

### 当社グループの温室効果ガス排出量削減目標

#### Mitsui Fudosan Group's Greenhouse Gas Emission Reduction Targets

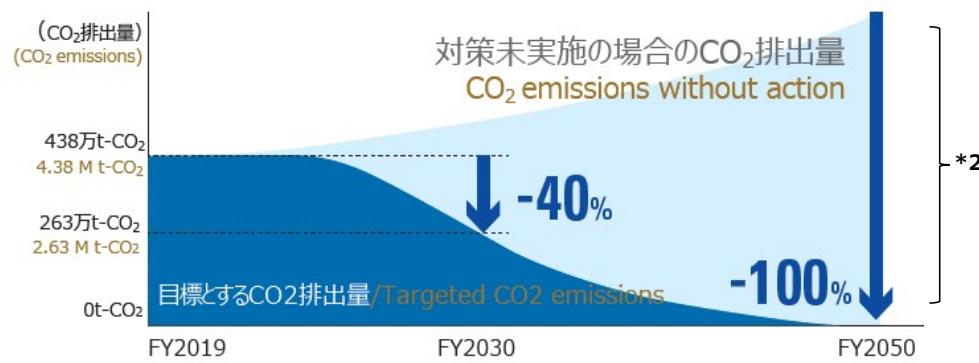
- 2030年度までに40%削減 (2019年度比)<sup>\*1</sup>  
40% reduction in Group's GHG emissions by FY2030 (Compared to FY2019)<sup>\*1</sup>

SBTイニシアティブより「1.5°C目標」認定取得済  
Acquired SBT Initiative Certification for "1.5°C target"

- 2050年度までにネットゼロ<sup>\*1</sup>  
Net Zero by FY2050<sup>\*1</sup>

\*1 SCOPE1+SCOPE2は2030年度までに46.2%削減 (2019年度比)

\*1 SCOPE1+SCOPE2: 46.2% reduction by FY2030 (Compared to FY2019)



\*2 ✓ 物件の環境性能向上

Improve environmental performance of properties

✓ 再エネ活用・電力グリーン化

Utilization of renewable energy and greening of electricity

✓ メガソーラー拡大

Expansion of mega-solar

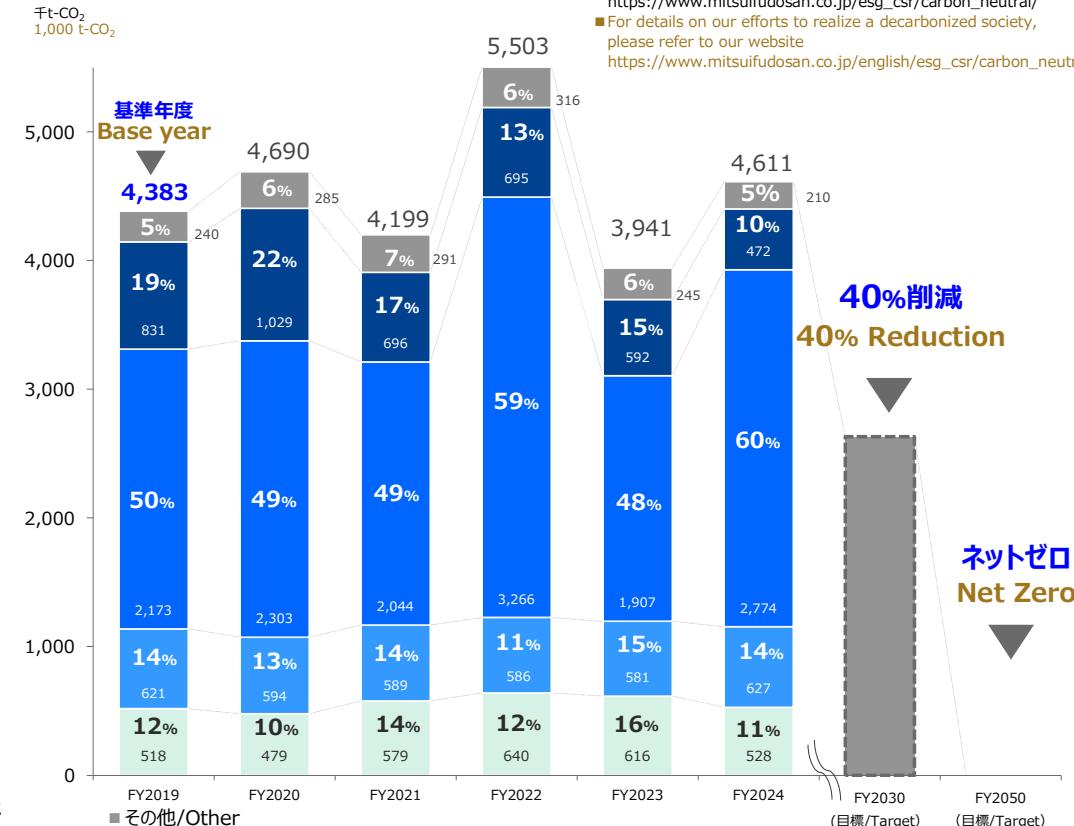
✓ 建築時排出量削減、洋上風力・新技術など

Reduction of emissions during construction, offshore wind & new technologies, etc.

