最終更新日：2021年7月12日
三井住友トラスト・ホールディングス株式会社
取締役執行役社長 高倉　透
問合せ先：03-6256-6000
証券コード：8309
https://www.smth.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

(1) コーポレートガバナンスの基本的な考え方
当社は、当グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資することを目的に、コーポレートガバナンスに関する指針として「コーポレートガバナンス基本方針」を制定し、当社Webサイトに掲載しています。
https://www.smth.jp/about_us/management/governance/policy.pdf
当社は、信託の受託者精神に立脚した高い自己規律に基づく健全な経営を実践し、社会からの揺るぎない信頼を確立するために、次の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。
・当社は、株主の権利を尊重し、株主が権利を適切に行使することができる環境の整備と株主の実質的な平等性の確保に取り組んでまいります。
・当社は、社会的責任や公共的使命の重要性を認識し、株主、お客さま、社員、事業パートナー及び地域社会をはじめとしたさまざまなステークホルダーとの適切な協働に努め、高い自己規律に基づき健全に業務を運営する企業文化・風土を醸成してまいります。
・当社は、ステークホルダーとの建設的な対話を行う基盤を構築するために、ディスクロージャーポリシーを別途定め、非財務情報を含む会社情報の適切な開示と、企業経営の透明性の確保に努めてまいります。
・当社は、当グループの経営管理機能を担う金融持株会社として、指名委員会等設置会社の機関設計を採用し、執行と監督の分離による取締役会の監督機能の実効性確保に努めてまいります。
・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よう、ステークホルダーとの間で建設的な対話を行います。
(2) グループにおける当社の役割と機能
当グループにおいて、当社は、グループ全体の経営方針やビジネスモデルを決定し、グループ各社に浸透を図るとともに、当該方針等に基づき策定された各社の経営計画の実現等を可能とするグループ経営管理の役割を発揮すべく、次の機能を担っています。
≪グループ経営戦略企画機能≫
三井住友信託銀行及びその他当社が直接出資する子会社・関連会社（以下総称し、「直接出資会社」といいます。）の事業戦略の調整を図り、グループ全体の収益及び株主価値の最大化を図る経営戦略を策定します。
≪業務運営管理機能≫
業務運営は直接出資会社が担う一方、当社は直接出資会社の業務運営状況をグループ戦略との整合性等の観点から管理するとともに、各業務の業績把握等を行います。
≪経営資源配分機能≫
グループの経営資源(人員・経費・システム投資・資本等)の配分を行うとともに、直接出資会社における経営資源の使用状況を管理します。
≪リスク管理統括機能≫
グループ全体のリスク管理の基本方針を策定するとともに、直接出資会社のリスク管理状況のモニタリング等を行います。
≪コンプライアンス統括機能≫
グループの企業倫理としての基本方針及び役員及び社員の行動指針としての遵守基準を策定するとともに、直接出資会社におけるコンプライアンス遵守状況のモニタリング等を行います。
≪内部監査統括機能≫
グループ全体の内部監査の基本方針を策定するとともに、直接出資会社の内部監査態勢の整備状況等を把握し、直接出資会社に対して必要な指示等を行います。

【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】 更新

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、全て実施しています。
改訂後のコーポレートガバナンス・コードの内容を踏まえた更新は、準備が出来次第速やかに提出します。（一部改訂後コードに基づき記載しています。）

【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

以下の一部の原則については、改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき、現在の状況等を含めて記載しています。
・【補充原則2-3-1】＜社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題＞
・【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＞
・【補充原則3-1-3】＜サステナビリティについての取組み＞
・【補充原則4-2-2】＜経営資源の配分・事業ポートフォリオへの取締役会の実効的監督＞

【原則1－4】
＜株式等の政策保有に関する方針＞
・当グループは、2021年度経営計画において、「企業価値の向上による果実を家計にもたらす資金・資産・資本の好循環の構築」を重点取組事項として掲げました。
・その実現に向け、当グループは、投資家としての立場と企業価値向上のソリューション提供を行う立場の双方に立つ信託銀行グループとしての特性に一段と磨きをかけ、従来型の「政策保有株式」（資本・業務提携等を目的とせず、安定株主として保有する取引先の株式等）は原則すべて保有しないという方針へ転換しております。
・当該方針のもと、取引先の取り巻く環境やステークホルダーの動向を踏まえ、各社の持続的な企業価値向上と課題解決に向けた対話を行い、そうした対話を通じて政策保有株式の削減を加速させます。当面の削減目線として、2021年度から2022年度の2年間で、取得原価1,000億円の削減

を目指します。
・なお、取引先との合意を得て政策保有株式を削減するまでの期間は、取締役会において政策保有株式の保有に伴う便益・リスクと資本コストとの関係の精査・検証を行います。

＜政策保有株式の削減実績について＞
・2016年度から2020年度までの5年間で、累計1,426億円（取得原価）の削減を行いました。2021年3月末時点の普通株式等Tier1資本（有価証券評価差額除き）に対する比率は28%となっています。

＜保有状況の検証＞
・採算性基準に基づき、下記指標により、政策保有株式の保有に伴う便益・リスクと資本コストとの関係を精査・検証しております。
●採算性指標
（信用コスト・経費等 控除後利益）÷（株式リスクアセット＋与信リスクアセット）
・2021年3月末時点では、政策保有株式の簿価残高の2割程度が、採算性基準未充足です。
・2021年度以降は、新たな方針のもとで、採算性基準に基づき政策保有株式の保有に伴う全体及び個社の便益・リスクと資本コストとの関係の精査・検証を継続しつつ、採算性に関わらず、取引先各社の持続的な企業価値向上及び課題解決に向けた対話を行い、その中で削減に向けた協議を進めてまいります。そうした協議の状況を踏まえ、政策保有株式の削減が財務目標・顧客基盤等へ与える影響の見通しを精査のうえ、政策保有株式の削減目線・活動の妥当性を検証し、取締役会において定期的に確認いたします。

＜政策保有株式に係る議決権行使基準＞
・当社及び当社の中核子会社たる三井住友信託銀行は、政策保有株式の発行会社（以下、「政策保有先」といいます。）の経営状況等を勘案し、政策保有先及び当グループの中長期的な企業価値の向上の観点から、議案毎に賛否を総合的に判断し、議決権を行使します。
・政策保有先の業績等の長期低迷や組織再編、重大なコンプライアンス違反の発生等の事情により、議決権の行使にあたり特別な注意を要する場合には、政策保有先との対話を含む様々な方法により、十分な情報を収集のうえ、特に次に記載する議案については留意しつつ議案に対する賛否を判断します。
（剰余金処分議案、取締役・監査役選任議案、監査役等への退職金贈呈議案、組織再編議案、MBO議案等）
・政策保有株式に係る議決権の行使にあたり、利益相反のおそれがある場合には、当社が別途定める利益相反管理方針に従い、適切な対応を実施します。
・なお、今般の政策保有株式に関する方針の転換を踏まえて、2022年6月以降の株主総会での適用も視野に入れ、議決権行使態勢の高度化について検討を行い、2021年11月の中間決算発表時を目処に、政策保有株式にかかる議決権行使の考え方について公表する方向で進めてまいります。

【補充原則1－4－1】
＜政策保有株主から自社株式の売却意向が示された場合の対応方針＞
政策保有株主から株式の売却等の意向が示された場合において、取引の縮減の示唆等により売却を妨げることはいたしません。

【原則1－7】
＜関係当事者間取引の管理体制＞
当社は、「コーポレートガバナンス基本方針」第13条（関係当事者間取引の管理体制）において、当グループ各社がその役員や主要株主等との取引を行う場合には、当該取引が当グループ及び株主共同の利益等を害することが無いよう、取引条件が一般の取引と同様であることが明白な場合を除き、当該取引についてあらかじめ取締役会に付議し、その承認を得るものと規定しています。また、法令等に従い利益相反管理方針を別途定め、その概要を公表するとともに、お客さまの利益を不当に害することがないよう、当該方針に則り利益相反のおそれのある取引を適切に管理しています。

【補充原則2－2－1】
＜会社の行動準則の実践状況レビュー＞
年に一度実施している従業員の満足感、負担感、会社の将来性、仕事・上司・職場・会社への現状に対する認識など当グループ社員の意識調査とコンプライアンス調査の結果を取り纏め、取締役会に報告のうえ、行動準則の遵守状況や当社の企業風土などを共有しています。

【原則2－3】【補充原則2－3－1】
＜社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題＞
当グループは、サステナビリティをめぐる課題を経営のテーマとして適切に対応するために、社外役員、及び社外有識者のご意見を参考に重要課題（マテリアリティ）を特定しています。これら重要な課題への対応を実務レベルで強化するとともに、社会との共通価値創造のための経営課題と位置づけ、取締役会レベルで重要度の高いテーマについて多面的な議論を行い、当グループの長期的な企業価値向上に向けて取り組んでいく方針です。
2020年度からスタートした中期経営計画において経営の根幹に据えました「社会的価値創出と経済的価値創出の両立」の実現に向けて、今年度は、マテリアリティ項目のKPIを設定するなど、管理手法の高度化を進めてまいります。
特に、気候変動については、2019年10月に設置しましたTCFD対応推進プロジェクトチームにて、気候変動に関連するリスクマネジメントや情報開示の強化に取り組んでおり、定期的に、諮問機関であるリスク委員会や取締役会にて審議を行っています。

【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＞
1.多様性の確保についての考え方、人材育成方針、社内環境整備方針
当グループでは、個々人の多様性と創造性が組織の付加価値として存分に生かされ、働くことに夢とやりがいを持てる職場を提供するとともに、高度な専門性と総合力を駆使してトータルなソリューションを提供できる人材集団を形成し、その活躍を推進するための人事の基本方針を策定しています。
また、2018年4月には「三井住友トラスト・グループ人材育成方針」を制定し、職場の環境整備及び人材力の強化に取り組んでいます。
2.多様性の確保の状況
・信託銀行グループとしての強みの源泉である多様性確保に向けて、新卒採用に加え、キャリア採用についても積極的に実施しています。近年では、異業種からの採用も含め、中核子会社である三井住友信託銀行においては、国籍に関わらず、日本国内で毎年約100人前後のキャリア採用を実施しており、年間採用数の約2割の人材をキャリア採用にて確保しています。
・海外の各拠点においては、合計700名超の現地スタッフが活躍しています。
・女性の管理者の登用については、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（以下、「行動計画」という。）として、2020年3月までに課長級以上の女性管理職を300名とする目標を掲げ、2019年10月に357名と前倒しで目標を達成しました。2020年4月からは、意思決定ラインにおける女性を増やすことを目的に、2023年3月末までに課長以上のラインのポストに就く女性の比率を12%以上、マネジメント業務を担う女性の比率を30%以上とする新たな行動計画を策定し、統合報告書等にて開示しています。

今後も引き続き、人事の基本方針及び人材育成方針を踏まえた職場環境の整備、登用や研修等を実施し、多様な人材の活躍を推進してまいります。

【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＞
三井住友信託銀行企業年金基金は2016年2月、日本版スチュワードシップ・コードへの対応方針を表明しているため、企業年金のアセットオーナーとしてのスチュワードシップ活動を支援するうえで、グループ内の企業年金業務経験者を運用執行理事として派遣しています。また、2018年10月に企業年金基金のホームページを開設し、受益者（加入者・受給権者）向けに、各運用機関の運用状況に関するモニタリング等の活動報告を行っています。
企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反の管理に関して、企業年金としては、厚生労働省のガイドラインに基づき定めている「運用基本方針」により、受益者の利益最大化を図っています。具体的には運用機関の選定・モニタリング（議決権行使等のスチュワードシップ活動含む）を通じて、年金資産価値を向上させます。また、専門家で構成される資産運用委員会、及び受益者代表が半数を占める代議員会にて、運用基本方針に基づく運用がなされているか・利益相反がないかを都度検証する体制となっています。

【原則3－1】【補充原則3－1－3】
＜経営理念、中期経営計画＞＜サステナビリティについての取組み＞
・当グループでは、経営理念を定め、当社Webサイトに掲載しています。
https://www.smth.jp/about_us/philosophy/index.html
・中期経営計画については、「社会的価値創出と経済的価値創出の両立」を経営の根幹に据えて、当グループが信託銀行グループとして果たす役割・機能、自らの存在意義（パーパス）を長期的な視点として捉え直し、この3年間の戦略を策定しました。
https://www.smth.jp/news/2020/200514-1.pdf
・当社の中長期的な経営戦略に加え、コーポレートガバナンス変革に関する取組み、フィデューシャリー・デューティー高度化の取組み、サステナビリティの取組み等を具体的に記載した「統合報告書」を毎年発行し、当社Webサイトに掲載しています。
https://www.smth.jp/ir/disclosure/index.html
・サステナビリティの取組みについては、より詳細に網羅的に記載した「サステナビリティレポート」を発行し、当社Webサイトに掲載しています。
2020年度は、世界経済フォーラム国際ビジネス協議会に基づき取り纏められたステークホルダー資本主義の測定指標を踏まえ、「ガバナンス」「地球（環境）」「人（社会）」「豊かさ（経済）」という4つの観点から作成しました。
https://www.smth.jp/csr/report/index.html
・サステナビリティのテーマ別レポートについても、当社Webサイトに掲載しています。
特に、TCFD（気候変動）レポートについては、従来の気候変動レポートの内容から改訂し、TCFD提言に沿った開示をしています。「戦略」パートでは、移行リスク・物理的リスクのシナリオ分析結果に関する開示を、「指標と目標」パートでは、三井住友信託銀行のサステナブルファイナンス目標やCO2削減中長期目標の開示をしています。
https://www.smth.jp/csr/report/index.html

