

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

当社は、当グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るために、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方とその枠組み、運営に係る方針を「コーポレートガバナンスに関する基本方針」に定めております。

<コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方>

- ・当社は、りそな銀行及び埼玉りそな銀行並びに関西みらいフィナンシャルグループをはじめとした金融サービスグループの持株会社として、当グループの企業価値の最大化を図ります。
- ・当社は、株主をはじめとするすべてのステークホルダーの立場を尊重し、経済・社会等の環境変化に対応するための迅速・果敢な意思決定を行うために、優れたコーポレートガバナンスの実現を目指します。
- ・当社は、「りそなグループパーパス」と「りそなグループ経営理念」を経営の根幹に定め、長期的に目指す姿として「長期ビジョン」を掲げ、当グループが一丸となって業務運営に取り組む態勢を整備いたします。

「りそなグループ理念体系」

<https://www.resona-gr.co.jp/holdings/about/rinen/index.html>

<当社の企業統治システム>

- ・上記のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方のもと、当社は、経営の監督と業務執行の機能を明確に分離し、取締役会の監督機能と意思決定機能を強化した企業統治システムとして、「指名委員会等設置会社」が最良であると考え、当社の企業統治システムに「指名委員会等設置会社」を選択いたします。
- さらに、独立性の高い社外取締役を中心とした取締役会並びに指名委員会、報酬委員会及び監査委員会の3委員会の機能発揮により、社外の視点を経営に十分に活用するとともに経営の意思決定の透明性及び公正性を確保いたします。
- ・当社は、当グループが地域社会とともに発展すること等を目的に、子会社各社の自律性を確保しつつ、上記のコーポレートガバナンスにかかる基本的な考え方に沿った経営が行われるよう子会社各社の経営管理を行います。

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」

<https://www.resona-gr.co.jp/holdings/about/governance/governance/pdf/kihonhoshin.pdf>

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、全て実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

当社のコーポレートガバナンス・コードの各原則の実施状況等は、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」又は本報告書等に記載しております。

【原則1-3 資本政策の基本的な方針】

健全性を維持しながら、成長投資や株主還元の拡充に資本を活用することで、企業価値向上の実現に取り組んでまいります。なお、資本収益性の指標として、ROE8%を目指してまいります。

1. 健全性

自己資本比率については、現在適用している国内基準において十分な水準を維持するとともに、国際統一基準においても、普通株式等Tier1比率10%台(バーゼル3最終化完全実施ベース、その他有価証券評価差額金除き)で運営してまいります。

2. 成長投資

お客さまの課題解決に資する貸出の増強等に加え、「お客さま基盤」「経営資源」「機能」の拡充を目指すべく、インオーガニック投資に取り組んでまいります。

3. 株主還元

安定配当を継続するとともに、総還元性向の水準の50%程度への引き上げを目指してまいります。

【原則1-4 政策保有株式】

当社は政策保有株式(1)に関して「政策保有株式に関する方針」を定めるとともに、政策保有株式に係る「議決権行使基準」を定めており、その内容を以下のとおり公表しております。

「政策保有株式に関する方針」

「議決権行使基準」

「政策保有株式の保有意義検証プロセス」

<https://www.resona-gr.co.jp/holdings/about/governance/governance/pdf/seisakuhooyukabushiki.pdf>

(1)「政策保有株式」は、保有目的により、政策投資株式、戦略投資株式に分類しており、このうち、政策投資株式を政策保有株式の残高縮減対象としております。なお、傘下銀行が保有する上場株式は、全て政策投資株式に該当します。

政策投資株式とは、お客さま並びに当グループの持続的な企業価値向上を通じた中長期的且つ安定的な取引関係の構築、地域振興、再生支援等を目的として保有する株式

戦略投資株式とは、グループ外企業とのアライアンス等、外部資源・機能の獲得を目的として保有する株式
(取り組み状況)

公的資金による資本増強以降、お客さまとの交渉を重ね、政策保有株式の継続的な残高圧縮に取り組み、価格変動リスクの低減に努めてまいりました。今後もコーポレートガバナンスコード等の環境変化も踏まえ、残高縮減を基本方針とします。

2023年3月末時点で保有する株式について検証を実施し、保有する政策保有株式は、何れも保有方針に沿った目的で保有しておりますことを確認しております。

また、保有の是非を判断するにあたり、資本コストを加味した採算性や中長期的な信用リスク等の観点から、個別銘柄毎に検証しております。採算基準は、信用コスト控除後収益が資本コストを上回る水準に設定しています。

採算性指標

信用コスト控除後収益 - 資本コスト(貸出金・株式リスクアセット × 目標自己資本比率 + 減損VaR) × 資本コスト率

検証の結果、上場株式・非上場株式とも株式保有先の取引収益合計が、資本コストを上回っていることを確認しております。

個別には、約7割が基準を満たしておりますが、基準を満たない保有先を含め、採算改善が必要と判断した保有先との交渉を重ね、改善が見込まれる保有先の株式は継続保有し、改善が困難と判断される保有先については、保有株式の圧縮交渉を行っております。採算改善状況・売却の交渉状況については、定期的にモニタリングしております。

また、検証の結果、保有の妥当性が認められる株式についても、市場環境や当社の経営・財務戦略を考慮した上で売却する場合があります。この結果、2022年度には上場株式について、取得原価ベースで220億円の残高圧縮を行いました。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

関連当事者との取引を行う場合の手続については、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第5条(関連当事者との取引の承認)に記載しております。

【補充原則2 - 4 - 1 中核人材の登用等における多様性の確保】

<多様性の確保についての考え方>

りそなグループでは2003年の発足直後の経営危機(りそなショック)を経て、性別・年齢・国籍などに関係なく全ての従業員が持てる力を最大限発揮し、活躍する「ダイバーシティ・マネジメント」を中心とした人事運営を行ってきました。

近年はグローバル化の進展やAIの発達等が急速に進み、新しいものも瞬く間に時代遅れとなってしまうような変化の激しい環境下となり、過去や慣習にとらわれず常に変革に挑戦することが必要となっています。

りそなグループではお客さまの喜びにつながる新しい価値を提供し続けるために、多様な人財の中で相互に尊重しあい、さまざまな考え方を知り、そこから生まれる新しいアイデアをイノベーションにつなげ、創造性に富んだ金融サービス企業として変化し続けています。

また、お客さまの課題を解決し、より大きな喜びをもたらす専門性と人間力を兼ね備えた人財をプロフェッショナルと捉え、自己実現に向けて性別や入社時期に関係なく真摯に取り組む人物本位の登用をしています。

多様な人財が活躍し、多様な価値観が混ざり合う「ダイバーシティ&インクルージョン」の実現に向けた取り組みを推進しています。

<多様性の確保の状況と目標>

従業員一人ひとりが考え方の違いをお互いに理解し、認め合い、高め合いながら、積極的に新たな気づきを得て価値創造につなげるため、以下のように多様性の確保に努めています。

a.女性

・2021年度末に女性ライン管理職比率(1)がグループ6社(2)合算で30%を超えるなど、グループ全体で女性活躍推進を積極的に行っております。また、2021年6月に発表したサステナビリティ長期目標の1つとして『女性登用・活躍推進』を掲げ、以下の項目を2030年度までに下記水準(公表時+10%以上)を目指しています。

- ・当社の女性役員比率30%以上
- ・グループ6社 2の女性経営職階比率20%以上
- ・グループ6社 2の女性ライン管理職比率40%以上

1部下のいる管理職

2グループ6社:当社、りそな銀行、埼玉りそな銀行、関西みらいフィナンシャルグループ、関西みらい銀行、みなと銀行の合算

直近実績

- ・当社の女性役員比率:15.3%(2023年3月31日時点)
- ・グループ6社の女性経営職階比率:13.4%(2023年3月31日時点)
- ・グループ6社の女性ライン管理職比率:31.4%(2023年3月31日時点)

b. 外国人も含めたグローバルな視点を持った人財

りそなグループでは、2014年度から外国人留学生を対象に毎年数名の新卒採用を継続的に行っております。現在、管理職登用に向け育成している段階ですが、今後も引き続き採用・育成に取り組んでいく考えです。キャリア採用(中途採用)においても国籍を問わず高い専門性を有する人財を継続的に採用しております。

また、りそなグループでは、グローバルの経済・技術革新や金融サービス業の動向等を適時適切に捉え、国際ビジネスに限らず、各部門における業務に活かすことができるグローバルな視点を持った人財が国籍を問わず必要と考えています。こうしたグローバル視点を養うために会社としても継続的な支援を行っております。

一定の階層以上の管理職にはグローバルな視点を評価における構成要素の一つとしており、上記の取組みにより、グローバルな視点を持った人財を現状より増やし、引き続き適切な人財配置に努めてまいります。

なお、海外の各拠点では現地スタッフが活躍しており、外国人の管理職はインドネシアにあるりそなブルダニア銀行で59名(管理職のうち約94%)、シンガポールにあるりそなマーチャントバンクアジアで9名(管理職のうち約82%)います。

c. 中途採用者

当社グループでは、キャリア採用者(中途採用者)で管理職として活躍している者は、現在851名です。キャリア採用者の登用に際しては前職の経験も踏まえ新卒で採用した社員と同様に行っています。また2021年4月から従業員一人ひとりが専門性を高めることを目指す複線型の人事制度に改定しており、キャリア採用者が自身の強みを最大限に活かし、各業務分野でより活躍できる環境を整えています。次世代の金融サービスの更なる高度化に向けて登用を進めると同時に、ビジネスモデルの変化に合わせて、人財ポートフォリオ変革を進めて参ります。今後は採用者に占める

キャリア採用者の割合を高めていく方針であり、それに伴い管理職に占めるキャリア採用者の割合も増加させていく予定です。

<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況>

多様な人財の活躍に向けて、働き方の選択肢の拡充、育児・介護等ライフイベントと仕事の両立支援、自律的なキャリア形成に向けた支援などの環境整備を行っています。

働き方の選択肢の拡充

時間などの制約の有無にかかわらず、誰もが活躍できる環境整備として、多様な働き方の選択肢の拡充を図っています。全社員に対して変形労働時間制を導入し、一定の条件の下、裁量労働制やフレックスタイム制を活用し、一人ひとりの業務にあった働き方を可能としています。また、ワークライフバランスに応じた働き方の選択肢として、社員・パートナー社員に加えて、勤務時間もしくは業務範囲を限定できる正社員制度(スマート社員制度)を整備しています。その他、テレワーク利用の全従業員への拡大、営業店会議室のサテライトオフィス活用など、働く場所についての選択肢の拡充も進めています。

ライフイベントと仕事の両立支援

育児関連休暇・休業、育児勤務等の制度や各種セミナー等を実施する復職支援プログラムを用意し、仕事と育児の両立を支援するための環境整備を行っています。また、男性も含めた仕事と育児の両立に向けた働き方改善・意識改革に向けて、男性育児休業取得率の具体的な目標を掲げ、取得促進に向けた取り組みを行っています。2022年10月には、育児の入口として重要とされる出生直後の休業導入に際して、「出生時育児休業」のうち14日間を有給とし、一層の取得促進を図っています。介護休業・短時間勤務などの介護関連制度の充実、制度周知のためのガイドブック作成、セミナーの継続的な開催等、介護に対する従業員の不安を払拭し、安心して働くことができるための制度づくりと、制度を利用しやすい環境づくりに取り組んでいます。

自律的なキャリア形成支援

2021年4月の人事制度改定では、多様性・専門性重視の人財ポートフォリオへの変革を進めるための複線型の人事制度を採用し、業務分野別の20コース()からなる「コース制」を導入しました。また、社員自らが60歳～65歳の間で定年時期を選べる「選択定年制」を導入し、ダイバーシティ&インクルージョンを更に推し進めています。

