最終更新日：2015年7月30日
大和ハウス工業株式会社
代表取締役社長　大野　直竹
問合せ先：総務部経営管理グループ　06-6346-2111
証券コード：1925
http://www.daiwahouse.co.jp/

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。

Ⅰ 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います。
≪コーポレートガバナンスに関するホームページURL≫
http://www.daiwahouse.com/ir/governance/index.html
≪コーポレートガバナンスガイドライン≫
http://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

【補充原則1-2-3　株主総会関連日程の適切な設定】
当社は、株主総会をいわゆる集中日に開催しております。
その理由については、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。
（http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle1-2-3.pdf）

【補充原則4-2-1　現金報酬と自社株報酬の適切な割合設定】
当社の報酬の要素としては、金銭報酬として固定報酬と年次インセンティブ賞与で構成しております。
また、経営幹部に対して中長期的な業績や株主価値と連動する投資制度としてのインセンティブプランを設け、持続的な企業価値向上への動機付けを図っている（業績達成条件付き有償ストック・オプション）ことから、自社株報酬を導入しておりません。
詳細については、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。
（http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle4-2-1.pdf）

【原則4-6　業務執行しない取締役の選任】
当社は、監査役会設置会社として、監査役・監査役会（社内2名、社外4名）が取締役・執行役員の職務の執行を監視しています。
また、取締役会の監督機能を高めるため、2名の独立社外取締役を選任しています。
また、CEOが業務の執行と一定の距離を置いており、現行の体制がマネジメント機能とモニタリング機能のバランスを備えたボードを構成するという基本的な方針に合致していると判断することから、業務執行をしない取締役を選任しておりません。
詳細については、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。
（http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle4-6.pdf）

【補充原則4-11-3　取締役会評価の結果の概要】
平成26年度において、取締役会評価は実施しておりませんが、今般のコーポレートガバナンス・コードの制定を受けて、当社として取り組むべき事項について「コーポレートガバナンスガイドライン」を定めました。当ガイドラインにおいて、取締役会の果たすべき役割について、改めて議論し、新たな役割や実施すべき事項についても付記しており、取締役会評価の実施についても定めています。
（コーポレートガバナンスガイドライン第17条）
平成27年度より当ガイドラインに則った取締役会を運営し、取締役会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予定です。
詳細については、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。
（http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle4-11-3.pdf）

【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

【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）
目標数値については、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。

（http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle1-3.pdf）

≪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する。
配当性向については、連結当期純利益の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る。
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する。
（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する。取締役会は毎年、主要な政策保有株式について中長期的な経済合理性等を検証する。
（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を個別に精査した上で、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）

【原則1-7 関連当事者間の取引】
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。
（http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle1-7.pdf）

【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、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。
≪経営理念等≫
大和ハウスグループ理念体系（企業理念・経営ビジョン・社員憲章・企業倫理綱領）
http://www.daiwahouse.com/about/csr/

≪経営戦略・経営計画≫
中期経営計画（第4次中期経営計画）、経営方針
http://www.daiwahouse.com/ir/challenge/

（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。（平成27年5月27日制定）
（http://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
当社の役員報酬は、業績との連動ならびに企業価値創造の対価として適切なインセンティブを構成することにより、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た方針を定めています。
また、その決定については、透明性・客観性を確保するため、委員の半数以上を社外取締役で構成する報酬諮問委員会を設置し、報酬諮問委員会への諮問を通じて、決定することといたします。
報酬の決定方針については、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。
（http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle3-1-3.pdf）

（4）指名の方針と手続き
当社の取締役・監査役候補者の指名を行うにあたっての方針と手続きについては、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。
（http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle3-1-4.pdf）

（5）個々の選任・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・監査役候補者の指名の説明については、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。
（http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle3-1-5.pdf）

【補充原則4-1-1 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15条3項）
取締役への委任の範囲の概要については、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。
（http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle4-1-1.pdf）

