最終更新日：2019年4月15日
スルガ銀行株式会社
取締役社長 有國　三知男
問合せ先：総合企画本部 企画部 03-3279-5535
証券コード：8358
https://www.surugabank.co.jp/surugabank/index.html

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 更新

当社は、２０１８年１０月５日付業務改善命令に基づき、１１月３０日、金融庁に業務改善計画を提出いたしました。本業務改善計画を着実に遂行し、内部統制にかかる基本方針の実効性を確保することで、ガバナンス態勢を建て直すとともに、コンプライアンスの徹底、およびお客さま本位の業務運営を実現し、健全な組織風土・企業文化を築いてまいります。

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本方針は以下のとおりです。
１．株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行なうとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行なうよう努めます。また、すべての株主に対して、その有する株式に応じて平等に扱うよう努めます。
２．持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向け、お客さま、社員および地域社会をはじめとする様々なステークホルダーを尊重し、適切な協働に努めます。
取締役会は、ステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に努めます。
３．「限りなく透明性と納得性を高める経営」を経営方針の一つとして掲げ、財務情報のみならず、非財務情報についても、銀行法をはじめとする諸法令等に基づき適時・適切に開示を行ないます。また、法令に基づく開示以外の情報についても積極的な情報提供に努めます。
取締役会は、非財務情報を含む情報について、正確で分かりやすく、有用性の高いものとなるよう努めます。
４．持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主との間で建設的な対話を行ないます。
取締役・執行役員は、株主との対話を通じて、自らの経営方針を分かりやすく説明し、その理解を得る努力を行ない、株主を含むステークホルダーの立場に関してバランスのとれた理解と適切な対応に努めます。

【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】

【原則１－４】
（1）政策保有に関する方針
・当社は、取引先との十分な対話を経たうえで、政策投資目的で保有する株式（以下「政策保有株式」といいます）の残高削減を方針とします。
・当社は、取引先との安定的・中長期的な取引関係の構築、業務提携、アライアンスビジネス展開の円滑および強化等の観点から、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合に、政策保有株式を保有します。
・取締役会は、すべての政策保有株式について、保有の意義、中長期的な経済合理性や将来の見通しについて検証し、保有の適否を判断します。
（2）個別株式の保有適否に関する検証
・当社は、すべての政策保有株式について、個別に中長期的な視点からの成長性・収益性、取引関係強化等の定性的な必要性および資本コスト等の定量的指標に基づく経済合理性（リスク・リターン）を、取締役会等で検証してまいります。
（3）政策保有株式に係る議決権行使基準
・当社は、政策保有株式の議決権行使にあたり、発行企業の経営方針、ガバナンス、業容などを勘案したうえで、当社にとっての中長期的な経済合理性の観点を踏まえ、総合的に賛否を判断します。なお、当社は議決権の行使にあたり、企業価値の大きな毀損につながることが想定される議案や、特別な注意を要するときは、必要に応じて個別に発行企業との対話等を行ない、賛否を判断しています。

【原則５－２．戦略や経営計画の策定・公表】【補充原則４－１②（中期経営計画の実現）】
当社は、中長期の収益指標等を定めた中期経営計画を策定しておりませんが、２０１９年４月を目処に、具体的数値目標を定めた中期経営計画を策定し、公表してまいります。

【補充原則４－１③】（サクセッションプラン）
【補充原則４－３①】（経営陣の選解任）
【補充原則４－３②】【補充原則４－３③】（ＣＥＯの選解任）
当社は、最高経営責任者の後継者についての計画を策定しておらず、取締役会での監督は行なわれておりませんでした。今後、指名・報酬委員会の機能を持つ「企業文化・ガバナンス改革委員会」からの提言を受け、必要な予算を確保し、計画を策定してまいります。企業文化・ガバナンス改革委員会は、実質的に指名委員会としての機能を担うものとして、お客さま本位の業務運営の実行力ならびに、高い倫理観を有すること、企業文化等の改革を実行できること等の観点から、広く人材を社内外に求め、最高経営責任者の選任・解任について、勧告します。取締役会は、その勧告を尊重して最終的な決定を行ないます。
この手続を通じて、最高経営責任者の選任・解任について客観性、適時性、透明性を確保してまいります。
最高経営責任者以外の経営陣幹部の選任や解任についても同様とします。

【補充原則４－１１③（取締役会の実効性評価）】
当社は、第三者委員会の調査報告書等において取締役会におけるガバナンス態勢の不備を指摘されましたが、外部弁護士の指導、助言を受け、改善に努めております。取締役会の実効性評価については、今後、方法・内容・分析方法・評価基準等を見直し、その結果を公表してまいります。

【補充原則４－１２①（取締役会の会議運営、審議の活性化）】
【原則４－１３．情報入手と支援体制】
当社は、総合企画本部企画部内に取締役会事務局を設置し、専属で2名を配置いたしました。取締役会事務局は、取締役会等が必要とする情報の窓口となり、議題の事前の周知や事前レクチャー等、取締役会による経営のモニタリングのサポートを行なってまいります。

また、取締役会における十分な審議時間の確保し、取締役会議長を社外取締役としました。また、取締役会に外部弁護士がオブザーバーとして出席し、取締役会の運営について助言を受ける等、多角的な視点から自由闊達で建設的な議論・意見交換を行なうことができる体制を整えてまいります。今後、その実効性を評価し、取締役会の審議のより一層の活性化を図ってまいります。

【原則４－１４．取締役・監査役のトレーニング】
当社の取締役会において、新任の取締役、監査役に限らず、個々の取締役、監査役に対してそれぞれに適合したトレーニングを実施すべく必要な予算を確保し、年間計画を作成し、行なってまいります。

【原則２－５．内部通報】
当社はコンプライアンス統括部に通報窓口を設置し、当社およびグループ会社社員が、違法又は不適切な行為その他コンプライアンス違反行為に係るリスク情報について当該窓口に直接通報・相談できる内部通報制度（コンプライアンス・ヘルプライン）を構築しております。しかしながら、今般、内部通報制度が機能していなかったという第三者委員会報告書等の指摘を受け、２０１９年３月を目処に次のとおり、内部通報制度を再構築いたします。
・コンプライアンス統括部に営業部門等から独立した内部通報等対応室を設置すること
・内部通報等対応室が「通報受理」、「通報事実の特定」、「事実調査」、「処分、改善等の実行」、「通報者へのフィードバック」という一連の流れを担い、統合的に内部通報等によるリスク情報を管理・運営すること
・内部通報規程を見直し、通報者保護の仕組みを強化すること
・外部の法律事務所、外部の通報受付窓口専門会社なども活用して制度の信頼性を高めること
・教育・研修において内部通報制度の周知に努め、コンプライアンスの徹底に積極的に活用すること

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則１－７．関連当事者間の取引】
（１）当社および株主共同の利益を保護するため、取締役規程において、次に該当する取引を行なうときは、取締役会の承認を要することを定めています。
・取締役が競業取引または利益相反に該当する取引を行なうとき
・当社と取締役または主要株主等との間において、重要な取引または定型的でない取引を行なうとき
（２）取締役会規程において、取締役が競業取引または利益相反に該当する取引を行なったときには、取引結果について取締役会に報告を要することを定めています。
（３）取締役および監査役の利益相反取引を把握するため、取締役および監査役ならびにその二親等以内の親族と当社グループとの間の取引（役員報酬を除く）の有無、内容を毎年定期的に、コンプライアンス統括部長が報告を受けることとしています。

