

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

当社グループは、グループ理念「信頼を未来へ」のもと、持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向け、経営の健全性・透明性を確保しつつ効率性を高めることを主眼として、最適なコーポレート・ガバナンスの構築に努めております。また、当社グループの事業内容等について株主をはじめとするステークホルダーの皆様への理解を深め、積極的かつ適切な情報開示を行っております。

また、当社グループは、末永く社会から信頼され、健全な企業活動を継続していくため、社会に対する誓約としてグループ会社共通の「コンプライアンス憲章」を制定し、コンプライアンスに徹した企業活動を推進しております。

### 【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、2021年6月11日改訂のコーポレートガバナンス・コードの各原則について、全て実施しております。

### 【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 政策保有株式】

##### ・政策保有株式に関する方針

当社は、取引関係の維持・強化等により、当社グループの中長期的な企業価値の向上に資すると判断される他社株式を純投資目的以外の株式（政策保有株式）として保有しております。

個別の政策保有株式については、不動産取引、共同事業、建設・設備取引、財務取引等の取引実績と見直し及び配当実績等、当社グループの企業価値の向上に資するか否かという観点から保有意義の適否を検証しております。その内容、処分実績等について取締役会に報告し、検証の結果、保有を継続する意義が認められなくなった株式については、株式市場への影響等も勘案しながら、縮減を図ることとしております。なお、グループ中期経営計画（2025～2027年度）において、政策保有株式を2027年末に連結純資産比率10%以下とする目標を掲げており、今後も縮減を図ってまいります。

#### ・議決権行使の基準

議決権行使については、発行会社の経営方針・戦略等を十分尊重した上で、その議案が当社の保有方針に適合するか、発行会社の中長期的な企業価値の向上に資するかという観点等を踏まえ、必要に応じて発行会社と対話を行い、総合的に賛否を判断し議決権を行使します。

#### 【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役による競業取引および利益相反取引ならびに主要株主との取引については、法令および「取締役会規則」に基づき、事前に取締役会の承認を得ることとしております。あわせて、かかる取引が発生した場合は、その取引についての重要な事実を取締役に報告することで適切な監視を行っております。

また、企業会計基準等に基づき、「関連当事者との取引」のうち重要な取引について、有価証券報告書に開示しております。

#### 【補充原則2-4 社内の多様性確保】

##### ・多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標

当社は、多様な人材の活躍を推進し組織力の強化につなげることで、高度化・多様化するお客様ニーズを捉えた商品・サービスの提供や生産性の向上、イノベーション創出を促進し、企業としての成長を実現したいと考えており、かかる考えのもと、人材の採用や管理職への登用等を実施しております。

また、女性が自己の価値観や能力、個性を最大限に発揮し意欲的に働けるよう、ライフイベントに対応したキャリア継続のための各種制度を設けており、女性管理職比率については、2030年までに10%以上とすることを目標としております。詳細は、以下をご参照ください。

(東京建物グループ サステナビリティレポート2025:人材における多様性の確保についての取り組み)

<https://tatemono.com/sustainability/pdf/2025susrepo.j.pdf#page=77>

(東京建物グループ サステナビリティレポート2025:人材における多様性の確保についての目標・実績)

<https://tatemono.com/sustainability/pdf/2025susrepo.j.pdf#page=95>

##### ・多様性の確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針とその実施状況

当社グループは、「ダイバーシティ&インクルージョン」をマテリアリティとして位置づけ、多様な人材が障壁を感じることなく、働きやすさと働きがいを感じながら職務に専念し、活躍できる環境づくりを進めており、フレックスタイム制度やテレワークをはじめとして、柔軟な働き方を実現するための様々な施策を実施しております。詳細は、以下をご参照ください。

(東京建物グループ サステナビリティレポート2025:人材開発)

<https://tatemono.com/sustainability/pdf/2025susrepo.j.pdf#page=70>

(東京建物グループ サステナビリティレポート2025:ダイバーシティ&インクルージョン)

<https://tatemono.com/sustainability/pdf/2025susrepo.j.pdf#page=77>

#### 【原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、年金給付金及び一時金等の支払いを将来にわたり確実にを行うため、安全かつ効率的に目標収益率を達成できるよう政策的資産構成割合を定めております。

また、資産運用委員会を設置し、資産運用の基本方針及び政策的資産構成割合の策定、見直しに関する検討を実施する等、外部の専門家の意見を取り入れ、適切な運営を図るための取り組みを行っております。

#### 【原則3 - 1 情報開示の充実】

・会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社はグループ理念、グループ長期ビジョン及びグループ中期経営計画を策定のうえ、開示しております。詳細は以下をご参照ください。

(当社HP: グループ理念)

<https://tatemono.com/company/philosophy.html>

(当社HP: グループ長期ビジョン・中期経営計画)

[https://tatemono.com/company/business\\_plan.html](https://tatemono.com/company/business_plan.html)

なお、当社の中長期的な価値創造の戦略・取り組みについては、統合報告書を策定のうえ、開示しております。詳細は以下をご参照ください。

(統合報告書2025: 価値創造プロセス)

[https://tatemono.com/ir/library/pdf/integrated\\_2025\\_10.pdf](https://tatemono.com/ir/library/pdf/integrated_2025_10.pdf)

・本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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

本報告書「[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](#)」内の「1. 基本的な考え方」及び以下をご参照ください。

(東京建物グループ サステナビリティレポート2025: コーポレート・ガバナンスに関する方針・考え方)

<https://tatemono.com/sustainability/pdf/2025susrepo.j.pdf#page=82>

・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き

当社は、グループ理念「信頼を未来へ」のもと、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しており、経営陣幹部及び取締役の報酬については、短期のみならず中長期的な企業価値増大への貢献意識も高めることを目的として、報酬の一定割合を業績・株価と連動させる報酬体系としております。

詳細は、本報告書「[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](#)」内の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項【インセンティブ関係】【取締役報酬関係】」をご参照ください。

・取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

人格・能力・見識・経験等を総合的に判断したうえで、当社グループの中長期的な企業価値向上に資する資質を有する人物を経営陣幹部に選任し、また取締役・監査役の候補者として指名しております。

なお、代表取締役の選解任や取締役・監査役候補の指名にあたっては、社外取締役の適切な関与を企図し、委員長を社外取締役とし、構成員の過半を社外取締役が担う指名諮問委員会での審議を経たうえで、取締役会にて決議しております。

・取締役会が上記を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明取締役及び監査役の候補者については、個々の略歴及び選任理由を株主総会招集通知に記載しております。

また、取締役及び監査役に対する解任議案を株主総会に上程する場合も、その理由を株主総会招集通知に記載することとしております。

(第208期定時株主総会招集ご通知)

[https://tatemono.com/ir/stock/pdf/208\\_sokaisyosyutsuchi\\_01.pdf](https://tatemono.com/ir/stock/pdf/208_sokaisyosyutsuchi_01.pdf)

#### 【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取組み】

・サステナビリティに関する考え方及び取組み

当社グループは、2030年を見据えた長期ビジョン「次世代デベロッパーへ」において、事業を通じて「社会課題の解決」と「企業としての成長」をより高い次元で両立することで、すべてのステークホルダーにとっての「いい会社」を目指すことを掲げております。また、その実現に向けて、事業を通じて実現する社会との共有価値を意識し、「社会価値創出」と「価値創造基盤」の観点から、サステナビリティの取り組みにつながる14のマテリアリティ(重要課題)を特定するとともに、グループ中期経営計画(2025-2027年度)では、基本方針において「成長を支える経営インフラの高度化」を掲げ、その要素の一つとして「サステナビリティ(環境・社会・ガバナンス)」を特定しております。さらに、当社グループが将来にわたり推進する主なサステナビリティの取り組みとそれらを通じて実現すべき事項を掲げた「東京建物グループ サステナビリティ方針」を制定しており、これらに基づき様々なサステナビリティの取り組みを推進しております。