【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2名選任しております。取締役会は、社内取締役17名と合わせて合計19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、独立社外取締役は1名ではなく複数名選任すべきと考えており、今後も2名以上の独立社外取締役を設置する予定です。
（コーポレートガバナンスガイドライン第13条4項）
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。
（http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle4-8.pdf）

【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19条）
社外役員の独立性判断基準については、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。
（http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle4-9.pdf）

【補充原則4-11-1　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。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、各々の機能を高めることを期待して個々の指名を行うため、取締役全体としてのバランス・多様性・規模等に関する考え方を定めています。
取締役全体としてのバランス・多様性・規模等に関する考え方については、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。
（http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle4-11-1.pdf）

【補充原則4-11-2　取締役・監査役の他の上場会社の役員の兼任状況】
取締役・監査役の他の上場会社の役員の兼任状況については、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いますので、ご参照ください。
（http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle4-11-2.pdf）

【補充原則4-11-3　取締役会評価の結果の概要】
平成26年度において、取締役会評価は実施しておりませんが、今般のコーポレートガバナンス・コードの制定を受けて、当社として取り組むべき事項について「コーポレートガバナンスガイドライン」を定めました。当ガイドラインにおいて、取締役会の果たすべき役割について、改めて議論し、新たな役割や実施すべき事項についても付記しており、取締役会評価の実施についても定めています。
（コーポレートガバナンスガイドライン第17条）
平成27年度より当ガイドラインに則った取締役会を運営し、取締役会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予定です。
詳細については、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。
（http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle4-11-3.pdf）

【補充原則4-14-2　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います。
（コーポレートガバナンスガイドライン第35条）
≪取締役・監査役に対するトレーニングの方針≫
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。
（http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle4-14-2.pdf）

【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います。
（コーポレートガバナンスガイドライン第44条）
≪株主との建設的な対話に関する方針≫
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。
（http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle5-1.pdf）

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

【大株主の状況】

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）	33,293,400	5.04
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口）	29,346,400	4.44
株式会社三井住友銀行	16,117,142	2.44
株式会社三菱東京UFJ銀行	15,470,192	2.34
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505225	13,879,201	2.10
大和ハウス工業従業員持株会	12,723,138	1.92
日本生命保険相互会社	11,944,929	1.80
三井住友信託銀行株式会社	10,701,000	1.62
THE BANK OF NEW YORK MELLON SA/NV 10	10,696,938	1.61
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	9,944,067	1.50

支配株主（親会社を除く）の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明

―――

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	100社以上300社未満

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うる特別な事情

―――

Ⅱ 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	会長（社長を兼任している場合を除く）
取締役の人数	19 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	2 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2 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								△			

※　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f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	○	社外取締役の木村一義氏は、SMBC日興証券株式会社の出身であり、平成22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。 また、現在同氏が代表取締役会長兼社長代表執行役員を務める株式会社コジマ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。	＜社外取締役として選任している理由＞ 木村一義氏は、長年にわたり会社役員を歴任され、その経験を通じて培った企業経営に関する高い知見を、当社の経営に活かすとともに、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。 ＜独立役員に指定した理由＞ 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。

重森　豊	○	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、平成24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。	＜社外取締役とした理由＞ 重森豊氏は、長年にわたり会社役員を歴任され、その経験を通じて培った企業経営に関する高い知見を、当社の経営に活かすとともに、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。 ＜独立役員に指定した理由＞ 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。

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	あり

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）
指名委員会に相当する任意の委員会	指名諮問委員会	4	2	2	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	4	2	2	2	0	0	社外取締役

補足説明

指名諮問委員会は、取締役の選解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について、代表取締役から説明を受け、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します。また、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します。

報酬諮問委員会は、取締役・執行役員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諮問を受け、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します。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	員数の上限を定めていない
監査役の人数	6 名

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います。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います。
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います。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います。
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います。
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います。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	4 名
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
飯田　和宏	弁護士													
岩崎　輝一郎	他の会社の出身者										△			
桑野　幸徳	他の会社の出身者										△			
織田　昌之助	他の会社の出身者										○			

