

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

### 1. 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、株主の皆様への権利を尊重し、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、株主の皆様に対する受託者責任・説明責任を十分に果たしてまいります。

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しております。

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てまいります。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んでまいります。

これらの実践のため、当社が具体的に取り組むべきことを明確にすること、ならびに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ガイドライン」を制定し、当社ホームページにて公表しております。

コーポレートガバナンスに関するホームページURL

<https://www.daiwahouse.com/ir/governance/index.html>

コーポレートガバナンスガイドライン

<https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/guidelines.pdf>

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

2021年6月改訂後のコードに基づき記載しております(2022年4月4日以降適用となるプライム市場向けの原則を含む)。

【補充原則1-2 株主総会関連日程の適切な設定】

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おります。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。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

全ての原則について、2021年6月改訂後のコードに基づき記載しております(2022年4月4日以降適用となるプライム市場向けの原則を含む)。

【原則1-3 資本政策の基本的な方針】

資本政策の基本的な方針

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しております。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ってまいります。

(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(第6次中期経営計画期間(2019年4月~2022年3月))】

・株主資本利益率(ROE):13%以上(株主資本コストは6.5%程度と認識しています)

・DEレシオ:0.5程度

株主還元に関する基本方針

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しております。

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てまいります。

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しております。

(コーポレートガバナンスガイドライン第6条1項)

#### 【原則1-4 いわゆる政策保有株式】

##### 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しております。また、取締役会にて、毎年個別の政策保有株式について、取引の状況、財務諸表、外部格付及び当社資本コスト(WACC)から算出した「株式保有に見合う必要利益額」等から、株式の保有に伴う便益及びリスクを総合的に検証し、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ております。その結果、政策保有株式の銘柄数は2015年3月末時点の98銘柄から、2021年3月末時点の64銘柄へと削減しております。

(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つながるか、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上で、議案への賛否を判断しております。

(コーポレートガバナンスガイドライン第5条3項)

#### 【原則1-7 関連当事者間の取引】

##### 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、監査役等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、この概要を公表しております。

(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おります。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。

#### 【補充原則2-4 社内の多様性の確保】

##### 1. 多様性確保についての考え方

当社グループでは、ダイバーシティ&インクルージョンを経営に活かし商品、サービスなどのプロダクトやプロセスにおけるあたらしい発想を生み出し、多様な視点でのリスク予見を実現するために、意思決定の多様性の強化ならびに各機能(職種)における多様性を促進しております。

社会性中期計画(エンドレスソーシャルプログラム2021)におきましてもダイバーシティ&インクルージョンを重要課題と位置付けております。

詳細につきましてはサステナビリティレポートをご参照ください。

([https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/esg/csr\\_report/](https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/esg/csr_report/))

##### 2. 多様性確保の自主的かつ測定可能な目標

女性管理職比率は以下のとおり推移しております。

2017年度3.3% 2018年度3.6% 2019年度4.1% 2020年度4.5%

2021年度(2022.4.1時点)(目標)5.0%

中途採用は、即戦力としてプロフェッショナル人材を、さらに積極的に採用を進めてまいります。また、外国人の採用も、新卒採用、中途採用問わず、積極的に進めてまいります。

##### 3. 多様性確保の状況

当社では多様性の一つである「女性」社員の活躍推進をダイバーシティ推進の試金石として2005年から積極的に取り組んできており、管理職への登用は前記のように毎年増加しております。

中途採用者の採用も積極的に行っております。2019年度は145名(うち女性は33名)、2020年度は80名(うち女性は14名)採用いたしました(2020年度は新型コロナウイルスの感染拡大の状況下により採用活動を一時停止)。管理職登用におきましては、新卒、中途採用に関わらず能力に応じて選考しており、中途採用者も多く登用しております。マネジメント経験のある方は採用時より管理職として登用しております。

ダイバーシティの観点から、外国人の採用も行っており、管理職への登用実績も増加しております。

##### 4. 多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況

当社グループがこれから世界に貢献できる企業グループに成長していくためには、変化し続ける社会や多様な価値観に柔軟に対応し、潜在的な市場を発掘できる新たな価値の創出が必要となります。当社では、「女性」社員の活躍推進をダイバーシティ推進の試金石として積極的に取り組んでまいりました。今後も、性別、障がいの有無、性自認、性的指向、年齢、国籍、言語、文化などの違いを受容し、多様な人材がさらに活躍できるようダイバーシティ経営の強化に努めてまいります。

詳細およびその他の取り組みにつきましてはサステナビリティレポートをご参照ください。

([https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/esg/csr\\_report/](https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/esg/csr_report/))

#### 【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】

当社は、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の重要性を十分に認識の上、経理・財務部門から運用に関する適切な資質を持った人材を大和ハウス工業企業年金基金に配置し、適切な運営体制の整備をしております。

#### 【原則3-1 情報開示の充実】

(1)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、「企業理念」、「経営ビジョン」ならびに「社員憲章」から構成される理念体系に基づき「企業倫理綱領」を定め、当社役員は行動原則としてこれを実践しております。

##### 企業理念(社是)

一. 事業を通じて人を育てること

一. 企業の前進は先づ従業員の生活環境の確立に直結すること

一. 近代化設備と良心的にして誠意にもとづく労働の生んだ商品は社会全般に貢献すること

一. 我々の企業は我々役員全員の一糸乱れざる団結とたゆまざる努力によってのみ発展すること

一. 我々は相互に信頼し協力すると共に常に深く反省と責任を重んじ積極的相互批判を通じて生々発展への大道を邁往すること

## 経営ビジョン

心を、つなごう

私たちは「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、お客様と共に新たな価値を創り、活かし、高め、人が心豊かに生きる社会の実現を目指します。そして、お客様一人ひとりとの絆を大切に、生涯にわたり喜びを分かち合えるパートナーとなって、永遠の信頼を育みます。

## 社員憲章

私たちは、「人・街・暮らしの価値共創グループ」の社員として

- 一. 品質、技術、情報力の向上に努め、環境に配慮した安全で確かな商品、安らぎとくつろぎの空間を提供します。
- 一. 誠意をもってお客様と向き合い、感動と喜びを分かち合います。
- 一. 社会規範に基づく公明正大な行動により、社会的評価を高め、企業価値の向上に努めます。
- 一. 感謝の気持ちを忘れず、公正であることに努め、取引先と共に成長・発展を図ります。
- 一. 仕事を通じて自らの成長と幸せを追求します。
- 一. 「共創共生」を基本姿勢に、心豊かに生きる暮らしと社会の実現を目指します。

## 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

当社グループは「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、さまざまな領域で事業を展開しております。

2019年度からスタートした「第6次中期経営計画」においては、ガバナンス体制を再整備するとともに、事業領域の広さを活かし、持続的な成長を実現します。

詳細につきましては、当社ホームページにて開示していますので、ご参照ください。

なお、新型コロナウイルス感染症などの影響を鑑み、当初の計画から修正しています。

(<https://www.daiwahouse.com/ir/challenge/>)

## 【業績目標】

1. 売上高: 4兆3,000億円
2. 営業利益: 3,200億円
3. 当期純利益: 2,150億円
4. ROE: 13%以上
5. D/Eレシオ: 0.5倍程度

## (2) 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

本報告書 1.1 基本的な考え方をご参照ください。

## 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 / 2021年4月1日改正)

(<https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/guidelines.pdf>)

## (3) 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

当社は、優秀な経営人財を生み、また確保し、上場企業として持続的な発展に資することを目的とし、取締役の報酬を、業績との連動ならびに企業価値創造の対価としての適切なインセンティブとして機能するよう構築を図ることを基本的な方針としております。

また、当社は、取締役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審議を経て取締役会にて決定します。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、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おります。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取締役及び取締役候補者については、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おります。

