

コーポレートガバナンス・ガイドライン

KEIKYU

2015年11月5日制定

2018年6月28日改正

2018年11月7日改正

2019年6月27日改正

2020年6月26日改正

2021年3月31日改正

2021年6月29日改正

2021年11月11日改正

2022年4月1日改正

2022年4月20日改正

2022年6月29日改正

2023年4月1日改正

2024年5月10日改正

第1章 総 則

1. 目 的

本ガイドラインは、京浜急行電鉄株式会社および京急グループ各社（以下、「当社グループ」という。）のコーポレートガバナンスに関する基本的な枠組み、考え方および運営指針を明確化し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資することを目的とする。

2. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

コーポレートガバナンスは、当社グループにおけるすべての事業のベースであり、経営の基盤となる概念であると考えている。

当社グループは、ライフラインを担う企業集団として、すべての事業において安全の徹底を図るとともに、お客さま、株主・投資家、地域・社会・環境、取引先および従業員などのステークホルダーと適切な協働を図り、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、「グループ理念（経営理念および行動指針）」（別紙1参照）、「サステナビリティ基本方針」（別紙2参照）および「長期ビジョン」に基づき、透明性、客観性の高い体制の構築を目指し、コーポレートガバナンスの持続的な強化に取り組む。

3. グループ理念

当社グループの存在意義・使命として、「グループ理念」を定め、当社ウェブサイト等に開示する。

4. サステナビリティ基本方針

社会と当社グループの持続的可能性を高めるため、「サステナビリティ基本方針」を定め、当社ウェブサイト等に開示する。

5. 長期ビジョン

当社グループは、2040年度に目指すべき将来像である長期ビジョンを「『移動』と『まち創造』2つのプラットフォームが織りなす相互価値共創のスパイラルアップにより持続的に発展する沿線を実現する」と定めている。鉄道事業をはじめとする「移動プラットフォーム」が、移動環境の最適化を通じてまちの価値向上と沿線範囲を拡大する一方で、不動産事業をはじめとする「まち創造プラットフォーム」が、移動のきっかけや人の流れの需要を創出することで、相互の事業における相乗効果を最大化し、新しい価値の創出を図る。

また、沿線内はもちろんのこと、沿線外においても資本収益性・成長性が高い事業を見極め、取り組んでいくことで、沿線価値共創の推進を支えるとともに、持続的な企業価値の向上を目指す。

第2章 コーポレートガバナンス体制

1. 機関設計

当社は、監査役会設置会社を選択し、会社の機関として、取締役会のほか監査役会、会計監査人などを設置する。また、取締役会における経営の監督機能の強化および業務執行部門に求められる業務執行機能の強化を行うことを目的として、執行役員制度を導入し、グループ経営会議を設置する。

取締役会は、原則毎月1回開催し、法令・定款で定められた事項や経営上の重要事項の決議および報告ならびに職務執行の監督を行う。

監査役会は、原則四半期に1回以上開催し、各監査役の監査状況の報告および監査役会の監査意見の形成を行う。

当社は、取締役の人事・報酬および後継者育成計画の決定に関する取締役会の透明性、客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として、半数以上が独立社外取締役で構成され、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会を設置する。

2. 取締役会、取締役

(1) 取締役会および取締役の役割・責務

取締役会は、取締役会における議論を深耕させ、当社の一層の発展に資するため、「取締役会規程」において、取締役会での決議事項を定め、同規程以外の主な事項については、グループ経営会議において、議論し、決議することにより意思決定の迅速化を図る。

取締役は、株主総会において株主から選任され経営の付託を受けていることを認識し、取締役会の決議を通じてその見識と経験を最大限に発揮して当社の意思決定を行うとともに職務執行の監督を行い、違法行為や当社グループに損害を与えるおそれのある行為についてはこれを指摘し是正する。執行役員は、取締役会が決定した基本方針に従ってその監督のもとで、効率的に当社グループの業務執行の決定と遂行を担う。また、グループ経営会議の構成員となり、同会議に付議されるすべての事案について、最善の結果が得られるよう議論し決議するとともに、相互に執行状況の監督を行う。

(2) 取締役会の構成

取締役会は、取締役会全体としての知識、経験、能力、専門分野のバランスおよび性別などの多様性に配慮した人員構成とし、定款の定めに従い19名以内とする。

当社は、社内取締役のなかから代表取締役を原則2名以上選定するほか、実効性の高い経営監督機能を確保するため、独立社外取締役を取締役の3分の1以上選任する。

当社は、中長期的な経営戦略および経営課題に基づいて、取締役に求めるスキル（知識・経験・能力）を設定し、各取締役、監査役および執行役員の主な専門性、経験および知見に

関するスキル・マトリックスを作成している。社内取締役には、事業部門および管理部門に関するスキルを備え、当社の事業を深く理解していることを求めている。また、社外取締役には、業務執行の監督等に活かすための専門性、豊富な経験および幅広い知見を備えていることを求めている。

(3) 取締役会の運営

取締役会は、当社の意思決定を行うとともに職務執行の監督を適切かつ円滑に行うために、次の点に留意した会議運営を行う。

- ・年間開催スケジュールは、日程調整のうえ相当程度前までに決定し通知する。
- ・議題および審議時間は、必要かつ十分な議論が行えるように適切に設定する。
- ・議案は、各役員に対して事前検討に必要な時間を確保して配布するとともに、必要に応じて事前説明および情報提供を行い、議案内容の理解を促す。