人事制度の改定にあわせて、専門スタッフによるキャリア相談窓口の設置、希望部門への異動に関して公募する制度の再構築、本部業務およびコースを知ることを目的とした座談会の開催など、従業員の自律的なキャリア形成促進のための総合的なサポート体制を整備しています。

2023年4月、当初19コースに「AML/CFTスペシャリストコース」を追加

ダイバーシティ&インクルージョンの取組みについては当社ウェブサイトの以下のページをご覧ください。

https://www.resona-gr.co.jp/holdings/sustainability/sdgs/human_rights/diversity.html

【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】

当社グループでは基金型の企業年金制度を設けており、りそな銀行・埼玉りそな銀行はりそな企業年金基金、関西みらい銀行・みなと銀行は関西みらい企業年金基金をそれぞれ設立し、確定給付年金制度に係る年金資産の運用・給付その他の管理を実施しています。また、基金が具体的な運用方法の決定やリスク管理等について主体的に検討し、アセットオーナーとして期待される専門的機能を発揮できるよう、りそな企業年金基金及び関西みらい企業年金基金にはりそな銀行等における証券運用や年金信託等の業務経験を備えた人財を計画的に配置する等、運用に応じた適切な人財を計画的に配置しています。なお、りそな企業年金基金はスチュワードシップ・コードの受入を既に表明しております。

基金は、規約の変更、毎事業年度の予算、事業報告、決算、積立金の運用等の重要な事項について、実施事業所において選定される者と加入者において互選される者、各々半数ずつで構成される代議員会における議決を経る定めとしています。また、基金の代議員から選定される理事とともに、当社の人事、財務、市場運用等の責任者が委員として参加する資産運用委員会を定期的に開催し、資産運用の基本方針等の策定及び見直しなどについて協議するなど、企業年金の受益者と会社との間における利益相反の適切な管理に努めています。

【原則3-1 情報開示の充実】

1 会社の目指すところ(経営理念等)

当社は、「りそなグループパーパス」と「りそなグループ経営理念」を経営の根幹に定め、長期的に目指す姿として「長期ビジョン」を掲げております。

<https://www.resona-gr.co.jp/holdings/about/rinen/index.html>

経営戦略及び経営計画

当社は、2023年5月に「中期経営計画」を策定し、公表しております。

<https://www.resona-gr.co.jp/holdings/about/strategy/plan.html>

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「1.1. 基本的な考え方」に記載しております。

3 取締役及び執行役の報酬決定の方針と手続

報酬委員会が取締役及び執行役の報酬を決定するに当たっての方針と手続については、本報告書「2.1. 【取締役・執行役報酬関係】(報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容)」並びに「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第13条(報酬委員会)及び第14条(報酬制度)に記載しております。

4 取締役候補者及び執行役選解任の方針と手続

指名委員会が取締役候補者の決定を行うに当たっての方針及び手続並びに取締役会が代表者を含む執行役を選任するに当たっての方針及び手続については、本報告書「2.1. 【独立役員関係】(その他独立役員に関する事項)」の「取締役候補者選任基準」並びに「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第11条(執行役等の選任)及び第12条(指名委員会)に記載しております。また、上記解任にかかる方針及び手続については、以下のとおり実効性のある取組みを行っており、客観性・適時性・透明性のある仕組みを構築しております。具体的には、過半数が社外取締役で構成される取締役会は、成果不十分な場合等において執行役社長を含む執行役を解任できるよう定めております。更に、指名委員は、執行役の業績評価結果について報告を受けるとともに、社長をはじめとする役員体制についても、定期的に審議しております。

5 代表執行役兼務者を含む各取締役候補者の選任理由

代表執行役兼務者を含む各取締役候補者の選任理由については、「第22期定時株主総会招集のご通知」の株主総会参考書類に記載しております。

https://www.resona-gr.co.jp/holdings/investors/kabu/soukai/pdf/20230526_1a.pdf

【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組みおよび人的資本や知的財産への投資等について】

〔サステナビリティについての取組み〕

当グループは、持続的な社会価値・企業価値の向上に向け、将来にわたり「社会にどのように貢献するのか」を、パーパス「金融+で、未来をプラスに」として明確化しています。またこのパーパスと経営理念の下、長期的に目指す姿を、長期ビジョン「リテールNo.1～お客さま・地域社会にもっとも支持され、ともに未来へ歩み続けるソリューショングループ」として明確化しています。

2023年5月に公表した中期経営計画は、パーパス、長期ビジョンからのバックキャストに基づき、本計画期間を「価値創造の新たなステージに向けたコーポレートトランスフォーメーション(CX)に取り組み最初の1,000日」と位置づけ、多様化するこまごまにこまごまに「価値創造力の強化」と「経営基盤の次世代化」を両輪に据えて策定いたしました。

中期経営計画の内容につきましては当社ホームページをご参照ください。

<https://www.resona-gr.co.jp/holdings/about/strategy/plan.html>

また当グループのサステナビリティについての取組みおよびTCFDのガイダンスに沿った開示状況については、当社統合報告書「企業価値向上に向けた取組み」をご参照ください。

https://www.resona-gr.co.jp/holdings/investors/ir/disclosure/pdf/23/t_15.pdf

〔人的資本や知的財産など各資本への投資等〕

当社は、人的資本や知的資本への投資を、経営の長期ビジョン実現に不可欠な重要要素と位置付けています。

2023年5月に公表した中期経営計画では、「価値創造力の強化」と「経営基盤の次世代化」を両輪に据えて策定しており、人的資本や知的資本への投資は「経営基盤の次世代化」の重要なドライバーと位置付けています。

中期経営計画期間中の人的資本、知的資本への投資の考え方や主なKPIについては、当社統合報告書をご参照ください。

統合報告書「CEOメッセージ」経営基盤の次世代化(P17～P18)

https://www.resona-gr.co.jp/holdings/investors/ir/disclosure/pdf/23/t_05.pdf

統合報告書「企業価値向上に向けた取組み」

https://www.resona-gr.co.jp/holdings/investors/ir/disclosure/pdf/23/t_15.pdf

〔補充原則4-1-1 執行役に対する委任の範囲〕

取締役会が定める執行役に対する委任の範囲は、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第3条(取締役会の体制及び役割)に記載しております。

〔補充原則4-1-3 後継者計画〕

当社では、持続的な企業価値向上を図るべく、当社及び関西みらいフィナンシャルグループ、並びに子会社である銀行の社長をはじめとする役員との役割と責任を継承するメカニズムとして2007年6月にサクセッション・プランを導入し、役員を選抜・育成プロセスの透明性を確保しております。当社のサクセッション・プランは当社及び関西みらいフィナンシャルグループ、並びに子会社である銀行の「社長」から「新任役員候補者」までを対象とし、対象者を階層ごとに分類した上で選抜・育成プログラムを計画的に実施しております。各々の選抜・育成プログラムは外部コンサルタントから様々な助言を得ることで客観性を確保しており、それらの評価内容は全て指名委員会に報告される仕組みとなっております。また、指名委員の活動としては評価内容等の報告を受けることに留まらず、個々のプログラムに実際に参加することなどを通じ、各役員と直接接点を持つことでより多面的に人物の見極めを行っております。さらに、それらの指名委員会の活動状況は社外取締役が過半数を占める取締役会に報告され多様な観点で議論されており、そうした全体のプロセスを通じ役員能力・資質の把握と全体の底上げが極めて高い透明性のもとで図られております。なお、当社では「役員に求められる人材像」として7つのコンピテンシーを定めております。指名委員会や役員が「求められる人材像」を具体的に共有することで、評価・育成指標を明確化させるとともに中立的な育成・選抜に努めております。

〔補充原則4-2-2 サステナビリティを巡る取組みについての基本的な方針〕

当グループでは、事業活動を通じて社会からの信頼、期待に応え、「持続可能な社会」と「りそなグループの持続的成長」の共鳴を実現していくための基本方針を取締役会において定めています。この方針において、取締役会がサステナビリティ推進状況を定期的かつ俯瞰的に検証、監督し、ステークホルダーに対する説明責任を果たすことを表明しています。

「グループサステナビリティ基本方針」の具体的な内容は、当社ホームページをご参照ください。

<https://www.resona-gr.co.jp/holdings/sustainability/management/about/index.html>

また当グループは、持続的な社会価値・企業価値の向上に向け、将来にわたり「社会にどのように貢献するのか」を、パーパス「金融+で、未来をプラスに」として明確化しています。またこのパーパスと経営理念の下、長期的に目指す姿を、長期ビジョン「リテールNo.1～お客さま・地域社会にもっとも支持され、ともに未来へ歩み続けるソリューショングループ」として明確化しています。

2023年5月に公表した中期経営計画の策定は、これらのバックキャストを踏まえて取締役会の監督・指導の下で行っております。この中には、変化が加速する環境下、当グループが特に注力していく社会への提供価値と事業領域、それらを支える人的資本や知的資本を含む経営資源の配分が含まれています。

中期経営計画の進捗状況については、取締役会において定期的なモニタリングを実施しており、適切な監督が行われる体制を整備しています。

〔原則4-8 独立社外取締役の有効な活用〕

当社の取締役の員数及び独立社外取締役の人数(比率)に関する方針については、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第3条(取締役会の体制及び役割)に記載しております。

なお現在、取締役12名のうち8名が独立社外取締役です。

〔原則4-9 独立社外取締役候補者の独立性判断基準〕

当社が定める社外取締役候補者の独立性判断基準については、本報告書「2.1.【独立役員関係】(その他独立役員に関する事項)」の「取締役候補者選任基準」(社外取締役の独立性)に記載しております。

〔補充原則4-11-1 取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方〕

取締役会の全体としての知識・経験・バランス、多様性及び規模に関する考え方については、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第3条(取締役会の体制及び役割)に記載しております。

取締役会の多様性を確保し、各個人の異なる経験や専門性からの意見・提言による活発な議論は、取締役会の監督機能と意思決定機能の強化につながるものと考えています。各取締役に特に期待するスキルは、「第22期定時株主総会招集のご通知」の株主総会参考書類に記載しております。

https://www.resona-gr.co.jp/holdings/investors/kabu/soukai/pdf/20230526_1a.pdf

〔補充原則4-11-2 取締役の他社兼任状況〕

社外取締役の他社の役員との兼任状況については、本報告書「2.1.【社外取締役に関する事項】(会社との関係(2))」に記載しております。

なお、その他の取締役については、他の上場会社の役員の兼任はございません。

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会全体の実効性について分析・自己評価】

【2022年度取締役会評価の実施概要及び評価結果の概要について】

当社取締役会は、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第9条（自己評価）に記載のとおり、取締役会の役割、機能、運営状況等に関する各取締役の評価、意見を確認するなどして、取締役会全体の実効性等について分析・評価を行っております。その結果を踏まえ、翌年度の取締役会運営について議論を行い、当該年度の取り組みを決定し、実行していくことでその実効性向上に向けて継続的に取り組んでおります。

(1) 2022年度取締役会評価の実施概要

- ・2023年1月～2月：各取締役へ質問票を配布、回収
- ・2023年3月：回答、評価結果の集約
- ・2023年4月上旬：集約した回答結果に基づき、社外取締役のみで以下の点を議論
「取締役会の現状及びあるべき姿」、「議題の内容」、「取締役会資料のあり方」、「取締役会の議論を受けた執行部門の対応」、「議長の議事運営」など
- ・2023年4月下旬：取締役会において、自己評価結果及び今後の対応に関して審議

質問票の主な項目について

- ・取締役会の役割・機能（今後の取締役会の役割、取締役会議長の役割）
- ・取締役会の規模・構成（規模（人数）、社内/社外の構成割合、知識・経験・専門性等のバランス）
- ・取締役会の運営状況（開催頻度、時間、議題の内容、資料の内容/質、議長の運営等）
- ・昨年の課題への対応
- ・委員会（指名・報酬・監査）の構成と役割、運営状況
- ・社外取締役に対する支援体制
- ・投資家・株主との関係
- ・当社のガバナンス体制・取締役会の実効性全般
- ・各取締役の自己評価