## 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

報酬に関する詳細につきましては、当社ホームページにて開示していますので、ご参照ください。

(<https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle3-1-3.pdf>)

## (4) 指名の方針と手続

取締役の資格及び選解任手続

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、取締役会で決定しております。

## (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・識見を有すること
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

取締役の解任提案にあたっては、解任基準を踏まえたくうえで、取締役会において決定いたします。

(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. 選定基準に定める資質が認められない場合

(構成に関する考え方)

1. 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。
2. 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。
3. 社内取締役は、最高経営責任者(CEO)、最高財務責任者(CFO)ならびに事業本部長を中心に経営の監督が行き届くように構成する。
4. 取締役会は、各取締役の有する多様な経験や見識をもって、取締役会全体の機能を補完し、取締役会全体として受託者責任を果たせるよう構成する。

監査役資格及び指名手続き

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、取締役会で決定しております。

(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

(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。

(5)個々の選解任・指名についての説明

当社の社外取締役・社外監査役候補者の指名を行うにあたっては、株主総会招集通知の株主総会参考書類に記載するとともに、取締役候補者の指名及び取締役の解任に係る個々の説明につきましては、当社ホームページにて開示しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle3-1-5.pdf>)

【補充原則3-1 サステナビリティについての取り組み等】

1. サステナビリティについての取り組み

当社グループは、1955年の創業時から「世の中の役に立つ事業の推進」を掲げ、半世紀にわたり社会に貢献する事業を通じて成長を果たしてまいりました。長期的視点で目指す姿「人が心豊かに生きる社会の実現」に向け、創業100周年となる2055年を見据えた社会性長期ビジョンおよび環境長期ビジョン「Challenge ZERO 2055」を定め、着実に目標を達成することで持続的な企業価値向上に努めております。

2019年には、長期ビジョンからのバックキャストによって、この3年間で注力すべき課題を特定し社会性中期計画「エンドレスソーシャルプログラム2021」ならびに環境行動計画「エンドレスグリーンプログラム」を策定いたしました。

当社グループのサステナビリティについての方針や取り組みの詳細につきましては、当社グループホームページにて開示しておりますので、ご参照ください。

([https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/esg/csr\\_report/](https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/esg/csr_report/))

2. 人的資本への投資

エンドレスソーシャルプログラム2021では、「多様な従業員が働きがいを持ち、特に若年世代が育ち定着する組織づくりを強化する」ことを重点方針の一つに掲げ、「従業員の働き方改革」、「人財育成と採用強化」、「ダイバーシティ&インクルージョン」に取り組んでおります。

また2021年度より1~2年目の若年社員を対象に「定期アンケート」と「1on1ミーティング」を導入し、新しい働き方(テレワーク、フレックスなど)において先輩社員とのコミュニケーションの機会を増やし、若年層のさらなる教育と定着につなげております。

取り組みの進捗詳細につきましては、当社グループホームページにて開示しておりますので、ご参照ください。

([https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/esg/csr\\_report/](https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/esg/csr_report/))

3. 知的財産への投資

当社グループは、「社会課題解決に資する事業開発や不動産開発が促進される体制を強化する」ことを重点方針の一つに掲げ、「社会課題の解決に資するイノベーション体制の構築」、「不動産開発における社会的包摂(インクルージョン)の推進」に取り組んでおります。これら取り組みにより知的財産を創出するとともに、創出された知的財産の保護に取り組んでおります。取り組みの詳細につきましては、当社グループホームページにて開示しておりますので、ご参照下さい。

([https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2021/soc\\_IP.pdf](https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2021/soc_IP.pdf))

4. TCFDへの対応

気候変動の影響は年々深刻さを増し、気候変動が原因のひとつとされる異常気象や気象災害などが頻発し、私たちの提供価値の根幹である住まいや暮らしの安全・安心が脅かされつつあります。一方、パリ協定の採択以降、世界の国や政府が「脱炭素」へと大きく舵を切り、私たち民間セクターが果たすべき役割への期待も大きく変わろうとしております。こうした気候変動にともなう外部環境の変化は不確実性が高いため、複数のシナリオを想定したうえでリスクへの適切な対応を進めつつ、事業機会の獲得を図っていくことが重要です。そこで、当社グループではTCFD提言の開示推奨項目のフレームワークを、気候変動に関する取り組みの妥当性を検証するツールとして活用するとともに、TCFD提言に沿った情報開示を積極的に行い、投資家などとの建設的な対話につなげていきたいと考えております。こうした考えのもと当社グループは2018年9月にTCFD提言への賛同を表明し、2019年5月に発足した「TCFDコンソーシアム」に参加しております。

TCFDに基づく開示につきましては、当社グループホームページをご参照ください。

([https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2021/env\\_Climate%20change.pdf](https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2021/env_Climate%20change.pdf))

#### 【補充原則4-1 取締役会の決議事項と委任の範囲】

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しております。

(業務執行に関する事項)

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

#### 【補充原則4-3 取締役会の役割・責務(3)】

指名諮問委員会は、CEO職の解任について、業績目標に対する定量面などを定期的に評価したうえで、取締役会への付議要否の審議を行いません。その結果、取締役会へ付議すべきという結論になれば、取締役会において、CEO職の解任に関する評価・決議を行いません。

#### 【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】

##### 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名で構成しており、社外取締役比率は3分の1以上となっております。

将来的に必要な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)

#### 【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

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。

(コーポレートガバナンスガイドライン第20条)

社外役員の独立性判断基準につきましては、本報告書2.1 機関構成・組織運営等に係る事項(独立役員関係)をご参照ください。

#### 【補充原則4-10 指名・報酬委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等】

当社は、取締役の指名・報酬の決定に係る公正性・客観性を強化するため、取締役会の諮問機関として、任意的に「指名諮問委員会」「報酬諮問委員会」をそれぞれ設置しております。各委員会は委員長を社外取締役とし、委員の過半数を社外取締役で構成することで独立性を確保しており、取締役の指名・報酬に係る審議事項につき、諮問を受け、協議を行っております。

主な審議事項は以下のとおりです。

##### < 指名諮問委員会 >

1. 取締役として望まれる要件
2. 社外取締役の独立性・中立性の要件
3. 取締役候補者の推薦

##### < 報酬諮問委員会 >

1. 取締役の報酬等に関する方針
2. 取締役の報酬制度
3. 取締役の報酬水準と査定・報酬額

#### 【補充原則4-11 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】

当社のすべての取締役・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。

##### 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おります。

社内取締役は、最高経営責任者(CEO)、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、網羅的に選任しております。また、社外取締役を5名選任し(うち女性2名)、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おります。

##### (取締役の専門性と経験(スキルマトリックス))

取締役の専門性と経験につきましては、当社ホームページにて開示しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle4-11-1.pdf>)

#### 【補充原則4-11 取締役・監査役の上場会社の役員の兼任状況】

取締役・監査役の上場会社の役員の兼任状況につきましては、株主総会招集通知の事業報告ならびに当社ホームページにて開示しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle4-11-2.pdf>)

#### 【補充原則4-11 取締役会評価の結果の概要】

当社では、アンケート方式での取締役による自己評価結果に基づき、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年の評価結果の概要]

2020年においては、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の課題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。

(コーポレートガバナンスガイドライン第18条 取締役会評価)

1. 取締役会は、毎年、各取締役の自己評価等も参考にしつつ、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。

【補充原則4-14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社は、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し、また経営人財を育成するため、取締役・監査役及び経営幹部に対するトレーニングの方針を定めております。

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・質の向上を図る。
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)

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主との目的を持った対話を実現するため、双方向のコミュニケーションの充実に努め、株主との建設的な対話を促進するための方針を定めております。

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。
2. IR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。
4. IR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活動の充実に努める。
5. IR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。
6. IR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)

