最終更新日：2024年11月14日

京王電鉄株式会社
代表取締役社長 都村 智史
問合せ先：経営統括本部　経理部　経理担当 (042) 337-3135
証券コード：9008
https://www.keio.co.jp

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。

Ⅰ 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

（コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方）

当社グループでは、「京王グループ理念」に掲げる「信頼のトップブランド」の確立を目指し、「京王グループ行動規範」に基づき、「住んでもらえる、選んでもらえる沿線づくり」を進めております。特に鉄道事業においては、皆様から信頼され、愛される鉄道になるため、「安全に関する基本方針」および「安全に係る社員の行動規範」を定め、全社員が一丸となって安全文化の構築に取り組んでいます。

鉄道事業者として、安全と事業の継続性を確保しながら、「京王グループ理念」に基づき、透明性・公正性を確保しつつ、迅速・果断な意思決定を行うことにより、株主の皆様をはじめつながりあうすべての人からの信頼を確保し、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をはかるため、当社では以下の基本方針に基づき、コーポレート・ガバナンスの充実・強化を推進してまいります。

（コーポレート・ガバナンス基本方針）

1．株主の権利・平等性の確保
・当社は、様々な株主の権利とその平等性が実質的に確保されるよう、必要な情報を適時適切に開示するとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境整備を行う。

2．株主以外のステークホルダーとの適切な協働
・当社は、会社の持続的な成長と企業価値の創出は、つながりあうすべての人により支えられていることを十分に認識し、ステークホルダーと誠実に向きあい、適切な協働に努めるとともに、健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に努める。

3．適切な情報開示と透明性の確保
・当社は、当社の定める「ディスクロージャー・ポリシー」に則り、法令に基づく情報開示を適時適切に行うのみならず、法令に基づく開示以外の情報提供やその有用性の向上に主体的に取り組む。

4．取締役会等の責務
・当社の取締役会は、当社グループの経営戦略について方向付けを行うとともに、定められた経営陣幹部に対する委任の範囲において、実効性の高い経営監督を行う。
・当社の取締役は、株主に対する受託者責任・説明責任を常に意識し、当社の定める「経営判断原則」に則った適切な過程を踏んだ意思決定を行う。
・取締役会の諮問機関としてガバナンス委員会および指名・報酬委員会を設置し、グループ・ガバナンスの向上や経営の透明性確保をはかる。

5．株主との対話
・当社は、平素から株主との間で建設的な対話を行い、株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、経営陣幹部は自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明し、株主を含むつながりあうすべての人の立場に関するバランスのとれた理解を得る努力を行う。

6．本基本方針の制定・改廃
・取締役会の決議をもって行う。

【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、すべ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1－3］資本政策の基本的な方針

当社は、健全な財務体質の維持・強化をはかりながら、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めております。

鉄道事業の安全・サービス向上に資する投資や、不動産業におけるバリューアップ投資事業や分譲マンション事業に関する仕入れを拡大させてまいります。また、新宿駅西南口地区開発計画について推進してまいります。資金調達については、主力事業である鉄道事業の特性を鑑み、長期の負債（社債、長期借入金）を基本としながら、将来的に大規模開発を控えていることから、有利子負債残高、ネット有利子負債／EBITDA倍率、自己資本比率を経営目標値とし財務規律をコントロールしてまいります。

当社は、公共性の高い鉄道事業を中心としていることから、資本政策においても事業の継続性の確保が重要であると考えております。そのため、災害等の発生時において、迅速な復旧により事業を継続し、自らの体力で責任を果たすための備えとして、自己資本に別途積立金を計上しております。

株主還元については、将来の事業展開と経営環境の変化に備えた経営基盤の強化に必要な内部留保を充実させながら、業績等を勘案し、利益還元をはかっていくことを基本方針として、配当を行うこととしております。

【原則1－4】政策保有株式
当社は、鉄道事業を中心に公共性の高い事業を営んでおり、中長期的な視点での成長が重要であると考え、当社グループの事業の継続や、企業価値の向上に資すると判断した企業の株式を政策的に保有しております。
保有額は、中期的に連結純資産の10%以内に縮減することを目指し、安定した事業運営への寄与や取引関係の維持・強化の可能性などの定性的観点、および株価変動のリスクや資本コストなどの定量的観点に基づき、総合的に検証しております。検証の結果、保有意義や経済合理性が認められない株式については売却を検討し、保有株式の縮減に努めます。
なお、毎年取締役会において、保有する上場株式について、当社の上場株式の保有基準に基づき、事業の継続と企業価値向上の観点から保有意義の検証を行っております。
また、議決権の行使にあたっては、中長期的な企業価値向上の視点に立ち、株主価値を著しく毀損させるものでないか等を個別に検証した上で、総合的に賛否を判断いたします。

【原則1－7】関連当事者間の取引
当社では、取締役の競業取引および利益相反取引について、法令にしたがい、取締役会において取引内容を確認のうえ承認し、取引後に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2－4①】企業の中核人材における多様性の確保
京王グループ ＤＥ&I宣言を制定しているほか、当社では、「安全・安心」という価値観を守りつつ、ポストコロナ社会に適応した抜本的な事業構造変革を成し遂げるという現中期経営計画を遂行するため、必要な人財とあるべき組織を制定し、その実現のために、「人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針」として、以下の「人財戦略」を掲げています。
＜人財確保＞
社内外を問わず優秀な人財確保のため、採用、処遇面、働き方、制度を柔軟に見直していく。
＜人財育成＞
「安全・安心」はすべてに優先するという価値観を醸成・定着させる。経営戦略実現に必要な専門人財を育成するとともに、各自の自律的なキャリア形成を支援する。
＜エンゲージメント＞
社員と会社が深い信頼でつながり、働きがいを感じながら互いに成長していく環境を整える。
＜ＤＥ＆I＞
性別・世代・知識・経験・価値観ほか多様な個性を積極的に評価し新たな価値を創造する組織を実現する。
＜組織風土・組織構造＞
挑戦を認め、失敗を許容する組織風土を形成し、スピード感をもって改革・実行を推進する組織をつくり上げる。

個の多様性を許容し、相互に機能し合う集団というあるべき組織の実現に向け、「ワークライフバランスの充実」「女性活躍」「多様な人財が活躍する職場づくり」に取り組みます。女性活躍推進については、現在、グループ会社社長をはじめとして幅広く女性が活躍しておりますが、今後も女性管理職を継続的に確保するため、女性採用の比率を高め、管理職登用の母集団を形成するとともに、より多様な人財が活躍できる社内環境の整備を進めてまいります。

◆当社〔単体〕の目標および実績◆
・総合職の新卒女性採用比率　〔目標〕50%〔実績〕2024年度入社 51.9%
・女性管理職比率　〔目標〕2030年度までに30%〔実績〕2023年度　9.7%
・育児休業取得率　〔目標〕女性100%、男性100%〔実績〕2023年度　女性92.9%、男性114.9%

〔人財育成の考え方〕
当社グループの事業が多岐にわたることをふまえ、それぞれの分野において、経営戦略実現に不可欠な専門的知見と経験を積んだ人財を育成しております。また、キャリア志向を把握する仕組みや、自らキャリアを変更することができる仕組みを整備し、社員の自律的なキャリア形成を支援しております。

〔社内環境整備の実施状況〕
サテライトオフィスの設置、テレワーク制度の制定、コアタイムのないフレックスタイム制度の導入など、多様な働き方への対応を推進するとともに、当社を退職した社員が事由によらず再度入社できる仕組みの構築や、定年年齢を60歳から65歳に変更するなど、優秀な社員がより長く働き続けることができる環境を整備しております。また、エンゲージメントスコアの定期的な把握および施策の実施により、職場環境を継続的に改善することで、多様な価値観を持つ社員が活躍し続けることができる環境の整備に取り組んでいます。

【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
当社は企業年金の年金資産の運用・管理に関して、年金委員会を設置しております。年金資産運用における原則や基本ポートフォリオを定めた基本方針を制定しており、年金コンサルタントを活用して、運用受託機関の評価を客観的かつ定量・定性の両面で評価し、定期的にモニタリングを行っております。また、企業年金の受益者と当社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにしております。