(4) 取締役会の実効性の分析・評価

取締役会は、取締役会の実効性を高めるため、年1回、各取締役による取締役会への自己評価を実施する。自己評価の結果を踏まえ、課題点を協議し、取締役会の運営に活かす。

取締役会は、取締役会全体の実効性の分析・評価の概要をコーポレート・ガバナンス報告書に開示する。

(5) 取締役の選任・解任手続き

取締役会は、取締役候補者の選任を行うにあたっては、本人の経験および能力を踏まえ、業務執行部門の一員としてのみならず、当社グループの置かれている経営状況の変化を認識し、企業の社会的責任を踏まえたうえで、当社の成長戦略を検証・決定し、その執行状況を適切に監督し、中長期的に当社グループの企業価値を向上させていくことができる者を選任する。また、取締役に、法令、定款、社内規定に違反した行為があった場合、その他、取締役に求められる役割・責務を果たしていないと取締役会が判断した場合等は、株主総会に解任議案を付議する。

株主総会に付議する取締役選任・解任議案は、代表取締役社長が、取締役会で定めた「取締役選解任基準」に基づき作成し、指名・報酬委員会への諮問を経て、取締役会において決定する。個々の選任・解任理由については、株主総会招集通知に開示する。

(6) 代表取締役社長の選任・解任手続き

取締役会は、代表取締役社長候補者の選任を行うにあたっては、取締役に求められる選任基準に加え、当社グループの代表として求められる要素を発揮することが期待される人財を選任する。また、代表取締役社長に、法令、定款、社内規定に違反した行為があった場合、

その他、代表取締役社長に求められる役割・責務を果たしていないと取締役会が判断した場合等は、解任する。

選任および解任は、指名・報酬委員会への諮問を経て、取締役会において決定する。

(7) 代表取締役社長の後継者育成計画

代表取締役社長の後継者を計画的に育成・選任することで、当社グループ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、代表取締役社長の後継者育成計画を策定する。

後継者候補に対して部門横断的なジョブローテーションを実施し、グループ会社等の役員を経験させるとともに、教育研修を組み込み、経営者としての資質を向上させる。

後継者育成計画は、代表取締役社長が作成し、指名・報酬委員会への諮問を経て、取締役会において決定する。取締役会は、その計画について適切な監督を行う。

(8) 取締役の報酬

当社は、報酬制度について「取締役および執行役員の個人別の報酬等の内容に係る決定方針」（別紙3参照）を定める。

取締役の報酬は、当社グループ経営の特性に鑑みて、短期的な業績に加えて、中長期的な企業価値・業績向上への貢献および株主との価値共有を重視する。

取締役の報酬案は、代表取締役社長が作成し、指名・報酬委員会への諮問を経て、取締役会において報酬額を決定する。

(9) 内部統制・リスク管理体制の適切な整備

取締役会は、適切なリスクテイクを支える環境を整備するため、「内部統制体制構築の基本方針」を定める。

取締役会は、コンプライアンス、財務報告の適正性の確保およびリスク管理等の体制を構築し、その運用状況の報告を受け、情報の共有化を図るとともに、体制が適切に構築、運用されているか監督を行う。

3. 監査役会、監査役

(1) 監査役会および監査役の役割・責務

監査役会および監査役は、権限の行使や職務の執行にあたっては株主からの付託を受けていることを認識し、取締役会その他の重要な会議においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるよう努める。

(2) 監査役会の構成

監査役会は、財務・会計に関する適切な知見を有する者を含み、定款の定めに従い5名以

内とし、監査役の半数以上を独立社外監査役とする。

(3) 監査役会の運営

監査役会は、監査の方針および監査計画を定めるとともに、常勤監査役と非常勤監査役を選定する。

常勤監査役は、往査や経営陣からの報告聴取等の日常監査を行い、その結果について非常勤監査役に対し報告する。

非常勤監査役は、常勤監査役からの報告に対して専門的知見等に基づく助言や意見表明を行い、監査役監査の実効性の向上を図る。

各監査役は、独立社外取締役と適宜情報・意見の交換を行い、独立社外取締役との連携を図る。

(4) 監査役の選任・解任手続き

取締役会は、監査役候補者の選任を行うにあたっては、取締役の職務執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識、経験および能力を有する者を選任する。

株主総会に付議する監査役選任・解任議案は、代表取締役社長が作成し、監査役会の同意を得たうえで、取締役会において決定する。個々の選任・解任理由については、株主総会招集通知に開示する。

(5) 監査役の報酬

監査役の報酬は、株主総会決議の範囲内で、監査役の協議によって決定し、監査業務の適正性および独立性を確保する観点から、固定報酬のみとする。

4. 指名・報酬委員会

取締役の人事・報酬および後継者育成計画の決定に関する取締役会の透明性、客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として、半数以上が独立社外取締役で構成され、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会を設置する。

5. 独立社外取締役

(1) 独立社外取締役の役割・活用

取締役会は、多様な経験と幅広い見識を有する有識者などを独立社外取締役として取締役の3分の1以上選任する。

取締役会は、独立社外取締役から、それぞれの専門性や幅広い見地から有益なアドバイスを受け、当社グループの経営に反映するほか、取締役の職務執行に対して、適切な意見、助言を求め、経営の監督強化を図る。

(2) 独立社外取締役・独立社外監査役の独立性の判断基準

取締役会は、独立社外取締役・独立社外監査役候補者の選任にあたっては、独立性を実質的に担保するため、金融商品取引所が定める独立性判断基準を踏まえた「社外役員の独立性の判断基準」（別紙4参照）を定め、同基準を充たす者を候補者として選任する。

(3) 独立社外取締役・独立社外監査役による会合

独立社外取締役は、独立社外監査役との合同グループ施設見学等の機会を活用しながら、独立社外取締役・独立社外監査役のみの会合等を開催し、情報の交換・共有を図り、意見を取締役会における議論等に活かす。

(4) 他の会社等の兼職

独立社外取締役・独立社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の職務に振り向け、兼職については合理的範囲に留めるものとし、重要な兼職状況を株主総会招集通知等に開示する。