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

20%以上30%未満

### 【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	103,556,000	15.80
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	40,169,395	6.13
株式会社三井住友銀行	16,117,142	2.46
株式会社日本カストディ銀行(信託口7)	15,336,000	2.34
大和ハウス工業従業員持株会	13,476,829	2.06
日本生命保険相互会社	11,944,929	1.82
株式会社三菱UFJ銀行	10,829,192	1.65
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	9,729,876	1.48
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	8,764,281	1.34
JPMorgan証券株式会社	8,722,430	1.33

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

当社は自己株式10,701,991株を保有しておりますが、上記大株主からは除いております。

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3月
業種	建設業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	300社以上

### 4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

### 5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

当社は、上場子会社として(株)コスモスイニシアを有しております。2013年の資本業務提携契約により子会社として以降、同社の上場を維持しております。

当社は、グループ会社の管理についてのルールとして「グループマネジメント規程」を制定し、グループ各社は自主自立の精神をもって事業の発展を図ることを基本原則としつつ、重要事項については当社に報告を求めるというルールを採用しております。これにより、グループ各社の機動的・効率的な業務遂行を尊重しつつ、当社による適切な管理を行い、業務の適正性を担保する方針としております。また、2021年度から本稼働しました事業本部制におきましては同社を関連事業本部傘下と位置づけ、関連事業本部による管理に加え、同規程に定める当社のグループ本社機能を担う各部門が横断的に管理機能を発揮することで、更なるガバナンス強化を図る方針であります。

(株)コスモスイニシアは、不動産販売事業、不動産賃貸事業、不動産仲介事業を主な事業領域としており、特に首都圏のマンション開発において優れた実績を有しております。独立した経営によって当該事業領域における競争力を維持し、当社グループの付加価値を高めると同時に、経営計画の達成に寄与していると考えております。

当社は、(株)コスモスイニシアとの資本業務提携契約において、上場会社としての同社の経営の自主性を尊重する旨を合意しております。同社に対しては、企業集団の全体最適を確保するために当社から取締役を派遣していますが、本合意のもと、同社の独立した意思決定を尊重しており、また、同社においては独立社外取締役を活用したガバナンス体制を構築し、一般株主の利益が不当に損なわれることのない体制としております。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	員数の上限を定めていない
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	14名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
木村 一義	他の会社の出身者													
重森 豊	他の会社の出身者													
籾 ゆき子	他の会社の出身者													
桑野 幸徳	他の会社の出身者													
関 美和	学者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------



木村 一義	<p>社外取締役の木村一義氏は、S M B C日興証券株式会社の出身であり、2010年3月まで同社の業務執行者でありました。同社と当社は取引関係にありますが、取引の規模、性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。</p> <p>また、現在同氏が代表取締役社長を務める株式会社ビックカメラと当社は取引関係にありますが、取引の規模、性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。</p>	<p>&lt;社外取締役として選任している理由&gt; 木村一義氏は、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し、社外取締役に選任しております。</p> <p>&lt;独立役員に指定した理由&gt; 当社が独自に定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。</p>
重森 豊	<p>社外取締役の重森豊氏は、明治安田生命保険相互会社の出身であり、2012年6月まで同社100%出資子会社の明治安田損害保険株式会社の業務執行者でありました。明治安田生命保険相互会社と当社は取引関係にありますが、取引の規模、性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。</p>	<p>&lt;社外取締役とした理由&gt; 重森豊氏は、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し、社外取締役に選任しております。</p> <p>&lt;独立役員に指定した理由&gt; 当社が独自に定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。</p>
籾 ゆき子		<p>&lt;社外取締役とした理由&gt; 籾ゆき子氏は、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し、社外取締役に選任しております。</p> <p>&lt;独立役員に指定した理由&gt; 当社が独自に定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。</p>
桑野 幸徳	<p>社外取締役の桑野幸徳氏は、三洋電機株式会社の出身であり、2005年10月まで三洋電機株式会社の業務執行者でありました。三洋電機株式会社と当社は取引関係にありますが、取引の規模、性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。</p>	<p>&lt;社外取締役とした理由&gt; 桑野幸徳氏は、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やDX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し、社外取締役に選任しております。</p> <p>&lt;独立役員に指定した理由&gt; 当社が独自に定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。</p>

<p>関 美和</p>		<p>&lt; 社外取締役とした理由 &gt;          関美和氏は、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し、社外取締役に選任しております。</p> <p>&lt; 独立役員に指定した理由 &gt;          当社が独自に定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。</p>
-------------	--	--

<p>指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無</p>	<p>あり</p>
-----------------------------------	-----------

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
<p>指名委員会に相当する任意の委員会</p>	<p>指名諮問委員会</p>	<p>7</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>5</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>社外取締役</p>
<p>報酬委員会に相当する任意の委員会</p>	<p>報酬諮問委員会</p>	<p>7</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>5</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>社外取締役</p>

補足説明

指名諮問委員会は、取締役の選任に関する株主総会の議案の内容および各取締役の評価等について、人事担当の取締役または執行役員から説明を受け、妥当性を協議し意見を述べることで、各取締役の指名に係る客観性を確保いたします。また、指名諮問委員会は、CEO職の解任について、業績目標に対する定量面などを定期的に評価したうえで、取締役会への付議要否の審議を行ないます。なお、指名諮問委員会は、独立性・中立性のある社外取締役を選任するために「社外役員の独立性判断基準」を定め、原則として、社外取締役は当該基準を充足するものを選任いたします。当該委員会は2021年(現時点)に1回開催し、取締役候補者の推薦等につき、協議を行ないました。

報酬諮問委員会は、取締役の報酬等の内容に係る決定に関する方針及び個人別の報酬等の内容について、人事担当の取締役または執行役員から説明を受け、妥当性を協議し意見を述べることで、各取締役の報酬に係る機能の客観性を確保いたします。また、客観性の確保のため社外の調査データ等を積極的に活用しながら報酬等の決定プロセスの妥当性についても審議いたします。当該委員会は2021年(現時点)に2回開催し、取締役賞与等につき、協議を行ないました。

【監査役関係】

<p>監査役会の設置の有無</p>	<p>設置している</p>
<p>定款上の監査役の数</p>	<p>員数の上限を定めていない</p>
<p>監査役の数</p>	<p>5名</p>

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は内部監査部門と緊密な連携をとっており、監査実施の都度、「監査報告書」及び口頭等による補足説明を受けております。報告結果を精査し、補完・牽制するとともに、監査の体制を評価し、必要に応じ取締役等に見直しを要求しております。監査役と会計監査人は、定期的会合において、会計監査人が行う本年度の監査計画(監査の体制並びに監査の方法の概要)の説明並びに質疑を実施し、本年度終了時には、終了に伴う監査実施(往査事業所、監査手続の内容等々)の説明並びに質疑応答を実施しております。また、個別の事案についても必要に応じて打ち合わせ及び制度の変更等の解説並びに質疑応答を実施しております。内部監査部門と会計監査人は、必要に応じて相互に範囲・結果・現状等についての情報提供を行い、緊密な連携をとっております。各監査部門における監査結果については、必要に応じて適宜、関連部門の責任者に対して報告等を実施しております。

<p>社外監査役の選任状況</p>	<p>選任している</p>
<p>社外監査役の数</p>	<p>3名</p>

社外監査役のうち独立役員に指定されている人数

3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
織田 昌之助	他の会社の出身者													
渡邊 明久	公認会計士													
岸本 達司	弁護士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
織田 昌之助		社外監査役の織田昌之助氏は、株式会社LIXILの出身であり、当社の監査役就任以前、同社の業務執行者でありました。同社と当社は取引関係にありますが、取引の規模、性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	<p>&lt;社外監査役として選任している理由&gt; 織田昌之助氏は、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持ち、加えて住宅・建設業界の経験も有し、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し、社外監査役に選任しております。</p> <p>&lt;独立役員に指定した理由&gt; 当社が独自に定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。</p>
渡邊 明久			<p>&lt;社外監査役として選任している理由&gt; 渡邊明久氏は、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し、社外監査役に選任しております。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。</p> <p>&lt;独立役員に指定した理由&gt; 当社が独自に定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。</p>