### 温室効果ガス排出量 進捗状況

#### Greenhouse Gas Emissions Progress

- 脱炭素社会実現への取り組みの詳細は、当社WEBサイトを参照  
[https://www.mitsufudosan.co.jp/esg\\_csr/carbon\\_neutral/](https://www.mitsufudosan.co.jp/esg_csr/carbon_neutral/)
- For details on our efforts to realize a decarbonized society, please refer to our website  
[https://www.mitsufudosan.co.jp/english/esg\\_csr/carbon\\_neutral/](https://www.mitsufudosan.co.jp/english/esg_csr/carbon_neutral/)



#### ■ 3年平均/3-year average

FY2019 - FY2021	FY2022 - FY2024	増減率/Change Rate
約/Aprox. 4,424,000 t-CO <sub>2</sub>	約/Aprox. 4,685,000 t-CO <sub>2</sub>	5.9%

#### ■ 2019年度比/Compared to FY 2019

FY2019	FY2024	増減率/Change Rate
約/Aprox. 4,383,000 t-CO <sub>2</sub>	約/Aprox. 4,611,000 t-CO <sub>2</sub>	5.2%

### 「グリーン電力化」2025年度よりさらなる拡大

#### Further Expansion of "Green Electrification" from FY2025

- 対象エリア：全国に拡大

Target areas : Expansion to nationwide

- グリーン電力化対象施設：約250施設

Green Power Target Facilities : Approx. 250 facilities

- 累計供給計画量（2030年度時点）：約9.6億kWh

Planned cumulative supply (As of FY2030) : Approx. 960 million kWh

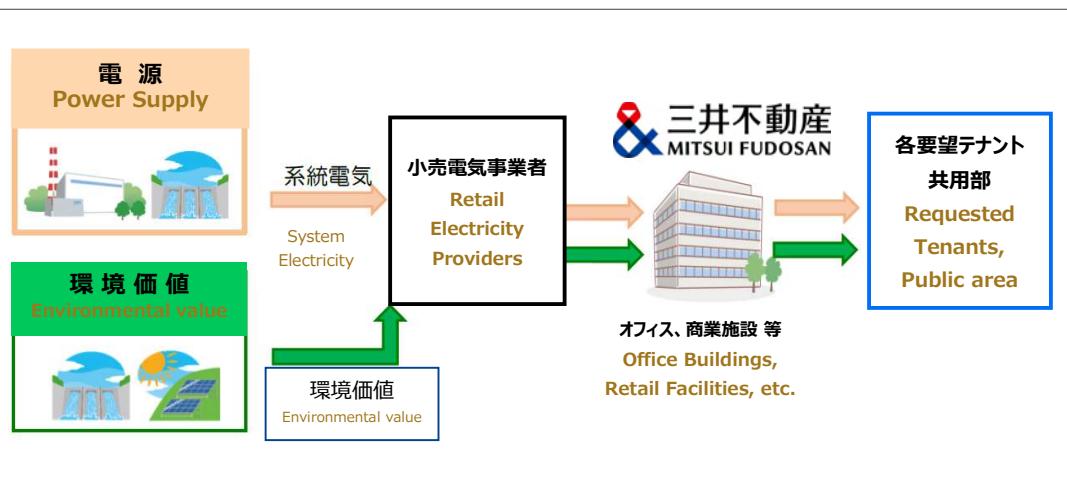
- 共用部分のグリーン化に加え、入居テナントの要望により対応可能な

「グリーン電力の提供サービス」を実施。2025年度より商業テナントへの導入も始まり、契約済テナント区画数は339

In addition to greening the common areas, a "Green Power Supply Service" has been implemented to meet the needs of tenant requests. Starting from the FY2025, implementation for Retail tenants will also begin, with 339 tenant spaces already contracted.

#### グリーン電力化の仕組み（イメージ）

#### Green Power Conversion System (image)



### 保有森林による二酸化炭素の吸収

#### Absorption of CO<sub>2</sub> by Company-Owned Forest

- 北海道の道北地方を中心に 約5,000ha の森林を保有・管理

Owes and manages approx. 5,000 ha of forests, mainly in the northern region of Hokkaido

- 当社グループの森が吸収・固定した二酸化炭素量：約21,315t-CO<sub>2</sub>/年\*

Amount of CO<sub>2</sub> absorbed and stored by forests owned by the Mitsui Fudosan Group : Approx. 21,315 t-CO<sub>2</sub>/year\*

\*フォレストック協会による2023年1月1日付の認定数字

\*Figures certified by FORESTOCK Association as of Jan. 1, 2023

- 当社グループが保有する森林資源を木造物件「&forest」へ積極的に活用

Active use of forest resources owned by the Mitsui Fudosan Group in our wooden properties, "&forest."



