最終更新日：2024年12月12日
三井住友トラストグループ株式会社
取締役執行役社長（CEO） 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
①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当社は、当グループの存在意義（パーパス）を定義し、少子高齢化、気候変動、デジタル化などの重要課題（マテリアリティ）を特定の上、社会課題の解決を使命とすると共に、自らの成長機会と認識し、「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ます。
③取締役会は、当グループのすべての役員・社員が共有すべき、あらゆる活動の拠り所として、経営理念（ミッション）、目指す姿（ビジョン）、及び行動規範（バリュー）を定めます。

（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並びに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】

当社は、コーポレートガバナンス・コード（2021年6月11日改訂）の各原則について、全てを実施しています。

【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

［原則1－4］
＜株式等の政策保有に関する方針＞
・当グループは、「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」を目指す姿の一つとして掲げています。
・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。現在の計画期間として2023年度から2025年度の3年間で、取得原価で1,500億円の削減を目標に設定しております。

・なお、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＞
・2023年度は793億円（取得原価）の削減を行い、72社で政策保有株式の残高がゼロになりました。

＜保有状況の検証＞
・下記採算性指標により、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）÷（株式等リスクアセット＋与信リスクアセット）
・採算性指標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おります。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標・活動の妥当性を検証し、取締役会において定期的に確認しております。

＜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、「発行会社」といいます。）の中長期的な企業価値の向上を目指し、当グループの株主や預金者等様々なステークホルダーの中長期的な価値向上も考慮して、保有する株式の議決権を行使します。
・また、発行会社との十分な対話を通じて、それぞれの発行会社が置かれている事業環境等の状況を考慮し、経営の独自性や方向性も尊重しつつ、議決権を行使します。
・議決権行使にあたっては、別途定める議決権行使基準に基づき、次の観点にも留意して議案毎に賛否を判断します。
①外形的・形式的基準のみならず、発行会社、及び発行会社が置かれている業界・経営環境等の固有性に留意して判断します。
②当該年度のみならず、より中長期的な時間軸、未来志向で判断します。
③財務的な数値に加え、非財務要素（コーポレートガバナンスや社会的価値の創出状況等）も考慮して判断します。
・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、議決権行使基準は当社Webサイトに開示しております。
（政策保有株式（国内上場）の議決権行使基準）
https://www.smth.jp/-/media/th/about_us/management/governance/voting_guideline.pdf

【補充原則1－4－1】
＜政策保有株主から自社株式の売却等の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等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20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、社会的価値創出と経済的価値創出の両立のあり方を踏まえ、経済、社会の情勢変化、ステークホルダーからの要請、並びに社外役員及び社外有識者の意見を考慮に入れて、中長期的な価値創造プロセスに影響を与える重要課題（マテリアリティ）の特定を行い、取締役会において定めています。2015年度に初めてマテリアリティを特定し、その後も定期的に見直しを行っています。2022年度には次年度からの新たな中期経営計画策定に向けて、網羅性を向上させつつ実効性を向上させる観点で項目数の絞り込みを行い、当グループ固有の強み・課題への適合性を高める見直しを実施しました。
サステナビリティへの対応にかかる体制面では、2023年4月に執行側における会議体再編の一環として、経営会議の諮問機関として当社及び三井住友信託銀行にサステナビリティ委員会を設置しました。サステナビリティに関する課題認識、方針立案、対応実施、対外開示までの一連の取り組みについて、同委員会の審議を経て、経営会議に付議する体制としています。
サステナビリティを巡る個別の課題では、気候変動については、2021年のカーボンニュートラル宣言・NZBA加盟と同時に気候変動対応推進プロジェクトチームを組成（2023年3月末終了）したほか、 2022年4月にカーボンニュートラル企画推進部を設置し、各種施策の推進と、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み、定期的に、サステナビリティ委員会、経営会議、及び取締役会やその諮問機関であるリスク委員会にて審議を行っています。2024年4月にはカーボンニュートラル企画推進部をサステナビリティ推進部に統合する改組を実施しており、今後はサステナビリティ推進部が当グループの気候変動対応統括部署として、各事業・関係会社と連携し、各種取り組みを加速させていきます。
また、金融機関として社会（人権）課題への取り組みの重要性が高まる中で、2023年2月に人権方針を改定しました。2023年度には当グループにおける人権デューデリジェンス体制として、環境・社会リスクに関する枠組みを整備し、三井住友信託銀行の国内取引先、調達先、外部委託先に対するアセスメント運営を開始しました。
こうした対応を通じて、社会・環境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。

