最終更新日：2017年5月17日

株式会社りそなホールディングス
代表執行役社長 東 和浩
問合せ先：コーポレートガバナンス事務局 03-6704-3111（代表）
証券コード：8308
http://www.resona-gr.co.jp/

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

Ⅰ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

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、埼玉りそな銀行及び近畿大阪銀行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・果断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、当グループの経営における原則的理念である「りそなグループ経営理念」及び、さらにそれを具体化した「りそなWAY（りそなグループ行動宣言）」を定め、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。

＜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。

＜りそなグループ経営理念＞
りそなグループは、創造性に富んだ金融サービス企業を目指し、

お客さまの信頼に応えます。
変革に挑戦します。
透明な経営に努めます。
地域社会とともに発展します。

＜りそなWAY（りそなグループ行動宣言）＞
（1）お客さまと「りそな」
「りそな」はお客さまとの信頼関係を大切にします

お客さまからの信頼を全てに優先し、お客さまの喜ぶ顔や幸せのために、誠実で心のこもったサービスを提供します。
お客さまのニーズに応え、質の高いサービスを提供します。
常に感謝の気持ちで接します。

（2）株主と「りそな」
「りそな」は株主との関係を大切にします

長期的な視点に立った健全な経営を行い、企業価値の向上に努めます。
健全な利益の適正な還元を目指します。
何事も先送りせず、透明な経営に徹し、企業情報を公正かつ積極的に伝えます。

（3）社会と「りそな」
「りそな」は社会とのつながりを大切にします

「りそな」が存在する意義を多くの人々に認めていただけるよう努力します。
広く社会のルールを遵守します。
良き企業市民として地域社会に貢献します。

（4）従業員と「りそな」
「りそな」は従業員の人間性を大切にします

「りそな」の一員であることに誇りを持って働ける職場を創ります。
創造性や変革に挑戦する姿勢を重んじます。
従業員一人ひとりの人間性を尊重し、能力や成果を公正に評価します。

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」
http://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】

コーポレートガバナンス・コードの各原則については、全てを実施いたします。

【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1－4　いわゆる政策保有株式】
当社は当グループが保有する政策保有株式に関して「政策保有株式に関する方針」を定めるとともに、当グループが保有する政策保有株式に係る「議決権行使基準」を定めており、その内容を以下の通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」
http://www.resona-gr.co.jp/holdings/about/governance/governance/pdf/seisakuhoyukabushiki.pdf

政策保有株式に関する方針について、2016年3月末時点で保有する株式について検証を実施いたしました。
・当社の財務体力を超えた保有とはなっておりません。
・現状保有している政策保有株式は、何れも保有方針に沿った目的で保有しております。
・保有の是非について、定量面（株式保有コストを加味した採算性※）・定性面（中長期的な信用リスク）から、検証を実施。基準に満たない保有先への採算改善状況・売却の交渉状況を、定期的にモニタリングしております。
※非上場を含めた全ての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8割が基準を満たしております。

【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。

【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、当グループの経営における原則的理念である「りそなグループ経営理念」及び、さらにそれを具体化した「りそなWAY（りそなグループ行動宣言）」を定めており、その内容は本報告書の「1．1．基本的な考え方」に記載しております。
経営戦略及び経営計画
当社は、2017年4月に「中期経営計画」を策定し、公表しております。
http://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。

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14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。
http://www.resona-gr.co.jp/holdings/investors/kabu/soukai/pdf/280527_1a.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。

【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10名のうち6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。

【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】
【取締役会評価の実施概要及び目的】
「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、取締役会は、毎年、各取締役による取締役会の運営、議題及び機能等に対する評価及び意見をもとに、取締役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。2016年度においても、全取締役に対し、取締役会の運営、議題、機能等に関する評価をアンケート形式にて実施し、2017年4月に開催された取締役会において、その分析及び評価結果について審議しました。取締役会としては、その分析及び評価結果等を取締役会の更なる改善に活用し、取締役会の監督機能及び意思決定機能の向上を図ってまいります。

【前回（2015年度）の取締役会評価結果における課題に対する2016年度の取組みについて】
①資料構成・説明等の改善
・質の高い議論形成を目指すべく、資料の統一化と説明時間の厳格化を実施しました。また、インフラ面においても、効率性を意識したペーパーレス会議運営を実現しました。
・取締役会の付議事項にかかる事前説明時における社外取締役の意見や要望事項を、取締役会開催前に社内取締役及び所管部と共有することで、取締役会での効果的な説明、議論の更なる活性化に繋げました。
②戦略に関する議論拡充のための議題の選定
・取締役会評価に基づき、取締役会として審議すべき議題を取締役会で議論し、年間の議題スケジュールを早期に取締役間で共有しました。また、2017年度の中期経営計画の策定に向けた、中期経営計画の骨子やビジネス部門毎の中長期戦略を、取締役会または取締役会終了後のフリーディスカッションを通じて複数回審議し、取締役からの意見等を計画に反映させる機会を確保しました。