(2) 2022年度取締役会評価結果の概要

2022年4月～6月にかけて、「ホールディングスの取締役会のあり方」などに関する議論を重ね、2022年6月の株主総会当日の取締役会終了後に、新たに取締役会議長に就任した社外取締役が議事を主導して、取締役会運営を進めていくうえでの問題意識や考え方を共有するとともに今後の運営方針などに関して自由な意見交換を行いました。

また、2022年度は新たな中期経営計画の策定が大きなテーマであったことから、7月に競争力分析や中期経営計画（当時）の進捗状況の評価について議論を行ったうえで、10月以降、各種ビジネス戦略やこれを支える基盤としての人材戦略等に関する議論を重ね、グループ全体かつ中長期的な視点から継続的に議論を行ってまいりました。

以上の取り組みの結果、2022年度取締役会評価では取締役会の役割・機能など大半の項目で高い評価となったほか、取締役会議長による議事運営についても高い評価がなされており、当社取締役会は引き続き有効に機能しているものと認識しております。一方で議論を更に深めていくための論点の明確化や社内外の取締役間、執行部門とのコミュニケーションの更なる活性化については継続的に改善させていく必要があるものと考えます。

急激な内外環境変化に対応し、りそなグループの企業価値を持続的に向上させていくためには、グループガバナンスのより一層の機能強化が重要と考えております。そのためにはグループガバナンスの中心的な役割を果たすりそなホールディングス取締役会の更なる実効性向上が必要であることから、引続き取締役会評価のPDCAサイクルを適切に実施していきます。

【取締役会の実効性向上に向けた2023年度の取り組みについて】

これまで議論を重ねてきた「ホールディングス取締役会のあり方」をより深化させ、更に取締役会の実効性向上を目指していくために、改めてホールディングスとグループ子銀行の役割を以下の通り整理しました。

ホールディングス：より中長期的な視点での議論、グループ全体のガバナンス・モニタリング、今後の方向性・経営資源配分に関する議論

グループ子銀行：各社における各種ビジネスの執行、収益の向上の視点での議論

こうした役割整理のもとで、2023年度は以下の事項に取り組んでまいります。

(1) 議論の充実、および取締役会間の連携強化に向けた取り組み

- ・取締役会の議題については、上記役割を踏まえ再整理するとともに、議題の絞り込みなども通じて、より充実した議論を行うための機会や時間の確保に努めていく
- ・新たにスタートした中期経営計画のフォローアップを今年度の主なテーマの一つとするとともに、「守りのガバナンス」のみならず、企業価値の向上に向けて健全なリスクテイクを後押しする「攻めのガバナンス」も発揮させていくために、グループとしての経営資源配分に関する議論も充実させていく
- ・社外取締役同士の課題意識などの共有を通じて監督機能を更に発揮させていく
- ・グループガバナンスの更なる機能発揮に向けて、議長同士の意見交換などによりホールディングス・各銀行取締役会間の連携強化に取り組んでいく

(2) 取締役会の実効性を一層向上させるための運営面の改善

- ・各議題の論点や取締役会の議論として執行側が期待する事項などを明確にすることで、取締役会における議論をより活性化させていく
- ・自由闊達で本質的な議論を行うとともに、取締役会での議論の結果を執行により十分に反映させるために、社内外の取締役間、執行部門との相互理解に向けたコミュニケーションの更なる活性化に取り組んでいく

2022年度評価結果については、当社ウェブサイトの以下のページをご覧ください。

<https://www.resona-gr.co.jp/holdings/about/governance/governance/boardofdirectors.html#hyouka>

【補充原則4 - 14 - 2 取締役のトレーニングの方針】

取締役に対するトレーニングの方針については、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第6条（取締役の資格及び役割）及び第8条（社外取締役の情報入手及び情報共有）に記載しております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は「株主・投資家等との建設的な対話を促進するための基本方針」を定めており、その内容を以下のとおり公表しております。

「株主・投資家等との建設的な対話を促進するための基本方針」

<https://www.resona-gr.co.jp/holdings/investors/ir/dialogue/index.html>

また、「IR活動の詳細および株主との対話の実施状況等については、本報告書「3.2.【IRに関する活動状況】」をご参照ください。

なお、株主との対話の実施状況等については、統合報告書（以下URLのP28、P42）にも記載しております。

<https://www.resona-gr.co.jp/holdings/investors/ir/disclosure/pdf/23/t.pdf>

【原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

・当グループは、「お客様の喜びがりそなの喜び」という基本姿勢を貫きながら、お客様・地域社会的からもっとも支持され、ともに未来へ歩み続ける「リテールNo.1」のソリューショングループを目指し、社会価値・企業価値の最大化に努めてまいります。

・2023年5月には、2023年度から2025年度を計画期間とする中期経営計画（「リテールNo.1」実現への加速）を策定・公表しております。

<https://www.resona-gr.co.jp/holdings/about/strategy/plan.html>

< 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 >

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、当社ホームページ掲載の2023年3月期決算IR説明会資料および統合報告書をご参照ください。

2023年3月期決算IR説明会資料 (P46)

https://www.resona-gr.co.jp/holdings/investors/ir/presentation/pdf/20230518_1a.pdf

統合報告書 (P28)

<https://www.resona-gr.co.jp/holdings/investors/ir/disclosure/pdf/23/t.pdf>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

【大株主の状況】

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)	393,684,500	16.56
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	169,738,900	7.14
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	76,918,015	3.23
第一生命保険株式会社	75,145,200	3.16
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	64,227,605	2.70
日本生命保険相互会社	54,355,095	2.28
AMUNDI GROUP	45,133,700	1.89
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	38,467,091	1.61
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	37,073,981	1.55
大同生命保険株式会社	28,590,000	1.20

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	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	指名委員会等設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社外取締役
取締役の人数	12名

【社外取締役に係る事項】

社外取締役の人数	8名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	8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
馬場 千晴	他の会社の出身者											
岩田 喜美枝	他の会社の出身者											
江上 節子	他の会社の出身者											
池 史彦	他の会社の出身者											
野原 佐和子	他の会社の出身者											
山内 雅喜	他の会社の出身者											
田中 克幸	弁護士											
安田 隆二	他の会社の出身者											

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」、

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」、

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

氏名	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			
馬場 千晴					〔重要な兼職の状況〕 株式会社ミライト・ワン 社外取締役	<p>金融分野の専門家としての知識や経験及び財務・会計に関する十分な知見に基づき、特に、組織マネジメントやコンプライアンス・リスク管理の観点からの積極的な意見・提言等があります。</p> <p>同氏は、業務執行を行う経営陣からの独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じるおそれはなく、引き続き、同氏の知識や経験等を経営の監督に活かしていただくことを期待しております。</p> <p>同氏は2022年度の取締役会16回開催のうち16回、監査委員会15回開催のうち15回、報酬委員会8回開催のうち8回に出席しております。なお、社外取締役としての在任期間は、2023年6月開催の定時株主総会終結の時をもって6年となります。</p>
岩田 喜美枝					〔重要な兼職の状況〕 東京都監査委員 住友商事株式会社 社外取締役 味の素株式会社 社外取締役	<p>製造業の経営者としての発想や経験、行政での経験に基づき、特に、サステナビリティやダイバーシティ&インクルージョンの観点からの積極的な意見・提言等があります。</p> <p>同氏は、業務執行を行う経営陣からの独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じるおそれはなく、引き続き、同氏の発想や経験等を経営の監督に活かしていただくことを期待しております。</p> <p>同氏は2022年度の取締役会16回開催のうち14回、指名委員会13回開催のうち12回、報酬委員会8回開催のうち8回に出席しております。なお、社外取締役としての在任期間は、2023年6月開催の定時株主総会終結の時をもって4年となります。</p>
江上 節子					〔重要な兼職の状況〕 日本証券金融株式会社 社外取締役	<p>企業の経営改革推進に係る経験に基づき、特に、コンプライアンス・リスク管理やダイバーシティ&インクルージョンの観点からの積極的な意見・提言等があります。</p> <p>同氏は、業務執行を行う経営陣からの独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じるおそれはなく、引き続き、同氏の知識や経験等を経営の監督に活かしていただくことを期待しております。</p> <p>同氏は2022年度の取締役会16回開催のうち16回、指名委員会13回開催のうち13回、報酬委員会8回開催のうち8回に出席しております。なお、社外取締役としての在任期間は、2023年6月開催の定時株主総会終結の時をもって3年となります。</p>
池 史彦					〔重要な兼職の状況〕 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ 社外取締役 エーザイ株式会社 社外取締役	<p>グローバルに展開する製造業の経営者としての発想や経験に基づき、特に、コンプライアンス・リスク管理やIT・デジタルの観点からの積極的な意見・提言等があります。</p> <p>同氏は、業務執行を行う経営陣からの独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じるおそれはなく、引き続き、同氏の発想や経験等を経営の監督に活かしていただくことを期待しております。</p> <p>同氏は2022年度の取締役会16回開催のうち15回、指名委員会13回開催のうち12回、監査委員会4回開催のうち4回に出席しております。なお、社外取締役としての在任期間は、2023年6月開催の定時株主総会終結の時をもって2年となります。</p>

野原 佐和子				<p>〔重要な兼職の状況〕 株式会社イプシ・マーケティング研究所 代表取締役社長 第一三共株式会社 社外取締役 京浜急行電鉄株式会社 社外取締役</p>	<p>IT分野における豊富な経験と高い専門性に基 づき、特に、IT・デジタルやコンプライアンス・リ スク管理の観点からの積極的な意見・提言等 を期待しております。 同氏は、業務執行を行う経営陣からの独立性 を有しており、一般株主と利益相反が生じるお それではなく、引き続き、同氏の知識や経験等を 経営の監督に活かしていただくことを期待して おります。 同氏は2022年度の取締役会12回開催のうち12 回、報酬委員会6回開催のうち6回に出席して おります。なお、社外取締役としての在任期間 は、2023年6月開催の定時株主総会終結の時 をもって1年となります。</p>
山内 雅喜				<p>〔重要な兼職の状況〕 パーソルホールディングス株式会社 社 外取締役 セイコーエプソン株式会社 社外取締役</p>	<p>物流業界の経営者としての発想や経験に基 づき、特に、組織マネジメントやサステナビリティ の観点からの積極的な意見・提言等を期待し ております。 同氏は、業務執行を行う経営陣からの独立性 を有しており、一般株主と利益相反が生じるお それではなく、引き続き、同氏の知識や経験等を 経営の監督に活かしていただくことを期待して おります。 同氏は2022年度の取締役会12回開催のうち12 回、監査委員会11回開催のうち11回に出席し ております。なお、社外取締役としての在任期 間は、2023年6月開催の定時株主総会終結の 時をもって1年となります。</p>
田中 克幸				<p>〔重要な兼職の状況〕 弁護士(東京靖和総合法律事務所) 株式会社マナーフォワード 社外監査役</p>	<p>企業法務に関する専門的な知識や経験に基 づき、取締役会等において、特に、法務・コンプ ライアンスの観点からの積極的な意見・提言等を 期待しております。 同氏は、業務執行を行う経営陣からの独立性 を有しており、一般株主と利益相反が生じるお それではなく、今後、同氏の知識や経験等を経営 の監督に活かしていただくことを期待してあり ます。</p>
安田 隆二				<p>〔重要な兼職の状況〕 株式会社ヤクルト本社 社外取締役 東京女子大学 理事長</p>	<p>企業戦略に関する専門家としての知識や豊富 な経験及び財務・会計に関する十分な知見、な らびに関西みらいフィナンシャルグループ社外 取締役としての経験に基づき、取締役会等に おいて、特に、成長戦略や組織改革の観点か らの積極的な意見・提言等を期待してあり ます。 同氏は、業務執行を行う経営陣からの独立性 を有しており、一般株主と利益相反が生じるお それではなく、今後、同氏の知識や経験等を経営 の監督に活かしていただくことを期待してあり ます。</p>