【原則3－1】情報開示の充実
当社では、主体的な情報発信に努めており、以下のとおり情報を開示いたします。
(1)企業理念、経営計画
当社ホームページにおいて開示しておりますのでご参照ください。
・企業理念、京王グループ行動規範
https://www.keio.co.jp/company/corporate/philosophy/
・経営計画
https://www.keio.co.jp/company/stockholder/policy/businessplan/

(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
本報告書「Ⅰ．１．基本的な考え方」をご参照ください。

(3)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
本報告書「Ⅱ．1．[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」をご参照ください。

(4)経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名、執行役員の選任を行うに当たっての方針と手続
取締役の候補者の指名および執行役員の選任に当たっては、役員にふさわしい資質と見識を兼ね備えていることを前提に、取締役（社外取締役および監査等委員を除く。）および執行役員には企業価値向上に貢献しうる豊富な経験と能力を有する者、常勤の監査等委員である取締役には業務執行者を適切に監査・監督できる者を候補者としているほか、ガバナンス強化の観点から、経営者としての経験や見識を有する社外取締役（監査等委員を除く。）、財務・会計・法務に関する専門知識を有する、監査等委員である社外取締役を選任しています。
役員人事についても指名・報酬委員会で審議し、取締役会に答申しています。また、役員が重大な法令や定款違反等、客観的に解任が相当と判断される場合には、指名・報酬委員会で審議し、取締役会に答申します。

(5)取締役個々の選任理由
「第103期定時株主総会招集ご通知」の参考書類（選任議案）において開示しております。
https://www.keio.co.jp/company/stockholder/stock/shareholdersmeeting/

[補充原則3－1③]
当社グループは、幅広い事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献し、長期的な企業価値の向上を目指す旨を明文化した、「京王グループ サステナビリティ基本方針」を策定しています。この基本方針のもと長期的に取り組むべき主要課題として、SDGs等のガイドラインにおける社会課題の視点も取り入れた7つのマテリアリティ（安全・安心、「まち」との共生・発展、幸せな暮らし、デジタル社会への対応、活躍する人財、環境にやさしく、経営基盤）を設定しています。また、サステナビリティの視点を踏まえた経営を推進するため、当社代表取締役社長 社長執行役員が委員長を務める「サステナビリティ推進委員会」を設置し、サステナビリティに関する全社方針や推進体制の整備、サステナビリティを巡るリスク・機会の把握、マテリアリティの設定と指標と目標策定・実績把握等について審議・決定を行い、当社取締役会に報告することとしています。

サステナビリティについての取り組みに関する詳細については、当社ホームページに掲載している統合報告書をご参照ください。
https://www.keio.co.jp/company/sustainability/management/integrated-report/

なお、当社はTCFDに賛同を表明しており、鉄道事業を中心にTCFDの枠組みに沿った情報をホームページ上で開示しています。
https://www.keio.co.jp/company/sustainability/management/tcfd/

[補充原則4－1①] 経営陣幹部に対する委任の範囲
当社では、会議体付議基準により取締役会および常勤取締役と常勤執行役員で構成する経営会議の委任範囲を定め、基準に則った適切な経営判断を行っており、経営会議で取り扱った事項は取締役会に報告しております。また、機動的な意思決定を可能とするため、定款に、重要な業務執行の決定の取締役への委任に関する規定を定めております。

[原則4－9] 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質
本報告書「Ⅱ．1．[独立役員関係] その他独立役員に関する事項」をご参照ください。

[補充原則4－10①] 指名報酬委員会の活用
当社の指名・報酬委員会は、発足より18年が経過しております。その中で、取締役会の諮問機関として、取締役の指名および報酬の審議の過程において、委員である独立社外取締役の意見を尊重し、指名および報酬に関する素案に対する委員会の見解は委員全員の賛同をもって答申しております。指名および報酬の審議で委員会が果たす役割に対し、独立性および権限は明確に確立されていると判断しております。

[補充原則4－11①] 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方
事業会社として適切な経営判断をするために、各事業分野に精通した者が取締役として意思決定に参画することが重要であるという考えに基づき、常勤取締役および主要グループ会社社長を兼務する非常勤取締役を選任しております。
また、上記の取締役に加え、大手金融機関の経営者としての経験や見識、また財務・会計・法務に関する専門知識を有する社外取締役を選任し、適切にモニタリング機能を果たしていただくことで、ガバナンスの強化をはかっております。この体制により経営の監督、グループ全体の方向性のチェック、グループ経営の強化に取り組んでいます。
以上のことから、取締役会は経営の意思決定機関として十分な機能を果たしており、現状が適正規模であると考えております。
各取締役のスキル・マトリックスについては、当社ホームページにおいて開示しております「第103期定時株主総会招集ご通知」をご参照ください。
https://www.keio.co.jp/company/stockholder/stock/shareholdersmeeting/
なお、当社グループが交通事業を担っていることを勘案し、スキル項目に「安全管理」を挙げております。

[補充原則4－11②] 役員の兼任状況
兼任をしている役員は、当社の取締役会において十分な役割・責務を果たしており、必要な時間・労力を当社に振り分けていると認識しております。
兼任状況については、当社ホームページにおいて開示しております「第103期定時株主総会招集ご通知」をご参照ください。
https://www.keio.co.jp/company/stockholder/stock/shareholdersmeeting/

[補充原則4－11③] 取締役会全体の実効性の確保
当社は、監査等委員会設置会社として、取締役会の監督機能の強化と、迅速かつ果断な意思決定が可能となる体制の構築を目指しています。当社の実効性評価では、事務局作成のWebでの匿名によるアンケートを実施し、その結果および運営状況等の定量情報についてガバナンス委員会で分析・評価を行い、取締役会に報告しています。この結果、当社の取締役会の実効性は確保されていると認識しております。なおガバナンス委員会は取締役会の任意の諮問機関であり、社外取締役を含むメンバーで構成されています。
アンケートは、取締役会の「構成」「運営」「審議事項」「意思決定・監督機能」「取締役会事務局による支援体制」「役員自身の取組み」について、4段階の評点方式とし、その理由の記載を求めることで課題の抽出に努めています。これらに加え、2023年度は重点項目としていた取締役会事務局による支援体制の強化に関する記述項目を設けました。

実効性向上施策として、2023年度は、「取締役会の監督機能の充実・強化」「取締役会事務局による支援体制強化」を重点テーマとして取り組みました。取締役会における審議の活性化を目的に、メリハリを意識した取締役会の運営や決裁基準見直しについて検討しましたが、さらなる検証や議論を要すると判断し、継続課題としております。また、役員に対して、経営陣として必要な知識に関する外部セミナーを案内し、役員の自己研鑽機会を提供しました。

2024年度は、「環境の変化に対応すべく、中長期的な課題を議論するための体制を整備する」ことを重点テーマとし、コーポレート・ガバナンス強化、審議時間の確保、役員トレーニングの充実などに取り組み、取締役会のさらなる実効性向上に努めてまいります。

【補充原則４－14②】取締役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役（監査等委員である取締役を含む。）に対し、取締役が個々の経験等を踏まえ、その役割・責務を十分に果たせるよう、定期的に外部セミナーの案内を行っているほか、経済情勢や法改正・当社グループの事業環境などを理解するための講演会を開催するなど、職務遂行に必要な情報を継続して提供し、その費用は会社で負担しています。また、社外取締役向けに鉄道現業職場の視察を実施するなど、当社の事業についての理解を深める取組みを行っています。

【原則５－１】株主との建設的な対話に関する方針

株主・投資家の皆様との建設的な対話を促進するための体制整備・取り組みに関する方針は以下のとおりです。

(1)株主・投資家の皆様との対話については、財務・情報開示担当取締役を統括責任者とします。

(2)対話に際してはＩＲ担当を有する経理部が中心となり補助します。
経理部はディスクロージャー委員会の事務局を担っており、社内の各会議の情報に加え、事業部門・一般管理部門・グループ各社の情報を集約するグループ事業部より情報を収集します。