6. 外部会計監査人

(1) 外部会計監査人の適正な監査

当社は、外部会計監査人の年度監査計画について事前に協議を図るとともに、年度監査計画を確実に実行できる環境の整備を図るなど、外部会計監査人による適正な監査の確保に努める。

(2) 外部会計監査人の評価・確認

監査役会は、外部会計監査人候補の選定・評価基準を定めるとともに、外部会計監査人等からの資料の請求やヒアリングを通じ、その独立性、専門性等について確認する。

(3) 外部会計監査人の適切な監査時間の確保

取締役会は、外部会計監査人が提示する年度監査計画に従い、高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保に努める。

監査役会は、外部会計監査人が、監査時間、経営陣へのアクセスの確保およびグループ業務監査部や独立社外取締役との十分な連携の確保ができているか確認する。外部会計監査人から十分な連携の確保がなされていないとの申し出があった場合には、経営陣に対して十分に連携するよう要請する。

(4) 外部会計監査人との連携

外部会計監査人と取締役社長との会合は、年1回以上実施し、経営戦略室担当執行役員との面談は随時実施する。外部会計監査人とグループ業務監査部とは、定期的な会合のほか、必要に応じて意見交換を行う。

常勤監査役は、外部会計監査人と四半期に1回以上会合を持ち、それぞれの監査活動状況の報告や情報交換を行い、その結果を監査役会に報告するほか、必要に応じて外部会計監査人を監査役会に出席させるなど、監査役と外部会計監査人の十分な連携を図る。

独立社外取締役は、外部会計監査人に対し、必要に応じて情報提供を要請するなど、十分に連携する。

(5) 不正発覚時の対応

取締役会は、外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や不備・問題点を指摘した場合には、指摘事項の調査と是正を図る体制を確保する。

監査役会は、取締役会が適切に対応して体制を確立したかどうかについて確認する。適切に対応していないと判断した場合には、経営陣に対して対応体制の確立について要請するなど必要な措置を講じる。

7. 取締役および監査役の支援体制・トレーニング方針

(1) 情報入手と支援体制

取締役会は、総務部が事務局を務め、監査役会は、業務執行ラインから独立した専任のスタッフが事務局を務め、取締役および監査役がその役割・責務を果たすために必要となる情報について積極的に提供する。

取締役および監査役は、適切に権限の行使や役割・責務を果たすために、必要に応じて当社の費用で外部の専門家に対して助言等を求め、当社は、その費用として毎年一定額の予算を確保する。

(2) トレーニング

当社は、当社グループの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、役員能力向上に資するトレーニングを実施する。取締役および執行役員は、経営環境や社外情勢を勘案した役員研修により、経営者としての能力強化を図る。また、監査役は外部の研修会等に積極的に参加し、研鑽に努め、監査役の職責を果たすために必要な知識を習得する。さらに社外取締役・社外監査役の就任に際しては、当社グループの事業・財務・組織を含めた概況に関する情報の提供を行うほか、必要に応じてグループ施設見学など、当社グループについての理解を深めるための施策を行う。

第3章 ステークホルダーとの関係

1. ステークホルダーとの適切な協働

当社は、「京急グループ・コンプライアンス指針」（別紙5参照）を定め、お客さま、株主・投資家、地域・社会・環境、取引先および従業員などのステークホルダーと適切な協働を図り、健全な企業文化・風土の構築に努める。

当社は、「京急グループ・コンプライアンス指針」を実践するために、「京急グループ・役員および従業員行動基準」（別紙6参照）を定める。

2. 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

当社は、ライフラインを担う企業集団として、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について、積極的に取り組むことが当社の企業価値の向上に資すると考えており、「サステナビリティ基本方針」および「京急グループ環境基本方針」（別紙7参照）を定め、積極的な取り組みを実施する。

また、当社は、当社グループの事業活動において影響を受けるすべての人々の人権の尊重を推進するため「京急グループ人権方針」（別紙8参照）を定める。

3. 社内の多様性の確保

当社は、性別、国籍、年齢および障がいの有無などを問わず多様な人財の育成、確保に努める。女性が働きやすい職場環境づくりのために、育児のための時間短縮制度や再入社制度などを活用し、女性とその能力を十分に発揮できる職場環境づくりを推進する。

4. 内部通報に係る適切な体制の整備・運用状況の監督

当社は、所属会社や雇用形態を問わず、当社グループの職場で働く者すべてが利用できるコンプライアンス窓口（グループ業務監査部、監査役、弁護士）を設置し、内部通報体制を整備する。

グループ業務監査部は、当社グループの内部通報の状況について、取締役社長および監査役に報告する。また、監査役は、当社役員に係る内部通報状況について、監査役会で共有する。

内部通報者に対しては、内部通報制度の活用を理由とした不利益な取り扱いを行わない。

5. 企業年金の運営体制

当社は、年金資産運用委員会を設置し、運用状況のモニタリングを行う。また、人事面では、企業年金事務担当者がセミナー・研修会等に参加し、企業年金に関する専門性の向上を

図る。

年金資産運用委員会は、人財戦略部および経営戦略室から構成し、労働組合執行部から選出された委員を配置する。

第4章 株主の権利・平等性の確保

1. 株主の権利

当社は、株主の権利を確保するために、権利行使に関する「株式取扱規則」を定め、当社の恣意的な運用を防止し、株主の権利行使を妨げない環境を整備するとともに、少数株主が持つ権利についても、適切に権利が行使できるよう配慮する。

当社は、すべての株主に対して実質的な平等性を確保するとともに、当社ウェブサイト等に株主向けの情報や投資家向けの情報を開示し、適切な情報開示に努める。

2. 株主総会

当社は、株主総会が当社の最高意思決定機関であり、株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主が適切に権利行使できる環境の整備を進める。