なお、当社は、サステナビリティの取り組みを当社グループ全体で横断的かつ継続的に推進するため、当社社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置するとともに、下部組織としてコーポレート部門各部や各事業本部で構成されるサステナビリティ推進協議会及び人権分科会を設置しております。

詳細は以下をご参照ください。

(当社HP: サステナビリティ)

<https://tatemono.com/sustainability/>

・人的資本への投資等

当社は、人材こそが当社グループの価値創造と持続的な成長を実現する源泉であり、経営の最も重要な基盤の一つであると認識しております。長期ビジョン実現とさらにその先を見据え、次世代を担う人材を確保・育成するため、マテリアリティとして「従業員の成長と働きがいの向上」「ダイバーシティ&インクルージョン」を掲げ、経営の最重要課題の一つとして人的資本の強化に取り組んでおります。

なお、2025年から2027年を対象期間とするグループ中期経営計画では、「当社ならではの企業風土・文化」を土台に、「人材ポートフォリオの構築」および「多様な人材の活躍」を両輪として、より一層人的資本に係る取り組みを推進してまいります。

事業環境の急速な変化に適応し競争力を確保していくため、新卒採用とあわせてキャリア採用を積極的に行っており、その中で、専門性の高い人材やデジタル化・グローバル化を推進できる人材の獲得にも注力しております。

人材の育成については、成長ステージに応じた役割の認識や能力開発を目的として階層別に研修体系を整備しているほか、自己啓発支援制度、社外派遣研修、資格取得支援制度等、本人が必要な知識や能力について考え、選択する仕組みを整えることにより、「自ら学ぶ」風土の醸成に力を入れております。加えて、一人ひとりが総合デベロッパーの一員として必要とされる知見を積み、能力を最大限に発揮することができるよう、人事ローテーションと人材配置の最適化に努めております。

また、当社グループは、事業にかかわるあらゆるステークホルダーの人権を尊重することの重要性を強く認識し、人権尊重の取り組みを強化すべく、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき「東京建物グループ人権方針」を制定しており、同方針に基づき、人権デュー・デリジェンスを実施し、事業上の人権課題の把握・軽減・是正、救済に取り組んでおります。詳細は以下をご参照ください。

(東京建物グループ サステナビリティレポート2025: 人材開発)

<https://tatemono.com/sustainability/pdf/2025susrepo.j.pdf#page=70>

(東京建物グループ サステナビリティレポート2025:人権の尊重)  
[https://tatemono.com/sustainability/pdf/2025susrepo\\_j.pdf#page=50](https://tatemono.com/sustainability/pdf/2025susrepo_j.pdf#page=50)

・TCFD提言に基づく情報開示

当社は、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に賛同しており、シナリオ分析を行い、気候変動に関するリスク及び機会の特定、重要度の評価、並びに当社グループの事業利益に与える影響について、設定したシナリオ分析を行ったうえで、公表しております。詳細は以下をご参照ください。

(東京建物グループ サステナビリティレポート2025:TCFD提言に基づく情報開示)  
[https://tatemono.com/sustainability/pdf/2025susrepo\\_j.pdf#page=17](https://tatemono.com/sustainability/pdf/2025susrepo_j.pdf#page=17)

・TNFD提言に基づく情報開示

当社は、自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)提言に賛同しており、TNFDが推奨する「LEAPアプローチ」に沿って、当社グループの自然関連の戦略を整理し、公表しております。詳細は以下をご参照ください。

(東京建物グループ サステナビリティレポート2025:TNFD提言に基づく情報開示)  
[https://tatemono.com/sustainability/pdf/2025susrepo\\_j.pdf#page=21](https://tatemono.com/sustainability/pdf/2025susrepo_j.pdf#page=21)

【補充原則4 - 1 経営陣への委任の範囲】

当社は、経営機能と業務執行機能の強化、取締役会の活性化及び意思決定の迅速化を図るため、執行役員制度を導入しており、法令及び定款等において取締役会で決議すべきと定められた事項並びに業務執行に関する重要な事項を除いて、業務執行の決定権を社長執行役員をはじめとする執行役員に委任しております。

なお、当該委任の範囲については、取引の態様及び取引金額等を基準とした社内規程にて定めております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に加え、以下の基準のいずれにも該当しない場合には、当該社外取締役に独立性があると判断します。

- ・直近事業年度における当社の連結売上高の2%以上を占める取引先またはその業務執行者
- ・当社の総議決権数の10%を超える議決権を有する株主またはその業務執行者
- ・当社の会計監査人である監査法人の代表社員、社員または従業員
- ・直近事業年度における当社からの報酬額(ただし役員報酬を除く)が1,000万円を超えるコンサルタント、会計専門家または法律専門家

【補充原則4 - 10 指名・報酬委員会の構成に関する考え方等】

当社は、取締役会の諮問機関として、取締役候補者の指名、代表取締役の選定及び解職等を審議する指名諮問委員会、取締役の報酬等を審議する報酬諮問委員会をそれぞれ設置しております。

各委員会の委員は取締役の中から選任していますが、社外取締役の知見・助言を活かすとともに、手続きの客観性・透明性を確保するため、委員長を社外取締役とし、構成員の過半を社外取締役が担うこととしております。

【補充原則4 - 11 取締役会の構成(多様性・バランス・規模)に関する考え方】

当社は、取締役会において有用で多角的な議論が行われるよう、取締役会全体としての知識、経験、能力及びジェンダー等を意識しながら多様性とバランスの確保に努めるとともに、取締役会が効果的かつ効率的に機能するよう、適切な規模を維持しております。

取締役の選任については、人格・能力・見識・経験等を総合的に判断したうえで、当社グループの中長期的な企業価値向上に資する資質を有する人物を取締役の候補者として指名しております。

なお、指名にあたっては、社外取締役の適切な関与を企図し、委員長を社外取締役とし、構成員の過半を社外取締役が担う指名諮問委員会での審議を経たうえで、取締役会にて決議しております。

また、各取締役の専門性及び経験を一覧化したスキル・マトリックスを本報告書「[その他](#)」内の「2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」に記載の通り定めております。

【補充原則4 - 11 取締役等の兼任状況】

当社の取締役及び監査役の重要な兼職状況については、株主総会招集通知において開示しております。詳細は以下をご参照ください。

(第208期定時株主総会招集ご通知)  
[https://tatemono.com/ir/stock/pdf/208\\_sokaisyosyutsuchi\\_01.pdf](https://tatemono.com/ir/stock/pdf/208_sokaisyosyutsuchi_01.pdf)

【補充原則4 - 11 取締役会の実効性に関する分析と評価】

当社は、取締役会の構成、議案及び運営等に関するアンケート調査を第三者機関による支援のもと、全ての取締役及び監査役に対して毎年実施することとしております。取締役会においては、当該アンケートの集計結果を分析・評価等しており、取締役会としての実効性は適切に確保されていることを確認しております。

【補充原則4 - 14 取締役及び監査役のトレーニング方針】

当社は、取締役及び監査役に対して、その役割・責務に関する理解促進を図るため、法令や企業経営に関する研修等を適宜実施しております。また、社外取締役に対しては、当社グループの事業概要、中期経営計画の内容及びその進捗状況並びに事業上の中長期的な課題等について、就任時に説明を行っております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、グループ中期経営計画の進捗をはじめとする経営状況や財務情報等を積極的かつ適切に開示することが、企業としての説明責任を果たすことにつながると考えており、株主・投資家との対話に積極的に取り組んでおります。

