

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。

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、社会の基盤を担う責任ある企業として、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、経営の公正性・透明性を確保するとともに、株主をはじめとするステークホルダーに対する説明責任を十分に果たしてまいります。

コーポレートガバナンス・コードの各原則にかかる記載は、2021年6月の改訂後のコード(プライム市場向けの内容を含む)に基づき記載しております。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1 - 4】

当社では、コーポレートガバナンスガイドラインの「政策保有株式」の項目において、以下のとおり規定し、開示しております。

(1) 保有について

長期的視点での事業戦略および財務戦略の円滑な遂行を踏まえ、取引先との関係の維持・強化により、当社および連結子会社の事業発展に資すると判断した株式を保有します。また、このような上場株式について、個別銘柄ごとに長期的視点での事業戦略および財務戦略に係る定性的な観点、および配当収益その他の経済合理性等の定量的な観点を踏まえて、保有意義を毎年、取締役会で検証します。その結果に基づき、保有意義が認められない場合には、株式市場の状況等を考慮しながら、縮減するなど見直しを行うことを基本方針としております。なお、2023年3月末時点で保有している政策保有株式につきましては、検証の結果、継続保有が妥当であると判断しております。

(2) 議決権行使について

中長期的な株主価値の向上に資するか、当社の株式保有意義を損ねることがないかなどを個別に検証のうえ総合的に判断し、適切に行使します。

【原則1 - 7】

当社では、コーポレートガバナンスガイドラインの「株主の利益に反する取引の防止」の項目において、取締役、監査役および主要株主等との取引について、重要な取引または定型的でない取引については、取締役会による承認を要することを規定し、開示しております。

また、取締役、監査役および主要株主等との取引については、定期的にその有無を確認しております。

【補充原則2 - 4】

中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方(自主的かつ測定可能な目標含む)・人材戦略等については、「株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況>ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」に記載しております。

【原則2 - 6】

当社では、受益者への安定的な年金給付を将来にわたって行うため、リスク・リターンを勘案した運用の基本方針・運用指針に基づき、金融機関へ積立金の運用を委託しております。年金運用体制としては、財務部門における業務経験を有し、金融市場に精通した年金運用担当を常時配置し、各運用委託機関に対して定期的にモニタリングを実施するとともに、毎年、運用方針を確認し、運用結果のモニタリングを実施しております。

【原則3 - 1】

原則3 - 1に示された() ~ ()については、株主総会参考書類および事業報告等において丁寧かつ分かりやすく記載を行っています。

また、ホームページにおいても英語にて情報開示を行っております。

() 当社では、経営理念、経営方針、長期経営構想、中期3か年経営計画を当社ホームページにて開示しております。

(経営理念: <https://tokyugroup.jp/about/philosophy/>)

(経営方針(社長メッセージ): <https://www.tokyu.co.jp/ir/manage/index.html>)

(長期経営構想: <https://www.tokyu.co.jp/ir/manage/lplan.html>)

(中期3か年経営計画: <https://www.tokyu.co.jp/ir/manage/midplan.html>)

() 当社では、取締役会において、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を定めた「コーポレートガバナンスガイドライン」を制定しており、これを当社ホームページにて開示しております。

(コーポレートガバナンスガイドライン: <https://www.tokyu.co.jp/ir/manage/governance.html>)

() 当社では、取締役の報酬等の決定に関する方針を取締役会において決定し、事業報告および本報告書にて開示しております。

() 当社では、人格および見識にすぐれた高い経営能力を有する幹部社員を取締役に登用するとともに、豊富な経験および幅広い見識を有する人材を社外取締役として招聘することにより、知見、年齢等のバランスのとれた経営体制の構築を図っております。また、豊富な経験および財務・会計・法務等に関する幅広い見識を有し、かつ当社の事業や財務状況に関する十分な理解を有する人材を監査役に選任し、当社の経営に対し適正・適法に監査できる体制の構築を図っております。

なお、候補者の適性を客観的に評価し選任の妥当性を議論するため、取締役候補者については取締役会の諮問機関である人事委員会に

において協議を経た上で、監査役候補者については監査役会において、協議および審議を経た上で取締役会において決議しております。
また、代表取締役、執行役員を委嘱された取締役について、法令違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由等が生じた場合は、代表取締役の解職、執行役員の解嘱等について、人事委員会における協議を経た上で、取締役会において決議いたします。
()取締役候補者および監査役候補者については、株主総会参考書類にて全員の選任理由を開示しております。

【補充原則3 - 1】

当社は、「安全・安心」、「まちづくり」、「生活環境品質」、「ひとづくり」、「脱炭素・循環型社会」、「企業統治・コンプライアンス」をサステナブル重要テーマ(マテリアリティ)として設定しており、これらに向き合い、「未来に向けた美しい生活環境の創造、および「事業を通じた継続的な社会課題解決」に取り組んでいくという“サステナブル経営”を経営の基本姿勢としています。詳細については人的資本への投資の考え方(人材戦略)等も含め、中期3か年経営計画・当社ホームページ等にて開示しております。

(サステナブル経営への取組み<全般>: <https://tokyu.disclosure.site/ja/>)

(人材育成方針等: <https://tokyu.disclosure.site/ja/105/>、働き方改革の推進: <https://tokyu.disclosure.site/ja/103/>)

またあわせて当社は、TCFDに賛同を表明しており、気候変動による事業への影響を想定し、リスクマネジメントを強化するとともに、対策と事業戦略を一体化していくための取組みを推進しております。(気候変動の緩和・適応に向けた取り組み: <https://tokyu.disclosure.site/ja/183/>)

【補充原則4 - 1】

当社では、法令上、取締役会における決議事項とすることが定められている事項、およびこれに準ずる事項として、その重要性および性質等に鑑み取締役会における決議事項とすることが適当であると認められる事項について、取締役会において判断・決定しております。

また、取締役会において議論される経営戦略や経営計画策定等の方向性に基づき、業務執行に関する決定を当社の経営陣に委任しております。

具体的には、取締役会が重要な意思決定と執行の監督を的確に実施するために、業務執行に専念する責任者として執行役員を配置し、取締役から業務執行に関わる権限を大幅に委譲することにより、意思決定の迅速化を図っております。

また、事業の基本方針その他経営に関する重要事項については、社長執行役員およびその他関連する重要な組織の長等をもって構成される経営会議を設置し、概ね週1回の開催により、事業運営に関する円滑かつ迅速な意思決定および監督を行っております。

【原則4 - 8】

当社では、会社法および東京証券取引所が定める基準に加え、当社独自の「社外役員の独立性に関する基準」をコーポレートガバナンスガイドラインに定めております。これらの要件を満たす独立社外取締役を4名選任しており、取締役会において独立した中立な立場からの意見を踏まえた議論を可能にしております。各独立社外取締役とも、自身の豊富な経験と幅広い見識を活かして、取締役会や各取締役へ意見を述べるとともに、必要に応じて助言を行っております。

【原則4 - 9】

当社では、独立社外取締役候補者の選定にあたっては、会社法や東京証券取引所が定める基準に加え、コーポレートガバナンスガイドラインに当社独自の基準を定めており、それぞれの要件を満たす候補者を選定しております。