【原則３－１．情報開示の充実】
（１）当社は、財務状態・経営成績等の財務情報や法令に基づく開示のみならず、企業理念、経営戦略・経営計画、リスクやコーポレート・ガバナンスに係る情報等の非財務情報、法令に基づく開示以外の情報等についても、積極的な開示に努めています。今後、改定内容につきましても、ホームページ等で開示をしてまいります。
【企業理念】
当社ホームページにおいて開示しております「価値観・ビジネステーマ」をご参照ください。
【経営戦略・経営計画】
当社ホームページにおいて開示しております「経営戦略」をご参照ください。

ＵＲＬ：https://www.surugabank.co.jp/
（「投資家情報」よりご参照ください。）

（２）コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方ならびに基本方針
本報告書「Ⅰ．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。
（３）経営陣幹部・取締役の報酬等を決定するにあたっての方針と手続
経営陣幹部・取締役の報酬等は、株主総会で決議された額の範囲内で、任意の指名・報酬委員会である「企業文化・ガバナンス改革委員会」の勧告を尊重し、公正かつ透明性をもって取締役会決議を経て決定しています。
（４）経営陣幹部の選任、取締役・監査役候補の指名を行なうにあたっての方針と手続
取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行なうにあたっての方針と手続については、任意の指名・報酬委員会である「企業文化・ガバナンス改革委員会」の勧告等を受け、取締役会および監査役会は、これを尊重して決定します。
取締役の選任にあたっては、法定の要件を備え業務に精通し、人格・識見ともに優れ、実行力に富みその職責を全うする者とし、監査役の選任にあたっては、法定の要件を備え業務に精通し、人格・識見ともに優れ、実行力に富み、その職責を全うする者としております。
（５）経営陣幹部の選任、取締役・監査役の指名の理由
現取締役ならびに監査役の選任理由については、「第207期定時株主総会招集ご通知」の株主総会参考書類に記載しております。

ＵＲＬ：https://www.surugabank.co.jp/
（「投資家情報＞株主総会」よりご参照ください。）

【補充原則４－１①（経営陣に対する委任の範囲）】
取締役会は、法令、定款または取締役会規程で決議事項を定め、経営に関する基本方針や重要事項の決定を行なっています。
取締役会は、取締役会規程において、業務執行会議に対する委任の範囲を明確にしております。業務執行会議において、業務手続の制定、改定および廃止や貸出金の決裁権限の設定等業務執行に係る事項を決定し、その資料および議事内容を取締役会に報告することとしております。

【原則４－８．独立社外取締役の有効な活用】
取締役６名のうち、多様なバックグラウンドを有する独立社外取締役を４名選任しております。
独立社外取締役は、「企業文化・ガバナンス改革委員会」の委員として（委員長は独立社外取締役）、当社の経営に係る重要事項について、必要な勧告等を行ない、その実施状況を監視しております。

【原則４－９．独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
社外取締役候補者の選任にあたっては、東京証券取引所が定める「上場管理等に関するガイドラインⅢ－５－（３）の２」に規定された独立性基準に基づき、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないことを実質的に判断しています。
本報告書「Ⅱ．１．【取締役関係】」をご参照ください。

【補充原則４－１０①（任意の仕組みの活用）】
指名・報酬委員会の機能を実質的に果たす「企業文化・ガバナンス改革委員会」（委員長は独立社外取締役）を設置し、指名・報酬など重要な事項について取締役会に対して勧告を行なうこととしており、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化しております。

【補充原則４－１１①（取締役会の多様性及び規模に関する考え方）】
当社は、経営環境の変化等に柔軟かつ機動的に対応するため、経営における監督と執行の機能を分離し、経営の効率性を高める方法として執行役員制度を導入するとともに、取締役会の活性化と経営の透明性を高める目的で社外取締役を複数名選任し、定款の定める取締役の員数１２名以内で取締役会を構成しています。
取締役候補者の選任にあたっては、業務に精通し人格・識見ともに優れ、実行力に富みその職責を全うする者を候補者としています。
さらに、取締役会全体としての知見・経験・能力のバランスならびに多様性を重視しています。
詳細については、本報告書「Ⅱ．２．業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項」「７．役員の選任」、「８．社外取締役に関する事項」をご参照ください。

【補充原則４－１１②（取締役・監査役の兼職の状況）】
毎年、取締役・監査役の重要な兼職の状況を、「株主総会招集ご通知」の参考書類や事業報告等の開示書類において開示しています。

取締役ならびに監査役の他の上場会社の兼任状況は以下のとおりです。

〔兼任状況〕
・安藤 佳則（社外取締役）　ＥＰＳホールディングス株式会社（社外取締役）

その他役員の上場会社の兼任はございません。

【原則５－１．株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主との間で建設的な対話を行なっています。具体的な内容は以下の（1）から（5）のとおりです。
（1）株主との対話については、執行役員を責任者とし、株主からの対話の申込みに対して、積極的に機会を提供するとともに、社長および執行役員などが対話に参加しています。
（2）株主との対話の申込み窓口を明確にするとともに、管理部門は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ています。
（3）株主との対話の一環として、ホームページ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ています。
（4）株主との対話の中で把握した意見や要望については、責任者である執行役員から取締役会に報告いたします。
（5）重要な会社情報を適切に管理するとともに、インサイダー取引の未然防止を図るため内部者取引未然防止規程を定め、周知徹底しています。また、会社情報の開示に関する規程を定め、フェア・ディスクロージャー・ルールに則り、投資者の視点に立った迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を適切に行なうよう体制を整備しております。なお、株主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については、業績見通しに関する質問に対する回答やコメントを差し控えています。

ただし、２０１８年度については、シェアハウス関連融資および投資用不動産関連融資に関する問題が頻繁に報道等で取り上げられたこともあり、フェア・ディスクロージャー・ルールの観点から、国内外のIR説明会や個別の株主との対話については、差し控えております。IR説明会や個別の株主との対話の再開については、具体的数値目標を定めた中期経営計画の公表時以降を目処に検討してまいります。

２．資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数（株）	割合（%）
エス・ジー・インベストメント株式会社	12,702,892	5.48
スルガ総合保険株式会社	10,999,644	4.74
損害保険ジャパン日本興亜株式会社	8,829,848	3.81
明治安田生命保険相互会社	7,351,883	3.17
エス・ジー・アセット株式会社	6,750,885	2.91
STATE STREET BANK CLIENT OMNIBUS OMO4	6,114,315	2.63
CHASE MANHATTAN BANK GTS CLIENTS ACCOUNT ESCROW	5,797,018	2.50
一般財団法人スルガ奨学財団	5,401,450	2.33
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口9）	4,653,000	2.00
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口5）	3,915,300	1.69