【今回（2016年度）の取締役会評価結果の概要および今後の課題解決に向けた取組みについて】
2016年度の評価では、取締役会は、全体として「概ね適切」に運営されており、引き続き取締役会の実効性は確保されていると評価しております。「資料構成・説明等の改善」「議題の選定」等、従前より認識されている課題に関しては、昨年度に比べ改善が図られました。一方で、以下に記載の課題等に対し、継続的に取り組む必要があると考えております。

今回の評価結果で認識した課題を踏まえた2017年度の対応策は以下の通りです。
①資料構成・説明等の改善
・取締役会の資料に論点を明示し、ポイントをおさえた説明を行うことにより、効果的な議論形成に繋げてまいります。
②戦略の実行状況に関する議論拡充のための議題の選定
・2017年4月に公表した中期経営計画の実行状況等を、営業部門の業務執行状況報告等の改善を通じて確認してまいります。
・将来の内外環境の変化を見据えた中長期的な視点に立った戦略の方向性についての議論を、フリーディスカッション等の活用を通じて行ってまいります。
③社外取締役の知見の更なる活用
・フリーディスカッションや個別の意見交換会等を通じて、デジタル化の進展等、新しい課題に関する情報提供を実施してまいります。

2017年度は上記の取組みを中心に、取締役の意見等を踏まえた取締役会運営の見直し等を通じて、取締役会における議論の充実を図ってまいります。
＜評価方法及び評価結果の概要＞
アンケート方式で、下記設問内容（全16項目）について4段階（適切、概ね適切、課題あり、不十分）で評価
・・・全体としては「概ね適切」と評価
1．取締役会の運営について　7項目
①開催頻度：適切　②所要時間：概ね適切　③議事進行：概ね適切　④資料構成：概ね適切　⑤各議案の説明：概ね適切
⑥議論・意見交換の充実：概ね適切　⑦情報提供：概ね適切

2．取締役会の議題について　4項目
①議題選定：概ね適切　②定例報告の頻度及び内容（業務執行状況報告）：概ね適切　③定例報告の頻度及び内容（リスク管理）：概ね適切
④定例報告の頻度及び内容（委員会）：概ね適切

3．取締役会の機能について　5項目
①戦略的議題の議論の充実：概ね適切　②適切なリスクテイクを支える環境整備：適切③多角的かつ十分な議案の検討：概ね適切
④取締役会の構成：概ね適切　⑤取締役個人の自己評価：概ね適切
※2016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。
http://www.resona-gr.co.jp/holdings/about/governance/governance/pdf/20170517_02.pdf

【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」
http://www.resona-gr.co.jp/holdings/investors/ir/dialogue/index.html
また、IR活動の詳細については、本報告書「3．2.【IRに関する活動状況】」もご参照ください。

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(%)
第一生命保険株式会社	129,241,900	5.55
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	102,343,500	4.39
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	97,170,900	4.17
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口9)	68,312,200	2.93
日本生命保険相互会社	65,488,095	2.81
AMUNDI GROUP	45,133,700	1.93
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	42,418,500	1.82
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505225	34,068,787	1.46
STATE STREET BANK WEST CLIENT — TREATY 505234	33,892,168	1.45
GOLDMAN,SACHS＆CO.REG	32,804,645	1.40

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 第一部
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うる特別な事情

―――

Ⅱ 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	社長
取締役の人数	10名

【社外取締役に関する事項】

社外取締役の人数	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6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
大薗 恵美	学者								○			
有馬 利男	他の会社の出身者								○			
佐貫 葉子	弁護士								○			
浦野 光人	他の会社の出身者								○			
松井 忠三	他の会社の出身者								○			
佐藤 英彦	弁護士								○			

