

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 更新

1 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

以下のとおり、会社の目指すところ(経営理念等)として「東武グループ経営理念」、「東武グループ経営方針」を定めるとともに、社会に不可欠なグループ企業として社会と当社グループの持続的な発展を実現すべく特定した「マテリアリティ(重要課題)」と「価値創造プロセス」を当社ホームページ等で開示しております。これらの考え方に基づき、2030年代半ばを見据えた長期経営ビジョンおよび2024年度から2027年度までの具体的な取り組みを示した中期経営計画についても、決算説明会や当社ホームページ等で開示しております。

(1) 東武グループ経営理念

東武グループでは、「奉仕」「進取」「和親」を経営の拠り所としています。

「奉仕」: 東武グループは、東武グループの全ての事業が社会に支えられていることを深く自覚し、豊かな社会の実現に貢献します。

「進取」: 東武グループは、現状に甘んじることなく、常に研鑽に励み、時代を切り開く開拓者精神をもって新たな挑戦を続けます。

「和親」: 東武グループは、人の和や環境との調和をもとに事業の発展と従業員の幸福を図り、社会の進展に寄与します。

(2) 東武グループ経営方針

お客様の暮らしに密着した事業を通じて沿線地域の発展に貢献する企業グループとして、安全・安心を根幹に「運輸」「レジャー」「不動産」「流通」等の事業を多角的、複合的に展開します。

お客様の視点に立ち、質の高い先進性や独創性あふれるサービスを提供し、活力に富んだ暮らしやすく訪れたい東武沿線の実現を目指します。

事業を通じて安定的に利益を創出しながら、環境にも配慮した経営を進め、お客様の生活を担う企業グループとして地域社会とともに持続的に発展することにより、企業の社会的責任を果たします。

(3) 長期経営ビジョン

「挑戦」と「協創」により進化させる社会と沿線

マテリアリティ(重要課題)として特定した5項目

(1) 地域社会の持続的な発展

(2) 企業価値創造に資するコーポレート・ガバナンス

(3) 多様な社員の「能力と可能性」向上

(4) 環境優位性の更なる向上などによる環境負荷の低減

(5) グループ全ての事業の根幹である安全・安心の確保

以上のマテリアリティを基礎として、当社グループとしての具体的な価値創造プロセスをIR C(国際統合報告フレームワーク)に基づき作成しております。

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

株主の皆様をはじめとする各ステークホルダーの信頼をいただき、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るためには、公正かつ透明な経営体制を確立することが重要な課題であると考えております。今後も、取締役会、執行役員制度および監査役制度をさらに充実させ、適時・適切かつ積極的に情報開示を行ってまいります。さらに、企業倫理と遵法意識に則った誠実な企業行動を実践することにより、コーポレート・ガバナンスの充実に努めてまいります。(基本的な考え方)

上記基本的な考え方のもと、コーポレートガバナンス・コードの趣旨・精神を尊重し、各原則に対応して企業価値向上を図っていくことを基本方針としております。

3 ステークホルダーの皆様を支えられていることを自覚し、役員および従業員等の行動指針を定め、実践することが不可欠と認識し、

「東武グループコンプライアンス基本方針」を制定しております。(<https://www.tobu.co.jp/corporation/policy/>)

【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】 更新

【原則1 - 4 政策保有株式】

取引先との関係の維持・強化による事業の円滑な推進と当社グループの事業への相乗効果等を総合的に勘案し、政策保有株式を保有するとともに、次の検証を踏まえ、保有の意義が中長期的に希薄と考えられる場合には、段階的に縮減を図っていくことを基本的な方針としております。

政策保有株式として保有している個別の上場株式については、毎年取締役会にて、「営業取引の維持・強化」、「グループ事業の相乗効果」等の当初目的に即しているかを第一義の判断基準としつつ、当初取得目的の達成状況、保有に伴う便益やリスクが資本コスト等を踏まえた採算性に見合っているか等の精査を行い、中長期的な視点も踏まえた継続保有の経済合理性や必然性ならびに将来の見通し等を総合的に勘案し検証しております。

政策保有株式に係る議決権の行使にあたっては、当社グループならびに投資先企業の中長期的な企業価値向上に資するか否かの観点から判

断しております。当社グループならびに投資先企業の中長期的な企業価値向上を毀損する恐れのある議案については、投資先企業との対話等を踏まえ、議決権の行使について慎重に検討を行っております。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

取締役の競業取引および利益相反取引につきまして、法令および社内規程に従い、取締役会において、取引前に承認し、取引後に結果報告を行っております。

また、当社または当社の連結子会社等と、役員および役員の近親者との取引等について、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】

<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、その状況>

当社グループでは、持続的な成長を実現する原動力となる社員に対し、一人ひとりの性別・年齢・国籍・障がい・性的指向・性自認・価値観・働き方等の多様性を相互に認め合いながら、能力を最大限に発揮する意識醸成を図り、ひいては経営上の成果へとつなげるため、「東武グループ ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を策定し、具体的な取り組みを進めております。

経営の中核を担う管理職において、女性執行役員を内部昇格により登用しております。

女性管理職比率は2.8%となっており、さらなる女性管理職登用を目指すべく、管理職候補者(課長補佐)の女性比率を目標策定時の4.6%から5割増の6.9%にすることを目指しております。

