

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7次中期経営計画（2022年4月～2026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0.6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35%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（第7次中期経営計画期間（2022年度～2026年度）の対象年度においては、年間の1株あたりの配当金額の下限を当初130円としていたが、2024年度より、130円から145円に変更した）。

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、状況に応じて機動的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。なお、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、当該会社との取引の縮減を示唆することなどにより、その売却を妨げる行為は行わない。

(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

<https://www.daiwahouse.co.jp/about/csr/>

《経営戦略・経営計画》

中期経営計画(第7次中期経営計画)、経営方針

<https://www.daiwahouse.co.jp/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、“将来の夢”(パーパス)の実現に向け、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】

当社の取締役報酬は、大和ハウスグループのパーパスに共感し、「生きる喜びを分かち合える世界」の実現に向けた中長期的な事業価値・社会価値創出に貢献する人材に対し、担う役割や貢献の大きさに報いる制度としております。

短期的には、事業価値創出に向けた短期財務目標の達成に加え、持続的な成長を実現する為に足元で推進すべき人的資本の価値向上・組織力強化に対する取組みを喚起する制度としております。

中長期的には企業価値の持続的な向上に加え、「生きる喜びを分かち合える世界」の実現に向けた社会価値の創出に向けた取組みを動機付ける制度としております。

【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、経営の監督・業務の執行において「職責を果たす」ことへの対価として、担う役割・責任の大きさに応じた固定報酬（監督給及び執行給）を金銭にて支給いたします。退任時の慰労金は支給していません。

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。

<年次賞与>

業務執行取締役を支給対象とし、短期財務目標（営業利益・ROIC）の達成及び人的資本の価値向上・組織力強化等の短期非財務目標達成に対するインセンティブとして、当社が定めた短期財務・非財務目標の達成度に応じた報酬額を金銭にて業績連動報酬として支給いたします。

<株式報酬>

取締役（社外取締役を除く）を支給対象とし、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブの付与と、株主の皆様との一層の価値共有を図るため、株式報酬として以下の2種類の株式報酬を支給します。

（1）事後交付型譲渡制限付株式報酬

株価を意識した経営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において、継続して当社の取締役の地位にあったことを条件として、当社株式を交付する制度です。

（2）業績連動型譲渡制限付株式報酬

ESG 経営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において、当社が定めた環境指標の達成度合に応じて当社株式を交付する制度です（KPI：第7次中期経営計画に定める環境指標）。

【支給額の決定】

支給額については、上記の方針に則するとともに、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、業務執行取締役の報酬全体のうち 20%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>

年額 15 億円以内で、社外取締役が委員長を務める報酬諮問委員会での協議を経て取締役

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

会において決議のうえ、支給します。個別の支給額は、当社が定めた短期財務・非財務目標の達成度を指標とし、総合的な考慮のもとに決定しています。

<株式報酬>

(1) 事後交付型譲渡制限付株式

取締役（社外取締役を除く。以下「対象取締役」という。）を支給対象とし、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブの付与と、株主の皆様との一層の価値共有を図ることを目的に、対象取締役の職務執行期間である定時株主総会の日から翌年の定時株主総会の日までの期間（以下「役務提供期間」という。）満了後、株式にて譲渡制限付株式を交付するものです。本制度は2022年6月29日開催の第83期定時株主総会の決議により導入し、翌期以降の役員報酬に追加いたします。

本制度は、対象取締役が役務提供期間中、継続して当社の取締役の地位（以下「取締役の地位」という。）にあったことを条件として、対象取締役に金銭報酬債権を支給し、対象取締役は、当該金銭報酬債権の全部を現物出資財産として払い込むことで、当社株式について、発行又は処分を受ける株式報酬制度です。その発行又は処分並びにその現物出資財産としての金銭報酬債権の支給に当たっては、当社と対象取締役との間で、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、顧問又はその他これに準ずる地位（以下「役職員等の地位」という。）を退任又は退職した直後の時点までの譲渡制限について定めた譲渡制限付株式割当契約を締結するものとしていたします。