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 更新

(1)金融庁の行政処分等を受けた業務改善計画の策定・実行
当社は、2018年5月15日、シェアハウス関連融資問題の発生を受け、「第三者委員会」を設置し、同年9月7日に調査報告書を受領いたしました。同年10月5日には、金融庁より業務の一部停止命令および業務改善命令を受けました。これを受け、同年11月30日に業務改善計画を金融庁に提出し、以後、12月末時点を初回として3ヶ月ごと、業務改善計画の進捗状況を金融庁に報告しております。なお、業務の一部停止命令については2019年4月12日が業務の一部停止期間の終了日となっております。
業務改善計画の着実な遂行を通して、コンプライアンスの徹底とお客さま本位の業務運営を実現し、健全な組織風土・企業文化を築いてまいります。
(2)旧取締役等に対する法的責任の追及
2018年9月14日、取締役会決議により、当社と利害関係のない独立した外部弁護士および社外監査役により構成される「取締役等責任調査委員会」ならびに外部弁護士により構成される「監査役責任調査委員会」を設置しました。両調査委員会は、シェアハウス関連融資その他における不適切な取扱いをはじめとする一連の問題に関して現旧取締役、執行役員および監査役の法的責任について調査・検討を行ない、2018年11月9日、シェアハウスおよびその他投資用不動産に係る融資問題に関して、それぞれ調査報告書を提出いたしました。
11月12日、当社は、取締役責任調査委員会の調査結果を受け、現取締役1名、旧取締役(またはその相続人)7名および執行役員1名について法的責任があるものと判断し、総額35億円の損害賠償請求訴訟(責任追及の訴え)を提起しました。現旧の監査役合計5名につきましては、法的責任は認められないとする「監査役責任調査委員会」の調査結果を議論した結果、損害賠償請求訴訟を提起しないことを決定いたしました。
2018年12月27日、創業家ファミリー企業に係る与信管理に関する現旧取締役および執行役員の法的責任について、取締役等責任調査委員会の調査結果を受け、現旧取締役(またはその相続人)5名について、法的責任があるものと判断し、総額32億4,401万6,392円の損害賠償請求訴訟を提起しました。現旧監査役につきましては、損害賠償責任は認められないとする「監査役責任調査委員会」の調査結果を議論した結果、損害賠償請求訴訟を提起しないことを決定いたしました。
(3)ファミリー企業との取引解消の状況
創業家保有株式の売却および債権回収の交渉は、外部専門家をメンバーとする対応チームを組織し、法的側面、実務面等から当行として取り得るあらゆる選択肢を検討しつつ、鋭意行なっております。そうした中、ファミリー企業向け融資については、期限の到来した貸出金について、預金との相殺、ファミリー企業保有不動産の売却等を通じて、順次回収を進めております。
また、現在、当行は、経営の抜本的改革をさらに推し進め、経営の安定化を図るため、提携について、候補先との具体的な協議を行っているところです。ファミリー企業が保有する当社の株式については、当該提携交渉も踏まえつつ、資本関係の解消に向けて取組んでまいります。

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	12 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	6 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	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 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
安藤 佳則	他の会社の出身者								○			
木下 潮音	弁護士								○			
河原 茂晴	公認会計士											
長野 聡	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
安藤 佳則	○	＜社外役員の属性情報＞ 社外取締役の安藤佳則氏は、当社の取引先である知識工房株式会社の代表者です。 当社は、知識工房株式会社へ社員研修として専門的サービスを依頼しております。 当社と知識工房株式会社との2018年3月期取引額は5百万円以下であり、独立性に影響を与える恐れはありません。	＜社外取締役の選任理由＞ 企業の経営に関する豊富な経験や実績、幅広い知識と見識を有し、また業務執行を行なう経営陣から独立した客観的、中立的な立場にあり、当社の経営に資するところが大きいと判断したためであります。 ＜独立役員の指定理由＞ 当社と特別な利害関係がなく、また独立した公正な立場で、業務執行の妥当性等当社の経営について客観性ならびに中立性を重視した助言をいただけるためであります。

木下 潮音	○	＜社外役員の属性情報＞ 社外取締役の木下潮音氏は、当社の取引先である第一芙蓉法律事務所に勤務しております。当社は、第一芙蓉法律事務所との間で顧問弁護士契約を締結し、法律相談等の専門的サービスを依頼しております。当社と第一芙蓉法律事務所との2018年3月期取引金額は10百万円以下であり、独立性に影響を与える恐れはありません。	＜社外取締役の選任理由＞ 弁護士として法務に関する豊富な経験や実績、幅広い知識と見識を有しております。業務執行を行なう経営陣から独立した客観的な立場にあり、社外取締役として当社の経営に資するところが大きいと判断したためであります。 ＜独立役員の指定理由＞ 当社と特別な利害関係がなく、また独立した公正な立場で、業務執行の妥当性等当社の経営について客観性ならびに中立性を重視した助言をいただけるためであります。
河原 茂晴	○	―――	＜社外取締役の選任理由＞ 企業内会計士として、本社決算、国際財務、生命保険事業立ち上げ、TV工場、海外子会社、内部監査など常に現場にありました。KPMG入社後は代表社員として、法人のグローバル面での経営にあたってきました。独立後は、それまでの企業財務、ガバナンス、リスク管理などの豊富な経験と実績に基づく知見を各社に提供してきております。ガバナンス体制の再構築に関して、社外取締役として当社の経営に資するところが大きいと判断したためであります。 ＜独立役員の指定理由＞ 当社と特別な利害関係がなく、また独立した公正な立場で、業務執行の妥当性等当社の経営について客観性ならびに中立性を重視した助言をいただけるためであります。
長野 聡	○	―――	＜社外取締役の選任理由＞ 日本銀行勤務の経験から、金融機関経営に関する幅広い知識と見識を有しております。ガバナンス体制の再構築に関して、社外取締役として当社の経営に資するところが大きいと判断したためであります。 ＜独立役員の指定理由＞ 当社と特別な利害関係がなく、また独立した公正な立場で、業務執行の妥当性等当社の経営について客観性ならびに中立性を重視した助言をいただけるためであります。

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	企業文化･ガバナンス改革委員会	9	0	2	4	0	3	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	企業文化･ガバナンス改革委員会	9	0	2	4	0	3	社外取締役

補足説明

「企業文化･ガバナンス改革委員会」は、定款上の指名委員会および報酬委員会ではありませんが、事実上の指名･報酬委員会の機能も果たすものとして、取締役人事や報酬について、取締役会に対して勧告を行なうこととしております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5 名
監査役の人数	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、監査役監査を効率的、効果的に行なうため、会計監査人と監査計画、監査実施体制および監査結果について意見交換を行なっております。また、監査役は、会計監査人から監査計画、監査実施体制および監査結果について説明を受けるとともに、本部・営業店の監査ならびに監査講評への立会いを通じて、意見ならびに情報の交換を行なうなど緊密な連携を図っております。
監査役は内部監査部との間で定期的に意見交換会を開催し、監査の方針、計画ならびに実施状況について意見交換を行ない、緊密な連携を図っております。さらに内部監査報告書を定期的に閲覧し、監査役監査の効率化を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	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
島田 精一	他の会社の出身者										△			
野下 えみ	弁護士													
行方 洋一	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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
島田 精一	○	＜社外役員の属性情報＞ 同氏は、当社の取引先である日本ユニシス株式会社の出身者です。同社との取引はシステム開発ならびに運用の委託取引で、一般的取引条件に基づくものであり、独立性に影響を与える恐れはありません。 同氏は、当社の取引先である独立行政法人住宅金融支援機構の出身者です。同機構との取引は住宅ローン業務の提携であり、独立性に影響を与える恐れはありません。	＜社外監査役の選任理由＞ 長年企業経営に携わり、企業経営に関する豊富な経験や実績、幅広い知識と見識を有し、また業務執行を行なう経営陣から独立した立場にあり、客観的、中立的な立場から監査していただけるものと判断したためであります。 ＜独立役員の指定理由＞ 当社と特別な利害関係がなく、また独立した公正な立場で、業務執行の妥当性等当社の経営について客観性ならびに中立性を重視した助言をいただけるためであります。

野下 えみ	○	―――	＜社外監査役の選任理由＞ 検察官としての豊富な経験や実績を持ち、コーポレート･ガバナンスに関する幅広い知識と見識を有しております。当社のガバナンス体制の再構築に資するところが大きいと判断したためであります。 ＜独立役員の指定理由＞ 当社と特別な利害関係がなく、また独立した公正な立場で、業務執行の妥当性等当社の経営について客観性ならびに中立性を重視した助言をいただけるためであります。
行方 洋一	○	―――	＜社外監査役の選任理由＞ 社内弁護士として、長年金融分野を中心としたコンプライアンス、内部統制、ガバナンスに関する業務に従事してきました。コンプライアンスが顧客や社会の信頼･期待に応える自発的な取組み、顧客ニーズに応える持続可能な営業推進へのサポート機能に変化しつつあるなか、企業法務に携わる豊富な経験や実績、幅広い知識と見識を有しております。当社のガバナンス体制の再構築に資するところが大きいと判断したためであります。 ＜独立役員の指定理由＞ 当社と特別な利害関係がなく、また独立した公正な立場で、業務執行の妥当性等当社の経営について客観性ならびに中立性を重視した助言をいただけるためであります。