※　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
飯田　和宏		―――	＜社外監査役として選任している理由＞ 飯田和宏氏は、弁護士としての専門知識と企業法務に関する豊富な経験を有しており、企業活動全般にわたる幅広い監査が期待できると 判断して、社外監査役に選任しております。
岩崎　輝一郎	○	社外監査役の岩崎　輝一郎氏は、野村證券株式会社の出身であり、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。	＜社外監査役として選任している理由＞ 岩崎輝一郎氏は、長年にわたり会社役員を歴任され、その経歴を通じて培った豊富な経験と幅広い識見を活かし、独立した立場から当社の経営全般に対する監査と有効な助言をいただけるものと期待し、社外監査役に選任しております。 ＜独立役員に指定した理由＞ 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。
桑野　幸徳	○	社外監査役の桑野　幸徳氏は、三洋電機株式会社の出身であり、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。	＜社外監査役として選任している理由＞ 桑野　幸徳氏は、長年にわたり会社役員を歴任され、その経歴を通じて培った豊富な経験と幅広い識見を活かし、独立した立場から当社の経営全般に対する監査と有効な助言をいただけるものと期待し、社外監査役に選任しております。 ＜独立役員に指定した理由＞ 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。
		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	＜社外監査役として選任している理由＞ 織田　昌之助氏は、長年にわたり会社役員を歴任され、その経歴を通じて培った豊富な経験と幅広い識見を活かし、独立した立場から当社の経営全般に対する監査と有効な助言をいただけるものと期待し、社外監査役に選任してお

織田　昌之助	○	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。	ります。 ＜独立役員に指定した理由＞ 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。

【独立役員関係】

独立役員の人数	5 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います。
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（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	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

第4次中期経営計画における業績目標の達成ならびに持続的な企業価値向上を目指すにあたり、役職員の貢献意欲および士気を一層向上させ、当社グループの結束力をさらに高めることを目的とした中期インセンティブプランとして、中期経営計画に掲げる業績目標が達成された場合にのみ権利行使が可能となる新株予約権を有償にて発行しています。
本件は、第4次中期経営計画に掲げる3ヵ年の営業利益の累計額の達成度に応じて権利行使が認められる割合が変動する制度設計となっています。また、対象者は本新株予約権を公正価値にて購入しており、業績目標に対してコミットメントを負う内容となっております。
さらに、業績目標達成の動機付けの側面に加え、発行時の時価が権利行使価格に設定されているため、株主・投資家の視点を企業経営に取り入れることを対象者に明確に意識付けるものとなっています。

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	17名	7,300個
当社執行役員	28名	4,200個
当社従業員	151名	7,170個
子会社取締役	100名	5,540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います。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います。
[役員報酬の内容]（平成26年度）
取締役19名　1,401百万円（うち社外取締役2名　24百万円）
監査役 6名　122百万円（うち社外監査役3名　36百万円）
（注1）上記には、平成26年6月27日開催の第75期定時株主総会終結の時をもって退任した監査役1名を含んでいます。
（注2）上記報酬額には、平成27年6月26日開催の第76期定時株主総会で承認された以下の役員賞与を含んでいます。
社外取締役2名を除く取締役17名　648百万円
社外監査役3名を除く監査役2名　31百万円
（注3）上記報酬額には、使用人兼務取締役の使用人分給与76百万円は含まれていません。
（注4）報酬限度額（役員賞与及び使用人兼務取締役の使用人分給与は含まず）
取締役：月額　70百万円
監査役：月額　12百万円

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

役員報酬は基本報酬部分と一時金部分（賞与）の2種類で構成しており、株主総会においてご承認いただいた報酬枠の範囲内で決定しています。
基本報酬部分及び一時金部分につきましては、以下の方針に基づき決定しています。
（基本報酬部分）
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、固定報酬として支給しています。
なお、退任時の慰労金は支給していません。
（一時金部分（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います。
詳細については、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。
（http://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います。
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います。また、必要な会社情報の入手手続並びに、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。

