

Chapter


03

実践報告

コーポレート ガバナンス

マネジメント

担当役員メッセージ	147
コーポレートガバナンス	149



事業本部制のもとで 人財が育つ環境を整えつつ、 「変化に強い大和ハウス」を 体現していきます。

代表取締役副社長/CFO
経営管理本部長
香曾我部 武

担当役員メッセージ

事業本部制の実施に向け、1年をかけて準備を完了

2019年以降、何よりもまず、コーポレートガバナンスの強化に努めてきました。2019年11月に公表したガバナンス強化策では、「経営体制および管理・監督のあり方の再検討」、「業務執行の機動性およびリスク対応体制の強化」、「リスク情報の収集と共有の強化」、「持続性・実効性を支える環境の強化」の4つの基本方針を掲げ、それぞれ体制や制度を整えてきました。

なかでも、この1年で特に注力したのが「業務執行の機動性およびリスク対応体制の強化」です。グループの連結売上が4兆円を超える規模の会社となった今、コーポレートガバナンスのあり方を根本的に見直す必要があるという認識のもと、「経営改革プロジェクト」を立ち上げ、事業本部制の本格運用の開始に向けて準備を進めてきました。

事業本部制では、従来CEOに集中していた多くの権限が事業本部長に委譲され、各事業本部長が事業全体の業績およびリスク管理に対して責任を負うこととなります。また、2019年11月に設置した「コンプライアンス推進部」が本社部門と事業本部をつなぎ、事業本部に対してリスクやコンプライアンスに関する支援・助言を行います。2020年10月には、これまで実施していた「本社リスク管理委員会」を廃止し、本社（機能）部門の監督・牽制のもと、各事業本部が自らの責任においてリスク管理を担う「事業本部リスク管理委員会」を設置し運用を開始しました。その議事録の一つひとつ目を通していくと、従来の「本社リスク管理委員会」と比べ、「事業本部リスク管理委員会」は事業本部という枠組みに沿った身近かつ具体的な事案を扱っており、議論の密度が濃くなっています。このように、事業本部制の確かな利点

■ 実践報告 コーポレートガバナンス

を目の当たりにしたことで、今後への期待がふくらみました。事業本部制は2021年4月から本格運用を開始しましたが、その成果が試されるのはこれからです。さまざまな課題に真正面から向き合い、最前線に立つ従業員の想いも大切にしながら、しっかりと育て、機能させていこうとの想いを強くしています。

持続的成長を見据えた、経営人財の育成や取締役会の改革に手応え

「経営体制および管理・監督のあり方の再検討」も、2020年度に進展が見られた取り組みのひとつです。社内取締役の定年制を導入するとともに、経営人財の育成を目的として、新たに「D-Succeed（後継者育成計画）」をスタートしました。現在は第一段階として、支店長・支社長職を対象に候補者の人選と教育を進めており、候補者として選ばれた26名とは、私も社長と共に面接に臨みました。その際、一人ひとりと話をしていると感じたのは、各人のコンプライアンス意識の高さです。支店長が集うブロック会議などで常々コンプライアンスの重要性を説いていますが、それが着実に浸透しているのを実感し、今後への明るい展望を持ちました。社内取締役の定年制の導入により、ここ5年ほどの間に現在の経営陣は一新される見込みです。持続的成長に欠くことのできない経営人財の円滑な世代交代を図るため、今後はサクセッションプランの対象をさらに拡大し、スピード感を持って取り組みを進めていきます。

また、取締役会の改革にも、確かな手応えを感じています。2020年6月に社外取締役の人数を3名から5名に増員したほか、取締役会を長期的な会社の方向性を議論する場に変えていくことで経営と執行の分離を進めています。

2020年9月には取締役会規則を変更し、従来からの決議事項と報告事項に加え、審議事項も取締役会に付議できるようにしました。その後の取締役会では、実際に長期的な会社のビジョンについて議論し、社外取締役からもそれぞれの知見をふまえた多様な意見が出され、会社の経営に貴重な示唆を受けることができたことで取締役会での議論がこれまで以上に深まりました。

2020年度は女性の取締役、海外ビジネスに精通している取締役を新たに迎えましたが、今後は弁護士や公認会計士、学識経験者などの起用も検討し、より多様な視点から議論を深めていけるようにしていきたいと考えています。