外国人を採用し、当社の観光事業における訪日外国人観光客向けのきめ細やかな対応の実現を図っております。

労働人口の減少や働き方に対する価値観が多様化する中、鉄道事業のみならず非鉄道事業における成長戦略を実現し、新たな分野に挑戦しうる人材を確保する上で不可欠なアプローチとして、経験者採用・再採用・アルムナイ採用等、採用チャネルの拡大を図っています。

女性活躍推進をはじめ、誰もが長期にわたってその能力を遺憾なく発揮し、働き続けたいと思えるような社内環境整備に努めております。その成果として、出産・子育てを経ても安心して働き続けられる両立サポートを継続実施したことにより、「ブラチナくるみん」を認定取得(2024年2月)したほか、健康経営の観点から健康投資施策の取り組み状況が評価され、健康経営優良法人(大規模法人部門)を4期連続で認定取得しております。

<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況>

当社グループの重点戦略で掲げる「人的資本の強化」のもと、エンゲージメントの向上と生産性向上の運動により、多様な人材及び組織のパフォーマンス最大化を目指しております。

当社の人材育成方針を、「経営理念を行動原理とし、事業と地域社会の持続的な成長を担う「自ら考え自ら行動できる人材の育成」と定め、求める人材として、「既存事業をさらに磨き上げることによる「信頼」と、変革を恐れない新たな発想による「価値創造」により、ビジネスチャンスの開拓を地域社会の持続的な成長につなげていく人材」としております。

社内環境整備方針を上記の求める人材の育成に必要な社員支援の考え方と捉え、(方針1)時代に即した変化を促す人材育成への支援(方針2)安心して働き、能力を発揮し続けられる働き方の整備として掲げ、持続的な企業価値の向上を実現する人材育成に取り組んでおります。

当社ホームページ等において、人材に関する基本的な考え方や、多様な人材の活躍、多様な働き方への支援・健康経営に関する取り組みや状況等について、開示しております。

(<https://www.tobu.co.jp/corporation/>)

【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】

加入者等への年金給付を将来にわたり確実に行うことを目的として、「年金資産運用の基本方針」を策定し、年金資産の管理運用を行っております。

年金資産の運用においては、年金資産の安全かつ効率的運用を図るため、財務部、人事部の各担当執行役員および各部長を委員とする「資産運用委員会」を開催し、資産運用の基本方針や政策的資産構成割合(政策アセットミックス)の策定・見直し、運用受託機関の評価・見直しやモニタリングを実施しており、委員会を開催した時は、議事録を作成し、議事の経過および結果を開示しております。なお、資産運用委員会の事務局は、財務部内の適切な資質を有した担当者を配置しており、人事部がオブザーバーを務める体制としております。

「資産運用委員会」の活動等は、代表取締役、社外取締役および常勤監査役で構成される「ガバナンス委員会」に報告し、審議、評価を受ける体制としております。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画
本報告書「1.1.基本的な考え方」に記載しております。

(ii) 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「1.1.基本的な考え方」に記載しております。

(iii) 取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き

当社では、取締役会の諮問機関として、過半数が独立社外取締役で構成され独立社外取締役が議長を務める指名・報酬委員会を設置しております。「取締役報酬の決定に関する方針」は、本委員会への諮問・答申を経て、取締役会で定めております。本方針において、取締役の報酬は、当社の企業価値向上ならびに社会的評価向上への意欲を高め、株主価値の増大に資する目的で、各人の役位、担当業務に応じた職責、会社・個人業績、経営環境、社会情勢などを考慮のうえで決定することとしております。

取締役の報酬は、役位別の基本報酬と短期インセンティブ報酬(個人業績連動報酬分及び会社業績連動報酬分)により構成される金銭報酬、そして中長期インセンティブ報酬としての株式報酬により構成され、いずれも取締役会の決議により、委任を受けた代表取締役が指名・報酬委員会への報酬水準の妥当性についての諮問・答申を経て、その答申に基づき決定しております。

(iv) 取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針および手続き

当社では「安全は東武グループすべての事業の根幹である」との信念のもと、社会インフラのひとつである鉄道事業をはじめ、全事業における安全を確保することがステークホルダーの皆様からの信頼をいただき、将来にわたる持続的な成長を目指すうえでの基礎であると認識しております。これを踏まえ当社事業特性を熟知のうえ、事業運営や事業を支える間接部門に精通している社内出身の取締役と監督機能を高め、経営の公正性かつ透明性確保に資する独立社外取締役により取締役会について構成し企業価値向上を図っていくことが望ましいと考えております。また、取締役の人数については、社内、社外あわせて15名以内としております。

現在の取締役は、会社経営者として、警察庁長官をはじめ要職を歴任するとともに他の上場会社の社外取締役として、また、学識者として、豊富な経験と見識を有する独立社外取締役4名を含む9名としており、知識・経験・能力、ジェンダーや国際性、職歴、年齢がバランスよく構成されるよう努めております。

取締役会の機能の独立性、客観性を強化するため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役3名および代表取締役2名で構成する「指名・

報酬委員会」を設置し、独立社外取締役より選任された議長が会議を主宰しております。

「指名・報酬委員会」は、取締役候補者選任案に関し、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、ジェンダーや国際性、職歴、年齢を勘案し、取締役候補者指名基準等を踏まえて審議し、その結果を取締役に答申いたします。