主なテーマ別レポート
〇TCFD（気候変動）レポート
〇自然資本レポート
〇環境不動産レポート
〇シニア世代応援レポート　等

＜コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方・基本方針＞
・コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針等については、本報告書1．(1) コーポレートガバナンスの基本的な考え方に記載していますのでご参照ください。

＜取締役等の報酬決定の方針・手続き＞
役員報酬については、報酬委員会が、その適切性等について検討を行い、決定します。報酬委員会が取締役・執行役等の役員報酬を決定するに際しての方針及び手続きに関する詳細は、本報告書【取締役・執行役報酬関係】（別紙2）に記載しており、また、報酬委員会の概要につきましては、本報告書【業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項】に記載していますので、ご参照ください。

＜取締役・執行役候補者の指名・解任方針と手続及び経営陣幹部の個々の選任理由＞
・当社は、「コーポレートガバナンス基本方針」の第5条（取締役・執行役の指名・解任方針）に定める指名方針に沿って、指名委員会にて幅広い多様な人材の中から取締役・執行役候補者を決定することとしています。
また、同条に定める解任方針に沿って、取締役・執行役の解任を審議することとしています。
なお、取締役及び執行役の個々の選任理由につきましては、本報告書の別紙1をご参照ください。
（社外取締役については本報告書【社外取締役に関する事項】に記載していますのでご参照ください）

【補充原則4－1－1】
＜経営陣に対する委任の範囲の概要＞
当社は、「コーポレートガバナンス基本方針」第3条（取締役会の役割）において、次の通り定めており、取締役会の決議により執行役に委任しています。
・取締役会は、当グループの経営の基本方針を定め、経営全般に対する監督機能を担うことにより、当グループの経営の公正性・透明性を確保します。
・取締役会は、原則として法令で定められた専決事項以外の業務執行の決定を執行役に委任し、執行役等の職務の執行を監督することをその中心的役割とします。

【補充原則4－1－3】
＜最高経営責任者等の後継者の計画について＞
当社は、当社、三井住友信託銀行及び三井住友トラスト・アセットマネジメントの経営者のサクセッションプランとして、経営者としての資質や役員として求められる人材像を明確化するとともに、経営人材育成のための研修、会議及び人材登用運営を定めた「経営者後継人材育成計画」を指名委員会にて審議の上策定し、運営しています。

【補充原則4－2－2】
＜経営資源の配分・事業ポートフォリオへの取締役会の実効的監督＞
当社は、中期経営計画の基本方針の1つとして事業ポートフォリオの強化（持続的・安定的な成長への基盤強化）を掲げ継続推進しており、取締役会においては、今後とも重点的に議論を深めていくとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するべく確り監督してまいります。

【原則4－6】
＜経営の監督と執行＞
当社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行に携わらない非執行取締役比率73%で取締役会を構成し、また社外取締役を取締役会議長に選任しています。取締役会議長の詳細については本報告書【社外取締役のサポート体制】をご参照ください。

【原則4－8】
＜少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任するための取組方針＞
当社は、「コーポレートガバナンス基本方針」第4条（取締役会の構成）において、コーポレートガバナンスにおける社外取締役の機能の重要性に鑑み、取締役会の人数のうち、独立性ある社外取締役の占める割合を原則3分の1以上として運営する旨定めています。
また、「コーポレートガバナンス基本方針」第5条（取締役・執行役の指名・解任方針）により、社外取締役の選任に当たっては、当社の独立性判断基準を満たし、一般株主との間で利益相反が生ずるおそれが無いと認められる者、当社の経営理念を理解し、信託銀行グループとしての社会的な責務や役割に十分な理解を有する者、社外取締役としての役割を十分認識し、企業経営、経済、法務、会計、税務、監査等の分野における知識や経験を生かして、当社の取締役及び経営を監督し、的確・適切な意見・助言を行い得る者、との指名方針に沿って、幅広い多様な人材の中から決定することとしています。

＜独立社外取締役の活用＞
当社は、「コーポレートガバナンス基本方針」の第7条（委員会の設置）により、コーポレートガバナンスの実効性を確保するとともに、当グループのビジネスモデルの健全性及び信頼性、並びに経営の透明性をより一層高めていくために、会社法により設置が求められる指名委員会、報酬委員会、及び監査委員会に加え、取締役会の諮問機関として独立社外取締役が参画するリスク委員会及び利益相反管理委員会を設置することとしており、これら全ての委員会の委員については、社外委員を過半数とすると共に、委員長を社外取締役又は社外有識者としています。詳細については本報告書「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)」をご参照ください。

【補充原則4－8－1】
＜独立社外取締役の独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有＞
コーポレートガバナンスの実効性をさらに高めるべく、社外取締役のみが参加する社外取締役会議を定期的に開催しています。社外取締役同士の忌憚のない活発な議論により、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を行うことで、取締役会の客観性や独立性の強化に役立てています。

【原則4－9】
＜独立社外取締役にかかる独立性判断基準＞
当社は独立役員にかかる独立性判断基準を制定し、その詳細については、本報告書【独立役員関係】に記載するとともに当社Webサイトに掲載しています。
https://www.smth.jp/about_us/management/governance/independence.pdf

【補充原則4－11－1】
＜取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方＞
当社は、取締役候補者を決定するに際し、幅広い業務領域において、各事業分野の経営に強みを発揮できる人材、及び経営管理に適した人材等のバランスに配慮し、信託銀行グループとしての幅広い業務領域を適切に監督するのに相応しい、取締役会全体としての知識、経験、能力のバランス及び多様性を確保することとしており、「コーポレートガバナンス基本方針」の第4条（取締役会の構成）、及び第5条（取締役・執行役の指名・解任方針）に詳細を定めています。これに沿って、2017年6月当社に女性社外取締役を、2019年6月には当社に法律専門家である社外取締役、中核子会社である三井住友信託銀行には女性社外取締役（2名）を、2021年6月には当社女性社外取締役（2名）をそれぞれ選任するなど、グループ全体として着実に多様性の実現を図っています。
また、社外取締役には、他社での経営経験を有する複数の社外取締役を既に選任しており、社外取締役のいわゆるスキル・マトリックスについては、定時株主総会招集ご通知の株主総会参考書類にて開示しております。

【補充原則4－11－2】
＜取締役における、他の上場会社の役員の兼任状況＞
社外取締役における、他の上場会社の役員の兼任状況については、本報告書【社外取締役に関する事項】に記載しています。
社外取締役以外の取締役の、他の上場会社の役員の兼任はありません。

【補充原則4－11－3】
＜取締役会全体の実効性に係る分析・評価の結果の概要＞
当社は、毎年、取締役会の実効性を評価（以下、「取締役会評価」といいます。）し、抽出した課題に対する改善策を検討・実施していくことで、PDCAサイクルを機能させ、取締役会の実効性向上に取り組んでいます。
2020年度の取締役会評価では、多面的な評価とすることを目的として、「取締役会の自己評価」「取締役会から各委員会に対する評価」「各委員会の自己評価」「執行役から取締役会に対する評価」等を実施し、加えて、今年度から、取締役個人としての自己評価も開始しています。これらの評価と併せて、第三者機関（外部コンサルタント）によるレビューを受け、異なる視点からの検証や新たな気づきを得た上で、当社としての自己評価を実施しています。
当該外部コンサルタントからの助言やサポートを得つつ、取締役へのアンケート・インタビューを主とした調査を実施したところ、取締役会及び各委員会における一定の実効性を確認するとともに、新たな課題を認識することができました。

＜評価プロセス＞
2020年度の取締役会評価においては、以下のとおり、アンケート及びインタビューを実施の上、第三者機関（外部コンサルタント）によるレビューを踏まえつつ、取締役会及び各委員会の実効性の評価を実施しました。
・評価対象
　取締役会、指名委員会、報酬委員会、監査委員会、リスク委員会、利益相反管理委員会
・回答者
　取締役、執行役、各委員会の委員
・回答方法
　①　取締役、執行役、各委員会の委員に対するアンケート（5段階評価の選択式設問および記述式設問）
　②　取締役に対する第三者機関（外部コンサルタント）によるインタビュー
＜2019年度の取締役会評価において認識された課題への取り組み＞
2020年度は、2019年度の取締役会評価において認識された以下の課題に取り組み、2020年度の取締役会評価において、各課題の改善状況を確

認した結果、一定の改善が確認できました。
①新型コロナウイルス感染拡大の影響を踏まえた中期経営計画の進捗状況の監督と助言
②グループ各社における内部統制システムの体制・運営の高度化
③監督と執行の役割期待を意識した、取締役会に相応しい運営の更なるレベルアップ
＜2020年度における取締役会評価の実施結果の概要と今後の取り組み＞
2020年度の取締役会評価において、当社は、取締役会及び各委員会がそれぞれの目的を意識して運営されることで審議内容の充実と監督機能強化が図られており、一定の実効性が確保されていると評価しています。
一方、取締役会評価を通じ、取締役会及び各委員会が改善・向上すべき課題として以下の3点を認識したことから、これらの課題に継続的に取り組むこととしています。
①中期経営計画で掲げた重要テーマ、中長期的な経営課題及び戦略に関する議論の充実
②グループベースでの内部統制システム・ガバナンスの更なる実効性向上とその検証
③取締役会の課題認識に関する執行との対話充実・対応促進
当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、引き続き取締役会評価を通じたＰＤＣＡサイクルを機能させることで、取締役会及び各委員会のさらなる実効性の向上に取り組んでまいります。
なお、2020年度　取締役会評価の実施結果の概要については、当社Webサイトに掲載しています。
https://www.smth.jp/about_us/management/governance/index.html

【補充原則4－12】
＜取締役会における審議の活性化＞
取締役会は執行役等の職務執行状況を監督するとともに、経営の基本方針を定め、経営計画の策定を通じてビジネスモデルの選択とリスクテイクの判断等を行っています。取締役会では、このような役割を果たすため、法令や規程上の要請事項のほか、経営上の重要な課題や、中長期的な視点に立ったテーマを「経営テーマ」として選定し、特に結論を得ることを目的とせず、取締役会において自由に審議しています。
このような取り組みを通じ、経営の根幹を成す重要なテーマに関して、社外取締役の知見や視点を活用しています。

【補充原則4－14－2】
＜取締役に対するトレーニングの方針＞
当社は、「コーポレートガバナンス基本方針」第6条（取締役の研修等の方針）において、取締役に対するトレーニングの方針を、次の通り定めています。
・当社は、取締役が、その役割及び機能を果たすために必要とする、経済情勢、業界動向、法令遵守、コーポレートガバナンス、及び財務会計その他の事項に関する情報を収集・提供し、取締役の職務執行を支援する。
・当社は、社外取締役が、その役割及び機能を果たすために、当グループの経営戦略、経営計画、各種事業の状況、経営環境及び経営課題等につき、その就任後適時に、各所管部署又は担当役員等から説明を受け、十分な理解を形成できるようにする。
また、2016年2月に、「取締役等に関するトレーニング方針」を定め、これまで実施してきた研修・説明会等を体系的に明示するとともに、トレーニングの実施状況については、適宜取りまとめのうえ、取締役会に報告する運営としています。
2020年度の実施状況は、以下の通りです。

1．社外取締役に対する業務等に関する知識習得の機会提供
・新任社外取締役を主対象とした業務説明会の実施：毎年、新任社外取締役向けに、経営管理各部及び主要事業企画部より、業務内容や課題等を説明しているもの。2020年度は就任が無かったことから、既任社外取締役向けに、外部の講師を招いて、専門性の高いテーマ（グループガバナンスの在り方、グルーバル金融規制、サイバーセキュリティ）を取り上げて実施。その他に、金融経済動向、当グループデジタル戦略など、社外取締役の関心が高いテーマや専門的で理解しにくいテーマを加え、説明会の向上を図った。
・取締役会議案内容の事前説明の実施。
・期初開催されるグループ経営戦略会議への出席。
・コンプライアンス研修の実施（社内役員と合同）：米国コンプライアンス・ハイレベル研修と役員コンプライアンス研修に出席。
・監査委員・監査等委員ヒアリングとして開催された「役員ヒアリング」「執行役ヒアリング」「関係会社社長ヒアリング」への同席。

2．社内役員を主対象とした各種研修
・専門性の高いテーマにおける勉強会の実施：外部の講師を招いて、専門性の高いテーマ（グループガバナンスの在り方、グルーバル金融規制、サイバーセキュリティ）を取り上げて、社外取締役と合同にて実施。
・定例勉強会の実施：調査部、三井住友トラスト基礎研究所、三井住友トラスト・アセットマネジメントから講師を招いて、経済動向、不動産マーケットの動向、ESG評価等をテーマに定例的な勉強会を開催。
・コンプライアンス研修の実施：米国コンプライアンス・ハイレベル研修と役員コンプライアンス研修の実施。
・新任執行役員研修の実施：店部長から、全体最適、未来創造、イノベーション推進ができる経営層（執行役員）に変革すべく、当社役員に求められている期待事項を深く理解し、大きく意識転換を図ることを目的に実施。
・人権研修の実施：事例紹介に基づく研修。