(3)個別面談以外の対話については、アナリスト・機関投資家向けの説明会を年に２回開催するなど、理解の促進を図るとともに、ＩＲ活動のさらなる充実に努めます。

(4)対話において把握された株主・投資家の皆様からのご意見等を適宜経営陣幹部に報告するとともに、各分担部署へその内容を伝えることで、全社内の共有および経営への適切な反映ができるよう努めます。

(5)インサイダー情報については、社内規程である「インサイダー取引防止規程」に従い適切に管理します。

(6)株主との対話の実施状況等については統合報告書において開示しております。

なお、株主との建設的な対話の促進のための体制、取り組みについて、引き続き充実させてまいります。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応については、当社の株主資本コストは５～６％と認識しており、これを継続的に上回るＲＯＥ水準を実現していく必要があると考えております。そのため、『ＲＯＥの向上』と『資本コストの低減』の両面から施策を推進し、スプレッドの最大化を目指すとともに、次期中期経営計画において、各取り組みを本格化させてまいります。

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に関する詳細については、当社ホームページに掲載している2023年度決算説明会資料をご参照ください。

https://www.keio.co.jp/company/stockholder/library/account_report/

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】 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)	16,444,700	13.46
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	7,572,420	6.20
日本生命保険相互会社	6,141,672	5.03
太陽生命保険株式会社	5,762,032	4.71
株式会社日本カストディ銀行(三井住友信託銀行退職給付信託口)	2,000,000	1.64
三井住友信託銀行株式会社	2,000,000	1.64
富国生命保険相互会社	1,918,000	1.57
第一生命保険株式会社	1,778,000	1.45
JP MORGAN CHASE BANK 385781	1,626,906	1.33
株式会社京王閣	1,454,290	1.19

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

―――

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	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	監査等委員会設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20 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	15 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
古市　健	他の会社の出身者								△			
常陰　均	他の会社の出身者								△			
竹川　浩史	他の会社の出身者								△			
金子　正志	弁護士											
山内　暁	学者											

※　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	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
古市　健		○	古市健氏は、2022年7月まで日本生命保険相互会社の取締役でした。 同社は、当社と資金借入等の取引関係がありますが、いずれも一般の取引条件と同様のものであります。	古市氏は、経営者としての豊富な経験と高い見識を有しており、外部の視点から有益な意見をいただいているほか、取締役会の任意の諮問機関であるガバナンス委員会および指名･報酬委員会のメンバーとして審議を行うなど、当社のコーポレート･ガバナンスの強化に適切な役割を果たしていただいていることから、社外取締役として選任しております。 また、当社の定める社外役員の独立性判断基準および東京証券取引所の規定する独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として届け出ております。
常陰　均		○	常陰均氏は、2021年3月まで三井住友信託銀行株式会社の取締役でした。 同社は、当社と資金借入等の取引関係がありますが、いずれも一般の取引条件と同様のものであります。	常陰氏は、経営者としての豊富な経験と高い見識を有しており、外部の視点から有益な意見をいただいているほか、取締役会の任意の諮問機関であるガバナンス委員会および指名･報酬委員会のメンバーとして審議を行うなど、当社のコーポレート･ガバナンスの強化に適切な役割を果たしていただいていることから、社外取締役として選任しております。 また、当社の定める社外役員の独立性判断基準および東京証券取引所の規定する独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として届け出ております。
竹川　浩史	○	○	竹川浩史氏は、2018年5月まで株式会社三菱ＵＦＪフィナンシャル･グループの執行役員でした。 また、2018年6月まで株式会社三菱ＵＦＪ銀行の執行役員でした。	竹川氏は、金融機関における業務経験を有し、財務および会計に関する相当程度の知見を有するほか、金融機関の執行役員としての豊富な経験と高い見識を有しており、中立公平な立場から適切に監査機能を果たすとともに、取締役会の任意の諮問機関であるガバナンス委員会のメンバーとして審議を行うなど、当社のコーポレート･ガバナンスの強化に適切な役割を果たしていただいていることから、監査等委員である社外取締役として選任しております。 また、当社の定める社外役員の独立性判断基準および東京証券取引所の規定する独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として届け出ております。
金子　正志	○	○	―――	金子正志氏は、弁護士であり、法律の専門家としての豊富な経験と高い見識を有するほか、法令遵守の立場から適切に監査機能を果たすことにより、当社のコーポレート･ガバナンスの強化に適切な役割を果たしていただいていることから、監査等委員である社外取締役として選任しております。 また、当社の定める社外役員の独立性判断基準および東京証券取引所の規定する独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として届け出ております。
山内　暁	○	○	―――	山内暁氏は、会計学を専門とした大学教授として財務および会計に関する相当程度の知見を有するほか、中立公平な立場から当社の経営に対し適切に監査機能を果たすことにより、当社のコーポレート･ガバナンスの強化に適切な役割を果たしていただいていることから、監査等委員である社外取締役として選任しております。 また、当社の定める社外役員の独立性判断基準および東京証券取引所の規定する独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として届け出ております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	委員長（議長）
監査等委員会	4	2	1	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会監査の実効性を高め、かつ監査職務を円滑に遂行するため、専属の使用人を配置します。当該使用人はその職務執行にあたっては監査等委員の指揮命令に服することとします。また、当該使用人の人事異動、人事評価、懲戒処分の決定は、あらかじめ監査等委員会が選定した常勤監査等委員の同意を必要とします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

社外取締役は、取締役会等の会議を通じて提供される、内部監査の状況、監査等委員会監査の状況および会計監査の状況ならびに内部統制部門による業務の執行状況の報告等により、業務の執行について監督・監査をしております。
なお、監査等委員会は、内部監査部門との間で、監査計画および結果の報告等の定例的な会議に加え、毎月、監査の在り方などの課題について協議するとともに、適宜、リスク情報の共有とその対応方等について共同で検討を行うなど連携を深め、内部統制のさらなる充実をはかっております。
また、監査等委員会は、会計監査を担当する会計監査人から、監査計画、期中における監査の進捗状況および監査結果の報告を受け、意見交換を行うとともに、金融商品取引法の監査結果の概要説明を受けるなど、会計監査人との連携に努めております。
さらに、内部監査部門、監査等委員、会計監査人は、それぞれの監査計画、監査結果等について、情報の交換・共有および意見交換を行い、連携強化を図っております。

【任意の委員会】

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	4	0	2	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	4	0	2	2	0	0	社内取締役

補足説明

当社は、取締役会の任意の諮問機関として上記の指名・報酬委員会に加え、ガバナンス委員会を設置しております。
指名・報酬委員会およびガバナンス委員会の概要につきましては、本報告書「II．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)」をご参照ください。

【独立役員関係】

独立役員の人数	5名

その他独立役員に関する事項

当社は、以下の基準に従い独立性を有していると判断したすべての社外役員を、独立役員として東京証券取引所に届け出ております。

【社外役員の独立性判断基準】
京王電鉄（以下、「当社」という）は、次に掲げる各項目のいずれにも該当しない社外取締役について、独立性を有していると判断する。

(1) 当社および当社の子会社（以下、「当社グループ」という）の業務執行者（注1）または過去10年間において当社グループの業務執行者であった者
(2) 当社グループを主要な取引先とする者（注2）またはその業務執行者
(3) 当社グループの主要な取引先（注3）またはその業務執行者
(4) 当社グループの主要株主（注4）またはその業務執行者
(5) 当社グループの主要な借入先（注5）またはその業務執行者
(6) 当社グループの会計監査人である監査法人に所属する者
(7) 当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産（注6）を得ているコンサルタント、弁護士、公認会計士、税理士等（法人等の団体である場合は当該団体に所属する者）
(8) 当社グループから一定額を超える寄付または助成（注7）を受けている組織またはその業務執行者
(9) 当社グループの常勤取締役、常勤監査役が他の会社の社外取締役または社外監査役を兼任している場合において、当該他の会社またはその親会社もしくは子会社の業務執行者
(10) 過去3年間において上記(2)から(9)に該当していた者
(11) 上記(1)から(10)に該当する者が重要な地位（注8）にある場合、その者の配偶者または2親等以内の親族