(1) 株主総会開催日

当社の株主総会開催日は、決算日程のほか、多くの株主が出席可能な施設の日程等を総合的に勘案し決定する。

(2) 株主総会招集通知の早期発送、発送前開示

当社は、株主総会招集通知を株主総会開催日の3週間前を目途に発送し、株主総会議案の十分な検討期間の確保を図る。

当社は、株主総会招集通知の発送前に、その内容の日本語版および英語版を東京証券取引所、議決権電子行使プラットフォームおよび当社ウェブサイト等への電磁的方法による公表を通じて適切な情報開示を行う。

(3) 議決権電子行使環境の整備

当社は、インターネットによる議決権電子行使の導入や議決権電子行使プラットフォームの利用を通じて、株主の議決権行使の利便性の確保を図る。

(4) 実質株主の議決権行使に関する環境づくり

当社は、信託銀行名義等で株式を保有する機関投資家等の実質株主が、株主総会に出席し議決権を行使することを希望する場合には、株主名簿管理人および信託銀行等と協議、連携し、適切な対応を図る。

3. 株主総会における反対票の分析

当社は、株主総会で上程した会社提案議案に相当数の反対票が投じられた場合には、その原因を分析し、その分析結果を取締役に報告する。

取締役会は、報告を踏まえ、株主との対話等について検討する。

4. 資本政策

(1) 資本政策の基本方針

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、格付を意識した財務の健全性の確保に努めるとともに、成長のための投資と株主還元を両立させることを資本政策の基本方針とし、その適切な配分については、取締役会で議論し、持続的な株主価値向上に努めていく。

株主還元については、この方針に鑑み、業績を踏まえ、安定的な配当を継続しつつ、利益水準に応じた配当額の向上を図る。また、株主価値の向上に資するため、自己株式の取得等も、財務状況を勘案し柔軟に実施する。

(2) 株主の利益を害する可能性のある資本政策に関する適切な手続きの確保

当社は、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を行う場合には、取締役会でその必要性や合理性について議論するとともに、必要に応じて株主総会等で説明を行うなど、株主への十分な説明に努める。

5. 株式会社の支配に関する基本方針

当社は、当社株式に対する大量取得行為を行っているまたは行おうとする者（以下「買付者等」という。）に対しては、買付の目的や買付後の当社グループの経営方針など、大量取得行為の是非を株主が適切に判断するために必要かつ十分な情報提供を求め、適時適切に情報開示を行う。また、取締役会は、買付者等から提供された情報について、当社グループの企業価値の向上および株主の共同の利益の確保の観点から評価・検討し、株主の皆様に対し当社取締役会の意見等の情報開示を行うなど、金融商品取引法、会社法その他関係法令に基づき、適切な措置を講じる。

当社は、取締役会の意見等の情報開示に際しての恣意性の排除を担保するため、当社経営陣から独立した者のみから構成される企業価値分析会議を設置し、当該情報開示にあたっては、取締役会として同会議に意見等を諮問するとともに、同会議の答申を最大限尊重する。

6. 政策保有株式

当社は、事業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、事業上の連携、

協業関係の構築・強化および当社の経営戦略上の観点から意義が認められる場合には、政策保有株式を保有する。保有意義が希薄化した銘柄については、段階的に縮減を進める。

取締役会では、毎年、個別銘柄の保有合理性を定量・定性の両面から検証のうえ、保有継続の是非や株式数の見直しについて総合的に判断する。

当社は、政策保有株式にかかる議決権は、社内基準に基づき、各社の経営状況、重大な不祥事の有無等を踏まえ、かつ必要に応じて発行会社と対話のうえ、議案内容が中長期的な観点から当社の企業価値および株主価値の向上に資するものであるか、保有目的との整合性を総合的に判断し、行使する。

当社は、政策保有株主から当社株式の売却の申し出があった場合、当該会社との取引の縮減を示唆することなどにより、その売却を妨げる行為は行わない。

7. 関連当事者に関する適正な手続きの確保

当社は、「関連当事者の開示に関する会計基準」および「関連当事者の開示に関する会計基準の適用指針」に基づき、関連当事者との取引の有無や当該取引の重要性を確認したうえで、開示対象となる取引がある場合には、有価証券報告書等に開示する。

会社法第 356 条および第 365 条に基づき、取締役が競業取引および利益相反取引に該当する取引を行おうとする場合には、取締役会において取引内容の事前承認を得たうえで、当該取引終了後に取引実績を取締役会において報告し、株主総会招集通知に開示する。

第 5 章 適切な情報開示と透明性の確保

1. 情報開示の充実

当社は、さまざまなステークホルダーとの中長期的な信頼関係を構築するため、法定開示事項のみならず、「ディスクロージャーポリシー」（別紙 9 参照）を定め、自主的に積極的な情報開示の充実を図る。

財務情報と非財務情報の開示については、法定開示、適時開示、ウェブサイトによる開示を行うほか、投資家説明会資料において、財務情報と非財務情報のバランスの取れた情報開示を行う。

当社は、投資家説明会等において、非財務情報の説明も充実させることで、建設的な対話を促進する。

2. 英語による情報開示

当社は、海外機関投資家等の比率も踏まえ、英語版の株主総会招集通知、決算説明会資料、決算短信、ファクトブック、月次営業成績、統合報告書等の資料を作成し、当社ウェブサイトに開示するなど、英語による情報開示の充実を図る。

第6章 株主・投資家との対話

1. 株主・投資家との対話

当社における株主や投資家との対話は、株主や投資家との建設的な対話を通じて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、株主総会以外の場においても、必要に応じて担当執行役員または経営陣が対応することを基本とする。