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います。
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います。
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います。
〇取締役・取締役会
取締役会は、社外取締役2名を含む19名で構成し（有価証券報告書提出日現在）、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、当事業年度において15回開催しています。
社外取締役2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います。
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、平成13年6月より1年としています。
〇監査役・監査役会
監査役会は、常勤監査役2名、非常勤監査役（社外）4名の計6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います。
〇指名諮問委員会
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います。
指名諮問委員会は、代表取締役より取締役の選任及び解任に関する株主総会の議案の内容の説明を受け、意見を述べ、指名に係る公正性・客観性を強化する役割を担います。
〇報酬諮問委員会
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います。
取締役・執行役員の報酬等の内容にかか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諮問を受け、報酬等の決定プロセスの妥

当性についても審議のうえ、意見を述べ、報酬に係る公正性・客観性を強化する役割を担います。

〇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います。
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回行っています。

〇内部監査体制

内部監査部門として社長直轄の内部監査室（平成27年6月26日現在24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います。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います。

〇会計監査人

会計監査人として有限責任監査法人トーマツを選任しており、適宜、法令に基づく適正な会計監査が行われています。
なお、当社の会計監査業務は、有限責任監査法人トーマツの指定有限責任社員・業務執行社員3名が15名の補助者（公認会計士10名、その他5名）とともに担当しています。
業務執行社員の氏名と継続監査年数（平成27年6月26日現在）は以下のとおりです。
指定有限責任社員　業務執行社員　東　誠一郎　（継続監査年数　2年）
指定有限責任社員　業務執行社員　岡本　健一郎（継続監査年数　1年）
指定有限責任社員　業務執行社員　平田　英之　（継続監査年数　3年）

その他、執行役員の業務執行に資するため、業務執行に係る委員会を設置し、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います。
主な委員会とその役割、委員の構成は次のとおりです。

〇合同役員会

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」を設置しています。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なっており、当事業年度においては10回開催しています。

〇内部統制委員会

平成26年の会社法改正を受け、「内部統制システム構築の基本方針」を改定しました。そのうえで、グループ全体の内部統制システムの構築・運用を推進するため、代表取締役社長を内部統制システム統括責任者とし、業務担当取締役を主な構成員とする内部統制委員会を設置しました。

〇リスク管理委員会

当社グループの経営に係るリスクの発生の予防・抑制、リスク発生後の損失の軽減及びそれらを行うためのリスク管理システムを構築・維持する組織として「リスク管理委員会」を設置しています。「リスク管理委員会」は、内部統制システムの一機能とし、毎月1回開催しています。
（委員長：経営管理本部長、委員：本社各部門長）

〇不動産投資委員会

不動産開発投資事業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するための「不動産投資委員会」を設置しています。
（委員長：代表取締役社長）

〇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」を設置しています。
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・統括しています。
（統括責任者：代表取締役社長、委員長：環境担当役員）

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います。
経営ビジョンに掲げる「人・街・暮らしの価値共創グループ」の実現のため、当社の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体化するかを審議・決定することを重要な責務としています。
これを適確かつ迅速に実行するために、当社は業務執行の意思決定機能の色彩を強く有する取締役会を構成し、そのうえで、複数の独立社外取締役を設置することにより、新たな視点を取り込み、活性化を図るとともに、経営の健全性を高めています。
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います。
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ハイブリッド型のボードを構成しています。
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います。
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、公表しています。
http://www.daiwahouse.com/ir/governance/index.html

