

積水ハウス株式会社 コーポレートガバナンス基本方針

## 目次

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 第1章 総則                           | 2  |
| 1 はじめに                           | 2  |
| 2 本基本方針の決議・変更                    | 2  |
| 3 見直しと検証                         | 2  |
| 第2章 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方       | 2  |
| 1 基本的な考え方                        | 2  |
| 2 企業理念等                          | 2  |
| 3 ステークホルダーとの適切な関係                | 3  |
| 4 コーポレートガバナンスの体制の概要              | 4  |
| 第3章 株主の権利・平等性の確保                 | 5  |
| 1 株主総会及び議決権                      | 5  |
| 2 少数株主権                          | 7  |
| 3 株主平等原則等                        | 7  |
| 4 株主還元に関する基本的な方針                 | 7  |
| 5 株主の利益を害する可能性がある資本政策            | 7  |
| 6 買収防衛策についての考え方・公開買付けに付された場合の対応等 | 8  |
| 第4章 コーポレートガバナンスの体制               | 8  |
| 1 取締役会・取締役                       | 8  |
| 2 独立社外取締役                        | 13 |
| 3 執行役員                           | 14 |
| 4 諮問機関                           | 15 |
| 5 監査役・監査役会                       | 17 |
| 6 会計監査人                          | 19 |
| 7 内部通報制度                         | 20 |
| 第5章 情報開示と株主・投資家との対話              | 20 |
| 1 会社情報の適切な開示と透明性の確保              | 20 |
| 2 株主・投資家との建設的な対話                 | 22 |
| 第6章 その他                          | 23 |
| 1 資本政策の基本的な方針                    | 23 |
| 2 政策保有株式に関する基本的な方針               | 24 |
| 3 企業年金基金の運営に関する基本的な方針            | 24 |
| 4 ESG経営の推進                       | 25 |
| 5 税務に関する基本的な方針                   | 27 |

## 第1章 総則

### 1 はじめに

本基本方針は、積水ハウスグループ（※）（以下「当社グループ」といいます。）が、「人間愛」の根本哲学に根差した「人間性豊かな住まいと環境」を創造する事業を通じて、ステークホルダーと共有する価値を創造するため、その基盤である積水ハウス株式会社（以下「当社」といいます。）のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や枠組みを定めたものであり、ステークホルダーに公表するものです。

また、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方等に加えて、東京証券取引所有価証券上場規程において尊重規定として定められたコーポレートガバナンス・コードが開示を求めるその他の事項について、本基本方針の公表を通じて、開示します。

（※）本基本方針において、「積水ハウスグループ」とは、当社及び当社の連結子会社をいうものとします。

### 2 本基本方針の決議・変更

本基本方針は、取締役会において決議しています。

本基本方針の変更は、取締役会の決議によるものとします。

### 3 見直しと検証

取締役会は、コーポレートガバナンスをさらに深化・充実させるため、本基本方針を継続的かつ定期的に見直し、検証を行います。

## 第2章 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

### 1 基本的な考え方

当社グループは、「人間愛」を根本哲学とし、「真実・信頼」、「最高の品質と技術」、「人間性豊かな住まいと環境の創造」を掲げる企業理念に則り、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ています。当社グループは、株主・投資家の皆様をはじめとするあらゆるステークホルダーの信頼を得ながら持続的に企業価値を向上させるため、コーポレートガバナンスの実効性を高め、その体制を構築し、迅速かつ誠実な経営に取り組みます。〔原則3-1(ii)〕

### 2 企業理念等

#### (1) 企業理念

当社グループは、「人間愛」を根本哲学とする企業理念、並びに、企業理念に立脚

した行動を実践し、株主・投資家の皆様をはじめとするステークホルダーにとっての価値創造を通じて、中長期的な企業価値の向上を図ります。取締役会は、企業理念の策定・改定を担い、海外子会社を含む当社グループの全役職員への浸透に努めます。

〔原則 2-1、2-2〕

## (2) インテグリティ・コード

当社グループは、企業理念に基づく具体的な行動の実践として積水ハウスグループ インテグリティ・コードを制定し、全役職員はこれを遵守することを誓約します。その浸透を図るため、積水ハウスグループ インテグリティ・コードを全役職員に共有する（電磁的な方法を含む）と共に、年に一度のアンケートによる従業員の意識調査を実施し、状況の把握に努めます。取締役会は、当該意識調査の結果について、企業理念等の浸透に重点を置いた評価を行います。〔原則 2-2、補充原則 2-2①〕

## 3 ステークホルダーとの適切な関係

当社グループは、中期的な企業価値の向上を図るため、株主・投資家の皆様をはじめとして、顧客、消費者、協力工事店・取引先の皆様、従業員、地域・社会等のステークホルダーとの対話を重視し、誠実に接し共に発展することを目指し、取締役会・経営陣幹部は、その実現に向けた企業風土の醸成に率先して取り組みます。〔基本原則 2〕

### (1) 株主・投資家の皆様との関係

健全な成長による企業価値の向上と安定的な利益還元に努めると共に、積極的かつ公正な情報開示による透明性の高い経営を行います。また、少数株主を含めた株主の皆様の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に資する適切な対応及び環境の整備を行います（第 3 章）。〔基本原則 1〕

### (2) お客様との関係

お客様の大切な資産が長く愛着を持って生かされるように、お客様第一の姿勢でコミュニケーションを大切に、誠実さと奉仕の心を持ってお客様満足度を高めます。また、商品及びサービスの提供にあたっては、常に安全性に留意し、より高度な快適性を目指します。

### (3) 消費者の皆様との関係

人間性豊かな社会と暮らしの創造に向けて、良き信頼関係を築けるよう、積極的な情報開示を感性豊かに行います。

### (4) 協力工事店・取引先の皆様との関係

お客様満足の実現を通じて共に発展していくために、協力工事店をはじめとする取

引先の皆様との間で、公正で対等な取引に努め、温かい共存関係を育てます。

#### (5) 従業員との関係

従業員がその能力を生かし、価値ある仕事を通じて創造的成長を遂げられるよう、多様な一人ひとりの個性を尊重し、公正かつチャレンジ精神のあふれる職場環境・制度を整備します。

#### (6) 地域・社会との関係

地球環境を守りつつ、すべての人が人間らしい豊かな暮らしを実現できるよう、地域の文化と豊かさをはぐくみ、住まいと暮らし、そして住文化に密着する住宅企業らしさを活かし、社会還元、地域・社会への協力と参画に努めます。

### 4 コーポレートガバナンスの体制の概要

#### (1) 監査役会設置会社

会社法が定める機関設計については、監査役会設置会社を採用します。

#### (2) 取締役会の責務

取締役会は、株主の皆様に対する受託者責任を認識し、中長期的な企業価値の向上のため、ステークホルダーとの適切な協働や攻めのガバナンスを意識した建設的な議論を通して、経営方針及び経営戦略・経営計画の策定、重要な業務執行の意思決定を行うと共に、業務執行の監督・評価、内部統制やリスク管理体制等経営の健全性確保のための体制整備等をその責務とします。〔基本原則4、原則4-1、4-5〕

#### (3) 執行役員制度

当社は、経営の迅速化を図り、変化の激しい経済状況・市場環境に的確に対応できる経営体制の構築のため、執行役員制度を導入しています。

役割・人材要件・選解任プロセスの明確化により、各部門の経営人材の育成強化と持続的なリーダーパイプラインの構築を図ります。

#### (4) 業務執行の監督と業績等の評価

取締役会は、取締役・執行役員の業務執行について、客観的かつ実効性の高い監督に努めます。

また取締役会は、取締役・執行役員の選解任等の人事や報酬を決定するにあたり、業績等の評価を適正に反映します。その公正性と透明性の確保のため、独立社外取締役を委員長とし、委員の過半数を独立社外取締役で構成する人事・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問機関として、取締役会からの委任に基づき取締役・委任型執行役

員の個人別報酬額を決定するとともに、取締役・委任型執行役員の選解任等の人事及び報酬制度等に関し、取締役会に答申し、取締役会はその答申を踏まえ、決議するものとします。〔原則4-3、補充原則4-3①〕

