

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

株式会社コンコルディア・フィナンシャルグループ(以下、「当社」という。)は、株式会社横浜銀行および株式会社東日本銀行(以下、「グループ各社」という。)を傘下に擁する地域金融グループの持株会社です。

「コンコルディア(Concordia)」とは、調和、協調を意味するラテン語で、“Con(一緒に、共に)”と“Cordia(こころ)”を語源としており、「お客さまのために、グループ各社がこころをあわせて取り組んでいく」という思いを込めています。

当社は、当社グループの持続的な成長の促進と中長期的な企業価値の向上をはかることを目的として、実効的なコーポレートガバナンスを実現するための方針および枠組みを定める「コーポレートガバナンス基本方針」を定めています。

当社は、コーポレートガバナンスの在り方について常に見直し、その充実に取り組みます。

当社は、「経営理念」にもとづき、株主をはじめお客さま、従業員、地域社会等のさまざまなステークホルダーのために、意思決定の公正性、透明性および迅速性を確保して、地域金融グループとしての適切なコーポレートガバナンス体制を構築します。

【経営理念】

お客さまに信頼され、地域にとってなくてはならない金融グループとして、

お客さまの豊かな人生、事業の発展に貢献します。

地域社会の持続的な発展に貢献します。

従業員が誇りを持って働ける魅力ある会社であり続けます。

持続的に成長し、企業価値を向上させます。

【グループスローガン】

あなたと共に、未来を育てる。

「コーポレートガバナンス基本方針」は当社ホームページに掲載しております。

(<https://www.concordia-fg.jp/company/base/governance/index.html>)

【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】

2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードの各原則について、全てを実施しております。

【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)

1. 政策保有に関する方針

当社グループでは、資本コスト、株価変動リスクの自己資本への影響の観点から、政策保有株式について縮減をはかります。

保有株式については、保有意義や経済合理性等を定期的に検証し、妥当性が認められる場合において保有します。保有の妥当性が認められない株式については、取引先企業に理解を得たうえで、市場環境等を勘案しながら売却します。

また、政策保有株主から当社株式の売却等の意向を示された場合には、売却を妨げることはいたしません。

(保有意義、経済合理性の検証)

当社グループでは、政策保有株式のすべての銘柄について、個別に、地域の発展への貢献、長期的・安定的な取引関係強化、経済合理性(資本コストに見合ったリスク・リターン)等について、毎年取締役会での検証を実施します。

経済合理性(リスク・リターン)の検証につきましては、RORAおよび使用資本利益率(リスク量ベース)について、株主資本利益率(ROE)目標に応じた基準値を設定し検証します。

2. 検証結果等

2022年3月末基準で上場株式全銘柄(約150銘柄)を検証した結果、全体の約7割が保有基準を充足しております。保有基準に満たない保有先につきましては、採算改善や売却交渉をおこなっております。

2021年度は取得原価ベースで約41億円の売却を実施しております。

3. 議決権行使基準

当社グループでは、議決権行使にあたり、政策株式保有先の経営方針(中長期的な企業価値の向上、持続的成長)、ガバナンス、業容などを確認したうえで、株式価値の観点も踏まえ、総合的に賛否を判断します。

株式価値に大きく影響を与える可能性のある重要な議案や、議案内容に不明な点がある場合には、必要に応じ政策株式保有先と個別に対話を

おこなうなど、慎重に賛否を判断します。

当社グループが重要と考える議案は以下のとおりです。

- ・剰余金処分議案(大幅な赤字である場合など)
- ・取締役・監査役選任議案(不祥事が発生した場合や一定期間連続で赤字である場合など)
- ・買収防衛策議案
- ・組織再編議案
- ・退職慰労金贈呈議案(監査役等を対象とする場合など)

【原則1-7】(関連当事者間の取引)

株主の利益を保護するため、当社や株主の利益に反する取引がおこなわれないよう、以下の手続きを定めております。

- ・取締役会は、取締役会規程において取締役の競業取引および当社と取締役との重要な取引について取締役会の承認または報告を要することを定め、これを監視します。
- ・取締役会決議により「コンプライアンスに関する基本規程」等を定め、利益相反行為等の禁止や株主の権利行使に際しての財産上の利益供与の禁止などを周知徹底するとともに、コンプライアンスの遵守状況については、定期的および必要に応じて都度、取締役会が報告を受けることにより、これを監視します。

【補充原則2-4】(中核人材の登用等における多様性の確保)

1. 多様性の確保についての考え方

企業として持続的に成長していくためには、多様な価値観や個性を持つ従業員一人ひとりがお互いを尊重し合い、自立的・創造的にいきいきと活躍し、働きがいやエンゲージメントの向上が実現できる職場環境の整備が不可欠であるという考えのもと、当社は「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンポリシー」を制定し、グループ人権方針やダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンポリシーにもとづき、人種、性別、宗教、性自認、障がいの有無等に関わらず、相互の理解と尊重に努め、健やかで働きがいのある経営環境を実現してまいります。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンポリシーおよびグループ人権方針については、当社ホームページに記載しておりますのでご参照ください。

(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンポリシー <https://www.concordia-fg.jp/csr/sdgs-report/diversity/diversity-equity-inclusion/index.html>)

(グループ人権方針 <https://www.concordia-fg.jp/csr/sustainability/human-rights/index.html>)

2. 多様性の確保の自主的かつ可能な目標とその状況(2022年4月1日時点)

人財プールの拡充を含めた目標を設定することで、女性のさらなる活躍を推進するとともに、当社が長期的にめざす姿の実現にむけて中途採用者の登用等を引き続きおこなってまいります。

また、外国人管理役職者数は現状9名となっており、当社グループの海外戦略等に応じて登用等をおこなってまいります。

【2022年4月1日時点の女性管理役職者比率、女性役職者比率、中途採用者管理役職者比率実績】

女性管理役職者比率 : 15.3% (2022年度末目標: 18%)

女性役職者比率 : 34.2% (2022年度末目標: 33%)

中途採用者管理役職者比率: 12.6% (2022年度末目標: 10%以上)

3. 多様性の確保に向けた人財育成方針、社内環境整備方針、その状況

【方針1】キャリアオーナーシップの浸透による多様なキャリアパスの実現

取組内容 複線型のキャリアモデルの提示と自分磨きを支援する施策の拡充

【方針2】女性従業員のキャリア形成支援

取組内容 ポジティブ・アクションの実践、育休中のキャリア中断防止と職場復帰支援

【方針3】多様な従業員のさらなる活躍に向けた環境整備

取組内容 障がい者の活躍支援とジェンダー平等の取り組み強化

多様性の確保に向けた取組み状況については、本報告書「3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」をご参照ください。

【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)

当社グループでは、企業年金が運用の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、グループ各社において、以下の体制を構築しています。

・横浜銀行では、横浜銀行企業年金基金(以下、「当基金」という)を通じて年金資産の運用をおこなっています。当基金の責任者には、運用にあたる適切な資質を持った人財を計画的に配置し、運用受託機関のモニタリングをおこなっています。また、当基金には、人事、市場運用、リスク、財務等の業務に精通した者を構成員とする資産運用委員会を設置し、運用の基本方針や運用受託機関の評価等の重要事項に関し、審議しています。また、母体企業である横浜銀行に退職給付委員会を設置し、当基金の独立性と受給者の保護の観点から踏まえたうえで、年金資産の運営管理状況を継続的にモニタリングするとともに、退職給付制度全般に係る重要事項について審議しています。

当基金は、日本版スチュワードシップ・コードの受入れを表明するとともに、その責任を果たすための具体的方針を策定し、開示しています。

(横浜銀行企業年金基金 <https://www.nenkin-kikin.jp/yokohama-bank/>)

また、当基金は基金の安定運営につながるの考えにもとづき、ESG課題への適切な行動により長期的な企業価値向上に取り組む企業に対して、ESG投資をおこなっています。

・東日本銀行では、運用受託機関から報告を受け、経営企画部、リスク管理部、人財部にてモニタリングをおこなっています。また、人財部担当役員を委員長とし、人事、市場運用、リスク、財務等に精通した者を構成員とする企業年金委員会において、運用の基本方針や運用受託機関の評価、年金資産の運営管理状況その他企業年金制度全般にかかる重要事項について審議しています。

また、企業年金の安定運営につながるの考えにもとづき、ESG課題への適切な行動により長期的な企業価値向上に取り組む企業に対して、ESG投資をおこなっています。

・当社グループの企業年金においては、個別の投資先の選定や議決権の行使を運用受託機関に一任することで、議決権行使にかかる利益相反が生じない体制としております。

【原則3-1(1)】(経営理念や経営戦略、経営計画)

経営理念や中期計画を策定し公表しております。経営理念については本報告書「1. 基本的な考え方」に記載しているほか、当社ホームページ

ジに記載しておりますので、ご参照ください。
(経営理念 <https://www.concordia-fg.jp/company/idea/index.html>)
(中期経営計画 <https://www.concordia-fg.jp/company/policy/index.html>)

【原則3-1(2)】(コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方・基本方針)

「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」については、本報告書「 1. 基本的な考え方」に記載しておりますので、ご参照ください。

【原則3-1(3)】(取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き)

「取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き」については、本報告書「 1. 機関構成・組織運営に係る事項 [取締役報酬関係]」に記載しておりますので、ご参照ください。

【原則3-1(4)】(取締役および監査役の選解任方針および手続き)

1. 取締役候補者の選任方針および手続き

(1) 取締役候補者(社外取締役候補者を除く)は、以下に掲げる項目を充足する者を選任します。

A. 当社グループの経営管理および事業運営に関する豊富な経験や金融、経済分野における幅広い知見を有する者
B. 当社グループの経営管理および事業運営を的確、公正かつ効率的に遂行するとともに、当社グループの持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上に貢献することが期待できる者