対コロナ禍でも示すことができた“変化への対応力”を、ガバナンス強化を通じてより確かなものに

ガバナンス強化に取り組む一方で、2020年度はコロナ禍という未曾有の事態と向き合う1年でもありました。当社も大きな決断を迫られ、2020年4月に7都府県を対象として緊急事態宣言が出された直後には、全国の施工現場をすべて休止し、休止期間中に予定していた工事に対する費用補償の実施に踏み切りました。その頃はまだ従業員や現場作業員に1件も感染が発生していない時期でしたが、感染防止策に関する情報があまりにも乏しいなか、「すべてのステークホルダーの命と健康を守るためには、この状況を放置できない」と、社長と二人で速やかに下した決断でした。結果的にはこの対応が奏功して感染の拡大を防ぐことができ、また、感染防止策を徹底したうえで施工現場を再開した際には、すぐに施工協力会社の方々が再集結してくださいました。

このように、緊急時にも迷わず迅速に決断を下し、全社一丸となって実行に移せたのは、《常に先の先を読み、「もうかるから」ではなく「世の中の役に立つこと」をやる》という創業者精神が、しっかりと息づいているからです。この精神に則り、当社はこれまで次々と社会の変化に対応し、既存事業の進化・発展や新規事業の創出につなげてきました。その結果、現在では他社に類を見ない事業ポートフォリオを確立するに至っています。こうした創業以来の成り立ちと、そこから生まれた企業文化が、“変化に強い大和ハウス”を支えているのです。この変化への対応力は、今後も当社の強みとして、引き継いでいくべきものと考えています。

コロナ禍収束後は海外でもガバナンスを強化し、長期的視野に立った着実な海外展開を

コロナ禍は、グローバルガバナンスの強化においても大きな障壁となっています。当社グループにとって、海外展開は今後の持続的成長に欠かせないテーマのひとつであり、当然、事業の拡大と歩調を合わせたガバナンスの強化が求められます。このため、グローバルガバナンスの強化についても議論を重ね、アメリカ・欧州・中国・ASEANなどの各エリアに責任者を配置し、エリアごとに法務・会計などの相談体制を整えることでそれぞれの実情に応じたリスクやコンプライアンスの管理にあたるという方針を固めていました。

ところが、いよいよ実行という段階でコロナ禍に見舞われ、海外へ人を派遣するのが難しい状況となったため、計画は現在、停止しています。それでも、すでに人選は完了しており、環境が整えばすぐに始動できる体制が用意できています。コロナ禍が落ち着いて諸条件が整い次第、計画通りグローバルガバナンスの強化を実行に移すことはもちろん、将来的にも、海外事業の拡大には過度なスピードを求めず、常にガバナンスに留意した着実で無理のない展開を図っていく考えです。

コロナ禍に象徴されるように、現在は先が見えない時代です。そのようななか、今後もガバナンスの強化を推進し、社会環境の急激な変化や未曾有の事態にも迅速かつ柔軟に対応できる体制を整え、“変化に強い大和ハウス”を体現していく所存です。そして、創業者精神に従い世の中の役に立ち続けることにより、事業の持続的成長を果たしてまいります。これからも変わらぬご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

コーポレートガバナンス

基本方針・考え方

当社グループは、社会に信頼される企業であり続けるため、コーポレートガバナンスを経営上の重要課題と位置づけ、的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います。

そして、経営ビジョンに掲げる「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を行い、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、その充実に取り組んでいます。