（注）1．業務執行者とは、法人その他の団体の取締役、執行役、執行役員、業務を執行する社員、理事、その他これらに準じる者および使用人をいう。
2．当社グループを主要な取引先とする者とは、直近事業年度におけるその者の年間連結売上高の2％以上の額の支払いを当社から受けた者をいう。
3．当社グループの主要な取引先とは、直近事業年度における当社の年間連結売上高の2％以上の額の支払いを当社に行っている者をいう。
4．主要株主とは、総議決権の10％以上の議決権を直接または間接的に保有している者をいう。
5．主要な借入先とは、当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している者をいう。
6．多額の金銭その他の財産とは、過去3事業年度の平均で、役員報酬以外の年間1,000万円を超える金銭その他の財産上の利益をいう（当該財産を得ている者が法人等の団体である場合は、過去3事業年度の平均で、当該団体の連結売上高の2％を超える金銭その他の財産上の利益をいう）。
7．一定額を超える寄付または助成とは、過去3事業年度の平均で年間1,000万円または当該組織の平均年間総費用の30％のいずれか高い方の額を超える寄付または助成をいう。
8．重要な地位とは、取締役（社外取締役を除く）、監査役（社外監査役を除く）、執行役員および部長職以上の上級管理職をいう。

【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

本報告書「Ⅱ．1．[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」をご参照ください。

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

1．役員の報酬等の総額(2023年度)
　取締役(社外取締役および監査等委員を除く。)　(基本報酬)217百万円(年次業績連動報酬)49百万円(非金銭報酬等)80百万円 合計348百万円、
　監査等委員(社外監査等委員を除く。)　(基本報酬)36百万円、社外取締役70百万円、報酬等の総額は、454百万円
(注)1．2024年3月31日現在の人員は取締役(監査等委員を除く。)11名、監査等委員4名、計15名です。
　　2．コロナ禍における厳しい経営環境を勘案し、2023年6月まで取締役(非常勤の社外取締役を除く。)の報酬について役位に応じて10%～30%の報酬返上を行っておりました。上記に記載の金額は当該返上後の金額です。

2．役員ごとの連結報酬等の総額
　連結報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、記載しておりません。

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

【取締役の報酬等についての株主総会の決議内容】
　当社は2020年6月26日開催の第99期定時株主総会(以下、「同株主総会」といいます。)において、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬額を年額4億2,000万円以内、うち社外取締役分4,000万円以内と決議しており、監査等委員である取締役の報酬額を年額1億3,000万円以内と決議しております。

【役員の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針】
1．基本の構成
　取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)の報酬等については、基本報酬、事業年度ごとの業績に連動する年次業績連動報酬および株式報酬により構成し、社外取締役および監査等委員である取締役の報酬については、職務内容等を勘案し、基本報酬のみを支払うこととする。
2．基本報酬の個人別の報酬等の決定に関する方針
　当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役職位等を勘案し、職責に応じ適切な水準とする。
3．年次業績連動報酬に係る業績指標の内容および当該業績連動報酬の額又は数の算定方法の決定に関する方針
　年次業績連動報酬は、事業年度ごとの業績に連動する指標として、当該年次の連結経常利益および親会社株主に帰属する当期純利益の達成状況を反映させて算定し、基本報酬にあわせて支給する。額の算定にあたっては、指名･報酬委員会に諮問し、審議を経て決定する。変動の範囲については、年次業績の評価の標準値に対して下限は－100%、上限は役位に応じて＋30%～＋90%とする。
4．株式報酬の内容および額又は数の算定方法の決定に関する方針
　株式報酬は、中長期的な業績向上および株主価値の最大化に貢献する意識を高めることを目的に、当社が金銭を拠出することにより設定する信託を用いて、各取締役に付与するポイントの数に相当する数の当社株式を交付する。
ポイントは取締役会で定める株式交付規程に基づき、役位等に応じたポイントを付与する。付与されたポイントに応じた当社株式の交付は、原則として取締役の退任時とする。
5．基本報酬、年次業績連動報酬および株式報酬の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
　基本報酬、年次業績連動報酬、株式報酬の額および割合は、上記項目2．3．4の方針に加え、当社が鉄道事業を中心とした公共性の高い事業を営んでいることを踏まえて決定している。割合については、年次業績の評価が標準値の場合に、役位に応じて基本報酬が56%～72%、年次業績連動報酬が8%～24%の範囲とし、株式報酬については20%とする。
6．取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項
　個人別の報酬額については、取締役会の任意の諮問機関である指名･報酬委員会で審議の上、取締役会の決議により、代表取締役社長に一任する。
　代表取締役社長は、指名･報酬委員会の審議内容を尊重し、株主総会で決議された取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬額の範囲内で、各取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬額を決定する。
　なお、監査等委員である取締役の報酬については、株主総会で決議された報酬額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定する。
7．執行役員の個人別の報酬等の決定に関する方針
　執行役員の個人別の報酬等の決定は、本方針に記載の取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)
に関する方針を準用する。

【社外取締役のサポート体制】

･取締役会の開催にあたっては、事前に議案書を社外取締役を含む全取締役に配付するほか、必要に応じて事前説明を行っております。
･社外取締役(監査等委員を除く。)への情報提供等のサポートは、秘書室および経営企画部で行っております。
･監査等委員である社外取締役への情報提供等のサポートは、監査等委員会室で行っております。

【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
加藤　奐	特別顧問	元役員としての知見やキャリア等を活かし、経営陣の求めに応じて助言を行っております。	非常勤・報酬有	2015/6/26	1年間の委任契約
永田　正	相談役	元役員としての知見やキャリア等を活かし、経営陣の求めに応じて助言を行っております。	非常勤・報酬有	2022/6/29	1年間の委任契約

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

・当社の相談役、顧問等は指名・報酬委員会（取締役会の任意の諮問機関）に諮問の上、取締役会の決議に基づき1年間の委任契約を締結することができます。
・当社では相談役、顧問を退任後、業務、勤務および報酬等をともなわない「名誉顧問」に就任する場合があります。
・上記の役職・地位の者は、当社の経営上のいかなる意思決定にも関与しておりません。

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）

1．業務執行、監督
(1)当社の取締役会は、現在社外取締役5名および主要なグループ会社の社長3名を含む15名（うち監査等委員である取締役4名）で構成しており、原則として毎月1回開催し、法令で定められた事項はもとより経営上の重要な事項についての決議や業務執行の監督を行っております。
（2023年度の主な決議事項および報告事項）
・株主総会に関する事項（株主総会の招集、事業報告・計算書類等の承認　等）
・役員等に関する事項（役員の選定・異動 等）
・企業統治に関する事項（取締役会の実効性評価、上場株式保有検証結果、委任に関する事項、内部監査報告、内部統制報告書の提出 等）
・子会社等に関する重要事項（株式取得、商業施設運営事業の再編　等）
・重要な人事に関する事項
・2024年度経営計画、決算の承認公表、配当金の支払
・サステナビリティ経営に関する事項（体制構築、人権方針　等）
・鉄道の安全への取組み状況、京王線（笹塚駅～仙川駅間）連続立体交差事業進捗
・新宿駅西南口地区開発計画に関する事項　等

(2)重要な業務執行の決定について取締役に委任することにより、経営の効率性を高め、機動的な意思決定をはかっております。

(3)常勤取締役と常勤執行役員で構成する経営会議では、取締役会で決定された方針に基づき、経営上の重要事項についての審議決定を行っております。

(4)常勤取締役および、執行役員、グループ会社の社長等で構成するグループ経営協議会においては、グループ全体の経営課題について協議し、グループ経営の強化・推進をはかっております。

(5) 常勤取締役と常勤執行役員で構成する役員協議会においては、経営にかかわる重要課題や戦略について協議・検討しております。

（2023年度主要会議の開催状況）
取締役会11回 経営会議27回 グループ経営協議会2回　役員協議会1回

2．監査等委員会による監査
(1) 監査等委員会は、法令・定款・監査等委員会規程・監査等委員会監査等基準などに準拠し、監査等委員会が定めた基本方針に基づき、取締役の職務執行の監査を行うほか、監査等委員である取締役が取締役会その他重要な会議に出席し、構成員として取締役会での議決権を持つことで、監査機能を担いつつ、取締役会の業務執行の監督機能を果たしております。

