

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

序文	2
第1章 総則	3
1 はじめに	3
2 本基本方針の決議・変更	3
3 見直しと検証	3
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	3
1 基本的な考え方	3
2 企業理念等	3
3 ステークホルダーとの適切な関係	4
4 コーポレートガバナンスの体制の概要	5
第3章 株主の権利・平等性の確保	6
1 株主総会及び議決権	6
2 少数株主権	8
3 株主平等原則等	8
4 株主還元に関する基本的な方針	8
5 株主の利益を害する可能性がある資本政策	8
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	9
1 取締役会・取締役	9
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	16
6 会計監査人	18
7 内部通報制度	19
第5章 情報開示と株主・投資家との対話	19
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	21
第6章 その他	22
1 資本政策の基本的な方針	22
2 政策保有株式に関する基本的な方針	22
3 企業年金基金の運営に関する基本的な方針	23
4 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題への対応	24
5 女性活躍及びダイバーシティの推進	24

## 序文

私たち積水ハウスグループは、企業理念として、根本哲学を「人間愛」、基本姿勢を「真実・信頼」、目標を「最高の品質と技術」、事業の意義を「人間性豊かな住まいと環境の創造」に据えています。

根本哲学である「人間愛」とは、「人間は夫々かけがえのない貴重な存在であると云う認識の下に、相手の幸せを願いその喜びを我が喜びとする奉仕の心を以て何事も誠実に実践する事」であり、積水ハウスグループは、この「人間愛」に根差し、「真実・信頼」を旨として、「最高の品質と技術」の提供を通して、「人間性豊かな住まいと環境の創造」という使命を担ってまいります。

積水ハウスグループは、企業理念に立脚し、持続可能な社会の構築に寄与すべく、「サステナブル・ビジョン」として、『4つの価値』、すなわち「環境価値」（エネルギー、資源、化学物質、生態系の観点から環境負荷を軽減）、「経済価値」（魅力的な付加価値の提供、適正な利益の社会還元）、「社会価値」（共存共栄、地域文化や縁を大切にしたまちづくり、人材づくり）、「住まい手価値」（お客様に「いつもいまが快適」を実感していただく住まいづくり）の創造・提供を掲げています。また、住まいづくりを通じた社会課題の解決への貢献により、さまざまなステークホルダーとの共有価値を創造する「CSV（共有価値の創造：Creating Shared Value）」を実践し、企業価値の向上に努めてまいります。

コーポレートガバナンスは、持続的に企業価値を向上させるために必要な企業統治の仕組みであり、ステークホルダーとの共有価値を創造する基盤というべきものです。コーポレートガバナンスに関する考え方や枠組みを、ステークホルダーに対して広く開示すると共に、継続的に充実を図ってまいります。

ここに、積水ハウス株式会社のコーポレートガバナンスに関する基本方針を定め、公表します。

2016年10月20日

積水ハウス株式会社 取締役会

2020年 4月23日 最終改正

## 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

コーポレートガバナンスとは、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に必要な企業統治の仕組みの総体であり、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、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・企業行動指針

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

した行動を公約する積水ハウスグループ企業行動指針を實踐し、中長期的な企業価値の向上を図ります。取締役会は、企業理念及び積水ハウスグループ企業行動指針の策定・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) 企業倫理要項

積水ハウスグループ企業行動指針に基づく具体的な遵守事項として積水ハウスグループ企業倫理要項を制定し、全役職員はこれを遵守することを誓約します。その浸透を図り、企業理念、積水ハウスグループ企業行動指針及び積水ハウスグループ企業倫理要項をまとめた小冊子を配布する（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・積水ハウスグループ企業行動指針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、株主・投資家、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を努めると共に、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、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、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

業務執行の機動性を確保し、執行責任の明確化を図るべく、執行役員制を導入します。

#### (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、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・執行役員の選解任等の人事及び報酬に関し、取締役会に意見を述べます。〔原則4-3、補充原則4-3①〕

#### (5) 内部統制や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・改定を行い、その運用状況について検証します。

また取締役会はリスク管理体制の適切な構築やその運用状況について監督します。その実効性の確保のため、リスク管理委員会は、取締役会の諮問機関として、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、適切な対応を行います。〔原則1-1〕

##### (2) 開催日時・開催場所

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。

---

(4) 株主総会の招集通知等

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、遅くとも株主総会開催日の3週間前を目途に、招集通知の発送・電子的公表を行います。

〔補充原則1-2②〕

イ 招集通知（議決権行使のための参考事項の記載を含みます。）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 招集通知の英訳版を作成し、日本語版の招集通知の発送・電子的公表と同時期に当社ホームページ及び東京証券取引所のホームページで公開します。〔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1-2⑤〕