マネジメント

コーポレートガバナンス体制

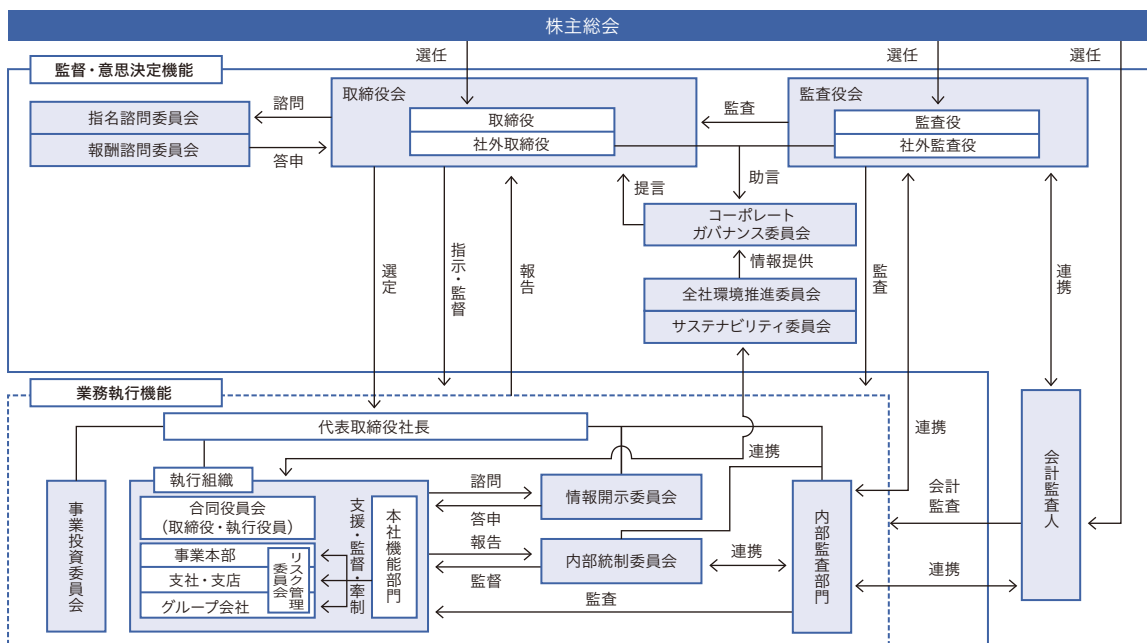
経営ビジョンの実現を通じて企業価値を高めるため、業務執行を担う経営幹部は現場主義の精神のもと、社会のニーズを常に探求し、取締役会は社会が求めるニーズを事業としてどのように具現化するかを審議・決定しなければなりません。

当社の取締役会は、9名の業務執行取締役と5名の独立社外取締役で構成しています。社会が求めるニーズを事業としての確かつ迅速に実行できる業務執行取締役だけではなく、複数の独立社外取締役を任命することにより経営の客観性・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。

また、指名・報酬に関する事項については、より独立性・客観性を高めるために、委員の過半数を独立社外取締役として筆頭独立社外取締役を委員長とする「指名諮問委員会」および「報酬諮問委員会」を設置しています。そして、当社の持続的な発展のための中長期的な経営課題については、社外役員の有する知見を十分に取り込むため、経営全般に関するビジョンやSDGs（国連持続可能な開発目標）・ESGへの取り組みを含めた戦略などを議論する「コーポレートガバナンス委員会」を設置しています。

なお、2021年4月から事業本部長（事業担当役員）へ権限移譲を行い、事業ごとに子会社を含めたバリューチェーン・サプライチェーンの構築、リスク管理強化、業績評価・人事評価制度の整備、また経営指標にROIC（投下資本利益率）を採用するなどガバナンス体制を大きく変更し、社会の変化に迅速な対応ができるように執行体制を事業本部制へ移行しました。

■ コーポレートガバナンス体制図



■ 実践報告 コーポレートガバナンス

取締役の選任について

当社は、定款において取締役の任期を1年と定めています。また、取締役会が定める「取締役規程」にて、取締役の選任手続き、選定基準を定めています。

取締役選定基準

- 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、市場の変化を的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

取締役の多様性について

当社の取締役会は、専門知識や経験など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構成員数として20名以内とします。また、独立性・中立性のある社外取締役の員数を取締役会の構成員数に対して3分の1以上の比率にすることを基本としています。

なお、当社グループの女性役員数は右の通りとなっています。

■ 女性役員数

当社(2021年4月1日現在)	グループ(2021年4月1日現在)	
取締役	取締役	執行役員
2	13	4

🔗 当社グループ公式Webサイト

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

取締役会全体としてのバランス・多様性・規模等に関する考え方

https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/governance_kaiji.pdf

取締役会の運営

コロナ禍においても持続的に取締役会を開催できるように、ネットワークの環境整備とペーパーレス化の環境整備を行いました。社外役員への事前説明についても、各役員が場所にとらわれずに開催できるよう環境整備を行っています。