#### (5) 内部統制や全社的リスク管理体制の整備

取締役会は、会社法が定める内部統制システム構築の基本方針の制定・改定を行うと共に、全社的リスク管理体制を適切に構築し、内部監査部門の活用等により、その運用状況を監督します。

また、リスク管理委員会は、取締役会の諮問機関として、全社的リスク管理体制の整備に関し、取締役会に意見を述べます。

監査役・監査役会は、独立した立場から、内部統制システムや全社的リスク管理体制の構築やその運用状況について監査を行います。その実効性の確保のため、監査役・監査役会は、独立社外取締役、内部監査部門、会計監査人及び子会社の監査役等との情報共有と連携を十分に図ります。〔原則4-3、補充原則4-3④〕

## 第3章 株主の権利・平等性の確保

### 1 株主総会及び議決権

#### (1) 総論

株主総会は、株主の皆様が直接参加して、会社の基本的な意思決定を行う最高の意思決定機関であり、株主の皆様の意思が適切に反映されるように開催・運営します。

株主総会における議決権は、株主の皆様の最も基本的な権利であることに鑑み、実質的に確保されるよう、議決権行使の判断に影響を与えると思われる重要情報について積極的な情報開示を行い、株主・機関投資家の皆様との対話の促進に努める等、適切な対応を行います。〔原則1-1、原則1-2〕

#### (2) 開催日時・開催場所

株主総会に関する情報を正確に提供すると共に、株主総会に多くの株主様にご出席いただけるように配慮し、開催日及び開催場所を適切に設定すると共に、株主総会関連の日程について可能な限り早期に開示します。〔補充原則1-2③〕

#### (3) 取締役会へ委任する議案

株主総会決議事項の一部を取締役に委任する議案の上程に当たっては、独立社外取締役の意見を尊重すると共に、経営判断の機動性・専門性の確保等の観点から、適切に判断します。〔補充原則1-1②〕

---

<取締役会に委任された事項の概要>

- ・自己の株式の取得について、機動的な資本政策を遂行することを可能とするため、会社法第165条第2項に基づき、取締役会の決議によって市場取引等により自己の株式を取得することができる旨を定款に定めています。
- ・株主の皆様への安定的な利益還元を行うため、取締役会決議によって毎年7月31日を基準日として中間配当をすることができる旨を定款に定めています。

<株主還元（自己株式取得・配当の実績等）>

<https://www.sekisuihouse.co.jp/company/financial/holders/kangen/>

---

(4) 株主総会資料

- ア 株主の皆様が、株主総会の議案について十分な検討をいただけるよう、株主総会開催日の4週間前を目標として、株主総会資料の電子提供措置（当社ホームページへの掲載）を実施します。〔補充原則1-2②〕
- イ 株主総会資料には、株主の皆様の議決権行使の判断に資するように、必要かつ具体的な情報を記載するように努めます。〔補充原則1-2①〕
- ウ 株主総会資料の英訳版を作成し、日本語版の電子提供措置と同時期にその公表を行います。〔補充原則1-2④〕

(5) インターネット等による議決権行使

当社は、幅広く株主の皆様に議決権の行使をしていただくため、書面及びインターネットによる議決権行使の機会を提供します。〔補充原則1-2④〕

(6) 信託銀行等の名義の株式についての議決権行使

当社は、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の議決権行使について、議決権電子行使プラットフォームを利用することにより、その権利行使の促進に取り組んでいます。そのような機関投資家等から、株主総会の出席について希望があった場合には、株主名義人である信託銀行等と協議し、オブザーバーとしての出席等について検討を行います。〔補充原則1-2④、補充原則1-2⑤〕

(7) 株主総会の運営

株主総会が株主の皆様との建設的な対話の場であることを認識し、株主総会においては、公正な情報開示の範囲内において充実した情報提供を意識して、事業の内容、今後の課題等について、分かりやすい映像資料等を利用しつつ十分な説明を行います。また、株主様との質疑応答の時間を十分に確保します。〔原則1-2、補充原則1-2①〕

#### (8) 議案に関する賛否の状況分析

株主総会において10%を超える割合の反対票が投じられた会社提案議案があったと認められる場合、株主総会後に開催される取締役会において、その理由や原因の分析を行い、対応の要否について検討を行います。〔補充原則1-1①〕

## 2 少数株主権

社債、株式等の振替に関する法律第147条第4項に規定された少数株主権の行使方法は、株式取扱規則において明確にすると共に公表し、株主の皆様への権利保護に努めます。〔原則1-1、補充原則1-1③〕

---

<株式取扱規則>

[https://www.sekisuihouse.co.jp/library/company/financial/holders/stock/Share\\_Handling\\_Regulations.pdf](https://www.sekisuihouse.co.jp/library/company/financial/holders/stock/Share_Handling_Regulations.pdf)

---

## 3 株主平等原則等

当社は、いずれの株主の皆様についても、その有する株式の内容及び数に応じて、平等に取り扱います。また、特定の株主に対し、財産上の利益の供与等の特別な利益の提供を行いません。

少数株主や外国人株主の皆様への権利が実質的に確保されるよう、非財務情報を含むビジネスレポート（事業報告書）の発行・送付、株主総会資料や投資判断等に影響を与えると思われる重要資料を含む資料の英訳版の作成・開示、株主との建設的な対話の促進等、権利行使に係る環境整備を行います。〔基本原則1〕

## 4 株主還元に関する基本的な方針

株主還元に関する基本的な方針については、決定の都度、適切な時期に、決算短信等の適切な媒体に記載し、株主の皆様をはじめとするステークホルダーに説明を行います。

## 5 株主の利益を害する可能性がある資本政策

支配権の異動や大規模な希釈化をもたらす資本政策の実施等により、既存株主の皆様への利益を不当に害する可能性がある場合、取締役会・監査役は、必要性及び合理性を十分に検討し、独立社外取締役及び独立社外監査役の意見を最大限に尊重の上、適正な手続を踏襲して、株主の皆様への十分な説明を行います。〔原則1-6〕

## 6 買収防衛策についての考え方・公開買付けに付された場合の対応等

当社は、健全な経済活動における当社株式の取得及びそれに伴う株主権利の行使による経営支配権の異動を否定しません。

しかし、当社株式の大量取得を目的とする買付け又は買収の提案については、その買付け行為や提案の適法性はもとより、当該買付け者等の事業内容及び事業計画並びに過去の投資行動等から、当該行為や提案が当社企業価値向上及び既存株主共同の利益に資するか否か、さらにはあらゆるステークホルダーに対する影響等を考慮して各々対応について、独立社外取締役の意見を尊重して取締役会において判断します。

なお、現在、当社はいわゆる買収防衛策は定めておらず、導入予定はありません。

また、当社株式が公開買付けに付された場合には、株主の皆様への判断に資する適切な情報の開示に努めると共に、独立社外取締役の意見を尊重して取締役会の立場や考え方を明確に説明し、公開買付けに応じる権利を不当に妨げる措置は行いません。〔原則1-5、補充原則1-5①〕

## 第4章 コーポレートガバナンスの体制

### 1 取締役会・取締役

#### (1) 取締役会の役割

取締役会は、次の①から⑦のとおり、中長期的な企業価値向上のため、ステークホルダーとの適切な協働や攻めのガバナンスを意識した建設的な議論を通して、経営方針及び経営戦略・経営計画の策定、重要な業務執行の意思決定を行うと共に、独立した客観的な立場からの取締役・執行役員の業務執行の監督・評価、内部統制や全社的なリスク管理体制等経営の健全性確保のための体制整備等をその責務とします。〔基本原則4〕

#### ①経営方針及び経営戦略・経営計画の策定

ア 取締役会は、株主の皆様に対する受託者責任を認識し、持続的な成長を目指して、経営方針及び経営戦略・経営計画を、建設的・自由闊達な議論を通じて策定し、積極的かつ公正に開示します。〔補充原則4-1②〕