(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、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

少数株主権の行使方法は、株式取扱規則において明確にし、株主の皆様の権利保護に努めます。〔補充原則1-1③〕

## 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、招集通知や投資判断等に影響を与えるとさ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・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

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、当該買付け等々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、株主の皆様判断に資する適切な情報の開示に努めると共に、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、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、取締役・執行役員の業務執行の監督・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〕

#### 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。

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。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った場合には、真摯に原因の分析を行い、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〕

- ・ 100億円未満の分譲用土地の取得
- ・ 総事業費100億円未満の賃貸事業用不動産の取得、開発
- ・ 100億円未満の借入
- ・ 50億円未満の設備投資等

#### 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、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代表取締役及び執行役員を選解任

取締役会は、代表取締役及び執行役員を選解任について、公正性と透明性を確保するため、人事・報酬諮問委員会で審議の上、その意見を尊重し、決定するものとします。〔補充原則4-3①・②・③〕

#### ⑤代表取締役等の後継者計画の監督

取締役会は、代表取締役等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 代表取締役等の後継者計画は代表取締役間の協議により策定されるものとし、取締役会は、人事・報酬諮問委員会を通じて、当該計画の策定状況に関する代表取締役へのヒアリングを定期的実施し、当該ヒアリングに基づく人事・報酬諮問委員会の意見を尊重して、後継者候補の育成等の監督を行います。
- 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。

#### ⑥内部統制・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報告や答申を受ける等して、その整備及び実効的な運用に努めます。〔補充原則4-3④〕

#### 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

取締役の任期は1年とします。

### 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、株主総会招集通知に記載して説明します。〔原則3-1(iv)〕

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招集通知に記載して説明します。〔補充原則4-11②〕

---

#### <株主総会招集通知>

<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 取締役の報酬の決定は、以下の基本方針に沿って、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、その意見を尊重し、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 取締役の報酬の総支給額及び個別支給額、並びに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については、人事・報酬諮問委員会で審議の上、その意見を尊重し、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1,000億円未満の場合は、支給しないものとしします。

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業績評価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。

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、各々が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、弁護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。

### (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。

取締役会での建設的な議論・意見交換を促進すべく、議事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を原則とし、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

取締役会決議又は稟議決裁に先立ち、活発な意見交換を行うことにより、重要な業務執行の適正な意思決定に資することを目的として、重要案件については、経営会議に付議するものとします。

経営会議は、社内取締役及び常勤監査役に加えて、議題に関係する執行役員等が出席するほか、独立社外取締役、独立社外監査役が希望する場合、出席することができます。

## 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。

(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します。独立性基準は、別紙3のとおりです。〔原則4－9〕

(4) 他機関等との連携

取締役会開催日の当該開催前等に、独立社外取締役及び独立社外監査役等を構成員とする会議を実施し、情報及び意見の交換を行います。その他、独立社外取締役が、必要に応じ、直接又は従業員を介する等して、取締役、執行役員、監査役会、会計監査人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、経営業務を執行する権限を行使します。
- イ 執行役員は、その権限に属する業務担当分野の執行について、取締役会に対して全責任を負います。
- ウ 執行役員は、定期的に、又は取締役会若しくは代表取締役の求めに応じて、担当する業務執行状況について報告するものとしします。

(2) 選任

執行役員は、取締役会が、人事・報酬諮問委員会の意見等を尊重して、選任します。

(3) 任期

執行役員の任期は、1年間としします。

(4) 報酬等

- ア 取締役を兼務している執行役員の報酬は、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執行役員の報酬の総支給額及び個別支給額については、人事・報酬諮問委員会で審議の上、その意見を尊重して、決定します。

(5) 執行役員会

執行役員会は、業務執行の意思決定の伝達及び情報共有の場として開催します。

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・執行役員を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を選定方針と手続】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・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・執行役員を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・執行役員を選解任に関する方針又はその変更
- ii 取締役の選任
- iii 代表取締役の選任、解任
- iv 執行役員を選任、解任
- v 取締役・執行役員に関する会社の重要な規則の制定、改廃案等
- vi 代表取締役等の後継者計画
- vii i から vi のほか、取締役・執行役員に関する人事に関し、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・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・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 取締役及び執行役員全員の報酬支給総額（非金銭報酬の割当等を含む。）
- iv 取締役及び執行役員の個人別報酬支給額（非金銭報酬の割当等を含む。）
- v 取締役及び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
- vi 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



- vii i から vi のほか、取締役会から取締役・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、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