- フォレストック認定を取得（2023年1月1日付）

Acquired FORESTOCK certification (As of Jan. 1, 2023)



フォレストック認定は、2009年に日本林業経営者協会が創設した認定制度。森林のCO<sub>2</sub>吸収量や生物多様性などを第三者機関が多面的に調査、評価の上認定するもので、現在は一般社団法人フォレストック協会が運営している認定制度です。FORESTOCK Certification is a certification system created in 2009 by the Forest Management Association of Japan. The certification system involves a third-party organization conducting multifaceted studies and assessments on matters such as forests' CO<sub>2</sub> absorption and biodiversity, and is currently operated by the FORESTOCK Association.

### 三井不動産グループの木造建築ブランド「&forest」

### Mitsui Fudosan Group's wooden construction brand, "&forest"

#### ●日本橋で建設中の国内最大・最高層の木造賃貸オフィスビル「日本橋本町三井ビルディング &forest」

The "Nihonbashi Honcho Mitsui Building &forest," Japan's largest and tallest wooden rental office building currently under construction in Nihonbashi

・現存する木造高層建築物として国内最大・最高層

To be the largest and tallest amongst existing wooden high-rise building in Japan

・構造材に使用する木材量は国内最大規模1,100 m<sup>3</sup> 超えの見込み

The amount of lumber used for structural materials is expected to exceed 1,100 m<sup>3</sup>, one of the largest in Japan

・建築時のCO<sub>2</sub> 排出量：約30%削減効果を想定

CO<sub>2</sub> emissions during construction: Assumed reduction of approx. 30%



#### 〈日本橋本町三井ビルディング &forest 計画概要〉

所在地：東京都中央区日本橋本町一丁目3番地  
建築規模：地上18階・約84m  
延床面積：約28,000 m<sup>3</sup>  
用途：事務所、研究所、店舗  
竣工時期：2027年1月予定

〈Outline of the Nihonbashi Honcho Mitsui building &forest〉  
Location : 3, Nihonbashi-honcho, Chuo-ku, Tokyo  
Building scale : 18 floors above ground, Approx. 84m  
Total floor area : Approx. 28,000m<sup>3</sup>  
Uses : Office, laboratory, Retail  
Completion date : Jan. 2027 (scheduled)



#### 〈(仮称) 日本橋本町一丁目5番街区 計画概要〉

所在地：東京都中央区日本橋本町一丁目5番地  
建築規模：地上11階/地下1階・約56m  
延床面積：約18,000 m<sup>3</sup>  
用途：事務所、店舗等  
竣工時期：2028年2月予定

〈Outline of the Nihonbashi Honcho 1-chome 5 project (Tentative name)〉  
Location : 5, Nihonbashi-honcho, Chuo-ku, Tokyo  
Building scale : 11 floors above ground, 1 floor below ground, Approx. 56m  
Total floor area : Approx. 18,000m<sup>3</sup>  
Uses : Office, Retail, etc.  
Completion date : Feb. 2028 (scheduled)

#### ●神奈川県海老名市にて建設中の複数テナント型物流用途を含む施設「MFIP 海老名 &forest」

The "MFIP Ebina &forest," a multi-tenant facility including logistics purposes, currently under construction in Ebina City, Kanagawa Prefecture.

・複数テナント型の物流(マルチ型倉庫)用途を含む施設として国内で初めて

建物構造の一部に木造を採用

It will be the first multi-tenant facility with logistics functions (multi-tenant warehouse) in Japan to employ a partially wooden structure.

・共用部のうち木造とした一部は、鉄骨造で建築した場合と比較して、建築時 CO<sub>2</sub>排出量 約 40%の削減効果を想定

Some of the shared spaces will have a wooden structure, which is expected to reduce CO<sub>2</sub> emissions during construction by about 40% compared to steel frame construction.



#### 〈MFIP海老名 &forest 計画概要〉

所在地：神奈川県海老名市中央5丁目2番  
規模構造：地上4階建て・鉄骨造一部木造  
敷地面積：約19,822 m<sup>3</sup>  
延床面積：約40,219 m<sup>3</sup>  
用途：事務所、倉庫  
竣工時期：2026年6月末

〈Outline of MFIP Ebina &forest〉  
Location : 5-2, Chuo, Ebina-shi, Kanagawa  
Scale and structure: 4 aboveground floors, Partially wooden steel construction  
Total floor area : Approx. 40,219m<sup>3</sup>  
Uses : Office and warehouses  
Completion date : End of June, 2026 (scheduled)

### 累計1兆円超の資金調達をサステナブルファイナンスで実施 Sustainable Financing Totals over ¥1,000 billion

#### ポジティブ・インパクト・ファイナンス (PIF)

##### Positive Impact Finance

- 環境・社会・経済にインパクトを及ぼす企業活動について中長期的な目標・KPIを策定し、金融機関から評価を受けて実行される借入

Borrowings to be implemented after evaluation by financial institutions based on medium- to long-term goals and KPIs for corporate activities that have an impact on the environment, society, and the economy.