イ 取締役会は、経営戦略を踏まえた中期経営計画を株主の皆様に対するコミットメントとして認識し、その実現に向けて最善の努力を行います。取締役会は、適時に計画の進捗状況の報告を受けると共に、計画策定後の事業環境の変化や業績の状況に応じ、適宜、計画の見直しを行います。中期経営計画が未達に終わる場合には、真摯に原因の分析及び説明を経営計画説明会等で行うと共に、次期の計画策定に活かすこととします。〔補充原則4-1②〕

## ②重要な業務執行の意思決定

取締役会は、重要な業務執行について、企業価値の向上及び経営方針・経営戦略との整合性の観点から活発な意見交換を行うことにより、意思決定を行います。但し、取締役会は、経営方針及び経営戦略・経営計画の策定が中心的な役割であるとの認識に立ち、審議事項を不断に検討し、個別の業務執行に関する意思決定は、可能な限り取締役・執行役員に委任することとします。委任の範囲は、取締役会付議基準及び稟議規則に明確に定めます。委任の範囲の概要は、次のとおりです。〔補充原則4-1①〕

〔委任の範囲の概要〕

- ・ 200億円以下の分譲用土地の取得
- ・ 総事業費200億円以下の賃貸事業用不動産の取得、開発
- ・ 200億円以下の借入
- ・ 100億円以下の設備投資等

## ③業務執行の監督・業績等の評価

- ア 取締役会は、取締役・執行役員等の業務執行の状況について、独立した客観的な立場から実効的な監督を行います。
- イ 執行役員は、業務の執行状況について取締役会の求めに応じ、随時及び定期的に、取締役会に報告を行います。
- ウ 取締役会は、公正かつ客観的に、業績等の評価を反映した取締役・執行役員の報酬の基本方針や支給報酬の決定を行うため、委員の過半数を独立社外取締役で構成する人事・報酬諮問委員会で審議の上、その意見を尊重し、これらの決定を行います。

## ④代表取締役及び委任型執行役員の選解任

- ア 取締役会は、代表取締役及び委任型執行役員（CEOを含む）の選解任について、公正性と透明性を確保するため、独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役の過半数で構成される人事・報酬諮問委員会で審議の上、その答申を踏まえ、決定するものとします。〔補充原則4-3①・②・③〕
- イ 取締役会は、代表取締役の70歳定年制の導入・運用により、世代交代の活性化を図ります。〔補充原則4-1③〕

## ⑤最高経営責任者（CEO）の後継者計画の監督

取締役会は、最高経営責任者（CEO）の後継者計画について、次のとおり監督を行います。〔補充原則4-1③〕

- ア 取締役会は、人事・報酬諮問委員会の答申を踏まえ、「次期CEO人財要

件」を策定します。その内容は別紙4のとおりです。

イ 取締役会は、人事・報酬諮問委員会を通じて、CEO育成候補の支援・モニタリングを継続的に実施します。

#### ⑥内部統制・全社的リスク管理体制等経営の健全性確保のための体制整備等

取締役会は、内部統制システム構築の基本方針（業務の適正性を確保するための体制）の制定・改定を行うと共に、コンプライアンス、財務報告に係る内部統制に関する課題を含む全社的リスク管理体制について、諮問機関であるリスク管理委員会からの半期毎の報告や答申、内部監査部門からの半期毎の報告を受ける等して、その整備及び実効的な運用状況の監督に努めます。〔補充原則4-3④・4-13③〕

#### ⑦関連当事者間の取引の監督

当社と取締役との間で取引を行う場合については、定価販売等利益相反のリスクが少ない特別な事情がある場合を除き、取締役会における承認を要することとし、その重要な事実については事後報告を行うこととします。また、事業年度毎に、取締役及びその近親者との取引の有無に関して、各取締役に書面による調査を行い、取引状況の把握に努めます。〔原則1-7〕

### (2) 取締役

#### ①取締役の任期・員数

取締役の任期は1年とします。

また、取締役の員数は12名以内とします。

#### ②取締役会の構成・取締役候補者の選定方針と手続

取締役会の構成、取締役候補者の選定方針と手続は、別紙1【取締役会の構成、取締役及び執行役員を選定の方針と手続】のとおりとします。〔原則4-11、補充原則4-11①〕

取締役候補者の個々の選定理由に関しては、株主総会資料に記載して説明します。〔原則3-1(iv)(v)〕

取締役会及び監査役会は各取締役の兼職の状況が合理的な範囲内であることを確認するものとし、重要な兼職の状況は株主総会資料に記載して説明します。〔補充原則4-11②〕

---

<株主総会資料>

<https://www.sekisuihouse.co.jp/company/financial/holders/shotsu/index.html>

### ③取締役の報酬決定方針と手続

ア 取締役の報酬制度や支給方針等の決定は、以下の基本方針に沿って、独立社外取締役を委員長とし、委員の過半数を独立社外取締役とする人事・報酬諮問委員会で審議の上、その答申を踏まえ、取締役会で決議するものとします。

(報酬の基本方針)

- i 「人間愛」を根本哲学とする企業理念に従い、株主・投資家、顧客、従業員をはじめとするすべてのステークホルダーに対して公正であるべく、高度な報酬ガバナンスを通じて客観性・透明性を確保し、説明責任を十分に果たすものとします。
- ii ESG経営のリーディングカンパニーを目指すべく、社会的意義を重視し、かつイノベーティブな成長戦略の着実な遂行についてのコミットメントを明確にし、長期的かつ持続的な企業価値向上に向けた健全なインセンティブとして機能する報酬制度とします。
- iii 経営陣幹部の育成・評価との連携を重視し、次世代の経営人材の成長意欲を喚起し、当社グループ全体の組織活力の長期的な向上をもたらすものとします。

イ 取締役の報酬の個別支給額は、取締役会の委任に基づき人事・報酬諮問委員会が決定します。なお、取締役の業績連動報酬の業績評価指標の目標及び達成状況の評価等の決定については、人事・報酬諮問委員会で審議の上、その答申を踏まえ、取締役会で決議するものとします。〔原則3-1 (iii) 〕

ウ 社外取締役を除く取締役（以下「対象取締役」という。）の報酬は、次のとおり、基本報酬、業績連動賞与及び株式報酬（業績連動型株式報酬及び譲渡制限付株式報酬）により構成します。また、報酬構成比率は役位毎の役割・責任に応じて適切に設定し、長期的かつ持続的な企業価値向上に向けた健全なインセンティブとして機能するものとします。〔原則4-2、補充原則4-2①〕

#### i 基本報酬（固定報酬）

株主総会決議の枠内で、役位ごとの役割の大きさと責任範囲に加え、当社の経営状況等を勘案して固定報酬として決定します。

#### ii 業績連動賞与（短期）

各事業年度の連結経常利益に対象取締役の役位に応じた賞与係数を乗じ、支給額を算定します。

支給総額の上限を各事業年度の連結経常利益の0.18%とします。なお、各事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益が1,600億円未満の場合は、支給しないものとします。

#### iii 業績連動型株式報酬（中期）

対象取締役の役位に応じた基準株式ユニット数に、連続する3事業年度からなる評価期間におけるROE及びESG経営指標の達成状況に応じた支給割合（0～150%）を乗じ、その1/2を当社普通株式で交付し、残りの1/2を納税目的金銭で交付します。

ROEとESG経営指標の各評価ウエイトはROE連動部分80%：ESG経営指標連動部分20%とし、ESG経営指標については、目標設定や評価に関するプロセスの客観性・透明性を高めるべく、人事・報酬諮問委員会における厳格なレビューを実施します。

#### iv 譲渡制限付株式報酬（長期）

対象取締役の役位に応じて、予め定めた基準額に相当する数の当社普通株式（譲渡制限付）を交付します。

エ 社外取締役の報酬は、客観的かつ独立した立場から当社の経営を監督するという役割に鑑みて、基本報酬（固定報酬）のみとします。

オ 連結決算日現在において当社の業務執行取締役である者について、役員ごとの連結報酬等の総額等を有価証券報告書において開示します。

#### ④取締役のトレーニング等

取締役に対しては、別紙2【取締役・監査役のトレーニングの方針】のとおり、中長期的な企業価値の向上をはじめとした各々の役割や責務を果たすために必要又は有用な知識を得るための機会を適宜継続的に提供します。また、研修参加費用等は、当社が負担します。〔原則4-14、補充原則4-14①・②〕