（2023年度の主な決議事項および報告事項）
①決議事項
・監査報告書作成（事業報告、計算書類等の承認）、実効性評価
・取締役の人事、取締役報酬に関する意見
・監査等委員である取締役選任議案の同意
・補欠の監査等委員である取締役の選任議案の同意

・委員長、常勤監査等委員、選定監査等委員、特定監査等委員の選定
・監査等委員会監査計画
・会計監査人の再任、会計監査人報酬の同意
②報告事項
・常勤監査等委員の活動報告
・会計監査人の監査結果、監査計画
・内部監査結果報告、内部監査基本計画
・内部統制システムの整備・運用状況、内部統制評価

(監査等委員会の具体的な監査活動)
①取締役会の業務執行の監督・取締役の職務執行の監査
＜取締役会等の重要会議への出席＞
重要案件について監査等委員会で議論を行い、取締役会において意見を表明しております。
＜代表取締役・取締役常務執行役員との意見交換＞
代表取締役との定期打合せや、取締役常務執行役員との意見交換等を通じ、経営計画の進捗や事業リスク等への取組みを確認しております。また、ハラスメント防止・エンゲージメント向上・新たなガバナンス体制の在り方など経営全般から個別リスクまで幅広く意見交換を行い、状況を確認しております。

② 関係各所との連携による組織的監査
＜内部監査部門との連携＞
内部監査結果の報告聴取に加え、リスク事案に対する具体的な対応策等の助言を行うほか、必要に応じて調査を求めております。また、毎月意見交換を実施し、課題や今後の方向性について認識合わせを行っております。
＜内部統制部門との連携＞
適時の情報連携や定期的な意見交換を通じ、重点監査項目である情報セキュリティ・ハラスメント・エンゲージメント等の課題への取組み状況を確認しています。また、内部統制に関する全社横断的なリスク等について、半期ごとの会議で各部門長と課題の共有を図っております。
＜グループ会社監査役との連携＞
各社で発生したリスク事案の分析と再発防止策等の速報を受け、適宜助言を行うほか、半期ごとに監査状況を聴取するなど、情報連携を行う体制を整えております。また、非常勤の監査等委員を交えた意見交換会を実施し、グループ全体の監査の充実・強化に取組んでおります。
なお、常勤の監査等委員は重要な子会社の監査役を分担して兼務するなど、企業集団としての視点を踏まえた体制も整えております。
＜事業部門・グループ会社との連携＞
非常勤の監査等委員を交えた事業部門やグループ会社代表取締役との意見交換会を実施しております。また、現場視察等により職場の課題と取組みについて好事例を含めた確認と従業員との対話を実施しております。
＜会計監査人との連携＞
監査上の主要な検討事項について協議を行うほか、監査等委員会等への出席により、非常勤の監査等委員も交えて意見交換を行うなど、連携を強化しております。

(2) 監査等委員会の職務を補助するため監査等委員会室には専属の使用人を4名配置しております。
(2023年度開催状況)
監査等委員会　15回

3. コーポレート・ガバナンスに関する審議
取締役会の任意の諮問機関として、社外取締役(監査等委員を除く。)および常勤の監査等委員である社外取締役を含むメンバーで構成されるガバナンス委員会を設置し、社外取締役の視点を交えて当社グループの企業戦略等やガバナンス体制について審議を行うとともに、代表取締役、社外取締役の連携を強化し、グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上をはかっております。

(2023年度審議内容)
取締役会の実効性評価、2024年度計画編成方針、サステナビリティに関する経過報告
(2023年度　開催状況)
ガバナンス委員会　2回

4. 指名、報酬の決定
取締役会の任意の諮問機関として、社外取締役(監査等委員を除く。)を含むメンバーで構成される指名・報酬委員会では、役員の人事、報酬について審議し、取締役会に答申を行うことにより、経営の透明性確保をはかっております。

(2023年度審議内容)
取締役候補者、役員報酬関係
(2023年度　開催状況)
指名・報酬委員会　4回

5. 内部監査
当社は、内部監査規程に基づき、年度の内部監査計画を策定し、当社およびグループ会社に対し、法令等の準拠性、管理の妥当性・有効性の検証を目的とした監査および不祥事等を未然に防ぐ予防監査を実施し、経営の合理化、業務の改善、効率性の向上および事業の健全な発展のための提言を行っております。監査結果については、代表取締役社長 社長執行役員および監査等委員会に加え、取締役会に概要を報告しております。
監査先には、改善実施計画の提出を求め、適宜その改善状況の確認を行っております。
内部監査の独立性・客観性を保持するため監査・内部統制部は代表取締役社長 社長執行役員直轄の組織とし、業務遂行上の指針として内部監査倫理規程を定め、2024年3月末現在、監査・内部統制部長を含む27名が在籍しております。
なお、グループ会社の監査役は、原則として監査・内部統制部に所属しており(上記の人数には含んでおりません)、相互に連携をはかることによりグループ全体の監査体制の充実・強化に取り組んでおります。

6. 会計監査および内部統制監査
2024年3月期に業務を執行した公認会計士
(氏名等)　　(所属する監査法人)

指定有限責任社員　業務執行社員　中田　宏高　　有限責任　あずさ監査法人
指定有限責任社員　業務執行社員　寺澤　直子　　有限責任　あずさ監査法人
監査業務に係る補助者の構成は、公認会計士17名、その他38名です。
監査法人および当社監査に従事する同監査法人の業務執行社員と当社との間には特別の利害関係はなく、独立的・中立的な立場にあります。

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

当社は、監査等委員である取締役が取締役会の構成員として取締役会での議決権を持ち、監査機能を担いつつ、取締役会の業務執行の監督機能の実効性を高めることで、取締役会の透明性・公正性の向上をはかることを目的とした監査等委員会設置会社です。
また、執行役員制度を導入しており、機動的な意思決定と業務執行をはかることで当社グループを取り巻く経営環境の変化に、迅速に対応できる体制を構築しています。
当社では、社外取締役（監査等委員を除く。）について、大手金融機関の経営者としての経験や見識を持つ社外取締役を2名選任するとともに、監査等委員である社外取締役について3名選任し、経営に対する監督機能を強化しているほか、取締役会の諮問機関としてガバナンス委員会および指名・報酬委員会を設置し、経営の透明性・公正性の向上に努めております。
監査等委員会については、監査等委員会による監査の実効性を高めるため、財務・会計・法務に関する相当程度の知見を有する、独立性の高い監査等委員である取締役を選任しているほか、監査等委員会と会計監査人、内部監査部門および内部統制部門との連携体制を構築しております。
さらに、沿線を中心とした事業の多角的な展開による総合力の発揮を目指す当社は、取締役会のメンバーに主要なグループ会社社長を加えているほか、グループ会社の社長等をメンバーとするグループ経営協議会や京王グループ社長会の開催、ならびに、グループ監査役会の開催等を行うことで、グループ・ガバナンス体制の充実をはかっております。
以上のことから、当社のコーポレート・ガバナンス体制は十分機能していると認識しております。

Ⅲ 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	2024年6月26日の第103期定時株主総会招集通知は開催日の3週間前に発送しております。また、発送に先立ち、5月30日に当社ホームページ等において招集通知を早期掲載しております。
電磁的方法による議決権の行使	第88期定時株主総会(2009年6月26日開催）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	議決権電子行使プラットフォームを第88期定時株主総会(2009年6月26日開催）から導入しております。
招集通知（要約）の英文での提供	第95期定時株主総会（2016年6月29日開催）から実施しております。
その他	株主総会では映像を用いて、事業報告の内容等を株主に説明しております。

