

ガバナンス

コーポレートガバナンス

ステークホルダーからの信頼を高めるため、コーポレートガバナンスを経営の重要課題と位置付けています。経営の透明性を確保し、適時・適切な監視機能を発揮できるよう、取締役会に2人の社外取締役、監査役に3人の社外監査役を配置しています。また、執行役員制を導入し、経営責任の明確化と業務執行の迅速化を図っています。

基本的な考え方

コーポレートガバナンスとは、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す。積水ハウスグループは「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の体制を構築し、迅速かつ誠実な経営に取り組んでいます。

詳細については「積水ハウス株式会社 コーポレートガバナンス基本方針」に掲載しています。
(URL:http://www.sekisuihouse.co.jp/company/info/Governance_Guideline.pdf)

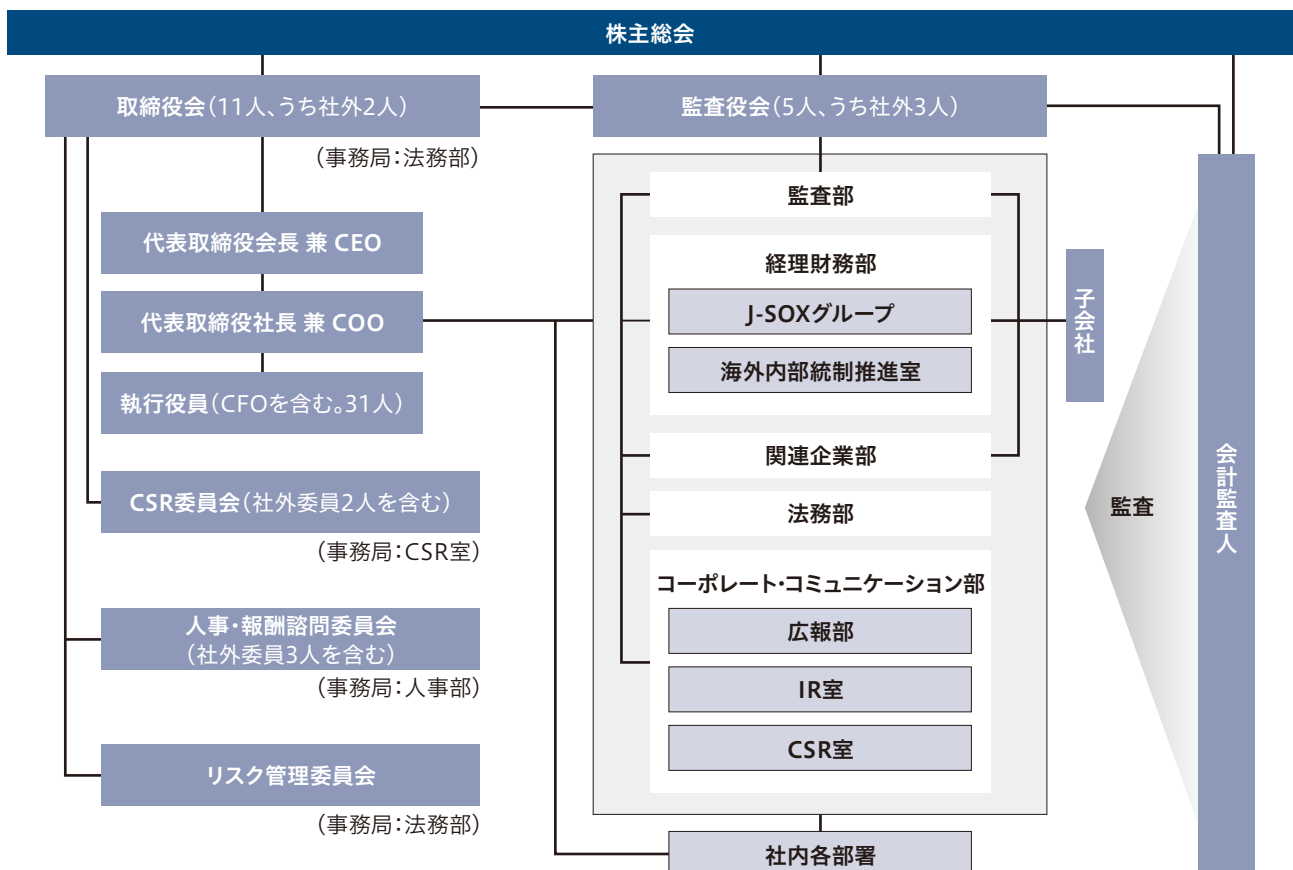
ステークホルダーとの適切な関係

当社グループは、株主・投資家、お客様、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ています。

コーポレートガバナンスの体制

当社は、監査役会設置会社です。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ています。

コーポレートガバナンス体制(2017年4月1日現在)



ガバナンス

取締役会

取締役会は、原則月1回開催し、中長期的な企業価値向上のため、経営方針および経営戦略・経営計画の策定、重要な業務執行の意思決定を行うとともに、取締役・執行役員業務執行の監督・評価、内部統制やリスク管理体制など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。

構成については、実質的な議論を行うために適正と考えられる人数とし、社外取締役は2人以上置くものとします。また、当社の業務に精通し知見を有する者、財務会計および法令遵守などに知見・専門性を有する者等をバランスよく参画させるものとしています。

2017年1月期において開催された取締役会は11回であり、平均出席率は97.2%(うち社外取締役81.8%、社外監査役100%)でした。

取締役会の構成(2017年4月1日現在)

性別 (男性:女性)	うち 社外役員	年齢		
		30歳未満	30~50歳	50歳超
11人:0人	2人	0人	0人	11人

(注)特筆すべき重要な少数派グループはありません。

監査役会

監査役会は、監査計画を策定し、当該監査計画に基づき、事務所の実査や、取締役および執行役員等に対する担当業務におけるリスク・課題についてのヒアリングを計画的に実施しています。

また、監査役は内部監査部門と意見交換を密にして十分に連携するとともに、会計監査人と定期的に会合を持ち、各監査業務が効率的かつ実効的に行われるよう相互に協力しています。