当社では、株主・投資家との対話及び情報開示の所管部署をコーポレートコミュニケーション部、担当役員をコーポレートコミュニケーション部の担当役員とし、必要に応じ他の役員・部署等とも連携のうえ、株主総会、決算説明会、個別面談等の機会を通じて、株主・投資家との建設的な対話及び情報開示に努めております。

また、本報告書「[その他](#)」内の「2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」に記載の通り、適時開示にかかる体制を整備しております。

【株主との対話の状況等】【英文開示有り】

株主との対話の状況等については以下をご参照ください。

(和文:東京建物グループ 統合報告書2025(P63))  
[https://tatemono.com/ir/library/pdf/integrated\\_2025\\_all.pdf](https://tatemono.com/ir/library/pdf/integrated_2025_all.pdf)

## 【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付	2026年2月12日

### 該当項目に関する説明

当社は企業価値向上のため、資本効率を維持・向上させるとともに、利益の安定性向上と成長期待醸成により、株式市場からの評価を高めてまいります。

企業価値向上に向けた取組みの詳細については、以下をご参照ください。

(和文: 2025年12月期決算説明資料(P43~44))

<https://pdf.irpocket.com/C8804/doF3/glwc/MO2B.pdf>

(英文: 2025年12月期決算説明資料(P43~44))

<https://pdf.irpocket.com/C8804/doF3/FpJe/bqVe.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)	38,442,600	18.49
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	24,099,650	11.59
日本証券金融株式会社	4,758,700	2.29
損害保険ジャパン株式会社	4,744,000	2.28
明治安田生命保険相互会社	4,729,000	2.27
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	4,724,662	2.27
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	4,422,898	2.13
STICHTING PENSIOENFONDS ZORG EN WELZIJN	3,881,693	1.87
JP MORGAN CHASE BANK 380055	3,413,040	1.64
MSIP CLIENT SECURITIES	3,161,000	1.52

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

#### < 2. 資本構成【大株主の状況】についての補足説明 >

- ・株式所有割合は、自己株式を控除して計算しております。
- ・【大株主の状況】は2025年12月31日現在の状況です。
- ・2025年7月17日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、野村証券(株)及びその共同保有者であるノムラ インターナショナル ピーエルシー及び野村アセットマネジメント(株)が2025年7月15日現在で株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2025年12月31日現在における実質所有の状況が確認できないため、上記大株主の状況には含めておりません。
- ・2025年9月19日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、三井住友トラスト・アセットマネジメント(株)及びその共同保有者であるアモーヴァ・アセットマネジメント(株)が2025年9月15日現在で株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2025年12月31日現在における実質所有の状況が確認できないため、上記大株主の状況には含めておりません。
- ・2025年12月3日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、ブラックロック・ジャパン(株)及びその共同保有者であるブラックロック・フィナンシャル・マネジメント・インク、ブラックロック(ネザールランド)BV、ブラックロック・ファンド・マネジャーズ・リミテッド、ブラックロック(ルクセンブルグ)エス・エー、ブラックロック・アセット・マネジメント・カナダ・リミテッド、ブラックロック・アセット・マネジメント・アイルランド・リミテッド

ド、ブラックロック・ファンド・アドバイザーズ、ブラックロック・インスティテューショナル・トラスト・カンパニー、エヌ・エイ、ブラックロック・インベストメント・マネジメント(ユークー)リミテッドが2025年11月28日現在で株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2025年12月31日現在における実質所有の状況が確認できないため、上記大株主の状況には含めておりません。

・2026年1月9日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、アセットマネジメントOne(株)及びその共同保有者である(株)みずほ銀行、みずほ証券(株)、みずほ信託銀行(株)が2025年12月31日現在で株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2025年12月31日現在における実質所有の状況が確認できないため、上記大株主の状況には含めておりません。

・2026年1月9日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、SMBC日興証券(株)及びその共同保有者である三井住友DSアセットマネジメント(株)が2025年12月31日現在で株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2025年12月31日現在における実質所有の状況が確認できないため、上記大株主の状況には含めておりません。

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	12月
業種	不動産業
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	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50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

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	12名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	その他の取締役
取締役の人数	12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	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5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		
恩地 祥光	他の会社の出身者													
服部 秀一	弁護士													
木下 由美子	他の会社の出身者													
西澤 順一	他の会社の出身者													
田内 直子	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i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
恩地 祥光			経営者としての豊富な経験と幅広い見識を活かし、独立した立場での取締役の職務執行に対する監督などガバナンス体制の強化に資すると判断し、選任しております。 また、同氏については、東京証券取引所及び当社が定める独立性基準に適合しており、一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立役員として適任であると判断しております。
服部 秀一			弁護士としての専門的な知識・経験等を活かし、独立した立場での取締役の職務執行に対する監督などガバナンス体制の強化に資すると判断し、選任しております。 また、同氏については、東京証券取引所及び当社が定める独立性基準に適合しており、一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立役員として適任であると判断しております。
木下 由美子			海外勤務などで培われた国際性と公益法人での多岐にわたる業務経験を活かし、独立した立場での取締役の職務執行に対する監督などガバナンス体制の強化に資すると判断し、選任しております。 また、同氏については、東京証券取引所及び当社が定める独立性基準に適合しており、一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立役員として適任であると判断しております。
西澤 順一		同氏は当社の取引先である株式会社みずほ銀行の出身であり、当社と同行の間では資金借入等の取引がありますが、取引の規模等に照らし、独立役員として株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断しております。	経営者としての豊富な経験と幅広い見識を活かし、独立した立場での取締役の職務執行に対する監督などガバナンス体制の強化に資すると判断し、選任しております。 また、同氏については、東京証券取引所及び当社が定める独立性基準に適合しており、一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立役員として適任であると判断しております。
田内 直子			グローバル企業での経営企画、新規事業開発、内部監査など多岐にわたる業務経験と社外取締役、監査役としての見識、専門性を活かし、独立した立場での取締役の職務執行に対する監督などガバナンス体制の強化に資すると判断し、選任しております。 また、同氏については、東京証券取引所及び当社が定める独立性基準に適合しており、一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立役員として適任であると判断しております。

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	8	0	3	5	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	8	0	3	5	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、取締役候補者の指名、代表取締役の選定及び解職等を審議する指名諮問委員会、取締役の報酬等を審議する報酬諮問委員会をそれぞれ設置しております。

各委員会の委員は取締役の中から選任しておりますが、社外取締役の知見・助言を活かすとともに、手続きの客観性・透明性を確保するため、委員長を社外取締役とし、構成員の過半を社外取締役が担うこととしております。

## 【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数	4名

### 監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

#### < 監査役と会計監査人の連携状況 >

監査役と会計監査人は、定期会合のほか必要に応じ臨時会合を開催するとともに、積極的に意見及び情報の交換を随時行うなど緊密な連携を保ち、実効性並びに効率性の高い監査の実施に努めております。

#### < 監査役と内部監査部門の連携状況 >

内部監査を担当する内部監査室は、監査役会の開催に合わせて定期的に監査報告等を行うとともに、監査役と積極的に意見及び情報の交換を随時行うなど緊密な連携を保ち、実効性並びに効率性の高い監査の実施向上に努めております。