取締役、執行役員等で構成し、課題に応じて適宜増員等を行うものとします。

## 5 監査役・監査役会

### (1) 構成・人数等

監査役は 3 名以上選任するものとし、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。

監査役候補者の個々の選定理由に関しては、株主総会招集通知に記載して説明します。〔原則 3-1 (iv) 〕

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招集通知に記載して説明します。〔補充原則 4-11②〕

---

<株主総会招集通知>

<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、内部監査部門と連携する等して、必要に応じて往査を実施する等して情報収集を行い、業務執行の実務に応じた監査を行います。
- エ 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。
- オ 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4-13、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ます。ただし、各監査役の権限の行使は妨げないものとします。

- 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います。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いるか否かを定期的に評価します。〔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ます。また、研修参加費用等は、当社が負担します。〔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、兼任者の所属部署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、その場合には、会社に対し費用を償還できることとします。〔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、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するようにします。

#### ②経営陣幹部等とのアクセスの確保

当社は、会計監査人が、代表取締役、経理部長、法務部長、監査部長等の経営陣幹部等とのアクセス（面談等）する機会を定期的に確保します。

#### 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、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。

### 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向け、並びに、継続的取引関係にある協力工事店・取引先の役職員向けの2つの内部通報制度が存在し、いずれも窓口は社内外に設け、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を明示しています。〔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を積極的かつ公正に開示します。

また、3か年を基本とする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、その進捗を年度別決算資料にて開示します。

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経営判断の参考とします。〔基本原則3・5、原則5-2〕

---

<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。〔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に努めます。

また、サステナビリティレポート（持続可能性報告書）や株主の皆様向けのビジネスレポート（事業報告書）、アニュアルレポート（英文のみ）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〕

さらに、投資判断等に影響を与えると思われる重要情報を含む資料については英訳版を速やかに準備して当社ホームページに掲載する等、海外投資家等への周知にも努

めています。〔補充原則3-1②〕

---

<サステナビリティレポート（持続可能性報告書）>

<https://www.sekisuihouse.co.jp/sustainable/download/index.html>

<ビジネスレポート（事業報告書）>

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

<アニュアルレポート（英文）>

<https://www.sekisuihouse.co.jp/company/financial/library/annual/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行い、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、本社各部門と、社内情報の収集や対外メッセージの策定等において日常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。

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開示に努めると共に、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 5 次中期経営計画 (2020~2022 年度) においては、10 年後を見据えた強固な財務基盤の構築を図り、持続的な企業価値向上に向けた成長投資の推進と株主還元の強化を図ることとしています。具体的には、中長期的な配当性向を 40%以上とし、継続的な配当成長を目指すとともに、機動的な自己株式取得の実施により株主価値向上を図ります。

---

### 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

- 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。
- 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行いません。

## (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。

株主利益に多大な影響を及ぼす可能性のある議案（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。

〔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。

#### 4 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題への対応

当社グループは、「サステナブル・ビジョン」として、『4つの価値』（「環境価値」「経済価値」「社会価値」「住まい手価値」）の創造・提供を掲げ、持続可能な社会を先導しています。サステナビリティを巡る課題への対応を重要なリスク管理の一部であると認識するとともに、ビジネス環境として捉えた場合の機会を分析し、様々な施策を立案し、取組みます。

取締役会は、ESG（環境・社会・ガバナンス）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み、持続可能な社会の形成と成長に取り組んでいます。取組み内容については、持続可能性報告書「サステナビリティレポート」を毎年発行し、開示を行います。〔原則2-3、補充原則2-3①〕

---

<サステナビリティレポート（持続可能性報告書）>

<https://www.sekisuihouse.co.jp/sustainable/download/index.html>

---

#### 5 女性活躍及びダイバーシティの推進

当社グループは、「女性活躍の推進」「多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスの推進」「多様な人材の活用」を三つの柱とする「人材サステナビリティ」を人事基本方針として宣言し、女性活躍及びダイバーシティを推進しています。取組み内容については、持続可能性報告書「サステナビリティレポート」にて、開示を行います。

〔原則2-4〕

---

<サステナビリティレポート「ダイバーシティの推進と人材育成」>

<https://www.sekisuihouse.co.jp/sustainable/diversity/index.html>

---

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

## 【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

#### 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 当社の業務に精通し知見を有する者、財務会計及び法令遵守等に知見・専門性を有する者等を、ジェンダーを含む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。
- ウ 独立社外取締役を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以上となるように置くものとします。

#### 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する者を選定します。

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、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、その意見を尊重し、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、その意見を尊重し、取締役会で決定します。

#### 3 執行役員の選定方針と手続

執行役員の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。