#### ⑤取締役の情報入手と支援体制〔原則4-13、補充原則4-13①・②〕

取締役は、その役割及び責務を果たすため、必要な情報について提供を求める等、能動的な情報入手に努めます。

当社は、取締役会事務局や担当部門を通じて、求められた情報を提供するほか、専門的な知識や知見が求められる場合には会社の費用負担において弁護士や公認会計士等の外部専門家の活用を実施する等、取締役の支援体制を構築します。

また、独立社外取締役の職務を補助する体制として、取締役室を設置し、従業員を複数名配置します。

#### (3) 取締役会の運営

取締役会は、原則、毎月開催し、あらかじめ、その年間スケジュールを出席者に周知するものとします。

取締役会での議題の審議時間を十分に確保し、建設的な議論・意見交換を促進すべく、取締役会の議題を事前に通知し、議案資料の事前配布に努めます。また、取締役の個別の求めに応じ追加の資料の提供を行います。

取締役会議長と招集権者とは別の取締役がこれにあたること、並びに取締役会議長は独立社外取締役がこれを務めることを原則とします。取締役会議長は、取締役会の議事運営において、特に独立社外取締役及び独立社外監査役に対して意見陳述を積極的に求める等、自由闊達な議論を促します。〔原則4-12・4-13、補充原則4-12①・4-13①〕

#### (4) 取締役会の実効性評価

取締役会は、毎年、取締役・監査役の支援体制の構築状況を含む取締役会全体の実効性に関する分析・評価を行い、結果の概要を開示します。

また、第三者による客観的な視点を活かすため、外部専門家による第三者評価を定期的実施するものとします。〔原則4-11・4-13、補充原則4-11③〕

#### (5) 経営会議

取締役会に上程する重要議題の事前審議、経営方針・経営戦略に基づいた個別の業務執行に関する意思決定、並びに業務執行の方針及び課題に関する情報共有を目的として、経営会議を設置しています。

経営会議は、委任型執行役員が議決権を有し、出席するほか、独立社外取締役及び監査役は、オブザーバーとして任意で出席することができ、活発な意見交換を行います。

取締役会は、経営会議での事前審議を経て上程された重要議題に対して、多角的な観点から検討を加えることにより、委任型執行役員による適切なリスクテイクを支援します。〔原則4-2〕

## 2 独立社外取締役

### (1) 役割〔原則4-6・4-7〕

ア 独立社外取締役は、自らの知見を生かして、中長期的な企業価値の向上を図る観点から、当社内において積極的に意見を述べます。

イ 独立社外取締役は、一般株主の皆様と利益相反が生じるおそれのない取締役として、経営者と一般株主の皆様の利益が相反するおそれのある行為等の監督について積極的な役割を果たします。

ウ 独立社外取締役は、客観的な立場から、業務執行の監督や業績等の評価に積極的な役割を果たします。〔補充原則4-10①〕

エ 独立社外取締役は、監査役、会計監査人、内部監査部門と連携し、コンプライアンス、リスク管理の体制及びその運用状況を把握します。

オ 独立社外取締役は、経営陣幹部から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に反映するように努めます。〔原則4-7〕

(2) 人数等

独立社外取締役は3名以上かつ取締役会における独立社外取締役比率が1／3以上となるように選任します。〔原則4－8〕

(3) 独立性基準

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、当社が定める独立性基準を満たすものとします。独立性基準は、別紙3のとおりです。〔原則4－9〕

(4) 独立社外取締役による会議、他機関等との連携

独立社外取締役のみを構成員とする会議を四半期に一度を目途に開催し、重要課題等に関して、情報及び意見の交換を行います。

また、独立社外取締役は、独立社外監査役、監査役会、会計監査人及び業務執行取締役との会合を定期的に開催し、情報及び意見の交換を行います。また、必要に応じ、直接又は従業員を介する等して、執行役員等と連携が取れる体制を整備します。〔補充原則4－8①・②、4－13③〕

### 3 執行役員

(1) 執行役員の構成・役位

執行役員は、会社との委任に基づく委任型執行役員と会社の従業員としての身分を有する雇用型執行役員で構成します。

委任型執行役員の役位は、社長執行役員・副会長執行役員・副社長執行役員・専務執行役員・常務執行役員のうちから決定されます。

(2) 執行役員の職務と権限

ア 執行役員は、取締役会の決定に基づき、会社の業務執行を分担し、業務執行の責任者として定められた業務担当分野について、経營業務を執行する権限を有します。

イ 執行役員は、その権限の範囲内で、責任を負います。

ウ 執行役員は、取締役会、代表取締役、監査役又は会計監査人の求めに応じて、担当する業務執行状況について報告するものとします。

(3) 選解任

執行役員は取締役会が選任します。委任型執行役員については、人事・報酬諮問委員会の答申を踏まえ、選任します。

執行役員は取締役会決議により解任することができます。ただし、委任型執行役員に

については、人事・報酬諮問委員会の答申を踏まえ決定するものとします。また、雇用型執行役員が解任されても従業員としての会社の雇用関係は継続します。

#### (4) 任期

執行役員任期は、1年間とします。

#### (5) 報酬等

- ア 取締役を兼務している委任型執行役員の報酬は、すべて取締役の報酬とみなします。
- イ 取締役を兼務しない委任型執行役員の報酬の支給方針は、人事・報酬諮問委員会の意見等を尊重して、取締役会で決議します。
- ウ 取締役を兼務しない委任型執行役員の報酬の個別支給額は、取締役会の委任に基づき人事・報酬諮問委員会が決定します。

### 4 諮問機関

#### (1) 人事・報酬諮問委員会〔補充原則4-3①、原則4-10〕

##### ①意義・目的

- ア 人事・報酬諮問委員会は、取締役・委任型執行役員の選解任等の人事について、別紙1【取締役会の構成、取締役及び執行役員の選定方針と手続】に則り適正に選定されているか等に関し、公正性と透明性を確保することを目的とします。
- イ 人事・報酬諮問委員会は、取締役・委任型執行役員の報酬等（報酬、賞与等名目の如何を問わず職務執行の対価をいい、株式又は新株予約権の付与等金銭以外の財産上の利益を含む。）について、業績等の評価を適正に反映しているかやインセンティブとして効果的であるか等に関し、公正性と透明性を確保することを目的とします。〔原則4-10〕

##### ②職務内容

- ア 取締役・委任型執行役員の選解任等の人事にかかる次の事項に関して審議し、取締役会に意見を述べます。
  - i 取締役・委任型執行役員の選解任に関する方針又はその変更
  - ii 取締役の選任
  - iii 代表取締役の選定、解任
  - iv 委任型執行役員の選任、解任
  - v 取締役・委任型執行役員の人事に関する会社の重要な規則の制定、改廃案等
  - vi 最高経営責任者（CEO）の後継者計画

- vii i から vi のほか、取締役・委任型執行役員の人事に関し、取締役会から特に付託された事項及び重要な事項
- イ 取締役会からの委任に基づき取締役及び委任型執行役員の個人別報酬支給額を決定するとともに、取締役・委任型執行役員の報酬等にかかる次の事項に関して審議し、取締役会に意見を述べます。
  - i 取締役・委任型執行役員の報酬制度及び報酬等の支給方針又はこれらの変更
  - ii 取締役の報酬枠案
  - iii 取締役及び委任型執行役員の報酬等に関する会社の重要な規則の制定、改廃案
  - iv 業績連動報酬の業績評価指標の目標及び達成状況の評価
  - v i から iv のほか、取締役会から取締役・委任型執行役員の報酬等に関し、特に付託された事項

### ③構成

取締役で構成します。ただし、委員の過半数は、独立社外取締役とします。また、本委員会の委員長は、独立社外取締役の中から取締役会の決議により選任します。  
〔補充原則 4-10①〕