【各種委員会】

各委員会の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)
指名委員会	3	0	0	3	社外取締役
報酬委員会	3	0	0	3	社外取締役
監査委員会	4	1	1	3	社外取締役

【執行役関係】

執行役の人数	20名
--------	-----

兼任状況

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
南 昌宏	あり	あり	×	×	なし
石田 茂樹	なし	あり	×	×	なし
野口 幹夫	なし	あり	×	×	なし
岩永 省一	なし	なし	×	×	なし
福岡 聡	なし	なし	×	×	なし
西山 和宏	なし	なし	×	×	なし
竹野 譲	なし	なし	×	×	なし
秋山 浩一	なし	なし	×	×	なし
田原 英樹	なし	なし	×	×	なし
小川 耕一	なし	なし	×	×	なし
太田 成信	なし	なし	×	×	なし
村尾 幸信	なし	なし	×	×	なし
関口 英夫	なし	なし	×	×	なし
伊佐 真一郎	なし	なし	×	×	なし
片山 光輝	なし	なし	×	×	なし
岩館 伸樹	なし	なし	×	×	なし
原藤 省吾	なし	なし	×	×	なし
松井 邦夫	なし	なし	×	×	なし
山本 典嗣	なし	なし	×	×	なし
西田 章彦	なし	なし	×	×	なし

【監査体制】

監査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執行役からの独立性に関する事項

監査委員会に直属する組織として監査委員会事務局を設置し、同事務局には専任スタッフ(以下、使用人)を、監査委員会の職務を補助する使用人として配置しております。
取締役会は、使用人の人事異動等に対し事前の同意を求めることを決定するなど、使用人の執行役からの独立性を担保しております。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査委員会は、内部監査部から内部監査基本計画等の重要な事項について報告を受け協議を行うとともに、内部監査部からその監査結果等について報告を受け、必要に応じて直接、内部監査部に対して調査等の具体的な指示を出し報告を求めるなど、内部監査部と日常的かつ機動的な連携を図るための体制を整備しております。更に会計監査人から監査の結果及び監査実施状況等につき定期的に報告を受けているほか、監査委員長及び常勤の監査委員が会計監査人・内部監査部との三様監査間による意見交換を原則毎月実施するなど連携の強化を図っております。このように、内部監査部、監査委員会及び会計監査人は、経営の透明性と客観性を確保すべく、相互連携し、コーポレートガバナンスの有効性の維持・向上に努めております。

【独立役員関係】

独立役員の人数

8名

その他独立役員に関する事項

取締役候補者選任基準の要旨

当社は、指名委員会において、同委員会が定める「取締役候補者選任基準」に則り、取締役候補者の要件並びに社外取締役については独立性の要件を十分に満たしているか検証のうえ経営の監督に相応しい人材を選任しております。

「取締役候補者選任基準」の概要
(取締役候補者)

本基準における取締役候補者は、以下の要件を満たす者とする。

- (1) リソナグループの持続的な企業価値の創造に資するという観点から経営の監督に相応しい者であること
- (2) 取締役としての人格および識見があり、誠実な職務遂行に必要な意思と能力が備わっている者であること
- (3) 取締役として、その職務を誠実に遂行するために必要な時間を確保できる者であること
- (4) 法令上求められる取締役としての適格要件を満たす者であること

(社外取締役の独立性)

1. 本基準における独立性を有する社外取締役とは、法令上求められる社外取締役としての要件を満たす者、かつ次の各号のいずれにも該当しない者をいう。
 - (1) 当社またはその関連会社の業務執行取締役もしくは執行役またはその他の使用人(以下、「業務執行者」という)、または、その就任前10年間に於いて当社またはその関連会社の業務執行者であった者
 - (2) 当社の総議決権の5%以上の議決権を保有する大株主またはそれが法人・団体等である場合の業務執行者である者
 - (3) 当社またはその関連会社と重要な取引関係(注1)がある会社またはその親会社もしくはその重要な子会社の業務執行者である者
 - (4) 当社またはその関連会社の弁護士やコンサルタント等として、当社役員報酬以外に過去3年平均にて1,000万円以上の報酬その他財産上の利益を受け取っている者。またはそれが法人・団体等である場合、当該法人・団体の連結売上高の2%以上を当社またはその関連会社からの受け取りが占める法人・団体等の業務執行者である者
 - (5) 当社またはその関連会社の会計監査人または当該会計監査人の社員等である者
 - (6) 当社またはその関連会社から過去3年平均にて年間1,000万円または当該法人・団体等の年間総費用の30%のいずれか大きい額を超える寄付等を受けている法人・団体等の業務執行者である者
 - (7) 上記(2)から(6)について過去5年間に於いて該当する場合
 - (8) 配偶者または二親等以内の親族が上記(1)から(6)までのいずれかに該当する者
 - (9) 当社またはその関連会社から取締役を受入れている会社またはその親会社もしくはその子会社等の業務執行者である者
 - (10) 社外取締役としての在任期間が通算で8年を経過している者
 - (11) その他、当社の一般株主全体との間で上記(1)から(10)までで考慮されている事由以外の事情で恒常的に実質的な利益相反が生じるおそれがある者
- (注1) 重要な取引関係とは、以下のいずれかに該当する取引等をいう。
 - (a) 通常の商取引は、当社の連結業務粗利益または取引先の連結総売上高の2%以上
 - (b) 当社またはその関連会社の融資残高が取引先の事業報告に記載されかつ他の調達手段で短期的に代替困難と判断される場合
2. 上記(1)から(11)のうち抵触するものがある場合でも、指名委員会がその独立性を総合的に判断し独立性を有する社外取締役として相応しい者と認められれば、独立性を有する社外取締役候補者として選定することができる。その場合においては、独立性を有する社外取締役として相応しいと判断した理由等について説明を行うものとする。

(取締役の候補者の決定)

1. 指名委員会は、取締役候補者を決定するにあたり、本基準において定める取締役候補者の要件を満たすとともに、さまざまなバックグラウンドと経験を有した者を確保するものとする。
2. 前項のほか、取締役候補者を決定するにあたり、原則として取締役会の過半数について、本基準において定める独立性を有する社外取締役と認められる者を確保するものとする。

【インセンティブ関係】

取締役・執行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

「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」欄に記載

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・執行役報酬関係】

(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

(個別の執行役報酬の)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

【取締役及び執行役の種類別報酬等の総額】

<対象期間> 2022年4月1日～2023年3月31日

役員区分支給員数報酬等の総額(基本報酬 業績連動報酬(金銭報酬) 業績連動報酬(非金銭報酬))

取締役(社外取締役除く) 3名24百万円(24百万円 - -)
(3名39百万円(39百万円 - -))

執行役 17名266百万円(166百万円 50百万円 49百万円)
(19名607百万円(392百万円 123百万円 92百万円))

社外取締役 7名104百万円(104百万円 - -)
(7名104百万円(104百万円 - -))

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。

注2. 支給人数は2022年度在籍役員のうち報酬を支給した役員の数を表示しており、2022年6月24日に就任した取締役3名及び同日をもって退任した取締役2名及び執行役1名ならびに2023年3月31日をもって退任した執行役4名を含んでおります。

注3. 取締役と執行役を兼務する者については、取締役としての報酬は支給しておりません。

注4. 基本報酬は、役職位別報酬と職責加算報酬で構成しております。

注5. 非金銭報酬は、役員向け株式給付信託の当事業年度中に会計上費用計上した金額を記載しております。

注6. 本表記載のほか、2022年3月31日をもって退任した執行役4名に対する金銭報酬の当社引当金戻入額が7百万円(グループ連結の戻入額は17百万円)、非金銭報酬の当社引当金戻入額が2百万円(グループ連結では8百万円の費用計上)あります。

注7. ()内は当社役員のうち当該連結子会社役員(執行役員を含む)として受けた報酬等を加えたものを合算した金額及びその支給人数であります。当社執行役のうち、子会社であるりそな銀行及び埼玉りそな銀行の代表取締役社長を兼務する2名については、執行役としての報酬を支給しておりません。

なお、関西みらいフィナンシャルグループの代表取締役兼社長執行役員を兼務する執行役における金銭報酬には、関西みらいフィナンシャルグループおよび関西みらい銀行が支給している株式取得目的報酬を含んでおります。

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

当社の報酬方針の概要は以下のとおりです。

【基本的な考え方】

・りそなグループの持続的な成長および中長期的な企業価値向上に向けた健全なインセンティブの発揮と適切な監督機能の確保を図る制度とします。

・取締役および執行役の報酬等は、原則、独立性の高い社外取締役のみによって構成される報酬委員会が客観性および透明性をもって適切に決定します。

【取締役および執行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】

役職位別報酬

役職位ごとの職責の大きさに応じて支給しております。

年次インセンティブ

執行役には、各年度のりそなグループおよび役員個人のパフォーマンスに応じて年次インセンティブを支給します。総報酬に占める年次インセンティブの割合は、原則、上位の役職位ほど高くなるように設定しています。

中長期インセンティブ

執行役には、中期経営計画期間におけるりそなグループのパフォーマンスに応じて中長期インセンティブを支給します。

総報酬に占める中長期インセンティブの割合は、原則、上位の役職位ほど高くなるように設定しています。

職責加算報酬

執行役が取締役を兼務する場合や、取締役が指名・報酬・監査の各委員会の委員へ就任する場合、取締役および執行役がグループ銀行等の取締役や監査役を兼務する場合、各職責に応じた職責加算報酬を支給します。

手当

取締役会の議長や指名、報酬および監査の各委員会の委員長である社外取締役に対しては、各業務負担に応じた手当を支給します。

取締役および執行役の報酬体系は、当社ウェブサイトの以下のページをご覧ください。

<https://www.resona-gr.co.jp/holdings/about/governance/governance/about.html#housyu>

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対するサポート体制として、情報提供のための専属スタッフ(コーポレートガバナンス事務局)を設置しております。

コーポレートガバナンス事務局は、取締役会、指名委員会及び報酬委員会運営の事務局として、取締役の監督機能・意思決定のサポートを担っております。取締役会に付議される事項等についての社外取締役に対する事前説明は、所管部が行う体制としており、事前の説明における質問事項や意見・提言等は、取締役会に欠席予定の社外取締役から頂戴したものを含め、コーポレートガバナンス事務局が取りまとめの上、取締役会や所管部等に還元し、取締役会審議の活性化等に活用しております。

また、取締役会における社外取締役の意見・要望等については、コーポレートガバナンス事務局にて一元管理し、全ての意見・要望等への対応状況や結果を定期的に社外取締役または取締役会へ報告しております。

新任の社外取締役に対しては、銀行業務の中で特に専門性が高い業務について、担当所管部署の執行役等による勉強会を複数回実施しております。

【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
東 和浩	りそなホールディングス・りそな銀行シニアアドバイザー	外部団体への就任等	非常勤・報酬あり	2020/03/31	1年(更新有)
池田 一義	埼玉りそな銀行シニアアドバイザー	外部団体への就任等	非常勤・報酬あり	2020/03/31	1年(更新有)

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

・上記は、当社、りそな銀行または埼玉りそな銀行の会長・社長経験者が当グループのシニアアドバイザーに就任している状況について記載しております。

・当社に相談役・顧問制度はありませんが、りそなグループの企業価値向上を側面的に支援することを目的として、シニアアドバイザー制度を設けており、当社、りそな銀行、埼玉りそな銀行または関西みらいフィナンシャルグループの社長等を退任した者と各社との間でシニアアドバイザー契約を締結することがあります。