岸本 達司		<p>&lt; 社外監査役として選任している理由 &gt; 岸本達司氏は、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し、社外監査役に選任しております。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。</p> <p>&lt; 独立役員に指定した理由 &gt; 当社が独自に定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。</p>
-------	--	---

## 【独立役員関係】

独立役員の数	8名
--------	----

### その他独立役員に関する事項

当社は独立役員の資格を充たす全ての社外役員を独立役員に指定しております。

当社は、健全なる経営の「監督機能」が企業経営の重要な要素と位置付け、取締役会・監査役会それぞれ社外役員を含めて構成し、各機関が監督機能を果たすための体制を整備しています。また、一般株主と利益相反が生じるおそれがない立場からの意見・見識を経営判断に反映させることは、経営の透明性を高めるうえで重要であるとの認識から、社外役員については経営者から独立した立場の役員が複数名で構成することとしています。

#### 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（注1）
2. 当社グループを主要な取引先とする者（注2）又はその業務執行者
3. 当社グループの主要な取引先（注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（注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（注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（注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
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年間に於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（注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及び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。

## 【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入
---------------------------	----------------------------

### 該当項目に関する補足説明

当社は、経営環境の変化に対し、上場企業の経営者として、あくまで中長期的な企業価値向上に向けた適切な経営判断がなされるよう、短期的な業績目標達成へのインセンティブとともに、中長期的な企業価値向上に対する報奨の仕組み（株式報酬）を導入することで、バランスを備えたイ

ンセンティブ制度の構築を図っています。

#### < 年次賞与 >

取締役(社外取締役を除く)を支給対象とし、「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。

#### < 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. 業績連動型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。

中期経営計画期間における各事業年度の連結営業利益の達成度合いに応じて、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)

##### 2. 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)

報酬に関する詳細につきましては、当社ホームページにて開示していますので、ご参照ください。

(<https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle3-1-3.pdf>)

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、従業員、子会社の取締役

#### 該当項目に関する補足説明

##### 割当先および割当個数

当社取締役	16名	2,850個
当社執行役員	41名	3,950個
当社従業員	418名	8,575個
子会社取締役	112名	5,000個

#### 【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬)の開示状況

一部のものだけ個別開示

#### 該当項目に関する補足説明

有価証券報告書及び事業報告において、取締役、監査役、社外監査役ごとの報酬等の総額を開示しております。なお、有価証券報告書においては、報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額を個別開示しております。

[役員報酬の内容](2019年度)

取締役19名 1,047百万円(うち社外取締役5名 64百万円)

監査役7名 183百万円(うち社外監査役4名 39百万円)

(注1)上記には、2020年6月26日開催の第81期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役5名及び社外監査役1名を含んでおります。

(注2)上記報酬額には、2021年6月29日開催の第82期定時株主総会で承認された以下の取締役賞与を含んでおります。

社外取締役を除く9名 415百万円

(注3)上記報酬額のうち、取締役の報酬には、株式交付信託の費用計上額である67百万円が含まれております。なお、業績連動型譲渡制限付株式報酬につきましては、2020年度の連結営業利益が第6次中期経営計画に掲げた目標を下回ったため、支給しておりません。

(注4)取締役 桑野幸徳氏は、2020年6月26日付で監査役を退任した後、取締役に就任したため、対象員数及び総額につきましては、監査役在任期間は社外監査役に、取締役在任期間は社外取締役に、それぞれ含めております。

(注5)報酬限度額(取締役賞与は含まず)

取締役:月額 70百万円

監査役:月額 18百万円

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

#### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の取締役報酬は、金銭報酬としての「固定報酬」及び「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」で構成し、当社の持続的な発展に向けて取締役が担う経営の責任に対し、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。なお、社外取締役の報酬は「固定報酬」のみとしております。

当該方針の決定方法は、委員の過半数を独立社外取締役で構成し、委員長を独立社外取締役とする報酬諮問委員会での協議を経て、取締役会で決議します。

(基本報酬)

役員は役位ごとの役割の大きさや責任範囲に基づいて、当社の経営状況及び従業員の給与水準も勘案した金額を、固定報酬として支給しております。なお、退任時の慰労金は支給しておりません。

(年次賞与)

連結経常利益の0.5%以内で、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、支給の有無や支給額を決定しております。

(業績連動型株式報酬)

業務執行取締役を支給対象とし、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)業績連動型譲渡制限付株式報酬(KPI:中期経営計画期間の連結営業利益)

(2)株式交付信託(KPI:各事業年度のROE)

報酬に関する詳細につきましては、当社ホームページにて開示しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle3-1-3.pdf>)

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役のサポート体制としては、必要な会社情報の入手手続並びに、取締役会の議案の説明等の職務遂行のサポートを実施しております。社外監査役のサポート体制としては、専任のスタッフ4名からなる監査役室を設置し、監査役業務の支援を行っております。また、必要な会社情報の入手手続ならびに、監査役会・取締役会の議案の説明等の職務遂行のサポートを実施しています。

## 【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
樋口 武男	最高顧問	現経営陣への助言	常勤・報酬有	2020/6/26	1年更新
石橋 民生	特別顧問	現経営陣への助言	常勤・報酬有	2021/6/29	1年更新

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 2名

その他の事項

樋口武男氏及び石橋民生氏は、長年当社の経営に携わった経験に基づく知見を活かし、現経営陣に助言等を行っておりますが、当社の経営判断及び業務執行に係る何らの権限も有してはおりません。

## 2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

当社は監査役会設置会社を選択し、監査役・監査役会が各取締役の職務執行を監査しております。

また、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を明確にするため、執行役員制度を採用し、意思決定・監督機能を取締役会及びその構成員である各取締役が担い、業務執行機能を執行役員が担っております。

また、各取締役の指名、報酬に係る機能の独立性・客観性を強化するため、取締役会の諮問機関として、任意的に「指名諮問委員会」「報酬諮問委員会」を、コーポレートガバナンスを含む経営全般に関するビジョン・戦略等を議論する機関として「コーポレートガバナンス委員会」を設置し、業務執行機能と監督機能のバランスを備えたコーポレートガバナンス体制を構築しております。

取締役・取締役会

取締役会は、社外取締役5名を含む14名で構成し、法令、定款及び「取締役会規則」その他社内規程等に従い、重要事項を意思決定するとともに、取締役の職務執行を監督しており、2020年度において14回開催しております。

社外取締役5名は経営陣から独立した中立性を保っており、取締役会における充実した議論に資するため、取締役会の議題の提案の背景、目的、その内容等につき、毎回取締役会開催前に、経営企画部より事前説明を行うこととしております。

取締役の任期は、経営の機動性及び柔軟性の向上と事業年度毎の経営責任の明確化を図るため、2001年6月より1年としております。

監査役・監査役会

監査役会は、常勤監査役2名、非常勤監査役(社外)3名の計5名で構成し、「監査役会規則」「監査役監査基準」に従い、取締役会をはじめとする重要な会議への出席や業務及び財産の状況の調査を通じて、取締役の職務執行の適正を監査しております。

指名諮問委員会

指名諮問委員会の委員は、その半数以上を社外取締役とし、委員長は社外取締役としております。

指名諮問委員会は、人事担当の取締役または執行役員より、取締役候補者の推薦等について諮問を受け、協議を行い、指名に係る公正性・客観性を強化することを目的としております。