## (2) リスク管理委員会〔補充原則 4-3④、原則 4-10〕

### ①意義・目的

リスク管理委員会は、取締役会によるリスク管理体制の整備について、その運用を含めた実効性を確保することを目的とします。

### ②職務内容

当社グループのコンプライアンス、財務報告に係る内部統制に関する課題を含めたリスク管理体制の整備状況を集約・検証の上、取締役会に報告すると共に、リスク管理体制の構築・運用に関する助言等を行います。

### ③構成

リスク管理委員会の委員は、取締役会の決議により選定し、課題に応じて適宜増員等を行うものとします。委員長は代表取締役が務め、その他の取締役、執行役員、本社職責者により構成します。

また、委員会の下部組織として「品質管理委員会」及び「情報セキュリティ委員会」を設置し、より専門的視点におけるリスク認識及び対応策について審議します。

## 5 監査役・監査役会

### (1) 構成・員数等

監査役の員数は7名以内とし、うち半数以上を独立社外監査役、その余を常勤監査役とします。

監査役のうち最低1名は、財務及び会計に関して相当の知見を有するものとします。

監査役候補者の個々の選定理由に関しては、株主総会資料に記載して説明します。

[原則3-1 (iv) (v)]

取締役会及び監査役会は各監査役の兼職の状況が合理的な範囲内であることを確認するものとし、重要な兼職の状況は株主総会資料に記載して説明します。〔補充原則4-1 1②〕

---

<株主総会資料>

<https://www.sekisuihouse.co.jp/company/financial/holders/shotsu/index.html>

---

### (2) 監査役の役割と職務〔原則4-4・4-5、補充原則4-4①〕

監査役は、株主の皆様に対する受託者責任を認識し、以下の役割と職務を遂行します。

- ア 監査役は、強い独立性を生かして、コンプライアンスを中心に、業務執行全般の監査を行います。
- イ 監査役は、個別の業務執行だけでなく、当社グループの業務の適正を確保する体制（内部統制システム）の内容及びその運用状況全般について監査します。
- ウ 監査役は、事業所や子会社等への往査を行います。往査の際には、執行役員、主な使用人及び子会社取締役等から職務の執行状況について報告を受け、適宜説明を求め、意見を表明します。また、重要な決裁書類等を閲覧します。
- エ 内部監査部門との連携は、監査役会に年1回監査結果報告を受けると共に、常任監査役が毎月監査結果報告を受けるなどタイムリーな情報交換を行います。
- オ 監査役は、取締役会に出席し、業務執行の適正確保の観点から、積極的に意見を述べます。また、必要に応じ取締役会以外の重要会議にも出席する等し、同様の意見を述べるものとします。
- カ 監査役は、必要に応じて法令が認めている取締役や従業員等に対する調査権限（報告請求・業務財産調査権。子会社調査権を含みます。）を行使します。また、取締役により不正の行為等がなされるおそれがあるときは、躊躇なく取締役会への報告を行います。必要がある場合には、取締役会の招集を行い、さらには違法行為差止請求権の行使等の是正権限を行使します。〔原則4-1 3、補充原

## 則 4-13①]

### (3) 独立社外監査役〔原則 3-1 (iv)〕

#### ①独立性基準

独立社外監査役は、会社法に定める社外監査役の要件だけでなく、当社が定める独立性基準（別紙 3）を満たす者としします。〔原則 4-9〕

#### ②知見・経験等

独立社外監査役には、法律、会計、企業経営、内部統制又は監査実務等、経営の健全性維持に関し、相応の知見や経験等を有する者を指名しします。〔原則 4-11〕

### (4) 常勤監査役

常勤監査役には、当社業務について精通し、高度な情報収集能力と分析能力を有する者を指名しします。〔原則 3-1 (iv)〕

### (5) 監査役会

ア 監査役会は、独任制の機関である監査役による監査を組織的に行い、監査の実効性を確保するため、監査役相互の情報交換と整合性がありかつ統一的な監査方針を決定しします。ただし、各監査役の権限の行使は妨げないものとしします。

イ 監査役会は、各監査役の報告に基づき、監査報告を作成し、監査意見を形成しします。ただし、各監査役が自己の監査役監査報告の内容を付記することを妨げません。

ウ 監査役会は、監査役の選任についての同意権について、監査役の地位強化の観点から適切に行使しします。〔原則 3-1 (iv)〕

エ 監査役会は、外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するため、会計監査人の評価基準を策定してしします。監査役会は、上記評価基準及び社内規則に従い、外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有してししているか否かを定期的に評価しします。〔補充原則 3-2①〕

### (6) 職務支援体制等

#### ①監査役のトレーニング

監査役に対しては、別紙 2【取締役・監査役のトレーニングの方針】のとおり、その役割や責務を果たすために必要又は有用な知識を得るための機会を適宜継続的に提供しします。また、研修参加費用等は、当社が負担しします。〔原則 4-13、補充原則 4-13①・②〕

## ②監査役の補助体制

監査役の職務を補助する体制として、監査役室を設置し、専任者を含む従業員を複数名配置します。

当該従業員については、監査役及び監査役室以外の指揮命令が及ばないこと、従業員の人事上の処分については、監査役の意見を聴取すること等、職務の独立性を確保します。〔原則４－１３〕

## ③外部専門家の利用

監査役及び監査役会は、弁護士、公認会計士等の外部専門家を適宜活用します。その場合には、会社が全額費用を負担します。〔補充原則４－１３②〕

# 6 会計監査人

## (1) 会計監査人の選任

会計監査人は、監査役会が、会計監査人の選定基準及び社内規則に従い、独立性と専門性を有しているか否かを評価し、当該評価を踏まえ、選任議案を決定します。〔補充原則３－２①〕

## (2) 会計監査に対する対応〔原則３－２、補充原則３－２②〕

会計監査人が株主・投資家の皆様に対する中長期的な企業価値向上という責務を認識し、財務情報等の信頼性について、適正な監査を行うことができるよう、取締役会及び監査役会の責任において、適切な対応を行います。

### ①監査時間の確保

取締役会及び監査役会は、会計監査人から提示される監査方針及び監査計画を踏まえて協議を実施し、会計監査人による監査時間を十分に確保しています。

### ②経営陣幹部等とのアクセスの確保

当社は、会計監査人からの要請に応じ、代表取締役、経営戦略本部長、経理部長、法務部長等の経営陣幹部等とのアクセス（面談等）する機会を年２回以上確保しています。また、会計監査人からの随時のアクセス要請があった場合、真摯に対応するものとしています。

### ③会計監査人と他機関の連携

ア 会計監査人が、必要に応じて監査役会に出席する等の方法により、監査役会と会計監査人は、双方の監査方針及び会計監査状況等を確認すると共に情報

交換を実施する等、連携を確保しています。

- イ 内部監査部門と会計監査人とは、定期的に相互の監査の状況を報告しており、適正な監査の実行に向けて情報の共有化を図っています。
- ウ その他、会計監査人、監査役、内部監査部門及び独立社外取締役が十分に連携し実効性ある監査を可能とする体制を構築しています。

#### ④不正を発見した場合の対応

会計監査人が、不正を発見し適切な対応を求めた場合、又は、不備・問題点の指摘をした場合には、監査役会を中心として調査の上、取締役会に対する報告を行い、取締役会は是正措置を取ります。重大な不正・不備が発覚した場合には、第三者委員会の設置等により、原因の究明及び再発防止にあたります。

## 7 内部通報制度

取締役会は、内部通報に係る適切な体制を整備すると共に、その運用状況について定期的に報告を受けて、適切に監督します。〔原則2-5、補充原則2-5①〕

現在、当社グループの役職員、並びに、継続的取引関係にある協力工事店・取引先の役職員を利用対象者とした内部通報制度が存在し、当社内及び社外の法律事務所を窓口として設け、ガイドライン又はリーフレットにより内部通報により不利益を被ることのない旨、社外の窓口に申告・相談された内容は当社監査役会に情報共有を行う旨を明示しています。また、海外子会社の役職員向けにも上記と同じ窓口で受け付けるグローバルな内部通報制度を構築しています。〔原則2-5、補充原則2-5①〕