#### < その他監査役への報告等に関する事項 >

当社は、取締役会を始めとする各会議体について、監査役の出席を確保しております。また、取締役及び各部門等は、当社並びにグループ各社に関する事項について監査役に報告しております。詳細は、本報告書「 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 - 7. 監査役への報告等に関する体制」をご参照ください。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	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)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
稗田 さやか(戸籍上の氏名:木村 さやか)	弁護士													
近田 直裕	公認会計士													

#### 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
稗田 さやか(戸籍上の氏名:木村 さやか)			弁護士としての専門的な知識・経験等を活かし、当社の監査体制の強化に資することが期待され、また、当社の定める独立性基準に適合しており、一般株主との利益相反が生じる恐れのない独立役員として適任であると判断し、選任しております。
近田 直裕			公認会計士及び税理士としての専門的な知識・経験等を活かし、当社の監査体制の強化に資することが期待され、また、当社の定める独立性基準に適合しており、一般株主との利益相反が生じる恐れのない独立役員として適任であると判断し、選任しております。

【独立役員関係】

独立役員の数

7名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす全ての社外役員を指定しております。

【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

業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

2013年3月28日開催の第195期定時株主総会において、取締役(社外取締役を除く)に対する「業績連動報酬」の導入を決議しております。2018年3月28日開催の第200期定時株主総会において、取締役(社外取締役を除く)に対する株式報酬制度「株式給付信託(BBT(=Board Benefit Trust))」の導入を決議しております。

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

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

2024年度における当社の取締役および監査役に対する報酬は以下のとおりです。

・役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額(百万円)		報酬等の種類別の総額(百万円)		対象となる役員の員数(名)
	固定報酬	業績連動報酬	固定報酬	業績連動報酬/株式報酬(非金銭報酬)	
取締役 (社外取締役を除く。)	/621	/336	/216	/68	/8
監査役 (社外監査役を除く。)	/55	/55	/-	/-	/2
社外役員	/77	/77	/-	/-	/8

(注1) 株式報酬は「非金銭報酬」に該当いたします。

(注2) 株式報酬の総額は、当事業年度における株式給付信託(BBT)に基づく役員株式給付引当金繰入額であります。役員株式給付引当金繰入額につきましては、当社が拠出する金銭を原資として信託を通じて取得された当社株式の帳簿価額が算定の基礎となっております。

・報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額等  
報酬等の総額が1億円以上である者については、有価証券報告書において個別の報酬を開示しております。  
(第208期 有価証券報告書)  
<https://pdf.irpocket.com/C8804/rJAn/oliH/ArK8.pdf>

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

<役員報酬等の内容の決定に関する方針等>

・当社は、2026年3月26日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針(以下「決定方針」という。)を決議しております。また、監査役報酬については、監査役間の協議により決定しております。

当社は、グループ理念「信頼を未来へ」のもと、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しており、取締役(社外取締役を除く)の報酬については、短期のみならず中長期的な企業価値増大への貢献意識も高めることを目的として、報酬の一定割合を業績・株価と連動させる報酬体系としております。

取締役(社外取締役を除く)の報酬は、「固定報酬」「業績連動報酬」「株式報酬」により構成され、その支給割合は後記の方針に基づき適切に設定することとしております。また、社外取締役及び監査役報酬については、その職務内容を勘案し「固定報酬」のみとしております。

業績連動報酬等に係る業績指標の内容及び業績連動報酬等の額の算定方法については、当期の事業利益、ROE、株主還元、ESGに関する取り組み、中期経営計画の進捗状況、経済情勢や事業環境等を総合的に勘案することとしております。当該指標を選択した理由については、取締役の報酬と当社業績および株主価値との連動性を明確にするためであります。

取締役の個人別の報酬等の額は、報酬諮問委員会への諮問を経て取締役会にて決定することとしております。なお、取締役の個人別の報酬等の内容決定に関しては、後記「取締役の個人別の報酬等の内容決定にかかる委任に関する事項」に記載の通り取締役会の決議による委任を行うこととしております。

・取締役(社外取締役を除く)の報酬等の種類別の支給割合の決定に関する方針

項目	固定報酬	業績連動報酬	株式報酬
位置付け / 基本報酬	短期インセンティブ	中長期インセンティブ	
変動性	/-	/ 単年度業績に連動	/ 株価に連動
総報酬に対する割合(目安)	取締役社長執行役員・取締役会長 / 40%	40%	20%
総報酬に対する割合(目安)	その他の取締役 / 40~50%	40~50%	10~20%
報酬等の支給時期	毎月	毎月	原則として退任時

当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容については、決定方針及び後記「取締役及び監査役報酬等についての株主総会の決議に関する事項」に記載の株主総会決議に基づき報酬案が作成され、報酬諮問委員会への諮問を経て決定されたものであることから、取締役会は当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると判断しております。

<取締役及び監査役報酬等についての株主総会の決議に関する事項>

「固定報酬」

2008年3月28日開催の第190期定時株主総会において、取締役の報酬額を月額3千5百万円以内とすること、監査役の報酬額を月額8百万円以内とすることを決議いたしました。

「業績連動報酬」

2013年3月28日開催の第195期定時株主総会において、各事業年度の業績向上への意欲士気を高めるため、取締役(社外取締役を除く)に対し業績連動報酬を導入し、前事業年度における連結経常利益の1%かつ連結当期純利益(親会社株主に帰属する当期純利益)の2%の範囲内で支給することを決議いたしました。なお、当該指標は、当社の事業の特性・内容に照らし当社の業績を適切に表すものと考え選定しております。

「株式報酬」

2018年3月28日開催の第200期定時株主総会において、中長期的な企業価値増大に貢献する意識を高めることを目的とし、取締役(社外取締役を除く)に対する株式報酬制度「株式給付信託(BBT)」を導入することを決議いたしました。

株式報酬制度の概要は以下の通りとなります。

・本制度は、当社が拠出する金銭を原資として当社株式が信託を通じて取得され、当社が定める「役員株式給付規程」に従って、当社株式及び当社株式を時価換算した金額相当の金銭が、本信託を通じて給付される制度となっております。なお、同規程の制定については、指名・報酬諮問委員会への諮問を経て取締役会にて決議されております。

・具体的には1事業年度10万株(10万ポイント)を上限として、各事業年度に、各取締役に対し役位等を勘案して定まる数のポイントが付与され、退任時に、累積したポイント数に応じた当社株式及び時価換算した金額相当の金銭が給付されます。

<取締役の個人別の報酬等の内容決定にかかる委任に関する事項>

当社は、取締役会の決議による委任に基づいて、代表取締役社長執行役員が、決定方針及び前記「取締役及び監査役報酬等についての株主総会の決議に関する事項」に記載の株主総会決議に基づき、各事業年度に役位及び職責に応じて取締役の個人別の固定報酬及び業績連動報酬

酬の案を作成のうえ、報酬諮問委員会(委員長及び構成員の過半を社外取締役が担う。)への諮問を経て、取締役の個人別の報酬額の具体的な内容を決定することとしております。代表取締役社長執行役員に委任する理由は、当社の業績や取締役の職責等を総合的に勘案して評価を行うのに最も適しているためであります。

なお、当事業年度において当該委任を受け取締役の個人別の報酬額の具体的な内容を決定した者は、代表取締役社長執行役員小澤克人であります。

<取締役及び監査役の報酬等の総額等(2025年12月期末実績)>

当事業年度における取締役及び監査役の報酬等の総額等については、株主総会招集通知において開示しております。

詳細は以下をご参照ください。

(第208期定時株主総会招集ご通知(P47))