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新	7 名

その他独立役員に関する事項

･当社は、独立性基準を満たす社外役員をすべて独立役員に指定しております。
･社外役員候補者の選任にあたっては、東京証券取引所が定める「上場管理等に関するガイドラインIII－５－（3）の2」に規定された独立性基準に基づき、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないことを実質的に判断しております。

【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	実施していない

該当項目に関する補足説明

ストック･オプションの付与については、２０１２年８月１日発行（権利行使期間２０１４年８月１日から２０１９年７月３１日）より、発行しておりません。

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

役員報酬は、2016年6月23日開催の第205期定時株主総会において取締役は600百万円以内（うち社外取締役40百万円以内）、2006年6月27日開催の第195期定時株主総会において監査役は100百万円以内とする決議をいただき、その範囲内において決定しております。取締役の報酬額は、基本報酬と業績等に連動する報酬から構成されており、基本報酬は支給対象者の役位などを基準として定めた内規により決定し、業績等に連動する報酬は業績ならびに業績への貢献度などの諸般の事情を勘案し、取締役会にて適正に決定しております。監査役の報酬額は監査役の協議により、適正に決定しております。

なお、当社は、使用人を兼務する役員はおりませんので、使用人給与は支払っておりません。

当事業年度（自2018年4月1日 至2018年9月30日）

単位：百万円

<役員区分>	<員数>	<うち基本報酬>	<うち賞与>	<現金報酬小計>	<ストック・オプション>	<退職慰労金>	<報酬等の総額>
取締役	7	145	-	145	-	3	149
監査役	2	18	-	18	-	4	22
社外役員	10	32	-	32	-	-	32

上記報酬額につきまして、取締役には、9月7日に辞任した取締役5名が含まれております。社外役員には、6月28日に退任した社外役員3名が含まれております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	なし

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

―――

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

・取締役会に事務局を設置し、2名を専任で配置しております。取締役会事務局は、取締役、監査役に対して適時適切な情報提供等、サポートをしております。
・社外監査役を含めた監査役を補佐するために監査役会事務局を設置し、専任の事務局員を2名配置し、監査役監査をサポートしております。監査役会の顧問弁護士を新たに選任し、監査役会の機能の強化を図っております。なお、監査役会顧問弁護士は、監査役会や会計監査人との意見交換など重要な会議への参加、重要な実査の立会など、監査活動に能動的に関与しております。
・「企業文化・ガバナンス改革委員会」には、専属の事務局員として2名を配置し、社外取締役および社外監査役に対してガバナンス機能を果たすために必要な情報を適時・適切に提供する体制としております。事務局員に対する指揮命令権は本委員会が有しており、人事部門は、事務局員に対する本委員会の人事評価を最大限尊重しなければならないものとされております。

【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
――	――	――	――	――	――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	0 名

その他の事項 更新

―――

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

1．取締役会
取締役会は、経営に関する重要事項、基本方針等の策定や業務執行の決定等を行なっております。
取締役会は取締役6名（うち社外取締役は4名）で構成され、月1回以上開催しております。
2．監査役・監査役会
監査役会は、監査に関する重要な事項について報告を受け、協議を行ない、または決議を行なっております。
監査役は、監査役会で定めた監査方針ならびに監査計画に基づき、取締役会等重要な会議への出席、取締役の職務執行状況等を監査しております。
監査役会は監査役5名（うち社外監査役は3名、うち女性1名）で構成され、原則月1回開催しております。
また、監査役監査を有効かつ効率的に実施するため、会計監査人、監査部、コンプライアンス統括部および連結子会社等の常勤監査役は、定期的な会合を開催して情報・意見交換を行ない、連携を図っております。
3．企業文化・ガバナンス改革委員会
企業文化・ガバナンス改革委員会は、事実上の指名・報酬委員会としての役割を果たしております。
企業文化・ガバナンス改革委員会は、社外取締役を委員長ならびに副委員長とし、全社外取締役（4名）、全社外監査役（3名）および社内取締役（2名）で構成しております。
4．業務執行会議
取締役会の下に、社内取締役ならびに指名された執行役員（合計13名）で構成される業務執行会議を設置しております。
業務執行会議は、原則毎月1回開催し、取締役会に委任された業務手続の制定、改定および、廃止や貸出金の決裁権限の設定等の業務執行に係る事項の審議ならびに決定を行なっております。
業務執行会議資料ならびに議事内容を取締役会に報告してまいります。
5．その他リスク委員会

統合リスク管理委員会ほか、各種リスク委員会を設置しております。各種リスク委員会は市場リスクや信用リスク等について、取締役会に提案・報告し、リスク管理体制の強化を図っております。

6．内部監査

取締役会直轄の内部監査部を設置し、「内部監査規程」その他社内規程等により、内部統制の適切性・有効性を検証しております。

内部監査の状況ならびに結果については、取締役会、コンプライアンス体制再構築委員会に適時適切に報告を行なっております。

コンプライアンス体制再構築委員会の下に内部監査に関する分科会を立ち上げ、内部監査体制の再検証に着手しております。今後も、外部専門機関によるコンサルティングや外部評価を継続的に受けることにより、監査品質の向上を図ってまいります。

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

経営における監督と執行の機能を分離し経営の効率性を高めるために執行役員制度を採用しております。

取締役会の活性化と経営の透明性を高めるために社外取締役を選任し、経営環境の変化等に柔軟にかつ機動的に対応できる経営形態をとっております。

現在は、監査役会設置会社を選択しておりますが、ガバナンス態勢の強化のため、監査等委員会設置会社への移行を検討してまいります。

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
電磁的方法による議決権の行使	インターネットを利用しての議決権の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「議決権電子行使プラットフォーム」を採用しております。
その他	(1) 株主総会招集通知を当社ホームページに掲載しております。また、掲載日につきましては招集通知の発送日より、前倒しした掲載を心がけております。 (2) 招集通知のうち次の書類につきましては、法令ならびに定款の規程に基づき、当社ホームページに掲載することにより株主の皆さまにご提供しております。 ① 当社の新株予約権等に関する事項 ② 連結株主資本等変動計算書 ③ 連結計算書類の連結注記表 ④ 第207期株主資本等変動計算書 ⑤ 計算書類の個別注記表 (3) 2015年6月より、英文の招集通知を作成し当社ホームページに掲載しております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	2017年12月、国内決算IRを開催し、当社の営業戦略ならびに決算について説明を行なっております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	2017年6月シンガポール、また同年同月ロンドンを訪問し、当社の営業戦略ならびに決算について投資家に説明を行なっております。	あり
IR資料のホームページ掲載	投資者向け情報として、IR資料、有価証券報告書、四半期報告書、決算情報、ディスクロージャー誌、株主総会招集通知、(英文)IR資料・(英文)決算情報等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関しては、総合企画本部広報室が担当しております。 担当窓口:03-3279-5536	

