式での取締役による自己評価、監査役会・取締役会により、取締役会全体の分析・評価を行っております。

2020年においても引き続き、外部機関の協力を得てアンケートを実施し、回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保いたしました。外部機関からの集計結果の報告を踏まえたうえで、取締役会の構成、意思決定プロセス、業績管理等の取締役会の運営状況、社外取締役へのサポート状況、取締役の職務執行状況等を確認した結果、当社取締役会の実効性は十分確保されているものと評価いたしました。

一方、子会社を含めたグループガバナンスの強化等について共有いたしました。また、中長期的な経営課題に対するより充実した議論の必要性についても認識いたしました。

また当社は、「コーポレートガバナンスガイドライン」に定める各項目について、毎年、自己レビューを行うことにより経営システムの総点検を行っております。2020年においても、概ねガイドラインに沿った運用がなされているものと評価します。

今後も、取締役会の実効性と経営システムの向上に努めてまいります。

（取締役会評価）

第18条 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る。

2. 取締役会評価にあたっては、CEOを実施責任者、経営管理本部長を実施担当者とし、評価を行う。
3. 監査役会は、毎年、取締役会の監督機能ならびに業務執行機能について、ビジネス、ガバナンス、リスク管理に関する事項等を含む取締役会全体の実効性について、監査役会としての分析・評価を行い、意見を述べる。当該評価に際しては、社外取締役へのヒアリング等を行ったうえで、取締役会のあり方について、建設的な意見を述べる。

（コーポレートガバナンスガイドライン第18条）

取締役・監査役に対するトレーニングの方針

【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。

【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・監査役に対するトレーニングの方針》

1. 当社は、社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役の就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、株主から負託された取締役・監査役に求められる役割（受託者責任）と法的責任を含む責務を果たすため、会社法関連法令ならびにコーポレートガバナンスやコーポレートファイナンスに関して十分に理解を深める機会を設ける。また、必要に応じこれらを継続的に更新する機会を設ける。
2. 執行役員は、生産性の高い業務執行による企業価値向上経営の重要な職責を担うことを踏まえ、企業経営全般に関するトレーニングを受ける。
3. 当社は、次世代の当社グループの経営幹部育成を目的として、経営後継者育成研修「大和ハウス塾」及び支社長・支店長（経営人財）の次世代後継候補者研修「D-Succeed」を開講し、人財プールの拡充・質的向上を図る。
4. 当社の経営幹部は、創業精神を継承し、かつ、取締役会が定める計画に則り、本ガイドライン第4条（受託者責任）ならびに第37条（企業価値向上経営）に定める事項を果たすに十分な知識・資質を備えるためのトレーニングを受ける。

（コーポレートガバナンスガイドライン第38条）

株主との建設的な対話を促進するための方針

【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）の申し込みに対しては、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。

《株主との建設的な対話（エンゲージメント）を促進するための方針》

当社は、株主との建設的な対話が、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、

- ①株主からの対話（面談）の申し込みに対して、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、社外取締役を含む取締役または経営幹部が臨むことを基本とする。
- ②IR 担当役員は、建設的な対話の実現のため、社内部門と協力して対応する。
- ③中長期的な企業価値を判断するための情報開示に努め、株主との対話（エンゲージメント）を通じて企業価値を高める。
- ④IR 担当役員は、個別面談のほか、経営説明会や施設見学会などを開催し、IR 活動の充実を図る。
- ⑤IR 担当役員は、自社の考えていることを、対話を通じて株主に伝え、株主から頂いた意見・要望について、経営幹部または取締役へフィードバックするとともに、社外役員にもフィードバックを適時適切に行い、独立・客観的な視点からの課題認識を共有する。
- ⑥IR 担当役員は、未公表の重要な内部情報（インサイダー情報）が外部へ漏洩することを防止するため、「内部者取引に関する規則」に基づき、情報管理責任者と連携を図り情報管理を徹底する。

（コーポレートガバナンスガイドライン第48条3項）

※Explain

株主総会関連日程の適切な設定

【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、株主総会が株主の皆様との建設的な対話のための重要な場であることを認識し、招集通知の早期発送など適切な日程の設定に努めておりますが、次の理由から株主総会の開催日は、いわゆる集中日付近での開催（直近5回のうち4回が集中日開催）となっております。

1. 決算日程との関係

当社は、適正な財務報告と、高品質な監査のための十分な時間確保の観点から、決算日程を設定しています。そのため、現状の体制におきましては、決算業務との兼ね合いにより、株主総会開催日を含む日程の前倒しは困難な状況にあります。

2. 会場の問題

当社は、多数の株主の皆様が株主総会に出席していただくため、交通アクセスが良く、十分な収容力をもった会場で株主総会を開催することとしています。株主総会シーズンは、同会場を他社も使用されており、他社との日程調整により、当社開催日を決定しております。また、開催日の分散化が進んだこともあり、同地域における同規模かつ、株主の皆様がアクセスしやすい別会場を確保することが困難であり、今後も現在の会場で実施する見込みであります。

これらのことから、現時点におきましては、現行の集中日付近での開催を継続することが濃厚な状況にありますが、株主の皆様との建設的な対話の充実に向け、中長期的には上記記載の理由を解消させる方向で取り組んでまいります。