【補充原則4 - 10】

経営陣幹部の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため設置している独立した指名委員会・報酬委員会の構成等については、「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>【取締役関係】、および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)に記載しております。

【補充原則4 - 11】

当社では、取締役会ならびに任意の諮問委員会である人事委員会を通じて、人格および見識にすぐれた高い経営能力を有する幹部社員を取締役候補者に選任するとともに、豊富な経験および幅広い見識を有する人材を社外取締役候補者として選任することで、各取締役の有する知見および年齢等のバランスがとれ、適切なガバナンスが機能する経営体制を築くことに努めております。

また、社外取締役の選任にあたっては、取締役会全体としての知識・経験・能力・専門分野についての多様性および構成のバランスに配慮し、経営者としての豊富な経験や当社の事業分野に対して優れた見識を有する候補者を選定しております。

なお、各取締役の主な専門性とバックグラウンドに関するスキルマトリックスについては株主総会参考書類にて開示しております。

【補充原則4 - 11】

取締役および監査役の兼任状況については、株主総会参考書類にて開示しております。

具体的な内容については、「事業報告>当社の現況>会社役員の状況」および「株主総会参考書類>役員選任議案」に開示しております。

【補充原則4 - 11】

当社の取締役会は、最良のコーポレートガバナンスの構築を通じて企業理念の実現を目指し、その監督機能を発揮するとともに、公正な判断により最善の意思決定を行うことを主たる役割としており、年に1回取締役会の実効性について分析・評価を実施する旨をコーポレートガバナンスガイドラインにおいて定めております。

2022年度における取締役会の実効性についての評価の方法、分析・評価結果の概要は以下の通りです。

評価の方法

評価は、全取締役および全監査役を対象としたアンケートを実施し、その分析・評価結果について、ガバナンス委員会および取締役会において審議を行っております。

なお、アンケートは、2021年のコーポレートガバナンス・コード改訂を踏まえた取締役会の構成、運営、議題、サステナビリティをめぐる課題への取組み等にかかる取締役および監査役の課題認識の有無および前年度までの課題にかかる改善の評価を把握することを目的に、外部コンサルタントの知見を踏まえており、報告された分析結果に基づいて、自己評価を実施しました。

分析・評価結果の概要

取締役会の実効性は、担保されていると認識されていることが確認されております。前年度に抽出された課題に関しては、改善に向けた取り組みが着実に進んでいるとの評価が確認できており、今年度抽出された以下の課題に対しても個別の対応策を講じ、取締役会の一層の充実を図ってまいります。

課題 戦略に係る議論・モニタリング強化

課題 グループガバナンスの強化

課題 諮問委員会の充実・人材に係る議論

また、アンケート結果を踏まえて、外部の弁護士より、実効性が担保されていることに加え、各諮問委員会の審議のテーマ設定を含めて議論を

活性化すること、適時、その活動状況を取締役に報告すること、グループの事業運営に関する情報、重要リスクのアップデート等を適時・適切に取締役会に提供することにより、取締役会の実効性がより高まることが期待できるという旨の評価を受けております。

なお、監査役会においても、その実効性について全監査役を対象に実施したアンケート結果を踏まえた分析・評価、審議を行っております。その結果、2022年度における監査役会は概ね適切な運営がなされていたと評価しました。そのうえで、監査役会は、今後の運営として、人手不足やインフレ進行等経営環境の大きな変化を踏まえ、執行に対し、個別の状況に応じた具体的な事例を含む説明を求めていくこととしました。あわせて、内部監査部門、会計監査人や子会社監査役との連携を一層強化し、特にグループガバナンスの観点から、不祥事案の発生も踏まえ、独占禁止法遵守などコンプライアンスの徹底に向けた取り組み状況について適時適切に監視・検証していくこととしました。

【補充原則4 - 14】

当社は、リベラルアーツやコンプライアンスなどをテーマとして各分野の第一人者を講師に招いた定期的な講演会やセミナーを開催しており、これらには常勤取締役、常勤監査役が出席しています。また、執行役員およびグループ各社の経営層を対象とした研修プログラムを開催し、企業経営全般に係わるスキル・マインドの習得に取り組んでおります。これらに加え、特に交通事業において当社および連結子会社の最大の使命である安全・安心の再周知、再徹底ならびに最新事例の把握を目的とした「東急安全の日」を定め、当社経営層から事業の第一線の責任者に至るまで、研究発表や外部講師による講習会等を実施しております。

社外取締役、社外監査役に対しては、現場視察会の開催や主に新任役員を対象として各部門の執行役員より事業説明を行うなど、業務執行状況を早期に把握できるよう環境整備に努めているほか、取締役会、監査役会、その他行事等の場における常勤取締役、常勤監査役との対話を通じて、当該役員が果たすべき役割・責務の理解を促し、深める機会としております。

【原則5 - 1】

当社では、株主との対話については、IR担当部門が担当しており、社長執行役員およびIRを担当する執行役員が統括しております。社内の関係各部署との連携については、IR担当部門が中心となり、日常的に行っております。

また、株主および投資家との対話については、社長執行役員もしくはIRを担当する執行役員が半期に1回開催する決算説明会、年1回実施する欧州、北米、アジアにおける投資家訪問にて対応を行うことを基本方針としております。

IR活動の状況や、株主および投資家等から寄せられた意見や質疑応答の内容については、取締役会等において取締役や監査役、執行役員等に対して定期的に報告を行っており、経営に反映させております。

なお、インサイダー情報の管理については、企業情報を適時、適正、公正、公平かつ継続的に発信すべく、ディスクロージャーポリシーを定めております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【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)	90,478,800	14.66
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	31,254,700	5.06
第一生命保険株式会社	30,990,167	5.02
日本生命保険相互会社	23,564,693	3.82
三井住友信託銀行株式会社	22,395,800	3.63
株式会社みずほ銀行	9,906,415	1.60
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	9,742,065	1.57
太陽生命保険株式会社	9,566,559	1.55
三菱UFJ信託銀行株式会社	9,393,324	1.53
株式会社三菱UFJ銀行	8,951,578	1.45

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

【大株主の状況】は、2023年3月31日現在の情報であり、記載のほか、当社所有の自己株式が8,023,110株ございます。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
-------------	---------

清水 博	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
蟹瀬 令子			生活サービス、企業経営、国際事業に関する豊富な経験、知見から、当社の経営に対し、適宜助言を行っていただくことを期待し、社外取締役として選任し、さらに独立役員として指定しているものであります。また同氏個人と当社との間で特別な利害関係はありません。
宮崎 緑			国際事業、ESGに関する豊富な経験、知見から、当社の経営に対し、適宜助言を行っていただくことを期待し、社外取締役として選任し、さらに独立役員として指定しているものであります。また同氏個人と当社との間で特別な利害関係はありません。
島田 邦雄			法務・リスクマネジメント、国際事業に関する豊富な経験、知見から、当社の経営に対し、適宜助言を行っていただくことを期待し、社外取締役として選任し、さらに独立役員として指定しているものであります。また同氏個人と当社との間で特別な利害関係はありません。
清水 博		同氏は日本生命保険相互会社の業務執行者であり、同社から当社は、2023年3月末時点で借入金残高全体の約2%に相当する21,017百万円の借入金残高が存在しますが、一般取引先と同様の条件で特記すべき取引関係にはなく、当社の経営に影響を与えるものではありません。	企業経営、財務・会計、ESGに関する豊富な経験、知見から、当社の経営に対し、適宜助言を行っていただくことを期待し、社外取締役として選任し、さらに独立役員として指定しているものであります。また同氏個人と当社との間で特別な利害関係はありません。