その他、監査役の業務を補助する従業員を複数名配置しています。当該従業員の業務については、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など、職務の独立性を確保しています。

監査役会の構成(2017年4月1日現在)

性別 (男性:女性)	うち 社外役員	年齢		
		30歳未満	30~50歳	50歳超
5人:0人	3人	0人	0人	5人

(注)特筆すべき重要な少数派グループはありません。

CSR委員会

当社の取締役および一部の執行役員に、企業経営者、学識経験者など各界の有識者を加えた委員で構成されたCSR委員会を設置しています。

CSR委員会は、当社グループのCSR活動が社会の常識や期待と合致しているか否かをチェックしながら、その活動方針を決定しています。なお、CSR委員は取締役会の決議により決定しています。

人事・報酬諮問委員会

人事・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問機関として、公正性および透明性を確保する目的のため、取締役・執行役員の人件や報酬に関し、取締役会に意見を述べます。

また、委員の半数以上は社外取締役または社外監査役としています。

リスク管理委員会

リスク管理委員会は、取締役会の諮問機関として、リスク管理体制の適切な構築や、その運用状況における実効性の確保を目的として、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。

取締役・監査役トレーニング

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また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。

社外役員の選定

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、「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および社外監査役として選任しています。

内部統制システム

当社は、会社法および会社法施行規則に基づき、内部統制システム構築の基本方針を取締役に決定し、その体制を整備、運用しています。

専門の内部監査部門である監査部が法令や社内規則などに基づく内部統制・内部管理が適正に行われ、かつ実効的な運用が確保されているかについて現地監査を行い、必要に応じて是正勧告等を行っています。監査の結果については、取締役および監査役ならびに関係部署に報告

しています。なお、監査部と会計監査人は相互に協力し、内部監査の実効的な実施に努めています。

グループ全体の金融商品取引法による内部統制(J-SOX)の遵守と徹底については経理財務部内のJ-SOXグループが、海外子会社における内部統制システム構築については経理財務部に設置された海外内部統制推進室が中心となって対応しています。