(取締役候補者指名基準)

社内取締役候補者

- ・当社の事業特性を熟知のうえ、事業もしくは事業を支える間接部門に精通していること。
- ・企業価値向上を牽引し、これに寄与しうる人格・知識・経験・実行力を有すること。

社外取締役候補者

- ・経営に対し幅広い見識を有し、かつ経営陣から独立した立場にて客観的な視点から取締役の業務執行に関し、意見、助言を行うことにより経営の効率性および公正性の確保に資すること。
- ・社内出身者とは異なる職歴や経験、専門的な知識等を有すること。

取締役会において、「指名・報酬委員会」の答申内容を尊重のうえ、取締役選任候補者を決議いたします。

「指名・報酬委員会」は、必要なときにはいつでも各委員が招集することができ、取締役がその機能を十分に発揮していない、または取締役として指名基準を満たさないと判断される場合等に、審議が可能な体制となっております。

監査役候補については、監査役会の同意を得て取締役会にて審議のうえ、株主総会に諮っております。

執行役員の選解任についても、独立社外取締役等の社外役員が出席する取締役会にて審議のうえ決議いたします。

執行役員として不正・不当あるいは背信行為があったとき、または適格性に問題がある場合には、取締役会の決議に基づき解任いたします。

(v) 取締役・監査役個々の指名、選解任についての説明

取締役・監査役候補者の個々の選任理由については、「株主総会招集ご通知」に記載しております。なお、「株主総会招集ご通知」につきましては、当社ホームページに掲載しております。(https://www.tobu.co.jp/ir/meeting/)

【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取組み等の開示】

当社は、当社グループのサステナビリティに対する考え方やその具体的な取組みについて当社ホームページ等で開示を行っております。

当社のサステナビリティについては、積み上げてきた自己資本を有効に活用した経営戦略を開示するとともに、経営資源の配分についても、企業の持続的な成長に資するよう、当社ホームページにて分かりやすく具体的に情報を開示・提供しております。

人的資本については、東武グループ経営理念に沿った人材育成方針および社内環境整備方針を定め、当社ホームページで開示を行っております。

経営戦略や経営課題に対応するため、成長分野へ人材を配置すべく、組織改正を実施するとともに必要な人的資本を投入しており、組織改正を実施した際には当社ホームページで開示を行っております。

当社では、TCFDの提言に賛同を表明しており、TCFDの枠組みに基づき、ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標の4分野について分析を行い、財務状況に与える影響、効果およびそれぞれの対応策を策定し、当社ホームページで開示を行っております。

サステナビリティに関する考え方及び取組の詳細につきましては、有価証券報告書に記載しております。なお、有価証券報告書につきましては、当社ホームページに掲載しております。(https://www.tobu.co.jp/ir/fr/)

【補充原則4 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

取締役会は、経営に関する重要な事項の意思決定、各取締役の業務執行状況の監督を行うため、法令および定款に定められた事項のほか、中長期経営計画の策定・重要な事業の決定等について「取締役会付議事項」に定め、取締役会から委譲された業務執行等の意思決定については経営会議にて審議するとともに、「職務執行規程」に基づき、代表取締役の指揮監督のもと執行役員が業務執行を行う体制を構築しております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

経営に対し幅広い見識を有しており、かつ経営陣から独立した立場にて客観的な視点から取締役の職務執行に関し、意見、助言を行うことにより経営の効率性および公正性の確保に資する方を独立社外取締役に選任しております。

経営陣からの独立を判断する基準につきましては、有価証券報告書に記載しております。なお、有価証券報告書につきましては、当社ホームページに掲載しております。(https://www.tobu.co.jp/ir/fr/)

【補充原則4 - 11 取締役会における多様性と適正規模の両立、スキル・マトリックス等の開示】

取締役会のバランス・多様性および規模に関する考え方につきましては、本報告書「1.1.【原則3 - 1 情報開示の充実】(iv) 取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針および手続き」に記載しております。

「株主総会招集ご通知」において、2021年6月開催の株主総会より取締役会の構成についての考え方やスキル・マトリックスを掲載し、2024年6月開催の株主総会よりスキル・マトリックス各項目の選定理由を掲載しております。なお、「株主総会招集ご通知」につきましては、当社ホームページに掲載しております。(https://www.tobu.co.jp/ir/meeting/)

独立社外取締役に、他社での経営経験を有する者を少なくとも1名以上選任しております。

【補充原則4 - 11 取締役・監査役の兼任状況】

取締役・監査役の兼任状況については、「株主総会招集ご通知」に記載しております。なお、「株主総会招集ご通知」につきましては、当社ホームページに掲載しております。(https://www.tobu.co.jp/ir/meeting/)

また、取締役会、監査役会への出席状況等を鑑み、現役員の兼任数は合理的範囲と考えております。

【補充原則4 - 11 取締役会全体の実効性についての分析・評価およびその結果の概要】

取締役会の実効性を確保すべく、毎年、各取締役等の自己評価等を踏まえ、取締役会の実効性について、分析・評価を行い、その評価結果の概要についてはコーポレート・ガバナンス報告書において開示することとしております。なお、客観性を高めるため、3年に一度、第三者を活用したアンケート調査を実施しております。