・なお、企業価値向上の側面的支援とは、地域性、公共性の高い社会貢献活動等、経営上の意思決定に関与しない範囲において金融機関の経営経験者としての知見を活用するほか、必要に応じて外部団体への就任(りそな銀行、埼玉りそな銀行または関西みらいフィナンシャルグループの求めによって地域性、公共性の高い法人、団体の兼職を行うこと)を行うことであります。

・シニアアドバイザーの役割、報酬上限額および任期等を含めたシニアアドバイザー制度の内容は指名委員会により決議されており、本制度の客観性および透明性は確保されていると考えております。

・なお、シニアアドバイザーの選任(再任含む)のほか、制度内容変更については指名委員会の決議を要するものとしております。

・また、関西みらいフィナンシャルグループ傘下の関西みらい銀行・みなと銀行では元代表取締役社長等である顧問などが地域性・公共性の高い社会貢献活動等に従事するため、必要に応じて外部団体の公職等就任する場合があります。各行における顧問の状況は以下の通りであります。

【氏名】	【役職・地位】	【業務内容】	【勤務形態・条件】	【社長等退任日】	【任期】
橋本和正	関西みらい銀行特別顧問	外部団体への就任等	非常勤・報酬あり	2023/3/31	1年(更新有)

特別顧問は、当社経営のいかなる意思決定にも関与しておらず、定例報告等も実施しておりません。

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)

現状の体制の概要および活動状況については以下のとおりです。

取締役会

取締役会は、当グループの経営上の重要事項に係る意思決定と、執行役及び取締役の職務の執行の監督を行う場として、実質的な議論が十分に確保できるような運営を行っております。取締役12名のうち社外取締役が8名、また男性9名・女性3名の構成となっております。

指名委員会等設置会社の特色を活かし、経営上の重要事項の意思決定と業務執行の監督は取締役会が、業務執行は執行役が行うという役割分担を明確化することにより、取締役会の監督機能及び意思決定機能の強化に努めております。2022年度には16回開催しております。なお、りそな銀行及び埼玉りそな銀行並びに関西みらいフィナンシャルグループ社長が当社の執行役を兼務する体制としており、監督機能の充実を図っております。2022年度の取締役の平均出席率は97.4%となっており、各取締役の出席状況は以下の通りです。

東和浩4回中4回/南昌宏16回中16回/野口幹夫16回中16回/川島高博4回中4回/及川久彦12回中12回/
佐藤英彦16回中15回/馬場千晴16回中16回/岩田喜美枝16回中14回/江上節子16回中16回/池史彦16回中15回/
野原佐和子12回中12回/山内雅喜12回中12回

2022年6月24日付で東和浩及び川島高博の両氏が取締役を退任し、同日付で及川久彦、野原佐和子及び山内雅喜の3氏が取締役に就任しております。

2022年度の取締役会において、以下の点について重点的に議論を行ってまいりました。

ア. 次期中期経営計画・パーパス策定

2022年度は現中期経営計画の策定年度であったことから、2022年7月より競争力分析や前中期経営計画の進捗状況の評価についての議論を行ったうえで、10月以降、各種ビジネス戦略やこれを支える基盤としての人材戦略等に関する議論を重ねました。また、中期経営計画策定の議論とともに、お客さま・社会を起点とし、どのように貢献していくか、グループの役員と従業員が一体となった活動を行うために新たに策定するパーパスについても議論を重ね、2023年5月に中期経営計画・パーパスともに公表しています。

イ. グループガバナンスの高度化に向けた取組み

内外環境が大きく変化する中、グループの中長期的な企業価値向上に向けて、ホールディングスの役割に沿った適切な機能発揮による「変化への即応」と「全体最適の追求」への取組みについて議論を重ねました。

ウ. 環境変化に応じた態勢整備

国際的な金融規制の対応強化に向けたAML / CFTリスク管理態勢の更なる整備や急激な金利上昇に対応すべく市場部門の運営状況および課題への対応について重点的に議論を行いました。

指名委員会

指名委員会は、社外取締役3名により構成され、当委員会にて定めた当グループ役員に求められる具体的人材像や「取締役候補者選任基準」等に基づき、株主総会上に上程する取締役の選解任議案の内容等を決定しております。2022年度には13回開催しております。なお、当グループの経営改革を加速し、持続的な企業価値の向上を実現するために、最適な人材に経営トップの役割と責任を継承するメカニズムとして、2007年6月にサクセッション・プランを導入し、指名委員会は、その運営状況を確認のうえ、取締役会に報告しております。2022年度の指名委員の平均出席率は94.2%となっており、各指名委員の出席状況は以下の通りです。

佐藤英彦13回中12回/岩田喜美枝13回中12回/江上節子13回中13回/池史彦13回中12回

当社では、指名委員会が決定する事項を「指名委員会規程」にて以下のとおり定めております。

- ・取締役の選任議案の内容
- ・取締役の解任議案の内容
- ・その他、法令、定款および本規程で定める事項、ならびに職務の執行上で付議を必要と認めた事項

上記を踏まえて、2022年度は主に以下の内容について審議等を行いました。

ア. グループ役員体制の審議

取締役会の構成やIT・DX部門をはじめとした高い専門性が必要となる人材の充足状況といった観点から審議を行いました。

イ. サクセッション・プランの審議・決定

2022年度のサクセッション・プランの内容について審議・決定を行いました。サクセッション・プランは、グループ役員の選抜・育成プロセスとして、外部アセスメントや指名委員との面談、他流試合研修等によって構成しております。当該年度では、役員のより多面的な能力把握を行う観点から審議を行い、外部アセスメントを複数追加しました。

ウ. サクセッション・プランのモニタリング

実施した外部アセスメント等の結果に係る審議を通じて、サクセッション・プランの運営モニタリングを行いました。

【委員会開催月】 【審議のポイント】

2022年5月	2022年度サクセッション・プランの審議・決定
2022年7月	グループ役員体制の審議
2022年9月	グループ役員体制の審議、サクセッション・プランのモニタリング(実施したアセスメントの結果報告)
2022年10月	サクセッション・プランのモニタリング(実施したアセスメントの結果報告)
2022年11月	グループ役員体制の審議、サクセッション・プランのモニタリング(実施したアセスメントの結果報告)
2022年12月	指名委員と各グループ役員との個別面談 指名委員会以外の活動
2023年1月	グループ役員体制の審議
2023年2月	グループ役員体制の審議、2022年度サクセッション・プランの振り返り

監査委員会

監査委員会は、取締役4名(うち社外取締役3名、委員長は社外取締役)により構成され、常勤の監査委員を選定しており、取締役及び執行役の職務の執行の監査のほか、株主総会上に上程する会計監査人の選解任議案の内容の決定等を行っております。なお、監査委員には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任され、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上含まれることとしております。

監査委員会は、内部監査部から内部監査基本計画等の重要な事項について報告を受け協議を行うとともに、内部監査部からその監査結果等について報告を受け、必要に応じて直接、内部監査部に対して調査等の具体的な指示を出し報告を求めるなど、内部監査部と日常的かつ機動的な連携を図るための体制を整備しております。また、コンプライアンス統括部及びリスク統括部並びに財務部等の内部統制部門と連携して内部統制システムを監視・検証し、必要に応じて、執行役等に改善を提言しております。

2022年度には15回開催しており、各監査委員による監査委員会の運営、議題及び機能等に対する評価及び意見をもとに、監査委員会全体の実効性等について分析及び評価を行っております。2022年度の監査委員の平均出席率は100%となっており、各監査委員の出席状況は以下の通りです。

馬場千晴15回中15回/佐藤英彦15回中15回/池史彦4回中4回/山内雅喜11回中11回/川島高博4回中4回/及川久彦11回中11回

2022年6月24日付で池史彦及び川島高博の両氏が監査委員を退任し、同日付で山内雅喜及び及川久彦の両氏が監査委員に就任しています。

監査委員会では、監査方針・監査計画の策定、会計監査人の報酬・再任等を審議するとともに、常勤の監査委員からの報告や執行役等との意見交換を通じて、内部統制システムの適切性について監視・検証を行っております。監査委員会の審議の概要については、開催の都度、社外取締役が過半数を占める取締役会に報告しております。

2022年度において、監査委員会で議論された主な重点監査項目は以下の通りです。

1. グループの経営管理体制を踏まえた「企業集団における監査」の強化
 - ・今後のグループガバナンス高度化に向けた対応状況
 - ・ITガバナンス強化の取組状況
2. コンプライアンス経営態勢
 - ・AML / CFTの管理態勢強化に向けた取組状況
 - ・コンプライアンス意識の醸成・向上に向けた教育・育成プログラムの実施状況
3. リテールNo.1に向けたビジネスモデル構築の進捗状況
 - ・DX部門の目指す姿(銀行業務のDXの推進、お客さまへのDX価値の提供・DX支援等)
 - ・営業店後方改革の進捗状況
4. 人的資源の有効活用・労務問題への対応態勢
 - ・人材サービス部門の新たな中期経営計画策定に向けた検討状況
5. 不安定・不確実性が高い内外環境を踏まえたリスク管理体制
 - ・コロナ特例引当に係る対応状況

6. 金融規制・会計制度変更及び法令等改正への適切な対応態勢

- ・内部統制品質向上の観点からの財務報告上の対応状況
- ・サステナビリティ開示への対応状況

7. 会計不正防止及び適切な財務・税務に係る管理態勢

- ・監査上の主要な検討事項(KAM)
- ・会計監査人と監査委員・経営者等とのコミュニケーションの状況

また、2022年度での主な具体的活動状況の内容は以下のとおりです。

(取締役会)監査委員会開催内容報告(年11回)

(執行役等)代表執行役との意見交換(年2回)、各エンティティ代表者との意見交換(年1回)、各執行役からの報告及び意見交換(年1~3回)

(内部監査部)担当執行役からの監査結果報告及び意見交換等(開催毎)

(銀行エンティティ常勤監査等委員)日常的な監査等委員会活動報告(年2~4回)

(グループ会社)代表取締役との意見交換(年4社)

(会計監査人)会計監査の状況等に関する意見交換(年5回、書面2回)

なお、監査委員会では、毎年5月、監査委員会の運営や活動内容に関する自己評価を実施しています。

評価の方法は、アンケートにより各監査委員が自己評価を実施し、その集計結果ならびに意見を募る方法により実施しています。

報酬委員会

報酬委員会は、社外取締役3名により構成され、取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針や、個人別の報酬等を決定しております。また、当グループの企業価値向上に資する役員報酬制度のあり方の検討等を行っております。2022年度には8回開催しております。なお、2004年度には役員退職慰労金制度を廃止し、業績連動報酬制度を導入しております。2017年度からは業績連動型株式報酬を導入しております。2022年度の報酬委員の平均出席率は100%となっており、各報酬委員の出席状況は以下の通りです。

岩田喜美枝8回中8回/江上節子8回中8回/馬場千晴8回中8回/野原佐和子6回中6回

2022年6月24日付で野原佐和子氏が報酬委員に就任しています。

当社では、報酬委員会が決定する事項を「報酬委員会規程」にて以下のとおり定めております。

- ・取締役および執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針
- ・取締役および執行役の個人別の報酬等の内容
- ・上記に定める方針に基づき個人別の報酬等の内容を決定するために必要な基準、手続き等の制定および改廃
- ・その他、法令、定款および本規程で定める事項、ならびに職務の執行上で付議を必要と認めた事項