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	社内規程第1編第1章経営方針の企業理念の目標として「各ステークホルダーとの厚い信頼が成長のエネルギーとなる企業」、また経営理念の成長のあり方として「各ステークホルダーとの価値交換性の向上を成長と定義する」と規定しております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	環境保全活動については、店舗の新設やリニューアルオープンの際に、環境配慮型設備の導入や、環境に配慮した金融商品・サービス等の提供など、環境問題に対して積極的に取り組んでおります。 ＣＳＲ活動としては、“未来の苗木プロジェクト”と名付けた、これからの社会を担う子供たちの豊かな感性を育むアート・文化プログラムなど、独自の活動に取り組んでおります。 その他、教育・文化・福祉等のさまざまな、支援活動の取組みを通じて、社会・地域とのつながりを図ってまいります。
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	経営理念・普遍的な経営方針の一つとして「限りなく透明性と納得性を高める経営」を掲げるとともに、ディスクロージャーとアカウンタビリティの充実がより実効性のあるコーポレート・ガバナンスの構築のための重要課題であると認識しております。

その他	【現在の社外役員の状況】 社外取締役4名のうち女性1名、社外監査役3名のうち女性1名を選任しております。 【ダイバーシティ（女性の活躍などの多様性）への対応について】 女性の活躍推進 （1）管理職への積極的登用（女性の所属長は支店長17人、出張所長5人を含め35人） （2）女性社員の長期的なキャリア形成支援（社外・社内研修への参加者増加） （3）ＡＳ(アソシエイト・スタッフ)やパートタイマーに対し、正規雇用への転換試験等を実施しキャリアアップを支援 （4）社内報等を活用し多様なロールモデルやキャリア形成に関する情報を発信 ＜女性活躍推進行動計画＞ [項 目] [　　内　　容　　] 計画期間　2018年4月1日～2020年3月31日 目標数値　役職者に占める女性社員比率30%以上 取組内容（1）女性社員の長期キャリア形成を支援する取組み （2）女性社員の管理職育成を目的とした取組み ＜行動計画実施状況＞ [目　標　数　値] [2019年4月1日時点（2018年4月1日時点）] 役職者に占める 30.8%（30.5%） 女性社員比率30%以上 ＜参考指標＞ [　　項　　目　　] [当社数値（）内昨年度][基 準 等] 1）管理職に占める女性比率※　16.3%（15.9%）20%以上 2）男女の平均勤続年数の差異 ※ 96.3%（96.8%）70% 3）採用者に占める女性の割合 ※ 42.8%（17.6%）20%以上 4）正規雇用への転換数　（2018年度）21名　（ 20名） ※：女性活躍推進 基本項目 【スルガ版 働き方改革の実績と方向性】 1．社員のワークライフバランス実現と環境に配慮した経営の実現に向けて （1）結婚や配偶者の転勤、介護に伴う勤務地変更希望者への対応 （2）育児休業者、長期休暇者等の職場復帰に対する勤務地の配慮 （3）産休育休制度の拡充 （短時間勤務等の活用により育児期間の柔軟な働き方の実現） （4）ワークライフバランス委員会の設置 2．適正な労働時間管理により社員の働き方の改善、社員の心身の健康維持にむけて （1）パソコン使用時間の制限（システム管理） （2）時差出勤制度の利用推進 （3）業務革新による業務の効率化推進 （4）年次有給休暇、連続休暇制度の取得推進 （5）早帰り推進日の設定（年8回のライトダウンならびに年2回の定時退社週間の実施、その他部署別ライトダウンの新設）

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

＜内部統制システム構築の基本方針＞
当社の内部統制システムについては、２０１８年９月７日付第三者委員会調査報告書ならびに同年１０月５日付金融庁業務改善命令により法令等遵守態勢、顧客保護および顧客本位の業務運営態勢、信用リスク管理態勢、経営管理態勢等についての問題点が指摘されております。これらの問題の根本原因は、創業家本位・営業至上主義の企業風土にあったこと、取締役会に十分な情報が伝えられていなかったこと、取締役会や監査役に不都合な情報をただちに伝える態勢が機能していなかったこと、取締役会や監査役が自ら調査することをしていなかったこと等が指摘されております。
当社は、こうした指摘を踏まえ、法令や定款に適合し、かつ適正な業務運営を遂行するために内部統制システムの再構築が経営課題であると考え、内部統制システム構築の基本方針をここに全面改正いたします。特に、今般の事態が、内部統制においても執行部における法令遵守態勢の確立と監視を十分にできていなかったことに起因することに鑑み、取締役会はコンプライアンス体制を抜本的に見直し、再構築するために、委員長を外部弁護士とする「コンプライアンス体制再構築委員会」を設置し、再構築のプロセス全般を同委員会に指揮・監督させることにより企業風土を一新していくこととし、また、二度と同じ過ちを起こさないよう、「お客さま本位の業務運営」、「誠実かつ公正で透明性のある企業活動」、「健全な職場環境の確保」、「反社会的勢力との一切の取引遮断」、「当事者意識を持った行動」を骨子とするコンプライアンス憲章を定めております。本基本方針に基づき構築される内部統制システムは、その実効性を高めるために、定期的に運用状況を評価し、不断に見直してまいります。

1.取締役ならびに使用人の職務の執行が法令ならびに定款に適合することを確保するための体制
(1)当社の役職員による全ての行動・判断の基準となるコンプライアンス憲章を策定し、経営者は自らが率先して実践するほか、社員への継続的な教育・研修などの機会に繰り返し伝え、コンプライアンス憲章を社員に浸透させてまいります。
(2)コンプライアンス憲章を実践するうえで必要な事項を定めた社内規程や役職員の行動指針等を整備し、役職員に対する継続的な教育・研修などを実施してまいります。
(3)取締役会は、コンプライアンス憲章の実践を阻害する事象・要因をコンプライアンス・リスクと捉え、第２線ならびに第３線に十分な資源を配分した「スリーライン・ディフェンス」（第１線の営業店、第２線の審査部等のリスクに対する監視を行なう管理部門、第３線の内部監査部）の枠組みにより、執行部が、コンプライアンス・リスク管理体制を整備・運用しているか、監視してまいります。
① 支店長をはじめとする営業店等（第１線）のリスク・オーナーシップを醸成して自律的なリスク管理を実現するとともに、支店長以外の社員でコンプライアンス統括部により任命された者をコンプライアンス・リーダーとして配置し、コンプライアンス・リスク管理の状況をコンプライアンス統括部に報告させる等により牽制機能を発揮させてまいります。
② リスクに対する監視を行なう管理部門（第２線）は、営業店等の自律的なリスク管理を独立した立場から支援・牽制してまいります。また、コンプライアンス統括部は、コンプライアンス・リスクを全社的に把握・評価して統合的に管理してまいります。
③ 取締役会直轄の内部監査部（第３線）が独立した立場からリスクベース・アプローチに基づき内部監査を実施し、各プロセスの有効性の評価を行なうほか、コンプライアンス・リスクに関する管理態勢について検証するため、各営業店の管理態勢等を監査するとともに、コンプライアンス統括部によるリスク管理体制等を監査してまいります。また、内部監査部は専門性の高い分野の監査については外部監査機関を活用した監査を行なってまいります。
(4)コンプライアンス体制を抜本的に見直し、再構築することを目的に、従来のコンプライアンス委員会に代えて委員長を外部弁護士とする「コンプライアンス体制再構築委員会」を設置しております。再構築委員会は、全役職員がコンプライアンスを実践できる体制を再構築するまでの暫定組織とし、その後は、コンプライアンス推進ならびにコンプライアンス・リスクに関する重要事項の審議機関として設置されるコンプライアンス委員会に職務を引き継いでまいります。
(5)コンプライアンスを推進・実現する最高責任者としてＣＣＯ（Chief Compliance Officer）を設置してまいります。
(6)役職員の法令違反等に関する通報を受け付ける内部通報制度やお客さまの苦情ならびに当局および銀行協会等を通じて把握した苦情・通報等のリスク情報が取締役会に適切に報告される体制を整備しております。
(7)社員が法令違反等またはその可能性を認識したときには、内部通報窓口または所属長等に速やかに報告しなければならず、報告を受けた所属長等はただちにコンプライアンス統括部に報告しなければならないことを「コンプライアンス規程」等に定め、職員に浸透させてまいります。またコンプライアンス統括部は、法令違反等の内容が重大であるときは、その内容をただちにＣＣＯに報告してまいります。ＣＣＯは、必要に応じて速やかに取締役会ならびに監査役会へ報告し、取締役会の了承を得て、違法または不適切な行為に対し、速やかに是正・再発防止措置を取るほか、経営に影響を与える恐れのある悪い知らせを速やかに組織的に共有し、対処することの必要性を職員に徹底してまいります。
(8) 内部通報制度の実効性を高めるため、役員の不正行為等の通報先として監査役通報窓口を設置してまいります。受付担当監査役は必要があるときにはＣＣＯに対して通報内容等を報告するほか、各監査役または監査役会は、調査の結果、コンプライアンス違反行為等が認められたときには、コンプライアンス委員会に調査結果等を報告のうえ、再発防止策等の必要な措置を講じるよう勧告等を行なうことができることとしております。
(9)法令等に反する行為や不正な行為が認められたときは、懲戒を含めた厳正な対処を行なってまいります。
(10)健全な企業文化を醸成するため、全ての役職員に対し融資業務や法令遵守に関して銀行員として備えるべき知見を身につけさせる教育・研修を実施する体制や中長期的かつ仕事に対する姿勢・意欲など定性項目を重視した職務評価制度を整備してまいります。