報酬諮問委員会

報酬諮問委員会の委員は、その半数以上を社外取締役とし、委員長は社外取締役としております。

報酬諮問委員会は、人事担当の取締役または執行役員より、取締役の報酬等について諮問を受け、協議を行い、報酬に係る公正性・客観性を強化することを目的としております。

コーポレートガバナンス委員会

コーポレートガバナンス委員会は、社外取締役と社外監査役が有する知見・見識を存分に企業経営に取り込むことによって、「より良い企業」を目指し、中長期の企業価値向上に資することを主たる目的として開催しております。

コーポレートガバナンス委員会の委員は、社外取締役、社外監査役、常勤監査役ならびに、CEO、COO、CFO、代表取締役で構成し、コーポレートガバナンスや企業経営全般に関するビジョン・戦略等について、多様な視点、長期的な視点に基づく意見交換を年2回行っております。

なお、当委員会において、SDGs・ESGへの取組みについても、当委員会に紐づく会議体である全社環境推進委員会とサステナビリティ委員会から重要な事項の情報提供を受けたうえで、意見交換を行っております。

全社環境推進委員会

当社が自然資本に関して果たすべき社会的責任と役割を環境理念に基づき実現するため、「全社環境推進委員会」を設置しております。当委員会は、当社が取り組むべき環境活動の基本的事項について審議・決定し、全社の環境活動を指示・統括しており、2020年度においては、3回開催しております。

(統括責任者:代表取締役社長)

また、当社のSDGs・ESGへの取組みに関する重要な事項についてコーポレートガバナンス委員会に情報提供を行い、コーポレートガバナンス委員会が審議された内容を展開していく役割も担っております。

#### サステナビリティ委員会

ESG課題の内、従業員や取引先との関係性など特に「社会」の分野を中心とした重要課題の現状を把握したうえで、改善内容について審議・決定し、当該決定に関する全社の取組みを指示・統括しています。

(委員長:経営管理本部長)

また、当社のSDGs・ESGへの取組みに関する重要な事項についてコーポレートガバナンス委員会に情報提供を行い、コーポレートガバナンス委員会が審議された内容を展開していく役割も担っております。

#### ○事業本部制

住宅事業・集合住宅事業・流通店舗事業・建築事業・マンション事業・環境エネルギー事業・海外事業の7事業本部を設置し、各事業のバリューチェーンを構成するグループ会社は原則該当する事業本部傘下とし、独立した規模のグループ会社やどの事業にも属さないグループ会社等が所属する関連事業本部を加え、各事業本部長に権限を委譲することで、スピード感のある意思決定や責任の明確化による経営基盤の強化を図っています。

#### 内部監査体制

内部監査部門として社長直轄の内部監査部(2021年7月1日現在41名)を設置しており、社内における業務活動及び諸制度が、適正に遂行されているか否かを確認し、是正勧告を行う体制を構築しております。被監査部門に対しては監査結果を踏まえて改善指示を行い、監査後は改善状況を報告させており、適正かつ効果的な監査を行っております。

#### 会計監査人

会計監査人としてEY新日本有限責任監査法人を選任しており、適宜、法令に基づく適正な会計監査が行われております。

その他、執行役員の業務執行に資するため、委員会を設置し、取締役会にて意思決定された業務を適確かつ迅速に執行しております。主な委員会とその役割、委員の構成は次のとおりです。

#### 合同役員会

取締役会と執行役員それぞれが職務の責任を果たすとともに、相互に意思疎通を図り、取締役会で意思決定された事項を適切に執行するため、取締役、執行役員及び監査役を構成メンバーとする「合同役員会」を設置しております。当委員会は、業務執行上の重要事項の審議・報告並びに内部統制及びリスクマネジメント等の評価を行っており、2020年度においては2回開催しております。

#### 内部統制委員会

内部統制システムが適正に構築・運用されているかを検証したうえで、不備があれば是正を促すという使命を担う機関として、「内部統制委員会」を設置しています。2020年度においては、4回開催しています。

(委員長:代表取締役社長)

#### リスク管理委員会

リスクマネジメント統括責任者(経営管理本部長)の監督の下、当社の各事業及び関連するグループ会社におけるリスクの顕在化の予防、顕在化したリスクへの対応を推進するための組織として、事業単位のリスク管理委員会(事業本部リスク管理委員会)を設置しています。事業本部リスク管理委員会は毎月1回開催されており、内部統制システムの一機能として位置付けられています。

(委員長:各事業本部長、委員:各事業本部の部門長)

#### 事業投資委員会

重要な不動産開発事業及びその他事業投資における資本の合理的かつ効果的な投資の意思決定に資するため、事業性及びリスクを評価し、審議検討を行うための「事業投資委員会」を設置しています。2020年度においては、19回開催しています。

(委員長:代表取締役社長)

#### 情報開示委員会

対外的な情報開示の要否を適時適切に審議するための組織として、2021年の4月に情報開示委員会を新設しております。

(委員長:経営管理本部長)

### 3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、「企業理念(社是)」ならびに「経営ビジョン(心を、つなごう)」の実現を通じて、企業価値を向上させ、社会に必要とされる企業グループであり続けるため、社会やグローバルな経営環境に適合したより良いコーポレートガバナンスを追求しております。

経営ビジョンの実現を通じて、企業価値を向上させるため、業務執行を担う経営幹部は、現場主義の精神のもと、社会のニーズを常に探求し、取締役会は、社会が求めるニーズを事業としてどのように具現化するかを審議・決定しなければなりません。

社会が求めるニーズを事業としてどのように具現化するかを的確かつ迅速に実行できる業務執行取締役だけでなく複数の独立社外取締役を任命することにより、経営の透明性・健全性を高め、さらに、取締役会から独立した監査役・監査役会によって取締役会を監査しています。当社の取締役会は、9名の業務執行取締役と5名(うち、女性2名)の独立社外取締役で構成しています。

さらに、取締役会から独立し、取締役会の意思決定に投票しない監査役・監査役会によって取締役会を規律しております。

この機関設計により、執行役員を兼務する取締役により取締役会のマネジメント機能を推進するとともに、独立社外取締役及び監査役・監査役会を中心としたモニタリング機能を働かせ、加えて、任意的に委員会を設置することによって取締役会の透明性を高め、業務執行機能と監督機能のバランスを備えたボードを構成しております。

当社はこれらを基盤として企業の自律機能を高めることが、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に繋がると考え、当該コーポレートガバナンス体制を採用しております。

なお、これらの実践のため、当社が具体的に取り組むべきことを明確にすること、ならびに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ガイドライン」を制定し、公表しております。

(<https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/guidelines.pdf>)

## 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

### 1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	議決権行使において十分な検討時間を確保できるように、早期発送に努めています。その目安として株主総会開催日から3週間前に発送することを心がけています。 (当社コーポレートガバナンスガイドライン8条2項)
電磁的方法による議決権の行使	従来の書面投票に加え議決権行使の促進を図るため、電磁的方法による議決権の行使を可能としています。 (当社コーポレートガバナンスガイドライン8条3項)
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	国内外の機関投資家が議決権行使において十分な検討時間を確保できるように、株式会社ICJ(インベスター・コミュニケーション・ジャパン)が運営する機関投資家向け議決権行使プラットフォームを採用しています。 (当社コーポレートガバナンスガイドライン8条3項)
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会参考書類等について、英文での提供を行っております。 (当社コーポレートガバナンスガイドライン8条3項)