【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。

2016年10月に三井住友信託銀行、2017年10月に三井住友トラスト・ホールディングス（現・三井住友トラストグループ）にD&I推進室を設置のうえダイバーシティ＆インクルージョンの推進を図ってきましたが、2023年4月にこれまでのD&Iを発展させ、「エクイティ（公平・公正）」の概念を加えたダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（以下、DE&I）推進室へと変更しました。当グループ全体でのDE&I推進のため、グループ内の会社間で情報交換やディスカッション等を継続的に実施するなど、グループ全体で推進に向けて取り組みながら、多様な属性・背景がある社員への公平・公正な支援を実施することで創造力・組織力やイノベーションの促進に繋げていきます。

具体的な取組方針及び取組内容につきましては、当社Webサイトや統合報告書、及び本報告書IIIの3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況のその他をご参照ください。
（人事基本方針）https://www.smth.jp/about_us/management/human_resources
（人材育成方針）https://www.smth.jp/about_us/management/human_resources#anc-02
（統合報告書）https://www.smth.jp/investors/report/disclosure

2.多様性の確保の状況
・女性の管理者の登用については、当グループでは、2030年までに女性役員比率を30%以上にするという経団連の「2030年30%へのチャレンジ」に賛同しています。この賛同内容を踏まえ、2025年3月末までに課長、チーム長以上のラインの管理職につく女性の比率を20%以上とする当グループのKPIを策定しました。
・中核子会社である三井住友信託銀行において、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画として、意思決定ラインにおける女性を増やすことを目的に、2024年10月までに、課長以上のラインのポストに就く女性の比率を20%以上（2024年3月末時点は15.2%）、マネジメント業務を担う女性の比率を30%以上（2024年3月末時点は31.6%）とするKPIを策定しました。
・女性活躍推進に向け、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」の策定や、自律的なキャリア形成を目的とした研修等、女性のマネジメント登用を見据えた様々な施策を推進しています。また、2021年度より、役員自らが女性マネジメントに主体的に関与し、約1年間にわたって幅広い知識・視座・人脈等の習得をサポートする「サポーター役員制度」を導入しました。
・キャリア採用については、信託グループ 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、国籍に関わらず、日本国内で毎年約100人以上のキャリア採用を実施しています。2024年3月末時点のキャリア採用者の比率は約22%、課長以上のラインのポストに就くキャリア採用者の比率も約24%であり、今後も現状水準の維持を目指して取り組んでいきます。
・外国籍社員については、中核子会社である三井住友信託銀行において、国内では合計約90名、海外の各拠点では合計約770名の現地スタッフが活躍しています。海外の各拠点におけるマネジメント職のポストに占める現地スタッフの比率は約74%であり、今後も現状水準の維持を目指して取り組んでいきます（2024年3月末時点）。
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
・「三井住友トラスト・グループ カーボンニュートラル宣言」を公表し、脱炭素社会の実現に向けて貢献してまいります。
https://www.smth.jp/-/media/th/news/2021/211020.pdf
・中期経営計画については、パーパスのもと、「「信託の力」で、次の100年を切り開く」をコンセプトに、2023年度から2025年度までの3年間の戦略を策定しました。
https://www.smth.jp/-/media/th/news/2023/230512-1.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り組み、フィデューシャリー・デューティー高度化の取り組み、サステナビリティの取り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り組みについては、「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）」、及び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年度以降は、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。
（サステナビリティ方針）https://www.smth.jp/sustainability/management/philosophy/csr_policy
（サステナビリティレポート）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、TCFD提言に沿った開示をしています。「戦略」パートでは、カーボンニュートラル・気候変動ビジネス・再生可能エネルギーファイナンス・各種トランジションファイナンスへの取り組みや、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しています。また、「指標と目標」パートでは、三井住友トラスト・グループのサステナブルファイナンス長期目標、GHG削減中期目標及び投融資ポートフォリオのGHG排出量削減目標の設定について開示をしています。
https://www.smth.jp/csr/report/index.html
・人的資本・知的資本については、社会的価値創出と経済的価値創出の両立に向けた財務・非財務の経営基盤（6つの資本）の構成要素と位置づけ、重要課題（マテリアリティ）との関連も踏まえた取組状況について、統合報告書及びサステナビリティレポートで開示しております。