(2) 社外取締役候補者は、以下に掲げる項目を充足する者を選任します。

A. 当社が定める独立性判断基準を満たし、一般株主との間で利益相反が生じるおそれがない者
B. 企業経営、財政、金融、経済、会計、税務、法務等の分野における豊富な経験と幅広い知見を有する者
C. 自らの経験、知見にもとづき、当社グループの持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上をはかる観点から、取締役、経営陣に対して適切に意見、提言をおこない得る者

(3) 取締役候補者については、任意の報酬・人事委員会の審議を経たうえで、取締役会において、取締役会の構成に関する考え方および本方針にもとづき審議し、当社グループ役員としての在任期間等を提案して選任します。

2. 監査役候補者の選任方針および手続き

(1) 監査役候補者(社外監査役候補者を除く)は、以下に掲げる項目を充足する者を選任します。

A. 当社グループの経営管理および事業運営に関する豊富な経験や金融、経済分野における幅広い知見を有する者
B. 当社の取締役の職務執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行し、当社グループの健全で持続的な成長の確保および中長期的な企業価値の向上に貢献することが期待できる者

(2) 社外監査役候補者は、以下に掲げる項目を充足する者を選任します。

A. 当社が定める独立性判断基準を満たし、一般株主との間で利益相反が生じるおそれがない者
B. 企業経営、財政、金融、経済、会計、税務、法務等の分野における豊富な経験と幅広い知見を有する者
C. 監査体制の中立性、独立性を一層高める観点からその選任が義務付けられていることを踏まえ、自らの経験、知見にもとづき、適時適切に監査意見の形成および表明をおこなうことにより、当社グループの健全で持続的な成長の確保および中長期的な企業価値向上に貢献することが期待できる者

(3) 監査役候補者については、監査役会の同意を得たうえで、取締役会において、本方針にもとづき審議し、選任します。

3. 取締役および監査役の解任方針および手続き

取締役または監査役が以下に掲げる項目に該当すると認められる場合には、取締役会は株主総会に対して、取締役または監査役の解任を議案として上程します。なお、取締役の解任案は、任意の報酬・人事委員会の審議を経たうえで、取締役会において決定します。

(1) 法令または公序良俗に反する行為をおこなった場合

(2) 著しく企業価値を毀損させた場合

(3) 上記1.(1)、(2)または2.(1)、(2)に定める項目を充足しないと認められる場合

【原則3-1(5)】(取締役および監査役候補者の選任の理由)

取締役候補者として選任した理由については、当社ホームページに掲載している第6期定時株主総会招集ご通知の「株主総会参考書類」10ページ～16ページに記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.concordia-fg.jp/shareholder/stock/meeting/index.html>)

監査役候補者として選任した理由については、当社ホームページに掲載している第3期定時株主総会招集ご通知の「株主総会参考書類」15ページ、第4期定時株主総会招集ご通知の「株主総会参考書類」19ページおよび21ページ、および第5期定時株主総会招集ご通知の「株主総会参考書類」18ページおよび19ページに記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.concordia-fg.jp/shareholder/stock/meeting/backnumber/index.html>)

【補充原則3-1】(サステナビリティについての取組み等)

<サステナビリティについての取組み>

当社は、経営理念にもとづき、持続的な企業価値の向上を実現し、本業を通じて社会的課題を解決するとともに、地域の一員として地域貢献活動に取り組むことにより、社会の持続的な発展に貢献していくことを、「グループサステナビリティ方針」として明確化しており、この方針のもと、当社グループはその取組みについてステークホルダーと対話し、積極的な情報開示をおこなっております。

また、グループサステナビリティ方針にもとづく行動計画として、「サステナビリティ長期KPI」を策定しており、当社社長を委員長とするグループサステナビリティ委員会を通じて、当社グループのサステナビリティに関する取組みについて定期的に審議・報告し、進捗を一元的に管理するとともに、取締役会において取組み状況を監督しております。さらに、当社は、ステークホルダーへの影響度、地域金融機関としての社会的存在意義などの観点から当社が取り組むべき課題の優先度合いについて検証・議論し、最終的に取締役会を経て「6つのマテリアリティ」を設定しております。これらのマテリアリティにもとづいて、各事業部門が連携し、事業戦略を進めております。

<気候変動への対応>

当社は、地球温暖化・気候変動への対応を優先的に取り組むべき重要な課題であると考えており、2019年12月に「TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)」の提言に賛同しております。当社グループは気候変動に関する情報開示の重要性を認識し、TCFD提言の開示フレームワークにもとづき、気候変動に関する情報開示を充実させていきます。

< 人的資本等への投資等 >

当社は、従業員を価値創造の源泉である「人的資本」と位置づけ、「多様な人財」を有するという強みを磨くことで経済価値および社会価値の創造をめざしています。また、当社にとって、従業員は重要な「ステークホルダー」であり、経営理念では「従業員が誇りを持って働ける魅力ある会社」であり続けることを掲げています。

このような考えのもと、お客さま・地域社会のニーズの多様化・高度化や、従業員の就業意識・ライフスタイルの変化が加速的に進展している中で、当社は、従業員一人ひとりの能力を高めるとともに、多様な人財が持てる能力を最大限に発揮しうる生産性の高い組織の構築を進めております。

2022年4月からスタートした中期経営計画では、長期的にめざす姿である「地域に根ざし、ともに歩む存在として選ばれるソリューション・カンパニー」に向けて、人財育成やキャリアオーナーシップの浸透により「人財ポートフォリオ改革」を進めるとともに、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進や安心して働ける職場づくりをとおして「エンゲージメント向上」に取り組んでいきます。

こうした取り組みを進めるにあたり、めざす人財ポートフォリオの構築に向け、ソリューション能力の高い人財や専門性の高い人財などを育成するため、人財育成投資を強化していきます。具体的には、中期経営計画のKPIとして、一人あたりの研修時間を2024年度に約1.6倍(2021年度対比)へ引き上げることを掲げております。

また、特許権や商標権などの知的財産については、グループ各社において所管部署等を定め管理・活用しており、当社が長期的にめざす姿への取り組みを進める中で、知的財産の活用等を進めてまいります。

上記取り組みについては当社ホームページおよび統合報告書(ディスクロージャー誌)に記載しておりますのでご参照ください。

(サステナビリティについての取り組み <https://www.concordia-fg.jp/csr/index.html>)

(気候変動への対応 <https://www.concordia-fg.jp/csr/ecofriendly/index.html>)

(人的資本等への投資等 <https://www.concordia-fg.jp/shareholder/ir/disclosure/index.html>)

【補充原則4-1】(経営陣に対する委任の範囲の概要)

取締役会は、取締役会規程等により取締役会決議事項の範囲を定め、経営会議・経営陣等に対する委任の範囲を明確化することで、経営計画や、ガバナンスに関する事項、リスク・コンプライアンスに係る基本方針等のグループの経営方針等の重要な意思決定をおこなうとともに、より実効性の高い経営の監督機能を担います。

【原則4-8】(独立社外取締役の有効な活用)

取締役会全体としての知識・経験・能力をバランスよく備えた構成とするとともに、社外の視点にもとづく意見・提言を取り入れ、取締役会による実効性の高い経営監督機能を確保するため、当社グループから独立した立場にある社外取締役を取締役総数の3分の1以上選任します。

現在、取締役7名のうち、独立性のある社外取締役を3名配置しております。

【原則4-9】(独立性判断基準)

社外取締役および社外監査役候補者の選任にあたっては、当社が上場する金融商品取引所の定める独立性の要件を充足するとともに、以下の「社外役員の独立性判断基準」を満たす者とします。

社外役員の独立性判断基準

当社またはグループ各社における社外取締役および社外監査役候補者は、原則として、現在または最近において以下のいずれの要件にも該当しない者とします。

- (1) A. 当社またはグループ各社を主要な取引先とする者もしくはその者が法人等である場合にはその業務執行者
B. 当社またはグループ各社の主要な取引先である者もしくはその者が法人等である場合にはその業務執行者
- (2) 当社またはグループ各社から、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、法律専門家等
- (3) 当社またはグループ各社を主要な取引先とするコンサルティング事務所、会計事務所、法律事務所等に所属する者等
- (4) 当社またはグループ各社から、多額の寄付等を受ける者もしくはその者が法人等である場合にはその業務執行者
- (5) 当社の主要株主、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者
- (6) 次に掲げる者(重要でない者は除く)の近親者
 - A. 上記(1)~(5)に該当する者
 - B. 当社またはグループ各社の取締役、監査役、執行役員および重要な使用人等

「最近」の定義

実質的に現在と同視できるような場合をいい、例えば、社外取締役または社外監査役として選任する株主総会の議案の内容が決定された時点において該当していた場合等を含む。

「主要な」の定義

直近事業年度の連結売上高(当社またはグループ各社の場合は連結業務粗利益)の1%以上を基準に判定する。

「法人等」の定義

法人以外の団体を含む。

「多額」の定義

過去3年平均で、年間1,000万円以上

「近親者」の定義

二親等内の親族

「重要でない者」の定義

「重要でない者」とは、会社の役員・部長クラスに従属する職階に属する者および会計事務所、法律事務所等に所属する者については公認会計士や弁護士に従属する職階に属する者などをいう。

【補充原則4-10】(委員会の独立性に関する考え方・権限・役割等)

本報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項[取締役関係]任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性・補足説明」をご参照ください。

【補充原則4-11】(取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方)

当社は、取締役会の独立性を確保し、その機能を公正かつ透明に発揮するため、当社グループから独立した立場にある社外取締役を取締役総数の3分の1以上選任するとともに、当社グループの業務に精通した社内取締役と社外における豊富な経験と知見を有する社外取締役を組み合わせ、取締役会が知識・経験・能力をバランスよく備えた構成となるよう、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成しております。