##### 評価テーマ :

環境負荷の低減とエネルギーの創出、街づくりを通した「超スマート社会」の実現、健やか・安全・安心な暮らしの実現、多様な人材が活躍できる社会の実現

##### Evaluation themes :

Reduction of environmental burden and energy generation; realization of a "super-smart society" through urban development; realization of healthy, safe, and secure lifestyles; realization of a society in which diverse human resources can play an active role.

#### サステナビリティ・リンク・ローン (SLL)

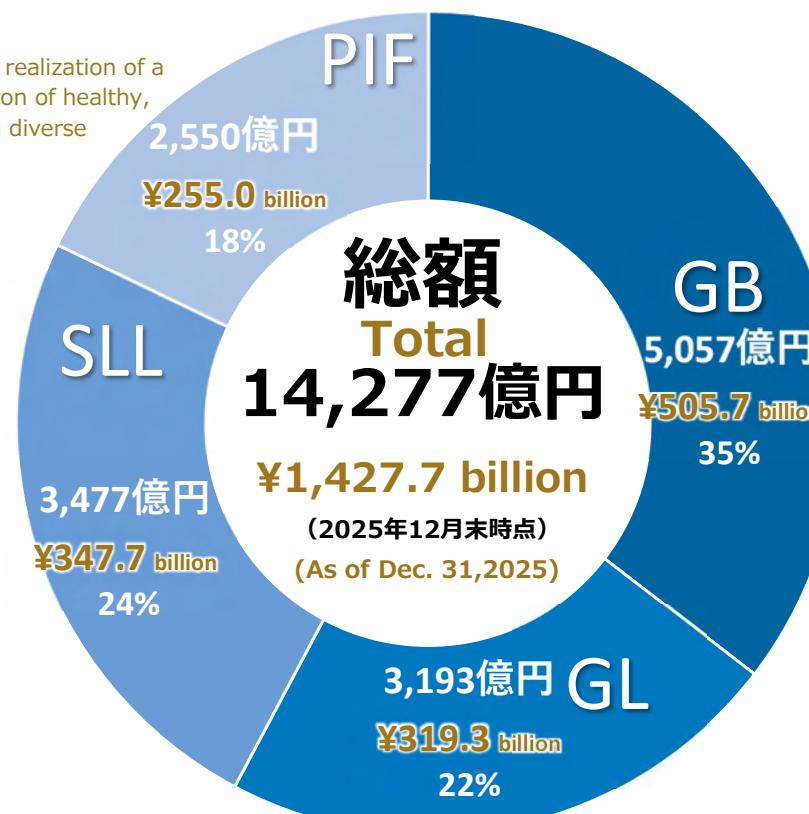
##### Sustainability Linked Loan

- サステナビリティ目標の達成により金利優遇を得られる借入

Borrowings with preferential interest rates based on achievement of sustainability goals.

- 2024年5月にサステナビリティ・リンク・ボンドフレームワークを統合したサステナビリティ・リンク・ファイナンス・フレームワークを策定

Sustainability Linked Finance Framework integrated with Sustainability Linked Bond Framework in May 2024.



#### グリーンボンド (GB)・グリーンローン (GL)

##### Green Bond & Green Loan

- グリーンプロジェクトへの投資資金を資金使途として発行する社債・借入  
Bonds to be issued for investment in green projects.

##### 【グリーンボンド(GB・ローン(GL))充当済み物件事例】

Example of Green Bond (GB/Loan (GL) )allocated property

- 東京ミッドタウン八重洲  
八重洲セントラルタワー  
Tokyo Midtown Yaesu  
Yaesu Central Tower



- 50ハドソンヤード  
50 Hudson Yards



- LaLa arena TOKYO-BAY  
LaLa arena TOKYO-BAY



### 社員エンゲージメント 当社で働くことを誇りに思う社員の割合

Employee Engagement Percentage of employees who take pride in working for our company

目標 / Target

80%

3年連続 / 3 consecutive years  
(FY2022～2024)

92%

### 男性育児休業等取得率

Percentage of male employees taking childcare leave

目標 / Target

100%

3年連続 / 3 consecutive years  
(FY2022～2024)

100%以上  
Over 100%

配偶者が出産した年度と、育児休業等を取得した年度が異なる男性社員がいる場合、100%を超えることがあります。

Where there are male employees who take childcare leave, etc. in a different fiscal year from that of their child's birth, this rate might exceed 100%.

### フルタイム従業員の自己都合離職率 (単体)

Full-time staff voluntary turnover rate (non-consolidated)

■ 1%程度の低水準で推移 / Remained at a low level of about 1%.



国内平均に対し常に10%以上低水準  
Always 10% lower than the national average

\*出典：厚生労働省「令和6年雇用動向調査結果の概況」離職率（一般）

Source: Ministry of Health, Labour and Welfare, Summary of Results of the 2024 Survey of Employment Trends, Turnover rate (general).