## 第5章 情報開示と株主・投資家との対話

### 1 会社情報の適切な開示と透明性の確保

#### (1) 情報開示の基本方針

当社は、株主・投資家の皆様をはじめとするあらゆるステークホルダーに対して、財政状態・経営成績等の財務情報だけでなく、経営方針並びにCSR及びESG（環境・社会・ガバナンス）に関する活動等の非財務情報について、その開示が独立社外取締役を含む取締役及び経営陣幹部の責務であることを認識し、積極的かつ公正に開示します。

また、事業ポートフォリオの全体バランスを考慮した上で中期経営計画を策定し、売上高、営業利益、当期純利益及び自己資本利益率（ROE）等の目標値、各セグメ

ント別の収益計画及び事業戦略を明確にします。その進捗については取締役会において確認した上で、事業ポートフォリオの見直し状況も含め適切に開示します。〔原則5-2・補充原則5-2①〕

さらに、正しい理解や適切な信頼関係を築くために、ステークホルダーとの直接的なコミュニケーションによって積極的な対話に努め、皆様からいただくご意見を中長期的な企業価値の向上に向けた経営判断の参考とします。また、株主・投資家の皆様のご希望や関心事項を考慮の上、必要に応じ、独立社外取締役を含む取締役や監査役と株主・投資家の皆様との対話の場を設けます。〔基本原則3・5、原則5-1・補充原則5-1①〕

---

<中期経営計画>

<https://www.sekisuihouse.co.jp/company/financial/plan/index.html>

<年度別決算資料>

<https://www.sekisuihouse.co.jp/company/financial/library/yearly/index.html>

---

## (2) 情報開示の基準

当社は、金融商品取引法その他の法令及び当社の有価証券を上場している証券取引所が定める適時開示規則に沿って情報開示を行っています。

また、当社では適時開示規則に基づく開示事項に該当しない情報であっても、投資家の投資判断等に影響を与えると思われる決定事項・発生事項及び決算に関する情報や商品・技術・サービス等に関してステークホルダーにお伝えすることが望ましいと思われる情報については、できるだけ速やかかつ公正でわかりやすい情報開示を行います。〔基本原則3、補充原則3-1①〕

## (3) 情報開示の方法

適時開示規則が定める適時開示情報については、TDnetにて開示すると共に、その他の情報も含め、プレスリリースや当社ホームページへの掲載、決算説明会資料等の決算書類への記載等、さまざまな手段を通じ、広く公平な情報開示を行います。

また、統合報告書や株主の皆様向けのビジネスレポート（年次報告書）を定期的に発行し、経営方針や事業の進捗状況をお知らせします。〔原則3-1・3-1

(i)〕

さらに、上記の各種レポートに関しては英語版を作成するほか、投資判断等に影響を与えると思われる重要情報については日本語版に加えて英訳版の資料を作成し、速やかに当社ホームページに掲載する等、海外投資家等への周知を行います。〔補充原則3-1②〕

---

<統合報告書 (Value Report) >

<https://www.sekisuihouse.co.jp/company/financial/library/annual/>

<ビジネスレポート (年次報告書) >

<https://www.sekisuihouse.co.jp/company/financial/library/br/index.html>

---

#### (4) インサイダー情報の管理

金融商品取引法等の関連法令の順守に加え、企業倫理要項においてもインサイダー取引の防止を周知徹底することで、未公表の重要事実等のインサイダー情報の管理に万全を期します。〔補充原則5-1②(v)〕

## 2 株主・投資家との建設的な対話

#### (1) 対話のための体制

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主・投資家の皆様との対話を促進すると共に、その意見を真摯に受け止め、適切に経営に反映させることが重要であるとの認識に立ち、代表取締役が統括しIR担当部署を設置します。

代表取締役を含む経営陣幹部及びIR担当部署は、財務部門、戦略部門及びESG部門をはじめとする本社各部門や各事業部門と、社内情報の収集や対外メッセージの策定等において戦略的な業務連携を行い、株主・投資家の皆様との建設的な対話を促進します。必要な場合には、独立社外取締役と株主・投資家の皆様との対話を実施します。

株主・投資家の皆様との対話にあたっては、取締役会が策定する情報開示の基本方針(第5章1.(1))等に基づき、投資判断等に影響を与えると思われる重要情報について、選択的開示を行わず、ステークホルダーが同等にアクセスできる方法による積極的な開示により対話の促進に努めると共に、未公表の重要事実の取扱いについて、株主間の平等を図ることはもとより、インサイダー取引防止を目的とした社内規定を遵守し、情報管理を徹底します。〔原則5-1、補充原則5-1①・②(i)(ii)(v)〕

#### (2) 対話・コミュニケーションの充実

代表取締役を含む経営陣幹部及びIR担当部署等は、国内外のIR活動を通じ、アナリスト・機関投資家を対象とする面談及び個人投資家向け説明会を積極的に実施します。また、四半期毎の決算説明会や半期毎の経営計画説明会を開催するほか、工場等の施設見学会を実施する等、個別面談以外の直接的なコミュニケーションの充実に取り組み、決算説明会や経営計画説明会の資料等は、当社ホームページにおいて公表

します。〔補充原則 5-1 ② (iii) 〕

### (3) フィードバック

代表取締役を含む経営陣幹部及び I R 担当部署等は、個別面談やその他の対話機会にて株主・投資家の皆様からいただくご意見等について、定期的に取り締役会に報告し、意見交換を行い、当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経営判断の参考とすると共に、今後の対話に反映するよう努めます。〔補充原則 5-1 ② (iv) 〕

### (4) 株主構造の把握

当社は、毎年 1 月末日及び 7 月末日における株主名簿について、株主名簿上の株主分布状況を把握すると共に、外部専門機関に委託し、株主名簿上では把握することができない実質株主の判明調査を実施することで、株主構成の把握に努め、株主・投資家の皆様との対話の活性化を図ります。〔補充原則 5-1 ③〕

## 第 6 章 その他

### 1 資本政策の基本的な方針

資本政策の基本的な方針については、財務健全性及び資本コストを適切に把握・評価し、自己資本利益率（ROE）等を経営指標として決定するものとします。決定の都度、適切な時期に、決算短信等の適切な媒体に記載し、株主の皆様をはじめとするステークホルダーに説明を行います。〔原則 1-3、原則 5-2〕

---

第 7 次中期経営計画（2026～2028 年度）の財務戦略では、事業拡大の機会を最大限に活かし、「成長戦略の遂行」「財務健全性の回復」「適切な株主還元」のバランスを取りつつ、企業価値の更なる向上を目指します。ROE は、最終年度の 2028 年度には 12% 後半を目標とし、ESG 経営の更なる推進や適時適切なディスクロージャーを実施することで資本コストの低減を図り、PBR（＝企業価値）の持続的な向上に努めます。財務健全性については、適正な財務レバレッジ水準として、信用格付け（国内 AA 格・外国 BBB+ 格）の維持を前提に、D/E レシオはハイブリッド社債考慮後で 0.6 倍程度、債務償還年数（Net Debt/EBITDA 倍率）は 2.0 年程度を目途とし、投資とのバランスを保ちます。

株主還元については、中期的な平均配当性向を 40% 以上とする従来方針を継続し、利益成長による増配を目指すとともに、第 7 次中期経営計画期間の 1 株当たり年間配当金の下限を 2025 年度の配当実績（144 円）を上回る 145 円としています。〔原則 5-2〕

---

## 2 政策保有株式に関する基本的な方針

### (1) 政策保有に関する基本的な方針〔原則1-4〕

- ア 当社は、取引先との安定的な関係維持・強化を通じた当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断する場合を除き、政策保有株式を保有しないものとします。また、政策保有株主との間の取引に関しては、取引の経済的合理性を十分に検証して、継続するか否かを判断するものとします。〔補充原則1-4②〕
- イ 政策保有株式については、資本・資産効率向上の観点から必要最小限の保有を基本とし、保有の妥当性について、毎年、取締役会において検証するものとします。取締役会では、個別銘柄毎に保有目的やリスクとリターンを踏まえた中長期的な経済合理性等を総合的に検証し、検証の結果、継続して保有する意義が薄れた銘柄については、市場環境等を考慮の上、売却を進めます。また、保有の妥当性が認められる銘柄についても、当社の資本政策や市場環境等を考慮の上、全部または一部を売却することがあります。
- ウ 政策保有株式に関する取締役会での検証の概要は、コーポレートガバナンスに関する報告書等で適切に開示を行います。
- エ 当社の株式を政策保有株式として保有している会社からその株式の売却等の意向が示された場合は、取引の縮減を示唆する等の売却を妨げることは一切行いません。〔補充原則1-4①〕

