

2022年6月21日

各 位

会 社 名 京阪神ビルディング株式会社  
代表者名 代表取締役社長 若林常夫  
(コード番号 8818 東証プライム)  
問合せ先 常務執行役員管理統括 多田順一  
(TEL 06-6202-7333)

### マテリアリティに紐づく取り組みとKPI設定に関するお知らせ

当社は、持続的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現に向けて、マテリアリティに対する具体的な取り組みとKPIを定めましたので、お知らせいたします。

記

#### 1. マテリアリティに紐づく取り組みとKPI

当社は、持続的に成長するうえで重要度の高い課題の中から、特に優先して取り組むべきものをマテリアリティとして特定し、マテリアリティに紐づく取り組みとKPIを設定しました。

なお、マテリアリティに紐づく取り組みとKPIは、外部環境の変化等を踏まえ、定期的に確認と見直しを行い、効果的な取り組みを推進してまいります。

ESG	重要課題 (マテリアリティ)	取り組み	KPI
環境 (Environment)	気候変動に対する レジリエンス強化	<ul style="list-style-type: none"><li>・気候変動の事業への影響評価、 モニタリングの実施</li><li>・GHG排出量、水使用量、 廃棄物排出量の削減</li><li>・環境不動産認証の取得推進</li><li>・「ZEBの実現・普及に向けた ロードマップ」に沿ったZEB化 対応の推進</li><li>・ビル省エネの推進</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・サステナビリティ委員会における 気候変動のモニタリング実施 :年1回以上</li><li>・GHG排出量:2030年までに Scope1,2部分を46%削減 上記のうち省エネによる エネルギー使用量の削減を通じて 2030年度までにGHG排出量の 10%を削減</li><li>・水使用量:定量目標なし ※</li><li>・廃棄物排出量:定量目標なし ※</li><li>・2030年までにグリーンビル認証取 得推進(今後の新築物件全てで認 証取得、延床面積の50%以上)</li></ul>
	環境負荷低減策 による資源の 持続可能な利用	<ul style="list-style-type: none"><li>・再生エネルギーの利活用</li><li>・ビルの長寿命化運用</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・再生エネルギー導入</li></ul>

※廃棄物及び水使用量については、基礎データの整備を進めている段階であるため、現状では定量目標を設けておりません。準備が整い次第、定量目標設定を行い開示を行う予定です。

ESG	重要課題 (マテリアリティ)	取り組み	KPI
社会 (Social)	安全・安心・快適な空間の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>・予防保全によるビルの品質維持</li> <li>・BCP、BCMの強化</li> <li>・オフィスビルの健康性能と快適性の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・予防保全計画の進捗実績100%の維持</li> <li>・定期的なBCP対策マニュアルの見直し</li> <li>・顧客満足度調査:年1回以上</li> </ul>
	環境や時代の変化を捉えた事業の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規事業の検討</li> <li>・地域ポートフォリオの分散</li> <li>・データセンタービル賃貸事業の強化</li> </ul>	—
	サステナブル経営に則った投資家・株主との建設的な対話の実施	公平かつ適時適切な情報開示、建設的な対話の促進	説明会の実施:年4回以上
	ESGを意識したパートナー企業との協働	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パートナー企業との環境、社会課題への協働取組(研修含む)</li> <li>・サステナブル調達の推進(パートナー企業での人権尊重、安全衛生の推進)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ビジネスパートナーとの定例会議:年4回以上</li> <li>・人権に関するアンケートの実施</li> </ul>
	地域・コミュニティとの共存共榮	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域・コミュニティへの貢献活動の実施</li> <li>・地域とのリレーション向上(情報交換の機会の確保)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会貢献活動の実施:年10回以上</li> <li>・地域コミュニティの会合への参加:90%以上</li> </ul>
	人権の尊重、ダイバーシティ&インクルージョン	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材の多様化への対応</li> <li>・外部人材の受け入れ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権に関する勉強会の実施:年1回</li> <li>・新卒採用の男女比50%(5年平均値)</li> </ul>
	人的資本の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務効率、生産性の向上(DX推進)</li> <li>・人材育成の推進</li> <li>・従業員の健康増進の取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有給消化率:70%以上</li> <li>・人材育成に係るコストの開示※</li> <li>・健康診断受診率100%の維持</li> </ul>

※準備が整い次第、開示を行う予定です。

ESG	重要課題 (マテリアリティ)	取り組み	KPI
統治 (Governance)	事業環境の変化に適応する財務戦略	・堅固な財務基盤の維持 (信用力を活かした低コストな資金調達の実施)	・格付信用力A-以上の維持 ・自己資本比率30%以上 ・NET有利子負債/EBITDA倍率10倍以内
	組織のレジリエンス強化	・コーポレートガバナンスガイドラインの定期的な見直し ・BCP訓練の実施 ・リスク管理委員会による、各リスクに応じた対策の立案と進捗管理の実施	・コーポレートガバナンスガイドライン見直し:年1回 ・BCP訓練の実施:年1回 ・リスク管理委員会の開催:年4回以上
	取締役会の実効性向上	・取締役会の実効性評価への第三者の関与 ・取締役会の多様性の確保 ・取締役に対する研修等の実施 ・指名報酬委員会の社外取締役比率、過半数の維持 ・充分な審議時間の確保 (事前説明の実施、附議基準の見直し)	・取締役会の社外取締役比率、過半数の維持 ・女性取締役1名以上 ・指名報酬委員会の社外取締役比率、過半数の維持
	サステナブル経営を支えるコンプライアンスの実践	・全ての階層の従業員を対象としたコンプライアンス教育・研修の実施 ・コンプライアンス委員会による、コンプライアンス施策実施状況の把握・調査 ・外部弁護士を窓口とした社内報告相談制度の運用	・コンプライアンス研修の実施:年1回 ・コンプライアンス委員会の開催:年4回以上

以 上