本制度において各対象取締役に対して支給する株式数は、基準となる株式数（本制度において、以下「基準交付株式数」という。）に、在任期間に応じて定められた係数（以下「在任期間係数」という。）を乗じた株式数を、役務提供期間満了後に支給いたします。

ただし、当社の単年事業年度（以下「業績評価期間」という。）終了後、最初に開催される定時株主総会の日（以下「権利確定日」という。）までに任期満了その他正当な理由により、取締役の地位を退任した場合（死亡による場合を除く。）、又は、権利確定日以後当社株式の発行又は処分の日までに、任期満了その他正当な理由により、取締役の地位を退任した場合（死亡による場合を含む。）は、退任後一定期間内に金銭を支給いたします。

①本制度における金銭報酬債権の算定方法

各対象取締役に対して支給する金銭報酬債権の額は、本制度に基づき、対象取締役に対して最終的に交付される株式数（本制度において、以下「最終交付株式数」という。）に、1株当たりの払込金額を乗じた額といたします。

②最終交付株式数及び最終支給金銭額の算定方法

最終交付株式数は、基準交付株式数に、在任期間係数を乗じた株式数といたします。

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

ただし、権利確定日までに、任期満了その他正当な理由により、取締役の地位を退任した場合（死亡による場合を除く。）、又は、権利確定日以後当社株式の発行又は処分の日までに、任期満了その他正当な理由により、取締役の地位を退任した場合（死亡による場合を含む。）は、最終交付株式数に、当該退任日の東京証券取引所における当社株式の普通取引の終値（同日に取引が成立していない場合には、それに先立つ直近取引日の終値（ただし、当該退任日が交付取締役会決議日以後の場合、交付取締役会決議に基づく払込金額とする。））を乗じた額の金銭（本制度において、以下「最終支給金銭額」という。）を退任後一定期間内に支給いたします。

（最終交付株式数及び最終支給金銭額の算定式）

最終交付株式数＝A) 基準交付株式数×B) 在任期間係数

最終支給金銭額＝最終交付株式数×取締役の地位の退任日の当社株式の終値（同日に取引が成立していない場合には、それに先立つ直近取引日の終値（ただし、当該退任日が交付取締役会決議日以後の場合、交付取締役会決議に基づく払込金額とする。））

A)基準交付株式数

各対象取締役における基準交付株式数は当社の取締役会において予め定めるものといたします。ただし、本制度の株式報酬の額の上限に鑑みて対象取締役に交付する基準交付株式数を減少させる必要が生じた場合は、合理的な範囲で調整いたします。

B)在任期間係数

在任期間係数＝在任した月数/役務提供期間に係る月数（12）

（注）1. 在任した月数は役務提供期間の開始日である定時株主総会の日（以下「職務執行開始日」という。）を含む月の翌月から対象取締役が取締役の地位を退任した日を含む月までの月数とします。

2. 在任期間係数が1を超える場合は、1とします。

（2）業績連動型譲渡制限付株式

対象取締役を支給対象とし、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブの付与と、株主の皆様との一層の価値共有を図ることを目的に、業績評価期間中の業績目標達成度に応じて、株式にて譲渡制限付株式を交付するものです。本制度は2022年6月29日開催の第83期定時株主総会の決議により導入し、翌期以降の役員報酬に追加いたします。

本制度は、業績評価期間中の業績目標達成度に応じて、対象取締役に金銭報酬債権を支給し、対象取締役は当該金銭報酬債権の全部を現物出資財産として払い込むことで、当社株式について、発行又は処分を受ける株式報酬制度です。その発行又は処分並びにその現物出資財産としての金銭報酬債権の支給に当たっては、当社と対象取締役との間で、役職員等の地位を退任又は退職した直後の時点までの譲渡制限について定めた譲渡