【原則5－1】
＜株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取り組みに関する方針＞
当社は、「コーポレートガバナンス基本方針」第17条（株主等との建設的な対話に関する方針）及び統合報告書の別冊である「ディスクロージャー誌 資料編」において、株主等との建設的な対話に関する方針を、次の通り定めています。
・当社は、株主等との建設的な対話を重視し、経営陣幹部を中心に様々な機会を通じて対話を持つように努めてまいります。
・当社は、建設的な対話を通じて、当社経営方針に係る理解を得る努力を行うとともに、株主等の声に耳を傾けることで、資本提供者等の目線からの経営分析や意見を吸収及び反映し、当グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に取り組んでまいります。
なお、株主との建設的な対話を促進するため、当社はIR活動を積極的に行っています。対話促進のための体制整備・取り組みや方策等、詳細については本報告書【IRに関する活動状況】をご参照ください。

2．資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

【大株主の状況】

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）	33,542,100	8.94
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	23,630,900	6.30
株式会社日本カストディ銀行（信託口9）	6,781,400	1.80
株式会社日本カストディ銀行（信託口7）	6,564,500	1.75
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140051	6,183,100	1.64
株式会社日本カストディ銀行（信託口5）	5,718,300	1.52
STATE STREET BANK WEST CLIENT － TREATY 505234	5,183,135	1.38
株式会社日本カストディ銀行（信託口6）	5,066,400	1.35
ＪＰモルガン証券株式会社	4,833,859	1.28
バークレイズ証券株式会社	4,598,200	1.22

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

・大株主の状況については、2021年3月31日現在を記載しております。
・割合(%)については、小数点第3位以下を切り捨てています。
・ブラックロック・ジャパン株式会社から、2014年10月21日付で株券等の大量保有の状況に関する大量保有報告書の提出があり、ブラックロック・ジャパン株式会社他9名が2014年10月15日現在で以下のとおり当社普通株式を保有している旨の報告を受けましたが、当社として2021年3月31日現在における実質所有状況の確認ができないため、上記大株主の状況には含めておりません。
なお、当社は2016年10月１日付にて株式併合（当社普通株式10株につき1株の割合で併合）を実施しておりますが、下記の保有株券等の数は株式併合前の株数を記載しております。
大量保有者名ブラックロック・ジャパン株式会社（他共同保有者9名）
保有株券等の数197,950,253株（共同保有者分を含む）
株券等保有割合5.07%
・野村證券株式会社から、2020年7月21日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、野村證券株式会社他2名が2020年7月15日現在で以下のとおり当社普通株式を保有している旨の報告を受けましたが、当社として2021年3月31日現在における実質所有状況の確認ができないため、上記大株主の状況には含めておりません。
大量保有者名野村證券株式会社（他共同保有者2名）
保有株券等の数23,078,902株（共同保有者分を含む）
株券等保有割合6.15%
・三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社から、2020年12月7日付で株券等の大量保有の状況に関する大量保有報告書の提出があり、三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社他1名が2020年11月30日現在で以下のとおり当社普通株式を保有している旨の報告を受けましたが、当社として2021年3月31日現在における実質所有状況の確認ができないため、上記大株主の状況には含めておりません。
大量保有者名三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社（他共同保有者1名）
保有株券等の数19,195,626株（共同保有者分を含む）
株券等保有割合5.11%
・株式会社日本カストディ銀行（信託口）の所有株式数のうち 422,100株については、当社の役員向け株式交付信託の信託財産として保有する株式であり、当社の連結財務諸表及び財務諸表においては自己株式として処理しておりますが、発行済株式数からは控除しておりません。

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部、名古屋 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	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100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

―――

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	20 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	15名

【社外取締役に関する事項】

社外取締役の人数	7名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	7名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
松下 功夫	他の会社の出身者											
齋藤 進一	他の会社の出身者											
河本 宏子	他の会社の出身者											
麻生 光洋	弁護士											
加藤 宣明	他の会社の出身者											
柳 正憲	他の会社の出身者											
鹿島 かおる	公認会計士											

※ 会社との関係についての選択項目
※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a 上場会社又はその子会社の業務執行者
b 上場会社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			

松下 功夫	○	○		○	＜重要な兼職の状況＞ 株式会社マツモトキヨシホールディングス社外取締役	日本を代表する総合エネルギー・資源・素材企業グループであるＪＸホールディングス株式会社（現ENEOSホールディングス株式会社）の元代表取締役社長として、会社経営全般に豊富な経験を有しております。当社社外取締役在任中はかかる経験に基づく発言・助言をいただくとともに、取締役会議長及び指名委員会委員長として、取締役会の実効性及び監督機能の更なる向上に尽力いただいており、今後とも、同氏のこれまで培った事業経営、会社経営の知見と見識を、業務執行の監督や経営全般に関する助言等により、当社の経営に生かしていただくために、社外取締役に選任しています。 また、2019年6月までＪＸＴＧホールディングス株式会社（現ENEOSホールディングス株式会社）の相談役を務めていましたが、同社と当社及び当グループ会社との間における過去3事業年度の平均年間取引額は、同社の連結売上高及び当社の連結業務粗利益の１％未満であること等から、独立性に問題はありません。
齋藤 進一	○		○	○	＜重要な兼職の状況＞ プルデンシャル ジブラルタ ファイナンシャル生命保険株式会社社外取締役	丸紅株式会社で元財務部長として、財務会計に関する豊富な知識と経験を有しているほか、投資事業会社の経営にも携わり、金融事業の会社経営者としての高い見識も有しています。2013年6月以降当社社外監査役を4年間、2017年6月以降当社社外取締役を務めていますが、在任中はかかる経験に基づく発言・助言をいただくとともに、監査委員会委員長として、業務執行状況全般の監査の実効性並びに経営の健全性及び透明性の更なる向上に尽力いただいており、今後とも、同氏のこれまで培った事業経営、会社経営の知見と見識を、業務執行の監督や経営全般に関する助言等により、当社の経営に生かしていただくために、社外取締役に選任しています。 また、2019年11月まで、ジャパン・インダストリアル・ソリューションズ株式会社の代表取締役会長を務めていましたが、同社と当社及び当グループ会社との間に取引はなく、また、当社子会社である三井住友信託銀行株式会社は、2002年9月まで在籍していた丸紅株式会社の普通株式を保有しておりますが、同社の発行済株式総数の1%未満であること等から、独立性に問題はありません。
河本 宏子	○	○		○	＜重要な兼職の状況＞ 株式会社ＡＮＡ総合研究所顧問 株式会社ルネサンス社外取締役 東日本旅客鉄道株式会社社外取締役	全日本空輸株式会社で2013年4月以降取締役執行役員、2016年4月以降取締役専務執行役員を務め、同社の経営全般及び女性活躍推進担当を担っており、企業経営及びダイバーシティに関する豊富な知識及び経験を有しております。2016年6月から1年間三井住友信託銀行株式会社の社外取締役、2017年6月以降当社社外取締役を務めています。在任中はかかる経験に基づく発言・助言をいただくとともに、報酬委員会委員長として、取締役会の監督機能の更なる向上に尽力いただいており、今後とも、同氏のこれまで培った事業経営、会社経営の知見と見識を、業務執行の監督や経営全般に関する助言等により、当社の経営に生かしていただくために、社外取締役に選任しています。 また、現在株式会社ＡＮＡ総合研究所の顧問を務めていますが、同社が属する企業グループの持株会社であるＡＮＡホールディングス株式会社と当社及び当グループ会社との間における過去3事業年度の平均年間取引額は、ＡＮＡホールディングス株式会社の連結売上高及び当社の連結業務粗利益の１％未満であり、また、当社子会社である三井住友信託銀行株式会社は、在籍している企業グループであるANAホールディングス株式会社の普通株式を保有しておりますが、同社の発行済株式総数の1%未満であること等から、独立性に問題はありません。

麻生 光洋			○	○	＜重要な兼職の状況＞ 住友化学株式会社社外監査役	福岡高等検察庁検事長、法政大学法科大学院兼任教授等を歴任し、法律の専門家でありかつ組織マネジメントの経験を有しております。 また、2016年6月から3年間三井住友信託銀行株式会社の社外監査役、2019年6月以降当社社外取締役を務めていますが、在任中はかかる経験に基づく発言・助言をいただいており、過去に会社経営に直接関与された経験はありませんが、上記理由から、社外取締役としての職務を適切に遂行することができると判断しております。今後とも、同氏の知見と見識を、業務執行の監督や経営全般に関する助言等により、当社の経営に生かしていただくために、社外取締役に選任しています。
加藤 宣明	○	○		○	＜重要な兼職の状況＞ ―	グローバルな自動車部品メーカーである株式会社デンソーの元取締役社長として、会社経営全般に豊富な経験を有しております。 また、デンソーインターナショナルヨーロッパ株式会社の元取締役社長として、海外における会社経営全般の経験を有していることから、同氏のこれまで培った事業経営、会社経営の知見及び見識を、業務執行の監督や経営全般に関する助言等により、当社の経営に生かしていただくために、社外取締役に選任しています。 また、2019年6月まで株式会社デンソーの相談役を務めていましたが、同社と当社及び当グループ会社との間における過去3事業年度の平均年間取引額は、同社の売上高及び当社の連結業務粗利益の1％未満であること等から、独立性に問題はありません。
柳 正憲	○	○		○	＜重要な兼職の状況＞ 一般財団法人日本経済研究所理事長 近鉄グループホールディングス株式会社社外取締役 富国生命保険相互会社社外取締役 東武鉄道株式会社社外取締役	株式会社日本政策投資銀行の元代表取締役社長として、銀行経営全般及び政策金融等に関する豊富な経験、並びに、一般財団法人日本経済研究所の理事長として、国内外の金融・経済情勢に関する豊富な知見を有していることから、同氏のこれまで培った事業経営、会社経営、政策金融等の知見及び見識を、業務執行の監督や経営全般に関する助言等により、当社の経営に生かしていただくために、社外取締役に選任しています。 また、2018年6月まで、株式会社日本政策投資銀行の代表取締役社長を務め、現在は一般財団法人日本経済研究所の理事長を務めていますが、同社及び同法人と当社及び当グループ会社との間における過去3事業年度の平均年間取引額は、同社及び同法人の売上高並びに当社の連結業務粗利益の1％未満であること等から、独立性に問題はありません。
鹿島 かおる			○	○	＜重要な兼職の状況＞ 公認会計士 日本電信電話株式会社社外監査役 キリンホールディングス株式会社社外監査役	長年大手監査法人に所属し、公認会計士として事業会社の監査を担当するなど、財務会計に関する豊富な知識及び経験を有しております。 また、公認会計士としての経験に加えて、監査法人の常務理事や企業経営者として経営、人事、コーポレートカルチャー、広報及び女性活躍推進等を担っており、2019年6月から2年間三井住友信託銀行社外取締役（監査等委員）を務めていますが、在任中はかかる経験等に基づく発言・助言をいただいており、今後とも、同氏の知見及び見識を、業務執行の監督や経営全般に関する助言等により、当社の経営に生かしていただくために、社外取締役に選任しています。 また、2019年6月まで、ＥＹ新日本有限責任監査法人のシニアパートナーを務めていましたが、同法人と当社及び当グループ会社との間における過去3事業年度の平均年間取引額は、同法人の売上高及び当社の連結業務粗利益の1％未満であること等から、独立性に問題はありません。

【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	7	2	2	5	社外取締役
報酬委員会	6	2	2	4	社外取締役
監査委員会	5	2	2	3	社外取締役

【執行役関係】

執行役の人数 更新	11名

兼任状況 更新

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	
高倉 透	あり	あり	×	×	なし
荒海 次郎	あり	あり	×	×	なし
山口 信明	なし	あり	×	×	なし
佐藤 仁	なし	なし	×	×	なし
井谷 太	なし	なし	×	×	なし
上田 純也	なし	なし	×	×	なし
鈴木 康之	なし	なし	×	×	なし
中野 俊彰	なし	なし	×	×	なし
米山 学朋	なし	なし	×	×	なし
大山 一也	なし	あり	×	×	なし
池村 重徳	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

監査委員会の職務を補助するため監査委員会室を設置し、監査委員会室員は、監査委員会の指揮命令のもとで、監査委員会の職務を補助する業務を行うこととしております。
監査委員会室員の人事及び処遇に関する事項については監査委員会と事前に協議することとしているほか、執行役は、監査委員会室員が監査委員会の職務を補助する業務を行ううえで、不当な制約を受けることがないよう配慮することとしております。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査計画は、内部監査部が監査委員会に事前協議を行い、同意を得たうえで取締役会にて決定します。内部監査結果等は、遅滞なく監査委員会及び執行役社長に報告するとともに、取締役会にも適時・適切に報告することとしております。
監査委員会と内部監査部は、定期的に意見・情報交換を行っております。また、監査委員会は、会計監査人と定期的に監査に関する情報、会計監査計画、会計監査実施状況、監査結果等について報告を受け意見交換を行うとともに、必要に応じて随時意見交換及び情報交換を行い、会計監査人が独立の立場を保持し、適切な監査を実施しているかを監査しております。加えて、内部監査部も、会計監査及び財務報告に係る内部統制監査の一環として、会計監査人と定期的に意見交換及び情報交換を行っております。以上のほか、監査委員会、内部監査部及び会計監査人の三者による会合を定期的に開催する等、監査委員会と内部監査部及び会計監査人との連携強化を図り監査の実効性確保を図っております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	7 名