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	人事委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、取締役会の諮問機関として、「人事委員会」「報酬委員会」を設置し、全て社外役員を議長としております。「人事委員会」は、議長および議長が指名する代表取締役2名および社外役員2名を構成員とし、取締役候補者の選定、代表取締役の選定・解嘱およびその後継者に関する事項、執行役員の選解任、相談役・顧問等の委嘱に関する事項等について審議しております。「報酬委員会」は、議長および取締役会長(会長を置かないときは取締役社長)および社外役員1名を構成員とし、取締役の報酬の配分に関する事項、相談役・顧問等の報酬について取締役会からの一任を受け審議し決議を行っております。2022年度においては、「人事委員会」について、議長である筆頭独立社外取締役 島田邦雄のほか、独立社外取締役 蟹瀬令子、独立社外取締役 宮崎緑、代表取締役会長 野本弘文、代表取締役社長 高橋和夫を構成員として全員出席のもと4回開催し、取締役候補者の選定、代表取締役の選定、執行役員等の選任、相談役・顧問の委嘱について諮問を受け、取締役会に答申しました。また、「報酬委員会」について、議長である筆頭独立社外取締役 島田邦雄のほか、独立社外取締役 蟹瀬令子、代表取締役会長 野本弘文を構成員として全員出席のもと1回開催し、取締役の報酬の配分、相談役・顧問の報酬について決定しました。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員数	5名
監査役員数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

常勤監査役が、当社の会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人と内部監査部門である内部統制室同席のうえ毎月連絡会を開催し、会計監査実施状況ならびに当社および連結子会社の監査に関する情報の交換を行っている他、会計監査人、監査役双方の監査計画や監査上の主要な検討事項(KAM)に関する説明、意見交換等を適時に行っております。また、内部統制室とは毎月連絡会を行い、当社及び連結子会社の内部監査の結果、進捗状況の報告を受け、監査役監査、内部監査に関する情報の交換を行っている他、監査計画等について適時に説明を受けております。常勤監査役はこれら連携の状況を監査役会で説明しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役員数	2名
社外監査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) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
隅 修三	他の会社の出身者													
松本 拓生	弁護士													

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 社外役員が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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
隅 修三		同氏は東京海上日動火災保険株式会社の相談役であり、当社は同社との間に損害保険料等の取引がありますが、一般取引先と同様の条件で特記すべき取引関係にはなく、当社の経営に影響を与えるものではありません。	企業経営、財務・会計、国際事業、ESGに関する豊富な経験と幅広い見識を有しており、当社の経営に対して適正・適法に監査していただける人格、見識、能力を有すると考えており、社外監査役として選任し、さらに独立役員として指定しているものであります。また同氏個人と当社との間で特別な利害関係はありません。
松本 拓生			会社法および金融商品取引法等に関する豊富な知識と様々な分野における高い見識を有しており、その知識等を当社の監査体制に活かしていただくため、社外監査役として選任し、独立役員として指定しているものであります。また同氏個人と当社との間で特別な利害関係はありません。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に加え、当社独自の「社外役員の独立性判断基準」を制定し、その要件を満たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

社外役員の独立性判断基準

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に加え、以下の各要件のいずれにも該当しない者は、独立性を有するものと判断する。

- 「過去3事業年度のいずれかにおいて、当社の連結売上上の2%以上を占める取引先」の業務執行者
- 「過去3事業年度のいずれかにおいて、当社が売上上の2%以上を占める取引先」の業務執行者
- 「過去3事業年度のいずれかにおいて、当社の連結総資産の2%以上を占める借入先」の業務執行者
- 「過去3事業年度のいずれかにおいて、出資比率10%以上の当社の主要株主および出資先」の業務執行者
- 過去3事業年度のいずれかにおいて、当社から年間100万円超の報酬を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- 当社および連結子会社の取締役等の配偶者または二親等以内の親族

【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	その他
---------------------------	-----

該当項目に関する補足説明

取締役(社外取締役および海外居住者である取締役を除く)に対して、中長期的な業績向上および株主価値の最大化への貢献意識を一層高めることを目的として、株式報酬制度を導入しており、株式交付信託を活用し、取締役の役位等に応じて段階的に付与される株式交付ポイントに基づき、当社株式および金銭を交付および給付します。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない
-----------------	---------------

該当項目に関する補足説明

2022年度において、取締役を支払った金銭による報酬の総額は、385百万円(うち社外取締役に支払った報酬等の総額は、37百万円)であり、株式による報酬の総額は、40百万円であります。なお、株式による報酬の総額は2022年度の費用計上額です。

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

取締役の報酬に関する決定については以下の方針としております。また、監査役の報酬については監査役間で協議の上、決定しております。

取締役の個人別の報酬等(執行役員を兼務している者については、執行役員としての報酬等を含む。)の決定に関する方針

- (1) 中長期的な企業価値の向上および株主価値最大化への貢献意識を一層高めることを目的とする。
- (2) 株主総会の決議の範囲内で、上場企業等他社、主に公共性の高い企業の役員報酬水準、ならび従業員給与の動向を反映し内容及び額を決定する。
- (3) 取締役の役割と責任に値する固定報酬および担当する部門の業績総合評価に基づき算出する業績総合評価報酬ならびに株主と取締役との一層の価値共有を図る株式報酬から成り立つ体系とする。執行役員を兼務する取締役について、その構成割合は業績総合評価が中間値の場合に役位に応じて「固定報酬:業績総合評価報酬:株式報酬=17~26%:64~72%:8~12%」を目安とするが、各人の評価および株価により変動する。その他の取締役については、その職責等も踏まえた構成及び構成割合とする。
- (4) 固定報酬については、役位ならびに代表権の有無に応じて定める。
- (5) 業績総合評価報酬については、執行役員を兼務する取締役のみを対象に給付し、中期経営計画等を踏まえ、担当する部門の予算達成率や実行率等、部門毎の指標を考慮要素とした総合的な考課査定による5段階での評価に基づき算出する。
- (6) 株式報酬については、執行役員を兼務する取締役、取締役会長、取締役副会長、取締役相談役および取締役調査役を対象として、株式交付信託を活用し、役位等に応じて段階的に付与される株式交付ポイントに基づき、当社株式および金銭を交付および給付する。
- (7) 金銭での報酬は毎月給付する。役員就任日が月の中途であるときは、就任の翌日より給付を開始する。株式報酬については株式報酬の対象となる役位を退任した後に交付および給付する。
- (8) (1)~(7)に基づく個人別の報酬の決定については、報酬委員会に決定を一任する。報酬委員会は社外役員2名および取締役会長にて構成し、社外役員を議長とする。原則毎年6月に開催するが、役位の変更や内容を変更する必要がある場合には都度開催し、変更を決定する。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会に係る事項は経営企画室経営管理グループにより、また株主総会に係る事項は社長室総務グループによりサポート体制を敷いております。さらに社外監査役に対しては、業務執行ラインから独立した監査役会事務局スタッフもサポートに当たっております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