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

会社との関係(2) 更新

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			

大薗 恵美	○			○	〔重要な兼職の状況〕 一橋大学大学院国際企業戦略研究科 教授 株式会社ローソン 社外取締役	経営学の専門家としての知識や経験に基づき、取締役会等において、特に、経営戦略や組織改革の観点からの積極的な意見・提言等があります。 同氏は、過去に社外取締役又は社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、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。 同氏は2016年度の取締役会18回開催のうち17回、指名委員会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、2017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。
有馬 利男	○	○		○	〔重要な兼職の状況〕 一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン 代表理事 キリンホールディングス株式会社 社外取締役	製造業及び販売業の経営者としての発想や経験に基づき、取締役会等において、特に、顧客サービスやCSRの観点からの積極的な意見・提言等があります。 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。 同氏は2016年度の取締役会18回開催のうち14回、指名委員会8回開催のうち8回、報酬委員会10回開催のうち9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、2017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。
佐貫 葉子			○	○	〔重要な兼職の状況〕 弁護士（NS綜合法律事務所 所長） 明治ホールディングス株式会社 社外取締役	法律の専門家としての知識や経験に基づき、取締役会等において、特に、法務リスクやコンプライアンスの観点からの積極的な意見・提言等があります。 同氏は、過去に社外取締役又は社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、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。 同氏は2016年度の取締役会18回開催のうち18回、監査委員会13回開催のうち13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、2017年6月開催の定時株主総会終結の時をもって5年となります。
浦野 光人		○		○	〔重要な兼職の状況〕 株式会社ニチレイ 相談役 横河電機株式会社 社外取締役 HOYA株式会社 社外取締役 株式会社日立物流 社外取締役	製造業及び物流業の経営者としての発想や経験に基づき、取締役会等において、特に、経営改革や組織風土改革の観点からの積極的な意見・提言等があります。 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。 同氏は2016年度の取締役会18回開催のうち16回、報酬委員会10回開催のうち10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、2017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。

松井 忠三	○	○		○	〔重要な兼職の状況〕 株式会社松井オフィス 代表取締役社長 株式会社アダストリア 社外取締役 株式会社ネクステージ 社外取締役 株式会社サダマツ 社外取締役	小売業の経営者としての発想や経験に基づき、取締役会等において、特に、経営改革推進やサービス改革の観点からの積極的な意見・提言等があります。 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。 同氏は2016年度の取締役会18回開催のうち16回、指名委員会8回開催のうち8回、報酬委員会10回開催のうち10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、2017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。
佐藤 英彦			○	○	〔重要な兼職の状況〕 弁護士(ひびき法律事務所) 株式会社LIXILグループ 社外取締役 大日本住友製薬株式会社 社外取締役	法務の専門的な知識や行政での経験に基づき、特に、コンプライアンスや組織運営の観点からの積極的な意見・提言等があります。 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。 同氏は2016年度の取締役会18回開催のうち18回、監査委員会13回開催のうち13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、2017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。

【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	3	1	1	2	社外取締役

【執行役関係】

執行役の人数	17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	
東 和浩	あり	あり	×	×	なし
菅 哲哉	あり	あり	×	×	なし
原 俊樹	あり	なし	×	×	なし
池田 一義	なし	なし	×	×	なし
中前 公志	なし	なし	×	×	なし
吉本 敬司	なし	なし	×	×	なし
川島 高博	なし	なし	×	×	なし
鳥居 高行	なし	なし	×	×	なし
菱矢 洋一	なし	なし	×	×	なし
新屋 和代	なし	なし	×	×	なし
有明 三樹子	なし	なし	×	×	なし
岩永 省一	なし	なし	×	×	なし
吉崎 智雄	なし	なし	×	×	なし
野口 幹夫	なし	なし	×	×	なし
福岡 聡	なし	なし	×	×	なし

南 昌宏	なし	なし	×	×	なし
石田 茂樹	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協議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	6 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）りそな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年間にお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年間において該当する場合
（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	業績連動型報酬制度の導入

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 更新

【取締役及び執行役の種類別報酬等の総額】

＜対象期間＞2016年4月1日～2017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 株式取得報酬〕
取締役（社外取締役除く） 1名 31百万円〔29百万円 1百万円 －〕
執行役 12名 226百万円〔139百万円 47百万円 39百万円〕
社外取締役 6名 75百万円〔71百万円 4百万円 －〕
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．上記には、2017年3月31日をもって辞任した執行役5名を含んでおります。
注3．期末現在の人員は、取締役10名、執行役14名で、内3名は取締役と執行役を兼務しております。
注4．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。また、執行役のうち、子会社である埼玉りそな銀行および近畿大阪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。
注5．基本報酬には、役職位別報酬及び職責加算報酬を含みます。
注6．連結報酬等の総額が1億円以上となる役員はおりません。
注7．取締役及び執行役の退職慰労金制度は2004年6月25日をもって廃止しております。また、取締役及び執行役の年金制度は設けておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 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

当社の報酬方針は以下のとおりです。
【基本的な考え方】
(1) 取締役及び執行役の報酬等は、報酬委員会が客観性及び透明性をもって適切に決定します。
(2) 取締役の報酬は、執行役に対する健全な監督を重視した報酬体系とします。
(3) 執行役の報酬は、業務執行に対するインセンティブの維持・向上を図るため業績連動する比率を重視した体系とします。さらに、執行役が受ける報酬は、当グループの持続的な成長及び中長期的な株主価値増大に向けたインセンティブを高めることを狙いとして、株式取得報酬を含む体系とします。
【2016年度の報酬体系】

1．取締役の報酬体系
取締役の報酬は、役職位別報酬、業績連動報酬及び職責加算報酬で構成しております。執行役に対する監督を健全に機能させるため、役職位別報酬と業績連動報酬（標準額）の構成比は、役職位別報酬を重視した95対5としております。