Ⅲ 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）

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
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でライブにて実施。 実施時期：平成26年９月25日（木） 参加担当者：副社長CFO 内容：CFOによる会社概要・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：254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、「IR電話カンファレンス」「経営説明会」を実施。 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：副社長CFO、取締役常務執行役員、執行役員IR室長 内容：IR室長による決算概要説明後、質疑応答。 参加者数（平成27年３月期実績）： ＜第１四半期＞62名（平成26年８月８日実施） ＜第２四半期＞63名（平成26年11月７日実施） ＜第３四半期＞56名（平成27年２月６日実施） ＜第４四半期＞59名（平成27年５月13日実施） 2.「経営説明会」 実施時期：半期・本決算発表後に開催、約１時間。 参加担当者：会長、社長、副社長CFO、取締役常務執行役員 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（平成27年３月期実績）： ＜第２四半期＞107名（平成26年11月11日実施） ＜第４四半期＞138名（平成27年 ５月18日実施）	あり
IR資料のホームページ掲載	IRに関するURL：http://www.daiwahouse.com/ir/ 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、アニュアルレポート、ファイナンシャルファクトブック、事業ご報告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：代表取締役専務執行役員　香曽我部　武 IR事務連絡責任者：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、主要株主を中心に出来るだけ多くの投資家の方々への訪問や電話によるIR面談や、カンファレンスでの面談を通じて、直接説明する機会を設けています。平成26年度は3回、英国・米国・アジアを訪問しています。

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	当社グループでは、2011年に『環境中長期ビジョン2020』を策定し、その達成に向け3ヵ年ごとに具体的な目標と計画を環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム」として策定し、環境活動を推進しています。2013年度からスタートした「エンドレス グリーン プログラム 2015」では、住宅・建築、街づくりでの環境配慮など、事業戦略と一体化して推進する戦略的環境活動を重視し、新たに具体的な目標を設定して取り組みを加速させます。また、地球温暖化防止や生物多様性保全など、社会的責任を果たす基本的環境活動にも継続して取り組み、「環境と企業収益の両立」を目指します。 またCSR活動としては、2006年度に策定した当社独自の「CSR自己評価指標（CSRインディケーター）」を2011年度にISO26000に基づいて改訂し運営しています。大和ハウスグループ各社にも2010年度より展開し、具体的な目標を設定し、改善に取り組んでいます。 また、2014年度に『社会貢献活動理念』から『地域共生活動理念』に改訂し、「環境保全」・「福祉支援」・「次世代育成」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、社会性・環境性・経済性の3つの側面から、バランスの取れた事業活動を意識し、情報開示していきます。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、解決に向けた活動を共に取り組んでいます。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。CSR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、一般公募によるステークホルダーミーティングを年一回開催し、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。
その他	＜役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17名、社外取締役2名）、監査役会（社内監査役2名、社外監査役4名）ともに男性のみで構成しており、現状、単体では女性役員はおりませんが、連結では取締役4名、執行役員6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平成17年に人事部内にプロジェクトを立ち上げ、女性活躍推進への取り組みを開始しました。平成19年5月には、「Waveはあと推進室」（現：ダイバーシティ推進室）として専任組織化し、「増やす、続ける、活かす」の3つの柱で女性がより一層活躍できる環境づくりを推進しています。 その結果、将来の役員候補者である女性管理職は、女性活躍推進への取り組みを開始した平成17年度末の8名（0.3%）から、平成27年4月には8.3倍となる71名（2.1%）に増加し、連結では200名（3.0%）となっています。現在では、平成25年度より開始した第4次中期経営計画における経営基盤の強化策の一つに「女性管理職の育成・強化」を掲げるとともに、具体的な数値としては、第4次中期経営計画の最終年度である平成27年度末に女性管理職を単体で100名（3.0%）、女 性役員1名以上・平成32年度末には女性管理職を単体で200名、連結で500名という目標を掲げ、「女性管理職育成研修」「女性管理職候補者育成研修」「ダイバーシティマネジメント研修」「グループ合同フォーラム」など経営的観点を伸長させるための教育の実施や、女性が子育てをしながらキャリアを構築していくための新制度「育キャリアサポート制度」を新たに導入するなど、選択肢の拡充を図っています。 また、女性社員比率は、平成17年度末の1,608名（13.6%）から平成27年4月には2,740名（18.4%）に推移しています。平成27年4月入社の新卒採用は、685名のうち192名（28.0%）の女性を採用し多様な職種に配属するなど、女性が活躍できる環境の拡大を図っています。 これらの取り組みもあり、女性社員が中心となって企画・開発した女性視点を活かした戸建住宅商品・賃貸住宅商品を発売するなど、変化を続ける社会において多様な価値観に柔軟に対応し、多様な人財による新たな価値創造に挑戦しています。