[https://tatemono.com/ir/stock/pdf/208\\_sokaisyosyutsuchi\\_01.pdf](https://tatemono.com/ir/stock/pdf/208_sokaisyosyutsuchi_01.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については、取締役会事務局である総務部が適宜必要な説明・情報提供等を行うこととしております。社外取締役と取締役会・監査役会等の連携強化を図るため、社外取締役の互選により「筆頭社外取締役」を選定しています。さらに、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有と、必要知識の習得を図るべく、社外取締役のみを構成員とする会議体「社外取締役ミーティング」を定期的を開催しています。

社外監査役のサポート体制については、監査役会の要請により、監査役スタッフとして、監査職務を円滑に遂行するために必要な人員を配置します。

## 【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
畑中 誠	特別顧問	業界活動等社外活動に従事(経営非関与)	非常勤・無報酬	2012/02/14	定めなし
佐久間 一	特別顧問	業界活動等社外活動に従事(経営非関与)	非常勤・無報酬	2016/12/31	定めなし

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 2名

その他の事項

相談役・特別顧問を新たに任命する際は、取締役会にて決議いたします。

## 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)

<コーポレート・ガバナンス体制の概要>

### (1)取締役会

執行役員を兼務しない取締役種橋牧夫を議長として、社内取締役7名、社外取締役5名(うち女性2名)の計12名で構成されております。原則として定時取締役会を毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、当社の業務執行に関する重要事項を決議するとともに、取締役の業務執行を監督しております。また、監査役は取締役会に出席し、必要に応じて意見を述べております。なお、2025年度の開催回数は18回であり、取締役の平均出席率は99%であります。

### (2)指名諮問委員会

社外取締役服部秀一を委員長として、取締役会からの諮問に基づき、取締役候補者の指名、代表取締役の選定及び解職等を審議する機関として設置しております。

委員は取締役の中から選任しておりますが、社外取締役の知見・助言を活かすとともに、手続きの客観性・透明性を確保するため、委員長を社外取締役とし、構成員の過半を社外取締役が担うこととしております。なお、2025年度は指名・報酬諮問委員会として、計3回開催し、委員の平均出席率は95%であり、また指名諮問委員会として、計4回開催し、委員の平均出席率は100%であります。

### (3)報酬諮問委員会

社外取締役恩地祥光を委員長として、取締役会からの諮問に基づき、取締役の報酬等を審議する機関として設置しております。

委員は取締役の中から選任しておりますが、社外取締役の知見・助言を活かすとともに、手続きの客観性・透明性を確保するため、委員長を社外取締役とし、構成員の過半を社外取締役が担うこととしております。なお、2025年度は指名・報酬諮問委員会として、計3回開催し、委員の平均出席率は95%であり、また報酬諮問委員会として、計3回開催し、委員の平均出席率は100%であります。

### (4)監査役制度

当社は監査役設置会社であり、常勤監査役神野勲を議長として、常勤監査役2名、社外監査役2名の計4名で構成される監査役会を設置し、監査に関する重要な事項について報告を受け、協議及び決議を行っております。なお、2025年度の開催回数は14回であり、監査役の平均出席率は100%であります。また、当社と社外監査役との間には、特別な利害関係はありません。

### (5)執行役員制度

経営機能と業務執行機能の強化、取締役会の活性化及び意思決定の迅速化を図るため、執行役員制度を導入しております。執行役員は取締役会の決議により選任されており、2026年1月1日現在21名であります。

### (6)グループ経営会議

代表取締役社長執行役員小澤克人を議長、役付執行役員等を構成員とし、当社及び関係会社等の経営に関する重要な事項について審議する機関であります。なお、2025年度の開催回数は40回であります。また、常勤監査役は本会議に出席し、必要に応じて意見を述べております。

### (7)内部統制委員会

代表取締役社長執行役員小澤克人を委員長とし、会長、副社長、経営企画部担当役員、法務コンプライアンス部担当役員等を構成員とする、当社グループにおける内部統制システムの評価、改善及び高度化を図るための機関であり、2025年度の開催回数は2回であります。また、常勤監査役は本委員会に出席し、必要に応じて意見を述べております。

### (8)リスクマネジメント委員会

代表取締役社長執行役員小澤克人を委員長とし、会長、副社長、本部長、副本部長、経営企画部担当役員、法務コンプライアンス部担当役員、コーポレート部門長等を構成員とする、当社グループのリスク管理及びコンプライアンスを統括するための機関であり、2025年度の開催回数は3回であります。常勤監査役は本委員会に出席し、必要に応じて意見を述べております。また、コンプライアンス経営の推進のため、下部組織としてコンプライアンス分科会(分科会長:法務コンプライアンス部担当役員)を設置し、コンプライアンス施策に関する検討や進捗状況のモニタリング、コンプライアンスリスクへの対応等を行うとともに、災害等のリスクに関する対応を行うため、同じくBCM分科会(分科会長:総務部担当役員)を設置し、BCP対応のモニタリングやBCPマニュアルの新設・改善、グループ各社におけるBCPに関する取り組みの共有と改善方針の策定等を行っております。なお、本委員会での審議・報告事項については、取締役会に報告するとともに、取締役会付議事項に該当する事案については必要に応じて付議しております。

### (9)サステナビリティ委員会

代表取締役社長執行役員小澤克人を委員長とし、代表取締役、役付執行役員、コーポレート部門長、ビル事業の技術部門長及びその他審議及び報告事項の専門性を考慮して委員長が指名する者を構成員とし、当社グループが推進するサステナビリティの取り組みに関する方針の策定、体制の整備、指標や目標の設定、進捗状況のモニタリング及び情報の開示等について審議及び報告する機関であり、2025年度の開催回数は5回であります。常勤監査役は本委員会に出席し、必要に応じて意見を述べております。また、本委員会の下部組織としてサステナビリティ推進協議会及び人権分科会を設置しております。サステナビリティ推進協議会では、本委員会での審議及び報告事項の共有や事前協議、当社グループが推進するサステナビリティの取り組みに関する進捗状況の報告等を行っており、人権分科会では、「東京建物グループ人権方針」に基づく取り組みの推進や取り組み状況の報告等を行っております。なお、本委員会での審議及び報告事項のうち重要な事項は取締役会に付議又は報告され、取締役会は、当社グループが推進するサステナビリティの取り組みに関する重要な事項の決定、対応状況のモニタリング等を通じて、当該取り組みの推進を監督しております。

<会計監査の状況>

当社は、会社法に基づく監査と金融商品取引法に基づく監査についての監査契約をEY日本有限責任監査法人と締結しております。なお、同監査法人及び当社監査に従事する同監査法人業務執行社員と当社との間には、特別な利害関係はありません。

・2025年度において業務を執行した公認会計士の氏名及び所属する監査法人名

公認会計士の氏名等	所属する監査法人名
指定有限責任社員・業務執行社員 向出 勇治	EY日本有限責任監査法人
指定有限責任社員・業務執行社員 小島 巨司	EY日本有限責任監査法人

・監査業務に係る補助者の構成 公認会計士7名、その他の補助者24名

## 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、経営の健全性及び透明性を確保しつつ効率性を高めるため、監査役会設置会社方式を採用するとともに執行役員制度を導入しております。

監査役会においては、社外監査役の選任等による経営に関する監督機能の強化及び透明性の確保を図り、また執行役員制度については、経営と業務執行の機能分担を明確にし、経営監督機能と業務執行機能の強化を図ることで、当社の経営及び取締役の監視・監督機能が十分発揮される体制を構築できていると判断しております。