当社が必要とする専門性・経験は、地域金融機関である子会社のビジネスモデルに照らし必要不可欠な「地域営業」、企業経営にあたり普遍的に求められる「企業経営・組織運営」、「法務・リスクマネジメント」、「財務・会計」、経営環境変化へ対応していくためより高度な専門性を要する「国際・市場運用」、「ICT・デジタル(DX)」であると考えており、取締役に加え当社取締役会を実態的に構成する監査役・執行役員を含めた取締役会全体としてのスキルの組み合わせについては、当社ホームページに掲載している第6期定時株主総会招集ご通知の「株主総会参考書類」18ページおよび19ページに記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.concordia-fg.jp/shareholder/stock/meeting/index.html>)

【補充原則4-11】(取締役・監査役の兼任状況)

毎年、取締役および監査役の重要な兼職の状況は、当社の「株主総会招集ご通知」の「株主総会参考書類」もしくは添付書類「事業報告」において開示しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.concordia-fg.jp/shareholder/stock/meeting/index.html>)

本報告書の更新日時点における社外取締役および社外監査役の重要な兼職の状況については、本報告書「 1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役関係】会社との関係(2)」および「 1. 機関構成・組織運営等に係る事項【監査役関係】会社との関係(2)」にも記載しておりますので、ご参照ください。

【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)

当社は、毎年、取締役会全体の実効性を評価し、認識した課題に対する改善策を検討・実施していくことで取締役会の機能を向上させ、取締役会の実効性向上に取り組んでいます。なお、取締役会の実効性評価に関する運営方針については、「コーポレートガバナンス基本方針」第22条に記載しています。

< 評価方法 >

2021年度の実効性評価においては、以下のとおり第三者の視点を活用しつつ、アンケートおよびインタビューを実施したうえで取締役会の実効性確保のための課題と今後に向けた取り組みを議論し、自己評価を実施しました。

1. 取締役会の構成員である各取締役・監査役を対象に、客観性・匿名性を確保するため、第三者機関によるアンケートを実施
(アンケート大項目)

取締役会の構成、取締役会の運営、取締役会の議論、取締役・監査役に対する支援体制等の約40項目

2. アンケートの回答に加え、より具体的に把握するため、各取締役・監査役に個別インタビューを実施

3. その結果を集計のうえ、2022年5月の定時取締役会において、取締役会の実効性確保のための課題と今後に向けた取り組みを議論し、自己評価を実施

< 2021年度の実効性評価結果の概要 >

2020年度の実効性評価結果を踏まえ、環境変化を捉えた持続的な成長と企業価値の向上を意識した取締役会運営をおこない、中長期戦略や、部門別の業務執行上の課題認識や解決に向けた取り組みについて審議をしました。またグループ連携強化に向けて、当社と横浜銀行の取締役会の一体運営をおこなうことで、両社の情報ギャップの縮小をはかるとともに、社外取締役に対しての事前の議案説明や情報提供を引き続き充実させることで、取締役会における審議は活性化しています。

こうした2020年度に認識した課題に対する改善に向けた取り組みによって、取締役会の実効性は、着実に前進し、確保されていると評価しました。また、当社の取締役会のさらなる実効性向上の観点から、取締役会が果たすべき役割・責務に照らし、「継続して取り組むべきテーマ」を以下のとおり定め、継続的な改善・向上につなげてまいります。

1. 中長期の戦略に関する議論の充実
2. 取締役会運営の高度化
3. モニタリング機能の向上

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上をはかるべく、引き続きコーポレートガバナンス態勢の実効性向上に取り組んでまいります。

【補充原則4-14】(取締役・監査役に対するトレーニング方針)

当社は、取締役および監査役が、その役割、責務を果たせるよう、知識、情報を取得する機会および外部の専門家の助言を得る機会を提供します。

【原則5-1】(株主との建設的な対話を促進するための体制整備および取組みに関する方針)

以下の方針を定め、株主との建設的な対話に前向きに取り組めます。

(1) 株主との対話

国内外の機関投資家、大株主、およびアナリスト向けには、半期毎の決算説明会や個別ミーティングを通じて、業績や経営戦略の説明をおこなうとともに積極的な意見交換に努めます。さらに、個人投資家を含む少数株主に対しても説明会等の各種IRイベントを通じて積極的な対話に努めます。また、株主からの対話の申込みに対しては、代表取締役を責任者として、積極的に機会の提供をはかるとともに、代表取締役以外の役員も対話に参加します。

(2) 建設的な対話を促進するための体制

経営企画部を株主からの対話の申込み窓口とし、経営企画部が営業部門やリスク管理部門と連携することにより、各種の経営情報を収集、分析し、適切な形で株主へ提供する体制を整備します。

(3) 個別の対話以外の対話手段の充実

株主との対話の一環として、IRサイトやディスクロージャー誌などにより、分かりやすい情報開示に努めます。

(4) 株主意見のフィードバック

株主との対話の中で把握した意見は、代表取締役が取締役会および経営陣へ適時適切に報告します。

(5) インサイダー情報の管理

重要な会社情報を適切に管理し、インサイダー取引の未然防止をはかるための社内規程を定め、周知徹底します。また、株主への公平性を確保するため、各四半期の決算日から決算発表日までの期間中は、業績の見通しに関する質問の受付やコメントを差し控えます。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

【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)	183,879,800	15.29
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	67,614,900	5.62
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE SILCHESTER INTERNATIONAL INVESTORS INTERNATIONAL VALUE EQUITY TRUST (常任代理人 香港上海銀行東京支店 カストディ業務部)	63,962,100	5.31
明治安田生命保険相互会社	37,576,626	3.12
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 明治安田生命保険口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行	36,494,000	3.03
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE U.S. TAX EXEMPTED PENSION FUNDS (常任代理人 香港上海銀行東京支店 カストディ業務部)	32,774,251	2.72
日本生命保険相互会社	24,578,648	2.04
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) SUB A/C NON TREATY (常任代理人 香港上海銀行東京支店 カストディ業務部)	21,151,119	1.75
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234 (常任代理人 株式会社みずほ銀行 決済営業部)	19,009,891	1.58
第一生命保険株式会社	18,365,000	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 更新

補足説明

上記は2022年3月31日現在の状況です。

(注)1 2016年4月21日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、ブラックロック・ジャパン株式会社他共同保有者8名が2016年4月15日現在で以下の株式を保有している旨が記載されておりますが、当社としては2022年3月31日現在における実質所有株式数が確認できませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、大量保有報告書の内容は以下のとおりであります。

大量保有者名 ブラックロック・ジャパン株式会社(他共同保有者8名)

保有株券等の数 71,163,585株(共同保有者分を含む)

株券等保有割合 5.47%

2 2020年12月4日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、三井住友信託銀行株式会社他共同保有者2名が2020年11月30日現在で以下の株式を保有している旨が記載されておりますが、当社としては2022年3月31日現在における実質所有株式数が確認できませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、大量保有報告書の内容は以下のとおりであります。

大量保有者名 三井住友信託銀行株式会社(他共同保有者2名)

保有株券等の数 76,595,767株(共同保有者分を含む)

株券等保有割合 6.33%

3 2021年6月24日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、シルチェスター・インターナショナル・インベスターズ・エルエルピーが2021年6月23日現在で以下の株式を保有している旨が記載されておりますが、当社としては2022年3月31日現在における実質所有株式数が確認できませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、大量保有報告書の内容は以下のとおりであります。

大量保有者名 シルチェスター・インターナショナル・インベスターズ・エルエルピー

保有株券等の数 153,116,400株

株券等保有割合 12.66%

4 2020年8月6日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、野村アセットマネジメント株式会社が2020年7月31日現在で以下の株式を保有している旨が記載されておりますが、当社としては2022年3月31日現在における実質所有株式数が確認できませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、大量保有報告書の内容は以下のとおりであります。

大量保有者名 野村アセットマネジメント株式会社
保有株券等の数 60,551,400株
株券等保有割合 5.01%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新	東京 プライム
決算期	3月
業種	銀行業
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	10名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	7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	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	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		
秋吉 満	他の会社の出身者													
山田 能伸	他の会社の出身者													
依田 真美	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
秋吉 満		<p><重要な兼職の状況> みずほ丸紅リース株式会社 顧問(非常勤) 株式会社INPEX 社外監査役</p>	<p><社外取締役として選任した理由> 丸紅株式会社代表取締役副社長執行役員、みずほ丸紅リース株式会社代表取締役社長を歴任されるなど、企業経営者としての豊富な経験を有するとともに、丸紅株式会社では財務部門のほか、IT部門や法務部門等に携わるなど、幅広い知見を有しており、引き続き当社グループの持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上をはかる観点から、取締役および経営陣に対して適時適切に意見・提言をいただくことを期待し、社外取締役に選任しております。</p> <p><独立役員として指定した理由> 東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしております。なお、同氏は、2018年6月まで丸紅株式会社の取締役特別顧問を、2022年3月までみずほ丸紅リース株式会社の代表取締役社長をそれぞれ務めておりますが、丸紅株式会社およびみずほ丸紅リース株式会社各社と、当社およびグループ各社との間における2021年度の取引額は、同社連結売上高および当社連結業務粗利益の1%未満であることから、独立性に影響を与えるものではありません。</p> <p>上記を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。</p>