### 2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は、国内外の株主・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーとの長期的な信頼関係を構築するため、情報開示については、法定開示のみならず経営方針や財務情報、事業の取組みのほか、その背景にある要因や経営環境など投資判断に必要な情報を、迅速、正確かつ公平公正に伝達することを情報開示の方針としています。 (当社コーポレートガバナンスガイドライン47条)	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	「個人投資家説明会」 経営トップによる個人投資家向けの会社説明会をオンラインにてライブ配信しております。また、後日アーカイブ動画をHPに公開しています。 実施時期:2020年10月10日(土) 参加担当者:代表取締役社長CEO 内容:CEOによる会社概要・経営方針説明のプレゼンを実施。 参加者数:644名	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表後、「決算概要説明の音声配信」「IR電話カンファレンス」「経営説明会」を実施しております。 1.「IR電話カンファレンス」 実施時期:毎決算発表後、同日夕刻開催、約1時間。 参加担当者:代表取締役副社長CFO、常務執行役員IR室長 内容:決算概要説明後、決算に関する質疑応答。 参加者数(2021年3月期実績): <第1四半期>95名(2020年8月7日実施) <第2四半期>86名(2020年11月11日実施) <第3四半期>96名(2021年2月9日実施) <第4四半期>78名(2021年5月14日実施) 2.「経営説明会」 実施時期:第2四半期・本決算発表後に開催、約1時間。 内容:社長による経営方針説明のプレゼンを実施。その後質疑応答。 参加者数(2021年3月期実績): <第2四半期>104名(2020年11月16日実施) 参加担当者:代表取締役社長、代表取締役副社長CFO、常務執行役員IR室長 <第4四半期>96名(2021年5月17日実施) 参加担当者:代表取締役社長、代表取締役副社長CFO、常務執行役員IR室長	あり



IR資料のホームページ掲載	IRに関するURL : <a href="https://www.daiwahouse.com/ir/">https://www.daiwahouse.com/ir/</a> 掲載情報 : コーポレートガバナンス、中期経営計画、決算短信、有価証券報告書、適時開示が求められている会社情報等の決算に関する情報や、加えて決算概要、ファイナンシャルファクトブック、事業ご報告、統合報告書等投資家の方々の利便性に配慮した情報を配信しています。
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署 : 経営管理本部IR室 IR担当役員 : 代表取締役副社長CFO 香曾我部 武 IR事務連絡責任者 : 常務執行役員IR室長 山田 裕次
その他	海外投資家向けIR活動につきましては、説明会の開催はしておりませんが、電話・ウェブによる個別面談、カンファレンスへの参加を通じて多くの投資家との対話機会を設けています。

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	『社員憲章』において、お客様・株主・取引先・社員・社会のそれぞれの視点に立って行動することを定めています。さらに『大和ハウスグループ企業倫理綱領』の基本原則の一つとして「人権の尊重」を掲げ、お客様・取引先・役職員をはじめ、あらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重して行動する旨を規定しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境では、創業100周年となる2055年を見据えた環境長期ビジョン「Challenge ZERO 2055」を策定し、環境負荷ゼロを目指して取り組みを推進します。そして、このビジョンの実現に向け、環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2021」を策定。当社の参画する国際イニシアティブ(SBT・EP100・RE100)に沿って、商品とモノづくりの両面から脱炭素の取り組みを推進し、「環境と企業収益の両立」を追求しています。2020年度は、取締役会で「2050年温室効果ガス排出ネットゼロ」を目指すことを決議しており、2030年目標についても大幅に上方修正し取り組みを加速しています。 社会性では、社会性長期ビジョンにおいて、お客さま、従業員、取引先、地域市民、株主の5つの視点でステークホルダーとの接点を強化し、事業を通じた社会的貢献を行うことを示しています。そして2019年度からスタートした社会性中期計画「エンドレス ソーシャル プログラム 2021」では、「社会変化を見据えた経営基盤の構築・ステークホルダー関係性強化」を目指した内容としており、働きがいや安全など、ステークホルダーと当社グループの共通する課題への対応を進めています。 また、全国にある事業所では、地域に根ざした社会貢献活動を「地域共生活動」と位置づけ、「地域共生活動理念」をもとに「環境保全」・「次世代育成」・「福祉支援」の3分野を中心とした活動に取り組んでいます。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	『大和ハウスグループCSR指針』にて、ステークホルダーとの対話を通じて、要請を理解し応えていくことを定めています。社会面では、『地域共生活動理念』に基づき、地域市民との対話を通じて地域課題を認識し、その解決に向けて共に活動しています。環境面では、『環境行動指針』において環境に関する情報を積極的に開示し、ステークホルダーとの対話を今後の環境活動に生かす旨を明記しています。 また、一貫したコミュニケーションを通じて、誠実に向き合い社会の要請に応え続けるために、ステークホルダーとのコミュニケーションを体系化したコミュニケーションポリシーを策定、信頼関係の醸成に努めています。サステナビリティレポートやオフィシャルホームページなどの詳細情報開示だけでなく、ステークホルダーとの直接対話を通じて様々な意見交換を行っています。

< 従業員の女性の登用に関する現状について >

当社は監査役会設置会社です。取締役会(社内取締役9名、社外取締役5名)、監査役会(社内監査役3名、社外監査役3名)で構成しており、社外取締役のうち2名が女性です。また、グループ全体では取締役13名、執行役員4名の女性役員が活躍しています。

当社は、第1次中期経営計画の初年度にあたる2005年より「増やす、続ける、活かす」をスローガンに女性活躍推進への取組みを開始しました。2007年には人事部内に専任組織を設け、人事戦略であるダイバーシティ推進の一環として性別に関係ない配属や機会付与、登用の促進と、子育てや介護などの制約とキャリアの両立のサポート強化に努めてまいりました。2019年よりサステナビリティ企画部に機能を移管し、経営の意思決定の場のダイバーシティを高めることを目的に据え、女性管理職のパイプラインの強化を図っています。2021年度末には大和ハウス単体での管理職女性比率5%、その中のライン長率を40%という目標を掲げています。「女性管理職マネジメント力強化研修」「女性管理職候補者育成研修」「グループ合同フォーラム」など経営的視点を新調させるための教育やキャリアと子育てを両立するための「育キャリアサポート制度」の導入などの効果が表れ、2021年4月1日現在で大和ハウス単体の女性管理職数は177人、比率は4.5%、と2006年3月末での8人、0.3%と比較すると大幅な改善が図られました。また、グループの女性管理職数および比率は466人、5.5%となっています。

なお、女性社員全体の比率は2006年3月末に1,618人、13.6%から2021年4月1日現在で3,476人、20.8%に増加しています。2021年4月入社の新卒採用における女性比率は23.5%でした。新卒採用における女性比率目標を30%として掲げ、引き続きジェンダーダイバーシティを推進していきます。

その他従業員の多様性推進の取組み(ダイバーシティ&インクルージョン)は当社ホームページにて公表しています。

(<https://www.daiwahouse.com/sustainable/social/employee/diversity/>)

< 新型コロナウイルス感染症の各基盤における対応 >

ステークホルダーの命と健康を守ることを最優先に、以下3つの基盤に向けた対策を中心に、様々な施策を講じるとともに、地域社会への配慮として、施工現場の近隣への配慮や医療従事者を支援する宿泊施設の提供などを実施しました。そのほか、テレワークにおける評価・制度面への対応や、サプライチェーンの部品調達における購買先への商品製造拠点等の調査なども対応しました。

人財基盤(従業員の安全)

- ・現地対策本部の設置
  - ・緊急事態宣言下における事業所運営の指示
  - ・テレワークの推進
  - ・公共交通機関への混雑回避のための時差出勤の実施
  - ・濃厚接触者およびこれに準じる者の隔離対策
  - ・従業員、施工現場、工場の作業員等へのマスク・消毒用品の配布
  - ・特別な配慮(子を養育する従業員や妊娠中の女性従業員、帰国を希望する外国人労働者など)を要する従業員への対応
  - ・グループ会社を含む従業員および協力会社社員(関西・関東圏の約12,000人)を対象にワクチンの職域接種を実施
- 顧客基盤(お客様への配慮・提案)
- ・緊急事態宣言下における展示場・モデルルームの運営指示
  - ・定期点検等の延期により保証期間や遡及対象期間が過ぎたお客様への無償での修理や交換対応の実施
  - ・収入が著しく減少した当社が管理する賃貸住宅の入居者を対象とした賃料の支払い猶予措置
  - ・住宅テレワークスタイル商品の提案
  - ・ウェブやオンラインを活用した営業スタイルの多様化
  - ・仮設医療施設の提案
- 技術・ものづくり基盤(取引先・施工現場への配慮)
- ・2020年4月20日～5月10日の期間においては全国の施工現場を休工
  - ・休工期間中に予定していた工事に対する費用補償の実施