0名

その他の事項

相談役・(特別)顧問の委嘱および報酬の決定方法

相談役・(特別)顧問の任期は1年とし、社外役員を議長とする任意の諮問機関である人事委員会に諮問し、その答申に基づき取締役会の決議により決定します。また、相談役・(特別)顧問の報酬は取締役会の決議により決定します。ただし、その報酬について、取締役会で社外役員を議長とする任意の諮問機関である報酬委員会に一任することが決議された場合は、報酬委員会の決議により決定します。

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) 更新

コーポレートガバナンス体制の概要

当社は、取締役会を経営および監督の最高機関と位置づけ、原則として毎月1回定例で開催し、法令・定款および取締役会規程の定めによる会社の経営方針および業務執行上重要事項を議決するとともに、取締役の職務執行を監督しております。

2022年度においては、14回開催しており、社外役員の出席状況については、株主総会参考書類および事業報告に記載をしております。具体的な内容については、「事業報告 > 当社の現況 > 会社役員の状況 > 社外役員に関する事項 > 主な活動状況」に開示しております。取締役会は社外取締役4名を含む11名(男性9名、女性2名)で構成されており、2006年6月より取締役の任期を2年から1年に短縮し、会社経営に対する取締役の責任を明確化しております。また監査役会は社外監査役2名を含む4名(男性4名)からなり、株主の負託を受けた独立機関として取締役の職務執行を監査しております。

2022年度の取締役会における主な審議内容は以下のとおりです。

- ・取締役会の実効性に関する分析および評価
- ・「業務の適正を確保するための体制の整備に関する事項」の運用状況
- ・内部統制報告書および内部統制評価計画
- ・政策保有株式の保有意義の検証
- ・コーポレート・ガバナンス報告書
- ・株式状況、IR活動報告
- ・取締役会決議事項の進捗状況
- ・鉄軌道事業の安全・安定輸送に対する取り組み
- ・気候変動、人権に関する取り組み
- ・子会社株式の取得
- ・子会社への増資、融資

取締役会の諮問機関として、「ガバナンス委員会」「人事委員会」「報酬委員会」を設置し、全て社外役員を議長としております。「ガバナンス委員会」は、議長および議長が指名する代表取締役2名および社外役員2名を構成員とし、コーポレートガバナンスに関する事項全般を審議しております。「人事委員会」は、議長および議長が指名する代表取締役2名および社外役員2名を構成員とし、取締役候補者の選定、代表取締役の選定・解雇およびその後継者に関する事項、執行役員を選任、相談役・顧問等の委嘱に関する事項等について審議しております。「報酬委員会」は、議長および取締役会長(会長を置かないときは取締役社長)および社外役員1名を構成員とし、取締役の報酬の配分に関する事項、相談役・顧問等の報酬について審議し決議を行っております。

業務執行体制としては、経営と執行の分離をすすめ、権限および責任を明確化し、業務執行体制の強化を図ることを目的とした執行役員制度を2005年4月から導入しております。また当社および連結子会社からなる企業集団の経営に関する重要課題を審議する機関として東急グループコーポレート会議を定期的で開催するとともに、会社の業務執行に関する基本方針および重要事項を審議し決定するための経営会議を原則として毎週開催し、効率的かつ効果的な会社運営を実施しております。

なお、取締役会の諮問機関の構成員は以下のとおりです。

- ・ガバナンス委員会
独立社外監査役 隅修三(議長)、筆頭独立社外取締役 島田邦雄、独立社外取締役 清水博、
代表取締役会長 野本弘文、代表取締役社長 堀江正博
- ・人事委員会
筆頭独立社外取締役 島田邦雄(議長)、独立社外取締役 蟹瀬令子、独立社外取締役 宮崎緑、
代表取締役会長 野本弘文、代表取締役副会長 高橋和夫
- ・報酬委員会
筆頭独立社外取締役 島田邦雄(議長)、独立社外取締役 蟹瀬令子、代表取締役会長 野本弘文

業務執行体制としては、経営と執行の分離をすすめ、権限および責任を明確化し、業務執行体制の強化を図ることを目的とした執行役員制度を2005年4月から導入しております。また当社および連結子会社からなる企業集団の経営に関する重要課題を審議する機関として東急グループコーポレート会議を定期的で開催するとともに、会社の業務執行に関する基本方針および重要事項を審議し決定するための経営会議を原則として毎週開催し、効率的かつ効果的な会社運営を実施しております。

監査の状況

(1) 監査役監査の状況

組織・人員

当社の監査役は、常勤監査役2名と非常勤である社外監査役2名の計4名で構成されております。

島本武彦常勤監査役は、銀行や金融持株会社におけるコンプライアンス、リスク管理担当役員、

監査委員会委員など内部統制に関して豊富な経験と幅広い見識を有しております。

秋元直久常勤監査役は、長年にわたり当社および重要な子会社にて事業部門統括や経理部門などの豊富な職務経験を有しております。

両常勤監査役は各々財務・会計に関する相当程度の知見を有しております。

隅修三監査役は損害保険会社の経営者としての、松本拓生監査役は弁護士としての、各々豊富な経験と幅広い見識を有しております。

監査役の職務をサポートする組織として監査役会事務局を設置し、適正な知識、能力、経験を有する専任スタッフ(5名)を配置しております。当該監査役スタッフの人事異動などに関しては監査役の同意を得るものとし、取締役からの独立性を高め、監査役の指示の実効性を確保しております。

監査役会の活動状況

2022年度は合計8回開催し、主要な決議、報告、協議事項は以下の通りです。

決議: 監査計画、会計監査人の選任および報酬同意、監査報告書の作成など

報告: 取締役からの業務報告、会計監査人からの監査状況報告、常勤監査役による監査業務実施状況など

協議: 監査役報酬配分、監査役会の実効性に関する分析および評価、監査役会監査調書など

監査役の主な活動

監査役は、監査役監査基準および監査役会規程の定めるところにより、監査を実施しております。

2022年度は監査役会において以下の重点監査項目を定め活動を実施しており、取締役会に出席し意見表明を行っている他、定期的に代表取締役との意見交換を実施するとともに、社外取締役との意見交換等による連携にも努めております。

- ・法令等遵守状況(重要事項の取締役会等への報告体制、モニタリング部門の機能発揮、企業集団におけるコンプライアンス体制の整備、サステナブル経営に関する社内方針等の対応状況)
- ・内部統制システム、リスク管理体制(内部統制システムの整備・運用、人材戦略の実施状況、重要なリスクの把握・対応、鉄軌道・バス事業における安全・安定輸送の確保、各事業における事故の未然防止等、IT戦略諸施策の推進状況)
- ・取締役会等の意思決定(リスク情報等を踏まえた適切な経営判断プロセス、事業構造改革・大型プロジェクト・ESGへの取り組み、事業全般へのモニタリング)