評価の手法としては、各取締役等にアンケートを行ったうえで、結果の集計・分析を行い、アンケート結果および取締役会の課題等について代表取締役へのヒアリングを踏まえ、さらに監査役会からの意見もあわせて評価結果をとりまとめました。

評価結果については、各取締役等のアンケートを主体とした自己評価の結果からは、全般的には自由闊達な議論を行う体制が整備され、また、昨年度の実効性評価の結果を踏まえて、さらなる機能強化に向けた施策に取り組むなど、取締役会は概ね良好に機能しており、実効性は確保されていると判断いたしました。なお、前回評価における機能強化策に対する取組みや意見については、次のとおりです。

○機関投資家を含む株主との対話状況等に関するさらなる情報提供や、社外役員間の情報共有機会の充実

[取組み]

・取締役会において、株主構成の変動への対応状況等について報告

・「トープ イコート」「WELL BIND CITY獨協大学前」などの開発状況や周辺環境整備について社外役員への現地視察会を開催

・社外役員間の情報共有を目的とする社外役員連絡会を開催、取締役会において買収防衛策廃止後の「独立委員会」の役割について詳細を説明

[意見]

・取締役会の都度ランチミーティングを開催、情報交換が行われている他、懇談会、視察会、社外役員連絡会が適時開催されており、コミュニケーションの充実について図られている旨意見が得られた。

○次の取締役候補者について、業績・課題に関する報告等を通じた人材育成の推進やコミュニケーション機会の拡充など、社外取締役が資質や適性の確認ができる場のさらなる充実

[取組み]

・四半期決算の審議に関する取締役会への全執行役員出席のほか、取締役以外の執行役員による議案説明

・社外を含む全役員が出席する全役員懇談会を開催

[意見]

・後継者の育成をさらに進めることを希望する意見や、取締役会に全執行役員が出席しているが、より多くの説明や質疑の機会を作っていくことの必要性について意見が得られた。

○社外役員に対し意思決定の基礎となる情報共有を行うとともに、経営経過に関する継続的な議論やステークホルダーの当社理解向上に資する情報開示の充実に向けた議論

[取組み]

・新たな「長期経営ビジョン」「東武グループ中期経営計画」を決議のほか、ホテルの事業戦略を説明

・生体認証サービスの進捗を説明

・統合報告書の発行を報告

[意見]

・長期経営ビジョン、統合報告書など中長期的な企業価値向上や持続的成長に関する議題が増加しており、継続的な改善の取り組みがなされている旨意見が得られた。

今後については、より建設的な議論を通じて、取締役会の役割である戦略・判断・監督機能の強化・向上を図るとともに、次の点について、さらなる機能強化を図ることが必要であると考えております。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応などの議論が取締役会で活発化していることを鑑み、定期的なセミナーの受講など、知識の適時適切な更新や習得の機会を充実させること

次の取締役候補者について、取締役会における執行役員の発言や議案説明の機会を増やすなど、社外取締役が資質や適性を確認しやすい環境を充実させること

2024年度に制定した東武グループ人権方針や東武グループカスタマーハラスメント対応方針を含めたサステナビリティ課題等について、議論の充実化を図ること

[補充原則4 - 14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針]

取締役・監査役が求められる役割と責務を理解し、職務遂行に役立てるべく、講演会を適宜開催するとともに、必要なセミナー、シンポジウム等への出席を斡旋するほか、実務に即したタイムリーな情報提供が可能であるWEB版役員トレーニングプログラムも導入しており、費用等を含め積極的な支援を行っております。

新任の取締役・監査役については、取締役・監査役に求められる役割・責務を中心に理解促進の機会を提供するほか、社外取締役・社外監査役については、経営環境等を含めた会社の情報についても説明等の機会を提供しております。

[原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針]

持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に向け、資本提供者たる株主の皆様の理解や信認を得るため適切な対応に努めるべきであると認識しております。このため、株主の権利、平等性の確保はもとより株主・投資家の方々の理解と支援を深めるため、次のとおり株主・投資家の方々と建設的な対話を行っております。

(i) 株主・投資家との対話全般については、総務法務部担当執行役員および財務部担当執行役員が共同して担当しております。

(ii) 株主・投資家との建設的な対話を促進するため、総務法務、財務、経営企画、広報部門等が連携し、情報を共有する体制を構築しております。

(iii) 株主総会において、株主からの質問に対する丁寧な説明に努めているほか、機関投資家向け決算説明会を年2回、機関投資家向け沿線施設見学会を年1回、個人株主向けイベントを年1回開催し、対話を行っております。

当社株式を保有する機関投資家との対話促進および安定的な関係性構築のため、パーセプションスタディを行っております。

また、当社ホームページにおいて、事業の情報発信であるニュースリリースをはじめ、決算情報、適時開示資料等のIR情報や株主総会、株主優待などの株主向け情報を適時適切に掲載し、対話の基礎となる情報発信に努めております。

(iv) 株主・投資家との対話については、機関投資家向け決算説明会やSR活動、パーセプションスタディおよび個別対応した投資家との面談の実施結果等を定期的に取締役会にて報告し、情報の共有に努めております。

(v) 株主・投資家との対話において、インサイダー情報が漏えいすることのないよう、社内においてインサイダー情報の管理や教育を徹底しております。さらに、決算期日の翌日から決算発表までは、決算情報に関しての「サイレント期間」として、面談を含めた問い合わせへの回答を控えております。