2. I R体制

当社のI R活動は、取締役社長をはじめとする経営陣（社外取締役を含む）が対話等を推進し、経営戦略室担当執行役員を中心に体制を整備する。

当社は、I R担当者が、取締役社長および経営戦略室担当執行役員の対話を補助し、社内各部門と定期的に情報交換を行い、有機的な連携体制を構築する。

3. 株主構成の把握

当社は、毎年3月末および9月末時点の株主について、名簿上の株主構成を把握するとともに、外部調査機関を利用し、実質株主判明調査を実施することで、株主構成の実態把握を行う。調査結果は、取締役会に報告し、株主との建設的な対話を促進するためのI R活動に活用する。

4. 対話の機会

当社は、株主や投資家の当社事業への理解促進および継続的な対話を図る機会として、次のI R活動を実施する。

- ・年間を通じた機関投資家向け説明会の開催
- ・年間を通じた個人投資家向け説明会の開催
- ・自社施設の見学等のイベントの開催
- ・月次営業成績や決算説明資料等の開示
- ・当社ウェブサイトにおける継続的な情報提供

また、株主との対話の場として株主総会を活用し、十分な質疑時間を確保するとともに、真摯な質疑応答に努める。

5. 社内へのフィードバック

当社は、株主や投資家との対話により得られた意見、要望および懸念事項等は、取締役会に報告する。

6. インサイダー情報管理

当社は、株主や投資家との対話に際してインサイダー情報の管理に努めるほか、当社関係者によるインサイダー取引を未然に防止するため、当社の重要事実の管理および役職員等による当社株式等の売買等に関して順守すべき事項を定め、適正な運用を行い、株主や当社の利益を害することのない体制を整備する。

7. 経営計画

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、「グループ理念」および「サステナビリティ基本方針」に基づいて総合経営計画を策定し、当社ウェブサイト等に開示することで、情報提供の充実を図る。

8. 経営計画のモニタリング

取締役会および経営陣は、経営計画が株主に対する重要なコミットメントのひとつであることを認識するとともに、新規事業投資や設備投資において、自社の資本コストを踏まえた判断を行い、経営計画の達成に向け取り組む。

また、達成状況、乖離発生時の原因分析および対応策の検討など、適宜モニタリングを実施するとともに、これらの結果を踏まえ、沿線価値の向上、経営基盤の強化および事業ポートフォリオ変革に向けた取り組みを推進する。

なお、開示する経営計画の進捗状況については、株主や投資家に対し、定期的かつ適切に説明を行う。

附 則

本ガイドラインの変更は、取締役会の決議によるものとする。

グループ理念

1984年 6月13日 制定

2013年 6月27日 改正

<経営理念>

- 京急グループは、都市生活を支える事業を通して、新しい価値を創造し、社会の発展に貢献する
- 京急グループは、伝統のもとに、創意あふれる清新な気風をもって、総合力を発揮し、社業の躍進をめざす
- 京急グループは、グループの繁栄と全員の幸福との一致を追求する

<行動指針>

- 安全・安心を最優先し、感謝と誠意をもって、顧客の信頼を獲得しよう
- たえず研鑽し、進取の精神をもって、可能性に挑戦しよう
- 誇りと責任をもち、相互の信頼を深め、仕事に取り組もう

サステナビリティ基本方針

2022年 4月19日 制定

京急グループは、グループ理念のもとで、「社会の持続的発展への貢献」と「京急グループの持続的発展」のよりよい循環を目指します。

テーマ

- ・ 人・社会・地球にやさしく持続可能な都市生活を創造します。
- ・ 多様な人財が活躍する企業を実現します。
- ・ 全ステークホルダーと適切な協働を図り、コーポレートガバナンスの持続的な強化を図ります。

取締役および執行役員の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

2014年5月14日 制定
2016年6月29日 改正
2019年6月27日 改正
2020年6月26日 改正
2021年3月31日 改正
2021年6月29日 改正
2022年4月 1日 改正
2023年4月 1日 改正
2024年5月10日 改正

1. 報酬等の額またはその算定方法の決定に関する基本方針

当社グループ経営は、沿線の生活者を支える企業集団として安全・安心を最優先に確保するとともに沿線地域の発展のため、グループが連携して事業を行い、相乗効果を図るという特性がある。この当社グループ経営の特性に鑑みて、当社の役員報酬は、短期的な業績に加えて、中長期的な企業価値・業績向上への貢献および株主との価値共有を重視する。また、報酬額の決定にあたっては、従業員給与、他社の動向、外部調査機関の調査データ等を勘案して決定するものとする。

2. 報酬の構成

取締役報酬および執行役員報酬については、次のとおり構成される。当該構成は、半数以上が独立社外取締役で構成される指名・報酬委員会への諮問を経て、取締役会において決定する。

種類	支給対象	内容
固定報酬	取締役	当社取締役会で定める取締役報酬および執行役員報酬規程（以下、「規程」という。）に基づき、一定の金額を支給する。なお、取締役会長の固定報酬には、会長報酬を加算した額を支給する。
	執行役員	規程に基づき、役位ごとに定める金額を支給する。
代表取締役報酬	代表取締役会長	規程に基づき、一定の金額を支給する。
	代表取締役会長以外の代表取締役	規程に基づき、一定の金額および業績連動報酬を支給する。
賞与	執行役員	規程に基づき、業績に対するインセンティブを高めるため、事業年度における職務執行の対価として、役位ごとに定める標準額を基準とし、業績等を勘案した金額を支給する。
株式報酬	社内取締役 執行役員	規程に基づき、当社株式および当社株式を時価で換算した金額相当の金銭（以下、「当社株式等」という。）を支給する。当社取締役会で定める役員株式給付規程に基づき、当社から各役員にポイントが付与され、付与されたポイント数に対応する当社株式等が原則として役員の退任時に各役員に交付される。