- ・会計監査人(会計監査実施状況、監査品質の管理体制、会計上の見積りやKAMを含む執行部門との適切なコミュニケーション)
- ・内部監査部門(内部監査の体制整備及び内部監査結果の適時・適切な報告)

常勤監査役は、以下の通りの活動を行い、その状況を監査役会に報告しております。

- ・経営会議、サステナビリティ推進会議など社内の重要な会議への出席と意見表明
- ・代表取締役をはじめ各取締役等執行との定期的および随時の意見交換の実施
- ・ヒアリングや連結子会社を含めた現場往査・視察による情報収集、日常業務の監視・検証
- ・連結子会社経営陣との意見交換や視察による情報収集
- ・会計監査人との毎月の定期的および随時の会合による緊密な連携
- ・内部監査部門との毎月の定期的および随時の会合による緊密な連携(内部監査計画案および内部監査の実施状況や結果の報告など)
- ・コンプライアンスを所管する社長室や財務戦略室など内部統制部門との情報共有による緊密な連携
- ・東急グループ常勤監査役会議や連結会社常勤監査役連絡会の定期的な開催などによる、連結子会社監査役との緊密な連携
- ・主要な連結子会社監査役の兼務、および各連結子会社の監査役を兼務する専任スタッフからの情報収集
- ・連結子会社における不祥事への対応についての監視・検証

また、活動にあたり、eメールやWeb会議システムを活用した、非常勤監査役への経営会議等重要な会議内容の随時の報告や連結子会社監査役などとのコミュニケーション実施など、効果的・効率的な運営に努めております。

非常勤の監査役は、監査役会での常勤監査役活動状況報告や執行からの各種報告、連結子会社を含む現場視察などを通して積極的に情報を入手し、取締役会、監査役会では適時的確な意見表明を行っております。

(2) 内部監査の状況

組織・人員及び手続

当社は、内部統制室に内部監査部門を設置し、内部監査規程に定めるところにより、監査計画を策定し、連結子会社を含めた業務執行状況について、監査を実施しております。内部監査の結果については、代表取締役社長および常勤監査役に監査報告書を提出し、同時に監査対象組織に送付の上、指摘事項への回答およびその是正を求め、内部統制室にて、定期的には正状況の確認を実施しております。さらに、監査結果は、定期的に取り締り会および監査役会に報告しております。

内部監査業務の推進にあたっては、財務及び会計、事業経験など、適正な知識、能力、経験を有する多様なスタッフ(15名)を配し、業務を遂行しております。

また、財務報告の信頼性を確保するため、内部統制室に内部統制評価部門を設置し、19名のスタッフを中心に、金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制の評価および報告を実施しており、必要に応じ内部監査業務の支援をしております。

内部監査、監査役監査及び会計監査の相互連携並びに内部統制部門との関係

内部統制室は、毎月常勤監査役と定期的な会合を実施することにより緊密な連携を図り、内部監査計画案および内部監査の実施状況と結果、体制の整備状況等を報告しております。また、当社の会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人、常勤監査役、内部統制部門(財務戦略室)とも毎月連絡会を開催し、会計監査実施状況並びに当社及び連結子会社の会計監査、監査役監査、内部監査に関する情報の交換を行っております。

内部統制室と常勤監査役は、コンプライアンスを所管する社長室や財務戦略室などの内部統制部門から、連結子会社を含めた内部通報状況、トラブル情報等の共有を受け、積極的に意見交換と緊密な連携を図っております。

内部統制部門と内部監査部門は、監査指摘事項への是正や確認等において、お互いに緊密な連携を図ることにより、業務の適切な実行の確保に向けて職務を遂行しております。

(3) 会計監査の状況

当社は、会計監査人としてEY新日本有限責任監査法人を選任しております。2022年度において会計監査業務を執行した公認会計士は、成田智弘、山元清二、中村崇の3名であり、監査業務に係る補助者は、公認会計士20名、会計士試験合格者等8名、その他43名であります。なお、業務を執行した公認会計士の継続監査年数については、全員7年以内となっております。

役員報酬の決定について

役員報酬に関する方針は、本報告書「経営上の意思決定、執行およ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 > [取締役報酬関係] > 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

責任限定契約および役員等賠償責任保険契約について

当社は、各社外出身の取締役および監査役との間で、職務を行うことにつき、善意でかつ重大な過失がないときは、会社法第423条第1項の責任について、会社法第427条第1項に基づき、会社法第425条第1項に規定する最低責任限度額を限度とする契約を締結しております。

また、当社は、役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結し、被保険者が負担することになる職務の執行に関し責任を負うことまたは当該責任の追及に係る請求を受けることによって生ずることのある損害を当該保険契約によって填補することとしております。各取締役および監査役は、当該保険契約の被保険者に含まれております。

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

当社および連結子会社では「安全」をすべての事業の根幹と位置づけ、特に鉄道事業は極めて公共性の高い事業領域に属しており、お客さまの安全の確保が最大かつ最重要の責務であると認識し、積極的な取組みを推進しております。今後も、当社および連結子会社の安全管理体制を保全・確保することにより、企業価値・株主の共同利益を向上させていくためには、コーポレート・ガバナンス体制に基づき、長期的視点に立った経営計画・職務遂行を推進する必要があると考えております。

当社の役員に関して、社内取締役には人格および見識にすぐれた高い経営能力を有する幹部社員を登用し、社外取締役には豊富な経験および幅広い見識を有する人材を選任しております。また、監査役には豊富な経験および財務・会計・法務等に関する幅広い見識を有し、かつ当社の事業や財務状況に関する十分な理解を有する人材を選任しております。なお、社外取締役・社外監査役は、その知見や独立した立場からの意見等を当社の経営に反映することで、社内取締役・執行役員の適切な職務執行を確保していると確信しております。

さらに当社は、多くの連結子会社とともに幅広い事業を展開しており、企業集団全体として、株主の皆さま、お客さま、沿線住民の方々、行政機関、関係事業者、債権者、そして従業員やその家族といった、ステークホルダー全般との信頼関係を維持向上させることが重要と考えております。そのため連結子会社を含めた企業集団を全体最適の観点から一元的にマネジメントすることができるよう、内部統制システム等の整備を進め、グループガバナンスを発揮するよう努めております。