役職位別報酬 （固定報酬）	業績連動報酬 （変動報酬）	合計		職責加算報酬 （固定報酬）
現金報酬	現金報酬（標準額） （年次インセンティブ）			現金報酬
95%	5%	100%	＋	社外取締役の委員会手当

（1）役職位別報酬〔固定報酬〕
役職位毎の職責の大きさに応じて支給しております。
（2）業績連動報酬〔変動報酬〕
取締役の業績連動報酬は、前年度の会社業績の結果に応じて支給しております。業績連動報酬は、標準額を100%とした場合、0%から200%で変化します。会社業績は、グループの税引前当期利益に加え、収益性、健全性、効率性及び成長性の各指標の達成状況を報酬委員会が評価し、決定しております。
（3）職責加算報酬〔固定報酬〕
指名、報酬及び監査の各委員会の構成員である社外取締役に対しては、各委員としての職責に応じた報酬を加算しております。

2．執行役の報酬体系
執行役の報酬は、役職位別報酬と業績連動報酬で構成しております。さらに業績連動報酬は、単年度の業績等に応じた現金報酬と中長期の業績等に応じた株式取得報酬にて構成しております。各報酬の構成比は、業務執行に対するインセンティブの維持・向上を図るため、業績連動報酬を相応に重視した割合とし、原則として以下のとおりとしております。また上位の役職位は業績連動部分の構成比をより重視した割合としております。
なお、取締役を兼務する執行役については、執行役としての報酬のみを支給しております。

役職位別報酬 （固定報酬）	業績連動報酬 （変動報酬）		合計
現金報酬	現金報酬（標準額） （年次インセンティブ）	株式取得報酬 （中長期インセンティブ）	
50～60%	20～25%	20～25%	100%

・上記比率は、業績連動報酬における標準額（※）の比率
※標準額とは、現金報酬においては前年度の業績の目標達成率が概ね100%の場合、株式取得報酬においては、支給要件を全て充足した場合の支給額

（1）役職位別報酬〔固定報酬〕
役職位毎の職責の大きさに応じて支給しております。
（2）業績連動報酬〔変動報酬〕
執行役の業績連動報酬は、現金報酬（年次インセンティブ）と株式取得報酬（中長期インセンティブ）で構成しております。
①現金報酬（年次インセンティブ）
現金報酬は、前年度の会社業績及び個人業績の結果に応じて支給しております。標準額を100%とした場合、その額は0%から150%で変化します。
会社業績は、グループの税引前当期利益に加え、収益性、健全性、効率性及び成長性の各指標の達成状況を報酬委員会が評価し、決定しております。
個人業績は、各執行役の業績等に基づき報酬委員会が評価を決定しております。
②株式取得報酬（中長期インセンティブ）
当グループの持続的な企業価値向上及び中長期的な株主価値増大に向けた中長期インセンティブとして、執行役の自社株取得を目的とした報酬を支給しております。その支給額は、支給要件の充足度に応じて0%から100%で変化します。支給要件は、グループの中期経営計画における税引前当期利益を始めとする各指標の達成状況等とし、支給要件の充足度は報酬委員会が評価し決定しております。

【2017年度以降の報酬体系】

2017年7月より取締役の報酬体系における業績連動報酬（変動報酬）及び執行役の報酬体系における株式取得報酬（中長期インセンティブ）を見直すこととし、以下のとおりといたします。

1．取締役の報酬体系
取締役の報酬は、役職位別報酬及び職責加算報酬の現金報酬で構成します。なお、執行役に対する監督をより健全に機能させるため、業績連動報酬は2017年6月をもって廃止いたします。

（1）役職位別報酬（固定報酬）
役職位毎の職責の大きさに応じて支給します。
（2）職責加算報酬（固定報酬）
指名、報酬及び監査の各委員会の構成員である社外取締役に対しては、各委員としての職責に応じた報酬を加算します。

2．執行役の報酬体系
執行役の報酬は、役職位別報酬と業績連動報酬で構成します。さらに業績連動報酬は、単年度の業績等に応じた現金報酬と中長期の業績等に応じた業績連動型株式報酬にて構成します。各報酬の構成比は、業務執行に対するインセンティブの維持・向上を図るため、業績連動報酬を相応に重視した割合とし、原則として以下のとおりとします。また上位の役職位は業績連動部分の構成比をより重視した割合とします。
なお、取締役を兼務する執行役については、執行役としての報酬のみを支給します。

役職位別報酬	業績連動報酬（標準額）		
（固定報酬）	（変動報酬）		合計
現金報酬	現金報酬 （年次インセンティブ）	業績連動型株式報酬 （中長期インセンティブ）	
50～60%	20～25%	20～25%	100%