2.取締役の職務の執行に係る情報の保存ならびに管理に関する体制
取締役の職務執行に係る情報の保存・管理については、従来、経営層の口頭指示や口頭伝達が常態化して業務執行の指示の明確化や周知徹底が行なわれなかったこと、このため必要な情報が取締役会に適切なタイミングで、的確に伝えられていなかったことなどを踏まえ、文書化を徹底し、情報の的確な伝達と問題の的確な把握を実現するために以下の体制を整備・運用してまいります。
(1)取締役の職務の執行に係る情報は、法令ならびに各種の社内規程等に基づき、各会議の議事録ならびに職務執行の重要な指示・伝達事項その他の文書等を適切かつ確実に保存・管理してまいります。また、取締役、監査役および内部監査部がこれらの文書等を常時閲覧できる、また執行部に対して報告を求めることができる体制としております。
(2)情報資産の機密性、完全性、可用性確保の観点から、情報資産の重要度に応じて管理レベルを分け、情報の管理が有効に機能する体制としております。

3.損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(1) 統合的リスク管理態勢を整備するため、銀行業務に関わる全てのリスクを管理対象とする統合的リスク管理部門を設置し、定期的なリスクアセスメントの実施により、当社グループのリスクを管理してまいります。
(2) リスク管理に関する各種社内規程等を定め、リスクアセスメントの結果を踏まえ、信用リスク、システムリスク等の様々なリスクに対処するための各種リスク委員会を設置し、リスクの個別管理を行なう。各委員長は、委員会開催後速やかに議事内容について取締役会に報告してまいります。
(3) 融資審査管理態勢については、第１線の営業店、第２線の審査部等、第３線の内部監査部等が組織的にリスク管理する「スリーライン・ディフェ

ンス」の重要性を認識した態勢を構築してまいります。営業店のリスク・オーナーシップ（リスクテイクと管理の担い手としてリスク管理を責任を持って担う主体であること）意識を醸成する教育・研修を行ない、融資相談段階から適正な与信判断を行なう体制にしてまいります。信用リスク管理の第２線となる審査部は、営業部門からの圧力により牽制機能が発揮できなかった反省を踏まえ、営業部門からの威圧的言動があったときに審査本部長が「コンプライアンス体制再構築委員会」に報告する手続の導入や威圧的言動の状況を定期的に取締役会に報告するなど営業部門からの圧力の排除・防止し、審査の独立性を確保する体制を整備・運用してまいります。
(4) 審査本部が貸出金ポートフォリオ分析その他各種信用リスク分析を行ない、取締役会に定期的に報告する体制とし、信用リスク管理を適切に行なってまいります。
(5) 重要な新商品・新サービスの導入時にはリスクアセスメントを実施し、リスクを評価し、取締役会の了承を得る。また、導入後の事後検証を実施し、コンプライアンス委員会に報告する体制を整備してまいります。
(6) 内部監査部は、取締役会直轄として独立性を確保して監査を行ない、監査役会との連携を強化してまいります。内部監査の状況を定期的に取締役会に報告するほか、監査役会ならびにコンプライアンス体制再構築委員会と情報を共有する。重要な発見事項については、ただちに、取締役会、監査役会およびコンプライアンス体制再構築委員会に報告してまいります。
(7) 取締役会は、内部監査部がリスクアセスメントに基づく監査を行ない、リスク管理体制の有効性ならびに適切性に関する監査を行なう体制を整備してまいります。
(8)災害や事故等の不測の事態発生時は、社内規程等に基づき、社長を本部長とする緊急対策本部を設置し、迅速な対応を行なってまいります。

4.取締役の職務の執行が効率的に行なわれることを確保するための体制
取締役の職務執行の効率性については、過去に営業至上主義により審査の迅速化・効率化のための稟議関係書類の簡素化を行なって審査が形骸化したことなどを踏まえ、過度な効率化によるリスク管理への影響を考慮して以下の体制を整備・運用してまいります。
(1) 社内取締役ならびに執行役員で構成し、社長を議長とする業務執行会議を設置し、業務執行に係る事項の審議を行なってまいります。業務執行会議の議題、資料はすべての取締役にも共有し、議長は業務執行会議の内容を最低月１回取締役会に報告してまいります。
(2) 執行役員制度を採用して経営の意思決定・監督と業務執行を分離しております。
(3) 社長は、当社の最高経営責任者として、取締役会の定める方針に基づき、当社の業務を統括しております。
(4) 取締役会は、各種規程等により業務執行者の権限を明確にし、効率的な業務運営体制を整備しております。
(5) 取締役会は、当社の進むべき方向性ならびに具体的な数値目標を示した経営計画を策定し、進捗状況について定期的に報告させ、業務の執行を監督してまいります。
(6) 取締役会は、指名・報酬委員会の機能を実質的に果たす任意の委員会を設置し、指名・報酬など重要な事項について取締役会に対して勧告を行なう体制としております。

5.当社ならびに連結子会社等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
(1) 取締役会は、執行部が、当社ならびに連結子会社等から成る企業集団の役職員にコンプライアンス憲章を浸透させることを支援、監視してまいります。
(2)「連結子会社等管理規程」、「監査役に対する報告規程」その他の社内規程等を定め、連結子会社等から総合企画本部企画部へ、事前協議、報告を行なう体制を整備するほか、連結子会社等の経営に重大な影響を与える事項については当社へ協議、承認を求める態勢を整備しております。
(3)「内部監査規程」を定め、当社の内部監査部が連結子会社等に対する内部監査を実施し、リスク管理の状況について、実効性のあるモニタリング等を実施する内部監査態勢を整備・運用してまいります。また、当社は、「統合的リスク管理規程」を定め、連結子会社等のリスク管理を行なう体制としております。
(4) 当社ならびに連結子会社等は、「組織規程」その他の社内規程等に基づき、連結子会社等の取締役等の職務の執行が適正かつ効率的に行なわれることを確保する体制を構築しております。
(5) 当社ならびに連結子会社等は、使用人等がコンプライアンス上の問題につき直接コンプライアンス統括部ならびに外部の法律事務所に報告・相談できる内部通報制度を整備・運用してまいります。
(6) 当社ならびに連結子会社等は、会計基準その他関連する諸法令等を遵守し、財務報告の適正性を確保するための内部管理体制を整備しております。