### その他の重点施策と進捗状況 (単体)

Full time staff voluntary turnover rate (non-consolidated)

重点施策 Priority measures	KPIs (単体/Non-consolidated)			進捗状況/Progress (2023年度/FY2023)	進捗状況/Progress (2024年度/FY2024)
	指標/Indicators	達成時期/Period	目標 / Target		
ダイバーシティ&インクルージョン Diversity and Inclusion	女性管理職比率 Women in management positions ratio	2025年 / 2025	10%	9.2%	10.2%
		2030年 / 2030	20%		
	女性採用比率 Ratio of female hires	毎年/Annual	40%	48.6%	41.2%
	障がい者雇用率 Employment rate of people with	毎年/Annual	2.5% 以上/or above	2.74%	2.74%
人材育成・スキル向上 Human Resource Development and the Improvement of Skills	1人当たり研修時間 Training time per employee	毎年/Annual	前年実績水準 / Last year's level	28.4時間/hours	32.2時間/hours
	1人当たり研修投資額 Training expenses per employee	毎年/Annual	前年実績水準 / Last year's level	¥132,000	¥134,000
多様な働き方 Diverse Work Styles	育児休業取得者の復帰率 Return rate from childcare leave	毎年/Annual	100%	100%	100%
	有給休暇取得日数 Number of paid leave days taken	毎年/Annual	年間14日 / 14 days annually	16.2日/days	15.7日/days
健康経営 Health and Productivity Management	健康診断/人間ドック受診率 Health checkup and screening rate	毎年/Annual	100%	100%	100%

### 機関設計および取締役会等の構成

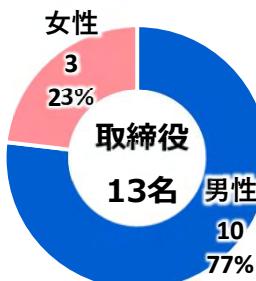
#### ■ 機関設計：監査役会設置会社

#### ■ 取締役会

##### 【取締役会構成】

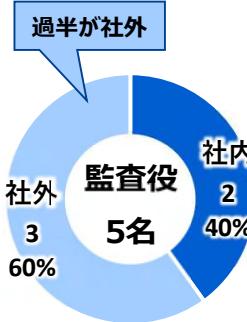


##### 【取締役会男女比率】

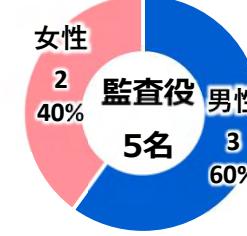


#### ■ 監査役会構成

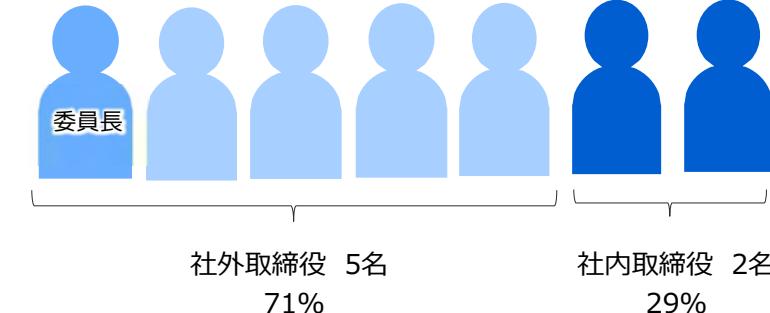
##### 【監査役会構成】



##### 【監査役会男女比率】



#### ■ 報酬諮問委員会・指名諮問委員会



### 取締役のスキルマトリックス等<sup>\*1</sup>

氏名	役職	2024年度取締役会への出席状況	経営関連スキル			コアコンピタンス	エキスパートスキル			
			企業経営	財務・会計・ファイナンス	リスクマネジメント		街づくり（不動産開発等）	グローバル	テクノロジー・イノベーション	人材戦略
菰田 正信	代表取締役会長	13/13	●	●	●	●	●		●	●
植田 俊	代表取締役社長	13/13	●	●	●	●	●	●	●	●
山本 隆志	代表取締役	13/13	●		●	●	●			
鈴木 真吾	取締役	13/13				●		●		●
徳田 誠	取締役	13/13		●	●	●			●	
斎藤 裕	取締役	10/10				●		●	●	
持丸 信彦	取締役	10/10		●		●		●		●
海藤 明子	取締役	新任 <sup>*2</sup>		●		●			●	●
中山 恒博	社外取締役	13/13	●	●	●		●			
河合 江理子	社外取締役	13/13		●			●		●	●
引頭 麻実	社外取締役	13/13	●	●	●					
日比野 隆司	社外取締役	10/10	●	●	●		●			
本間 洋	社外取締役	新任 <sup>*2</sup>	●		●			●		●