・上記比率は、業績連動報酬における標準額（※）の比率
※標準額とは、現金報酬においては前年度の業績の目標達成率が概ね100%の場合、業績連動型株式報酬においては、中期経営計画最終年度のROEが目標を大きく超過した場合（15%程度）の１年あたりの支給額相当

（１）役職位別報酬（固定報酬）
役職位毎の職責の大きさに応じて支給します。
（２）業績連動報酬（変動報酬）
執行役の業績連動報酬は、現金報酬（年次インセンティブ）と業績連動型株式報酬（中長期インセンティブ）で構成します。
①現金報酬（年次インセンティブ）
現金報酬は、前年度の会社業績及び個人業績の結果に応じて支給します。標準額を100%とした場合、その額は0%から150%で変化します。
会社業績は、グループの税引前当期利益に加え、収益性、健全性、効率性及び成長性の各指標の達成状況を報酬委員会が評価し、決定します。
個人業績は、各執行役の業績等に基づき報酬委員会が評価を決定します。
②業績連動型株式報酬（中長期インセンティブ）
2017年6月をもって株式取得報酬を廃止し、執行役の中期経営計画達成へのインセンティブ向上及び株主価値との連動性をより高めることを狙いとし、業績連動型株式報酬を2017年7月より導入します。
業績連動型株式報酬は中期経営計画の期間を対象期間とし、支給率の確定後に当社株式等を一括支給します。支給率は、中期経営計画最終年度のROEに応じて0%から100%で変化し、当社株式による支給割合を全体の60%、支給対象役員個人が負担する所得税額等を考慮し、金銭による支給割合を全体の40%といたします。

【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。社外取締役に対しては、事務局スタッフが、取締役会に付議される事項等について、原則として定例取締役会開催の都度、事前に説明を行っております。
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、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。緊急の要件や特定の事案に関しては、所管部署の執行役等が直接社外取締役に説明を行う場合もあります。
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。

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

現状の体制の概要については以下のとおりです。

〇取締役会
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10名のうち社外取締役が6名、また男性8名・女性2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。2016年度には18回開催しております。なお、2005年6月より、各グループ銀行の社長が当社の執行役を兼務する体制としており、各グループ銀行に対する監督機能の充実を図っております。
2016年度の取締役の平均出席率は95.0%となっております。

〇指名委員会
指名委員会は、取締役3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、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。2016年度には8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。

〇監査委員会
監査委員会は、取締役3名(うち社外取締役2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ます。
監査委員会は、取締役及び執行役の職務の執行の監査のほか、株主総会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、監査委員のうち最低1名は、財務及び会計に関する適切な知見を有している者を含め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、執行役等に改善を要請しております。
2016年度には13回開催しております。

〇報酬委員会
報酬委員会は、取締役3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、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。2016年度には10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。
当社と他社との間で報酬委員の相互兼任はありません。

〇経営会議
　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。2016年度には40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。

〇内部監査協議会
　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、取締役
会に報告するとともに監査委員会へも報告しております。
　2016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。

〇監査の状況
　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。(2017年3月31日現在、部長以下144名(内、グループ銀行等内部監査部署兼務者113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監査を行い、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、コンプライアンス統括部、リスク統括部及び財務部等の内部統制部門における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・効率性にも配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。
　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、2016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、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
木村 充男氏(6年)
山口　圭介氏(1年)
太田　健司氏(2年)
(その他補助者28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。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	総会日（6月24日）の16日前（6月8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	2016年定時株主総会は集中日の3営業日前（6月24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。 2016年定時株主総会は、株主総会招集通知を発送日の8営業日前（5月27日）前に東京証券取引所ホームページ及び当社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。

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	http://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。 ・代表者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の実施 ・代表者、財務部担当役員等による証券会社支店等を通じた会社説明会の実施（年14回） ・日本経済新聞社主催の「日経IR・投資フェア2016」への出展 ・日本取引所グループ及び東京証券取引所主催の「東証IRフェスタ2017」への出展	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	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、代表者及び財務部担当役員が、経営戦略や決算内容等をご説明しております。 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、財務部担当役員が決算内容をご説明しております。 また、個別事業戦略に関する説明会も実施しております。 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います。	あり

海外投資家向けに定期的説明会を開催	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、事後に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。 上記に加えて、代表者、財務部担当役員等が海外投資家への個別訪問を実施しているほか、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。	あり
IR資料のホームページ掲載	（URL）http://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、りそなToday（りそなグループ報告書）、格付情報、バーゼル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。 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を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及び質疑応答の要旨を掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	（IR担当部署）財務部、（IR担当役員）福岡聡、 （IR事務連絡責任者）財務部 太田成信	