その他独立役員に関する事項

当社は独立役員にかかる独立性判断基準を制定し、当該基準を満たし、一般株主との間で利益相反が生ずるおそれが無いと認められる社外取締役を全て独立役員に指定しています。
なお、当社の独立役員にかかる独立性判断基準の内容は次の通りです。
「独立役員にかかる独立性判断基準」

1．以下各号のいずれにも該当しない場合に、当該候補者は当社に対する十分な独立性を有するものと判定する。
(1) 当社又は当社の関係会社の業務執行者 (業務執行取締役、執行役、執行役員、もしくは支配人その他の使用人) である者、又は過去において業務執行者であった者
(2) 当社又は当社の中核子会社たる三井住友信託銀行株式会社 (以下、「中核子会社」という。) を主要な取引先とする者。それらの者が会社等の法人である場合、当該法人、その親会社、又はその重要な子会社の業務執行者 (業務執行取締役、執行役、執行役員、もしくは支配人その他の使用人) である者、又は最近3年間において業務執行者であった者
(3) 当社又は中核子会社の主要な取引先である者。それらの者が会社等の法人である場合、当該法人、その親会社、又はその重要な子会社の業務執行者 (業務執行取締役、執行役、執行役員、もしくは支配人その他の使用人) である者、又は最近3年間において業務執行者であった者
(4) 当社の現在の大株主 (議決権所有割合10%以上) である者。それらの者が会社等の法人である場合、当該法人、その親会社、又はその重要な子会社の業務執行者 (業務執行取締役、執行役、執行役員、もしくは支配人その他の使用人) である者、又は最近3年間において業務執行者であった者
(5) 当社又は中核子会社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している大口債権者等。それらの者が会社等の法人である場合、当該法人、その親会社、又はその重要な子会社の業務執行者 (業務執行取締役、執行役、執行役員、もしくは支配人その他の使用人) である者、又は最近3年間において業務執行者であった者
(6) 資金調達において、当社の中核子会社に対し、代替性がない程度に依存している債務者等。それらの者が会社等の法人である場合、当該法人、その親会社、又はその重要な子会社の業務執行者 (業務執行取締役、執行役、執行役員、もしくは支配人その他の使用人) である者、又は最近3年間において業務執行者であった者
(7) 現在、当社又は中核子会社の会計監査人又は当該会計監査人の社員等である者、又は最近3事業年度において当該社員等として当社又は中核子会社の監査業務に従事した者
(8) 当社の主幹事証券会社の業務執行者 (業務執行取締役、執行役、執行役員、もしくは支配人その他の使用人) である者、又は最近3年間において業務執行者であった者
(9) 最近3年間において、当社又は中核子会社から多額の金銭を受領している弁護士、公認会計士又は税理士その他のコンサルタント等の個人
(10) 法律事務所、監査法人、税理士法人、コンサルティングファーム等であって、当社又は中核子会社を主要な取引先とする法人等の業務執行者 (業務執行取締役、執行役、執行役員、もしくは支配人その他の使用人) である者、又は最近3年間において業務執行者であった者
(11) 当社及び中核子会社から多額の寄付金を受領している者。それらの者が会社等の法人である場合、当該法人、その親会社、又はその重要な子会社の業務執行者 (業務執行取締役、執行役、執行役員、もしくは支配人その他の使用人) である者、又は最近3年間において業務執行者であった者
(12) 当社又は当社の関係会社から、取締役を受け入れている会社、又はその親会社もしくはその重要な子会社の取締役、監査役、執行役、執行役員である者
(13) 上記 (1)、(2)、(3)、(9) 及び (10) のいずれかの者の近親者 (配偶者、三親等内の親族または同居の親族) である者
2．上記の各号のいずれかに該当する者であっても、当該人物の人格、見識等に照らし、当社の独立役員としてふさわしいと当社が考える者については、当社は、当該人物が独立役員としての要件を充足しており、当社の独立役員としてふさわしいと考える理由を対外的に説明することによって、当該人物を当社の独立役員候補者とすることができる。
3．当社は、取引先 (法律事務所、監査法人、税理士法人、コンサルティングファーム等を含む) 又は寄付金等 (弁護士、公認会計士又は税理士その他のコンサルタント等の個人への支払いを含む) について、下記の軽微基準を充足する場合には、当該独立役員 (候補者を含む) の独立性が十分に認められるものと判断し、「主要な取引先」ないし「多額の寄付金等」に該当しないものとして、属性情報等の記載を省略するものとする。
＜取引先＞
・当社及び中核子会社の当該取引先 (取引先、その親会社、重要な子会社) への支払額が、当該取引先の過去3事業年度の平均年間連結総売上高の2%未満であること
・当該取引先 (取引先、その親会社、重要な子会社) による当社及びその子会社の粗利益が、当社の連結業務粗利益の2%未満であること
＜寄付金等＞
・受領者が個人の場合：当社及びその子会社から収受する金銭が、過去3年平均で年間1,000万円未満であること
・受領者が法人の場合：当社及びその子会社から収受する金銭が、過去3年平均で年間1,000万円又は当該法人の年間総費用の30%のいずれか大きい金額未満であること

【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、その他

該当項目に関する補足説明

2019年度より、従来の株式報酬型ストックオプション制度に代えて、新たに信託を活用した業績連動型株式報酬制度として、株式交付信託制度を導入しております。
内容につきましては、「[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」に記載しております。
また、株価上昇及び業績向上への貢献意欲を高めること等を目的として、役員報酬から役員持株会への拠出を推奨しております。

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【取締役・執行役報酬関係】

(個別の取締役報酬の) 開示状況	一部のものだけ個別開示
(個別の執行役報酬の) 開示状況	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 更新

2020年度（2020年4月1日から2021年3月31日まで）における以下の項目につきましては、本報告書の別紙2（＜1＞個別の取締役報酬の開示状況）のとおりとなっております。

1．役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数
2．役員ごとの連結報酬等の総額等
3．提出会社の業績連動報酬に係る指標（KPI）の目標及び実績

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

以下の項目につきましては、本報告書の別紙2（＜2＞報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容）のとおりとなっております。

1．役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針等
（1）役員の個人別の額またはその算定方法の決定に関する方針等
（2）報酬体系の概要
（3）業績連動報酬に係る指標（KPI）、その選定理由、支給額の決定方法等
（4）個人別報酬の内容の決定方法
（5）その他の重要事項
（6）監査委員を務める社内取締役の報酬等
（7）社外取締役の報酬等
（8）2020年度に係る取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると報酬委員会が判断した理由
2．役員の報酬等の決定プロセス
（1）報酬委員会の権限の内容
（2）報酬委員会における手続き等の概要
（3）報酬委員会の活動内容

【社外取締役のサポート体制】 更新

取締役会及び指名・報酬・監査の各委員会の実効的かつ円滑な運営を確保するため、専門組織として取締役会室及び監査委員会室を設置し、社外取締役の役割機能の発揮を支援する体制を強化しています。
また、社外取締役である取締役会議長がその職責を果たしていくことをサポートするために、取締役会で審議を予定する事案を中心とした各種情報の提供と、経営、監督の視点での論点の整理等のサポートを行っています。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等 更新

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件（常勤・非常勤、報酬有無等）	社長等退任日	任期
早﨑　博	三井住友信託銀行・名誉顧問	各種団体等における社外活動ほか	非常勤・報酬無	1998/3/1	1年
西田敬宇	三井住友信託銀行・名誉顧問	各種団体等における社外活動ほか	非常勤・報酬無	2000/3/31	1年
村本久夫	三井住友信託銀行・名誉顧問	各種団体等における社外活動ほか	非常勤・報酬無	2003/6/27	1年
古沢熙一郎	三井住友信託銀行・名誉顧問	各種団体等における社外活動ほか	非常勤・報酬無	2010/6/27	1年
村上仁志	三井住友信託銀行・名誉顧問	各種団体等における社外活動ほか	非常勤・報酬無	2005/6/29	1年
高橋　温	三井住友信託銀行・名誉顧問	各種団体等における社外活動ほか	非常勤・報酬無	2011/3/31	1年
田辺和夫	三井住友信託銀行・名誉顧問	各種団体等における社外活動ほか	非常勤・報酬無	2012/3/31	1年
奥野　順	三井住友信託銀行・名誉顧問	各種団体等における社外活動ほか	非常勤・報酬無	2012/3/31	1年
北村邦太郎	三井住友信託銀行・特別顧問	各種団体等における社外活動ほか	非常勤・報酬有	2021/3/31	1年
常陰　均	三井住友信託銀行・特別顧問	各種団体等における社外活動ほか	非常勤・報酬有	2021/3/31	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 更新	10 名

その他の事項

1．当社には相談役制度・顧問制度はありません。
2．中核子会社である三井住友信託銀行には顧問制度があり、氏名等は上表に記載のとおりです。なお、相談役制度はありません。
・当社及び中核子会社である三井住友信託銀行の社長・会長経験者で、三井住友信託銀行の顧問等に就任している者を記載しており、合併前の住友信託銀行及び中央三井信託銀行の社長・会長経験者を含めております。
・社長等退任日については、いずれかの社長・会長の最終の退任日を記載しております。
・最終任期は、原則として顧問就任後、最長6年、但し満72歳を越えないものとしております。対外呼称は特別顧問とし、1年毎に三井住友信託銀行の取締役会の決議により選任しております。なお、顧問としての任期終了後、嘱託契約を締結し、対外呼称として名誉顧問を使用することを認めております。この場合は、1年毎に三井住友信託銀行の社長決裁により選任しております。
・報酬については、勤務態様等を考慮の上で決定しております。上記顧問の報酬総額は年額60百万円です。なお、名誉顧問は原則無報酬としております。
・執務室は三井住友信託銀行の本店ビル外に設け、適宜社用車・共用秘書を提供しています。
・顧問は経営の意思決定には一切関与しておらず、経営陣からの定例報告等も行っておりません。
・三井住友信託銀行の顧問制度については、当社の指名委員会において審議し、制度内容の見直しを行いました。その後も、指名委員会の関与の下、顧問制度の運営を行っており、年1回、運営状況の定例報告を実施しております。また、今後も制度変更を行う際には、指名委員会における審議を予定しております。

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

《監督機関》
（1）取締役会
ア．議長：松下　功夫（社外取締役）
イ．構成・役割
（ア）取締役会は、当グループの経営の基本方針を定め、経営全般に対する監督機能を担うことにより、当グループの経営の公正性・透明性を確保します。
（イ）取締役会は、原則として法令で定められた専決事項以外の業務執行の決定を執行役に委任し、執行役等の職務の執行を監督することをその中心的役割とします。
（ウ）取締役会の人数は、当グループの経営管理機能を担う金融持株会社として求められる実効性ある監督機能を発揮するために必要且つ適切な規模で、構成員の多様性及び専門性の確保の観点にも十分配慮して、定款で定める員数である20名の範囲内で決定します。
（エ）当社は、コーポレートガバナンスにおける社外取締役の機能の重要性に鑑み、取締役会の人数のうち、独立社外取締役の占める割合を原則3分の1以上とします。
ウ．活動状況
2020年度は18回開催し、取締役会にて議論の上、審議を深めるべき議題と年間スケジュールを策定し、これに則った運営を行いました。具体的には、執行役や委員会からの報告を受けて監督的な見地からの審議を行うとともに、業務品質の向上・高度化、政策保有株式の削減等の経営上の重要課題や、中長期的な視点に立ったテーマを「経営テーマ」として選定し、重点的に審議しました。
取締役の平均出席率は100%となっております。

（2）各委員会の概要
＜法定の委員会＞
ア．指名委員会
（ア）委員長：松下　功夫（社外取締役）
（イ）構成：社外委員 5名、社内委員 2名
（ウ）権限・役割
・株主総会に提出する取締役の選任及び解任に関する議案の内容を決定
・取締役会からの、執行役社長を含む執行役の選任及び解任に関する諮問に対する審議・答申
・三井住友信託銀行及び三井住友トラスト・アセットマネジメントの取締役会からの、取締役の選任、並びに解任に関する諮問に対する審議・答申
・取締役会からの、当社及び三井住友信託銀行、三井住友トラスト・アセットマネジメントの経営者後継人材育成計画の改定に関する諮問に対する審議・答申
（エ）活動状況
2020年度は21回開催し、上記の「権限・役割」に記載した事項、特にサクセッションプランに基づく執行役社長の選定に関する議論等を行いました。
委員の平均出席率は100%となっております。

イ．報酬委員会
（ア）委員長：河本　宏子（社外取締役）
（イ）構成：社外委員 4名、社内委員 2名
（ウ）権限・役割
・執行役及び取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決定
・上記の方針に従って、執行役及び取締役の個人別の報酬等の内容を決定
・三井住友信託銀行及び三井住友トラスト・アセットマネジメントの取締役会からの、取締役等の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する諮問に対する審議・答申
（エ）活動状況
2020年度は10回開催し、上記の「権限・役割」に記載した事項に加えて、株式報酬（株式交付信託）へのクローバック条項の導入、業績連動報酬に関する議論等を行いました。
委員の平均出席率は100%となっております。