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

制限付株式割当契約を締結するものといたします。

本制度において各対象取締役に対して支給する株式数は、基準となる株式数（本制度において、以下「基準交付株式数」という。）に、業績目標の達成状況に応じて定められた係数（以下「業績目標達成係数」という。）を乗じた株式数を、業績評価期間終了後、権利確定日以後に交付いたします。ただし、権利確定日以後当社株式の発行又は処分の日までに、任期満了その他正当な理由により、取締役の地位を退任した場合（死亡による場合を含む。）は、退任後一定期間内に金銭を支給いたします。

①本制度における金銭報酬債権の算定方法

各対象取締役に対して支給する金銭報酬債権の額は、本制度に基づき、対象取締役に対して最終的に交付される株式数（本制度において、以下「最終交付株式数」という。）に、1株当たりの払込金額を乗じた額といたします。

②最終交付株式数及び最終支給金銭額の算定方法

最終交付株式数は、基準交付株式数に、業績目標達成係数を乗じた株式数といたします。ただし、権利確定日以後当社株式の発行又は処分の日までに、任期満了その他正当な理由により、取締役の地位を退任した場合（死亡による場合を含む。）は、最終交付株式数に、当該退任日の東京証券取引所における当社株式の普通取引の終値（同日に取引が成立していない場合には、それに先立つ直近取引日の終値（ただし、当該退任日が交付取締役会決議日以後の場合、交付取締役会決議に基づく払込金額とする。））を乗じた額の金銭（本制度において、以下「最終支給金銭額」という。）を支給いたします。

（最終交付株式数及び最終支給金銭額の算定式）

最終交付株式数＝A) 基準交付株式数×B) 業績目標達成係数

最終支給金銭額＝最終交付株式数×取締役の地位の退任日の当社株式の終値（同日に取引が成立していない場合には、それに先立つ直近取引日の終値（ただし、当該退任日が交付取締役会決議日以後の場合、交付取締役会決議に基づく払込金額とする。））

A)基準交付株式数

各対象取締役における基準交付株式数は当社の取締役会において予め定めるものといたします。ただし、本制度の株式報酬の額の上限に鑑みて対象取締役に交付する基準交付株式数を減少させる必要が生じた場合は、合理的な範囲で調整いたします。

B)業績目標達成係数

業績目標達成係数は、当社の第7次中期経営計画で定める環境指標（CO2 排出量削減（事業活動）及びCO2 排出量削減（建物使用段階）並びにGDP 気候変動スコア）を業績評価指標とし、業績評価期間（当初は第84期事業年度（2022年度））に係る確定した数値に基づいて、下表①～③に従って算出される業績目標達成度の係数を以下の算定式に基づき、算出いたします。

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

(業績目標達成係数の算定式)

業績目標達成係数={①CO2 排出量削減(事業活動(※1)) + ②CO2 排出量削減(建物使用段階(※2))} × ③CDP 気候変動スコア(※3)

※1 当社グループの事務所、工場、施工現場、事業用施設等におけるCO2 排出量

※2 当社グループが販売、開発した住宅や建築物の使用段階におけるCO2 排出量

※3 国際NPO「CDP」が世界14,000社以上の企業等を対象に調査するもので、気候変動への対応や戦略等について8段階で評価

(注) 業績目標達成係数が1を超える場合は、1とします。

①CO2 排出量削減(事業活動) 及び ②CO2 排出量削減(建物使用段階)

業績目標達成度	業績目標達成度の係数
100%以上	0.5
80%以上 100%未満	0.4
60%以上 80%未満	0.3
40%以上 60%未満	0.2
20%以上 40%未満	0.1
20%未満	0

③CDP 気候変動スコア

CDP スコア	業績目標達成度の係数
A	1.20
A-	1.10
B	1.00
B-	0.95
C	0.90
C-	0.85
D	0.80
D-	0.75

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	
			事後交付型 譲渡制限付株式報酬	業績連動型 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	2024年6月27日開催 第85期定時株主総会	2022年6月29日開催 第83期定時株主総会	2022年6月29日開催 第83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. 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85期定時株主総会(2024年6月27日開催)において、取締役14名(社外取締役6名含む)ならびに監査役1名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】(2025年1月1日現在)