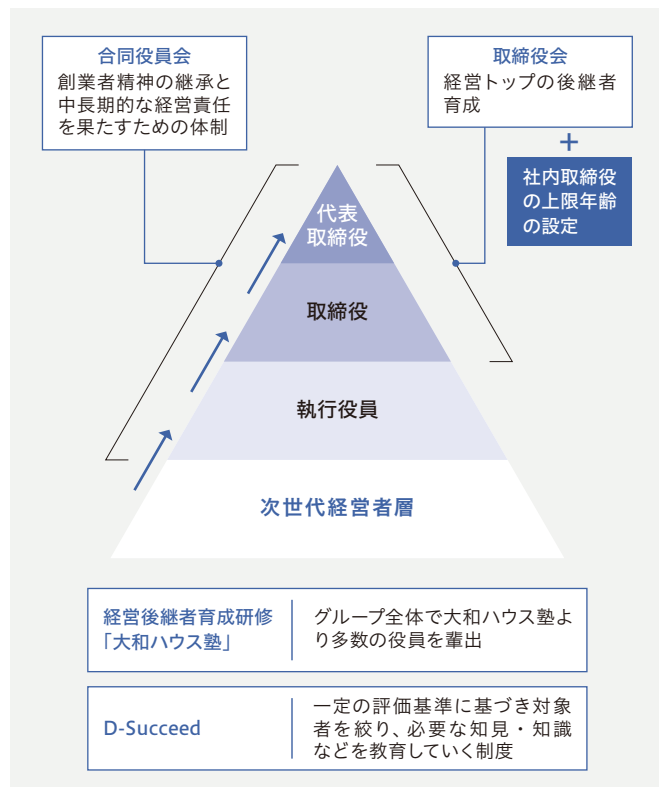
取締役会では決議事項と報告事項に加え、「審議事項」を新たに設け、「事業ポートフォリオの見直し」など中長期にわたる課題を自由に討議できるようにするなど規則を改定しています。

後継者候補の育成の実施

当社は目まぐるしく変化する経営環境のなか、さらなる事業の発展のために、社内取締役の上限年齢(代表取締役:69歳まで、取締役:67歳まで)を設定し、経営人財の世代交代を円滑に進めています。

後継者育成に関しては、取締役・監査役と執行役員が一同に介して行う合同役員会において、必要な経営情報の共有や課題について討議をしながら、創業者精神の継承、経営責任を果たすための役割などを認識する場として運営しています。

また、次世代経営者層(主に支店長)については昨年から人財の選抜方法を整備し、一定の評価基準に基づき対象者を絞り、必要な知見・知識など教育していく制度(D-Succeed)を設置し、安定的な人財育成を目指します。さらにはグローバル経営人財プログラムを組み、海外事業を支える人財育成制度も整備しています。



■ 実践報告 コーポレートガバナンス

取締役会評価

当社では、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のために制定した「コーポレートガバナンスガイドライン」に基づき、2015年より毎年、取締役会の実効性評価を実施しています。

当社取締役会は、取締役によるアンケート方式での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自らの分析・評価を行っており、2020年においては、2019年同様、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しました。外部機関からの集計結果の報告をふまえたうえで、取締役会の構成、意思決定プロセス、業績管理など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などを確認した結果、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、子会社も含めたグループガバナンスの強化などの課題について共有しました。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いきます。

SDGs・ESGについての取締役会の監督

SDGs・ESGへの取り組みについては、定期的に全社環境推進委員会、サステナビリティ委員会の委員長より、代表取締役と社外役員で構成するコーポレートガバナンス委員会に情報を提供し、重要事項については取締役会に提言を行い、ESG推進のための活動に取り組んでいます。

 P023 環境マネジメント

■ 取締役会開催状況 (対象: 取締役、監査役)

2020年	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭
開催月	4月	4月臨時	5月	5月臨時	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
取締役	15/16	15/16	16/16	16/16	14/14	14/14	13/14	14/14	14/14	14/14	14/14	14/14	14/14	14/14
監査役	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6
出席率	95%	95%	100%	100%	100%	100%	95%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
決議事項	5	0	4	2	6	2	7	9	6	9	7	3	11	11
報告事項	2	2	4	0	3	2	2	3	2	1	12	4	1	5
所要時間	85分	70分	127分	10分	80分	125分	130分	145分	135分	115分	270分	120分	145分	180分

■ 合同役員会開催状況

(対象: 取締役、執行役員、監査役)

2020年	①	②
開催月	8月	9月
取締役	13/14	13/14
監査役	6/6	6/6
執行役員	49/50	50/50
出席率	97%	99%

■ コーポレートガバナンス委員会

(対象: 社外取締役、社外監査役、常勤監査役、CEO、CFO、代表取締役)