山田 能伸		<重要な兼職の状況> なし	<p><社外取締役として選任した理由> アナリストとしての豊富な経験と、金融分野の分析やDXに関する高度な専門知識を有しており、引き続き当社グループの持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上をはかる観点から、取締役および経営陣に対して適時適切に意見・提言をいただくことを期待し、社外取締役に選任しております。</p> <p><独立役員として指定した理由> 東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしております。 上記を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。</p>
依田 真美		<p><重要な兼職の状況> 相模女子大学学芸学部英語文化コミュニケーション学科 教授 相模女子大学大学院社会起業研究科 教授</p>	<p><社外取締役として選任した理由> 長年、スタンダード・アンド・プアーズ・インターナショナルLLCで事業会社等に関する格付・調査業務に携われ、現在は経営学の専門家として相模女子大学や同大学院で教鞭を執られるなど、高度な専門知識と幅広い知見を有しており、引き続き当社グループの持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上をはかる観点から、取締役および経営陣に対して適時適切に意見・提言をいただくことを期待し、社外取締役に選任しております。</p> <p><独立役員として指定した理由> 東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしております。 上記を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。</p>

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	報酬・人事委員会	3	0	0	3	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・人事委員会	3	0	0	3	0	0	社外取締役

補足説明 **更新**

取締役・執行役員(以下、「役員」という。)の報酬・人事の客観性・透明性を確保することを目的に、任意の仕組みとして、社外取締役のみで構成する報酬・人事委員会を設置しております。なお、報酬・人事委員会は指名委員会および報酬委員会の双方の機能を担っております。

(報酬・人事委員会の概要)

構成・独立性:取締役会の決議によって選定された社外取締役(以下、「委員」という。)のみで構成。

なお、報酬・人事委員会の独立性を確保するため、委員は全員独立社外取締役であります。

権限・役割:当社および子会社の役員の報酬ならびに人事について審議

委員の氏名:(議長)秋吉満(社外取締役)、山田能伸(社外取締役)、依田真美(社外取締役)

開催頻度:必要に応じて随時

事務局:経営企画部秘書室

(2021年度の活動状況)

開催頻度:13回(書面開催を除く)

出席状況:秋吉満(社外取締役)13回、山田能伸(社外取締役)13回、依田真美(社外取締役)13回

主な審議事項:

- ・報酬に関する事項
 - 外部調査機関による役員報酬データに基づく役員報酬テーブルの検証
 - 当社および子銀行の役員報酬テーブルについて
 - 取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針について
 - 短期業績連動報酬における方針および評価等について
 - 株式報酬における信託 の評価等について
- ・人事に関する事項
 - 当社グループの役員人事について
 - サクセッションプランの運用状況について

【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

監査役は、会計監査人、内部監査部門およびグループ各社の監査役等との緊密な連携を確保するとともに、当社およびグループ各社の役職員と定期的に会合を持つことにより、実効的な監査をおこないます。

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人数	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
橋本 圭一郎	他の会社の出身者													
房村 精一	弁護士													
野口 真有美	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
橋本 圭一郎		<p>< 重要な兼職の状況 > 一般社団法人Tアートライフビレッジ 代表理事 株式会社ファンケル 社外取締役 前田道路株式会社 社外取締役 インフロニア・ホールディングス株式会社 社外取締役</p>	<p>< 社外監査役として選任した理由 > 株式会社東京三菱銀行の国際業務部長等を務められたほか、三菱自動車工業株式会社の代表取締役執行副社長兼最高財務責任者や首都高速道路株式会社の代表取締役会長兼社長を歴任されるなど、銀行の幹部職や企業経営者としての豊富な経験と幅広い知見を有しており、中立・独立の立場から適時適切に監査意見の形成および表明をおこない得る人物と判断し、社外監査役に選任しております。</p> <p>< 独立役員として指定した理由 > 東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしております。なお、同氏は、2021年4月まで公益社団法人経済同友会の副代表幹事・専務理事および2020年12月まで塩屋土地株式会社の取締役を務め、現在は一般社団法人Tアートライフビレッジの代表理事を務めておりますが、公益社団法人経済同友会と当社およびグループ各社との間における取引は、同社会員にかかる支払いのみであり、2021年度の取引額は、同社事業活動収入の1%未満であること、また、塩屋土地株式会社および一般社団法人Tアートライフビレッジと当社およびグループ各社との間における取引はないこと等から、独立性に影響を与えるものではありません。 上記を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。</p>
房村 精一		<p>< 重要な兼職の状況 > 弁護士 日本化薬株式会社 社外取締役</p>	<p>< 社外監査役として選任した理由 > 法曹界において重職を歴任されるなど、法律の専門家としての豊富な経験と幅広い知見を有しており、中立・独立の立場から適時適切に監査意見の形成および表明をおこない得る人物と判断し、社外監査役に選任しております。</p> <p>< 独立役員として指定した理由 > 東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしております。なお、弁護士である同氏と当社およびグループ各社との関係については、同氏が、当社の社外監査役としての報酬以外に金銭その他の財産を得ていないこと等から、独立性に影響を与えるものではありません。 上記を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。</p>

野口 真有美	<p>< 重要な兼職の状況 > 野口公認会計士事務所 所長 独立行政法人国立公文書館 監事 日本フェンオール株式会社 社外取締役</p>	<p>< 社外監査役として選任した理由 > 長年、公認会計士事務所の所長を務められているほか、監査法人における監査実務の経験を有するなど、財務・会計の専門家としての豊富な経験と幅広い知見を有しており、中立・独立の立場から適時適切に監査意見の形成および表明をおこない得る人物と判断し、社外監査役に選任しております。</p> <p>< 独立役員として指定した理由 > 東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしております。なお、同氏は、現在野口公認会計士事務所の所長を務めておりますが、同事務所と当社およびグループ各社との間における取引はないこと等から、独立性に影響を与えるものではありません。 上記を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。</p>
--------	---	--

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新	6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社外役員6名全員を独立役員に指定しております。なお、「会社との関係」の記載に関し、取引については、本報告書「1. 基本的な考え方【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】の【原則4-9(独立性判断基準)】に記載の「社外役員の独立性判断基準」を満たす場合は軽微基準の範囲内として記載を省略します。

【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
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

取締役(社外取締役を除く。)および当社と委任契約を締結している執行役員に対し、株主と利害を共有し、当社グループ全体の持続的な成長を促進し、中長期的な企業価値向上への意欲を高めることを目的に、攻めのガバナンスを実践する報酬制度として信託を活用した株式報酬制度を導入しております。
株式報酬制度の内容につきましては、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

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

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 **更新**

2021年度における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は以下のとおりです。
【取締役(社外取締役を除く)】:報酬等の総額118百万円 対象となる役員の員数4名
<内訳>基本報酬80百万円、短期業績連動報酬16百万円、株式報酬22百万円(うち信託 11百万円、信託 11百万円)
【監査役(社外監査役を除く)】:報酬等の総額39百万円 対象となる役員の員数3名
<内訳>基本報酬39百万円、短期業績連動報酬 -、株式報酬 -
【社外役員】:報酬等の総額64百万円 対象となる役員の員数7名
<内訳>基本報酬64百万円、短期業績連動報酬 -、株式報酬 -
(注)1.記載金額は、単位未満を切り捨てて表示しております。
2.監査役(社外監査役を除く)の支給人数・報酬等には、2021年6月22日に退任した監査役1名が含まれております。
3.社外役員の支給人数・報酬等には、2021年6月22日に退任した監査役1名が含まれております。
4.短期業績連動報酬は、2021年度中に会計上費用計上された金額を記載しております。
5.株式報酬は、信託を活用した株式報酬制度にもとづき、2021年度に付与された株式交付ポイントに関する費用を記載しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1.取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針
当社は、取締役会決議により取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針(以下、「本方針」という。)を定めており、その内容の概要は以下のとおりです。なお、本方針の決定にあたっては、社外取締役のみで構成する報酬・人事委員会の審議を経ております。

(1)基本方針
・取締役の報酬等は、当社グループの持続的な成長の促進および中長期的な企業価値の向上をはかるうえで、適切なインセンティブとして機能する報酬体系とします。
・報酬体系は過度なリスクテイクを抑制しつつ、短期のみならず中長期的な企業価値向上および株主価値向上に資するものとします。
・報酬構成、報酬構成割合、報酬水準については、外部調査機関による役員報酬データや客観的な調査データ等をもとに、当社の業績・業態と類似する企業群等をベンチマークとして、定期的に比較・検証をおこない決定いたします。

(2)報酬構成および内容
【取締役(社外取締役を除く)】
A.報酬構成
・「基本報酬」、「短期業績連動報酬」、「株式報酬」の構成としております。
・「基本報酬」の額、「短期業績連動報酬」および「株式報酬」の標準額については、役位別にその金額を定め、各報酬の構成割合は「基本報酬」66%、「短期業績連動報酬」17%、「株式報酬」17%としております(短期業績連動報酬および株式報酬が標準額支給の場合)。
B.各報酬等の内容
(a)基本報酬
・「基本報酬」は、役割や責任に応じて月次で金銭を支給いたします。
(b)短期業績連動報酬
・「短期業績連動報酬」は、単年度の会社業績および個人の業務上の成果にもとづく評価に応じて年次で金銭を支給いたします。
・会社業績を評価する指標は、本業の収益力を示す「株式会社横浜銀行と株式会社東日本銀行との合算の実質業務純益」および最終的な経営成績である「親会社株主に帰属する当期純利益」とし、競合他社との業績比較等を踏まえ、会社業績の結果に応じて役位別の基準額を決定いたします。役位別の基準額は、役位別の標準額を100とした場合、0%~150%の範囲で変動いたします。
・個人の業務上の成果については、期初に設定する目標(担当部門の予算達成・各施策の展開状況・リスク管理体制の整備など、担当部門等にもとづき個人別に5項目程度を設定)に対する達成度等を踏まえ評価し、役位別の基準額を100とした場合、個人の評価結果に応じて支給額は70%~130%の範囲で変動いたします。なお、最終的な会社業績および個人の業務上の成果にもとづく評価は、報酬・人事委員会の審議を経たうえで決定いたします。
(c)株式報酬
・「株式報酬」は、信託を活用し当社株式および当社株式の換価処分金相当額の金銭(以下、「当社株式等」という。)を交付および給付(以下、「交付等」という。)いたします。信託は、以下のとおり、「信託」および「信託」の2種類を設定しております。
(ア)信託
・役位別の標準額に相当する当社株式等を、各役員の退任時に交付等をおこないます。
(イ)信託
・役位別の標準額に、業績連動係数を反映した額に相当する当社株式等を、中期経営計画終了時に交付等をおこないます。
・業績連動係数は、中期経営計画の業績目標の達成度に応じて75%~200%の範囲内で変動いたします。中期経営計画の業績目標の達成度を評価する指標は、中期経営計画の目標達成へのインセンティブを高めるため、中期経営計画(2022~2024年度)における目標指標である以下の項目としております。なお、最終的な業績連動係数は、ESG外部評価指標および中期経営計画の非財務項目への取組み事項や定性事項を踏まえ、報酬・人事委員会の審議を経たうえで決定いたします。
(目標指標)
・OHR(連結):中期経営計画における目標達成状況
・ROE(連結・株主資本ベース):中期経営計画における目標達成状況