上記を踏まえて、2022年度は主に以下の内容について審議等を行いました。

ア. グループ役員報酬制度の審議

2023年度から適用する新たなグループ役員報酬制度策定に向けて、審議を継続的に行ってまいりました。審議の概要は以下の通りです。

【委員会開催月】 【審議のポイント】

2022年9月 取締役及び執行役の報酬体系のあり方について

2022年11月 グループ役員報酬制度のあるべき姿について、経営トップの報酬水準について

2023年1月 各社役員の適切な報酬水準および報酬割合について

2023年2月 インセンティブ見直しに向けた考え方と方向性について

2023年3月 新たな報酬制度の全体像について

イ. 報酬制度の運用・モニタリング

2022年度の当社及び主要子会社で機関決定した報酬方針に基づき、報酬制度の運用・モニタリングを適切に実施してまいりました。

経営会議

業務執行における意思決定プロセスとして、経営に関する全般的な重要事項及び重要な業務執行案件を協議・報告する機関として経営会議を設置しております。

経営会議は、代表執行役及び各執行役により構成され、積極的な議論を行うことで、経営上の重要事項に係る決定の透明性を確保しております。2022年度には39回開催され、業務執行に係る重要事項の協議・報告を行っております。

内部監査協議会

内部監査に関する重要事項の協議・報告機関として、業務執行のための機関である経営会議から独立した内部監査協議会を設置しております。内部監査協議会は、代表執行役全員、常勤の監査委員、内部監査部担当執行役及び内部監査部長等により構成されており、その協議・報告内容等は、監査委員会、取締役会に報告しております。

2022年度には15回開催され、内部監査基本計画等の協議を行ったほか、内部監査結果等の報告を行っております。

監査の状況

監査部門として、取締役会の下に内部監査部を設置し、内部監査を専ら担当する執行役を任命する等、業務担当部署からの独立性を確保しております。(2023年4月現在、当社内部監査部社員167名で構成)

内部監査部においては、監査委員会事務局を除く全ての業務及び業務担当部署を対象として、リスクベースの監査運営を行い、課題・問題点の改善に向けた提言等を行うことにより、業務の健全性・適切性、企業価値の向上に努めております。具体的には、内部監査の活動方針、対象、重点項目等については、各業務に内在するリスクの度合い、各業務担当部署によるリスク管理態勢を勘案の上、監査の実効性・効率性も考慮した年度の基本方針及び基本計画を策定し、監査委員会や会計監査人と意見交換を実施の上、取締役会の承認を得ております。

内部監査の結果及び課題・問題点の改善に向けた提言等に基づく監査対象部署の改善状況については、取締役会、監査委員会、内部監査協議会へ報告しております。また、必要に応じて直接、監査委員会より調査等の具体的な指示を受け報告しております。

<外部評価>

当社は、2021年に一般社団法人日本内部監査協会より第35回会長賞(内部監査優秀実践賞)を受賞しました。これは、当社がガバナンスにおける内部監査の重要性を認識し、ガバナンス強化の一環として内部監査の高度化に向けて意欲的に取り組んでいること、特にコーポレート・ガバナンスにおける内部監査の役割に期待が高まっている我が国の昨今の情勢に鑑みれば今後に期待するところが大きいことなどが、審査委員会に高く評価されたものです。

内部監査部は会計監査人等から監査結果及び監査実施状況等についての報告を定期的に受けているほか、情報交換を随時行うことにより、内部統制上の問題の共有化を図るなど会計監査人との連携に努めております。

なお、2022年度会計監査は、有限責任監査法人トーマツに委嘱しており、当社の会計監査業務を執行した公認会計士は以下の通りです。

有限責任監査法人トーマツ(19年間、新日本監査法人との共同監査期間2年間を含む)
 木村 充男氏(1年)
 大竹 新氏(1年)
 石坂 武嗣氏(2年)
 (その他補助者合計36名:公認会計士18名、会計士試験合格者10名、その他8名)
 *()内年数は、継続監査年数

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、経営の監督と業務執行の機能を明確に分離し、取締役会の監督機能と意思決定機能を強化した企業統治システムとして、「指名委員会等設置会社」が最良であると考え、当社の企業統治システムに「指名委員会等設置会社」を選択しております。なお、2003年6月よりこのガバナンス体制を堅持しております。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	総会日(6月23日)の16日前(6月7日)に発送いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	2023年定時株主総会は集中日(6月29日)の6日前(6月23日)に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	2006年定時株主総会から電磁的方法による議決権行使を実施しております。
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	2007年定時株主総会から機関投資家向け議決権行使プラットフォームを利用しております。 2023年定時株主総会は、株主総会招集通知を、発送日(6月7日)の9日前(5月29日)に当社ホームページおよび東京証券取引所ホームページに開示しております。
招集通知(要約)の英文での提供	2011年定時株主総会より、招集通知及び参考書類・事業報告の英文版を作成し、機関投資家向け議決権行使プラットフォーム及び当社ホームページに掲載しております。
その他	当社は、株主総会を株主の皆さまとのコミュニケーションを図る重要な機会ととらえ、真摯な応対で臨み、報告事項を大幅にビジュアル化するなど、株主の皆さまに分かりやすい説明を行うことを心がけております。なお、当社のホームページには株主総会招集通知・参考書類等を掲載するとともに、定款・株式取扱規則も公開しております。 2021年定時株主総会より、株主の皆さまを対象に株主総会のライブ配信を開始いたしました。

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	https://www.resona-gr.co.jp/holdings/investors/ir/guideline/ 情報開示及び財務報告に関する基本方針を定め、ディスクロージャー誌ならびに当社ホームページに掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	以下のような取組みを通じて、りそなグループの概要、決算内容、経営戦略等についてご説明しております。 ・社長兼グループCEOによるオンライン会社説明会(インターネットによるライブ中継)及びオンデマンド配信、証券会社支店等を通じた会社説明会(対面)の実施 ・グループCFO等による証券会社支店等を通じた会社説明会(インターネットによるライブ中継)の実施 ・YouTubeを活用した会社説明動画の配信	あり

アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	<p>通期決算と中間決算後(年2回)、セルサイドアナリスト・機関投資家向けに会社説明会を開催し、社長兼グループCEO及びグループCFOが、経営戦略や決算内容等をご説明しております。</p> <p>決算発表当日(年4回、四半期決算毎)には、カンファレンスコールを実施し、グループCFOが決算内容をご説明しております。</p> <p>また、個別事業戦略に関する説明会も実施しております。</p> <p>上記のほか、セルサイドアナリストや機関投資家との個別ミーティングやグループミーティングを随時実施しております。</p>	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	<p>国内で開催される証券会社主催の海外投資家向けカンファレンス(Web会議)に参加し、りそなグループの概要、決算内容、経営戦略等についてご説明しております。また、通期決算と中間決算後(年2回)の国内機関投資家向け会社説明会については、ホームページで英語音声によるオンデマンド配信を実施しております。</p> <p>上記に加えて、社長兼グループCEO及びグループCFO等が海外投資家との(WEB会議システムの活用等による)個別ミーティングを数多く実施しているほか、社長兼グループCEO等が海外投資家への個別訪問を実施しております。国内においても海外投資家との個別ミーティングを数多く実施しております。</p>	あり
IR資料のホームページ掲載	<p>(URL) https://www.resona-gr.co.jp/holdings/investors/ir/index.html、IRプレゼンテーション資料、決算短信、有価証券報告書、ディスクロージャー誌(統合報告書)、格付情報、パーゼル3関連データ(自己資本関連)、情報開示及び財務報告に関する基本方針、株主・投資家等との建設的な対話を促進するための基本方針等を掲載しております。</p> <p>上記の決算後の説明会につきましては、資料の掲載に加えてプレゼンテーションの動画もしくは音声ホームページにてオンデマンド配信すると共に、プレゼンテーションの要旨(日英)及び質疑応答の要旨(日英)を掲載しております。</p>	
IRに関する部署(担当者)の設置	<p>(IR担当部署) 財務部、(IR担当役員) 太田成信 (IR事務連絡責任者) 財務部 菅野健一</p>	

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	<p>当グループでは、社会価値と企業価値の持続的向上に向け、「将来にわたりどのように社会に貢献するのか」を明確化したものとして「金融+で、未来をプラスに」を「りそなグループパーパス」として定め、全役員・従業員が進むべき方向、共有すべき価値観を示すものとして「りそなグループ経営理念」を定めています。これらのもと、各ステークホルダー(お客さま、株主、社会、従業員)に対する基本姿勢を具体化するものとして「りそなWAY(りそなグループ行動宣言)」を定めており、役員・従業員の具体的行動の指針を明文化したのものとして「りそなSTANDARD(りそなグループ行動指針)」を定め、実践しています。</p>

環境保全活動、CSR活動等の実施

当グループでは、「りそなグループパーパス」と「りそなグループ経営理念」を定めるとともに、事業活動を通じて社会からの信頼、期待に応え、「持続可能な社会」と「りそなグループの持続的成長」の共鳴を実現していくための基本方針として「グループサステナビリティ基本方針」を取締役会において定めています。

また、当グループとして優先的に取り組むべき環境・社会課題を「地域(地域経済の活性化)」「少子高齢化(少子高齢化に起因する将来不安の解消)」「環境(地球温暖化・気候変動への対応)」「人権(ダイバーシティ&インクルージョン)」の4つのテーマに特定しています。この4つの重点課題に対して、金融サービスの提供を通じて活力あふれる地域社会を実現していくためのコミットメント(約束)として、「2030年SDGs達成に向けたコミットメント(Resona Sustainability Challenge 2030)」を定め、公表しています。また、取組をさらに加速させるため、サステナブルな社会の実現に向けてりそなグループが果たすべき役割と目指す姿を明確化し、2030年に向けた「サステナビリティ長期目標」を定め、公表しています。

なお、優先的に取り組むべき環境・社会課題のうち「環境(地球温暖化・気候変動への対応)」に関して、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDのガイダンスに沿った開示を実施しています。

上記の具体的な内容や取り組みについては、ディスクロージャー誌(統合報告書)や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。

ディスクロージャー誌(統合報告書)

(日本語)<https://www.resona-gr.co.jp/holdings/investors/ir/disclosure/index.html>

(英語)<https://www.resona-gr.co.jp/holdings/english/investors/financial/integrated/index.html>

ホームページ(サステナビリティ)

(日本語)<https://www.resona-gr.co.jp/holdings/sustainability/index.html>

(英語)<https://www.resona-gr.co.jp/holdings/english/sustainability/index.html>

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

公平かつ適時・適切な情報開示及び信頼性ある財務報告の実施、並びに情報開示統制の有効性確保を目的として、情報開示及び財務方針に関する基本方針を定めた「情報開示及び財務報告に関する基本方針」を制定しております。また、当グループの情報開示及び同統制に関する重要な事項については、経営会議において協議・報告を行っております。

開示については、証券取引所の適時開示規則等で定められる強制開示項目の開示にとどまらず、経営トップによるブリーフィング(記者会見)の開催やIR活動等、株主・投資家の皆さまやお客さまへ幅広くかつ迅速に経営情報を提供するため、あらゆる媒体を通じて、積極的な情報開示に取り組んでおります。

ダイバーシティ&インクルージョンの取り組み

<ダイバーシティ推進の方針・体制>

当グループでは、「多様な人財の中で相互に尊重しあい様々な考え方を知ることによってイノベーションを促進し、創造性に富んだ金融サービス企業として進化し続ける」というトップメッセージのもと、ダイバーシティ&インクルージョンを積極的に推進しています。2005年に女性社員の声を直接経営に反映させる経営直轄の諮問機関として「りそなWomen's Council」を発足させました。「りそなWomen's Council」からは女性のキャリア意識醸成や仕事と育児等のライフイベントとの両立に関わる様々な施策の提言を受けてきており、女性活躍推進を企業価値向上につなげるべくこれまでにその多くを実現させています。

また、2011年にはダイバーシティ推進室を設立し、女性活躍以外にも、年齢や障がいの有無、性的指向や性自認等に関わらず、一人ひとりの人財が最大限能力を発揮し活き活きと働ける職場づくりを推進しています。