[株主との対話の実施状況等]

対話の主な対応者、フィードバックの状況につきましては、本報告書「1.【原則5 - 1】」「2.IRに関する活動状況」に記載のとおりです。また、対話を行った株主の概要、対話の主なテーマは次のとおりです。

国内外の機関投資家やアナリストとのIR・SR面談:73件

国内外の機関投資家とのパーセプションスタディ:9件

テーマ:決算や業績予想の概要、長期経営ビジョン、中期経営計画の概要や進捗、ESGに関する取組み、コーポレート・ガバナンス等

【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 更新	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 更新	2025年7月4日

該当項目に関する説明 更新

当社は、資本コストや株価を意識した経営の実現に向け、2030年代半ばを見据えた長期経営ビジョンにおいてROE等を指標として定めており、長期経営ビジョンを実現し、成長を図っていくことで市場から適正かつ十分に評価されるように努めています。長期経営ビジョンの実現に向けては、2024年度～2027年度の4か年の中期経営計画を策定し、長期の目標達成に向けた進捗管理をしています。なお、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応の詳細については、当社ホームページに掲載しております。
(https://www.tobu.co.jp/cms-pdf/disclosure_documents/20250430153917eUXfl-PyGijQA0TaFJWUaQ.pdf)

2. 資本構成

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

【大株主の状況】 更新

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)	31,314,400	15.63
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	10,009,500	4.99
富国生命保険相互会社	5,235,600	2.61
JP MORGAN CHASE BANK 385781	2,829,479	1.41
GOVERNMENT OF NORWAY	2,731,717	1.36
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	2,515,054	1.25
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	2,450,498	1.22
株式会社みずほ銀行	2,326,609	1.16
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	2,182,100	1.08
株式会社埼玉りそな銀行	2,031,769	1.01

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 更新

1 富国生命保険相互会社は、上記「【大株主の状況】」記載のほか、当社の株式1,164千株を退職給付信託として信託設定しており、その議決権行使の指図権は同社が留保しております。
2 当社に関する大量保有報告書および大量保有報告書(変更報告書)が提出されておりますが、当社として本年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記「【大株主の状況】」は株主名簿にもとづいて記載しております。
なお、大量保有報告書および大量保有報告書(変更報告書)の詳細につきましては、有価証券報告書に記載しております。なお、有価証券報告書につきましては、当社ホームページに掲載しております。(<https://www.tobu.co.jp/ir/fr/>)

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	3 月
業種	陸運業

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	50社以上100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	15 名
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	9 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	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 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
柴田 光義	他の会社の出身者											
安藤 隆春	その他											
矢ヶ崎 紀子	学者											
柳 正憲	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) 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
柴田 光義	○	—	同氏は、会社経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有し、かつ経営陣から独立した立場にて客観的な視点から業務執行に関し、意見、助言を行うことにより、経営の効率性及び公正性の確保に資しております。今後もさらなる企業価値向上を目指すにあたり、適切な人材と判断したため、社外取締役を選任しております。 また、当社では、独立性を客観的に判断する「社外役員の独立性の判断基準」により十分な独立性を有していると判断しているため、同氏を当社独立役員として指定しております。
安藤 隆春	○	—	同氏は、警察庁長官をはじめ要職を歴任された豊富な経験と幅広い見識や、他の企業での社外取締役としての経験を有し、かつ経営陣から独立した立場にて客観的な視点から業務執行に関し、意見、助言を行うことにより、経営の効率性及び公正性の確保に資しております。今後もさらなる企業価値向上を目指すにあたり、適切な人材と判断したため、社外取締役に選任しております。 また、当社では、独立性を客観的に判断する「社外役員の独立性の判断基準」により十分な独立性を有していると判断しているため、同氏を当社独立役員として指定しております。
矢ヶ崎 紀子	○	—	同氏は、交通政策・観光政策における学識者としての豊富な経験と幅広い見識や、他の企業での社外取締役としての経験を有し、かつ経営陣から独立した立場にて客観的な視点から業務執行に関し、意見、助言を行うことにより、経営の効率性及び公正性の確保に資しております。また、同氏は、2015年6月から2018年5月までの間、当社社外取締役に務めておりましたが、その際にも経営陣から独立した立場にて客観的な視点から業務執行に関し、有益な意見、助言を行っておりました。今後もさらなる企業価値向上を目指すにあたり、適切な人材と判断したため、社外取締役に選任しております。 また、当社では、独立性を客観的に判断する「社外役員の独立性の判断基準」により十分な独立性を有していると判断しているため、同氏を当社独立役員として指定しております。
柳 正憲	○	同氏は、㈱日本政策投資銀行の業務執行に携わっておりましたが、2018年6月以降は同行の業務執行に携わっておらず、既に6年が経過しております。なお、当社グループは、同行との間で資金借入の取引があり、2025年3月31日時点における同行からの借入額(181,262百万円)は当社の連結総資産額の11%未満であります。同行は複数ある借入先のひとつであり資金調達において代替性が無い程度にまで依存している借入先ではありません。	同氏は、会社経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有し、かつ経営陣から独立した立場にて客観的な視点から業務執行に関し、意見、助言を行うことにより、経営の効率性及び公正性の確保に資しております。今後もさらなる企業価値向上を目指すにあたり、適切な人材と判断したため、社外取締役に選任しております。 また、当社では、独立性を客観的に判断する「社外役員の独立性の判断基準」により十分な独立性を有していると判断しているため、同氏を当社独立役員として指定しております。