・普通株式等Tier1比率(連結・パーゼル 最終化、完全実施ベース(その他有価証券評価差額金を除く)):中期経営計画における目標達成状況
[社外取締役]

A. 報酬構成

・業務執行の監督をおこなう役割を踏まえ、業績連動性のある報酬制度とはせず、「基本報酬」のみとしております。

B. 報酬の内容

・「基本報酬」は、役割や責任に応じて月次で金銭を支給いたします。

2. 監査役の報酬等の内容

監査役の報酬等の内容は、監査役協議により決定しており、その内容は以下のとおりです。

(1) 報酬構成

・監査役の中立性および独立性を確保する観点から、業績連動性のある報酬制度とはせず、「基本報酬」のみとしております。

(2) 報酬の内容

・「基本報酬」は、役割や責任に応じて月次で金銭を支給いたします。

3. 取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項

2021年度における取締役の個人別の報酬等の内容の決定については、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の評価をおこなうことができる代表取締役社長が適任者であることから、株主総会の決議により決定した限度額等の範囲内で、取締役会決議により、代表取締役社長大矢恭好に一任しております。また、当該権限の行使にあたっては、報酬・人事委員会の審議を経ることとしており、当該手続きを経て取締役の個人別の報酬等の内容が決定されていることから、取締役会はその内容が本方針に沿うものであると判断しております。

なお、2022年度における取締役の個人別の報酬等の内容の決定については、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の評価をおこなうことができる代表取締役社長が適任者であることから、株主総会の決議により決定した限度額等の範囲内で、取締役会決議により、代表取締役社長片岡達也に一任しております。

4. 株主総会の決議年月日及び当該決議の内容等

取締役の報酬等のうち金銭報酬である「基本報酬」および「短期業績連動報酬」は年額430百万円以内(うち社外取締役分は年額50百万円以内)、監査役の報酬等は年額120百万円以内として、それぞれ2017年6月20日開催の株主総会にてご承認をいただいております。当該株主総会終了時点の取締役は7名(うち社外取締役3名)、監査役は5名です。また、金銭報酬とは別枠として、社外取締役を除く取締役の「株式報酬」は当社と委任契約を締結している執行役員を含め3事業年度を対象に、当社が拠出する金銭の上限を合計414百万円(信託 が160百万円、信託 が254百万円)、当社が1事業年度に付与するポイント数(当社株式数)の上限を373,700ポイント(信託 が145,200ポイント、信託 が228,500ポイント)として、2017年6月20日開催の株主総会にてご承認をいただいております。当該株主総会終了時点の本制度の対象となる取締役は4名、当社と委任契約を締結している執行役員は3名です。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役を含む取締役・監査役へのサポート体制は以下のとおりです。

・取締役が会社の情報を適時適切に入手することができるよう、経営企画部に担当する職員を配置し、取締役による情報入手をサポートします。

・監査役の監査が実効的におこなわれるよう、監査役室に専属の職員を配置し、監査役の監査をサポートします。

・社外取締役および社外監査役の就任時には、当社グループの経営理念、経営方針、経営計画および事業構造等に関する知識・情報を取得する機会を提供します。

・取締役会の審議の充実化に向けて、社外取締役および社外監査役に対して、取締役会の審議事項の事前説明をおこなうとともに、グループ各社の営業店臨店視察等の機会を提供します。

・社外取締役と代表取締役、監査役、内部監査部門ならびに会計監査人との間における連携を確保するとともに、社外取締役とグループ各社の取締役等との交流をはかります。

【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 更新

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
平澤 貞昭	株式会社横浜銀行 名誉顧問	社会貢献・経済界等のための実際的な活動	非常勤・報酬無	2008/6/24	1年
寺澤 辰磨	株式会社横浜銀行 名誉顧問	社会貢献・経済界等のための実際的な活動	非常勤・報酬無	2018/6/19	1年
石井 道遠	株式会社東日本銀行 特別顧問	社会貢献・経済界等のための実際的な活動	常勤・報酬有	2018/8/31	1年
川村 健一	株式会社横浜銀行 顧問	社会貢献・経済界等のための実際的な活動	常勤・報酬有	2020/3/31	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 4名

- ・当社には、相談役・顧問制度はございません。
- ・上記は株式会社横浜銀行および株式会社東日本銀行の頭取経験者が同行の相談役・顧問等に就任している状況について記載しております。
- ・社会貢献・経済界等のための実際的な活動をおこなっている者のうち、頭取経験者等を特別顧問または顧問とすることができます。なお、株式会社横浜銀行においては、特別顧問を退任した者について名誉顧問とすることができます。
- ・任期は1年とし、重任を妨げないものとしませんが、特別顧問および顧問の在任期間は原則として最長6年間とし、75歳達齢月を超えないものとします。ただし、現行制度移行前の一部対象者については一定の移行措置を講じる場合があります。
- ・名誉顧問、特別顧問および顧問は経営のいかなる意思決定にも関与しておりません。
- ・名誉顧問、特別顧問および顧問の委嘱・報酬等の客観性・透明性を高めるために、その委嘱等については、社外取締役が関与することとしております。
- ・社長等退任日には、当社、株式会社横浜銀行または株式会社東日本銀行のいずれかの、社長、頭取または会長の最終の退任日を記載しております。

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) **更新**

経営上の意思決定、執行および監督に係る主な経営管理組織は、以下のとおりです。

(1) 取締役会および取締役

- ・取締役会は、取締役会規程等により取締役会決議事項の範囲を定め、経営会議・経営陣等に対する委任の範囲を明確化することで、経営計画や、ガバナンスに関する事項、リスク・コンプライアンスに係る基本方針等のグループの経営方針等の重要な意思決定をおこなうとともに、より実効性の高い経営の監督機能を担います。
- ・取締役会の機能を最も効果的かつ効率的に発揮するとともに、取締役会の活性化をはかる観点から、定款において取締役の員数を10名以内と定め、当社グループの業務に精通した社内取締役と社外における豊富な経験と知見を有する複数の社外取締役を組み合わせ、取締役会全体としての知識・経験・能力をバランスよく備えた構成となるよう専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成します。現在、取締役7名(男性6名・女性1名)のうち、独立性のある社外取締役を3名配置しております。なお、取締役会の構成員は以下のとおりであります。

(議長)片岡 達也(代表取締役社長)

大石 慶之(代表取締役)
鈴木 嘉明(取締役)
小野寺 伸夫(取締役)
秋吉 満(取締役)
山田 能伸(取締役)
依田 真美(取締役)

(注) 取締役秋吉満、山田能伸および依田真美は、会社法第2条第15号に定める社外取締役であります。

(2) 監査役会および監査役

- ・監査役会は、監査役会規程等により監査役会の職務の範囲を定め、監査に関する重要な事項について報告を受け、協議または決議をおこないます。監査役は、監査役会で定めた監査方針および監査計画にもとづき、取締役会をはじめとする重要な会議への出席、業務および財産の状況調査、重要な決裁書類の閲覧のほか、内部監査部門やグループ各社との意思疎通、会計監査人等との情報交換等を通じ、取締役の業務執行についての適法性および妥当性の監査を実施しております。
- ・監査の実効性を確保する観点から、定款において監査役の員数を5名以内と定め、そのうち半数以上は社外監査役で構成しております。現在、監査役5名(男性4名・女性1名)のうち、独立性のある社外監査役3名を配置しております。なお、監査役会の構成員は以下のとおりであります。

(議長)前原 和弘(常勤監査役)

原 光宏(監査役)
橋本 圭一郎(監査役)
房村 精一(監査役)
野口 真有美(監査役)

(注) 監査役橋本圭一郎、房村精一および野口真有美は、会社法第2条第16号に定める社外監査役であります。

(3) 経営会議

- ・取締役会の下に、代表取締役、取締役等によって構成する経営会議を設置しております。
- ・経営会議は、取締役会で決定した基本方針や経営計画にもとづき、業務執行上重要な事項や、グループで機動的な業務執行をおこなうための戦略等の協議または決定をおこなうほか、必要に応じて取締役会決議事項の予備的討議等をおこないます。なお、経営会議の構成員は以下のとおりであります。

(議長)片岡 達也(代表取締役社長)

大石 慶之(代表取締役)
鈴木 嘉明(取締役)
小野寺 伸夫(取締役)

また、当社グループの業務執行に関する重要な事項については、以下の各会議を経営会議と位置付け、それぞれの所管事項を集中審議することとしております。

A. コンプライアンス会議

当社グループ全体のコンプライアンス、顧客保護等管理に関する基本方針等の協議・決議をおこなうとともに、子会社の状況についてモニタリングをおこないます。

B. ALM・リスク管理会議

当社グループのALM、統合リスク管理、信用リスク管理、市場リスク管理、流動性リスク管理、オペレーショナルリスク管理、収益管理ならびに総合予算に関する基本方針・計画・重要施策等の協議・決議をおこなうとともに、子会社の状況についてモニタリングをおこないます。