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	当グループでは、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」を定めるとともに、その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）」を定めています。 これらに基づき、当グループが「持続可能な社会づくり」に貢献するため、組織として「企業の社会的責任に対する取組姿勢」を明確化すべく、「ISO26000」が掲げる中核的課題に沿って「グループCSR方針」を定めました。

環境保全活動、CSR活動等の実施	当グループが社会から受け入れられ、持続的に成長していくためには、「りそなグループ経営理念」「りそなWAY（りそなグループ行動宣言）」に基づいて「お客さまとの信頼関係」「株主との関係」「社会とのつながり」「従業員の人間性」を大切にして、すべてのステークホルダーからの支持を受けることが不可欠であると考えております。 このような考えに基づいたCSR経営を実践していくために、当社社長を委員長とし、各グループ銀行の社長及び経営管理部門担当役員等を委員としたグループCSR委員会を設置しております。そして、社会の様々な課題によりきめ細かに対応できる企業を目指し、「グループCSR方針」で明確に示した7つの社会的課題※に対し「CSR目標」を定め取組みを推進する仕組みを導入しています。 ※7つの社会的課題：「コーポレートガバナンス」「人権」「ダイバーシティ」「コンプライアンス」「消費者課題/お客さまサービス」「コミュニティ」「環境」 2016年度からはCSRに対する社会的要請を踏まえ持続可能な社会づくりに貢献するとともに、企業価値向上に繋がる、りそなグループらしいCSRを実践するために、「地域」「次世代」「ダイバーシティ」「環境」を重点課題として特定しました。 具体的な活動については、当社ホームページ、ディスクロージャー誌、りそなグループCSRレポート等を通じて公開しております。以下はその活動の一例です。 ●地域社会のための取組み ＜Re：Heart（リハート）倶楽部＞ 2012年10月、りそなグループ発足10年をむかえ、「これまで支えていただいた地域社会に、感謝の気持ちをお返ししたい」という想いから、2012年10月、『Re：Heart（リハート）倶楽部』を立ち上げました。「地域コミュニティの活性化」「次世代の育成」「環境保全」など、地域社会に潜む課題解決に向けたボランティア活動を企画し、活動しています。 ＜サービス改革＞ お客さまの利便性向上のため、「店頭待ち時間の短縮」や「午後5時まで営業」、「グループ内振込24時間化」「年中無休店舗の拡大」等のサービス改革に継続的に取り組んでおります。 ノーマライゼーションへの取組み強化として、「ご高齢のお客さまや障がいをお持ちのお客さまにやさしい店舗」をコンセプトに、『優先ATM』サービスや『優先シート』の導入に加えて、車椅子で利用可能な記帳台や貸金庫ブースの設置、りそなグループ全社員の認知症サポーター取得等、どなたにも安心してご利用いただける店舗づくりに取組んでおります。 ＜金融サービスを通じた取組み＞ 超少子高齢化時代を受けて、お客さまの資産承継ニーズに対応する商品・サービスの開発を進めるとともに、地域企業支援のための各種商談会開催やビジネスマッチング、地域企業の新商品開発や採用活動を支援する企画実施など、本業の金融サービスを通じて地域社会が抱える課題解決に貢献できるよう、積極的に取り組んでおります。 ●次世代のための取組み ＜りそなキッズマネーアカデミー＞ 当グループでは、地域貢献・社会貢献の一環として2005年から子どもたちへの金融経済教育に積極的に取り組んでおります。2016年の夏休み期間中には全国213箇所で開催し、約3,700名の子どもたちが参加し、将来の夢の実現に向け、お金の大切さを学んでいただきました。これまでの卒業生は28,000人を超えています。2016年度にはこれまでの活動に対して日本フィランソロピー協会から「企業フィランソロピー大賞」を、文部科学省主催の青少年の体験活動推進企業表彰で「審査員奨励賞」を受賞しております。 ＜海外での人材育成支援＞ 当グループでは、日本と海外を繋ぐ、海外の人材育成を支援するため、奨学金支給を通じて学費等の支援を行っています。りそな銀行では、香港大学文学部や香港中文大学文学部日本研究学科に対して寄付を行い、『りそな銀行奨学金制度』を通じて支援を実施しております。また、りそなプルダニア銀行では、インドネシア大学の人文学部日本語学科の学生を対象に、奨学金を支給しています。 ＜りそな未来財団の設立＞ 当グループでは、2015年11月「一般財団法人りそな未来財団」を設立しました。勉強を続けるために経済的な支援を必要とする高校生に対する奨学金の給付事業（第一期・第二期合計89名）や、シングルマザー世帯の母子を対象とした交流イベント等を実施しております。 ＜こども110番＞ グループ各銀行の有人店舗（約600店）では、「こども110番」運動に参加しております。当グループの多くの店舗が窓口営業時間を平日は午後5時まで延長していることから、児童・生徒の下校時にも対応できることを活用して取り組んでおります。 ＜Table For Two運動ほか＞ 各本社ビル及びOBPオフィスビルの社員食堂において、低カロリーメニューを選ぶと代金のうち20円が飢餓に苦しむ海外の子どもたちの学校給食に寄付される「Table For Two」運動に参加しております。 また、全国の特別支援学校の生徒による絵画・写真・書道などのコンクール「全国特別支援学校文化祭」の後援活動等も行っております。 ●ダイバーシティマネジメント 当グループでは、女性従業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2005年に「りそなWomen’s Council」を発足、女性の活躍推進を企業価値の向上につなげようと活動しています。女性が働きやすい職場作りを主たるテーマに、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支援に関わる様々な施策を提言し、実現させています。 これまでに実現した施策として、女性社員のキャリア支援策では「メンタリング制度」、「女性リーダー研修」、「ネットワーキングセミナー」や「異業種交流会」等を実施し、キャリアに対する意識付けやネットワークの強化を図っています。 仕事と家庭の両立支援策としては、制度内容の拡充や育児や介護との両立支援ガイド