\*1 上記一覧表は、各人が有するすべての専門性と経験を表すものではありません。

\*2 2025年6月27日付で新たに就任

### 社外取締役の選任理由

氏名	独立役員	選任理由
中山取締役	○	経営者として長年にわたり活躍し、豊富な経験と幅広い見識を有しており、現在、当社の取締役として、客観的・専門的な観点から、金融やリスクマネジメント等に関する提言・指摘等を行うとともに、今後も取締役会の監督機能の強化と透明性の確保に向け、適切な役割を果たしていただくことを期待して、引き続き取締役に選任。
河合取締役	○	長年にわたり海外で活躍し、経営コンサルタントや国際機関、大学等における豊富な経験と幅広い見識を有しており、現在、当社の取締役として、客観的・専門的な観点から、ダイバーシティやESG・サステナビリティ等に関する提言・指摘等を行うとともに、今後も取締役会の監督機能の強化と透明性の確保に向け、適切な役割を果たしていただくことを期待して、引き続き取締役に選任。
引頭取締役	○	証券会社やシンクタンクにてアナリスト・コンサルタントとして活躍し、豊富な経験と幅広い見識を有しており、現在、当社の取締役として、客観的・専門的な観点から、内部統制・リスクマネジメントや金融等に関する提言・指摘等を行うとともに、今後も取締役会の監督機能の強化と透明性の確保に向け、適切な役割を果たしていただくことを期待して、引き続き取締役に選任。
日比野取締役	○	経営者として長年にわたり活躍し、豊富な経験と幅広い見識を有しており、現在、当社の取締役として、客観的・専門的な観点から、金融やリスクマネジメント等に関する提言・指摘等を行うとともに、今後も取締役会の監督機能の強化と透明性の確保に向け、適切な役割を果たしていただくことを期待して、引き続き取締役に選任。
本間取締役	○	情報通信分野における経営者として長年にわたり活躍し、豊富な経験と幅広い見識を有しており、客観的・専門的な観点から、IT・デジタルテクノロジー等に関する提言・指摘等をいただくことに加え、取締役会の監督機能の強化と透明性の確保に向け、適切な役割を果たしていただくことを期待して、取締役に選任。

### 取締役および監査役に対しグループ長期経営方針「& INNOVATION 2030」の実現への貢献を促す観点から、役員報酬制度を改定 (2025年度より)

#### ● 改定のポイント

- ・業績運動報酬について、グループ長期経営方針KPIとの連動性を強化
- ・株式報酬制度の運用性を更に高めるため、譲渡制限付株式ユニット（RSU）を導入し、現状譲渡制限株式（RS）として承認頂いている上限の範囲内で、RS・RSUの上限を設定  
\*RSUは1ユニット1株として換算し、退任時に保有するRSU数に応じて金銭を支給

#### ● 役員報酬制度の基本方針

グループ長期経営方針の実現に向けた 短・中・長期的な企業価値向上への強い動機付け	株主との一層の価値共有	人材確保・維持の観点から 競争力のある水準	客観性・透明性を備えた 報酬体系
---	-------------	--------------------------	---------------------

#### ● 取締役報酬に関する決議方法 (変更無し) : 取締役の報酬に関する事項は、社外取締役を委員長とする報酬諮問委員会に諮問のうえ、取締役会にて決定

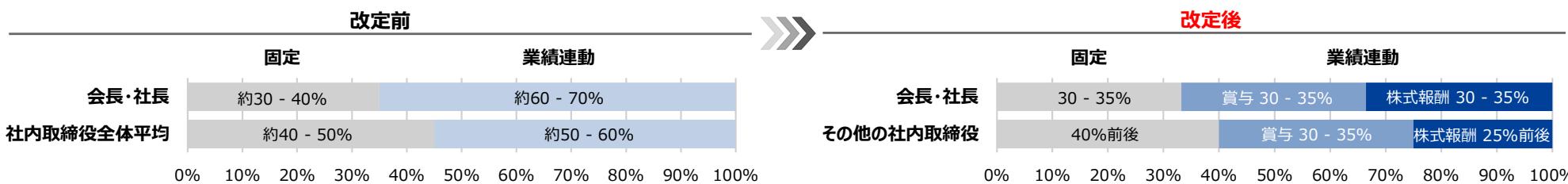
#### ● 主な改定内容 (対象: 社内取締役) 詳細は2025年3月27日付の当社ニュースリリースをご覧ください: <https://www.mitsufudosan.co.jp/corporate/news/2025/0327/download/keiei/20250327.pdf>

①報酬体系において、譲渡制限付株式（RS）のみだった「株式報酬」の支給方式に譲渡制限付株式ユニット（RSU）を追加。

これに併せて、RSとして承認頂いている株式数および金銭報酬債権額の範囲内でRS・RSUの上限を設定。 ⇒ 第113回定時株主総会にて決議済。

報酬の種類	固定		業績運動	
	基本報酬	賞与	株式報酬	
支給方式	金銭	金銭	株式（譲渡制限付株式）	金銭（譲渡制限付株式ユニット）

②役位別の報酬構成比率の目途を設定。(賞与・株式報酬の構成比率も開示)