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	法定期日より3営業日前を目途に発送。 株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet および自社のウェブサイトにて招集通知の公表を開始。
電磁的方法による議決権の行使	第133期 定時株主総会(2002年6月)から実施。
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	議決権電子行使プラットフォーム(東証プラットフォーム)に参加。
招集通知(要約)の英文での提供	第147期 定時株主総会(2016年6月)から実施。
その他	報告事項のビジュアル化、当社ホームページへの招集通知等の掲載。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	方針や基準に加え、開示方法、沈黙期間等に関して定めてあり、当社ホームページに掲載しております。 URL: https://www.tokyu.co.jp/ir/manage/disclosure.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	毎年、当社線沿線地域をはじめ、国内各地で個人投資家向け説明会を開催しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	原則として年2回(第2四半期決算、期末決算発表後)実施しており、社長執行役員およびIRを担当する執行役員等が説明者となります。また、決算発表後に電話会議を開催(年4回)するなど、案件に応じて随時開催しております。その他、当社施設見学会等を実施しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	毎年、欧州、北米、アジアの主要都市において、社長執行役員やIRを担当する執行役員が説明者となり、個別訪問ミーティングを実施しております。また、IR資料(英訳)をホームページにて公開しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	月次データ、適時開示資料、決算短信、アナリスト・機関投資家向けの定期的説明会用の資料および当日の質疑、有価証券報告書および四半期報告書、株主招集通知、株主通信、社債・格付情報等を掲載しております。 URL: https://www.tokyu.co.jp/ir/investors.html	
IRに関する部署(担当者)の設置	財務戦略室 主計グループに連結IR担当を設置しております。	
その他	国内外のIRカンファレンスに随時参加しております。	

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	コーポレートガバナンスガイドライン、東急グループコンプライアンス指針及び当社行動規範、個人情報保護ポリシーの策定・実施。

環境保全活動、CSR活動等の実施	サステナブル調達ポリシーの策定・実施、環境保全・社会貢献に係る諸活動の実施。
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	諸施策並びに活動状況について、当社ホームページへの掲載。

・中期3か年経営計画の「人材戦略」コンセプト

2021年度を始期とする中期3か年経営計画にて策定した『変革』というスローガンのもと、当社の「変革」を推進し企業価値の最大化を図るための原動力として、従業員の“個”の最大化を支援しております。従業員の誰もが当社で働くことに価値と誇りを感じ、成長の機会や自分らしい人生を歩めるよう、エンプロイーエクスペリエンス(従業員としての経験価値)を高めるような取り組みを行うとともに、従業員の成長を会社へ還元していく意識改革を推進しております。

・人材育成方針

当社の人材育成は、「自律的なキャリア形成支援」、「グループ経営の人材育成」、「専門人材育成」の3つの枠組みで展開しております。

自律的なキャリア形成支援としては、社員が自律的にキャリアを形成できる環境を整備するため、キャリア形成のプロセスを明示した施策を展開しております。具体的には、上司部下間での定期的な1on1ミーティング、自己理解や自己のキャリアを考えるきっかけを提供する「キャリアセミナー」、社外のキャリアコンサルタントとの「キャリア相談」、視野拡大を図るため他社のメンバーとお互いの知見を提供しながら行う「異業種交流研修」、隙間時間を利用したサブスクリプション型の動画研修やWEBコンテンツ教材の提供などを通じ、自己学習の支援を行っております。

グループ経営の人材育成としては、東急グループ全体の組織力、人間力を高めることを目的とした「東急アカデミー」を2006年より開講し、これまで延べ800名以上(2023年3月末現在)の修了者を輩出してきました。「経験」「内省」「学習」の3つの学習プロセスを通じて、経営人材としての能力・スキルを高めるとともに、グループ各社の次世代を担う人材同士の相互啓発を通じて、各人が東急グループの理念を実現し続ける経営者として成長する機会を提供しております。

専門人材育成としては、公募選抜による大学院派遣を始め、各事業で求められる知識やスキル習得の支援を通じ、専門人材の育成に取り組んでおります。

その他にも、全社員を対象としたデジタル基礎研修によるDXマインドの底上げ、社内起業家育成制度によるチャレンジする人材の育成と企業風土の醸成、社内副業制度・社外複業ガイドラインの整備等、全社的に人材育成のためのさまざまな取り組みを実施しております。

・社内環境整備方針

社会環境の急激な変化に伴い、さまざまなバックグラウンドを持つ人材が社内が増えてきていることを踏まえ、当社では「誰もが働き続けたい会社」の実現に向けて社内環境整備を進めております。

当社では2000年代初頭より働き方改革に積極的に取り組み、働きやすい環境づくりを推進してまいりましたが、社会環境や人々の価値観などの急激な変化を踏まえ、より柔軟な働き方を実現し、生産性向上やイノベーション創出につながるよう、さらなる改革に取り組んでおります。

代表的な取り組みとして、自身の職務や環境に合わせて働く時間や場所を従業員が主体的に選択する「スマートチョイス」を展開し、フレックスタイム制やテレワーク制度などの整備を行っております。

また、今後目指す働き方として、従業員やチームのミッション・成果を意識し、多様な働き方を効果的に選択・組み合わせる「東急ベストハイブリッド」方針を掲げております。本方針は、働き方のニーズを把握するための全社アンケート分析結果を踏まえて策定したものです。本方針により、フレックスタイム制やテレワーク制度などの効果的な活用、そして従業員個人やチームの「ベストパフォーマンス」発揮を追求してまいります。

更に、従業員の多様化のみならずお客さまニーズも多様化していることを踏まえ、当社はダイバーシティマネジメント(多様性を生かす組織づくり)を人材戦略の要素のひとつと認識し、制度・風土・マインドの3つの観点から各種取り組みを展開しております。

なかでも女性活躍推進については、鉄道業を祖業とする当社の実情をふまえると、ダイバーシティマネジメントに最もインパクトを与えるテーマであると認識し、特に注力してまいりました。その他、障がい者雇用についても特例子会社の設立をはじめ、障がい者が安心して長く働き続けられる環境づくりを推進しております()。今後は年齢、性的指向、家庭環境、経験、価値観などより広範な切り口でダイバーシティマネジメントに取り組んでまいります。障がい者雇用率(実績):2.79%(2022年6月、当社企業グループ7社算定)

同じく人材戦略の要素である健康経営についても積極的に取り組んでおります。当社では、豊かさ・快適さ、そして、当社事業の根幹である交通事業をはじめとする「安全」と「安心」「安定」の確保は、お客さまが当社にお寄せくださる信頼の源泉であり、各種サービスの提供する従業員とその家族の健康は事業を支える根幹と考えております。東急グループの存在理念(美しい生活環境を創造し、調和ある社会と、一人ひとりの幸せを追求する)を踏まえ、その実現に欠くことのできない「健康」を追求する経営を推進するため、2016年に「健康宣言」を制定しました。

加えて、CHO（最高健康責任者）を設置し経営トップがその役割を果たすことで、従業員の心身の健康管理はもとより、沿線のお客さまの健康づくりにも積極的に取り組んでおります。CHOのリーダーシップのもと、企業立病院である東急病院を有する強みを活かし、従業員およびその家族に対してメンタルヘルス対策、がん対策、生活習慣・運動対策を重点施策とし、近年ではプレゼンティーズムの改善にも取り組むことで、安心・安全の更なる構築や労働生産性の向上、ウェルビーイングの実現を目指すことを方針としております。

主な指標(目標および実績)	A(2023年度)	B(2022年度)
・従業員エンゲージメント	10%以上(2023年度末)	12.9%(2022年度末)
・管理職に占める女性比率	100%(2023年度)	90.6%(2022年度)
・男性育児休業取得率 1	-	103.2%(2022年度)
2	-	32.7日(2022年度)
・男性育児休業平均取得日数	30%以上(2023年度)	24.3%(2022年度)
・教育制度利用率	22.0%以下(2023年度末)	22.7%(2022年度末)
・喫煙者率	35.0%以下(2023年度末)	32.3%(2022年度末)
・肥満者率	50.0%以上(2023年度末)	46.2%(2022年度末)
・運動習慣率		