(注) 上記報酬に加え、会社は、全取締役および執行役員を対象とした役員傷害保険に加入し、毎月一定額の保険料を負担する。

3. 個人別の報酬の額の決定に関する方針

(1) 固定報酬および代表取締役報酬（固定報酬）

種 類	支給対象	決定方法	支給時期
固定報酬	取締役	世間水準，経営内容等を総合的に勘案して決定する。	毎月
	執行役員	世間水準，経営内容および従業員給与とのバランス等を総合的に勘案して決定する。	毎月
代表取締役報酬 （固定報酬）	代表取締役会長	世間水準，代表取締役としての職責および会長として業務執行の監督機能に特化する役割等を総合的に勘案して決定する。	毎月
	代表取締役会長 以外の代表取締役	世間水準，代表取締役としての職責および経営内容等を総合的に勘案して決定する。	毎月

(2) 代表取締役報酬（業績連動報酬）および賞与

イ. 種 類 等

種 類	支給対象	決定方法	支給時期
代表取締役報酬 （業績連動報酬）	代表取締役会長 以外の代表取締役	定量的および定性的な評価を総合して，業績に対する評価を行い，決定する。	毎年の定時 株主総会後
賞 与	執行役員	定量的および定性的な評価を総合して，業績に対する評価を行い，決定する。	毎年の定時 株主総会後

ロ. 評価項目

定量および定性の両面の評価を、代表取締役報酬（業績連動報酬）および賞与に反映させるため、次の評価から得られた評点によって、標準額に対し各自、連結業績評価分は±100%の範囲、業務執行評価分は±30%の範囲で増減した額とする。なお、会社の経営状況、社員に対する支給状況、社会状況の変化等により、定める範囲における支給が不相当と判断される事情がある場合には、取締役会の決議により、定める範囲を超える減額支給または不支給とすることがある。

	評価項目
定量的評価	<p>当該年度連結業績数値の対経営計画達成度等で評価</p> <p><採用指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・連結営業利益 ・連結純有利子負債／EBITDA倍率 ・CDP評価結果 ・従業員サーベイ集計結果
定性的評価	<ul style="list-style-type: none"> ・グループ全体の将来的な価値向上への貢献度 ・特殊な要因による業績への影響 ・外部からの当社業績への評価 ・グループ全体に影響を与える不祥事および事故等の安全性への評価

ハ. 評価割合

(イ) 代表取締役報酬（業績連動報酬）

代表取締役会長以外の代表取締役に対する業績連動報酬の評価は、連結業績等を評価する部分のみで構成する。

(ロ) 賞与

規程に定める執行役員に対する賞与の標準額を次のとおり区分し、連結業績等を評価する部分と、本部長、副本部長、室長、部長、グループ会社役員としての業務執行の状況の評価する部分に分けて、業績に対する評価を行う。なお、社長は連結業績評価分のみで構成されるが、副社長以下については、その職責や業務分担または会社担当分の業務量を考慮し、段階的に業務執行分のウェイトを高めて設定する。

(ハ) 役位別評価割合

	評価区分	
	連結業績評価分	業務執行評価分
社長執行役員	100%	—
副社長執行役員	70%	30%
専務執行役員	60%	40%
常務執行役員	50%	50%
執行役員	40%	60%

(3) 株式報酬

対象	決定方法	支給時期
社内取締役 執行役員	当社取締役会で定める役員株式給付規程に基づき、当社から各役員にポイントが付与され、付与されたポイント数に対応する当社株式等が原則として役員の退任時に各役員に交付される。なお、取締役等に付与されるポイントは、当社株式等の給付に際し、1ポイントあたり当社普通株式1株に換算される。(当社株式について、株式分割、株式無償割当または株式併合等が行われた場合には、その比率等に応じて、ポイント数の上限および付与済みのポイント数または換算比率について合理的な調整を行うこととする。)	ポイント付与は毎年3月31日 株式等の支給は原則として退任時

4. 支給割合（年額・標準額）

	固定報酬	業績連動報酬・賞与	株式報酬
代表取締役会長	87%	—	13%
代表取締役社長	37%	49%	14%
上記以外の 代表取締役（注）	45%	44%	11%
代表取締役以外の 社内取締役（注）	54%	29%	17%
社外取締役	100%	—	—
執行役員（取締役非 兼務者）（注）	48%	36%	16%

（注）各役位の割合の平均値である。

5. 取締役および執行役員の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役および執行役員の個人別の報酬額のうち、①代表取締役報酬（業績連動報酬）については、株主総会決議の範囲内で、取締役会決議に基づき代表取締役社長がその具体的内容について委任を受けるものとする。また、②執行役員の賞与については、取締役会決議に基づき代表取締役社長がその具体的内容について委任を受けるものとする。その権限の内容は、個人別の報酬等の内容の決定権限とする。取締役会が代表取締役社長に委任をした理由は、当社グループを取り巻く環境や、当社グループの経営状況等を勘案したうえで総合的に報酬等を決定するには、代表取締役社長が最も適していると判断したためであり、取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、指名・報酬委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、上記の委任を受けた代表取締役社長は、当該答申の内容に従って決定をしなければならないこととする。

なお、取締役および執行役員の個人別の報酬額のうち、③取締役および執行役員の固定報酬、④代表取締役報酬（固定報酬）、⑤社内取締役および執行役員の株式報酬の付与ポイント（退任者に対しては支給株式数等）については、株主総会決議の範囲内で、指名・報酬委員会に原案を諮問し答申を得たうえで、取締役会決議により決定する。