2020年	①	②
開催月	7月	1月
出席数	14/14	14/14
出席率	100%	100%

■ 報酬諮問委員会

(対象: 社外取締役、代表取締役会長、代表取締役社長)

2020年	①	②
開催月	5月	3月
出席数	5/5	7/7
出席率	100%	100%

監査役会・監査役について

監査役会は、取締役会から独立した独任制の機関として、当社の事業や経営体制に精通した常勤監査役と、法律・経営などの専門分野に精通した社外監査役で構成されています。また、監査役会は、取締役・執行役員の職務執行の監査に必要な事項に関し、取締役、使用人および会計監査人から適時・適切に報告を受けています。

監査役は、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務の執行を監査することにより、企業の持続的な成長を確保しています。

また、監査役は、会計監査人および内部監査部門ならびに社外取締役と必要な情報を共有するとともに、定期的に会合をもち、監査の質の向上と効率的な監査の実現に努めています。常勤監査役のうち1名は財務・会計に関する豊富な知見を有しており、監査役会の財務専門性を向上させています。

そのほか、監査役会の決議および監査役の指示に基づき職務を遂行する監査役室を設置し、複数名の従業員を配置しています。監査役室に配置された従業員は、監査の客観性を確保するために、業務の指揮命令および人事評価などについて取締役からの独立性が保護されています。

なお、監査役監査の状況、監査報酬については、有価証券報告書にて開示しています。

 当社グループ公式Webサイト 第82期有価証券報告書 <https://www.daiwahouse.com/ir/shouken/pdf/82yuuhou.pdf>

監査役および会計監査人の選任について

当社は、定款において監査役の任期を4年と定めています。また、「コーポレートガバナンスガイドライン」および監査役会が定める「監査役監査基準」にて、監査役の選任手続き、選定基準を定めています。当社の監査役の構成に関する考え方は以下の通りです。

1. 監査役会は、そ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。

また、会計監査人の選任などの手続きについても、前記の規程にて定めており、会計監査人の職務の執行に支障がある場合など、新規の会計監査人を選任する際の方針も明確化しており、年に一度、監査役会にて評価し、選任および解任ならびに不再任に関する議案の内容を決定しています。2020年6月には、当社グループの主たる事業である建設業・不動産業およびその周辺事業を営む会社の監査実績数、当社グループの国内外での事業拡大や当社グループを取り巻く環境の変化に対応した監査に対する期待から、新たな会計監査人を選任しました。

監査役の人数などの詳細については「統合報告書2021(9月末発行予定)」をご覧ください。

 当社グループ公式Webサイト

機関構成・組織運営等に係る事項【監査役関係】 https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/governance_report.pdf

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示指名の方針と手続き https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/governance_kaiji.pdf

統合報告書2020 <https://www.daiwahouse.com/ir/ar/>

監督機能の実効性を高めるための委員会

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、社外監査役、常勤監査役ならびにCEO、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・戦略などについて、多様な視点、長期的な視点に基づく意見交換を行っています。

また、SDGs・ESGへの取り組みについても、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、意見交換を行っています。

当委員会は、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、「よりよい企業」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います(委員長:最高経営責任者(CEO)、開催頻度:原則年2回)。

全社環境推進委員会

全社環境推進委員会はグループ・グローバル一体での環境経営の推進組織として設置されており、当社グループが取り組むべき環境活動の基本的事項および環境に関するリスクや機会について審議・決定し、全グループの環境活動を統括しています。また委員会の執行に関わる組織として、事業本部長をトップとした環境委員会と本社機能部門を設置し、四半期ごとに部会レビューを実施するなど、きめ細かな改善活動を進めています。

当社の環境経営に関する重要な事項は、全社環境推進委員会から「コーポレートガバナンス委員会」に情報提供を行う体制になっています(委員長:環境担当役員、開催頻度:原則年2回)。

■ 実践報告 コーポレートガバナンス

サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は、従業員や取引先の関係性など社会性を中心とした重要課題の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り組みを指示・統括しています。執行に関わる分科会では、無形資産の可視化とESG観点からの企業価値向上に向けた部門横断型プロジェクトの運営、ESG投資に関わる外部評価対策と適切な情報の開示、社会性中期計画の進捗確認と次期計画の策定など、ESG側面における実態的な取り組みを推進しています。会議体として、当社の社会性の重要事項について、「コーポレートガバナンス委員会」への情報提供を行っています(委員長:経営管理本部長、開催頻度:原則年1回)。2020年度は、超長期ビジョンの策定と中長期のマテリアリティ特定について討議し、取締役会に付議しました。