	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、過去最高の売上高と営業利益を達成するなど、業績を拡大させるとともに、ガバナンス強化等による経営基盤の強化を推進してまいりました。第7次中期経営計画においては「生きる喜びを、未来の景色に。」というパーパスを掲出し、海外事業の更なる成長加速やカーボンニュートラルの実現に積極的に取り組んでおります。今後も当社グループの持続的な成長モデルを構築するため、その経営手腕とリーダーシップ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。	代表取締役副社長
4	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主に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、今後も幅広い知識と経験を活かして、更なる企業価値の向上のために、経営手腕が発揮されることを期待するものです。	取締役専務執行役員
5	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、リブネス事業を担当し、現在は海外本部長及び経営戦略本部長として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。	取締役専務執行役員
6	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法令遵守・品質保証推進部門を担当し、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	永瀬 俊哉	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て、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
8	桑野 幸徳	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も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経営の監督・提言をしていただくことを期待するものです。	取締役（社外） 独立役員
9	関 美和	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、現在の投資ファンドのゼネラル・パートナーとしての経験等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多様な視点からご意見・ご指摘を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の監督・提言をしていただくことを期待するものです。	取締役（社外） 独立役員
10	吉澤 和弘	大手通信会社において代表取締役を務めた経験を有しており、その職歴に基づく豊富な知見を活かし、当社グループの更なる情報技術の発展や持続的な成長のため、引き続き独立した立場から経営の監督・提言をしていただく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
11	伊藤 雄二郎	大手金融機関において代表取締役を務めた経験を有しており、その職歴に基づく豊富な知見を活かし、今後、当社グループの更なるコーポレートガバナンス強化のため、引き続き独立した立場から経営の監督・提言をしていただくことを期待するものです。	取締役（社外） 独立役員
12	南部 智一	大手総合商社において海外勤務を経て代表取締役を務めた経験を有しており、その職歴に基づく豊富な知見を活かし、当社グループの海外事業及び DX の更なる推進とコーポレートガバナンス強化のため、独立した立場から経営の監督・提言をしていただくことを期待するものです。	取締役（社外） 独立役員
13	福本 ともみ	大手飲料メーカーにおいてサステナビリティ部門等の幅広い経験及び同グループ会社での経営経験を有しており、その職歴に基づく豊富な知見を活かし、当社グループの持続的な企業価値の向上のため、独立した立場から経営の監督・提言をしていただく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

【監査役】

	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、常勤監査役として現場実査に基づいた確かな提言を行うなど監査役会全体としての監査他の実効性向上に貢献してきたことから、監査役としての職務を適切に遂行できると判断しております。	監査役（常勤）
2	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）
3	橋本 好哲	長年にわたる事業所長としての経験を有することから事業所経営に関する豊富な知見を持ち、常勤監査役として現場実査に基づいた確かな助言を行うなど監査役会全体としての監査の実効性向上に貢献することを期待するものです。	監査役（常勤）

<ご参考>第82期・第84期・第85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	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

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	岸本 達司	<p>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。</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>監査役（社外） 独立役員</p>
3	丸山 隆司	<p>多様な事業を展開する企業グループにおいて、長年にわたる企業経営の経験を有しており、その職歴に基づいた豊富な知見を活かし、独立した立場から当社の経営全般に対する監査と有益な助言をいただくことを期待し、監査役への就任をお願いするものです。</p>	<p>監査役（社外） 独立役員</p>

《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6名選任しております。取締役会は、社内取締役7名と合わせて合計13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6項）

社外役員¹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¹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¹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¹」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
- 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

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

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6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5項、6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）》