ウ．監査委員会

(ア) 委員長:齋藤　進一 (社外取締役)
(イ) 構成:社外委員 3名、社内委員 2名
(ウ) 権限・役割
・執行役及び取締役の職務の執行の監査、並びに監査報告の作成
・株主総会に提出する会計監査人の選任及び解任、並びに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容を決定
(エ) 活動状況
2020年度は16回開催し、執行役が健全、公正妥当かつ効率的に業務の執行を決定し、かつ業務を執行しているか、当グループの内部統制システムが適切に整備され効率的に運用されているか、会計監査人が公正不偏の態度かつ独立の立場を保持し、職業的専門家として適切な監査を実施しているか等の観点での議論を行いました。
委員の平均出席率は100%となっております。

＜任意の委員会等＞
エ. リスク委員会
(ア) 委員長:藤井　健司 (社外有識者)
(イ) 構成:社外委員 (社外有識者) 3名、社内委員 1名
(ウ) 目的・役割
取締役会から、以下の各事項にかかる諮問を受け、その適切性等について検討し答申を実施
・当グループの経営を取り巻く環境、トップリスク、及びマテリアリティに関する事項
・当グループのリスクアペタイト・フレームワークの運営、リスク管理、及びコンプライアンス管理に係る内部統制システムの実効性の監視に関する事項
・その他、取締役会が必要と認める事項
(エ) 活動状況
2020年度は6回開催し、上記の「目的・役割」に記載した事項に加えて、信託銀行のビジネスモデルを踏まえたリスクアペタイトフレームワークのあり方、及びリスク文化について議論を行いました。
委員の平均出席率は100%となっております。

オ. 利益相反管理委員会
(ア) 委員長:神田 秀樹※ (社外有識者) ※三井住友信託銀行社外取締役
(イ) 構成:社外委員 (社外有識者) 3名、社内委員 1名
(ウ) 目的・役割
取締役会から、以下の各事項にかかる諮問を受け、その適切性等について検討し答申を実施
・当グループの利益相反管理態勢の妥当性に関する事項
・当グループの利益相反管理、顧客説明管理、及び顧客サポート管理の実効性並びにこれらの態勢の高度化に関する事項
・当グループのフィデューシャリー・デューティーに関する取組方針及び当グループ各社の行動計画等に関する事項
・当グループの利益相反管理及びフィデューシャリー・デューティーの浸透等に係る特に重要な事項
・その他、取締役会が必要と認める事項
(エ) 活動状況
2020年度は6回開催し、上記の「目的・役割」に記載した事項に加えて、お客さまに提供するサービスの品質管理高度化に係る検討、及び信託業務に関するリスク管理の高度化など中長期で取組むテーマについて議論を行いました。
委員の平均出席率は100%となっております。

カ. 社外取締役会議
コーポレートガバナンスの実効性をさらに高めるべく、社外取締役のみが参加する社外取締役会議を定期的に開催しています。社外取締役同士の忌憚のない活発な議論により、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を行うことで、取締役会の客観性や独立性の強化に役立てています。

《執行機関》
(3) 経営会議
取締役会の下には、執行役社長を議長とし、関係役員が参加する経営会議を設置しています。経営会議では、取締役会で決定した基本方針に基づき、業務執行上の重要事項について協議または決定を行うほか、取締役会決議事項の予備討議等を行っています。
(4) その他
グループのサステナビリティ推進施策の検討等を行う「サステナビリティ推進会議」や、「経営リスク管理委員会」等各種委員会を設置しています。

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 更新

当グループは、銀行事業、資産運用・資産管理事業、不動産事業を中心とした幅広い業務領域を有し、トータルなソリューションを迅速に展開できる総合力と専門的知見の高さ、卓越した実務精通度を強みとする信託銀行グループです。
当社は、これらの特性や強みを生かしながら、迅速な業務執行を実現する経営力と、経営の健全性を確保する監督・牽制力を両立させ、全てのステークホルダーの期待に応え得る健全なグループ経営を推進するため、指名委員会等設置会社の形態を採用しております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2021年6月23日開催の定時株主総会につきましては、招集通知を6月1日に発送するとともに、それに先駆け、5月25日には、当社Webサイトへの掲載を行い、早期開示に努めました。
集中日を回避した株主総会の設定	2021年の定時株主総会では、株主への適切な情報提供の観点から、開催日を総会集中日から前倒し、6月23日に開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット（パソコン、スマートフォン又は携帯電話等）による議決権行使を可能としています。
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に参加しています。
招集通知（要約）の英文での提供	招集通知（要約）の英訳版を作成し、和文と同じタイミングで、招集通知発送日の1週間前に当社Webサイトに掲載しているほか、議決権行使プラットフォームにも提供し、海外の株主の利便性の向上を図っています。
その他	株主総会の開催に先立ち、株主からインターネットで議案に関するご質問を事前に受け付ける運営を導入するほか、当日株主総会にご来場されない株主に、インターネットを用いて株主総会当日の議事進行の模様をご視聴いただけるよう「ハイブリッド参加型バーチャル株主総会」を実施しています。また、株主総会終了後には当社Webサイトに総会当日の報告事項等（プレゼンテーションを含む）の動画を配信しているほか、決議通知及び議決権行使結果については、当社Webサイトに加えて、議決権行使プラットフォームにも提供しています。

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	情報開示の方針について、ディスクロージャーポリシーを設け、対外的に公表するとともに、当グループの役員及び社員に周知し、適切な運営を図っています。ディスクロージャーポリシーにおいて、株主、投資家等が当グループを理解するために有用と思われる会社情報について、適時性、正確性、公平性を基本要件とし、積極的な開示に努めていくこと等を定めており、当グループにおけるIR活動の指針としています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社等を通じて会社説明会を開催しており、執行役社長、IR担当役員及びIR担当者が、当グループの特徴や決算・財務の状況、経営戦略等についてご説明しています。（2020年中は新型コロナウイルスの影響で会場を使用した開催は見合わせ、オンラインを活用し配信）	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年に2回（5月、11月頃）、決算説明会を開催しております。証券会社のアナリストや機関投資家にご参加頂いて、執行役社長が当グループの決算の状況や経営戦略等の説明を行っています。（2020年中は新型コロナウイルスの影響でHPへの動画掲載と電話会議を併用し配信） また、アナリストや機関投資家に対し、執行役社長、IR担当役員及びIR担当者による個別ミーティングやグループミーティングを適宜実施しているほか、各事業統括役員等による事業戦略の説明や社外取締役によるコーポレートガバナンスの状況に関する説明等を行う機会として「三井住友トラストIR Day」を開催しています。	あり

海外投資家向けに定期的説明会を開催	年に数回、執行役社長またはIR担当役員が、米国、欧州、アジア等の主要機関投資家を訪問し、当グループの決算・財務状況、経営戦略等の説明を行っています。（2020年中は新型コロナウイルスの影響で電話会議・テレビ会議を実施） また、証券会社が主催する海外機関投資家を対象とする国内のカンファレンスに定期的に参加するとともに、海外のカンファレンスにも参加しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社は、各種IR情報、株主向け情報等を発表後、速やかに当社Webサイト上で公開しています。 主な開示の種類は次の通りです。 決算短信及び決算説明資料、適時開示資料・プレスリリース、有価証券報告書及び四半期報告書、決算の概要、決算説明会資料、統合報告書（ディスクロージャー誌）、アニュアルレポート、営業のご報告、コーポレートガバナンス基本方針、株式の状況、格付情報、アナリスト・カバレッジ、株主総会招集通知、議決権行使の結果等。 決算説明会及び個人投資家向け会社説明会につきましては、動画配信も実施しています。 なお、当社Webサイトでは、「個人投資家の皆様へ」のページで、個人投資家向けに当グループの事業や業績について分かりやすく解説しています。 また、海外の機関投資家に対しても、当社の英文Webサイトを通じ各種IR情報等をタイムリーに提供しています。 和文URL：https://www.smth.jp/ir/index.html 英文URL：https://www.smth.jp/en/ir/index.html	
IRに関する部署（担当者）の設置	当社ではIR担当役員を任命するとともに、日常のIR業務につきましては、担当部署としてIR部を設置し、会社情報の適切な開示に努めるとともに、国内外の株主・投資家に対する積極的なIR活動、建設的な対話を通じて透明性の高い企業経営を目指しています。 IR担当役員：執行役専務　佐藤　仁 IR副担当役員：執行役員　佐藤　理郎 IR担当部署：IR部 IR事務連絡責任者はIR部長が務めています。	
その他	＜株主との対話を補助するための社内の有機的な連携＞ IR担当役員及びIR担当部署は、経営陣や社内各部署との連携を通じて、経営情報等の社内の情報を適切に把握し、適時、正確、公平な開示に努めるとともに、株主、投資家との建設的な対話に活かします。 ＜株主等の意見、IR活動の経営陣や取締役会へのフィードバック＞ 株主、投資家、アナリストなどからの意見・懸念等については、経営陣に適時・適切にフィードバックを行うと共に、IR活動の全般的な報告と併せ、定期的に取締役会にも報告を行っています。 ＜対話に際してのインサイダー情報の管理＞ インサイダー情報の管理については、当グループが遵守すべき諸法令や諸規則等、またインサイダー情報の取扱いについて周知することを当グループ内において定期的に行っており、株主、投資家との対話に際しても厳格な管理、運営を行っています。 ＜株主等との建設的な対話機会の充実＞ 株主・投資家との建設的な対話を充実させるため、国内の他の上場会社とともに、国内外の機関投資家等とのコーポレートガバナンスに関する意見交換に参加し、積極的な議論を行っています。	

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	「三井住友トラスト・グループの社会的責任に関する基本方針（サステナビリティ方針）」において、「お客さま、株主・投資家、役員及び社員、事業パートナー、地域社会、NPO、行政、国際機関等のすべてのステークホルダーとの対話を尊重し、持続可能な社会の構築に積極的な役割を果たす」ことを規定し、当該方針を対外公表しています。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	執行役社長を議長とするサステナビリティ推進会議においてサステナビリティに関する方針を策定し、経営企画部サステナビリティ推進部を中心にグループのサステナビリティ活動を推進しています。特に環境・社会問題に関わるリスクへの対応や、解決に資する商品・サービスの開発、グループ各拠点における社会貢献活動を重視しています。環境保全活動に関しては、グループ共通の「環境方針」「気候変動対応行動指針」「生物多様性保全行動指針」を策定し、当社直接出資子会社において、個人、法人向けの環境関連の投融資商品や信託商品、不動産商品等を提供しています。事業活動に起因する温室効果ガス排出量の削減活動を推進し、また、「ＣＳＲ調達方針」を制定し環境や社会に配慮した用紙の調達に努めています。

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	「三井住友トラスト・グループの社会的責任に関する基本方針（サステナビリティ方針）」において、「ステークホルダーとの健全かつ正常な関係を構築するとともに、公正な競争、企業情報の適切な開示等、社会の構成員としての責任を全う」することを規定し、サステナビリティレポート、当社Webサイト等を通じた情報提供を行っています。
その他	【働き方改革・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進】 三井住友トラスト・グループは、グループの働き方改革宣言を制定し、「個々人の多様性と創造性が、組織の付加価値として存分に活かされ、働くことに夢と誇りとやりがいを持てる職場の提供」をトップコミットメントとして宣言し、働き方改革を進めています。 また、信託銀行グループとして多彩な機能を融合した新しいビジネスモデルを創出していく上で、多様な考え方・視点を尊重し、個々人の持てる力を最大限に生かす観点から、当社および三井住友信託銀行にダイバーシティ＆インクルージョン推進室（以下、D＆I推進室）を設置し、女性、障がい者、グローバル社員の活躍推進や両立支援、人権・ＬＧＢＴＱへの理解促進を重点取り組み項目とし、グループ全体でD＆I推進に取り組んでいます。 【D＆I推進のための重点取り組み項目】 重点取り組み項目の一つである女性活躍推進については、能力に応じた人材登用と適材適所の人材配置を進め、当社においては女性社外取締役2名及び女性執行役員2名を選任し、三井住友信託銀行においては、女性社外取締役2名及び女性執行役員4名を選任しています。 また、三井住友信託銀行では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（以下、「行動計画」という。）として、2020年3月までに課長級以上の女性管理職を300名とする目標を掲げて活動を推進、2019年10月に357名と前倒しで達成しました。2020年4月からは、意思決定ラインにおける女性を増やすことを目的に、2023年3月末までに課長以上のラインのポストにつく女性の比率を12%以上、マネジメント業務を担う女性の比率を30%以上とする新たな行動計画を策定しました。この目標を達成するために、各事業における計画的な育成を図るための「パイプラインモデル」策定や、女性リーダー層を対象とする階層別研修、役員が講師となる女性社員向けゼミの実施等、登用を見据えた計画的な育成の強化に取り組んでいます。 また、仕事と家庭の両立に関しては、配偶者の転勤時の勤務地変更・休職制度の導入や企業主導型保育園の優先枠の確保、テレワークの導入、不妊治療との両立支援制度の導入など、多様な働き方をサポートする体制を整備しています。2020年4月からは行動計画に「年1回、介護制度に関して制度や風土に関する意識調査を行い、評価得点を肯定的と評価できる「60」点以上とする」という目標を設定し、介護制度の改善や利用しやすい風土の醸成に取り組んでいます。更に産休・育休中の社員に対する定期的な情報提供に加え、復職後のキャリア形成やスムーズな職場復帰をサポートするセミナーや、時間に制約のある女性社員を部下にもつマネジメント向けの研修の開催など、育児と仕事の両立に取り組む社員が活躍できる環境作りを推進しています。 ＜三井住友信託銀行における2021年4月1日現在の女性役員・女性管理職比率＞ ・役員　7.4% ・課長以上のラインのポストに就く女性の比率　11.9% ・マネジメント業務を担う女性の比率　27.0% そのほか、多様性に対する理解促進を進め、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、以下の取り組みを行っています。 ・海外拠点で雇用された社員について、ビジネスマインド向上、スキル強化、ネットワーク構築等を企図した各種研修の実施 ・各職場における障がいを持つ社員の活躍をサポートするため、障害者職業生活相談員認定資格講習の受講者の拡充 また、入社後の悩みや要望に応えるため、本人との定期的な面談の実施 ・「性的指向・性自認」に関する理解促進を企図した社内研修の実施、ハンドブック作成、セーフティーネットとして社内相談窓口の設置、及び同性婚の社員への慶弔休暇、弔慰金支給制度などへの適用 なお、働き方改革、D＆I推進の着実な活動が評価され、以下の外部評価を受けています。 ・「健康経営優良法人～ホワイト500～」（経済産業省・日本健康会議/2017・2018・2019・2020年度連続認定） ・「ブルームバーグ男女平等指数」（Bloomberg社/2018・2019・2020年度連続選定） ・「なでしこ銘柄」（経済産業省・東京証券取引所/2019年度） ・「新・ダイバーシティ経営企業100選」（経済産業省/三井住友信託銀行が受賞/2018年度） ・「プラチナくるみん」（厚生労働省/三井住友信託銀行が認定/2018年度） ・「Pride指標　ゴールド」（LGBTに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体wwP主催/2019・2020年度連続受賞。2017年度・2018年度は三井住友信託銀行が連続受賞） 当社Webサイトには、三井住友トラスト・グループのD&I推進の取り組みやレポートを掲載しています。 ～三井住友トラスト・グループのダイバーシティ＆インクルージョンの取り組み～ https://www.smth.jp/about_us/management/human_resources/diversity_inclusion/