社外役員の独立性の判断基準

2015年 5月13日 制定

当社において、独立性を有する社外取締役・社外監査役であるためには、次のいずれかに該当する者であってはならない。

1. 当社および当社グループ会社（以下、総称して「当社」という。）の業務執行者
2. 当社の主要な株主または主要な株主である会社の業務執行者
3. 当社の主要な借入先である者または主要な借入先である会社の業務執行者
4. 当社を主要な取引先とする者または主要な取引先とする会社の業務執行者
5. 当社の主要な取引先である者または主要な取引先である会社の業務執行者
6. 当社から一定額を超える寄付または助成を受けている者
当社から一定額を超える寄付または助成を受けている法人、組合等の団体の理事その他の業務執行者
7. 当社から役員報酬以外に一定額を超える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、税理士またはコンサルタント等
8. 当社から一定額を超える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、税理士法人また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. 社外取締役・社外監査役の相互就任関係となる他の会社の業務執行者
10. 過去10年間に於いて、第1項に該当していた者
過去5年間に於いて、第2項から第9項までのいずれかに該当していた者
11. 第1項から第9項までに該当する者が重要な職位にある者の場合において、その者の配偶者または二親等以内の親族

- (注) 1. 本基準において「業務執行者」とは、「業務執行取締役、執行役、執行役員その他これらに準ずる者および使用人」をいう。
2. 第2項において「主要な株主」とは、「直近事業年度末において当社の議決権総数の10%以上の議決権を直接または間接に保有している者（または会社）」をいう。
3. 第3項において「当社の主要な借入先である者（または会社）」とは、「直近事業年度末において当社の資金調達につき代替性のない程度に依存している金融機関その他の大口債権者」をいう。
4. 第4項において「当社を主要な取引先とする者（または会社）」とは、「直近事業年度におけるその者（または会社）の年間連結売上高の2%以上の支払いを当社から受けた者（または会社）」をいう。

5. 第5項において「当社の主要な取引先である者（または会社）」とは、「直近事業年度における当社の年間連結売上高の2%以上の支払いを当社に行っている者（または会社）」をいう。
6. 第6項および第7項において「一定額」とは、「直近事業年度における年間10百万円」をいう。
7. 第8項において「一定額」とは、「直近事業年度における法人，組合等の団体の総売上高の2%」をいう。
8. 第9項において「相互就任関係」とは、「直近事業年度末において当社の業務執行者が他の会社の社外取締役・社外監査役であり，かつ，当該他の会社の業務執行者が当社の社外取締役・社外監査役である関係」をいう。
9. 第11項において「重要な職位にある者」とは、「部長格以上の業務執行者またはそれらに準ずる権限を有する者」をいう。
10. 本基準以外で独立性の判断に重要な影響を及ぼす事項については，適切に対応していくこととする。

京急グループ・コンプライアンス指針

2003年4月1日 制定

1. お客さまに対して

お客さまの豊かな生活のために、安全で、満足を得られるサービス・商品の提供に努めます。

2. 株主・投資家に対して

投資に対する期待に応えるために、長期的・安定的な企業価値の増大を目指した事業活動と、適時・適切な会社情報の開示に努めます。

3. 地域・社会・環境に対して

よりよい社会の形成に貢献するために、地域社会との協調・連携に努めるとともに地球環境を守るために、環境への負荷軽減に努めます。

4. 取引先に対して

相互の繁栄のために、合理的な商習慣に則った、公正・透明な取引に努めます。

5. 従業員に対して

従業員が安心して意欲的に働くことができるために、個人の尊重と良好な職場環境の維持・向上に努めます。

京急グループ・役員および従業員行動基準

2003年4月1日 制定

1. お客さまに対して

- (1) 私たちは、常にお客さまの安全を最優先に考え、サービスや商品を提供します。
- (2) 私たちは、お客さまのニーズを把握するとともに、お客さまの声を活かし、満足度の高いサービスや商品の提供に努めます。

2. 株主・投資家に対して

- (1) 私たちは、株主・投資家などから正しい評価を得られるよう、適時・適切な企業情報の開示に努めます。
- (2) 私たちは、業務上知り得た内部情報を利用して疑惑や不信を招く株式の売買などを行いません。

3. 地域に対して

- (1) 私たちは、地域に密着した企業グループの一員であることを自覚し、地域の発展のために活動します。
- (2) 私たちは、明るく住みやすい社会となることを目指して、地域社会への貢献に努めます。

4. 社会に対して

- (1) 私たちは、市民社会の秩序や安全を脅かす反社会的勢力との関係を断ち、毅然とした態度で対応します。
- (2) 私たちは、社会的に許されない政治献金や寄付、社会からの誤解や不信を抱かれるような接待や贈答を行わず、また、受けません。

5. 環境に対して

- (1) 私たちは、地球環境を守る担い手として、環境への負荷軽減、資源の有効活用に努めます。
- (2) 私たちは、環境の保全に配慮し、自然環境と調和した事業活動に努めます。

6. 取引先に対して

- (1) 私たちは、不当な取引制限や、不公正な方法による取引は行いません。
- (2) 私たちは、取引先との間で公正な取引関係を築き、会社と取引先の双方にとって最適な取引を行うよう努めます。

7. 会社に対して

- (1) 私たちは、会社の財産（知的財産、企業ブランドを含む）を大切に扱い、その価値の維持・増大に努めます。
- (2) 私たちは、会社の重要情報およびお客さまや他社の機密情報を厳重に取り扱い、漏洩の防止に努めます。

8. 役員・従業員相互の関係

- (1) 私たちは、職場における事故の防止に全力を尽くし、安全で衛生的な職場環境の整備に努めます。
- (2) 私たちは、個人の人格と人権を尊重し、国籍・性別・宗教などによる差別や、セクシャルハラスメントなどの嫌がらせのない、明るく活気のある職場づくりに努めます。