当社は、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ことを基本方針としております。また、当社は“将来の夢”（パーパス）「生きる喜びを分かち合える世界の実現に向けて、再生と循環の社会インフラと生活文化を創造する。」を掲げており、上記基本方針を踏まえたうえで、“将来の夢”（パーパス）を実現するため、取締役会としての高い実効性を発揮できるよう、以下スキルマトリックスを定めております。

候補者番号	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	DX・IT	環境	社会	コーポレートガバナンス
1	よし い けい いち 芳 井 敬 一	代 社	●		●		●		●	●	●
2	こう そ か べ たけし 香 曾 我 部 武	代 副 社	●	●	●					●	●
3	むら た よし ゆき 村 田 誉 之	代 副 社	●		●	●		●			●
4	しも にし けい すけ 下 西 佳 典	専	●		●						
5	おお とも ひろ つぐ 大 友 浩 嗣	専	●		●		●		●	●	
6	あり よし よし のり 有 吉 善 則	常			●	●					
7	なが せ とし や 永 瀬 俊 哉	常	●		●				●		
8	くわ の ゆき のり 桑 野 幸 徳	社 外 取	●			●		●	●		●
9	せき み わ 関 美 和	社 外 取	●	●			●			●	●
10	よし ざわ かず ひろ 吉 澤 和 弘	社 外 取	●			●		●		●	●
11	い どう ゆう じ ろう 伊 藤 雄 二 郎	社 外 取	●	●	●					●	●
12	なん ぶ とし かず 南 部 智 一	社 外 取	●	●			●	●			●
13	ふく もと とも み 福 本 と も み	社 外 取	●						●	●	●

（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。

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. 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等の役員の兼任状況》 (2024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）	桑野 幸徳	—	—
取締役（社外）	関 美和	MPower Partners Fund L.P.	ゼネラル・パートナー
		ネクセラファーマ株式会社	社外取締役
取締役（社外）	吉澤 和弘	株式会社NTTドコモ	相談役
		ソニーフィナンシャルグループ株式会社	社外取締役
		パーソルホールディングス株式会社	社外取締役
取締役（社外）	伊藤 雄二郎	—	—
取締役（社外）	南部 智一	住友商事株式会社	取締役副会長
取締役（社外）	福本 ともみ	株式会社東京會館	社外取締役
		株式会社ミルボン	社外取締役
		公益財団法人 2025年日本国際博覧会協会	理事
監査役（社外）	渡邊 明久	渡邊公認会計士事務所	所長
監査役（社外）	岸本 達司	新世総合法律事務所	代表パートナー
監査役（社外）	丸山 隆司	—	—

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。

2024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確保されているものと評価いたしました。

一方、主な課題として挙げられた事項に関し、以下の取り組みを通じて取締役会の実効性の向上に努めてまいります。

(主な課題と今後の取り組み内容)

(1) 取締役会の構成について	
<u>・課題</u> さらなるモニタリング機能強化のため、環境の変化に対応した取締役会機能の在り方については、継続して検討する必要がある。	<u>・取り組み内容</u> 監督と執行の分離を意識しつつ、更なる多様性やこれからの当社に必要な知見を持った人財の登用を検討する。 また、機関設計を含む経営体制について、引き続き検討する。
(2) 経営戦略や非財務情報等の議論の充実	
<u>・課題</u> 議題設定や議論時間の確保について、引き続き取り組んでいく必要がある。	<u>・取り組み内容</u> 経営戦略会議、サステナビリティ委員会等の審議内容の共有や報告を行うなど、経営戦略や非財務情報等の議論の充実に図る。

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

(3) 内部統制について	
<u>・課題</u>	<u>・取り組み内容</u>
守りのガバナンスの観点からリスク管理やコンプライアンスに関する議論の充実を図る必要がある。	グループ会社を含めた内部統制の状況やリスク事案に関する改善やモニタリングの状況等の議論の充実や更なる監督の強化を図る。

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います。2024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、支社長・支店長をはじめとしたキーポジション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36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37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47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回全てが集中日開催）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、多数の株主の皆様は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。