## 内部統制システム等に関する事項

### 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

内部統制システムに関する基本的な考え方

当社の業務を執行する者(以下、「執行役員」という)及び執行役員を監督する者(以下、「取締役」という)は、その職責の中核として、大和ハウスグループ(当社及びその子会社(会社法2条3号に定めるもの))全体の内部統制を担う。さらに、取締役と執行役員を兼務する者は、自らが二つの職責を担うことを自覚し、それぞれの権能を適切に行使して、内部統制システムの構築・運用に尽力する。以上の体制を前提に、代表取締役を含めた大和ハウスグループの全役職員を統制することを決意するとともに、全役職員各自が内部統制システムの担い手であることを表明すべく、本基本方針を確定する。

#### 1. 内部統制委員会の設置

大和ハウスグループ全体の内部統制システムの運用状況の報告を受け、その不備を検証して是正を促すことを目的とする会議体として、内部統制委員会を設置する。  
内部統制委員会は、その活動の状況を取締役に報告する。

#### 2. コンプライアンス・リスクマネジメント体制

大和ハウスグループにおける適正なコンプライアンス及びリスクマネジメントを実現するために、次の体制を構築する。  
大和ハウスグループの社会的信頼を維持・向上させることを目的として、大和ハウスグループ企業倫理綱領及び行動規範を制定する。執行役員の中からリスクマネジメント統括責任者を選任し、大和ハウスグループのコンプライアンス・リスクマネジメント体制の構築・運用・監督を実施する職責を担わせる。  
各事業におけるリスクの顕在化の予防、顕在化したリスクへの対応を推進するための組織として、リスク管理委員会を設置する。経営に重大な影響を及ぼすおそれのあるリスクが顕在化した場合には、緊急対策本部を速やかに設置して対応する。  
リスク情報を適正に把握すべく、職制上のレポートラインに加え、内部通報制度を設置する。  
職員の業務プロセスの監査を行う部門を設置し、法令及び規程等に則った業務の実現に努める。  
反社会的勢力との関係を遮断し、毅然とした態度で組織的に対応する。  
懲罰に関する規程を制定し、役職員の法令及び定款違反等の行為について適正に処分を行う。  
役職員は、適正に業務を遂行しているかどうかを自主チェックするとともに、他の役職員の業務遂行を常時監督する。

#### 3. 情報の保存及び管理に関する体制

当社は、執行役員の中から、役職員の業務に関する情報の保存及び管理の統括責任者を選任し、次の体制を構築する。  
業務に関する情報は、基幹システム又は文書により、保存及び管理する。  
取締役、執行役員及び監査役は、常時、これらの情報を閲覧できるものとする。

#### 4. 業務を効率化するための体制

当社は、役職員の業務を効率化させるため、次の体制を整備する。  
担当部門が実施すべき具体的な施策及び職務権限の分配を含めた効率的な業務遂行体制を決定する。  
稟議に関する規程を制定し、決裁体制の明確化・迅速化を図る。  
電子稟議等のITシステムを積極的に活用することにより、役職員の業務の効率化を図るとともに、他の役職員との情報共有及び意思連絡を迅速化・簡易化する。

#### 5. グループ会社管理体制

当社は、執行役員の中から、大和ハウスグループの業務の適正を確保するための責任者を選任し、子会社(以下、「グループ会社」という)の規模・特性等に応じて次の体制を構築する。  
企業集団全体の情報の保存及び管理を適切に行うため、グループ会社に対し、業務執行に関する事項の報告を求めることができる。  
グループ会社の内部統制の状況について、必要の都度、取締役会に報告させる。  
グループ会社内に、内部統制システムの立案・運用機関を設置させ、その議事について当社への報告を求めるとともに、必要に応じて改善を指導する。  
関連するグループ会社と連携し、当該グループ会社の内部統制の状況を把握した上で、必要に応じて助言・指導する。  
グループ会社の業務執行者の自律的な経営を尊重する。但し、当社が指定する事項については、当社に対する報告を求め、必要に応じて指示・助言を行うこととする。  
グループ会社に対する内部監査を実施する。  
グループ会社に対し、当社に設置されている内部通報制度の存在及び利用方法を周知する。

#### 6. 監査が効果的に行われるための体制

当社は、監査役による監査が効果的に行われることを確保するために、次の体制を構築する。

##### (1) 監査役への補助に関する体制

監査役を補助する部門を設置し、監査役の求めにより専属の職員(以下、「監査役補助者」という)を配置する。  
監査役会は、監査役補助者の人事異動について、事前に人事担当執行役員より報告を受けるとともに、必要がある場合には、理由を付してその変更を人事担当執行役員に申し入れることができる。  
監査役補助者を懲戒に処する場合には、人事担当執行役員はあらかじめ監査役会の承諾を得る。  
監査役補助者は、その業務を遂行するにあたって、監査役の指揮・命令にのみ服する。

##### (2) 監査役への報告体制

当社の執行役員及び取締役は、監査役から報告を求められた場合には、直ちに書面で又はやむを得ない場合には口頭で報告する。  
グループ会社の業務執行者及び監査・監督者は、当社の監査役から報告を求められた場合には、直ちに書面で又はやむを得ない場合には口頭で報告する。  
大和ハウスグループの職員は、当社の監査役に報告する必要があると判断した場合には、直接又は間接的に、当社の監査役に報告することができる。  
報告をした者が、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けることがないよう、規程等を整備する。

##### (3) 監査費用等に関する体制

監査役の監査業務を抑制することのないよう、監査費用等の処理方針を明確化する。

##### (4) 監査が効果的に行われるためのその他の体制

監査役は、内部監査の実施状況について適宜報告を受け、必要があるときは、追加監査の実施、業務改善策の策定等を求めることができる。

監査役は、取締役会、経営会議及び内部統制委員会等の重要な会議に出席し、必要に応じて説明及び関係資料の提示を求めることができる。

監査役会及び監査役は、代表取締役、会計監査人それぞれとの間で随時、意見交換を実施できる。

監査役会は、必要に応じて弁護士、会計士の参画を求め、監査業務に関する助言を受けることができる。

#### 内部統制システムの整備状況

##### 1. 内部統制委員会の運用

大和ハウスグループ全体の内部統制状況の報告を受け、その不備を検証して是正を促すことを目的・機能とする会議体として、内部統制委員会を設置・運用しております。

本委員会は、四半期に1回開催しており、当期の主な議題は、過去に発生した不祥事に対する再発防止策の運用状況の報告、リスク管理活動に関する報告、内部監査の総括等であります。

##### 2. コンプライアンス・リスクマネジメント体制

ガバナンス強化策の一環として、事業本部制を導入いたしました。それに伴い、各事業本部の責任においてリスクの顕在化の予防、顕在化したリスクへの対応を推進する体制に移行したため、「リスクマネジメント規程」を改定した上で、新たに各事業本部にリスク管理委員会を設置いたしました。