## 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	株主総会の開催日の21日前に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	3月26日に開催しております。(2025年12月期実績)
電磁的方法による議決権の行使	第188期定時株主総会(2006年3月開催)よりインターネット等による議決権行使を実施しております。
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	第189期定時株主総会(2007年3月開催)より機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。 また、株主総会招集通知の発送に先立ち、当社HP及び東京証券取引所へのインターネットによる開示を4週間前より実施しております。(2025年12月期実績) (第208期定時株主総会招集ご通知) <a href="https://tatemono.com/ir/stock/pdf/208_sokaisyosyutsuchi_01.pdf">https://tatemono.com/ir/stock/pdf/208_sokaisyosyutsuchi_01.pdf</a> <a href="https://tatemono.com/ir/stock/pdf/208_sokaisyosyutsuchi_02.pdf">https://tatemono.com/ir/stock/pdf/208_sokaisyosyutsuchi_02.pdf</a>
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知の英語版(概要)を作成し、当社HPに開示しております。
その他	当社HPに株主総会招集通知(和文・英文)を掲載しております。 (和文:第208期定時株主総会招集ご通知) <a href="https://tatemono.com/ir/stock/pdf/208_sokaisyosyutsuchi_01.pdf">https://tatemono.com/ir/stock/pdf/208_sokaisyosyutsuchi_01.pdf</a> (英文:第208期定時株主総会招集ご通知) <a href="https://tatemono.com/english/ir/stock/pdf/208thmeetingofshareholders_20260225.pdf">https://tatemono.com/english/ir/stock/pdf/208thmeetingofshareholders_20260225.pdf</a>

### 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	当社は、株主や投資家をはじめとしたステークホルダーの皆様と長期的な信頼関係を構築することと適切な評価を得ることを目的として、経営戦略や財務状況等に関する情報について、公平性・透明性・継続性に配慮しながら正確かつ迅速な情報開示に努めてまいります。 (当社HP:IR情報開示方針) <a href="https://tatemono.com/ir/management/disclosure.html">https://tatemono.com/ir/management/disclosure.html</a>	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	定期的に説明会を開催しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算及び第2四半期決算発表後に決算説明会を開催し、ホームページ上において説明会の動画や質疑応答の議事録を公開しております。また、四半期決算発表後に、IR担当部署より電話会議形式による決算説明を実施しております。加えて、不定期で物件見学会を開催するなど、当社事業について理解を深めていただく機会を設けています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	当社は海外投資家向けに定期的説明会は開催しておりませんが、北米・欧州・アジアを中心に、個別訪問・オンライン会議・IRカンファレンスへの参加等によるIR活動を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、適時開示資料、有価証券報告書、統合報告書、株主総会招集通知等を掲載しております。 (当社HP:IR資料) <a href="https://tatemono.com/ir/">https://tatemono.com/ir/</a>	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署はコーポレートコミュニケーション部、IR担当役員は常務執行役員小沼裕、IR関係問合せ責任者は執行役員コーポレートコミュニケーション部長春永宗俊としております。	

### 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	<p>当社「コンプライアンス規程」において、コンプライアンスに基づく公正で誠実な経営を推進することにより、当社グループを取り巻くステークホルダーの信頼を獲得し、企業価値の維持・向上を図ることを掲げております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社グループは、2030年を見据えた長期ビジョン「次世代デベロッパーへ」において、事業を通じて「社会課題の解決」と「企業としての成長」をより高い次元で両立することで、すべてのステークホルダーにとっての「いい会社」を目指すことを掲げております。また、その実現に向けて、事業を通じて実現する社会との共有価値を意識し、「社会価値創出」と「価値創造基盤」の観点から、サステナビリティの取り組みにつながる14のマテリアリティ(重要課題)を特定するとともに、グループ中期経営計画(2025-2027年度)では、基本方針において「成長を支える経営インフラの高度化」を掲げ、その要素の一つとして「サステナビリティ(環境・社会・ガバナンス)」を特定しております。さらに、当社グループが将来にわたり推進する主なサステナビリティの取り組みとそれらを通じて実現すべき事項を掲げた「東京建物グループ サステナビリティ方針」を制定しており、これらに基づき様々なサステナビリティの取り組みを推進しております。</p> <p>なお、当社は、サステナビリティの取り組みを当社グループ全体で横断的かつ継続的に推進するため、当社社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置するとともに、下部組織としてコーポレート部門各部や各事業本部で構成されるサステナビリティ推進協議会及び人権分科会を設置しております。</p> <p>当社グループのサステナビリティの取り組みの詳細については、「東京建物グループ サステナビリティレポート」にて開示しております。 (東京建物グループ サステナビリティレポート2025) <a href="https://tatemono.com/sustainability/pdf/2025susrepo_j.pdf">https://tatemono.com/sustainability/pdf/2025susrepo_j.pdf</a></p>
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	<p>当社は、ステークホルダーへの積極的、適切かつ公平な情報提供をコーポレート・ガバナンスの基本方針としており、これからも法令に定められた情報開示をはじめ当社の事業内容を的確かつ迅速に把握して頂けるよう、より一層の情報提供に努めてまいります。</p>
その他	<p>&lt;ダイバーシティ&amp;インクルージョン&gt;</p> <p>・方針・考え方 当社は人事方針に「成長を実感できる『働きがいのある職場』の実現」を掲げ、多様な人材が、障壁を感じることなく、誰もが働きがいを感じながら職務に専念し、活躍できる環境づくりを進めております。</p> <p>・体制 人材開発の重要性、健康経営やダイバーシティ推進に関する社会的要請の高まりに対応するべく、人事部内に「人材開発グループ」および「健康経営・ダイバーシティ推進グループ」を設置しております。</p> <p>・女性の活躍推進 当社は、女性が自己の価値観や能力、個性を最大限に発揮し意欲的に働けるよう、活躍を推進する取組みを行うとともに、働きやすい職場環境づくりに向け、ライフイベントに対応したキャリア継続のための各種制度を設けているほか、多様な人材の登用を積極的に進めております。</p> <p>・就業継続に向けた支援 従業員が配偶者の海外転勤に同行する場合には、充実した生活が送れるようワークライフバランスに配慮し、最長3年間の休業を認める制度を設けております。 また、妊娠・出産・育児・介護・配偶者の転勤など、ライフイベントや家庭の事情により、やむを得ず当社を退職した社員を対象として、在職中に身に付けた知識や経験を活かして再び当社で活躍してもらえるよう、退職者再雇用制度を導入しております。</p> <p>&lt;健康経営&gt;</p> <p>・方針・考え方 当社グループは、従業員が能力を最大限発揮できるよう、「グループ健康経営宣言」に基づき、一人ひとりの健康維持・増進に向けた取組みを行っております。</p> <p>・体制 当社は、本報告書「その他」内の「2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」に記載の通り、人事部、産業医、各事業場の代表者等を委員とする衛生委員会を設置しております。衛生委員会は、職場における労働衛生水準の向上、従業員の健康維持・増進を図ることを目的として、原則として月1回開催しております。さらに、当社グループ会社間における交流を通じて、グループ全体の健康経営/労働安全衛生社会健康維持・増進に取り組んでおります。</p> <p>なお、目標設定や進捗状況等のモニタリング、達成内容の評価等については、サステナビリティ委員会を通じて取締役会に報告しております。</p>

## 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

当社は、企業理念に「信頼を未来へ」を掲げ、お客様の信頼に応えることを全従業員への行動の基本とするとともに、以下の通り、業務の適正を確保するための体制(以下「内部統制システム」という。)を整備し、その徹底を図っております。