Ⅳ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及びその整備状況

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・運用に尽力しています。

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、内部統制システム構築の基本方針を定めています。

1．役職員の業務が法令及び定款に適合することを確保するための体制

当社は、法令遵守をあらゆる企業活動の前提とすることを決意し、『大和ハウスグループ企業倫理綱領』を制定する。

代表取締役は、その精神　を大和ハウスグループの役職員に伝え自ら率先垂範するとともに、次の体制を構築する。

1）執行役員の中からコンプライアンス統括責任者を選任し、大和ハウスグループの横断的なコンプライアンス体制の整備及び問題点の把握に努める。

2）各部門にコンプライアンス責任者を配置し、各部門固有のコンプライアンス上の問題を分析し、その対策を具体化するとともに、関連する規程の制定及び改正並びに必要なコンプライアンス教育を実施する。

3）取締役、執行役員、監査役及びコンプライアンス責任者は、コンプライアンス上の問題を発見した場合はすみやかにコンプライアンス統括責任者に報告する。

4）コンプライアンスに関する情報を集約するためのヘルプラインを設置し、当該ヘルプラインへの通報内容を調査した上で、再発防止策を担当部門と協議・決定する。

5）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。

6）関連部門は、日頃から連携し、大和ハウスグループのコンプライアンス体制及びコンプライアンス上の問題の有無の調査に努める。

7）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。

8）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。

2．役職員の業務に関する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。

1）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。

2）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。

3．リスク管理体制

当社は、大和ハウスグループの横断的なリスク管理体制の整備及びリスクの予防のため、必要な規程を制定した上で、次の体制を構築する。

1）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する。

2）リスクマネジメント統括責任者は、大和ハウスグループのリスク管理体制を整備するとともに、リスクを予防するための施策を実施する職責を担う。

3）各部門にリスク管理責任者を配置し、各部門において継続的にリスクを監視するとともに、大和ハウスグループはもちろん、他社で発生した重大な不祥事・事故についても、すみやかに周知し、必要な教育を実施する。

4）リスク管理委員会を設置し、定期的に2）3）の体制整備の進捗状況を把握するとともに、具体的な個別事案の検証を通じて全社的体制の改善を行う。

5）各部門の日常的なリスク管理の状況を監査する部門を設置する。

6）リスク管理に関する事項を定期的に取締役会及び監査役会に報告する。

7）会社に発生した、又は発生するおそれのあるリスクを発見した役職員が直接リスク管理委員会に連絡するためのヘルプラインを設置する。

8）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。

4．役職員の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。

1）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。

2）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。

3）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．企業集団における業務の適正を確保するための体制

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統括責任者を選任し、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。

1）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。

2）統括責任者は、グループ会社の内部統制の状況について、必要の都度、取締役会に報告する。

3）グループ会社内に、リスク管理をはじめとする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、必要に応じて改善策を指導する。

4）各部門は、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、必要に応じて改善策を指導する。

5）当社は、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、当社に報告し、当社の意見を求めなければならない。

6）グループ会社に対する内部監査を実施する。

7）グループ会社に対し、当社に設置されているヘルプラインの存在及び利用方法等を周知する。

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）監査役の補助に関する体制

1）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。

2）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。

3）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。

4）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

1）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。
2）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。
3）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。
4）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
1）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。
2）監査役は、取締役会、経営会議及びリスク管理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。
3）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。
4）監査役会は、必要に応じて専門の弁護士、会計士を雇用し、監査業務に関する助言を受けることができる。

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
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、暴力団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。