C. グループ営業戦略会議

当社グループの営業戦略・提携戦略に関する基本方針・計画・重要施策等の協議・決議をおこなうとともに、中期経営計画等の進捗状況のモニタリングをおこないます。

D. 事務・システム戦略会議

当社グループ全体の事務最適化やシステム・事務プロセスの統合に関する施策ならびにIT戦略の基本方針・計画、重要施策等の協議・決議をお

こなうとともに、子会社における各施策の進捗状況のモニタリングをおこないます。

E. グループ経営監査会議

内部監査に関する重要事項の協議・決議・報告ならびにグループ全体についての監査役監査および内部監査の結果に関する事項の報告・協議をおこないます。

(4) 報酬・人事委員会

・取締役・執行役員の報酬・人事について、客観性・透明性を確保するため、社外取締役で構成される任意の報酬・人事委員会を設置しております。同委員会は取締役・執行役員の報酬・人事を審議します。なお、報酬・人事委員会の構成員は以下のとおりであります。

(議長)秋吉 満(取締役)

山田 能伸(取締役)

依田 真美(取締役)

(注)取締役秋吉満、山田能伸および依田真美は、会社法第2条第15号に定める社外取締役であります。

(5) グループサステナビリティ委員会

・当社社長が委員長を務め、当社グループのサステナビリティの取組みについて定期的に審議・報告し、進捗を一元的に管理します。

・また、グループサステナビリティ委員会での審議・報告内容は取締役会にて監督をおこないます。

(6) 内部監査部門

・取締役会は、執行部門から独立した組織として監査部を設置し、監査部は、内部管理態勢および内部統制の有効性・適切性について内部監査をおこないます。

・当社の監査部は、グループ各社の内部監査状況を評価するとともに、グループ全体で一貫性のある内部監査を実施することにより、内部監査機能の強化をはかります。

・当社の会計監査の状況は以下のとおりであります。

(監査法人の名称)

有限責任監査法人トーマツ

(継続監査期間)

1976年以降

当社は、2016年に株式会社横浜銀行と株式会社東日本銀行が株式移転により共同で設立した持株会社であり、上記継続監査期間は株式会社横浜銀行の継続監査期間を含んで記載しております。

(業務を執行した公認会計士)

青木 裕晃、濱原 啓之、百瀬 和政

(監査業務にかかる補助者の構成)

当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士6名、その他12名であります。

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

当社は監査役会設置会社であり、取締役会および監査役・監査役会が経営の監督機能を担う体制としております。独立性のある3名の社外監査役を含む監査役は、取締役会への出席や重要書類の確認などにより、取締役の業務執行状況についての適法性および妥当性の監査を実施しており、経営に対する監査機能を発揮しています。また、3名の独立性のある社外取締役は、独立的な立場から経営を監督するとともに、意思決定の適正性を確保するための意見・提言をおこなっています。

当社は、これらの体制により監査・監督機能が十分に発揮されていると考え、現状のコーポレートガバナンス体制を採用しております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	定時株主総会の招集通知は株主総会日の3週間前までに発送することとしております。また、発送前に当社ホームページに掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	第6期定時株主総会は、2022年6月21日に開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能としております。
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	株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳版(要約)を作成し、東京証券取引所への開示および当社ホームページへの掲載をしております。
その他	株主さまへの説明を充実させるため以下の対応をおこなっております。 <ul style="list-style-type: none"> ・当社ホームページに招集通知(和文および英訳)を掲載 ・株主総会当日に放映する「事業報告」動画を株主総会1週間前から当社ホームページにて公開 ・株主さま向けにインターネット上で株主総会のライブ中継を実施 ・議案に対する賛否結果を当社ホームページに掲載

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	「開示方針」を策定し、当社ホームページに掲載しております。 (https://www.concordia-fg.jp/shareholder/disc/index.html)	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年に1回以上、経営陣が業績や経営戦略等について説明します。2021年度は、IR活動を所管する経営企画部担当役員が説明者となり、2月にオンラインで個人投資家向け説明会を開催し、約430名が参加されました。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算および中間決算後にアナリスト・機関投資家向け説明会を開催し、代表取締役等が業績や経営戦略等について説明します。2021年度は、計2回、延べ約210名が参加しました。 四半期決算ごとに代表取締役等の経営陣が国内主要機関投資家との個別面談を通じて、業績・経営戦略の説明を実施しています。2021年度は延べ96社と面談しました。 また、2022年4月には、IR Day中期経営計画説明会を開催し、現・代表取締役社長および社外取締役が計画の概要および策定プロセス等を説明しました。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	半期に1回以上、代表取締役等の経営陣が欧州・北米・アジアの海外主要機関投資家との個別面談を通じて、業績・経営戦略の説明を実施しています。2021年度は延べ25社と面談しました。 また、証券会社が主催するIRカンファレンスに定期的に参加し、海外機関投資家との面談を実施しています。	あり

IR資料のホームページ掲載	<p>当社は、各種IR情報等を発表後、速やかにホームページへ公開しています。主な開示の種類は次のとおりです。</p> <p>有価証券報告書・四半期報告書、決算短信・決算説明資料、統合報告書(ディスクロージャー誌)、アニュアルレポート、コンコルディア通信、IRプレゼンテーション資料、個人投資家向け説明会資料、格付情報、社債情報、アナリストカバレッジ、ニュースリリース等</p> <p>決算説明会、個人投資家向け説明会および2022年4月に開催した中期経営計画説明会については、動画配信も実施しているほか、スクリプトおよび、おもな質疑応答も掲載しています。</p> <p>なお、個人投資家向け専用ページを設けて、当社グループの業績や成長戦略等についてわかりやすく解説しています。</p> <p>また、海外の機関投資家に対しても、当社の英文Webサイトを通じ、各種IR情報等をタイムリーに提供しています。</p> <p>(https://www.concordia-fg.jp/shareholder/index.html)</p>
IRに関する部署(担当者)の設置	<p>IR担当役員: 取締役 経営企画部担当 小野寺 伸夫</p> <p>IR担当部署: 経営企画部コーポレートコミュニケーション推進室</p> <p>IR事務連絡責任者: 経営企画部コーポレートコミュニケーション推進室長</p>

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	<p>経営理念やコンプライアンスに関する基本規程等においてステークホルダーの立場の尊重について規定しております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>「グループサステナビリティ方針」を制定・公表し、その考え方にもとづき諸施策を実行します。また、実績については、さまざまな機会をとらえてホームページやディスクロージャー誌等を通じて開示します。</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、会社法、銀行法、金融商品取引法その他の法令および金融商品取引所の適時開示規則等に沿って適時適切に情報開示をおこないます。</p> <p>当社は、こうした法律や規則にもとづく情報のほか、お客さま、株主、投資家、および地域社会の理解に資するよう、自主的、積極的な情報開示をおこないます。</p> <p>また、主要な情報の英文開示に努めます。</p>

〔多様性の確保に向けた取組み状況〕

〔横浜銀行〕

「ダイバーシティ&インクルージョン推進室」を中心として、多様な人材が高いモチベーションを持って働くことができる生産性の高い組織づくりを進めています。

○女性の活躍推進

一般事業主行動計画に基づき、経営層・管理職層の育成を目的とする「はまぎんWOMAN'sアクション」を立ち上げ、キャリア形成支援に資する階層別の研修をおこなうなど、女性のキャリア向上のためのポジティブ・アクションを実施しています。

○仕事と家庭の両立支援策

育児等のライフイベントにより、時間に制約のある従業員の活躍機会の増大および時短勤務制度をはじめとする柔軟な働き方の実現をはかっています。2022年度には、標準の支援制度に加えて、休業中の自己学習を支援する「産育休復職支援プログラム」を導入しました。全従業員を対象とした「男性の育児参画」「介護離職防止対策」を目的とした研修を実施するなど、啓発活動にも積極的に取り組んでいます。

○柔軟な働き方を推進するための施策

フレックスタイム制、時間単位年休、テレワーク勤務制度、サテライトオフィス等を導入するとともに、デジタル化への取り組みを強化し、時間や場所に捉われない多様な効率的な働き方を推進しています。また、柔軟な働き方の推進とともに、労働時間の適正化や有給休暇の取得促進に資する取組みを強化しています。なお、2021年度の有給休暇取得率は77.2%、平均取得日数は16.7日です。

○多様なキャリアパスを実現するための施策

人材の多様性や専門性を高めるため、2021年10月に社外兼業、副業や「学び」に専念するための休職等を認める「キャリア・イノベーション支援制度」を導入し、現業務では経験できない多様な経験を社外で積む機会を拡充しています。

○障がい者雇用

2019年4月に「株式会社はまぎんビジネスチャレンジ」を開業し、障がい者の自立を支援し、共生社会の実現を目指しています。なお、2020年4月に特例子会社としての認定を、2021年5月には特例子会社の関係会社特例認定(特例子会社の範囲に㈱浜銀総合研究所、浜銀ファイナンス㈱、浜銀T証券㈱を追加)を取得しました。2021年度障がい者雇用率は2.39%となっています。

○健康経営

従業員に対する健康管理の取り組みを通じて全ての従業員が能力を十分に発揮できるよう、「横浜銀行健康宣言」を策定しています。

健康経営を実践するため、健康管理最高責任者(CHO)を筆頭に、横浜銀行各部、横浜銀行健康保険組合および健康管理センターをメンバーとする「健康経営推進連絡会」を立ち上げ、従業員の健康の維持・増進に向けた具体的な施策を策定し、その実施状況を随時確認の上適宜対応するとともに、定期健康診断結果等から定量的な効果検証をおこなうことで、課題をとらえ、改善すべき内容を施策に反映させる取り組みをおこなっています。具体的には、受動喫煙防止対策(完全禁煙)および禁煙キャンペーンの実施、指名人間ドック制度の対象者拡充、女性の健康相談窓口の設置等に取り組んでいます。