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	2006年４月に制定し、当社ホームページに掲載しております。 【ディスクロージャー･ポリシー】 当社は、株主･投資家の皆様に、当社の企業価値を適正に評価していただくため、適時適切な情報開示に取り組んでまいります。 (1)金融商品取引法、会社法および東京証券取引所の定める適時開示に係る規則等に従い情報を開示いたします。 (2)(1)に該当しない情報についても、株主･投資家の皆様の判断に大きな影響を及ぼすと考えられる重要な決定事実、発生事実などの情報は積極的に開示いたします。 (3)情報の開示は迅速に行うとともに、株主･投資家の皆様に公平に伝達されるよう努めます。 (4)開示情報の内容については、正確性、明瞭性、継続性を重視いたします。 (5)開示した情報に対する株主･投資家の皆様からの声を社内で共有し、適切に経営に反映させるよう努めてまいります。	
アナリスト･機関投資家向けに定期的説明会を開催	原則として年に２回開催しており、社長もしくは財務･情報開示担当取締役が説明者となります。説明会では、連結決算の状況や経営計画およびその進捗状況について説明しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	IRに関するＵＲＬは https://www.keio.co.jp/company/stockholder/ であり、掲載している主な情報の種類は次のとおりです。 決算短信、決算説明会資料、有価証券報告書／四半期報告書、月次営業概況、業績･財務情報、配当情報、社債･格付情報、株主向け報告書、株主総会関係資料、その他ニュースリリース等（決算情報および決算情報以外の適時開示情報を含む。）	
IRに関する部署（担当者）の設置	ディスクロージャー委員会を設置し、ディスクロージャー委員長である財務･情報開示担当取締役が情報取扱責任者であります。事務連絡については経理部が行っております。	
その他	投資家向け情報誌「インベスターズガイドけいおう」を年に２回発行するなど、当社グループの業績、事業内容等に関する個人投資家の理解の促進をはかっております。	

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	「京王グループ理念」および「京王グループ行動規範」の中で、すべてのステークホルダーに対して誠実であり、ステークホルダーの立場を相互に尊重することを定めております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	「統合報告書」の発行、ホームページによる公開を行っております。 　また、地域社会への貢献として「京王クリーンキャンペーン」や「高尾の森整備保全」ボランティア活動の支援等を行っております。さらに、東京都水道局の「みんなでつくる水源の森実施計画」に賛同し、同局と「東京水道～企業の森」協定を締結しました。この協定に基づき、多摩川上流域の水源林の一部を「京王水源の森」と名づけるとともに、森林保全活動に取り組んでおります。
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	「京王グループ行動規範」の中で適時適切な開示に努めることを定めるとともに、株主･投資家に対する情報開示に関しては「ディスクロージャー･ポリシー」を制定し、同ポリシーに基づいて規程を整備しております。
その他	当社では、「安全･安心」という価値観を守りつつ、様々な経営課題に取り組むため、「必要な人財」と「あるべき組織」を制定し、その実現のための「人財戦略」を掲げ、各種施策を推進しています。 その中で、多様な個性が互いに機能し合うことで、新しい価値を地域社会に提供していくことを目的として、ＤＥ＆Ｉを推進しておりますが、京王グループで働く全社員がこの考えを理解し、職場の中で日々実践していくために、京王グループ ＤＥ＆Ｉ宣言を2023年度に制定しました。 　当社では、多様性の確保に向けて、積極的な女性の採用や管理職への登用、社会人採用の通年実施、副業人財の受け入れなどを進めるとともに、それら人財が活躍できる環境整備として、事業所内保育所や専門家による育児･介護相談窓口の設置、男性の育児休職促進等、仕事と家庭の両立を支援する様々な施策に取り組んでいるほか、テレワークやフレックス制度の導入など場所や時間にとらわれない多様な働き方の実現に取り組んでおり、23年度には半休制度を駅･乗務区職場へ拡大しました。 　また、当社を退職した社員が事由によらず再度入社できる仕組みの構築や、定年年齢を60歳から65歳に変更するなど、優秀な社員がより長く働き続けることができる環境を整備しております。 　女性活躍促進については、2024年３月末におけるグループ会社への出向を含む女性正社員は274名、管理職は29名で、鉄道現業をはじめとする幅広い事業領域において、多種多様な人財が活躍しており、女性活躍の更なる推進を目指し、総合職の新卒女性採用比率を2024年度入社より50%程度、女性管理職比率を2030年度までに30%、男女別育休取得率を各100%とする目標値を設定しています。 　2023年度は、女性の健康課題解決に向け、月経プログラムを導入し、対象女性へのオンライン婦人科診療と低用量ピルの配送および全社員教育を実施するとともに、ワーキングマザー向けキャリア形成支援サービスを導入し、社外のワーキングマザーとの交流機会を創出しました。 加えて、育児休職のうち4日間の有給化や両親学級などを実施し、男性の育児休職取得促進を図ったほか、障がい児を養育する社員の支援策として専門家による相談窓口の開設等を実施するなど、育児と仕事の両立が可能な就業制度の充実に取り組みました。このほか、ライフステージに応じた柔軟なキャリア形成の実現を支援するため、2024年4月、育児･介護･不妊治療中の管理職を対象に、一時的に職位の変更を選択できる「ポストチェンジ制度」を導入しました。 　今後もより多様な人財が活躍できるよう職場環境の整備をすすめるとともに、さらなる女性の活躍促進に関する諸施策を推進してまいります。 https://www.keio.co.jp/company/sustainability/social/resource/diversity/ 〔健康経営の推進〕 　当社では、社員の健康保持･増進に取り組むことは、社員の活力や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、業績向上や価値向上へ繋がることが期待されることから、健康経営は、当社グループ共通の「ヒト」に関わる経営戦略の１つであり、当社グループにおける７つのマテリアリティの一つである『活躍する人財』や当社における人財戦略の土台となる重要な課題であると認識しています。 　そこで、当社グループにおける健康経営に対する姿勢を経営的視点から明文化し、社内外に発信することで京王グループの成長に繋げていくことを目的に、2024年3月に「京王グループ 健康経営宣言」を制定しました。また、安全衛生に関する取り決めを労働協約の中で交わしており、健康診断や安全に関する教育等を通じて、従業員の健康と安全の確保に努めています。 　なお、当社は経済産業省と日本健康会議が共同で選定する健康経営優良法人に2016年度から2023年度まで8年連続で認定されています。 https://www.keio.co.jp/company/sustainability/social/resource/wellbeing/

Ⅳ 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

［京王グループ内部統制システムに関する基本方針］

京王電鉄（以下、「当社」という）および京王グループ各社は、法令および定款に適合するとともに、「京王グループ理念」に基づいた、事業活動を適正かつ継続的に行うため、本基本方針に則り、内部統制システムを整備・運用します。

1．取締役、執行役員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

(1)当社は、グループの役員および使用人の職務の執行が法令および定款に適合し、かつ健全に行われるため、「京王グループ理念」に基づき定めた「京王グループ行動規範」を周知徹底するとともに、各取締役および各執行役員は当社で定めた「経営判断原則」に則り、適正な意思決定を行います。
(2)当社は、外部有識者を含む「コンプライアンス委員会」が中心となって、グループ全体のコンプライアンス体制を整備し、重要事項については定期的に取締役会に報告を行います。
(3)当社は、コンプライアンス上の問題について、公益通報者保護法に対応したグループ全体の相談専用窓口である「京王ヘルプライン」を運用し、課題の解決を行います。
(4)当社は、コンプライアンス研修等を継続的に実施することにより、コンプライアンス意識の啓発を行い、グループ全体のコンプライアンス体制の強化をはかります。
(5)当社は、代表取締役社長 社長執行役員直轄の内部監査部門である監査・内部統制部を設置し、当社およびグループ各社に対する法令および社内規程等の諸基準への準拠性、管理の妥当性・有効性の検証を目的とした内部監査を実施します。また、監査等委員会は、必要があると認めたときは監査・内部統制部に対して調査を求め、指示することができます。
(6)当社は、財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法その他の法令等に基づき、内部統制を整備・運用します。また、法令等に定められた開示は、適時適切に行います。
(7)当社は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、ステークホルダーの信頼に応えるよう、組織全体で断固とした姿勢で厳正に対応を行います。

2．取締役および執行役員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

(1)当社は、取締役および執行役員の職務執行に関わる情報について、法令および社内規程等に基づき、適切に保存、管理を行います。
(2)当社の取締役および執行役員は、これらの情報を必要に応じて閲覧できます。