1 前年度に子が生まれた男性従業員の内、前年度+当年度に育児休職等を取得した者の割合

2 当年度に子が生まれた男性従業員に対し、当年度に育児休職等を取得した男性従業員の割合(改正育児・介護休業法に基づき算出)

外部評価

こうした取り組みの結果、「女性活躍推進」に優れた企業として「なでしこ銘柄」に10年連続(2012～2021年度)、「健康経営の推進」に優れた企業として「健康経営銘柄」に7年連続(2014～2020年度)、「健康経営優良法人(ホワイト500)」に2年連続(2021～2022年度)で選定、またLGBTへの取り組みに優れた企業としてPRIDE指標2022「ゴールド」を受賞するなど、社外からさまざまな評価をいただいております。

<人材戦略における各種取り組み> <https://tokyu.disclosure.site/ja/285/>

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】

グループ経営方針における「コンプライアンス経営によるリスク管理」に基づく取組みを踏まえつつ、経営環境の変化等に対応するため、体制について不断の見直しを行い、実効性のある内部統制の高度化を推進しております。

【内部統制システムの整備状況】

(1) 取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

「行動規範」を周知、徹底し、適正な法令遵守体制を構築、運用するとともに、役員および従業員を対象に法令遵守に関する研修等を定期的実施しております。

コンプライアンス上の課題については、サステナビリティ推進会議において社内からの報告を一元的に受けるものとし、このうち重要なものについては、経営会議において審議を行い、取締役会へ報告しております。

社内担当部署および社外の弁護士事務所に内部通報窓口を設置し、法令または行動規範に違反する行為に関し従業員および連結子会社従業員が直接通報、相談できるようにするとともに、違反行為の是正を行っております。

業務の適切な実行を確保するため、内部監査の体制を強化するとともに、内部監査の結果を経営層に対し報告しております。財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に係る内部統制を適切に整備、運用しております。

(2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る文書その他情報について、法令および社内規程等に基づき適切に保存および管理を行っております。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

安全管理上の課題については、サステナビリティ推進会議において社内からの報告を一元的に受けるものとし、このうち重要なものについては、経営会議にて審議を行い、取締役会へ報告しております。

連結経営の視点に基づいて当社および子会社の重要リスクの認識、評価を行い、リスク管理方針等を経営会議において審議し、取締役会へ報告しております。

事業活動に関する様々な危機管理を行い損失の最小化を図るため、危機管理の基本規程を定め、全社的な危機管理体制を整備、運用しております。

(4) 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

取締役会において取締役の業務分担を決議し、取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するとともに、執行役員制度に基づき、経営と執行の役割を明確化し、業務執行体制の強化、権限と責任の明確化を行い、コーポレートガバナンスの強化を図っております。

取締役会を原則として毎月1回開催するほか、経営会議を開催し、会社の業務執行に関する基本方針および重要事項を審議し決定しております。

業務の円滑かつ能率的運営を図るため、業務執行規程を定め、業務組織における主要業務の分掌ならびに権限および責任を明確にしております。

重要な情報が識別され適切に経営層に報告されるとともに、指示事項が組織全体に確実に伝達されるための仕組みを整備、運用しております。

(5) 企業集団における業務の適正を確保するための体制

子会社の取締役等および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
グループ内部統制ガイドラインの周知により、内部統制の実効性を高めるとともに、子会社に対し、セルフチェック、内部監査等の手法を組み合わせたモニタリングを実施し、業務の適正を確保しております。

東急グループサステナビリティ推進会議を開催し、企業集団としてサステナブル経営を一体的に推進しております。
連結経理に関するガイドライン等により財務報告に係る内部統制の整備、運用を行うとともに、評価を実施し、不備を是正しております。

子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する事項

グループ経営基本規程に基づいて、子会社から当社へ必要な報告を行わせるとともに、子会社の重要業務の執行等について当社の取締役会、経営会議において審議・報告しております。

子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

グループ経営基本規程に基づいて、当社は子会社に対しリスクの把握、評価、対応を行わせるとともに、東急グループサステナビリティ推進会議等を開催し、企業集団として安全管理活動を一体的に推進しております。

鉄道事業における輸送の安全確保について、その整備・運用状況を、東急電鉄株式会社から、当社の取締役会・経営会議に報告しております。

子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

東急グループコーポレート会議を開催し、グループ経営の方針を決定するとともに、グループ会社経営会議等を開催し、子会社の経営実態を把握し、評価しております。

(6) 監査役職務を補助すべき使用人に関する事項

専任部署として監査役会事務局を設置し、その事務局の使用人は監査役の指示に基づきその職務を行っております。
当該使用人の人事異動については、監査役と事前協議を行っております。

(7) 監査役への報告に関する体制

重要な意思決定の過程および業務の執行状況の把握に資するため、取締役会その他の重要な社内会議への監査役の出席の機会を確保するとともに、当社および子会社の役員からの監査役への適切な報告を実施しております。

当社および子会社の著しい損害が生じるおそれのある事実その他重要な事項について監査役に報告するとともにリスクの管理の状況について監査役に報告しております。

内部監査部門は当社および子会社の内部監査の結果等の適切な報告を行い、緊密な連携を保っております。

当該報告を行った当社および子会社の役員に対し、当該報告をしたことを理由として不利な扱いをいたしません。

(8) 監査役職務の執行について生ずる費用等の処理に係る方針

監査役がその職務を執行するうえで必要な費用については、監査役と協議のうえ毎年度予算措置を行い、その費用の前払い等が必要な場合には、監査役の請求により担当部署において速やかに対応することとしております。

(9) その他監査役職務の監査が実効的に行われることを確保するための体制

常勤監査役が子会社等の常勤監査役と監査方針・監査方法などの協議・情報交換を行うために定期的に開催する東急グループ常勤監査役会議および連結会社常勤監査役連絡会において、情報提供などの協力を行っております。

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

当社では、反社会的勢力および団体とは取引や利益供与等はもちろん、一切の関係を拒絶しております。また、警察当局等外部機関との連携を強化し、反社会的勢力排除のための体制を整備、運用しております。

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

当社は、2000年4月、「21世紀においても持続的に成長する東急グループ」を目指して「東急グループ経営方針」を策定し、グループ再編を積極的に進めるとともに、財務的な課題の克服に努めてまいりました。次いで2005年4月より成長戦略に軸足を移し、持続的成長の基盤確立に努め、2021年度からは、新型コロナウイルス感染症拡大による当社の各事業への影響を踏まえ、「変革」- 事業環境変化への対応による収益還元と進化」を基本方針とする中期3か年経営計画に取り組んでおります。

また、当社の各事業を取り巻く環境変化に対応すべく、鉄道事業の分社化や不動産運営事業の子会社への移管など、グループ経営体制の高度化に取り組むとともに、2019年度において2030年に向けての経営スタンスおよび成長戦略の方向性や2050年目線での東急グループの描く未来を示した長期経営構想を策定し、継続的に社会課題の解決に取り組むサステナブル経営を推進しております。