○主な外部評価

2016年 女性活躍推進法にもとづく「えるぼし」認定 3段階目(最高ランク)認定

2018年 内閣府主催「女性が輝く先進企業表彰」内閣府特命担当大臣表彰受賞

2019年 次世代育成支援対策推進法にもとづく「プラチナくるみん」認定

かながわサポートケア企業認証

2022年 健康経営優良法人認定制度 大規模法人部門において「健康経営優良法人

2022~ホワイト500~」認定(4期連続)

〔東日本銀行〕

持続的な成長を実現するために人を大切にする風土を築き、一人ひとりの働きがいを高め、多様な人材が健康で働きやすい環境の整備を進めています。

○女性の活躍推進

女性の「次世代育成」「働き方改革」等を中心に、組織全体の意識改革、環境整備に向けた改革をおこなっております。2020年度にはダイバーシティチームを創設し、「東日本New Style」として、女性を含めすべての従業員が前向きに働けるよう、積極的な職務開発に取り組んでいます。

○仕事と家庭の両立支援策

2018年1月に導入した、ワークライフバランス支援勤務者がフルタイムで勤務可能な自宅近隣店舗を登録する「ワークライフバランス支援勤務者登録店制度」を継続して実施し、銀行が異動に配慮することによりワークライフバランス支援勤務者のフルタイム勤務を促進しています。

○柔軟な働き方を推進するための施策

フレックスタイム制、時間単位年休、テレワーク勤務制度等を導入し、時間や場所に捉われない多様な働き方を推進しています。

○健康経営

「東日本銀行健康宣言」を策定するとともに、健康管理最高責任者(CHO)を代表取締役頭取として、CHOを筆頭に関係所管部、健康保険組合、産業医をメンバーとする「健康経営推進連絡会」を立ち上げ、従業員の健康に配慮した施策を実施し、健康経営を推し進めています。

○主な外部評価

2015年 次世代育成支援対策推進法にもとづく「くるみん」認定

2022年 健康経営優良法人認定制度 大規模法人部門において「健康経営優良法人

2022」認定

【女性活躍推進に関する目標・実績】

当社グループは、2022年度末までに以下の数値目標の達成を目指します。

< 2行合算 >

管理役職者に占める女性の割合 18%以上(2022年4月1日時点 15.3%)

役職者に占める女性の割合 33%以上(2022年4月1日時点 34.2%)

< 横浜銀行 >

管理役職者に占める女性の割合 20%以上(2022年4月1日時点 18.0%)

役職者に占める女性の割合 35%以上(2022年4月1日時点 38.5%)

< 東日本銀行 >

管理役職者に占める女性の割合 13%以上(2022年4月1日時点 7.3%)

役職者に占める女性の割合 30%以上(2022年4月1日時点 21.9%)

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 更新

(内部統制システムに関する基本的な考え方)

当社は、当社グループが法令・定款に適合し、かつ、適正に業務を遂行するために、以下のとおり内部統制システムを構築・運用するとともに、継続的な評価および必要な改善措置を講じることにより、実効性向上に努めています。

(1) 取締役・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

A. 取締役会は、当社グループのコンプライアンス基本方針等を定めた「コンプライアンス基本規程」を制定し、当社グループの全役職員に顧客保護、個人情報保護、反社会的勢力との関係遮断、マネー・ロンダリング防止等を含めた法令等遵守を徹底します。

B. 取締役会は、「コンプライアンス会議(経営会議)」を設置し、当社グループのコンプライアンス実現のための具体的な実践計画として、基本方針に則した年度ごとの「コンプライアンスプログラム」を制定するとともに、当社グループ全体のコンプライアンスプログラムの進捗状況や、コンプライアンスの状況についてモニタリングを踏まえた管理・指導をおこなうことで実効性を高めます。

C. 取締役会は、当社グループのコンプライアンスを統括する部署を設置し、コンプライアンス統括部署は、コンプライアンスに関する業務をグループ一元的に管理・指導します。

D. 取締役会は、コンプライアンス上問題のある事項について、当社グループの全役職員が当社のコンプライアンス統括部署へ直接報告できる体制を整備し、報告を受けた場合、コンプライアンス統括部署は、速やかに改善指導をおこなうとともに是正・改善措置を講じます。なお、当社グループの取締役、執行役員が関与する法令違反等および当社グループの会計、会計にかかる内部統制、会計監査に関する不適切な事項について、社内外から、直接、監査役に通報できる窓口を、当社の監査役室に設けます。

E. 取締役会は、当社グループから独立した立場にある社外取締役を取締役総数の3分の1以上選任することにより、社外の視点による監督機能の維持・向上をはかります。

F. 取締役会は、執行部門から独立した組織として監査部を設置し、監査部は、コンプライアンス態勢等の有効性および適切性について内部監査をおこないます。

(2) 取締役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

取締役の職務の執行に関する情報については、規程にもつき各会議の議事録およびその他の文書等を保存・管理します。また、取締役および監査役はこれらの文書等を常時閲覧できるものとします。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

A. 取締役会は、「リスク管理の基本規程」を中心としたリスク関連規程を体系的に整備するとともに、当社グループ全体のリスク統括部署やリスクの種類ごとにリスク管理部署を定めることにより、当社グループ内のリスクの伝播や集中等を含めたリスク管理を適切におこなう態勢を構築します。

B. 取締役会は、収益・リスク・資本のバランスを考慮しつつ、経営として進んで受け入れるリスクの種類と量を明確化し、モニタリングする手法としてリスクアペタイト・フレームワークを定め、リスク管理全般に関するガバナンスの充実およびリスクカルチャーの醸成をはかります。

C. 取締役会および経営会議等は、当社グループのリスク管理を健全かつ効果的に実施するとともに、当社グループの戦略目標や外部環境の変化等を踏まえてリスク管理の方針・手続きを定期的かつ継続的に見直します。また、経営会議として設置する「ALM・リスク管理会議」は、当社グループが抱える各種リスクをグループ共通の枠組みで把握するとともに、把握したリスクを子会社の業務執行や管理態勢の整備等に活用することで、リスク管理の実効性を高めます。

D. 監査部は、リスク管理態勢等の有効性および適切性について内部監査をおこないます。

(4) 取締役の職務の執行が効率的におこなわれることを確保するための体制

取締役会は、以下の体制を構築することにより、取締役の職務の執行の効率化をはかります。

A. 代表取締役・取締役等によって構成される経営会議の設置

B. 職務の権限に関する規程の制定による委任の範囲の明確化

C. 取締役会による経営方針および経営計画の策定

D. 取締役会および経営会議における業績および主要事項の進捗などの適切なグループ経営管理

(5) 財務報告の適正性を確保するための体制

取締役会は、当社グループの財務報告の適正性を確保するため、「財務報告に係る内部統制基本規程」を制定します。

(6) 企業集団における業務の適正を確保するための体制

A. 取締役会は、当社グループの経営管理に関する基本規程および協議・報告に関する規程を定め、当社と子会社の役割および権限を明確化することにより、当社グループの業務の適切性と効率性を確保します。

B. 取締役会は、当社グループにおける経営資源配分の最適化をはかり、子会社のリスク管理、コンプライアンス等の態勢を整備します。

C. 監査部は、当社グループの内部監査を統括し、当社グループの内部監査結果を当社の取締役および監査役に報告します。

(7) 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、その使用人の取締役からの独立性に関する事項およびその使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

A. 監査役室を設置し、専属の職員を配置し、監査役の監査業務を補助させます。

B. 監査役室に属する職員の人事異動、人材評価等について、監査役へ事前に報告し、監査役は意見を付すことができるものとします。

C. 監査役室に属する職員は、監査役の指示に従ってその職務を遂行します。

(8) 取締役および使用人ならびに子会社の取締役、監査役および使用人が監査役会または監査役に報告するための体制その他の監査役会または監査役への報告に関する体制

A. 取締役および使用人が、当社グループにおいて、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実、不正の行為がなされている事実または法令もしくは定款に違反する重大な事実があることを発見したとき、ならびに子会社の取締役、監査役および使用人が、当該会社においてそれらの事実があることを発見したときは、それらの者は、当該事実を直接あるいは間接的に当社の監査役会または監査役に報告します。

B. 取締役および使用人ならびに子会社の取締役、監査役および使用人は、その業務の執行状況等について、当社の監査役会または監査役に対して適切に報告します。

C. 当社グループは、当社の監査役会または監査役への報告者に対して、いかなる不利益な取扱いもおこないません。

(9) その他監査役の監査が実効的におこなわれることを確保するための体制

A. 監査役は、取締役会に出席するほか、経営会議等の会議および委員会に出席することができるものとします。

B. 監査役は、代表取締役と定期的に会合を持ち、代表取締役の経営方針を確認するとともに、当社グループが対処すべき課題、取り巻くリスク、監査役監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等について意見交換をおこなうほか、会計監査人とも同様に積極的な意見交換をおこないます。

C. 監査役は、会計監査人、監査部および子会社の監査役等と緊密に連携するとともに、当社グループの役職員と定期的に会合を持つことにより、実効的な監査をおこないます。

D. 監査役は、その職務を遂行するために必要と判断した場合には、監査部に対し、必要な調査の実施、報告等を指示することができるものとします。

E. 監査役会は、内部監査基本計画および監査部長の任免について、事前に同意決議をおこないます。

F. 監査役は、監査部長の人財評価等について、事前に報告を受け、意見を付すことができるものとします。

G. 当社は、会社法第388条の定めに従い、監査役の請求にもとづき、必要な監査費用を支払います。

(内部統制システムの整備状況の概要)