#### 1. 取締役・使用人の職務の執行が法令・定款に適合することを確保するための体制

- (1) 当社は、コンプライアンスの徹底を経営の基本方針と位置付け、「コンプライアンス規程」を定めるとともに、同規程に基づき、コンプライアンス体制を整備する。
- (2) 当社は、当社グループのリスク管理及びコンプライアンスを統括するために、社長を委員長とするリスクマネジメント委員会を設置し、同委員会において、コンプライアンス体制の適切な運用及びその改善を図る。
- (3) リスクマネジメント委員会は、必要に応じ、コンプライアンス体制の運用状況等について、取締役会及び監査役会に報告する。
- (4) 当社は、不正行為その他コンプライアンス上の問題の存在を認識した役職員が通報するための体制を整備するために「内部通報規程」を定めるとともに、役職員からの通報窓口を社内及び社外に設け、役職員にこれらを周知する。
- (5) 当社は、「内部通報規程」に基づき通報された事項について、速やかに必要な調査等を行うとともに、必要に応じ、是正措置及び再発防止策を講じる。
- (6) 当社は、通報窓口不正行為その他コンプライアンス上の問題を通報した者が、通報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体制を整備する。
- (7) 当社は、「反社会的勢力排除規程」を定め、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を持たず、毅然とした態度で対応する。

#### 2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

当社は、取締役の職務の執行に係る文書(電磁的記録を含む。)、その他の情報について、「文書管理規程」及び「情報管理規程」に基づき、文書等管理統括部門及び情報管理統括責任者を定め、各規程の定めに従い適切に保存及び管理を行う。

#### 3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 当社は、当社グループのリスクを管理し、その企業価値を最大化するために「リスク管理規程」を定め、同規程に基づき、各部門において所管する業務に係るリスクを継続的に監視及びこれに対応するとともに、リスクマネジメント委員会において当社グループのリスクを総括的に管理する。
- (2) リスクマネジメント委員会は、当社グループのリスクの評価及び分析を行い、リスク発生前の予防、リスクが顕在化した場合の対応策、その再発防止等を審議し、必要に応じて、取締役会に付議又は報告する。
- (3) 内部監査室は、リスク管理体制及びリスク管理業務の適切性と有効性を評価し、その調査結果を定期的に社長及び監査役等に報告する。
- (4) 当社は、大震災等の緊急事態発生時の対応に係る基本計画を定め、同基本計画に基づき、緊急事態発生時における事業継続のための体制を整備し、危機管理訓練等により準備状況の把握及び点検を行う。

#### 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

- (1) 当社は、執行役員制度を導入し、経営機能と業務執行機能の強化、取締役会の活性化及び意思決定の迅速化を図る。
- (2) 取締役会は、経営資源の適正な配分等を考慮の上、当社グループの経営計画、年度毎の事業計画並びに予算及び資金に関する計画等を決定し、業務の効率化及び実効性の向上を図るとともに、定期的に各部門の目標達成状況の報告を受け、必要に応じて目標を修正し、業務遂行体制の効率化に向けた改善策を決定する。
- (3) 当社は、各部門の業務の組織的かつ効率的な執行及び運用を図るために、「組織規程」、「職務権限規程」及び「稟議規程」を定め、各部門の業務及び権限並びに各業務の意思決定権者を明確にする。

#### 5. 当社及び子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

- (1) 当社は、当社グループの企業価値の最大化を目指したグループ経営に取り組むために、当社グループの内部統制システムを整備する。
- (2) 当社は、当社グループの内部統制システムの改善及び高度化を図るために、社長を委員長とする内部統制委員会を設置し、同委員会において、当社グループの内部統制システムの整備及び運用状況のモニタリングを実施する。
- (3) 当社は、「コンプライアンス規程」に基づき、「グループコンプライアンス憲章」、「コンプライアンス行動指針」及び「グループコンプライアンスマニュアル」を定めるとともに、研修等を通じて、当社グループ及びその役職員にこれらの周知を図り、コンプライアンスに徹して誠実に業務を遂行する体制を構築する。
- (4) リスクマネジメント委員会は、当社グループにおけるリスク及びコンプライアンスに関する事項を審議し、当社グループのリスク管理及びコンプライアンスを統括する。
- (5) 当社は、当社グループ全体の企業価値の最大化を目指したグループ経営に取り組むために、社長を委員長とするグループ経営会議を設置し、同会議において、「グループ経営会議規程」に基づき、当社グループに関する重要事項を審議するとともに、その業務遂行状況及びその他の経営に関する重要事項を共有する。
- (6) 当社は、「社会課題の解決」と「企業としての成長」をより高い次元で両立するために、社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、同委員会において、「サステナビリティ推進規程」に基づき、当社グループの持続的な成長及び持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進する。
- (7) 当社は、「グループ経営管理規程」に基づき、当社グループ各社による事業計画等の重要事項の決定を当社の事前承認事項とするとともに、コンプライアンスに関する事項などを当社への報告事項として、当社グループ各社に対し、グループの経営効率の向上とグループシナジーの発揮を実現するために必要な経営管理を行う。
- (8) 当社は、当社の取締役又は監査役等を当社グループ各社に派遣する等の方法により、当社グループ各社の役職員からその職務執行の状況について定期的に報告を求めるとともに、業務の適正性を確認する体制を構築する。また、当社取締役は、年度毎に当社グループ各社の事業計画及び利益計画をモニタリングし、取締役会に報告する。
- (9) 当社は、不正行為その他コンプライアンス上の問題の存在を認識した当社グループの役職員が通報するための当社グループ共通の通報窓口を社外に設け、当社グループの役職員に周知する。当社は、通報された事項について、「内部通報規程」に基づき、必要な調査等を行うとともに、当社グループとして必要な再発防止策等を講じる。
- (10) 当社は、金融商品取引法に基づき、当社グループにおける財務報告の適正性を確保するため「財務報告の基本方針」を定め、財務報告の適正性を確保する体制を構築する。
- (11) 内部監査室は、「内部監査規程」に基づき、当社及び当社グループ各社の内部監査を実施し、その結果を社長及び監査役等に報告する。

#### 6. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する体制と当該使用人の取締役からの独立性及び当

該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- (1)当社は、監査役会の要請により、監査役スタッフとして、監査職務を円滑に遂行するために必要な人員を配置する。
- (2)監査役スタッフは、監査役の職務を補助する際は、監査役の指揮命令に従うものとし、取締役、内部監査室長等の指揮命令を受けないこととする。
- (3)監査役スタッフは、他部署を兼務する場合においても監査役スタッフとしての業務を優先するものとし、また、当社は、監査役スタッフの人事異動、懲戒等に際しては常勤監査役の事前同意を得るものとする。

7. 監査役への報告等に関する体制

- (1)当社は、取締役会、グループ経営会議及び内部統制委員会については、監査役の出席を確保する。
- (2)取締役は、当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実又は法令若しくは定款に違反する重大な事実が発生した場合、その内容について、速やかに監査役に報告する。
- (3)リスクマネジメント委員会は、コンプライアンス上重要な事項について、速やかに監査役に報告する。
- (4)内部監査室は、内部監査状況について、定期的に、監査役に報告する。
- (5)法務コンプライアンス部は、不正行為等の通報状況及びその内容について、定期的に、監査役に報告する。
- (6)当社は、監査役に不正行為その他コンプライアンス上の問題を報告した者が、報告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体制を整備する。

8. 監査役職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針  
当社は、監査役がその職務の執行について生じる費用の前払い又は償還等の請求をしたときは、当該監査役の職務の執行に必要なないと認められた場合を除き、速やかにその費用又は債務を負担する。

9. その他監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (1)当社は、監査役が、会計監査人、取締役、各部署から定期的に報告を受け、また各々と随時意見交換を行うことができる体制を整備する。
- (2)内部監査室は、内部監査計画の策定、内部監査結果等について、監査役と密接な情報交換及び連携を図る。