	ブックの作成、各種セミナーの開催等、両立に向けた環境整備を行っています。妊娠中の従業員向けに、制度内容の説明や先輩ママからのアドバイスなどを通じて、出産前の準備や復職に向けた不安払拭を目的とした「プレママセミナー」、育児休業中の従業員を対象に、復職後に利用できる制度説明、仕事と育児の両立や働き方についての不安払拭を目的とした「りそな復職支援セミナー」、介護の基礎知識や将来への備え等、仕事と介護の両立をサポートすることを目的とした「介護セミナー」等を定例開催しています。 また、社員と比較して「勤務時間」もしくは「業務範囲」を限定できる職種「スマート社員」の導入や、社員からスマート社員・パートナー社員へ一時的に職種を変更できる「職種間転換制度」、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」等により、育児・介護といったライフイベントによって家庭の負荷が一時的に高まる時期に柔軟な働き方を提供することで、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。 女性活躍等の取組みが評価され、当社は2016年度「なでしこ銘柄」に選定されました。「なでしこ銘柄」とは、女性活躍推進に優れている企業を選定・発表する事業として、2012年度から経済産業省と東京証券取引所の共同企画として実施されているもので、2014年度から3年連続で選定されています。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、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ています。 〈女性の活躍に関する目標・進捗状況〉 　当グループでは、女性活躍に関する取組を継続・拡充することにより、2020年には下記指標（女性ライン管理職層比率）の30%達成を目指します。 　指標：女性ライン管理職層比率（部下のいるマネージャー以上の職層に女性が占める比率）　2016年度実績：24.5% 　女性活躍以外にも、中高年社員が活躍し続けるための体制整備を行うなど、障がいのある方やLGBTなども含め、従業員一人ひとりの個性をお互いに理解し認め合い、全ての従業員がいきいきと働き、実力を最大限発揮できる職場づくりを推進しております。 ●環境のための取組み 当グループでは、環境への取組姿勢を明確化し、環境に配慮した企業活動を適切に実施するため、「グループ環境方針」を制定しています。地域社会の一員としてできることは何かを、グループの役員・従業員一人ひとりが課題として認識し、地球環境保護のために取り組んでいます。 各本社ビル及びOBPオフィスビルでISO14001認証を取得する等、環境マネジメントシステムの構築を進めているほか、エコ住宅ローン、環境支援融資、SRIファンド、環境保護を目的とした公益信託の取扱等、本業を通じた環境支援活動にも積極的に取り組んでおります。 また、信用リスク管理の基本原則である「クレジット・ポリシー」に、融資業務における環境配慮の考え方を明示し、環境に重大な負の影響を及ぼすおそれのある開発プロジェクト等への融資は行わないことをお約束するとともに、融資を通じてお客さまの環境に配慮した取組みを積極的に支援してまいります。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	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。

Ⅳ 内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

【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、グループ銀行等を監査役設置会社に統一し、グループの基本的なガバナンス形態の整合性を確保するとともに、各グループ銀行社長が当社執行役を兼務する体制とするなど、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。
こうした体制のもと、グループ企業価値の向上に向け、グループ各社に対する経営管理を実施しております。

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て、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。

3. 法令等遵守に係る体制整備の状況
当グループは、役員・従業員の判断や行動の原点となる「りそなグループ経営理念」、経営理念を各ステークホルダーに対する基本姿勢の形で具体化した「りそなWAY（りそなグループ行動宣言）」を定め、これを公表しております。また、経営理念、りそなWAYを役員・従業員の具体的行動レベルで明文化したものとして、「りそなSTANDARD（りそなグループ行動指針）」を定めております。

この基本理念のもと、当社及びグループ各社において「コンプライアンス基本方針」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、当社及びグループ各社をメンバーとする「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、当社においては、お客さまからの信頼や利便性の向上に向けた対応策について、上記「グループ・コンプライアンス委員会」において検討を行っております。