当社は、当社グループの内部統制の態勢整備およびその運用状況を原則として年に1回、定期的に検証し、必要に応じて見直しをおこなっています。2021年度は、2022年3月の取締役会において、検証をおこないました。

2021年度における当社の業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要は、以下のとおりです。

(1) コンプライアンスに関する体制

A. コンプライアンス会議(経営会議)において2021年度コンプライアンスプログラムを制定し、役職員はその実践に努めました。

B. 問題事例の再発防止や法令等違反の未然防止等に向けて、コンプライアンス会議(経営会議)を、原則として3か月に1回開催しております。当事業年度は、4回開催し、協議等をおこないました。

C. 当社グループの役職員等からコンプライアンス統括部署等への内部通報制度であるコンプライアンスホットラインを適切に運用し、問題事例等の通報に対して、コンプライアンス統括部署が是正・改善のために速やかに対応しました。

D. 内部通報制度の実効性を高めることによってコンプライアンス経営をより一層推進するため、指定登録機関の審査を受け、消費者庁所管の内部通報制度認証(自己適合宣言登録制度)を更新しました。

(2) リスク管理体制

A. 取締役会において制定した「リスク管理の基本規程」および各種リスク管理に関する基本規程をはじめとするリスク管理関連規程にもとづき、有効なリスク管理に努めました。

B. 取締役会および経営会議は、各種リスクの水準や管理状況について定期的に報告を受け、各種リスクを適切に管理するうえで必要な決議を適時におこないました。

C. 収益・リスク・資本のバランスを考慮しつつ、経営として進んで受け入れるリスクの種類と量を明確化し、モニタリングする手法としてリスクアペイト・フレームワークを活用し、リスク管理全般に関するガバナンスの充実およびリスクカルチャーの醸成をはかりました。

(3) 取締役の職務執行の効率性確保および情報の保存・管理に関する体制

A. 取締役会は、取締役会の運営、経営会議の設置・運営および決裁権限に関する規程を定めています。また、当社の職制および業務分掌に関する規程は、経営会議等において定めています。

B. 取締役会は、2019年度から2021年度までの3年間を対象期間とする中期経営計画のもとで、グループ経営方針やグループ総合予算を決定しました。また、取締役会および経営会議は、担当部署からの定期的な報告等にもとづき、グループ経営方針やグループ総合予算に照らした業績その他主要事項の進捗管理、経営管理をおこないました。

C. 取締役会、経営会議等の議事録および取締役の職務の執行に係るその他の文書等は、関連規程に従い、適切に保存・管理しています。

(4) 財務報告の適正性確保に関する体制

取締役会において制定した「財務報告に係る内部統制基本規程」にもとづき、独立的評価部署であるリスク統括部が財務報告に関する内部統制の有効性を定期的に評価し、取締役会に報告しています。

(5) 企業集団における業務の適正を確保するための体制

A. 取締役会において制定した「グループ経営管理規程」にもとづき、取締役会は、子会社にて発生したグループ全体に大きな影響を及ぼす事項や内部統制上必要な事項等について、協議・決議等をおこないました。

B. ALM・リスク管理会議を原則として毎月開催し、当社グループ内会社の業務実績やリスク管理の状況等について報告を受けるとともに、リスク管理をはじめとする内部管理態勢に関する方針協議等をおこないました。また、グループ営業戦略会議(経営会議)を原則として毎月開催し、当社グループ内会社の業務実績や各種経営目標の進捗状況について報告を受けるとともに、営業戦略に関する方針協議等をおこないました。

C. 当社の監査部は、当社グループの業務運営の適正を確保する観点から、監査役室を除く当社のすべての部署・業務に加え、当社グループ内会社を対象に監査を実施したほか、当社グループの内部監査を統括し、取締役会等に内部監査結果を定期的に報告しています。

(6) 監査役監査の実効性確保に関する体制

A. 執行部門から独立した組織として監査役室を設置し、監査役の指示に従って監査役および監査役会を補佐する専任担当者を配置しています。

B. 当社の取締役および使用人ならびにグループ内会社の取締役、監査役および使用人が直接あるいは間接的に当社の監査役会または監査役に対して必要な報告をおこなうことについて、周知徹底しています。

C. 監査役は、代表取締役と定期的に会合をもち経営方針の確認と当社グループの課題等に関する意見の交換を実施しました。また、監査役は、当社および子会社の役職員、当社の会計監査人等との間で、定期的に会合をもつことや随時報告・説明を求めること等を通じて、情報の収集や意見の交換を実施しました。

- D. 監査役会は、内部監査基本計画等について事前に同意決議をおこないました。
- E. 監査役は、監査部長の人財評価等について事前に報告を受け、内容の審議をおこないました。

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 更新

地域金融グループとしての公共的使命および社会的責任の重みを常に認識し、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力への資金提供は断固として拒絶し、反社会的勢力の不当要求・不当介入は毅然として排除するなど、反社会的勢力との取引を含めた一切の関係を遮断するという基本原則を果たすべく、組織全体で対応しております。

具体的には、当該基本原則にもとづき、反社会的勢力による被害を防止する観点から、当社グループのコンプライアンス基本方針、反社会的勢力に対する基本方針等を定め全役職員に徹底するとともに、以下のとおり社内体制を整備しております。

- (1) 当社グループの反社会的勢力への対応に関する対応統括部署をリスク統括部としております。
- (2) 不当要求に対しては、グループ各社において、警察署、暴力追放運動推進センター等外部の専門機関と緊密な連携関係を構築します。
- (3) 反社会的勢力に関する情報については、これまでグループ各社で蓄積した情報や、外部の専門機関等からの情報収集などにもとづく、データベースの構築およびその逐次更新をはかっております。
- (4) 反社会的勢力との関係遮断に係る具体的な対応については、外部講習を活用するとともに、グループ各社において社内研修を実施しております。

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

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 更新

【適時開示体制の概要】

< 開示方針 >

当社は、当社グループの経営内容に関する情報開示の基本的な考え方および開示手続き等を「開示方針」として定めています。当社は、開示方針の実践を通じた当社グループの経営内容に関する情報開示の充実により、預金者をはじめとするお客さま、株主、地域社会等のステークホルダーの皆さまが、当社グループとの取引や当社株式への投資を選択するにあたり適切な判断ができるようにするとともに、当社グループの経営の透明性を高め、ステークホルダーの皆さまから信頼される経営をおこなう金融グループをめざします。

「開示方針」は当社ホームページに掲載しております。

(<https://www.concordia-fg.jp/shareholder/disc/index.html>)

< 適時開示に係る社内体制 >

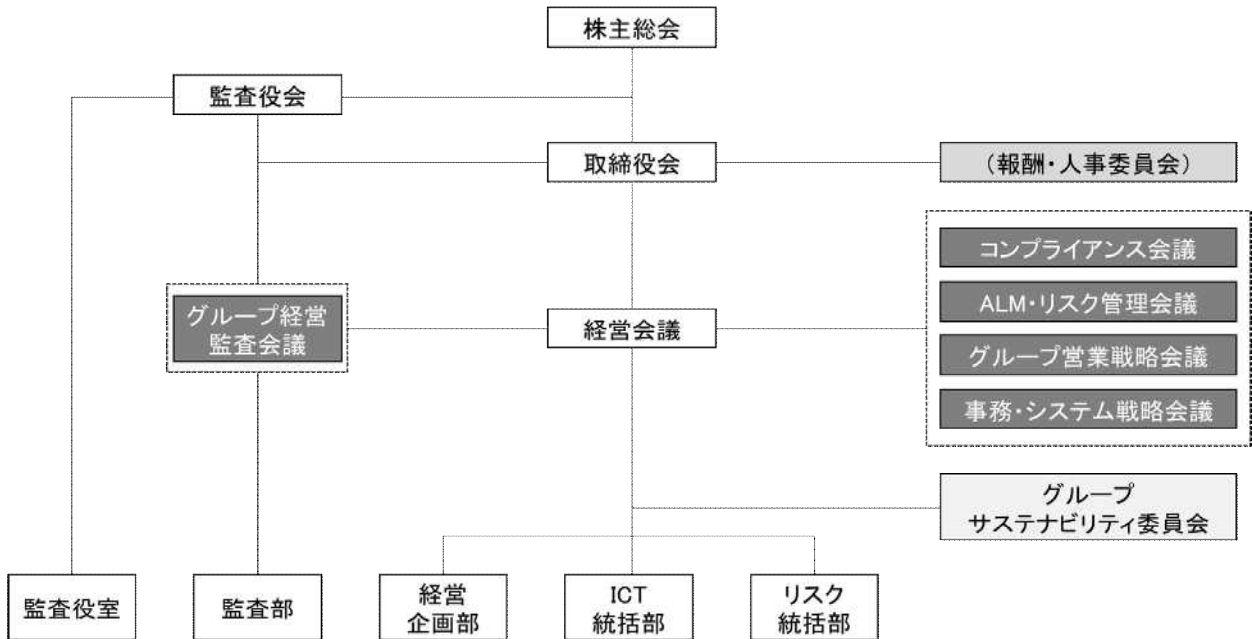
会社情報の適時開示に係る統括部署を経営企画部として、以下の体制により情報開示をおこないます。

グループ各社および担当部署から速やかに経営企画部に情報を集約し、経営企画部が、適時開示規則に則り開示要否の判定をおこないます。

開示すると判定した場合、経営企画部は該当事項の担当部署等と協議のうえ開示資料を作成し、速やかに情報開示を実施します。

なお、適時開示の適正性確保のため、コンプライアンス部門が検証をするとともに、内部監査部門が、適時開示情報の管理・取扱状況などについて監査をおこないます。

【コーポレートガバナンス体制】



【適時開示体制の概要】