6.監査役の職務を補助すべき使用人ならびに当該使用人の取締役からの独立性および当該使用人に対する指示の実効性確保に関する事項
(1) 監査役会に直属する監査役会事務局を設置し、監査役の職務を補助に専従する使用人を置いております。
(2) 監査役補助者は、取締役から独立した立場を堅持し、監査役の指揮命令に従う。監査役補助者の人事考課、人事異動等は、常勤監査役の承諾を得ることとしております。

7.取締役および使用人等が監査役に報告をするための体制その他監査役への報告に関する体制
(1) 当社ならびに連結子会社等の取締役、使用人等およびこれらの者から報告を受けた者は、法令ならびに社内規程等に基づき監査役に報告を行なうほか、監査役から業務執行に関する事項の報告を求められたときには、速やかに報告を行なってまいります。
(2) 当社ならびに連結子会社等は、監査役に報告をした者に対し、当該報告を行なったことを理由として不利益な取扱いを行なわないこととしております。
(3) 監査役会は、必要に応じ、当社ならびに連結子会社等の会計監査人、取締役、内部監査部、コンプライアンス統括部等に属する使用人その他の者に対して報告を求めることができるとしております。
(4) 監査役は、取締役会に出席するほか、業務執行会議ならびにリスク委員会規程に定める各リスク委員会およびコンプライアンス委員会に出席し、意見を述べることができるとしております。
(5) 監査役は、内部監査部が実施した連結子会社等に対する内部監査の監査結果について、連結子会社等の所管部署から報告を受けることとしております。

8.監査役の監査が実効的に行なわれることを確保するための体制
(1) 監査役は、会計監査人、内部監査部、コンプライアンス統括部とそれぞれまたは複数の部門で、定期的に意見交換を行なうなど連携を強化するとともに、代表取締役と定期的に会合を持ち、相互認識を深めてまいります。
(2) 監査役会は、監査役の円滑な職務の遂行を確保するため、独自に顧問弁護士と契約し、必要に応じて助言を得る体制としております。
(3) 監査役の職務の執行に係る費用等については、請求があれば速やかに支払い、必要に応じて前払いを行なっております。

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 更新

（1）反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
当社ならびに連結子会社等は、公共の信頼を維持し、業務の適切性・健全性を維持するために、反社会的勢力とは銀行での取引のみならず、他社との提携による金融サービスの提供などの取引を含め、グループ一体となって一切の関係を遮断し、反社会的勢力を排除することとし、その旨

を内容とする基本方針を別に定めております。

⑵ 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
上記⑴の基本方針に則り、具体的な内容を社内規程等に定めております。
②対応統括部署ならびに不当要求防止責任者
コンプライアンス統括部を反社会的勢力に関する対応を統括する部署とし、反社会的勢力との取引排除に関する企画・統括等の対応を行なってまいります。
また、不当要求防止責任者を各営業拠点・本部部署等に設置し、反社会的勢力からの不当要求に対応する体制を整備してまいります。
③外部の専門機関との連携状況
コンプライアンス統括部は、警察、暴力団追放運動推進センター、反社会的勢力対応を専門とする弁護士、AML／CFTにかかる態勢整備を専門とする外部コンサルティング会社等、外部専門機関との緊密な連携体制を構築してまいります。また、各営業店においても最寄の警察署等との協力体制を構築してまいります。
④反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況
コンプライアンス統括部が、反社会的勢力に対する情報収集ならびに一元的な管理を行なってまいります。
⑤対応マニュアルの整備状況
コンプライアンス規程ならびにその下部規程において、反社会的勢力に対する対応方法を規定しております。今般の業務改善命令を踏まえ、同様の事態が発生することのないよう、随時、マニュアルの見直しを継続してまいります。
⑥研修活動の実施状況
反社会的勢力への対応につき、定期的な研修を実施しております。今般の業務改善命令を踏まえ、同様の事態が発生することのないよう、反社会的勢力との取引の防止や、AML／CFTに係る顧客管理の強化について、随時、研修活動を行なってまいります。

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

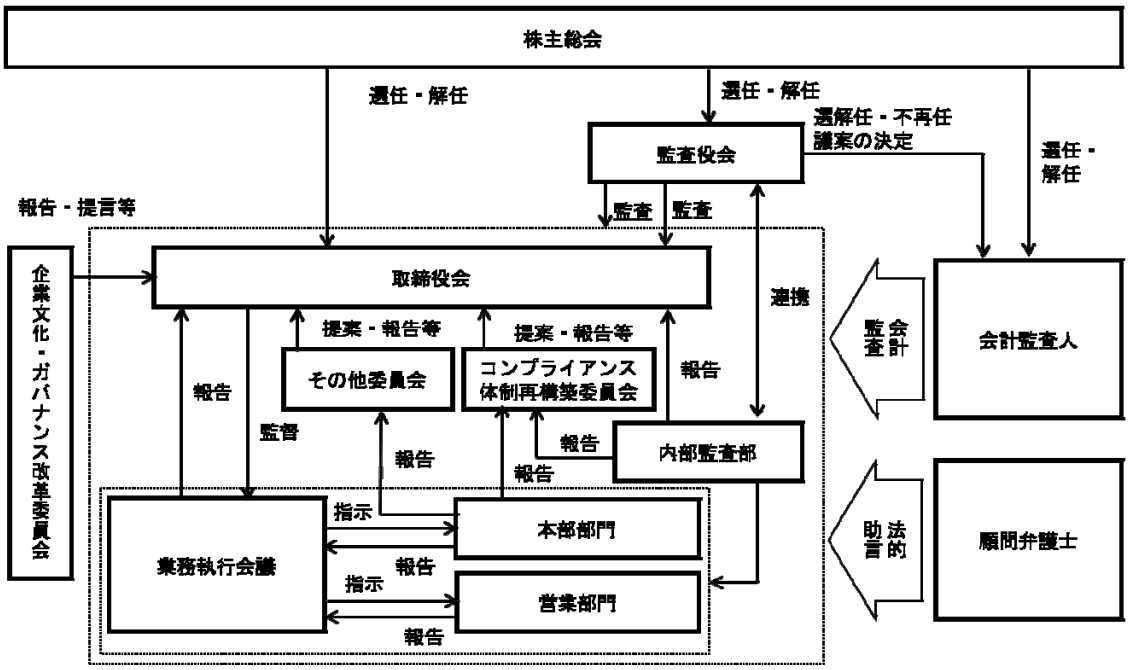
当社では、会社法施行規則第118条第3号に定める基本方針は策定しておりませんが、財務ならびに事業の方針の決定を支配することを目的とした当社株式の大量取得行為の対象とならないよう、株主価値の向上、より実効性のあるコーポレート・ガバナンスの構築・運営、株主・顧客・社員・地域社会などのステークホルダーとの信頼関係の維持に努めております。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