＜コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方・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Ⅰの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Ⅱの1.【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Ⅱの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)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10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Ⅱの1.【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)において、取締役会は、中長期経営戦略や内部統制に関する方針などの当グループの経営の基本方針の決定や執行状況の監督等を通じ、当グループの全てのステークホルダーからのフィデューシャリーとしての信頼に応えるべく、存在意義(パーパス)の実現に向けて、ステークホルダーへの適正な資源分配を行うとともに、企業としての持続可能性(サステナビリティ)を確保していくことを目指す旨を定めています。取締役会は、機動的な企業経営の実現と執行役等に対する監督強化を目的として、原則として法令で定められた取締役会の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、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】
＜サステナビリティ方針の策定等について＞
当社は、サステナビリティについての取り組みを重要な経営課題の一つとして、取締役会において、社会的責任に関する基本方針(サステナビリティ方針)を定め、社会的価値創出と経済的価値創出の両立に重要な影響を与える課題(マテリアリティ)や、運営のフレームワークなどについて、継続して議論を深めております。
＜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(2023-2025年度)の9つの戦略の一つとしてステークホルダー資本戦略(経営基盤の高度化)を掲げ、成長投資、株主還元、人的資本投資等、各ステークホルダーに対する規律ある投資/分配の実施により、事業の横断・融合力を一層高め事業ポートフォリオ強化を推進しております。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75%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Ⅱの1.【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9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を定めています。
提出日現在は、16名中8名が独立社外取締役で、独立社外取締役比率50%になっております。2025年度に向けては、取締役会の規模の縮小や社外取締役の過半化の検討等を進めていきます。

＜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14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又は社外有識者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ともに、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Ⅱの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＞
当社は、「コーポレートガバナンス基本方針」の第12条(社外取締役会議)において、独立社外取締役のみで組織される非公式の会議として、独立社外取締役間での情報交換や認識共有を図り、独立社外取締役間の信頼関係の醸成や取締役会の監督機能の強化を目的に、社外取締役会議を原則として毎年1回以上開催し、経営上の課題、取締役会運営、ガバナンス体制のあり方等を議論し、必要に応じて、取締役会議長、執行役社長等に対して適宜提言する旨を定めており、社外取締役同士の忌憚のない活発な議論により、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Ⅱの1.【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＞
当グループはパーパス(存在意義)を「信託の力で、新たな価値を創造し、お客さまや社会の豊かな未来を花開かせる」と定め、社会課題の解決を