### (2) 議決権の行使に関する基準

当社は、政策保有株式の発行会社の経営方針等を勘案した上で、発行会社及び当社の中長期的な企業価値向上の観点から、合理的な基準により議案毎に賛否を総合的に判断し、議決権を行使します。

内容を精査した結果、慎重な検討が必要と判断される議案（買収防衛策、事業再編等）については、関係部署で協議の上、発行会社との対話等を実施し、賛否を判断します。また、株主価値を毀損するとの判断に至った議案については、反対票を投じます。〔原則1-4、補充原則1-4①・②〕

## 3 企業年金基金の運営に関する基本的な方針

当社は、積水ハウス企業年金基金及び積水ハウス関係会社企業年金基金（以下、「両基金」といいます。）を通じ、企業年金の積立金の運用を行っており、その基本的な方針は次のとおりです。〔原則2-6〕

- ア 両基金が運用の専門性を高め、運用機関に対するモニタリング等のアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、経理・財務や人事業務の経験者

等、専門性を有する企業年金の運営に適切な資質を持った人材を計画的に登用又は配置します。

- イ 年金検討委員会を設置し、制度、資産運用方針等に関する審議を通じて、運営全般についての健全性を確認します。また、代議員会の議事録及び年金検討委員会の議事の概要をイントラネットで開示する等、受益者に対して適切な情報開示を行います。
- ウ 両基金は、年金資産の運用に関する基本方針に則り、積立金の運用を国内外の複数の運用機関へ委託し、個別の投資先選定や議決権行使を各運用機関へ一任することで、企業年金の受益者と会社との間で利益相反が生じないようにします。また、外部機関より企業年金に関する知見を持った人物をコンサルタントとして登用し、ポートフォリオ作成並びに運用機関及びファンド選定の助言、年金検討委員会での助言等を委託し、専門性の強化及び利益相反の適切な管理を行います。
- エ 担当者を企業年金連合会や運用機関各社が実施する企業年金に関するセミナーに参加させることにより、企業年金の運営に携わる人材の育成及び資質向上に努めます。
- オ 両基金は、その保有する資産を主体的に配分するアセットオーナーとして「日本版スチュワードシップ・コード」の受入れを表明し、資産の運用を委託する運用機関に対し、スチュワードシップ活動を求めています。

## 4 ESG経営の推進

### (1) サステナビリティの基本方針

当社グループは、長期ビジョンの目標年である2050年に向け、“「わが家」を世界一幸せな場所にする”というグローバルビジョンを掲げ、住まい手の「幸せ」につながる「健康・つながり・学び」を追求し、人生100年時代への住まい手価値の創出と持続可能な社会の実現を目指し、「住」を基軸に、融合したハード・ソフト・サービスを提供するグローバル企業への変革を推進します。

ビジョンの達成のために「ESG（環境・社会・ガバナンス）経営のリーディングカンパニー」を目指し、取締役会は、ESGの取組みを、当社グループの経営基盤を支える重点項目と定め、中期経営計画に織り込んで推進しています。

当社グループは、ESG経営を進めるにあたってのマテリアリティ（重要課題）を、「良質な住宅ストックの形成」「持続可能な社会の実現」「豊かな感性と幸せの創造」として特定しています。

また、当社グループは、サステナビリティを軸に、当社の価値創造に影響をもたらす中長期の課題を分析し、リスク要因を洗い出すと共に、リスクを将来の事業創出の機会と位置付け、中長期の事業戦略立案に繋げ、持続的な成長を図っていきます。〔補充原則4-2②〕

## (2) サステナビリティへの取組み

取締役会は、専門的な知見、能力を有する少なくとも2名の社外委員を含むESG推進委員会を設置し、ESG経営の取組みの進捗と課題等についての意見交換を通じて実効性を高めています。ESG推進委員会における審議内容は取締役会に報告され、審議されています。

また、ESG経営推進本部においては、ESG経営に関する基本方針の企画・立案及び推進に関する事項を掌理し、取組みの推進、情報の収集・分析、社内外への情報発信、ESG推進委員会の運営を通じて、ESG経営のさらなる推進を図っています。

サステナビリティについての取組み内容、人的資本や知的財産への投資等の状況については、コーポレート・ガバナンス報告書で開示すると共に、当社ホームページ上でも開示を行います。

また、気候変動によるリスクや収益機会に関し、TCFDの枠組みの下で、複数シナリオ(1.5℃、4.0℃)によりリスクと収益機会を分析した結果について開示を行います。

[原則2-3、補充原則2-3①・3-1③]

---

<コーポレート・ガバナンス報告書>

<https://www.sekisuihouse.co.jp/company/info/gov/>

<統合報告書(Value Report)>

<https://www.sekisuihouse.co.jp/company/financial/library/annual/>

---

## (3) 人的資本に関する取組み

当社グループの人財価値の基本的な考えは「従業員の自律×ベクトルの一致」と定義しています。これは、一人ひとりの自律度が高まり、それが組織の目指す方向性と合致すれば、最高の人財価値を生み、組織として成長することができるという考えに基づいています。

人的資本の施策に関する重要事項については、内容に応じて人事・報酬諮問委員会、ESG推進委員会またはリスク管理委員会での討議を経て、経営会議または取締役会で付議・報告され全社施策として実行・運営しています。人財戦略の推進にあたっては、人事総務部、人財開発部、ダイバーシティ推進部などといった当社関係部署が、施策の実施及びKPI進捗管理を行っており、ESG推進委員会の傘下にある社会性向上部会にて意見交換の上、部署間の連携を図っています。

従業員が自律するためには、従業員が当社グループという資源を利用しながら、一人ひとりが主体的に行動し、継続的にキャリア開発に取り組むことが重要です。自律

的なキャリア形成を促すため、従業員と企業がともに持続可能な成長を実践できる環境や仕組みづくりを進めます。

あわせて、年齢、性別、国籍、障がいの有無などを問わず、誰もが自分らしく働き、その能力を最大限に発揮できる環境や制度づくりを推進するとともに、多様な働き方ができる柔軟性の高い勤務制度の導入・運用を積極的に進めています。また、インテグリティの高いリーダーを計画的に育成するとともに、事業戦略に必要な人財確保や適正配置に努めます。

また、女性・外国人・社会人採用者等の登用を通じた中核人材の多様性の確保のための目標及び状況、多様性確保に向けた人財育成方針、社内環境整備方針等に関しては、コーポレート・ガバナンス報告書等にて、開示を行います。〔原則2-4・補充原則2-4①、4-2②〕

---

<コーポレート・ガバナンス報告書>

<https://www.sekisuihouse.co.jp/company/info/gov/>

<統合報告書 (Value Report) >

<https://www.sekisuihouse.co.jp/company/financial/library/annual/>

<ダイバーシティ&インクルージョン>

[https://www.sekisuihouse.co.jp/diversity\\_inclusion/](https://www.sekisuihouse.co.jp/diversity_inclusion/)

---

## 5 税務に関する基本的な方針

当社グループは、事業を行う各国・各地域の税務法規を遵守し、税金の公平性に従って透明性のある適正な納税を行うことが、ステークホルダーからの信頼に応える重要な責務であると認識しています。当社グループの税務に関する基本的な方針は次の通りです。

### (1) 法令遵守

当社グループは、事業を行う各国・各地域の税務法規の遵守を最優先とし、租税回避を意図した異常な取引を構築せず、誠実に納税責任を果たすよう努めます。当社グループ内の国際間取引は、OECD移転価格ガイドラインに従った独立企業原則に基づき取引を行うことにより、国際的な二重課税の回避を目指します。