③「賞与」「株式報酬」の支給水準の算定において、グループ長期経営方針に即したKPIを設定し、算定式を開示。(これまでには非開示)

**賞与**

$$\text{個人別支給額} = \text{役位別基準額} \times \text{KPI評価による支給率}$$

$$\text{個人別支給額} = (\text{事業利益支給率 (0 - 150\%)} \times 50\% + \text{純利益支給率 (0 - 150\%)} \times 50\%) \times \text{ESG取組支給率 (90 - 110\%)} \times \text{個人評価結果支給率 (95 - 105\%)}$$

**株式報酬 (RS : RSU = 75:25)**

$$\text{個人別支給数} = \text{役位別基準数} \times \text{KPI評価による支給率}$$

$$\text{個人別支給数} = (\text{EPS支給率 (0 - 150\%)} \times 50\% + \text{ROE支給率 (0 - 150\%)} \times 50\%) \times \text{ESG取組支給率 (90 - 110\%)}$$

## 「政策保有株式」の定義と縮減方針

- 当社は事業戦略、取引先との関係などを総合的に勘案し、当社グループの企業価値を向上させるために中期的な視点において経営戦略上有効と考えられる上場株式を政策保有株式として保有
- 政策保有株式については、保有状況を継続的に見直しており、定量的な保有の合理性や取引との関係を踏まえた保有意義を確認したうえで縮減する方針
- 2024-2026年度までの3年間で政策保有株式を2023年度末時点から50%削減し、2026年度以降も引き続き積極的な縮減を推進

政策保有株式 + 純投資目的である投資株式 売却実績（単体）

	FY2019	FY2020	FY2021	FY2022	FY2023	FY2024
銘柄数	13	3	4	3	7	21
売却額（億円）	203	459	507	465	598	771

## 「純投資目的である投資株式」について

### 「純投資目的である投資株式」の基準設定

- 当社のビジネスモデルにおいては、不動産へ直接投資し、不動産価値の向上等により利益を享受する場合に加え、株式出資の形で事業へ投資し、株式価値の向上等により利益を享受する場合がある。
- 当社はこれまで、このような投資も政策保有株式に分類してきたが、これは不動産への投資と同じく、本業としての投資であると考えられるため、政策保有株式とは異なる区分とすることが適当。
- 当社ビジネスモデルの実態を踏まえ、投資株式の区分の考え方を整理し、以下の通り「純投資目的である投資株式」の基準を設定。

分類	純投資目的である投資株式	純投資目的以外の投資株式（政策保有株式）
定義	事業への投資として、中長期的に株式価値の向上等により利益を享受することを目的に保有する株式	左記以外の目的で保有する株式 ※事業戦略、取引先との関係などを総合的に勘案し、当社グループの企業価値を向上させるために、中長期的な視点において経営戦略上有効と考えられる株式等

### 「純投資目的である投資株式」に該当する主な銘柄

銘柄	株式会社オリエンタルランド
該当理由	<ol style="list-style-type: none"> <li>当社は、1960年の同社設立に携わり、アーバンリゾート開発・エンターテインメントビジネスの実施を目的として、株式出資の形で投資したものであること</li> <li>同社株式への投資は不動産への投資と同じく、本業としての投資であること</li> <li>中長期的に株式価値の向上等により利益を享受することを目的として保有していること</li> </ol>

### 時機を捉えた売却

これまでの売却実績に引き続き、今後も株価を勘案しつつ、将来の成長投資などに振り向ける原資として、継続的・機動的に売却

### ESG指数への主な組み入れ

#### Main inclusion in ESG Indexes

- GPIFが採用する6つのESG指数（日本株対象）全ての構成銘柄に選定

/Selected as a constituent of all six ESG indexes (covering Japanese equities) used by the GPIF

- 「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」の構成銘柄に7年連続で選定、「Morningstar日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）」最高位評価に4年連続で格付け

/Selected as a constituent brand of MSCI Japan Empowering Women Index (WIN) for the 7th continuous year,

Selected as the Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index and rated at the highest rating for four consecutive years.

### 三井不動産を構成銘柄とするESG指数 / ESG index with Mitsui Fudosan as a constituent

#### GPIFが採用するESG指数（日本株対象）/ ESG indexes (covering Japanese equities) used by the GPIF



#### FTSE JPX Blossom Japan Index

FTSE Russell confirms that Mitsui Fudosan Co., Ltd. has been independently assessed according to the index criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE JPX Blossom Japan Index. Created by the global index and data provider FTSE Russell, the FTSE JPX Blossom Japan Index is designed to measure the performance of companies demonstrating specific Environmental, Social and Governance (ESG) practices. The FTSE JPX Blossom Japan Index is used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products.



#### FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Russell confirms that Mitsui Fudosan Co., Ltd. has been independently assessed according to the index criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index. The FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index is used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products.