指名諮問委員会

指名諮問委員会の委員は、その半数以上を独立社外取締役とし、委員長は社外取締役としています。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、以下に掲げる審議事項などについて諮問を受け、協議を行い、指名にかかる公正性・客観性を強化することを目的としています(開催頻度:原則年1回)。

指名諮問委員会における主な審議事項は以下の通りです。

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

報酬諮問委員会の委員は、その半数以上を独立社外取締役とし、委員長は社外取締役としています。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、以下に掲げる審議事項などについて諮問を受け、協議を行い、報酬にかかる公正性・客観性を強化することを目的としています(開催頻度:原則年1回)。

報酬諮問委員会における主な審議事項は以下の通りです。

1. 取締役の報酬などに関する方針
2. 取締役の報酬制度
3. 取締役の報酬などの決定プロセスの妥当性

なお、取締役の報酬については有価証券報告書にて開示しています。

 当社グループ公式Webサイト 第82期有価証券報告書 <https://www.daiwahouse.com/ir/shouken/pdf/82yuuhou.pdf>

業務執行に関わる委員会

業務執行に関わる委員会(マネジメント委員会)としては、幅広い事業領域での事業展開を行ううえで、取締役会において意思決定したことを迅速かつ的確に実行するための「合同役員会」、対外的な情報開示の可否を適時適切に審議するための「情報開示委員会」、取締役会における意思決定や経営の舵取りに必要な事項の審議機関としての「事業投資委員会」、全社的な内部統制システムの監督ならびに運用の実効性確保のための「内部統制委員会」、「リスク管理委員会」を設置し、ビジネス機会への確実性の高いアプローチとリスクコントロールのバランスを備えた事業展開に努めています。

合同役員会

取締役会と執行役員の間で意思疎通を図り、取締役会で意思決定された事項を適切に執行するための合議体として設置しています(議長:社長、委員長:経営管理本部長)。

情報開示委員会

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、情報開示に関わる基本方針(ディスクロージャー・ポリシー)に則って情報開示をするための組織として設置しています(委員長:経営管理本部長)。

事業投資委員会

当社の重要な不動産開発事業およびそのほかの事業投資について、その事業性およびリスクを評価し、審議検討を行っています(議長:社長)。なお、会社の意思決定は本委員会と並行して行われる電子議決裁および取締役会決議により行われます。

内部統制委員会

「内部統制システム構築の基本方針」の定めに基づいた適切な内部統制システムの構築のため、その運用状況の報告を求め、監督します(統括責任者:社長、委員長:経営管理本部長)。

リスク管理委員会

当社グループの経営に関わるリスクの顕在化の予防、リスクの発見およびリスクにより生じる損失の軽減を行うための議論・指示など(委員長:経営管理本部長)。

中長期的な企業価値向上に向けたインセンティブ制度

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共に、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。各要素の目的は以下の通りです。

基本報酬

すべての取締役およ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、金銭にて固定報酬として支給します。なお、取締役の報酬限度額は月額7,000万円(1996年6月27日開催の第57期定時株主総会決議)、監査役の報酬限度額は月額1,800万円(2019年6月25日開催の第80期定時株主総会決議)です。

年次賞与

業務執行取締役を支給対象とし、「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。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さまの意思を諮るべく、毎年の株主総会議案に上程しています(KPI:連結経常利益)。

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(以下、「譲渡制限付株式報酬」)

中期の業績目標達成と長期の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、役位に応じた基準株式数を定め、中期経営計画期間における各事業年度の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営業利益)。なお本株式報酬は、当社および当社グループ会社の経営幹部も対象としています。

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に株式を交付する制度です。

【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いては、原則10%程度を確保するよう努めます。なお、各業績連動型報酬の支給額の決定方法は当社グループWebサイトに記載の通りです。

 当社グループ公式Webサイト コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示 <https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle3-1-3.pdf>

役員の本株保有について

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、持株会など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「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

2020年度の株主総会招集通知

2020年度の株主総会招集通知は、会社法に定める期限内に実施し、遅延はありません。