使命とするとともに、自らの成長機会と認識し、「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います。
2023年5月に公表した中期経営計画においても、パーパスとフィデューシャリー（信認）を原点に、資金・資産・資本の好循環に向けて「人生100年時代」、「ESG／サステナブル経営」、「地域エコシステム・グローバルインベストメントチェーン（ネットワーキング）」、「信託×ＤＸ」を含む重要課題（マテリアリティ）を特定し、これらに基づく重点戦略領域を定めることで価値創造に取り組むこととしています。
このため、取締役会における実効性ある監督を可能とする観点から、当社の重要課題（マテリアリティ）に対応するスキルを指名委員会での議論を踏まえて取締役会で特定し、取締役候補者に求めています。
また、監督機関に設置した法定委員会、任意委員会に専門性の高い有識者を配置することで、監督機能の強化を図りつつ、全体として多様性のある、バランスの取れたフォーメーションを構築し、当グループの持続的な企業価値向上に向けて取り組んでいく方針です。
社内・社外取締役の知識・経験等を一覧化したスキル・マトリックスについては、「第13期定時株主総会兼普通株主様による種類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ので、ご参照ください。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ます。
https://www.smth.jp/-/media/th/stock/meeting/240522-1.pdf

なお、上記の考え方については、「コーポレートガバナンス基本方針」の第9条（取締役会の構成）、及び第10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、当社は、提出日現在において、女性社外取締役（2名）、法律専門家である社外取締役、会計専門家である社外取締役をそれぞれ選任するなど、着実に多様性の実現を図っています。
中核子会社である三井住友信託銀行、三井住友トラスト・アセットマネジメント及び日興アセットマネジメントの取締役会においても、企業経営や金融・運用業務、国際性を含む多様な分野に関する幅広い経験・知見などの資質を有した取締役によりバランスの取れた構成とするとともに、女性や外国人の取締役の参画を通じ多様な視点を取り入れることで、取締役会の適切な機能発揮の担保に努めています。

【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Ⅱの１．【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、取締役会の実効性評価（以下、「取締役会評価」といいます。）を毎年度実施し、抽出した課題に対する改善策の実施を通じたPDCAサイクルを機能させることで、取締役会の実効性向上に取り組んでいます。
2023年度の取締役会評価では、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、取締役会の一定の実効性が確保されていることを確認した一方、取締役会のありたい姿の実現に向けて、取締役会及び各委員会が改善・向上すべき課題を認識しております。実施結果の概要については、当社Webサイトに掲載しております。
https://www.smth.jp/-/media/th/about_us/management/governance/pdf/evaluation.pdf

【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、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うとともに、執行役等の職務執行状況を監督しています。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11条（取締役への情報提供）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。
・経営陣は、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。
・経営陣は、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いて十分な理解を形成できるよう、それらの情報を、その就任時及び適時に提供する。
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。
2023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
・毎年、新任社外取締役の就任状況に応じて、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する業務説明会を実施。
・その他外部の講師等を招いて、専門性の高いテーマや社外取締役の関心が高いテーマを取り上げて業務説明会を実施。具体的なテーマ等は以下の通り。
　主なテーマ
　　○企業買収における行動指針を踏まえた取締役の心得
　　○サイバーセキュリティ
　　○グローバルの資産運用業界の潮流
　　○顧客の最善の利益
　　○サステナビリティ開示基準に関する最新動向
　　〇内外金融経済の動向　等

・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）：米国法令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」「海外拠点長ヒアリング」「グループ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
・社外取締役と合同で専門性の高いテーマにおける勉強会を実施（主なテーマ等は上記1.をご参照）。
・コンプライアンス研修の実施：米国法令研修と役員コンプライアンス研修の実施。
・新任常務研修の実施：新任常務を対象に、ガバナンス・経営に通じた外部講師からの講義を踏まえて、必要な知識・スキルを身につけ、最終回には自身が社長となった前提でのPR（パブリックリレーションズ）　プレゼンテーションを実施。

・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。
・海外ビジネススクールプログラムへの参加：グローバルエグゼクティブとの人脈構築、グローバル企業トップレベルの実力把握・国内外を問わない発信力・人間的魅力の発露・教養の獲得を目的に参加。
・人権研修の実施：テーマは以下の通り。
　○「当社の人権啓発取り組みの歴史」
　○「企業と人権問題の文脈におけるLGBTQ関連のリスク想定」
　○「外部ステークホルダーに対する人権デューデリジェンス」