3．損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1)経営上の重要な意思決定にあたり、当社の取締役および執行役員は損失の可能性について十分な検証を行います。
(2)業務執行に係るリスクの把握と管理を目的として当社取締役会で定めた「リスク管理方針」に基づき、リスク管理委員長、関係各部署の部長および外部専門家で構成するリスク管理委員会は、当社およびグループ各社のリスクの低減と防止のための活動および危機発生に備えた体制整備を行います。
(3)公共性の高い鉄道事業を核に幅広い企業活動を行っているグループとして、当社は「お客さまの安全」をリスク対策における最重要課題とします。
(4)当社は、重大な危機が発生した場合には代表取締役社長 社長執行役員を本部長とする危機管理本部を速やかに組織し、危機への対応とその速やかな収拾に向けた活動を行います。

4．取締役および執行役員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)当社およびグループ各社の取締役会は、法令および社内規程に則り定期的に開催するほか、必要に応じて臨時開催します。経営上重要な事項については、事前に常勤取締役および常勤執行役員で構成する会議体で審議し、その審議を経て取締役会で決議を行います。また、当社においては、定款の定めにもとづき、重要な業務執行の決定について、取締役会の決議により取締役への委任を行います。委任された事項の決定については、事前に常勤取締役および常勤執行役員で構成する会議体で審議し、その審議を経て決定します。
(2)当社およびグループ各社の取締役会は全社的な目標を定め、取締役（社外取締役および監査等委員を除く）および執行役員はその目標達成に向け、各部門ごとの目標設定や予算管理、具体策等を立案・実行します。また、当社は各社経営計画の実施状況をモニタリングします。
(3)当社およびグループ各社の組織および職務分掌、ならびに業務執行に関する各職位の責任、権限、決裁基準については社内規程に定め、各職位の基本的な機能および相互関係を明らかにし、機動的な意思決定、業務遂行をはかります。

5．会社並びにその親会社およ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)グループ各社は当社との間に定めた「グループ会社協議基準」に従い、各社における経営上の重要な案件について、当社への協議・報告を行います。また、グループ各社は取締役会で定めた「京王グループ内部統制システムに関する基本方針」に基づき、内部統制システムの継続的な向上をはかります。当社はこれらの実施状況をモニタリングします。
(2)当社にグループ各社の内部統制の諸施策に関する担当部署を設け、当社とグループ各社間での協議、情報共有、指示・要請の伝達等が効率的に行われる体制の整備を推進します。
(3)当社およびグループ各社のコンプライアンス体制については、当社が中心となり、グループ一体となって整備します。また、当社およびグループ各社の全役員および使用人は、グループ全体の価値に重大な影響を与えるおそれのある事象を発見したときは、通常の報告経路に加え、当社のコンプライアンス委員長に報告し、対応につき協議します。
(4)当社およびグループ各社のリスクについては、リスク管理委員会を開催し、当社が中心となり、グループ全体でリスクの把握、管理に努めます。グループ各社は、重大な危機が発生した場合には、直ちに当社のリスク管理委員長に報告し、当社は事案に応じた支援を行います。また、グループ各社は、各社ごとのリスク管理体制および危機管理体制を整備します。
(5)グループ経営協議会において、グループ全体の経営に関わる協議を行うほか、京王グループ社長会を定期的に開催し、グループの経営方針および経営情報の共有化をはかります。
(6)当社常勤監査等委員は、グループ各社の監査役から適宜報告を受けるほか、グループ監査役会を定期的に開催するとともに、期中および

期末に各社の監査役監査の状況について確認し、グループ全体の監査の充実・強化をはかります。グループ各社の常勤の監査役は原則として内部監査部門である監査・内部統制部に所属し、相互に連携し、グループ全体の業務の適正性確保に取り組みます。

6．監査等委員会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事項およびその使用人の独立性に関する事項

監査等委員会監査の実効性を高め、かつ監査職務を円滑に遂行するため、専門性を有する者を含む専属の使用人を配置します。当該使用人はその職務執行にあたっては監査等委員の指揮命令に服することとします。また、当該使用人の人事異動、人事評価、懲戒処分の決定は、あらかじめ監査等委員会が選定した常勤監査等委員の同意を必要とします。

7．取締役、執行役員および使用人が監査等委員会に報告するための体制その他監査等委員会への報告に関する体制

当社において、取締役（監査等委員を除く）は、監査等委員が重要な会議等に出席し、意見を述べることができる体制を確保します。さらに、取締役（監査等委員を除く）および執行役員は以下に定める事項を監査等委員会に報告します。
グループ各社においても報告体制を確保し、以下に定める事項をグループ各社の監査役に報告します。

(1)会社の意思決定に関する重要事項
(2)当社またはグループに著しい損害を及ぼすおそれのある事項
(3)内部監査の監査計画および監査結果
(4)当社の取締役（監査等委員を除く）、執行役員、グループ各社の取締役および使用人の職務執行に関する不正行為または法令・定款に違反する重大な事項
(5)コンプライアンスおよびリスク管理に関する重要事項
(6)「グループ会社協議基準」に定めた協議・報告事項のうち重要事項
(7)上記の他、当社の監査等委員およびグループ各社の監査役の職務執行上必要があると判断した事項

なお、使用人は(2)、(4)に関する重大な事項を発見した場合は当社の監査等委員およびグループ各社の監査役に直接報告することができます。
また、当社の取締役（監査等委員を除く）、執行役員、グループ各社の取締役および使用人は、当社の監査等委員およびグループ各社の監査役に報告を行ったことを理由として不利益を受けることはないものとします。

8．その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

当社取締役（監査等委員を除く）は、当社監査等委員会が策定する「監査計画」に従い、実効性ある監査を実施できる体制として、以下の体制を確保します。

(1)取締役（監査等委員を除く）、執行役員および重要な使用人からの必要に応じた意見聴取
(2)代表取締役、会計監査人との定期的な会合
(3)内部監査部門と連携した組織監査の実施
(4)内部統制部門との連携
(5)グループ会社の調査等の実施
(6)アドバイザーとして独自に選定した弁護士・公認会計士等外部専門家の任用

なお、(6)等に関する費用は会社が負担するものとします。

9．内部統制委員会

上記1から8の体制を統括するため、内部統制委員会を開催し、グループ一体となり内部統制の整備を推進します。

＜2023年度における運用状況の概要＞
（1）コンプライアンス
①コンプライアンス意識の向上
・グループ会社12社でコンプライアンス・アンケートを実施し、分析結果等についてフィードバックを行いました。
・当社において、コンプライアンス研修を実施し、グループ会社でも活用するコンプライアンスブックや動画デモ教材などの啓発ツールを見直しました。
②法改正等への対応
・個人情報保護法、公益通報者保護法、会社法などの法改正に適切に対応しました。
③反社会的勢力への対応
・当社において、契約審査時に反社会的勢力ではないことを確認するためのチェック状況を確認したほか、適宜専門会社にチェックを依頼しました。
④内部通報制度
・10月から専門会社へ通報受付業務の委託を開始し、関連する規程の改廃を実施したほか、従業員への周知を実施しました。
・コンプライアンスに関するトピックスを毎月配信するとともに、一部の事案について通報内容や調査・対応の内容を従業員に共有しました。

（2）リスクマネジメント
①労務・コンプライアンスリスク
・ハラスメント防止対策について、研修・周知などの取り組みを引き続き実施しました。
・当社において、前期に法務・コンプライアンス部と各部門長との間で実施した「明るい職場づくり」の意見交換会を、当期は課長級社員との間で実施しました。
②情報セキュリティリスク
・WAF（ウェブサイトへの不正アクセスを遮断するしくみ）の導入を進めたほか、安全な基盤として当社グループ専用のWebサーバ基盤を構築し、移転・運用を開始しました。
・当社および一部のグループ会社において標的型攻撃メール訓練を実施したほか、「ゼロトラスト」の考え方に則り、EDR（PCでの不審な振る舞いを検知する仕組み）の導入に着手しました。
③個別事業リスク
・事業特性に応じた自然災害等、事故・故障、事業環境の変化、法令違反などのリスク対策に取り組みました。