人事評価においては、ダイバーシティマネジメントをはじめとする良好な職場環境の維持への取組姿勢を役員や従業員の評価体系に組み込み実践につなげています。

ダイバーシティの進捗状況や目標の達成状況については、定期的に社長以下役員間で共有の上、取締役会にて報告し、意見や評価を受けながら取り組みを進めています。

ダイバーシティ&インクルージョン/トップメッセージ(当社ホームページ)

https://www.resona-gr.co.jp/holdings/sustainability/sdgs/human_rights/diversity.html

<ダイバーシティ推進の主な取り組み>

女性社員のキャリア支援策

女性社員のキャリアに対する意識付けやネットワークの強化を図るため女性管理職候補から女性役員候補まで階層別に、「メンタリング制度」「マイキャリア研修(アドバンス)」「マイキャリア研修(ベーシック)」等の各種研修を実施しています。また、外部で実施している女性向けの研修・セミナーにも積極的に派遣しています。

仕事と家庭の両立支援策

「次世代育成支援ガイドブック」を作成し、全従業員に各種制度内容を分かりやすくお知らせしています。

「パパ・ママ入門セミナー～育児に関する制度について～」「復職支援セミナー」「育休復帰者応援セミナー」を育児休業前、休業中、復職後のそれぞれのステージにおける従業員を対象に開催しています。これらのセミナーは制度内容の説明や先輩社員からのアドバイスなどを通じて、仕事と育児を両立した働き方や復職後のキャリアパスについて考えることを目的としています。

ダイバーシティ推進の意義や、推進を阻むとされているアンコンシャス・バイアスについて全従業員を対象に「ダイバーシティ研修」を実施し、意識醸成の促進を図っています。全従業員を対象に「イクボスeラーニング」を実施し、各所属長は部下のワークライフバランスを応援するべく職場ごとに「イクボス宣言」を実施しています。

男性の育児参加促進を図っており、2022年10月には、育児の入口として重要とされる出生直後の休業導入に際して、「出生時育児休業」のうち14日間を有給とし、取得促進を図っています。男性の育児関連休暇取得率は当グループにおいて2022年度100%(りそな銀行、埼玉りそな銀行、関西みらい銀行及びみなと銀行)となっています。また、2022年度の男性の育児休業取得率は98.2%(りそな銀行、埼玉りそな銀行、関西みらい銀行及びみなと銀行)となりました。

介護に関する各種制度を周知する「仕事と介護両立支援ガイドブック」の作成や具体的な両立イメージを掲載した冊子の作成を行うとともに、「介護セミナー」を定例実施しています。

2022年4月～2023年3月の「育児休業等の取得割合」について記載しています。厚生労働省の基準に合わせて「対象年度中に育児休業を取得開始した人/対象年度に子が産まれた人」を計上しているため、100%を超える場合があります。

柔軟な働き方を推進するための施策

勤務の本拠地を自身で決める「本拠エリア制度」、社員と比較して「勤務時間」もしくは「業務範囲」を限定できる「スマート社員」制度、社員からスマート社員・パートナー社員へ時的に職種を変更できる「職種間転換制度」、また育児・介護等を理由に円満退職した社員に対してスマート社員で復帰する権利を付与する「JOBリターン制度」を導入し、従業員の自律的なキャリア形成と長期の就業をサポートしています。

全員が毎月少なくとも1回以上は年次有給休暇を取得する「スマートデー」や半日休暇の設定等、全社的な年休取得の促進を図り全員がワークライフバランスを実現できるように取り組みを進めています。

フレックスタイム制度やサテライトオフィス、在宅勤務の導入により、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。

スマート社員:関西みらいフィナンシャルグループでは「セレクト勤務者」

<女性の活躍に関する目標・進捗状況>

当社では、女性活躍に関する取組みを継続・拡大することを目指し、「サステナビリティ長期目標」の1つとして、2030年度末までの目標を以下の通りとしています。

・当社の女性役員比率:30%以上

・グループ6社(1)の女性経営職比率:20%以上

・グループ6社(1)の女性ライン管理職比率(2):40%以上

1 グループ6社:当社・りそな銀行・埼玉りそな銀行・関西みらいフィナンシャルグループ・関西みらい銀行・みなと銀行

2 部下のいるマネージャー以上の階層に女性が占める比率

直近実績

- ・当社の女性役員比率: 15.3% (2023年3月31日時点)
- ・グループ6社の女性経営職階比率: 13.4% (2023年3月31日時点)
- ・グループ6社の女性ライン管理職比率: 31.4% (2023年3月31日時点)

その他指標(2022年度実績)

- ・社員の新卒採用女性比率
 - りそな銀行・埼玉りそな銀行: 42.4%
 - 関西みらい銀行・みなと銀行: 35.0%
- ・女性ライン管理職人数
 - グループ6社合計: 1,356人

<外部評価>

当社は女性活躍推進に優れている企業として2021年度「なでしこ銘柄」に選定されました。また、りそな銀行は2013年に経済産業省が共催する「ダイバーシティ経営企業100選」に選定され、2019年には「大阪府男女いきいき事業者表彰」において「男女いきいき大賞」を受賞しています。また、2020年には内閣府が実施する「女性が輝く先進企業表彰」において「内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰」を受賞しました。埼玉りそな銀行は2012年に埼玉県が主催する「多様な働き方実践企業」としてプラチナ企業に認定され、さらに2018年には内閣府が実施する「女性が輝く先進企業表彰」において「内閣総理大臣表彰」を受賞しています。関西みらい銀行は2019年に大阪商工会議所が主催する「第4回大阪サクヤヒメ表彰」において「活躍賞」を受賞し、2022年には「大阪府男女いきいき事業者表彰」において「男女いきいき大賞」を受賞しました。みなと銀行は2014年に厚生労働省が主催する「均等・両立推進企業表彰」において「均等推進企業部門」「ファミリー・フレンドリー企業部門」の2部門で兵庫労働局長奨励賞を受賞し、2015年には兵庫県主催の「ひょうご女性の活躍企業表彰」を受賞しました。2023年には「ひょうごこくべ女性活躍推進企業(ミモザ企業)」に認定されています。LGBTQに関して、人権啓発とダイバーシティ推進の両面から取り組みを推進しており、当社は「PRIDE指標2022」において最高評価の「ゴールド」を6年連続で受賞しました。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

【内部統制システムに関する基本的な考え方】

当社は、グループ企業価値の向上に向け、業務の適正を確保するための体制を構築し、りそなグループに相応しい内部統制を実現することを目的として、内部統制に係る基本方針を取締役会において決定しております。

<「グループ内部統制に係る基本方針」の概要>

1. はじめに

当社及びグループ各社()は、多額の公的資金による資本増強を受けたことを真摯に反省し、このような事態を再び招くことのないよう、グループ内部統制に係る基本方針をここに定める。

本基本方針のもと、グループ企業価値の向上に向け、内部統制の有効性を確保するための最適な運用及び整備に努め、りそなグループに相応しい内部統制の実現を目指す。

会社法第2条3号及び会社法施行規則第3条に定める会社と定義する。以下、同様。

2. 内部統制の目的(基本原則)

当社及びグループ各社は、一般に公正妥当と認められる内部統制の評価の基準に従い、以下の4つの目的の達成に努めることを、グループの基本原則として定める。

- (1) 業務の有効性及び効率性の向上
- (2) 財務報告の信頼性の確保
- (3) 法令等の遵守
- (4) 資産の保全

3. 内部統制システムの構築(基本条項)

内部統制の目的を達成するため、統制環境、リスクの評価と対応、統制活動、情報と伝達、モニタリング、IT(Information Technology)への対応など基本的要素が組み込まれた内部統制システムを整備し、その有効性の確保に努める。この方針を踏まえ、グループ共通の「りそなグループ経営理念」を定めたうえ、当グループの業務の適正を確保するための体制整備を行うべく、以下の基本条項を定める。

- (1) 当社の執行役及び使用人並びにグループ各社の取締役、執行役員、及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制に関する事項
- (2) 執行役の職務の執行に係る情報の保存及び管理の体制に関する事項
- (3) 当社及びグループ各社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制に関する事項
- (4) 当社の執行役並びにグループ各社の取締役及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に関する事項
- (5) 当社及びグループ各社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制(グループ各社の取締役及び執行役員の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制を含む)に関する事項
- (6) 監査委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項
- (7) 前号の使用人の執行役からの独立性の確保に関する事項及び前号の使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
- (8) 当社の取締役(監査委員である取締役を除く)、執行役及び使用人並びにグループ各社の取締役、監査役、執行役員及び使用人またはこれらの者から報告を受けた者の監査委員会への報告体制に関する事項

- (9) 報告者が不利な取扱いを受けないことを確保するための体制に関する事項
- (10) 監査委員の職務の執行について生ずる費用の処理等に関する事項
- (11) その他監査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に関する事項

【内部統制システムの整備状況】

当社は、「グループ内部統制に係る基本方針」の定めに従い、内部統制システムを適切に整備・運用し、その有効性の確保に努めております。

1. グループ運営に係る体制整備の状況

当グループは、責任ある経営体制の確立及び経営に対する監視・監督機能の強化、並びに経営の透明性向上に努めております。当社の取締役会においては、2003年6月に邦銀グループ初の指名委員会等設置会社に移行したのち、社外取締役が過半数を占める構成のもと、活発な議論を行ってまいりました。経営上の重要事項の意思決定と業務執行の監督は取締役会が、業務執行は執行役が行うという役割分担の明確化がなされ、取締役会の監督機能と意思決定機能の強化が図られております。また、子会社各社の自律性を確保しつつ、グループのコーポレートガバナンスに係る基本的な考え方に沿った経営が行われるよう子会社各社の経営管理を行い、当社を中心とするグループガバナンスの強化を図っております。

2. 内部監査に係る体制整備の状況

内部監査は、当社及びグループ各社が経営管理体制を確立し、業務の健全性・適切性や社会的信頼を確保するために行う経営諸活動について、その遂行状況を検証・評価し、改善を促進することにより、企業価値の向上を支援することを目的とする重要な機能であります。当社では、その目的達成のため「グループ内部監査基本方針」を定め、取締役会の指揮の下に、業務担当部署から独立した内部監査部を設置し、内部監査を専ら担当する執行役を任命しています。また、監査機能の強化を通じた当社のコーポレートガバナンスの更なる充実に向け、内部監査部と取締役会・監査委員会及び代表執行役との関係を明確にしています。具体的には、第一義的な職務上のレポーティングラインを取締役会・監査委員会とし、監査委員会が内部監査部に対して直接指示し、報告させるレポーティングラインを明示的に確保することにより、代表執行役等に対する監督・牽制を強化しております。なお、グループ各社においてグループ運営上の重大な事象が生じた場合、当社内部監査部は、当該グループ各社の内部監査部署と連携して監査にあたる態勢を構築しております。当社内部監査部は、内部監査に関する世界的な指導的役割を担っている内部監査人協会(IIA)の基準に則った監査手法を導入し、リスクベースの監査を行っており、グループ各社にも展開しています。また、各社の内部監査部門の活動をモニタリングするとともに、内部監査の品質向上に向け、各種情報の提供、研修の実施、公認内部監査人資格などの資格取得の支援等も実施しています。内部監査人協会(IIA):内部監査の専門職としての確立、内部監査の理論・実務に関する研究等、内部監査に関する世界的な指導的役割を担っている機関