リスク情報の適正・迅速な収集という観点から、本社、事業所又はグループ会社（海外含む）が覚知したリスク情報を、即時にリスクマネジメント統括責任者（経営管理本部長）と事業本部リスク管理委員会の委員へ報告させるというルールを設け、運用しております。報告されたリスク情報は、事業本部リスク管理委員会に上程され、対応方針・再発防止等に関する議論・指示が行われており、特に重要なリスク情報については、内部統制委員会と取締役会に上程されております。各事業所におきましても、毎月1回、リスク管理委員会が開催されており、事業本部リスク管理委員会の議事を踏まえた上で、各事業所で顕在化したリスクについての対応方針・再発防止等に関する議論・指示が行われております。

大和ハウスグループの持続的成長を阻害するおそれのある事案を早期に発見・是正することを目的として、複数の内部通報窓口を設置し、運用しております。そして、報復や不利益な取扱いをおそれて通報を思い留まるといった事態が発生しないよう、通報者氏名・通報内容の厳秘や、不利益な取扱いを禁止する旨のルールを定めております。

また、当期から、自らが関与する不正行為を自主申告したり、不正行為の調査に積極的に協力した場合に、懲戒処分を任意的に免除・軽減できる制度（リーニエンス制度）を導入し、不正行為の早期発見・是正を図っております。

内部監査に専従する部門である内部監査部は、事業所及びグループ会社の役職員に対するヒアリング、書類等の確認を実施することにより、法令及び規程等に則った業務が実現されているかを検証・評価しております。

監査の結果、問題が発覚すれば、その点について改善計画書の提出を求め、提出の半年後に当該改善計画の進捗状況の報告を求めています。

##### 3. 情報の保存及び管理に関する体制

文書に記載又は記録された情報につきましては、その保存及び管理のルールとして「文書管理規程」を制定しております。

文書管理規程に則った文書の適切な保存・管理を啓蒙・徹底すべく、本社の各部門に対し、文書の保存基準の改定を指示するとともに、各事業所に対しては、文書の保管状況の確認及び保管期限を経過した文書の廃棄等を指示いたしました。

取締役及び監査役は、役員専用ホームページから、いつでも過去の役員会の資料・議事録を閲覧することができるようになっております。また、社内稟議の閲覧権限も有しているため、取締役会に上程されない業務執行の決定のプロセスにつきましても、いつでも確認することができるようになっております。

##### 4. 役職員の業務を効率化するための体制

重要事項の決裁につきましては、「稟議規程」を定め、本社稟議が必要な事項と主管部門の決裁で足りる事項を明記することで、意思決定の迅速化と手続の明確化を図っております。また、「電子稟議システム」等の電子決裁システムを導入・活用することで、タブレットやスマートフォンを用いて、時間・場所を問わずに照査を行うことができる体制を整備しております。

基幹システム「D-SMART」を導入することにより、業務を遂行する上で不可欠な情報の閲覧、保管及び入力等が、1つの電磁的ツールによって効率的に行えるようになっております。さらに、情報システム部が、事業所からの改善要望を受けて、D-SMARTの機能改善を実施しており、さらなる効率性の向上に努めております。

テレビ会議システムやオンライン会議システムを導入・活用することで、遠隔地や自宅からでも会議・研修等に参加できる体制を整備しております。

##### 5. グループ会社の管理体制

事業本部制の導入に伴って、当社の各事業本部が、自らの事業に関連するグループ会社の業績管理、成長促進及びリスクマネジメント等を司る体制とし、「グループマネジメント規程」の改定を実施いたしました。

また、従前より、当社の各本社部門には、自らの管掌業務においてグループ会社の業務を支援する「グループ本社機能」を付与しており、事業軸と機能軸の両面から、グループ会社の業務の適正を担保しております。

グループ会社におきましても、毎月1回、リスク管理委員会を開催しており、各グループ会社で顕在化したリスクにつきまして、その対応方針・再発防止策等について議論が行われております。また、その場を通じて、当社の事業本部リスク管理委員会の議事がグループ会社に展開されております。

大和ハウスグループの海外拠点から現地語で内部通報を行うことができる「グローバル内部通報制度」を導入しております。

##### 6. 監査役による監査が効果的に行われるための体制

監査役は、取締役会のみならず、事業投資委員会、コーポレートガバナンス委員会等の会議に出席し、代表取締役と意見交換を行うとともに、会計監査人と年5回以上の意見交換会を実施しております。さらに、内部監査の実施状況は内部監査部門から監査役に報告が行われております。これにより、当社の業務執行に関する重要な情報が、逐一監査役に報告されることを制度的に担保しております。

大和ハウスグループの役職員が、当社の監査役に対して直接内部通報を行うことができる「監査役通報システム」を設置し、運用しております。

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

### 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社グループの社会的信頼を維持・向上させることを目的として、「いかなる理由があろうとも反社会的勢力との関係を絶つ断固たる決意のもと業務にあたる」こととしています。

#### 反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社グループは、「大和ハウスグループ企業倫理綱領」を制定、社内外に宣言し、反社会的勢力との関係遮断を全役職員に厳守させています。また、反社会的勢力を排除するために、平素より警察や弁護士、都道府県暴力追放運動推進センターなどの外部専門機関と連携し、情報の収集・管理をはかる社内体制を構築しています。

さらに、取引相手が反社会的勢力であると判明した場合には、直ちに契約を解除できるように、取引基本契約等の主要な契約書には反社会的勢力の排除条項を記載し、反社会的勢力との関係遮断を徹底しています。

## その他

### 1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

#### 該当項目に関する補足説明

株主の視点をより重視した経営体制の構築と企業の社会的責任の遂行等を行い、企業価値向上に取り組んでいます。

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

#### 適時開示体制の概要

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりです。

#### 1. 適時開示に関する姿勢・方針及びこれらの周知・啓蒙について

・当社は、大和ハウスグループの行動原則を明文化したものとして、「大和ハウスグループ企業倫理綱領」を定めており、その目的である「当社グループの社会的信頼の維持・向上」にもとづき、会社法、金融商品取引法その他諸法令ならびに東京証券取引所の「有価証券上場規程」に定める会社情報の適時開示に関する規定（以下、「適時開示規則」）に従う重要な情報だけでなく、ステークホルダーにとって有用であると判断した情報についても、迅速かつ正確な開示に努めております。  
この方針にもとづき、関係各署が連携して、情報の伝達・共有化をはかるとともに、グループ各社に対しても、適時開示が求められる情報やその他具体的事象について、研修会等を通じて周知・啓蒙しております。

#### 2. 適時開示業務を執行する体制について

・当社では、経営管理本部長を全社情報適時開示責任者とし、全社情報の統括管理及び公表の責任者としております。  
・会社情報の管理については、「内部者取引に関する規則」を定め、重要な内部情報の秘密保持及び内部者取引の未然防止に努めております。また「大和ハウスグループ・リスク管理規程」を定めており、リスクの発生を事前に回避し、発生したリスクに対しては、迅速・適確に対応できるよう、全社情報適時開示責任者へ情報が提供される体制としております。  
・M&A情報の管理については、「大和ハウスグループM&A規程」を定め、情報管理に努めております。また、M&A業務を遵法性・機密性を維持しつつ、迅速かつ効果的に実施するため、経営管理本部内に専従組織を設置しております。  
・適時開示が求められる子会社の情報に関しては、グループマネジメント規程及びその内規により子会社から当社に報告すべき事項を定めるとともに、子会社ごとに「会社情報適時開示責任者」を選定し、速やかに該当事項が当社に提供される体制としております。  
・適時開示に係る会社情報は、経営管理本部が管理しており、決定事項については、取締役会においてその決定が行われた時に経営管理本部へその情報が伝達され、発生事項については、該当事項が生じた時に速やかに情報が伝達されます。  
・経営管理本部は、提供された情報を適時開示規則に照らし、取締役会決議等の必要な手続きを経て、速やかに開示いたします。  
・開示すべき会社情報の正確性と開示制度・基準との適合性を確保するため、必要に応じて、社内との関係各署、また、監査法人、弁護士等に確認しております。

【コーポレートガバナンス体制図】