京急グループ環境基本方針

2010年 3月25日 制定

私たちは、あらゆる事業活動や社会貢献活動を通じて、地球環境の保全と環境負荷の低減に努め、持続的発展が可能な社会の形成に貢献します。

行動指針

- ・私たちは、環境にやさしい公共交通機関を中心に、さらなる利便性の向上と魅力ある沿線価値の創造に努めます。
- ・私たちは、資源やエネルギーの有効活用と、廃棄物の削減・再利用・再資源化への取り組みを通じ、環境負荷の低減に努めます。
- ・私たちは、次世代を担う子ども達に、より良い沿線環境を引き継ぐため、沿線の豊かな自然との共生・保全に努めます。
- ・私たちは、あらゆるステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを大切にし、地域社会との協調・連携に努めます。
- ・私たちは、環境に関する法令等を正しく理解・順守するとともに、啓発・教育活動を通じて、社員一人ひとりの環境意識の向上に努めます。

京急グループ人権方針

2024年3月22日 制定

京急グループは、都市生活を支える事業を通して新しい価値を創造し社会の発展に貢献することなどをグループ理念としています。このグループ理念と一体不可分である「サステナビリティ基本方針」に基づき、「社会の持続的発展への貢献」と「京急グループの持続的発展」のよりよい循環を目指し、京急グループの事業活動において影響を受けるすべての人々の人権の尊重を推進するため、「京急グループ人権方針」（以下「本方針」という。）を定めます。

1. 人権に関する基本的な考え方

京急グループは、人権に関する国内法に加え、すべての人々の基本的人権について規定した「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民的および政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）、および「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」（注）などの人権に関する国際行動規範を支持し尊重します。また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従って、お客さま、地域・社会、取引先、社員等、事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重し、人事、労働慣行における重要課題に取り組みます。

（注）中核的労働基準である「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」「労働安全衛生の原則」の支持・尊重を含みます。

2. 適用範囲

本方針は、京急グループのすべての役員および社員（雇用形態を問わない）に適用します。また、取引先等に対しても、本方針を理解・支持していただけるように継続的に働きかけ、協働して人権の尊重を推進します。

3. 人権尊重の責任

京急グループは、自らの事業活動において人権に負の影響を引き起こしている、またはこれを助長していることが明らかになった場合には、是正に向けて適切な対応をとることにより、人権尊重の責任を果たします。なお、京急グループが直接的に人権への負の影響を助長していない場合でも、京急グループのサプライチェーンにおいて取引先等が人権への負の影響を引き起こしている場合、取引先等に対しても適切に対応してまいります。

4. 人権デュー・ディリジェンスの実施

京急グループは、人権尊重の責任を果たすため、すべての事業活動に関係する人権への負の影響を特定し、その影響に対しての防止、軽減を図るため、人権デュー・ディリジェンスの継続的な実施に努めます。

5. ステークホルダーとの対話

京急グループは、すべての事業活動が人権に及ぼす影響について、関連するステークホル

ダーとの対話と協議を誠実にを行い、人権の尊重を推進します。

6. 教育と啓発

京急グループは、本方針が理解され、あらゆる人々の人権が尊重されるよう、すべての役員および社員（雇用形態を問わない）に対して、同和問題やハラスメントをはじめとしたさまざまな人権問題に対する適切な教育・研修や啓発活動を継続的に行い、人権問題に関する正しい知識と理解を深めます。

7. 救済と是正

京急グループは、すべての事業活動において、人権に対する負の影響を直接的、間接的に引き起こした、または助長したことが明らかになった場合、当事者のプライバシーを守りつつ、速やかに調査を実施し、国際行動規範に基づいた対話と適切な手続きを通じて、再発防止を含めその救済と是正に取り組みます。

8. 情報開示

京急グループは、本方針に基づく人権尊重の取り組みの進捗状況および人権への影響に対する対応について、適時・適切に情報開示を行います。

9. 推進体制

本方針を実現するため、京急グループは、サステナビリティ委員会において、取締役会の監督のもと人権尊重の取組みを推進し、必要に応じてリスク管理委員会と連携します。

10. 適用法令

京急グループは、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国の法令に矛盾がある場合には、国際的に認められた人権の原則を最大限に尊重するための方法を追求します。

ディスクロージャーポリシー

2015年11月3日 制定

当社は、次の項目を順守し、企業情報を適時、公正、公平かつ継続的に開示することにより、株主や投資家の皆様の信頼と理解の確保に努めます。

1. 情報開示の基準

当社は、金融商品取引法等の関連法令や東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則（以下、「適時開示規則」という。）」に基づき情報開示を行います。また、関連法令や適時開示に係る規則等に該当しない情報であっても、当社への理解を深めるために有効であると思われる情報については、積極的な開示に努めます。

2. 情報開示の方法

適時開示規則に該当する情報は、同規則に従い、東京証券取引所が運営する「適時開示情報伝達システム（TDnet）」にて開示します。開示後、速やかに報道機関に同一情報を提供するとともに、当社ウェブサイトにも開示します。また、適時開示規則に該当しない情報についても、当社への理解を深めるために有効であると思われる情報は、当社ウェブサイトへの開示等により、できるだけ公平かつ適切な情報開示を行います。

3. 将来の見通しについて

当社が開示する情報のなかには、将来の見通しに関する事項が含まれている場合がありますが、これは発表時点での情報に基づく予想であり、実際の業績は、経済情勢等の変化により大きく異なる結果となる場合があります。

4. 沈黙期間について

当社は、決算情報の漏洩防止と公平性の確保のため、決算発表前2週間を沈黙期間とし、決算に関する質問への回答やコメントを差し控えさせていただきます。ただし、沈黙期間中に業績予想を大きく外れる見込みが出てきた場合には、適時開示規則に基づき開示することとします。