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

当社取締役会は、銀行持株会社として、当社及び子会社等から成る企業集団の経営管理を担う責任を十分に認識し、取締役会の「内部統制基本方針」に関する決議に基づいて、「執行役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その他当社の業務並びに当社及びその子会社等から成る企業集団の業務の適正を確保するため必要な体制」を、以下のとおり整備しています。

(1) コンプライアンス（法令等遵守）体制の整備について
①当グループのコンプライアンスに関する基本方針について定める。
②コンプライアンスに関する重要事項については、取締役会の諮問機関であるリスク委員会の答申を踏まえ、取締役会で決議・報告を行う。
③当グループの利益相反管理に関する基本方針を定め、当グループにおいて顧客の利益が不当に害されることのないよう管理態勢を整備する。
④利益相反管理に関する重要事項については、取締役会の諮問機関である利益相反管理委員会の答申を踏まえ、取締役会で決議・報告を行う。
⑤本部にコンプライアンスに関する統括部署を置き、また、各部の責任者・担当者を定める。
⑥毎年度、コンプライアンスを実現させるための具体的な実践計画（コンプライアンス・プログラム）を策定するとともに、当社直接出資子会社等の計画策定を指導する。あわせてその進捗・達成状況を把握・評価する。
⑦役員及び社員のための手引書（コンプライアンス・マニュアル）を定め、コンプライアンスに関する教育・研修を継続的に実施する。
⑧役員及び社員に対し当社業務運営に係る法令違反行為等について報告する義務を課するとともに、役員及び社員等が社内・社外の窓口に直接通報できるコンプライアンス・ホットライン制度を設置する。
⑨反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で臨み、一切の関係を持たない。不当要求等の介入に対しては、警察等の外部専門機関との緊密な提携関係のもと、関係部署が連携・協力して組織的に対応し、利益の供与は絶対に行わない。
⑩マネー・ローンダリング及びテロ資金供与は、健全な金融システムに対する重大な脅威であり、マネー・ローンダリング及びテロ資金供与に毅然とした態度で臨み、関連法令等を厳守する。

(2) リスク管理体制の整備について
①当グループのリスク管理に関する基本方針について定める。
②リスク管理に関する重要事項については、取締役会の諮問機関であるリスク委員会の答申を踏まえ、取締役会で決議・報告を行う。
③当グループは、3つの防衛線を基本とした、グループ全体のリスク管理体制を構築する。
④本部にリスク管理に関する統括部署を置き、リスクカテゴリー毎にリスク管理部署を置く。
⑤当グループのリスク管理に係る計画を策定するとともに、当社直接出資子会社等の計画策定を指導する。あわせてその進捗状況・達成状況を把握・評価する。
⑥役員及び社員に対しリスク管理に関する教育・研修を継続的に実施する。
⑦緊急事態に備えた業務継続に係る管理活動を定め、当グループの正常な業務活動の維持、継続を図る。

(3) 業務執行体制の整備について
①当社取締役会は、原則として、法令で定められた専決事項以外の業務執行の決定を執行役へ委任する。執行役等で構成する経営会議を設置するほか、経営会議の諮問機関として各種委員会を設置する。
②執行役（子会社等においては業務執行を担う役員）が円滑かつ適切に職務の執行を行うために必要な組織の機構・分掌及び役員及び社員の職制・権限に関する基本的事項を、取締役会等が定める。
③社内規定は関連する法令等に準拠して制定するとともに、当該法令等の改廃があったときは、すみやかに所要の改廃を行う。

(4) 経営の透明性確保について
①会計処理の適正性及び財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に係る内部統制を整備するとともに、その有効性を評価する。
②当グループにおける、会計、会計に係る内部統制、監査事項についての不正または不適切な処理に関する情報についての通報を、社内外から受け付ける制度として、会計ホットライン制度を設置する。通報窓口を社外の法律事務所とし、調査の事務局は監査委員会室とする。
③経営関連情報を適切に管理し、適時、正確かつ公平に開示する。

(5) 当グループ管理体制の整備について
①当グループ全体のコンプライアンス体制及びリスク管理体制を整備する。
②当グループにおける重要度の高いグループ内取引等は、当社が当グループの戦略目標との整合性、リスク管理面、コンプライアンス面等の観点から検証を行う。
③子会社等は業務執行状況・財務状況等を定期的に当社に報告する。
④当社は子会社等の業務の規模・特性に応じ、子会社等の業務運営の適正性及び効率性を管理する。

(6) 情報の保存・管理体制の整備について
①株主総会、取締役会及び経営会議について、議事の経過及び要領等を記録する議事録を作成し、関連資料とともに保存する。
②情報管理に関する組織体制や重要度に応じた管理区分など、情報の保存及び管理に関する基本的事項を、取締役会が定める。

(7) 内部監査体制の整備について
①業務執行部門から独立し十分な牽制機能が働く内部監査部門を設置する。
②当グループの内部監査基本方針及び内部監査計画を策定のうえ、内部監査部門が各業務執行部門及び必要に応じて子会社等に対して監査を実施し、改善すべき点の指摘・提言等を行う。
③内部監査の結果等及び内部監査計画の進捗状況・達成状況を適時適切に取締役会及び監査委員会に報告する。

(8) 監査委員会監査に関する体制の整備について
①監査委員会の職務を補助すべき社員等
ア．監査委員会の職務を補助するため監査委員会室を設置し、室長1名を含む相当数の取締役、執行役員又は社員を配置する。
イ．監査委員会室員は、監査委員会の指揮命令のもとで、監査委員会の職務を補助する業務を行う。
ウ．監査委員会室員の人事及び処遇に関する事項については監査委員会と事前に協議する。
エ．執行役は、監査委員会室員が監査委員会の職務を補助する業務を行ううえで、不当な制約を受けることがないよう配慮する。
②監査委員会への報告体制

ア．取締役（監査委員である取締役を除く）、執行役、執行役員及び社員は、当社若しくは子会社等に著しい損害を与えるおそれのある事実、信用を著しく失墜させる事実、内部統制の体制や手続等に関する重大な欠陥や問題についての事実、又は法令若しくは定款に違反する重大な事実を知った場合、直ちに監査委員会へ報告しなければならない。
イ．コンプライアンス統括部は、コンプライアンス・ホットライン制度による通報内容について、その都度、監査委員会に対して報告しなければならない。
ウ．内部監査部は、同部による当社及び子会社等に対する内部監査の実施状況及び結果について、定期的に又は監査委員会の求めに応じ、監査委員会に対して報告しなければならない。
エ．取締役（監査委員である取締役を除く）、執行役、執行役員及び社員は、業務執行の状況その他の事項について監査委員会から報告を求められた場合は、速やかに監査委員会に対して報告しなければならない。
オ．上記ア．イ．及びエ．に掲げる事項について、子会社等の取締役、監査役、執行役員及び社員又はこれらの者から報告を受けた者は、上記ア．に掲げる事実を知った場合は直ちに、子会社等の内部通報制度による上記イ．に掲げる通報内容についてはその都度、及び子会社等の上記エ．に掲げる事項について監査委員会から報告を求められた場合は速やかに、当社の監査委員会に報告する。
カ．監査委員会は、必要に応じ、上記ア．からエ．に掲げる事項について、上記ア．からオ．に掲げる者に対して報告を求めることができる。
キ．上記ア．からカ．に基づく報告をした者について、当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを行うことを禁止し、その旨を周知徹底する。
③その他監査委員会監査の実効性確保のための体制
ア．取締役、執行役、執行役員及び社員は、監査委員会の監査活動に誠実に協力する。
イ．常勤の監査委員を選定する。
ウ．監査委員は、取締役会のほか、監査委員会が必要と認める会議（子会社等における会議を含む）に出席することができる。
エ．代表執行役は、定期的に又は監査委員会の求めに応じ、監査委員会と意見交換を行う。
オ．内部監査部門は、監査委員会に対して、内部監査計画の策定に係る事前協議を行い同意を得るほか、監査委員会が指示するときは、当該指示に従い調査等を行う。監査委員会による調査等の指示は、執行役その他の者の指示に優先する。
カ．代表執行役又は人事部門を担当する執行役は、監査委員会に対して、内部監査部門を担当する執行役のほか、内部監査部門の一定以上の職位の任免に係る事前協議を行い同意を得る。
キ．内部監査部門以外の財務、リスク管理、コンプライアンスなど内部統制に係わる部署においても、監査委員会との円滑な連携に努める。
ク．当社の監査委員会による当グループ全体の監査の実効性を確保するため、子会社等の非常勤の監査役（指名委員会等設置会社における監査委員、監査等委員会設置会社における監査等委員を含む。以下同じ。）の選定にあたっては、監査委員会又は各監査委員に対して監査役候補者（合弁会社等で他社グループからの候補者を除く）の案を提示する。監査委員会又は各監査委員は、必要に応じ、当該案に対して意見を述べることができる。
ケ．監査委員会が必要と認めて外部からの通報制度を設けることとした場合には、取締役、執行役、執行役員及び社員は、当該制度の運営に協力する。
コ．当社は、監査の実効性を確保するため、監査委員会及び監査委員の職務の執行に必要な費用を支出する。

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

（1）基本的な考え方
内部統制基本方針において、「反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で臨み、一切の関係を持たない。不当要求等の介入に対しては、警察等の外部専門機関との緊密な提携関係のもと、関係部署が連携・協力して組織的に対応し、利益の供与は絶対に行わない。」旨、定めており、また、当グループの役員及び社員が遵守すべき「行動規範（バリュー）」において、「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して、毅然とした姿勢を貫いていく」旨、定めております。
（2）整備状況
反社会的勢力への対応に係る統括部署、外部専門機関との連携部署等を設置するとともに、不当要求防止責任者を設置しております。
また、コンプライアンス・マニュアル等を整備し反社会的勢力への対応について役員及び社員への周知・研修等を実施するとともに、反社会的勢力に関する情報については統括部署が一元管理し反社会的勢力との取引排除に活用する等、反社会的勢力との取引排除に向けた各種体制を整備しております。
当グループ各社においても、反社会的勢力との対応について、当社と連携して各種体制を整備しております。

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

―――

2．その他コーポレート･ガバナンス体制等に関する事項

〈適時開示体制の概要〉
当社の会社情報の適時開示にかかる社内体制の状況は、以下のとおりです。

〈三井住友トラスト･ホールディングスの適時開示体制の概要〉
1．基本的な考え方
当グループは、企業情報の適正かつ公正な開示により、経営の透明性を確保していくことを全役職員の順守基準に掲げ、会社法、銀行法、金融商品取引法等の関連法令および諸規則などに則った開示を行うための内部統制体制及び社内規程を整備しています。この基本的な考え方に基づき、情報開示のあり方を社内外に周知し適切な運営を図っていくために「ディスクロージャーポリシー」(URL: https://www.smth.jp/disclosurepolicy/index.html) を制定し、会社情報の適切な開示により、企業経営の透明性確保に努めています。

2．社内体制
(1) 情報開示委員会
当社は、経営関連情報を適時、正確かつ公平に開示するため、情報開示委員会を設置しています。情報開示委員会は総務部統括役員を委員長とし、財務企画部、IR部の統括役員及び関係部長等を構成員としています。当グループにおける情報開示の適切性等の協議機関として、主に、経営関連情報及びそれに該当する可能性のある情報に関する開示の要否及び開示内容の妥当性、情報開示に係る体制整備及び運用の適切性･改善策等について協議しています。
(2) 適時開示に関する社内規則
「情報開示規程」「情報開示規則」等の社内規則を整備しています。
(3) 担当部署
情報開示の統括部署を総務部とし、財務企画部、IR部等と連携のうえ、適時開示を実施しています。