会計監査人

会計監査人は、監査役会が会計監査人の選定基準および社内規則に従い、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、選任議案を決定しています。

会計監査人が不正を発見し、適切な対応を求めた場合、または不備・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。

ガバナンス意識調査

グループ全従業員を対象に、毎年「ガバナンス意識調査」を実施しています。企業倫理意識や職場環境等について定期的に調査することで、現状把握を行い、組織単位での意見交換の機会を設けながら、より風通しの良い職場風土づくりに注力しています。

報酬・インセンティブ

取締役の報酬決定方針と手続き

取締役の報酬は、基本報酬、株価上昇による意欲や士気を高めることを目的としたストックオプションおよび賞与により構成しています。基本報酬は、役位ごとの役割の大きさや責任範囲に加え、経営状況等を勘案して固定報酬として決定します。

株式報酬型ストックオプションは、株主総会決議の枠内で、内規に基づき計算された金額を基礎として、その時の株価水準により決定します。

賞与は、各期の売上・利益等の定量的要素に加え、経営基盤強化等の定量的要素も鑑み、総合的な配慮のもとに決定します。

報酬の決定方針、報酬の総支給額およ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、その意見を踏まえて決定します。

報酬額

有価証券報告書で取締役および監査役ごとに報酬の種類別の総額や連結報酬等の総額が1億円以上である者の連結報酬等の総額を開示しています。

資本政策

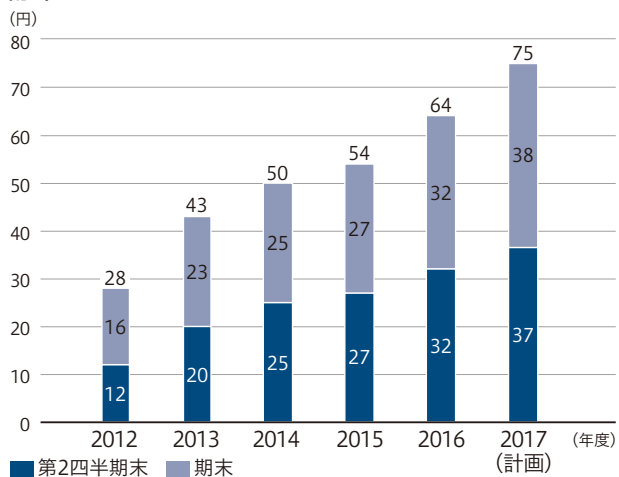
株主価値の最大化に向けて

当社は、株主価値の最大化を経営における重要課題の一つと認識しており、持続的な事業成長による1株当たり利益の成長を図ることはもとより、各年度における利益またはキャッシュ・フローの状況や将来の事業展開等を総合的に勘案し、成長投資、中長期的な平均配当性向40%の株主還元、時機に応じた自己株式取得および消却の実施等、資産効率の改善を通じた株主利益の増進に努めています。

また、成長投資・株主還元・格付けそれぞれを重視してバランスのとれた資本政策を図り、中期経営計画最終年度(2017年1月期)に達成したROE(自己資本利益率)10%台を安定的に創出していきます。

2016年度の配当については、第2四半期末配当32円、期末配当32円の通期64円です。なお、2017年度の配当については、第2四半期末配当37円、期末配当38円の通期75円を計画しています。

配当金



株主・投資家との建設的な対話

株主・投資家の意見を適切に経営に反映

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・投資家との対話を行い、その意見を適切に経営に反映させることが重要であると認識しています。そのためIR担当部署を社長兼COOが統括しています。

機関投資家、個人投資家それぞれに向けて経営説明会や工場等の施設見学会を実施するなど、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んでいます。個別面談や、その他の機会に株主・投資家の皆様からいただいた意見等は、定期的に幹部(会長兼CEO、社長兼COO、副社長兼CFO)で共有する会議を設け、経営判断の参考にしています。