#### S&P/JPX カーボン エフィシェント 指數

#### S&P/JPX Carbon Efficient Index



#### 2025 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

#### 2025 CONSTITUENT MSCI NIHONKABU ESG SELECT LEADERS INDEX

#### 2025 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

#### 2025 CONSTITUENT MSCI JAPAN EMPOWERING WOMEN INDEX (WIN)



#### FTSE4Good

#### MORNINGSTAR GenDi J

#### Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

TOP CONSTITUENT 2026

Morningstar, Inc., and/or one of its affiliated companies (individually and collectively, "Morningstar") has authorized Mitsui Fudosan Co., Ltd. to use of the Morningstar® Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index Logo ("Logo") to reflect the fact that, for the designated ranking period, Mitsui Fudosan Co., Ltd. ranks within the top group of companies comprising the Morningstar® Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index ("Index") on the issue of gender diversity in the workplace. Morningstar is making the Logo available for use by Mitsui Fudosan Co., Ltd. solely for informational purposes. Mitsui Fudosan Co., Ltd.'s use of the Logo should not be construed as an endorsement by Morningstar or Mitsui Fudosan Co., Ltd. or as a recommendation, offer or solicitation to purchase, sell or underwrite any security associated with Mitsui Fudosan Co., Ltd. The Index is designed to reflect gender diversity in the workplace in Japan, but Morningstar does not guarantee the accuracy, completeness or timeliness of the Index or any data included in it. Morningstar makes no express or implied warranties regarding the Index or the Logo, and expressly disclaims all warranties of merchantability or fitness for a particular purpose or use with respect to the Index, any data included in it or the Logo. Without limiting any of the foregoing, in no event shall Morningstar or any of its third-party content providers have any liability for any damages (whether direct or indirect), arising from any party's use or reliance on the Index or the Logo, even if Morningstar is notified of the possibility of such damages. The Morningstar name, Index name and the Logo are the trademarks or services marks of Morningstar, Inc. Past performance is no guarantee of future results.

THE INCLUSION OF MITSUI FUDOSAN CO., LTD. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF MITSUI FUDOSAN CO., LTD. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES.

THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

### 環境・気候変動を始めとした各種イニシアチブへの加盟・賛同、評価取得

Joining and endorsing various initiatives, including environmental and climate change initiatives, and obtaining

#### ● 2025年 GRESBリアルエステイト評価 / 2025 GRESB Real Estate Assessments

「GRESBスタンディング・インベストメント・ベンチマーク」と「GRESBディベロップメント・ベンチマーク」の双方において最高評価の5スターを取得。

「GRESBディベロップメント・ベンチマーク」については3年連続で5スターを取得。

Mitsui Fudosan received the highest rank of five stars for both the GRESB Standing Investment Benchmark and the GRESB Development Benchmark in the GRESB Real Estate Assessment. The Company has obtained five stars for the GRESB Development Benchmark for the third consecutive year.



**GRESB**  
REAL ESTATE  
★★★★★ 2025



**GRESB**  
Public Disclosure 2025



**RE100**



#### 多様な人材・働き方に関する認定

Certification for Diverse Human Resources and Work Styles

##### ● 女性活躍躍進/Promote the activities of diverse personnel



女性活躍促進に優れた上場企業として、経済産業省と東京証券取引所から、「なでしこ銘柄」に選定されています。  
Our company has been selected by the Ministry of Economy, Trade and Industry and the Tokyo Stock Exchange as one of the "Nadeshiko Brand" as a listed company that excels in the promotion of encouraging women's success in the workplace.



「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき取り組みの実施状況が優良な企業として、厚生労働大臣から認定を受けています。  
\*グループ複数社が取得。当社単体は2段階目  
Our company has been certified by the Minister of Health, Labor and Welfare as a company with excellent implementation of initiatives based on the Law Concerning the Promotion of Women's Advancement in Employment (Women's Activity Promotion Law).  
\*Multiple group companies have acquired it. Our company has acquired it in the second phase.

##### ● 育児支援/Childcare Support Initiatives



厚生労働大臣から子育てサポート企業として、「プラチナくるみん」の認定を受けています。

\*当社単体および三井不動産レジデンシャルにて取得

Our company has acquired "Platinum Kurumin" certification from the Minister of Health, Labour and Welfare as a company that supports childcare.

\*Acquired by Mitsui Fudosan Co.,Ltd. and Mitsui Fudosan Residential Co.,Ltd.

##### ● 多様な人材の活躍の推進/Promote the activities of diverse personnel



経済産業省と日本健康会議から、「健康経営優良法人 ホワイト500」の認定を受けています。  
The Ministry of Economy, Trade and Industry and the Japan Health Council have certified the company as a "White 500 Corporation for Excellent Health Management."



企業や団体におけるLGBTQ+に関する取り組み評価制度である「PRIDE指標2025」にて、最高評価である「ゴールド」認定を受賞しております。  
We have received the highest-level "Gold" certification in the PRIDE Index 2025, an evaluation system that assesses initiatives related to LGBTQ+ inclusion at companies and organizations.