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・報酬委員会	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	指名・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、当社取締役の指名・報酬に関する重要な事項の検討にあたり、取締役会の機能の独立性、客観性を強化するため、取締役会の諮問機関として「指名・報酬委員会」を設置しております。

指名・報酬委員会は、独立社外取締役3名及び代表取締役2名で構成されるとともに、独立社外取締役より選任された議長が会議を主宰し、独立性を確保しております。

指名・報酬委員会は、取締役候補者選任案や代表取締役選定案の妥当性及び報酬水準の妥当性を審議し、委員会としての意見を取りまとめ取締役会に対して答申を行っております。

【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	5名
監査役の数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況につきましては、有価証券報告書に記載しております。なお、有価証券報告書につきましては、当社ホームページに掲載しております。(https://www.tobu.co.jp/ir/fr/)

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	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
茂木 友三郎	他の会社の出身者													
福田 修二	他の会社の出身者													
林 信秀	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) 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
茂木 友三郎	○	—	同氏は、会社経営者としての豊富な経験と幅広い見識を当社の監査業務に活かすとともに、経営陣から独立した立場にて客観的な視点から取締役の職務執行に関し、意見、助言を行うことにより、当社の健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制の確立に豊富な経験から適切な役割を果たしておりますので、社外監査役に選任しております。 また、当社では、独立性を客観的に判断する「社外役員の独立性の判断基準」により十分な独立性を有していると判断しているため、同氏を当社独立役員として指定しております。
福田 修二	○	—	同氏は、会社経営者としての豊富な経験と幅広い見識を当社の監査業務に活かすとともに、経営陣から独立した立場にて客観的な視点から取締役の職務執行に関し、意見、助言を行うことにより、当社の健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制の確立に適切な役割を果たしておりますので、社外監査役に選任しております。 また、当社では、独立性を客観的に判断する「社外役員の独立性の判断基準」により十分な独立性を有していると判断しているため、同氏を当社独立役員として指定しております。
林 信秀	○	同氏は、㈱みずほ銀行の業務執行に携わっていましたが、2017年4月以降は同行の業務執行に携わっておらず、既に8年が経過しております。なお、当社グループは、同行との間で資金借入の取引があり、2025年3月31日時点における同行からの借入額(82,760百万円)は当社の連結総資産額の5%未満ではありますが、同行は複数ある借入先のひとつであり資金調達において代替性が無い程度にまで依存している借入先ではありません。	同氏は、会社経営者としての豊富な経験と幅広い見識を当社の監査業務に活かすとともに、経営陣から独立した立場にて客観的な視点から取締役の職務執行に関し、意見、助言を行うことにより、当社の健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制の確立に適切な役割を果たしておりますので、社外監査役に選任しております。 また、当社では、独立性を客観的に判断する「社外役員の独立性の判断基準」により十分な独立性を有していると判断しているため、同氏を当社独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	7 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

- 1 当社は、独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しております。
2 社外役員の独立性の判断基準につきましては、有価証券報告書に記載しております。なお、有価証券報告書につきましては、当社ホームページに掲載しております。(https://www.tobu.co.jp/ir/fr/)
3 当社は、独立役員の「適合項目に関する補足説明」において、一般消費者と同様の取引であり、かつ僅少な取引については記載しておりません。

【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
---------------------------	-----

各取締役の報酬は、役位別の基本報酬と短期インセンティブ報酬（個人業績連動報酬分及び会社業績連動報酬分）により構成される金銭報酬（月額報酬）、そして中長期インセンティブ報酬としての株式報酬からなります。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につきましては、有価証券報告書に記載しております。なお、有価証券報告書につきましては、当社ホームページに掲載しております。
(<https://www.tobu.co.jp/ir/fr/>)

ストックオプションの付与対象者

【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

当社取締役及び監査役に対する職務執行の対価としての報酬額につきましては、有価証券報告書に記載しております。なお、有価証券報告書につきましては、当社ホームページに掲載しております。(<https://www.tobu.co.jp/ir/fr/>)

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につきましては、有価証券報告書に記載しております。なお、有価証券報告書につきましては、当社ホームページに掲載しております。(<https://www.tobu.co.jp/ir/fr/>)

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

必要に応じ、業務を担当している部署および総務法務部担当者から、社外役員本人あるいは秘書を通じ、電話連絡あるいは直接訪問し説明しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

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

定款上「取締役会の決議により相談役を置くことができる」旨定めておりますが、現時点において、対象となる者はおりません。

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)

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)につきましては、有価証券報告書に記載しております。なお、有価証券報告書につきましては、当社ホームページに掲載しております。(https://www.tobu.co.jp/ir/fr/)

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

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につきましては、有価証券報告書に記載しております。なお、有価証券報告書につきましては、当社ホームページに掲載しております。(https://www.tobu.co.jp/ir/fr/)