【取締役の個々の選任理由】（社外取締役を除く）

別紙１

取締役の氏名	役職	選任理由
高倉　透	取締役執行役社長	当社の経営管理部門の統括役員を経て、2021 年４月に執行役社長に就任しております。併せて、三井住友信託銀行においても経営管理部門の統括役員の経験に加え、受託事業統括役員を担う等信託銀行グループの経営管理及び事業運営に関する豊富な知識及び経験を有しております。これまで培った会社経営、事業経営の経験を基に、今後も、グループの経営全般を牽引する立場で、グループの持続的な成長と企業価値の向上に向けた牽引力の発揮を期待できることから選任しました。
荒海　次郎	取締役執行役副社長	2017 年４月より専務執行役員、2017 年６月から 2021 年３月まで取締役執行役専務として経営管理部門を統括し、2021 年４月から取締役執行役副社長に就任しております。併せて、三井住友信託銀行においても、2021 年３月まで受託事業の管掌役員を担う等、信託銀行グループの経営管理及び事業運営に関する豊富な知識・経験を有しております。これまで培った経験を基に、今後も、グループの経営全般の統括を補佐する立場で、グループの持続的な成長と企業価値の向上に向けた牽引力の発揮を期待できることから選任しました。
山口　信明	取締役執行役専務	2017 年４月に三井住友信託銀行の執行役員に就任以来、法人トータルソリューション事業や不動産事業等において幅広い営業経験を有するとともに、2021 年４月から当社の執行役専務として経営管理部門の統括役員を務めております。今後、グループの持続的な成長と企業価値の向上に向けた牽引力の発揮を期待できることから選任しました。
大山　一也	取締役執行役	2017 年４月に当社の常務執行役員経営企画部長に就任以来、一貫して当グループの経営戦略の立案・推進を担い、2021 年４月には三井住友信託銀行の取締役社長に就任し、同社の経営全般を担っております。当社においても、今後もグループの経営全般を統括する立場で、グループの持続的な成長と企業価値の向上に向けた牽引力の発揮を期待できることから選任しました。

取締役の氏名	役職	選任理由
大久保　哲夫	取締役会長	当社の経営管理部門の統括役員として会社経営の一角を担う経験を経て、2017 年６月から 2021 年３月まで取締役執行役社長としてグループの経営全般を統括し、2021 年４月から取締役会長に就任しております。これまで培った会社経営、事業経営の経験を基に、今後も、グループの持続的な成長と企業価値の向上への更なる貢献を期待できることから選任しました。
橋本　勝	取締役	当社の経営管理部門の統括役員等を歴任し、2016 年 10 月から 2017 年３月まで副社長執行役員、2017 年６月から 2021 年３月まで取締役執行役を務め、当グループ経営全般の補佐を担ってまいりました。また、三井住友信託銀行においては、2017 年４月より 2021 年３月まで取締役社長として同社の経営全般を統括し、2021 年４月から取締役会長に就任しております。当社においても、今後もグループの持続的な成長と企業価値の向上への更なる貢献を期待できることから選任しました。
首藤　邦之	取締役	三井住友信託銀行の受託事業や海外部門の部長職、米州地区支配人、ニューヨーク支店長等を歴任した後、三井住友信託銀行の常務執行役員、当社執行役員を務め、海外業務統括室・米州統括室の担当役員を務める等、信託銀行グループの経営管理及び事業運営に関する豊富な知識・経験を有しております。2019 年６月より当社取締役及び監査委員を務め、これまで培った経験を基に、公正かつ客観的な立場から業務執行状況全般を監査する知識・経験を備えており、経営の健全性及び透明性の向上への貢献を期待できることから選任しました。
田中　浩二	取締役	三井住友信託銀行の不動産事業の部長職や国内支店の支店長職等を歴任した後、三井住友信託銀行の常務執行役員を務め、内部監査部の統括役員を担う等、信託銀行グループの経営管理及び事業運営に関する豊富な知識・経験を有しております。2019 年６月より当社取締役及び監査委員を務め、これまで培った経験を基に、公正かつ客観的な立場から業務執行状況全般を監査する知識・経験を備えており、経営の健全性及び透明性の向上への貢献を期待できることから選任しました。

【執行役の個々の選任理由】

執行役の氏名	役職	選任理由
高倉　透	執行役社長 （代表執行役）	当社の経営管理部門の統括役員等を歴任し、2017年６月より当社取締役執行役専務（代表執行役）を約２年務めたほか、三井住友信託銀行の受託事業統括役員を担う等、当グループ全体を統率、牽引してまいりました。そのような実績から、経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。
荒海　次郎	執行役副社長 （代表執行役）	三井住友信託銀行の受託事業部門の部長職や受託事業副統括役員、当社経営企画部（運用企画部）、総務部及び取締役会室の統括役員等を歴任し、取締役執行役専務（代表執行役）を約４年務めてまいりました。そのような実績から、経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。
山口　信明	執行役専務	経営管理部門における業務経験を有しており、三井住友信託銀行の営業店部長、不動産事業副統括役員等を歴任し、三井住友信託銀行常務執行役員を約２年務めてまいりました。そのような実績から、経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。
佐藤　仁	執行役専務	経営管理部門やＩＲにおける業務経験を有しており、三井住友信託銀行のニューヨーク支店長、投融資管理統括役員等を歴任し、当社執行役常務を約３年、三井住友信託銀行常務執行役員を約６年務めてまいりました。そのような実績から、経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。

執行役の氏名	役職	選任理由
井谷　太	執行役専務	経営管理部門における業務経験を有しており、三井住友信託銀行の不動産事業や法人トータルソリューション事業部門の部長職等を歴任し、当社執行役常務を約２年、三井住友信託銀行常務執行役員を約４年務めてまいりました。そのような実績から、経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。
上田　純也	執行役常務	システム部門における業務経験を有しており、三井住友信託銀行及び関係会社のシステム関連の部長職等を歴任し、当社執行役を約１年、執行役常務を約１年、三井住友信託銀行の執行役員を約３年務めてまいりました。そのような実績から、経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。
鈴木　康之	執行役常務	経営管理部門における業務経験を有しており、三井住友信託銀行の営業店部長、当社コンプライアンス統括部長等を歴任してまいりました。そのような実績から、経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。
中野　俊彰	執行役常務	経営管理部門における業務経験を有しており、当社コンプライアンス統括部長、業務部長等を歴任してまいりました。そのような実績から、経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。

執行役の氏名	役職	選任理由
米山　学朋	執行役常務	経営管理部門における業務経験を有しており、当社業務管理部長、経営企画部長等を歴任してまいりました。そのような実績から、経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。
大山　一也	執行役	経営管理部門における業務経験を有しており、三井住友信託銀行の営業店部長、当社人事部長、経営企画部長等を歴任してまいりました。また、当社執行役常務を約２年、三井住友信託銀行の常務執行役員を約４年務めて、2021 年４月から三井住友信託銀行の取締役社長を務めています。そのような実績から、経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。
池村　重徳	執行役	三井住友信託銀行の法人トータルソリューション事業部門における業務経験を有しており、三井住友信託銀行の営業店部長、審査部長、当社内部監査部統括役員等を歴任してまいりました。また、当社執行役を約１年、三井住友信託銀行の執行役員を約３年務めてまいりました。そのような実績から、経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。

別紙２

【取締役・執行役報酬関係】

＜１＞個別の取締役報酬の開示状況

2020年度（2020年4月1日から2021年3月31日まで）につきましては、以下のとおりとなっております。

１．提出会社の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

2020年度(自　2020年４月１日　至　2021年３月31日)　　（単位：百万円）

役員区分	支給人数	報酬等					
		総額報酬	月例報酬		業績連動報酬		その他
			固定報酬	個人役割業績報酬	役員賞与	株式報酬	
取締役（社外取締役を除く）	4名	143	107	18	9	7	－
執行役	9名	263	120	69	41	31	－
社外取締役	7名	114	114	－	－	－	－
計	20名	521	342	87	51	39	－

（注）1．記載金額は、単位未満を切り捨てた年額を表示しております。
2．取締役を兼務する執行役に対して支給された報酬等については、執行役の欄に記載しております。

ご参考までに、取締役及び執行役のうち、三井住友信託銀行ほかのグループ会社の取締役あるいは執行役員の兼務報酬を反映した連結報酬等の総額は以下のとおりとなっております。

（単位：百万円）

役員区分	支給人数	報酬等					
		総額報酬	月例報酬		業績連動報酬		その他
			固定報酬	個人役割業績報酬	役員賞与	株式報酬	
取締役（社外取締役を除く）	4名	245	156	45	24	19	－
執行役	9名	541	247	140	86	64	3
社外取締役	7名	114	114	－	－	－	－
計	20名	902	518	185	110	84	3

（注）取締役を兼務する執行役に対して支給された報酬等については、執行役の欄に記載しております。

２．提出会社の役員ごとの連結報酬等の総額等

（単位：百万円）

氏名（役員区分）	連結報酬等の総額（百万円）	会社区分	報酬等の種類別の総額				
			月例報酬		業績連動報酬		その他
			固定報酬	個人役割業績報酬	役員賞与	株式報酬	
大久保哲夫（執行役）	98	当社	44	23	16	14	－
		三井住友信託銀行	－	－	－	－	－
荒海次郎（執行役）	50	当社	9	5	2	2	－
		三井住友信託銀行	13	8	4	3	－
西田豊（執行役）	49	当社	9	5	2	2	－
		三井住友信託銀行	13	8	4	3	－

（注）2020年度における代表執行役の連結報酬等の総額を記載しております。

３．提出会社の業績連動報酬に係る指標（KPI)の目標及び実績

業績連動報酬の種類	業績連動報酬に係る指標（KPI)	短期/中期	目標	実績
■役員賞与				
業績連動賞与	①連結実質業務純益	短期業績連動	2,600億円	2,947億円
	②親会社株主に帰属する当期純利益		1,400億円	1,421億円
■株式報酬				
株式交付信託	①連結実質業務純益	短期業績連動	2,600億円	2,947億円
	②親会社株主に帰属する当期純利益		1,400億円	1,421億円
	③連結自己資本ROE	中期業績連動	7%程度	5.41%
	④連結CET1比率（普通株式等Tier1比率)		10%台半ば	9.4%
	⑤連結OHR（経費率)		60%台前半	60.1%
	⑥ESGに関する活動状況や評価機関のスコア等		―	―
	⑦フィデューシャリー・デューティーやお客様満足(CS)の活動状況		―	―

（注）①及び②は2020年度公表予想（11月見直し）に対する2020年度実績
③乃至⑤は中期経営計画に定める2022年度目標に対する2020年度実績

＜２＞報酬の額またはその算定方法の決定方針の開示内容

１．役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針等

（１）役員の個人別の額またはその算定方法の決定に関する方針等

当社は、報酬委員会において、当社の取締役、執行役及び執行役員の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針を定めております。その内容は以下のとおりです。

① 当社の取締役（社外取締役及び監査委員である社内取締役を除く）、執行役及び執行役員（以下、「役員」という）の報酬等については、当グループの着実かつ持続的な成長を実現していくために、会社業績向上、企業価値拡大に対するインセンティブとして有効に機能することを目指す。

② 短期的な収益貢献を重視した単年度業績評価に偏ること無く、経営者としての資質や能力を重視し、中長期的な業績貢献も反映した総合的な評価をベースにした処遇とするべく、短期インセンティブと中長期インセンティブのバランスを考慮した報酬体系を構築する。

③ 当社は持株会社として、グループ各社に対する監督機能を十分に発揮するために、役員が経営管理面で果たすべき役割やその成果を的確に把握し、透明性の高い、公正かつ客観的な評価に基づいて、個別の報酬を決定する。

④ 報酬委員会においては、指名委員会、監査委員会、並びに任意の委員会であるリスク委員会及び利益相反管理委員会との情報の連携を深め、よりアカウンタビリティの高い報酬制度・体系を構築し、公平でメリハリが効いた報酬額の決定を目指して審議を進める。

（２）報酬体系の概要

当社における具体的な報酬体系は、以下のとおりとしております。

①　原則として、月例報酬、役員賞与、株式報酬（株式交付信託）の組み合わせで支給を行う。

②　月例報酬は、役位ごと固定額の「固定報酬」と、役員個人ごとの役割期待をベースに、中長期的な業績貢献や活動内容並びに能力等の定性評価も反映する「個人役割業績報酬」の二本立てとする。

③　役員賞与は、連結実質業務純益及び親会社株主に帰属する当期純利益を短期業績連動指標として総額を決定、役員個人ごとの金額は、役員個人ごとの前年度業績を反映して決定し、同事業年度の定時株主総会終了後に支給する。

④　株式報酬（株式交付信託）は、役位ごとに決定するポイントをベースに、連結実質業務純益及び親会社株主に帰属する当期純利益の達成率、定性評価項目としての連結自己資本ROE、連結CET1比率、連結OHR、ESGに関する活動状況や評価機関のスコア等、及びフィデューシャリー・デューティー（FD）やお客様満足（CS）向上の活動状況を指標とする会社業績評価に基づいてポイントを確定し、役員退任時に累積したポイントに応じた株式・現金を交付する。