## 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

当社は、「反社会的勢力排除規程」を定め、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を持たず、毅然とした態度で対応いたします。また、反社会的勢力による不当要求事案等の発生時は、総務部を対応総括部署とし、警察等関連機関とも連携し対応することとしております。

## その他

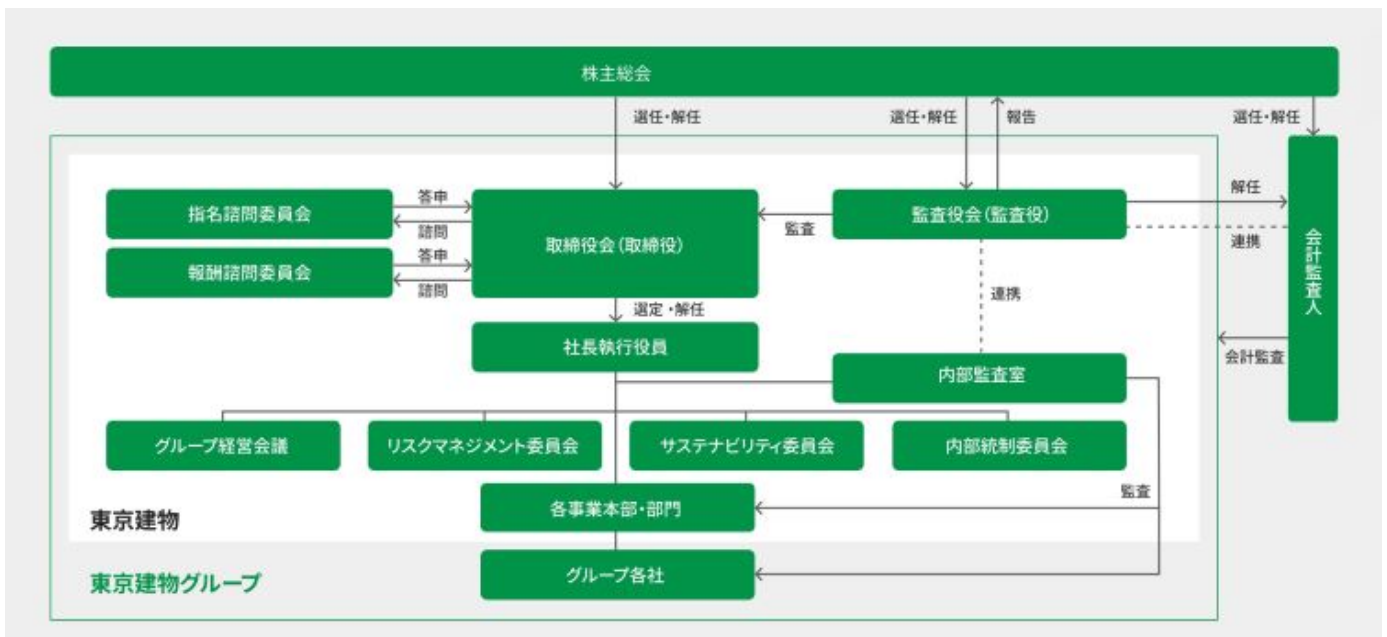
### 1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

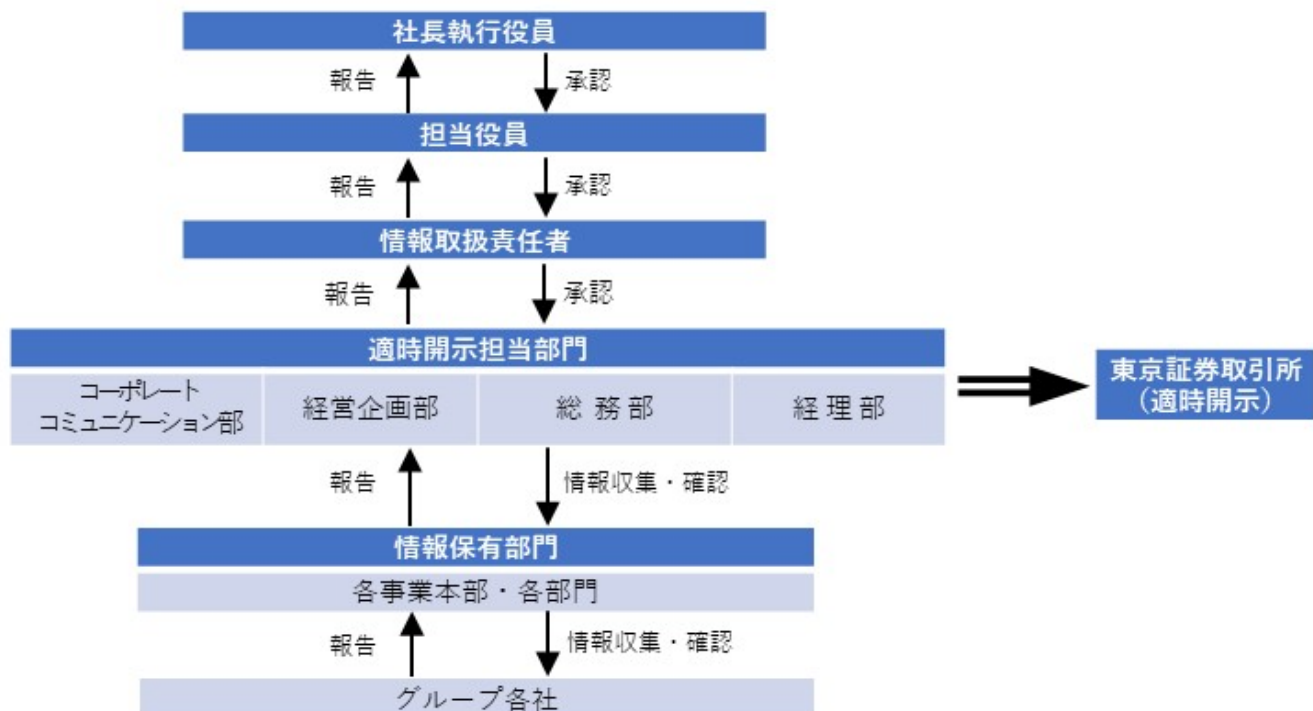
なし

該当項目に関する補足説明

### 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（模式図） >



【取締役の専門性と経験（スキル・マトリックス）】

氏名	当社における地位	性別	企業経営	財務・会計	法務・コンプライアンス・リスクマネジメント	サステナビリティ	不動産事業・まちづくり	海外事業	ICT・デジタル	人事・人材開発
橋本 牧夫	取締役 取締役会議長	男性	○	○			○	○		
野村 均	代表取締役 会長	男性	○	○	○		○			○
小澤 克人	代表取締役 社長執行役員	男性	○	○		○	○	○	○	
和泉 晃	代表取締役 副社長執行役員	男性	○	○	○	○	○		○	○
秋田 秀士	取締役 専務執行役員	男性				○	○			○
神保 健	取締役 専務執行役員	男性				○	○			
古林慎二郎	取締役 常務執行役員	男性				○	○			
恩地 祥光	社外取締役	男性	○	○	○			○		
服部 秀一	社外取締役	男性		○	○					○
木下由美子	社外取締役	女性			○			○		○
西澤 順一	社外取締役	男性	○	○	○	○		○	○	○
田内 直子	社外取締役	女性		○	○			○		

上記の一覧表は、各取締役が有する全ての専門性と経験を表すものではありません。

# 健康経営推進体制図