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	例年、開催日の21日前に「株主総会招集ご通知」を発送しております。 例年、発送に先立ち、開催日の28日前に東京証券取引所および当社ホームページに「株主総会招集ご通知」を掲載しております。(https://www.tobu.co.jp/ir/meeting/)
集中日を回避した株主総会の設定	2017年6月開催定時株主総会から集中日とは異なる日程にて開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	2014年6月開催定時株主総会から実施しております。
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	2014年6月開催定時株主総会から議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	例年、和文の「株主総会招集ご通知」と同時に、開催日の28日前に東京証券取引所および当社ホームページに「株主総会招集ご通知(要約)」の英文を掲載しております。 (https://www.tobu.co.jp/ir/meeting/)
その他	2021年6月開催定時株主総会から株主総会のインターネットによるライブ配信(ハイブリッド参加型バーチャル株主総会)を実施しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	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	当社ホームページにて公表しております。(https://www.tobu.co.jp/ir/outline/)	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回(年度決算および第2四半期決算後)、取締役社長が説明者となり、決算、経営計画の推進状況等を説明しております。 さらに、機関投資家向け沿線施設見学会を基本として年1回開催し、対話を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページにて掲載しております。(https://www.tobu.co.jp/ir/) 掲載情報: 決算短信、東証開示資料等、決算説明会資料、月次営業概況、有価証券報告書等、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、ニュースリリース、統合報告書	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署: 財務部 担当責任者: 財務部長 事務連絡責任者: 財務部IR担当課長	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	ステークホルダーへの誠実かつ適切な企業行動を行うべく、「東武グループコンプライアンス基本方針」「コンプライアンス・マニュアル」に行動指針を定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社統合報告書にて掲載しております。(https://www.tobu.co.jp/ir/integrated_report/) 掲載情報:人材戦略、安全・安心、環境負荷低減に向けた取組み、ステークホルダーへの取組み、人権の尊重、コーポレート・ガバナンス
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	適時適切な情報開示を行うべく、「東武グループコンプライアンス基本方針」「コンプライアンス・マニュアル」に行動指針を定めております。
その他	特に現業職において、早朝深夜就労が前提の鉄道業という特性から、1999年に女性の深夜業規制が撤廃されるまで採用自体が限られておりましたが、現在は性別の違いによる採用基準は設けず、誰もが長期にわたってその能力を遺憾なく発揮し、働き続けたいと思えるような社内環境整備に努めております。今後も、ダイバーシティ＆インクルージョンの意識浸透をはじめ、採用チャネルの拡大による多様な人材の確保に向けた取組み、さらには安心して長く働き続けられる人材定着に資する取組みを推進してまいります。 なお、主な当社独自の支援制度として、子が小学校3年生まで取得可能な短時間勤務制度や時差出勤制度、妊娠・出産・育児・看護等のやむを得ない事情により退職することとなった従業員が再度就業できる再採用制度、子育てサポート付社宅及び従業員向け保育所設置等、働き方・働く環境の両観点から社内環境整備を図っております。 詳しくは当社統合報告書およびホームページにて公表しております。 (https://www.tobu.co.jp/ir/integrated_report/) (https://www.tobu.co.jp/corporation/employee/worksupport/)

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につきましては、有価証券報告書に記載しております。なお、有価証券報告書につきましては、当社ホームページに掲載しております。(https://www.tobu.co.jp/ir/fr/)

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

- 基本的な考え方
当社は市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的な勢力に対しては、毅然とした態度で臨み、いかなる要求等も断固として拒絶する。
- 整備状況
当社は反社会的勢力による経営活動への関与の防止や当該勢力による被害を防止する観点から、コンプライアンス・マニュアルにおいて反社会的勢力への対応を明記し役職員への周知を図っているほか、取引先との契約書類において反社会的勢力排除条項を導入している。また、反社会的勢力による不当要求に備え、総務法務部を対応統括部署とし、平素から警察、暴力団追放運動推進都民センター、弁護士等の外部の専門機関と緊密な連携関係を構築し、反社会的勢力に関する情報の収集・管理を行うとともに、「東武グループ連絡協議会」においてグループ会社への研修等を適宜行っている。さらに反社会的勢力から不当要求がなされた場合には、暴力団追放運動推進都民センター等が示している暴力団等反社会的勢力に対する対応の基本・具体的な対応要領等に従って対応する。

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 更新

会社の財務および事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針につきましては、有価証券報告書に記載しております。なお、有価証券報告書につきましては、当社ホームページに掲載しております。(https://www.tobu.co.jp/ir/fr/)

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

- 適時開示に係る基本姿勢
当社では、株主、投資家の方々をはじめ、社会に対し、経営の透明性を確保するため、経営成績、事業状況などを積極的に開示する旨等を

IR指針において定め、ホームページに掲載しております。

また、当社グループの役職員に対して、「東武グループコンプライアンス基本方針」を定めており、その中で「私たちは、適時・適切な情報開示による投資家の皆様からの信頼をベースに、経営環境の変化に対応した事業展開によって企業価値増大を目指し、誠実な企業行動を推進します。」との基本姿勢を示し、周知をはかっております。

2 適時開示に係る社内体制

当社では、東京証券取引所の規程に定められている適時開示に係る会社情報およびその他株価に影響を与える可能性のある情報(以下「適時開示情報」という)の適時開示について、総務法務部担当執行役員が情報取扱責任者となり、次のとおり対応しております。