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、グループ各社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、レピュテーショナル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、「りそなSTANDARD（りそなグループ行動指針）」において『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

取引開始等に際し、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。

V その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

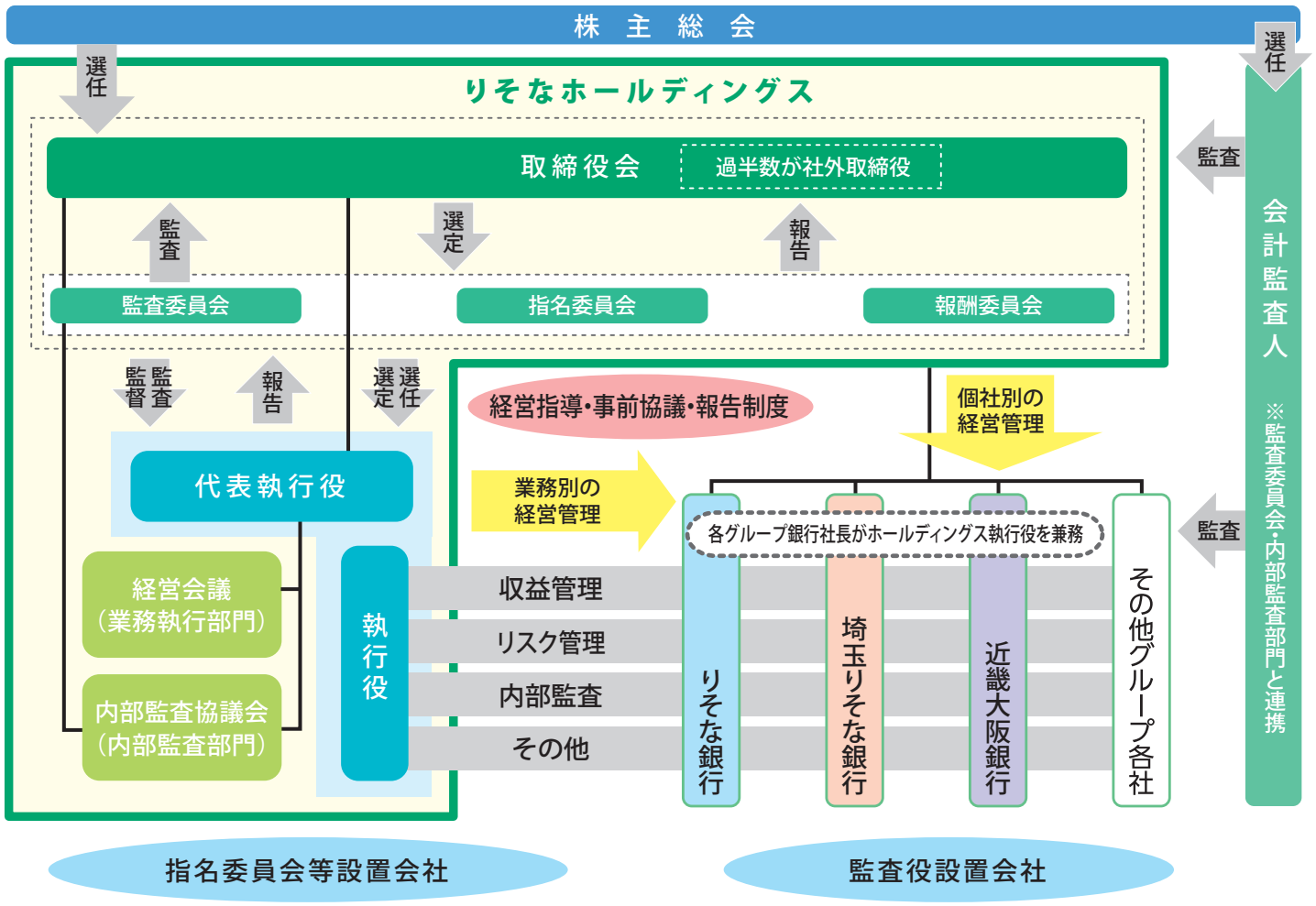
当社は、資金調達等の事業目的を主要な目的とせずに新株又は新株予約権の発行を行うこと等、特定の「買収防衛策」は導入しておりません。当社は、これらの方策に拠ることなく今後とも企業価値・株主共同の利益の確保・向上を目指してまいります。

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. 適示開示に係る協議・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るべく、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。

【りそなのサクセッション・プランについて】
当社では、持続的な企業価値向上を図るべく、当社及びグループ銀行の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、役員の選抜・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・プランは当社及びグループ銀行の「次世代トップ候補者」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の能力・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。

【グループのコーポレート・ガバナンス体制】



【りそなグループにおける適時開示体制模式図】