3. 法令等遵守に係る体制整備の状況

当グループは、「りそなグループパーパス」(社会にどのように貢献するか)、「りそなグループ経営理念」(社会のなかでどうありたいか)、「長期ビジョン」(目指す姿)、これらを体現するために「りそなWAY/りそなSTANDARD」(りそなグループ行動宣言/行動指針)を定めております。また、当社及びグループ各社においてコンプライアンスに関する基本方針を定め、役員・従業員の役割や組織体制、規範体系、研修・啓発体制など基本的な枠組みを明確化しております。グループ各社は、コンプライアンスを実現するための実践計画であるコンプライアンス・プログラムを年度毎に策定・実践することにより、主体的なコンプライアンス態勢の強化に努めております。従業員等からのコンプライアンスに関する相談・報告制度として、「りそな弁護士ホットライン」及び「りそなコンプライアンス・ホットライン」を設置し、内部通報規程を定めてホットライン利用者の保護を明確化するなど、社内通報体制の充実を図っております。また、会計、会計に係る内部統制、会計監査に関する不正処理や不適切な処理についての外部からの通報窓口として、「りそな会計監査ホットライン」を設置しています。「りそな弁護士ホットライン」及び「りそな会計監査ホットライン」については、経営陣から独立した窓口として、社外の法律事務所が通報等を受付していますが、受付した全ての事案について、社外取締役である監査委員長に直接報告することにしており、制度の信頼性や透明性の向上を図っています。体制面においては、当社及びグループ各社にコンプライアンス統括部署を設置するとともに、各グループ銀行の営業店・本部各部にコンプライアンスに関する責任者を設置しております。グループのコンプライアンスに関する諸問題について検討するため、「グループ・コンプライアンス委員会」を設置しております。また、グループ各社のお客さまの保護や利便性の向上に向け、お客さまへの説明の管理、お客さまからの相談や苦情等への対応の管理、お客さまの情報の取扱いの管理、業務を外部委託する場合のお客さまの情報やお客さまへの対応の管理、利益相反の管理に関する部署をグループ各社において明確化しています。当グループは、金融サービスが犯罪に利用されるリスクの増大および社会的な要請の高まりを踏まえ、マネー・ローンドリングおよびテロ資金供与の防止と経済制裁対応等(以下、金融犯罪対策)を経営上重要な課題のひとつとして位置づけています。国内外の法規制に対応しつつ、金融犯罪へ対峙していくため、グループ各社のコンプライアンス統括部署を責任部署として、金融犯罪対策の方針に基づき組織体制を整備し、役員・従業員に対する研修を行っております。今後も内外環境の変化を適切にとらえ、態勢の高度化に持続的に取り組んでまいります。

4. リスク管理に係る体制整備の状況

当社では、グループにおけるリスク管理を行うにあたっての基本的な方針として「グループリスク管理方針」を制定し、管理すべきリスクの種類・定義、リスク管理を行うための組織・体制、及びリスク管理の基本的な枠組みを明確化することで、強固なリスク管理体制の構築に取り組んでおります。具体的には、この方針に従い、当社は、統合的リスク管理部署及びリスクカテゴリー毎のリスク管理部署を設置し体制を整備するとともに、グループ各社に対するリスク管理上の方針・基準の提示、りそな銀行、埼玉りそな銀行及び関西みらいフィナンシャルグループのリスク管理上の重要事項にかかる事前協議、グループ各社からのリスク状況の定期的な報告等を通じて、グループのリスク管理体制の強化を図っております。グループ各社は、「グループリスク管理方針」に則り、各々の規模・業務・特性・リスクの状況等を踏まえてリスク管理方針を制定し、各社にとって適切なリスク管理体制を整備しております。当グループにおける主要リスクである信用リスクについては、「与信先の財務状況の悪化等により、資産(オフ・バランス資産を含む)の価値が減少ないし消失し、損失を被るリスク」と定義し、グループ統一の信用リスク管理の基本原則として「グループ・クレジット・ポリシー」を定め、信用リスク管理の徹底を図っております。「グループ・クレジット・ポリシー」では、過去における個別与信に対する不十分な取組みと特定先・特定業種への与信集中が、公的資金による多額の資本増強の主因となった反省を踏まえ、厳格な「与信審査管理」とリスク分散に重点を置いた「ポートフォリオ管理」を信用リスク管理における2つの柱と位置づけております。市場リスク、流動性リスク、オペレーショナルリスク、レピュテーションリスク等の管理については、各種限度・ガイドラインの設定、リスク評価、コンティンジェンシープランの整備等、各種リスクの特性に応じた適切な方法により管理を行っております。このほか、当社及びグループ各社は、災害・システム障害等(サイバー攻撃を含む)により顕在化したリスクがリスク管理の領域を超えて危機にまで拡大した場合に備え、迅速な対応により業務の早期回復(業務継続・復旧)が図れるよう、危機管理の基本方針を定める等、危機管理に関する体制を整備しております。

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】

当グループは、「1. 反社会的勢力と取引を遮断し、根絶することは、金融機関の社会的責任と公共的使命という観点から極めて重要である。2. 反社会的勢力に対して、当社及びグループ各社が企業活動を通じて反社会的活動の支援を行うことのないよう、取引や取引への介入を排除する」ということを基本的な考え方としております。

【反社会的勢力排除に向けた整備状況】

1. 社内規則の整備状況

当グループは、「反社会的勢力には毅然と対応し、犯罪行為は容認しません」と宣言するとともに、コンプライアンスに関する基本方針に則り、具体的な内容を社内規則に定めております。

2. 対応部署及び不当要求防止責任者

当社及びグループ各社に設置されたコンプライアンス統括部署を反社会的勢力に対する管理統括部署と定め、反社会的勢力との取引防止・遮断等に関し適切な対処等を行っております。
各グループ銀行では、不当要求防止責任者を各営業拠点等に設置し、所轄警察署（公安委員会）に届出を行い、公安委員会が実施する「責任者講習」を受講し、反社会的勢力からの不当要求等に断固・毅然たる態度で対応しております。

3. 外部の専門機関との連携状況

当社及びグループ各社では、コンプライアンス統括部署において警察等関係行政機関、弁護士等との連携を行うとともに各営業拠点等においても所轄警察署との相談・連絡等を行い、外部の専門機関との連携を適切に行っております。

4. 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

当社及びグループ各社では、コンプライアンス統括部署において反社会的勢力に関する内部・外部情報の収集、分析及び一元的な管理を行っております。

5. 対応マニュアルの整備状況

当社及びグループ各社では、コンプライアンス・マニュアルに反社会的勢力との対応について定め、反社会的勢力に対しては断固たる態度で臨むとともに組織的な対応を行うこととしております。

6. 研修活動の実施状況

当社及びグループ各社では、コンプライアンスに関する基本方針において反社会的勢力との取引遮断・根絶は極めて重要であると位置付け、役員・従業員等へのコンプライアンス意識の浸透、コンプライアンスに関する知識の習得を行うため、研修・啓発に継続的に取り組んでおります。

7. 暴力団排除条項の導入

取引開始等の際し、当該お取引先が現在及び将来にわたって反社会的勢力ではないことを表明・確約いただき、これに違反した場合やお取引先が反社会的勢力に該当した場合に、取引を解消する法的根拠としての条項（いわゆる「暴力団排除条項」）を、各グループ銀行にて導入し、反社会的勢力との取引防止に向けた取組みを強化しております。

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

当社は、資金調達等の事業目的を主要な目的とせず新株又は新株予約権の発行を行うこと等、特定の「買収防衛策」は導入していません。当社は、これらの方策に拠ることなく今後とも企業価値・株主共同の利益の確保・向上を目指してまいります。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【適時開示に係る社内体制の概要】

1. 適時開示に係る協議・報告

財務報告の信頼性及び情報開示の適切性等を確保すべく、当グループの情報開示及び同統制に関する重要な事項については、経営会議において協議・報告を行っております。

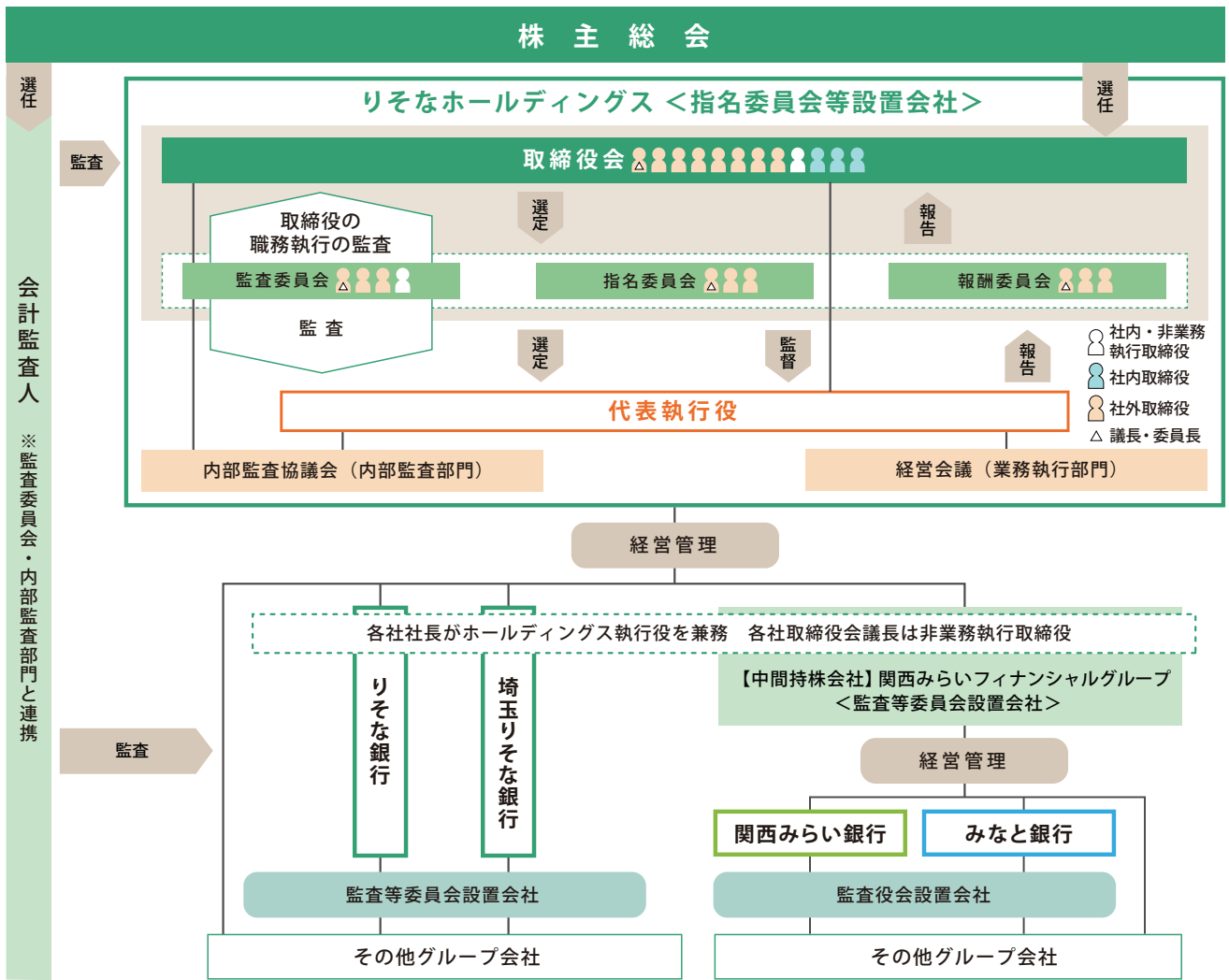
2. 適時開示に係る社内規程の制定

適時開示の適正性を確保するために、「適時開示取扱要領」を当社及びグループ各社において制定しております。

3. 適時開示に係る担当部署

適時開示に係る担当部署を定め、適時開示の実施に当たっては、情報取得後速やかに所管部署との協議を実施し、手続に則った適正な開示を行っております。また、適時開示に係る社内規程等の変更や、項目・基準額の見直し等を行い、グループ各社への周知徹底を行っております。

【グループのコーポレート・ガバナンス体制】



【リソナグループにおける適時開示体制模式図】