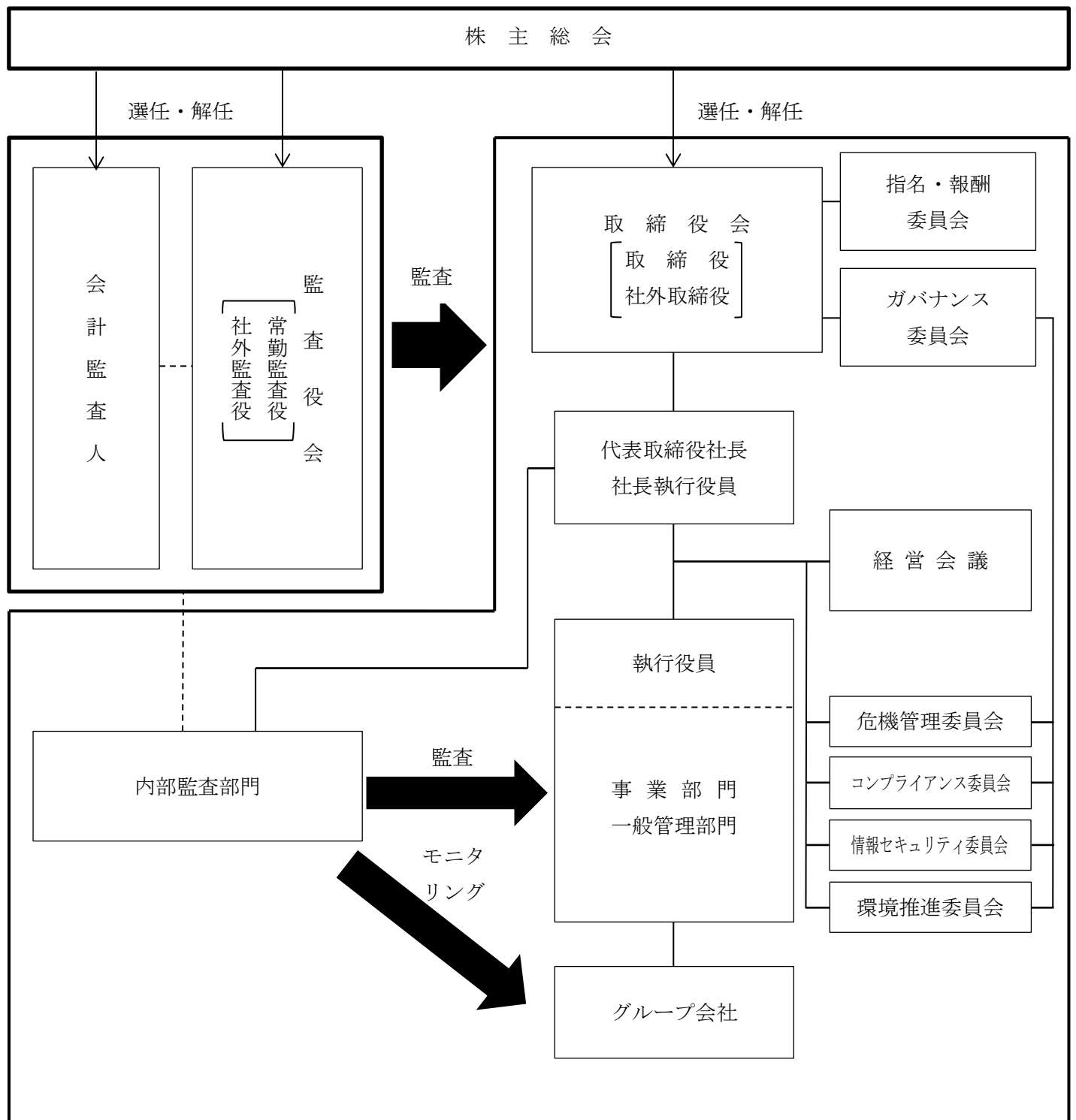
(1) 適時開示情報収集・適時開示の判断

各部署およびグループ会社において適時開示情報が発生した場合、当該部署(グループ会社の情報については、当社グループ事業本部)が当該情報を確認し、総務法務部へその内容を連絡いたします。適時開示情報かどうか判断に迷う場合、総務法務部担当執行役員を中心に関係する役員の協議により、適時開示の要否を決定いたします。

(2) 東京証券取引所への適時開示

決定事実および決算情報については内容を取締役会等にて承認した後、発生事実については発生後、代表取締役社長、代表取締役および総務法務部担当執行役員の承認を受け、総務法務部が適時開示を行います。

当社のコーポレート・ガバナンス体制（模式図）



適時開示体制の概要（模式図）

（適時開示情報）

グループ会社情報	決算情報	決定事実	発生事実
----------	------	------	------

（所管部署）

グループ事業本部	財務部	経営企画本部・グループ事業本部・総務法務部・財務部等	
----------	-----	----------------------------	--

（適時開示情報収集）

総務法務部

（適時開示の判断）

総務法務部担当執行役員（情報取扱責任者）を中心に関係役員により協議

（決定事実・決算情報の承認）

取締役会等

（適時開示情報の開示承認）

代表取締役社長、総務法務部担当執行役員

（適時開示）

総務法務部

東京証券取引所

以 上