・人員不足に対して採用を強化したほか、当社において社員の定着率向上や人財獲得に資する制度の新設などに取り組みました。
・自動車運転者や建設業における時間外労働上限の猶予期間終了に向けて対応を進めました。

⑶ 財務報告に係る内部統制
・財務報告の信頼性に及ぼす影響の重要性の観点から、必要な範囲について財務報告に係る内部統制の有効性の評価を実施しました。
・財務報告に関する情報開示の適時性と適正性を確保するため、決算開示資料についてディスクロージャー委員会での確認を経て取締役会等に付議した後、開示しました。

⑷ 内部監査
・当社および一部のグループ各社について内部監査を実施し、監査結果を代表取締役社長および監査等委員会に報告しました。
・内部監査を実施した当社部門およびグループ会社には改善計画の提出を求め、適宜その改善状況を確認しました。
・法人営業取引規模が大きなグループ会社7社について「不正を未然に防止する体制づくり」を目的とした重点的な監査（予防監査）を実施しました。
※コーポレート・ガバナンス体制に関する模式図については、「添付資料1」をご参照ください。

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

【反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方】
反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方は、京王グループ内部統制システムに関する基本方針1．(7) に記載しております。
＜2023年度における主な取り組み＞
当社において、契約審査時に反社会的勢力ではないことを確認するためのチェック状況を確認したほか、適宜専門会社にチェックを依頼しました。

V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	あり

該当項目に関する補足説明

当社は、2022年6月29日開催の第101期定時株主総会において、当社の企業価値・株主共同の利益を確保・向上させていくことを目的とした「当社株式の大量取得行為に関する対応策（買収防衛策）の基本方針」に関する議案が承認可決されたことを受け、同日開催の当社取締役会において、本基本方針に基づく具体的な対応策である「当社株式の大量取得行為に関する対応策（買収防衛策）」（以下「本プラン」という。）を決議しております。また、その一環として新株予約権の発行登録を行っております。
買収防衛策基本方針ならびに本プランの詳細につきましては、当社ホームページ（https://www.keio.co.jp/company/corporate/takeover_defense/）をご参照ください。

2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

当社は、株主・投資家の皆様への情報開示を行うにあたっての基本的な考え方として、「ディスクロージャー・ポリシー」を制定し、本ポリシーに掲げる内容の実現をはかるため、ディスクロージャー委員会を設置しております。

1．ディスクロージャー・ポリシー
本報告書「III．2．IRに関する活動状況」をご参照ください。

2．社内体制
ディスクロージャー委員会を中心とする、情報の収集・開示に関する手続きは、以下のとおりです。今後も、情報開示に関する法令・規則、社内規程等の周知徹底をはかるなど、引続き、財務報告の作成・開示に係る内部統制の充実・強化に努めてまいります。

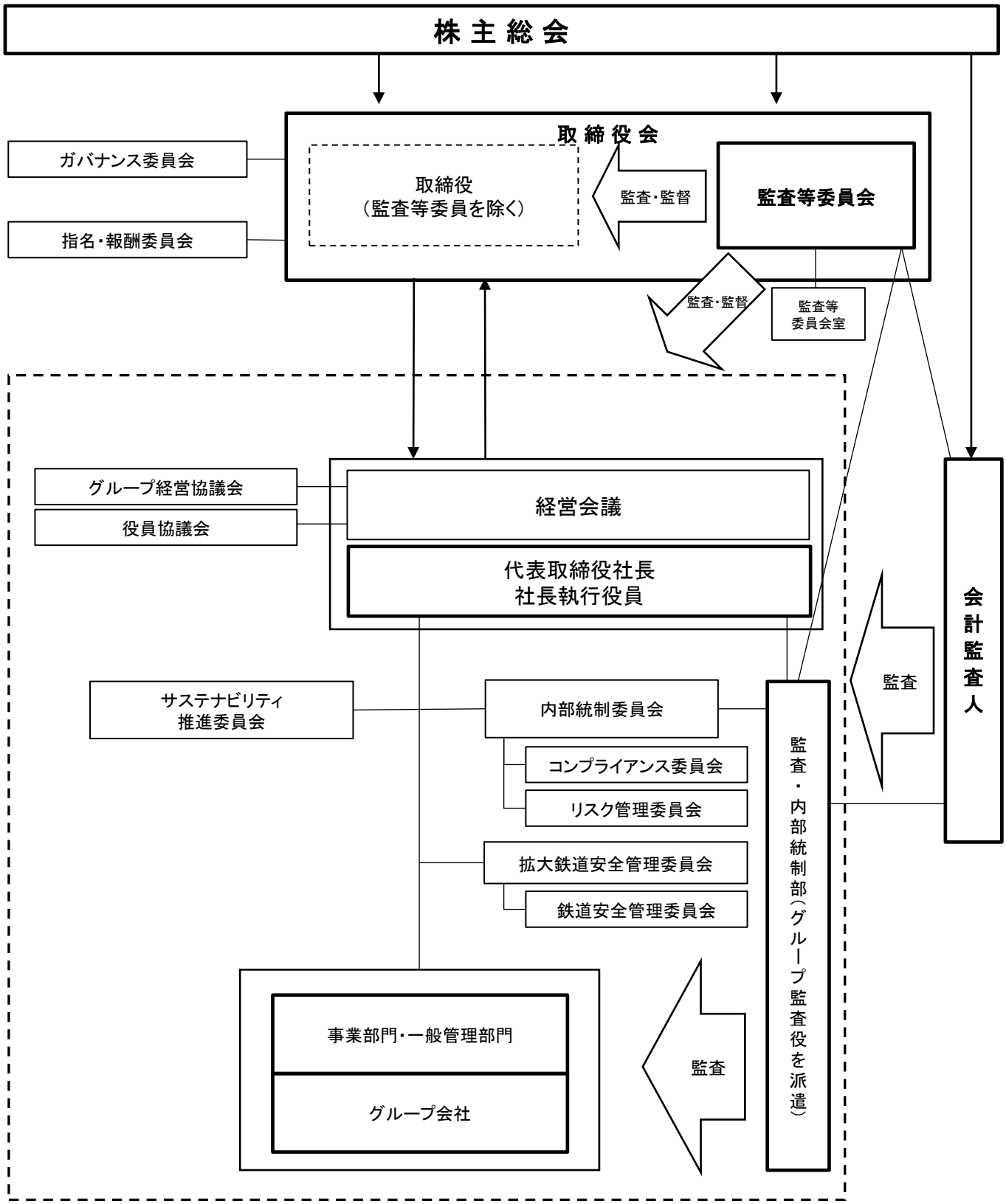
(1)収集
ディスクロージャー委員会事務局が社内の各会議に出席するほか、事業部門・一般管理部門、グループ事業部から報告を受けることにより、情報を収集いたします。グループ各社の情報については、グループ事業部がグループ各社から集約することとしております。
同事務局が収集すべき情報については、社内規程に定めており、株主・投資家の皆様に適時適切に開示できるよう、情報を集中的に管理することとしております。

(2)開示
原則として、ディスクロージャー委員会において開示の要否等の判断を行い、取締役会等を経て開示いたします。
決算短信、有価証券報告書等の決算開示資料については、より適正な情報を開示するために、ディスクロージャー委員会において事前に記載内容の確認を行い、取締役会等に付議することとしております。
また、適時開示の趣旨を踏まえ迅速に開示すべき情報や、決算短信補足説明資料や月次営業概況など、法令・規則に該当しない情報についても、社内規程に定めた手続きにより、ディスクロージャー委員会を経て、適時適切に開示いたします。
災害・事故の発生など特に緊急に開示すべき事実が発生した場合には、コンプライアンス担当取締役を委員長とするリスク管理委員会とディスクロージャー委員会が協議し、代表取締役社長 社長執行役員の判断により迅速に開示いたします。
開示方法については、法令・規則に定められた手続きに従い、TDnetやEDINET等に掲載いたします。また、当社ホームページを通じて積極的な開示に努めてまいります。

※適時開示体制に関する概略図につきましては、「添付資料2」をご参照ください。

【添付資料１】

コーポレート・ガバナンス体制（2024年６月26日現在）



【添付資料2】

適時開示体制の概略図