2022年3月には「環境ビジョン2030」を策定し、「なにげない日々が、未来をうごかす」をコンセプトとして、お客さまをはじめとするパートナーと連携し、環境と調和する街のモデルを模索しながら世界の課題解決への貢献にもつなげていくことを目指します。

このように長期的な視点に立った経営計画を推進し、当社が企業価値・株主の共同の利益を保全・確保し向上させていくためには、以下の各項目を実行することが不可欠と考えており、より一層これらの実現に努めてまいります。

- (1) グループにおける鉄道事業は極めて公共性の高い事業領域に属しており、お客さまの安全確保を第一義とした全社の推進体制を確保すること
- (2) 安全性および利便性の向上を目指した中長期的な投資を継続的に行い、それを可能とする経営の安定性を確保すること
- (3) 長期的な視点に立ち、沿線開発と不動産事業の更なる推進を継続するとともに、広域の移動を促進、街や地域を活性化させるべく、交通・リテール・生活サービスなどグループの各事業を一体的に展開すること
- (4) 子会社の少数株主の利益を損なわないように配慮しつつ、グループの各事業を全体最適の観点から一元的にマネジメントすることができる

- よう、当社が強力なグループガバナンスを発揮すること
- (5)株主の皆さま、お客さま、沿線住民の方々、行政機関、関係事業者、債権者、そして従業員やその家族といった事業にとって重要なステークホルダー全般との信頼関係を維持向上させること

当社の株式は上場されており、当社株式の大量取得を目的とする買付であっても、それが当社の企業価値・株主の共同の利益に資すると判断される限り否定されるべきものではありません。また、株式会社の支配権の移転を伴う買収提案について対抗措置をとるべきとの判断には、最終的には合理的手続きを経て確定される株主全体の意思が反映されるべきものと考えております。

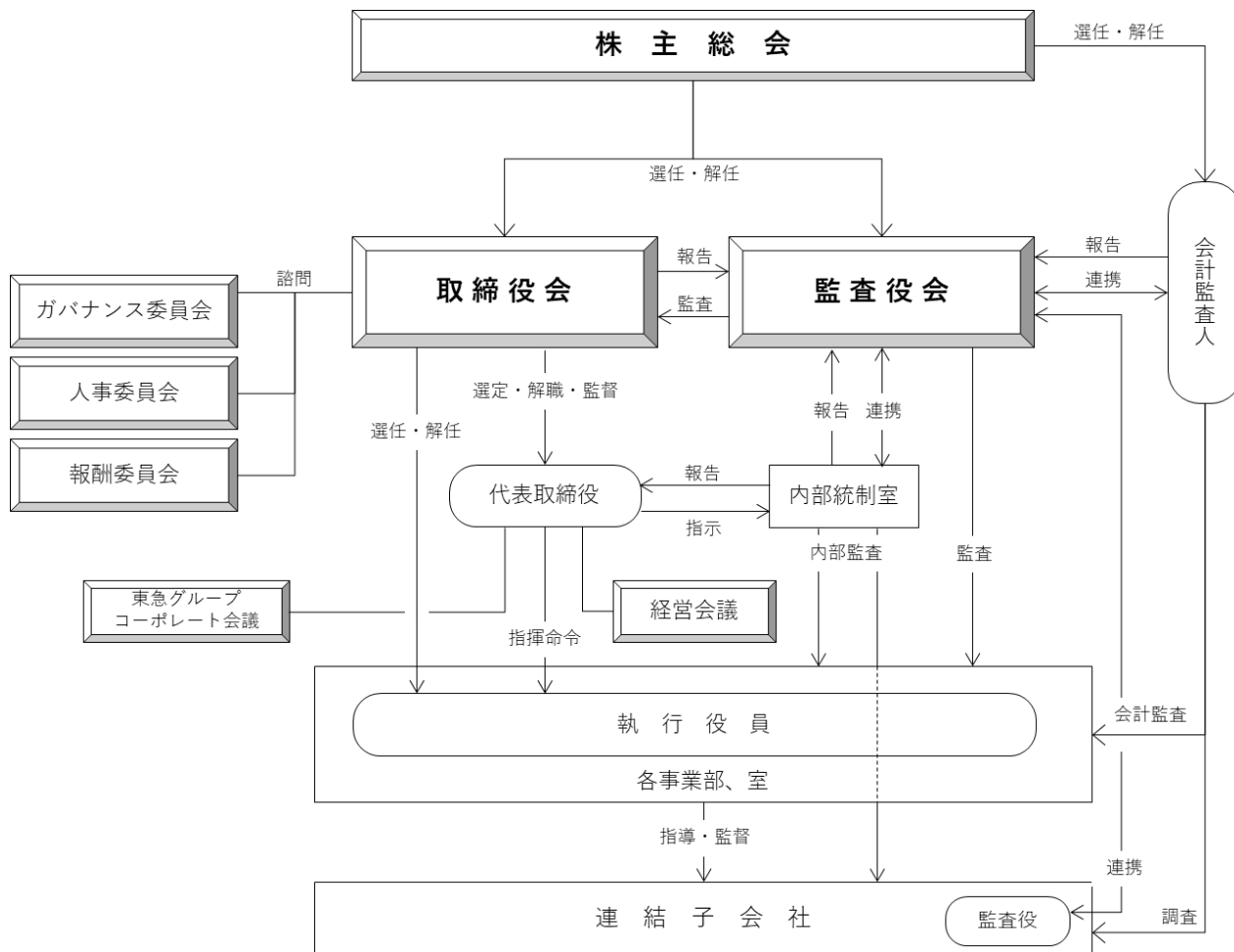
しかしながら、株式の大量取得行為の中にはその目的・手法などから見て、企業価値・株主の共同の利益に対して明白な侵害をもたらすもの、例えば短期的な利益追求を目的とすることなどにより鉄道事業の安全確保に悪影響を及ぼす可能性があるもの、また買収を二段階で行い、最初の買付に応じなければ不利益になる、あるいはそのような危惧を抱かせる状況を作り出し、株主に株式の売却を事実上強要するおそれがあるもの等、不適切な方法による、あるいは不適切な者による企業買収の存在は否定できません。また、株式の大量取得行為の提案がなされた場合において、これの是非を判断する十分な情報や代替案を株主の皆さまが持ち合わせていないにも関わらず、そのまま買収が行われてしまう場合もあり得ます。

当事業にとって重要なステークホルダーの利益を考慮しつつ、このような買収から企業価値・株主の共同の利益を守り、これらに資するよう行動することは、当社の経営を負託された者として当然の責務であると認識しております。

現時点において、当社は具体的にこのような買収の脅威にさらされているとの認識はありませんが、当社株式の取引や株主の異動の状況を常にチェックするとともに、当社株式を大量に取得しようとする者が出現した場合に、判断の客観性を担保しつつ、企業価値・株主の共同の利益を保全・確保および向上させるために必要な措置が取れるよう、社内における体制を整え、役割分担や行うべき対応を明確にしております。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【内部統制システムを含むコーポレート・ガバナンス体制についての模式図】



【適時開示体制の概要(模式図)】