### (2) 啓発活動及び税務リスクの軽減

当社グループの税務担当者は、外部セミナーへの参加をする等により必要な情報収集に努め、税務コンプライアンス意識の浸透、定着を図ります。税務上の課題や対処すべき事項を発見した場合には、速やかに改善措置を講じます。このような啓発活

動、社外アドバイザー、業界団体に所属する他企業の意見等を積極的に取り込み、機動的に税務リスクの軽減に努めます。

### (3) 税務当局との関係

当社グループは、各国・各地域税務当局の求めに応じて適切な情報提供を行なう等、税の透明性の確保に努め、各国・各地域税務当局と適切な対話を行ない、健全な関係構築に努めます。また、税務解釈に疑義が生じた場合には、税務当局に事実を説明し、見解の相違が生じないよう必要な確認を行います。

### (4) ガバナンス体制

当社グループは、事業を行う地域の税務法規を遵守し、適正な納税を實踐できるよう、税務に関する基本的な方針の周知徹底に努めます。当社の取締役会は、当該基本方針の實踐の状況について管理監督責任を負います。

以 上

2016年10月20日 制定  
2017年10月1日 改正  
2018年2月15日 改正  
2018年4月26日 改正  
2018年12月7日 改正  
2019年4月25日 改正  
2019年12月1日 改正  
2020年4月23日 改正  
2021年1月21日 改正  
2021年4月27日 改正  
2021年11月18日 改正  
2022年1月20日 改正  
2023年1月27日 改正  
2023年4月25日 改正  
2023年11月1日 改正  
2024年1月18日 改正  
2024年12月5日 改正  
2026年2月1日 改正  
2026年3月5日 改正

## 【別紙1】

### 取締役会の構成、取締役及び執行役員を選定方針と手続

#### 1 取締役会の構成

- ア 実質的な議論を行うために適正と考えられる人数とします。
- イ 取締役会における独立社外取締役比率が1／3以上となるように独立社外取締役を置くものとします。
- ウ 経営戦略・経営計画を踏まえ、取締役に特に期待する知識・経験・能力を示したスキルマトリックスを策定の上、財務会計や法令・コンプライアンス等に知見・専門性を有する者を含み、知識・経験・能力、在任年数及びジェンダー等を考慮し、多様性と適正人数を両立する形で構成するものとします。

#### 2 取締役候補者の選定方針と手続

取締役候補者には、高いインテグリティ（誠実で高い倫理観、真摯さ）と経営能力を兼ね備え、当社グループの企業理念を実践するにふさわしく、当社グループの事業について関心及び深い洞察力等の資質を有し、企業価値の創出及び業績向上への貢献意識の高い者を選定します。

取締役候補者の選定方針については、取締役会の諮問機関であり、独立社外取締役を委員長とし、委員の過半数を独立社外取締役とする人事・報酬諮問委員会で審議の上、その答申を踏まえ、取締役会で決定します。

また、具体的な候補者の選定案については、人事・報酬諮問委員会で審議の上、その答申を踏まえ、取締役会で決定します。

なお、社内取締役候補者の選定については、資質要件（企業理念の体現、俯瞰的な視野）及び能力要件（社会課題の解決に向けた構想力、新たな市場を創る革新性、多様なステークホルダーとの協働、グループの総合力を高める組織開発力）を定めており、人事・報酬諮問委員会にて人材要件及び業績評価を踏まえた審議を実施します。

#### 3 執行役員を選定方針と手続

執行役員を選定方針及び選定手続は、「2 取締役候補者の選定方針と手続」に準じ、取締役会で決定します。

## 【別紙2】

### 取締役・監査役のトレーニングの方針

取締役・監査役に対して、それぞれの役割や責務を果たすために必要又は有用な知識を得るための機会を適宜、継続的に提供します。また、研修参加費用等は、当社が負担します。

#### （取締役・監査役新任時）

新任の社内取締役及び監査役に対しては、取締役又は監査役に求められる責務（法的責任を含む。）について理解を深めるための機会を提供します。

また、新任の社外取締役又は社外監査役に対しては、当社グループの事業内容、経営戦略、事業戦略及び財務状況等について十分な時間を設けて説明等を実施し、必要に応じこれらを継続的に更新する機会を設けます。

#### （就任後）

取締役・監査役に対しては、コンプライアンスに関するテーマ等、経営に必要又は有用となる知識をより深めるための研修を定期的 to 実施します。

また、監査役に対しては、外部の団体が開催する研修会への参加等、監査全般に必要なかつ有用な知識を得る機会を適宜提供します。

## 【別紙3】

### 社外役員の独立性基準

当社は、会社の経営やコーポレートガバナンスについての、客観性と公正性を確保するため、下記「社外役員の独立性基準」を充足すると判断した人物を、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役及び社外監査役（以下「独立社外役員」という。）として選任するものとします。

また、独立社外役員として就任した者については、継続して、下記の「社外役員の独立性基準」を維持しているか否かを検証するものとします。

### 記

#### 〈社外役員の独立性基準〉

積水ハウスは、次の各項のいずれにも該当しない者を、独立性を有するものと判断します。

1. 当社グループの業務執行者等（※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等、及び当社グループの主要な取引先（※3）又はその業務執行者等
3. 当社の大株主（※4）又はその業務執行者等
4. 当社グループから多額の寄付（※5）を受けている先（当該寄付を受けている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者。）
5. 当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の経済的利益（※6）を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家（当該経済的利益を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者。）
6. 当社グループとの間で、取締役及び監査役の相互就任の関係となる他の会社の業務執行者等
7. 就任前過去5年間に上記1から6に該当していた者
8. 近親者（※7）が上記1から7に該当していた者

9. 前各項の定めにかかわらず、その他、当社及び一般株主と利益相反関係が生じうる特段の事情が存在すると認められる者

(※1) 業務執行者等

取締役（但し、社外取締役は除く。）、監査役（但し、社外監査役は除く。）、執行役、執行役員又は使用人である者その他これらに準じる者をいう。

(※2) (※3) 主要な取引先とする者、主要な取引先

積水ハウスグループを主要な取引先とする者とは、積水ハウスグループにおける事業等の意思決定に対して、重要な影響を与え得る取引先をいい、当該取引先と積水ハウスグループの取引金額が当該取引先の連結売上高の2%以上であることを目安とする。

積水ハウスグループの主要な取引先とは、積水ハウスグループにおける事業等の意思決定に対して、重要な影響を与え得る取引先をいい、積水ハウスグループの当該取引先に対する直近事業年度における連結売上高が積水ハウスの連結売上高の2%以上を占めることを目安とする。

(※4) 積水ハウスの大株主

積水ハウスの総議決権の10%以上を有する株主をいう。

(※5) 多額の寄付

積水ハウスグループから直近過去3事業年度の平均で、寄付の対象となる財産の評価額が、1000万円以上又は寄付先の売上高若しくは総収入の2%のいずれか大きい額を超える場合をいう。

(※6) 多額の経済的利益

積水ハウスグループから直近過去3事業年度の平均で、個人の場合は、年間1000万円以上、団体の場合は当該団体の連結売上高の2%を超える場合をいう。

(※7) 近親者

配偶者及び二親等内の親族をいう。

【別紙4】

次期CEOの人財要件

|      |   |  |
|------|---|--|
| 資質   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・積水ハウスグループの社会的使命を果たすべく、企業理念を自ら体現している</li> <li>・ゆるぎない、確固たるインテグリティを有している</li> </ul>        |  |
| 能力   | 構想力   | 社会の変化から新たな課題を捉え、住まいを通じた「幸せ」の実現に向けた将来構想を描き、ビジネスモデルへ展開する |
|      | 革新性   | 対話によって多様なアイデアを引き出し、柔軟な発想のもと、時機を的確に捉え、迅速にイノベーションを推進する   |
|      | 協働  | 人の多様性を受容し、さまざまなステークホルダーとの強固な信頼関係を築く                    |
|      | 組織開発力   | グローバルで自律度の高い組織文化を醸成し、積水ハウスグループの人財価値を高める                |
| マインド | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自らの責任のもとに、積水ハウスグループ全体を主導する気概を持っている</li> <li>・グローバルビジョンの実現に対する強い想いと情熱を持ち続けている</li> </ul> |  |