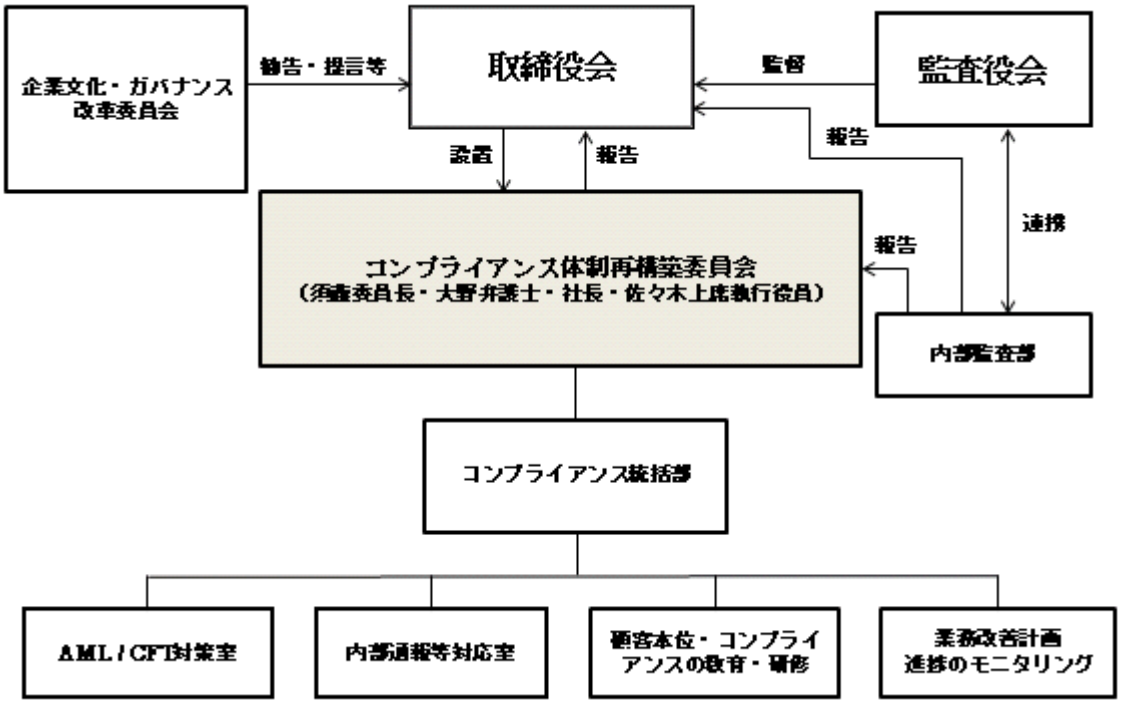
＜コンプライアンスに関する事項＞
当社は、第三者委員会の調査報告および金融庁の行政処分を真摯に受け止め、コンプライアンス体制を抜本的に見直し、再構築するため、従来のコンプライアンス委員会に代えてコンプライアンス体制再構築委員会を設置いたしました。コンプライアンス体制再構築委員会において審議した事項は取締役会に対して報告を行なうとしております。
コンプライアンス体制再構築委員会の任務を実行するコンプライアンス統括部内には、外部の専門性のある弁護士を配置し、コンプライアンス体制を再構築するプロセス全般を指揮・監督してまいります。また、コンプライアンス統括部の中に、下記の施策を行なうための分科会や対応室を置き、各種コンプライアンス施策を実行してまいります。
なお、コンプライアンス体制再構築委員会は、全役職員がコンプライアンスを実践できる体制を再構築するまでの暫定組織とし、その後は、コンプライアンス委員会に職務を引き継いでまいります。
・顧客本位の業務運営態勢の確立と全行的な意識の向上および健全な企業文化の醸成に向けた教育・研修（ハラスメント研修を含む）
・内部通報制度の再構築
・反社会的勢力対応並びにマネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策に係る管理体制の再構築
また、コンプライアンス体制再構築委員会は、業務改善計画の進捗モニタリング（シェアハウス等顧客対応室の対応状況および、創業家ファミリー企業問題対応状況のモニタリング）も行なっております。

＜適時開示体制の概要＞
当社は、投資者の視点に立った迅速、正確かつ公正な会社情報の開示を適切に行なうことを目的として、「会社情報の開示に関する規程」を制定し、会社情報の開示に係る社内体制の維持・向上に努めてまいります。
本規程において、当社ならびに連結子会社等における決定事実に関する情報、発生事実に関する情報もしくは決算等に関する情報で重要な会社情報を迅速、正確かつ公平に開示に努めるよう定めております。

【コーポレートガバナンス体制の模式図】



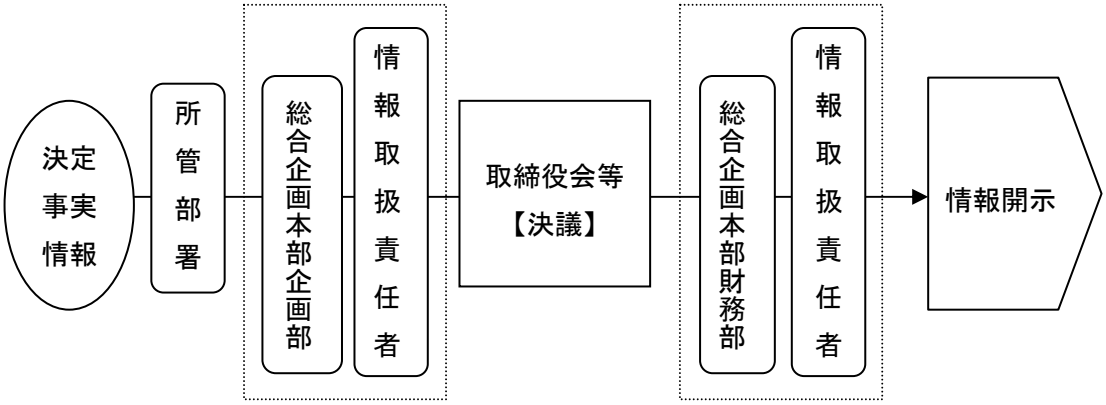
【コンプライアンス体制図】



情報開示に係る組織体制図

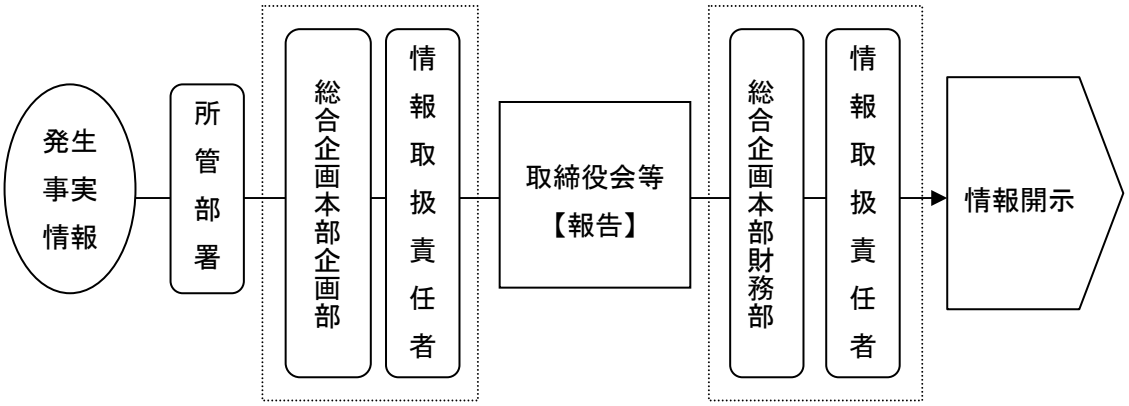
１．決定事実に関する情報

会社の重要な施策に係る決定事実に関する情報は、取締役会等の承認後ただちに情報開示を実施します。



２．発生事実に関する情報

会社の重要な施策に係る発生事実に関する情報は、業務執行会議等の承認後ただちに情報開示を実施します。



３．決算に関する情報

決算内容に関する情報は、取締役会等の承認後ただちに情報開示を実施します。