⑤　報酬全体に占める役員賞与及び株式交付信託の割合に関しては、インセンティブとして十分機能する比率になるよう設計する。

報酬の種類		変動 固定	報酬構成割合（標準）	
			社長	社長以外
■月例報酬				
固定報酬	役位ごと固定額の報酬	固定	40%程度	45%程度
個人役割業績報酬	役員個人ごとの当年度の役割期待をベースに、中長期的な業績貢献や能力等の定性評価も反映する報酬 5段階評価とし、標準額に対して85%～130%のレンジ幅で設定	変動	25%程度	25%程度
■役員賞与				
業績連動賞与	連結実質業務純益及び親会社株主に帰属する当期純利益を短期業績連動指標として総額を決定、個人ごとの業績評価に応じて配分する賞与 2019年度比、総報酬に占める比率を5%程度アップ	変動	20%程度	20%程度
■株式報酬				
株式交付信託	信託制度を利用した株式報酬。連結実質業務純益及び親会社株主に帰属する当期純利益等を数値指標とし、連結自己資本ROEや連結CET1比率等を中期業績連動指標として、毎年度ポイントを付与、退任時に株式として交付、マルス（株式交付前の減額・没収）・クローバック（株式交付後の返還）条項あり	変動	15%程度	10%程度

（注）業績連動報酬の指標の詳細に関しては、「（3）業績連動報酬に係る指標（KPI）、その選定理由、支給額の決定方法等」をご参照

（３）業績連動報酬に係る指標（KPI)、その選定理由、支給額の決定方法等

業績連動報酬の種類	業績連動報酬に係る指標（KPI)	短期/中期	KPI選定理由	算定方法	最終決定方法	支給方法
■役員賞与						
業績連動賞与	①連結実質業務純益 ②親会社株主に帰属する当期純利益	短期業績連動	当事業年度の当グループの経営成績や実力を示す指標として連結実質業務純益と親会社株主に帰属する当期純利益が適切と判断したこと	①②それぞれの達成率につき2:1のウェイトで加重平均して算定	特殊要因や経営環境等を総合的に考慮したうえで報酬委員会において決定	同事業年度の定時株主総会終了後に現金報酬として支給
■株式報酬						
株式交付信託	①連結実質業務純益 ②親会社株主に帰属する当期純利益	短期業績連動	当事業年度の当グループの経営成績や実力を示す指標として連結実質業務純益と親会社株主に帰属する当期純利益が適切と判断したこと	①②それぞれの達成率につき2:1のウェイトで加重平均して算定	特殊要因や経営環境等を総合的に考慮したうえで報酬委員会において決定	●株式報酬を支給するために、会社は対象役員を受益者とする株式交付信託を設定し、株式取得資金分の金銭を信託 ↓ ●受託者は今後交付を見込まれる相当数の株式を一括して市場から取得 ↓ ●会社は対象役員に対して、報酬委員会において決定した毎年度業績達成率及び役位に応じてポイントを付与、退任時に累積したポイントに応じて株式報酬として支給
	③連結自己資本ROE ④連結CET1比率（普通株式等Tier1比率） ⑤連結OHR（経費率） ⑥ESGに関する活動状況や評価機関のスコア等 ⑦フィデューシャリー・デューティーやお客様満足(CS)の活動状況	中期業績連動	(1)当社の中期経営計画上の重要な財務指標及び非財務項目で経営戦略上の重要なテーマをKPIとすることが適切であると判断したこと (2)執行役員を含むすべての役員の経営へのコミットメントを明確にするため	上記①及び②により算出した達成率に、③④及び⑤の達成状況や進捗状況、並びに⑥及び⑦の活動状況等を定性評価し、最終的な達成率を算定 達成率は上限130%、下限0%の幅で決定し、適切なインセンティブとなる仕組みとする		

（４）個人別報酬の内容の決定方法

当社の取締役及び執行役の個人別報酬は報酬委員会において決定しております。役位ごとの報酬水準の客観性や妥当性を検証する際の参考データとして、外部の専門機関等から提供された経営者報酬の還元資料等を活用しております。特に、個人別の業績連動報酬については、報酬委員会において、連結実質業務純益等をもとに支給基準額を決定し、特殊要因や経営環境等を総合的に考慮したうえで内容を決定いたします。

（５）その他の重要事項

粉飾・不正を伴う過年度の財務情報の大幅な修正、過大なリスクテイク等に伴う巨額の損失計上、重大な法令・社内規程違反や、会社の評価や企業価値を著しく毀損する行為があった場合等に、所定の社内手続きを経て、株式報酬である株式交付信託についてマルス（株式交付前の減額・没収）及びクローバック（株式交付後の返還）条項を適用する仕組みを導入しております。

（６）監査委員を務める社内取締役の報酬等

監査委員を務める社内取締役の報酬に関しては、固定報酬である月例報酬のみとし、当社の業況、取締役の報酬水準、同業を含む他社の報酬水準、監査委員を務める社内取締役として相応しい水準等を考慮して、報酬委員会において決定しております。

（７） 社外取締役の報酬等

社外取締役の報酬に関しては、固定報酬である月例報酬のみとし、法定委員会の委員長あるいは委員を務める場合に、一定金額を加算する仕組みとしております。また、社外取締役である取締役会議長につきましては、社内取締役及び社外取締役の報酬水準を考慮し、固定的な報酬テーブルを設定しております。なお、報酬の水準は、当社の業況、社内取締役の報酬水準、同業を含む他社の報酬水準等を考慮して、報酬委員会において決定しております。

（８） 2020年度に係る取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると報酬委員会が判断した理由

当社においては、「（４）個人別報酬の内容の決定方法」記載の決定方法に基づいて、2020年度に係る取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容を決定していることから、報酬委員会は、その内容が決定方針に沿うものと判断しております。

なお、三井住友信託銀行または三井住友トラスト・アセットマネジメントを兼務する役員に関しては、一定兼務比率により報酬額を分割して支給しております。

２．役員の報酬等の決定プロセス

（１）報酬委員会の権限の内容

当社の役員報酬の決定プロセスにつきましては、報酬委員会規程に委員会構成、招集手続き、権限、運営等に関する詳細を定めており、法定の決議事項である役員報酬やそれ以外の役員報酬につき、報酬委員会の関与の下、以下のとおり運営しております。

① 報酬委員会における決定事項

- **当社の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**
- **当社の取締役及び執行役の個人別の報酬等の額**

なお、社内委員・社外委員にかかわらず、各委員は、自己の報酬等の額にかかる決議には参加しない運営としております。

② 報酬委員会における審議事項

- **三井住友信託銀行及び三井住友トラスト・アセットマネジメントの取締役及び執行役員の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針**

③ 報酬委員会が報告を受ける事項

- **当社の執行役員の個人別の報酬等の額**
- **三井住友信託銀行及び三井住友トラスト・アセットマネジメントの取締役及び執行役員の個人別の報酬等の額**

（２）報酬委員会における手続き等の概要

報酬委員である社外取締役に対しては、報酬体系の考え方、報酬テーブル及びその運営の仕組み、個別役員の業績評価の仕組み及びその結果、業績指標の役員賞与への反映手法等を説明するとともに、他社の役員報酬制度やコーポレートガバナンス動向等の説明や情報提供を行うことを通して、当社の役員報酬制度をより良いものにするための工夫・改善を積み重ねております。また、役位ごとの報酬水準の客観性や妥当性を検証する際の参考データとして、外部の専門機関等から提供された経営者報酬の還元資料等を活用しているほか、三井住友信託銀行がデロイトトーマツと共同実施する役員報酬サーベイのデータを参考にしております。

（３）報酬委員会の活動内容

①　2020年度における開催回数　　10回

なお、委員会活動は、毎年６月の定時株主総会終了後に第１回の委員会を開催し、以降、翌年の６月までを１サイクル（運営年度）としております。

②　2020年度における個々の報酬委員の報酬委員会への出席状況

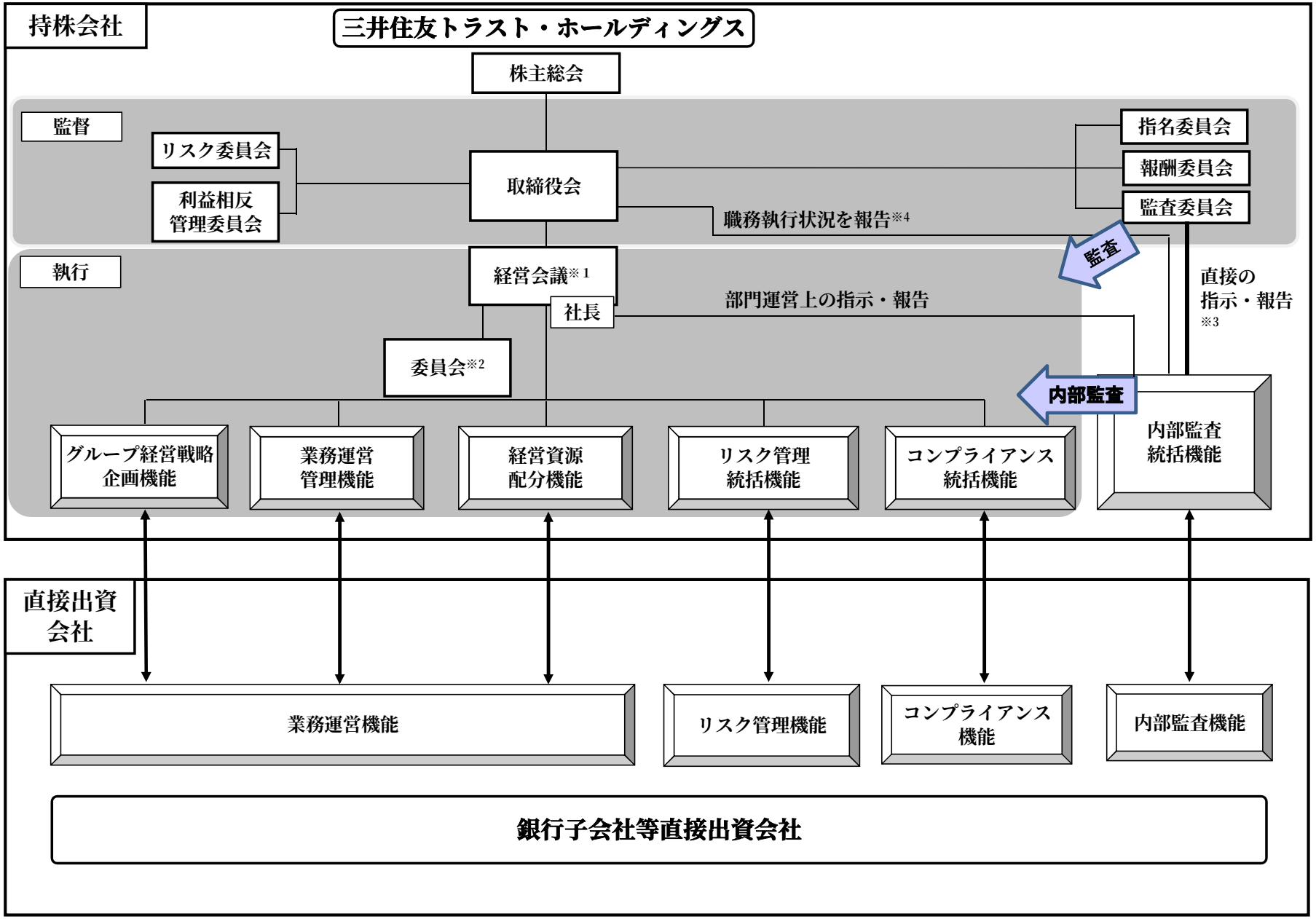
役職名	氏名	開催回数	出席回数	出席率
報酬委員長 （社外取締役）	河本 宏子	10回	10回	100%
報酬委員 （社外取締役）	鈴木 武	10回	10回	100%
報酬委員 （社外取締役）	荒木 幹夫	10回	10回	100%
報酬委員 （社外取締役）	松下 功夫	10回	10回	100%
報酬委員 （取締役執行役社長）	大久保 哲夫	10回	10回	100%
報酬委員 （取締役執行役）	橋本 勝	10回	10回	100%

③　2020年度における報酬委員会での主な決定事項、審議事項及び報告事項

開催年月	主な決定事項、審議事項及び報告事項
2020年５月	・役員の業績連動報酬について
2020年６月	・役員の業績連動報酬について ・当社の役員の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針及び個人別の報酬額並びに当グループの役員の株式報酬（株式交付信託）について ・三井住友信託銀行及び三井住友トラスト・アセットマネジメントの役員の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針及び個人別の報酬額について
2020年７月	・当グループの役員の株式交付信託（株式交付規則）について
2020年10月	・役員報酬水準に関する情報提供
2020年12月	・当社及び三井住友信託銀行の役員の個人別の報酬額について
2021年２月	・当グループの役員の株式交付信託へのクローバック条項の導入について
2021年３月	・当社の役員の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針及び４月１日付異動に伴う個人別の報酬額について ・三井住友信託銀行及び三井住友トラスト・アセットマネジメントの役員の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針及び４月１日付異動に伴う個人別の報酬額について ・当グループの役員の株式交付信託へのクローバック条項の導入と関連諸規則について

以上

グループの経営管理体制



※1　サステナビリティ推進会議を含む
※2　経営リスク管理委員会、ＩＴ委員会、利益相反管理高度化委員会、情報開示委員会
※3　内部統制システムを活用した監査委員会監査に関連する直接の指示・報告
※4　内部監査部統括役員（執行役）の職務執行状況を報告

〈三井住友トラスト・ホールディングスの適時開示体制〉