V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。

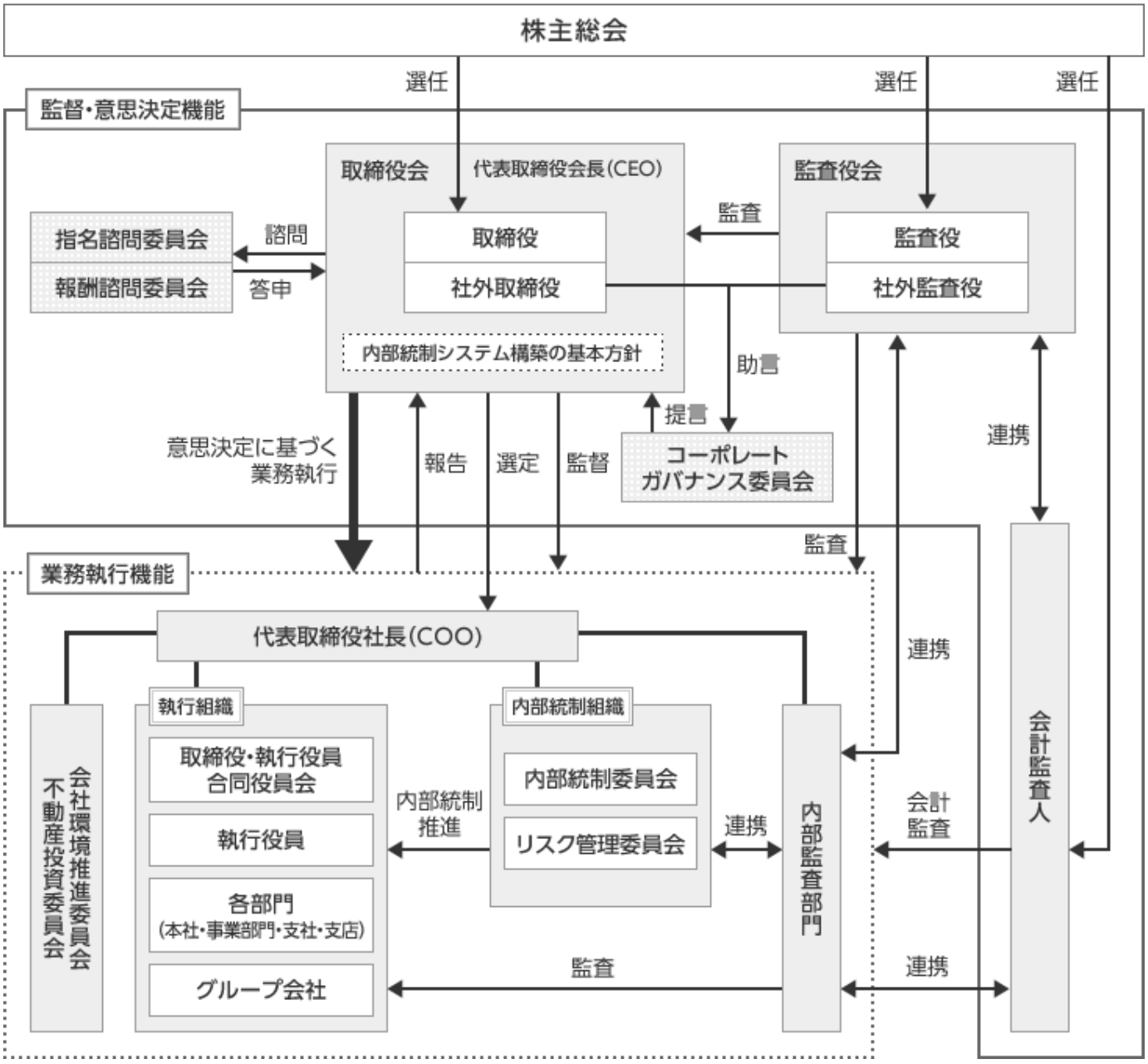
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

□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、下記のとおりです。

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]



【参考資料：適時開示体制概要図】