【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24条（株主等との建設的な対話に関する方針）において、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、株主等との対話の内容や意見・要望等は、取締役会や経営会議等に定期的に報告し、適切な審議を経て当社の企業価値向上に役立てています。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IIIの２．ＩＲに関する活動状況をご参照ください。
また、当社は、ディスクロージャーポリシーを定めて、当該方針に則った適切な開示を行っています。
ディスクロージャーポリシーの詳細は、ディスクロージャー誌 資料編及び当社Webサイトに掲載しています。
https://www.smth.jp/disclosurepolicy

＜株主との対話の実施状況＞
株主との対話の実施状況については統合報告書に記載していますので、そちらをご参照ください。
（統合報告書）
https://www.smth.jp/investors/report/disclosure

【原則５－２】
［資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応］【英文開示有り】【アップデート日付：2024/07/19】
１．現状の評価
・2024年３月末のPBRは0.8倍弱と、2023年３月比改善しました。
・2023年度を通じた、日本経済の環境変化や、資本市場での投資の活性化、特に銀行セクター全体では金利環境の改善による業績向上期待が大きな要因と認識しております。
・資本コストについては、CAPM（資本資産価格モデル）やPERを基にした数値は７％～９％程度（2024年３月末時点）となっています。これに対して2023年度のROEは2.7%(特殊要因除きで７％程度)、PBRも上述の通り1.0倍を下回っていることを勘案しますと、ROE向上と資本コスト引き下げに向けた取り組みが必要と認識しています。なお、特殊要因とは、日本株ベア型の投資信託のポジション縮小・再構築に伴う多額の株式等関係損失の計上です。
・今後、ROE10%の早期実現に向けた着実な成長を示すとともに、当社のビジネスモデルに対する市場からの高い評価を獲得して資本コストを引き下げ、PBRの向上に繋げます。

２．2023年度の対応
・資本効率性の向上、ROE10%の早期実現に向けて、経営会議や取締役会で従来よりも分析対象の粒度を深めた事業ポートフォリオ分析を行い、収益性改善に向けた対応策について具体的な議論を行っています。当グループ傘下の各事業（個人事業・法人事業・投資家事業など）において、経営資源を創出・再配分する業務領域や企業を選定し、今後の具体的なアクションに繋げていきます。
・開示面では、国内外の投資家との対話を通じて得た要望・アドバイスに基づき、投資家へのわかりやすい情報開示・発信に取り組みました。機関投資家向けイベントとして、事業担当役員によるIR Dayや、社外取締役パネルディスカッションなども開催しました。
・また、個人株主構成比率は7.6%程度となっていますが、個人投資家の方に当グループを一層評価いただけるよう、年に10回以上の個人投資家向けIR説明会を開催しています。2024年１月には株式分割を実施し、投資単位当たりの金額引き下げも行いました。
（ご参考）社外取締役パネルディスカッションでの質疑応答
https://www.smth.jp/-/media/th/investors/presentation/240305-2.pdf

３．今後の方針等
・企業価値向上の取り組みや市場との対話を通じて、PBR1.0倍以上を早期に達成することを目指します。
・そのため、①資産運用・資産管理ビジネスの成長や効率的なバランスシート活用を通じた利益成長、②将来成長に向けた資本活用（人的資本・IT）、③収益性向上の取組状況や成果の開示、④安定的かつ充実した株主還元に注力します。
・具体的な取り組みは、以下の通りです。
①2025年度の目標ROE８％以上達成に向けて、AUF（※）を軸とした利益成長、及びバランスシートのコントロールと収益性向上の両立を進めます。
（※）当社が社会課題解決と市場の創出・拡大に貢献する取り組みの規模を示す残高（指標）
②事業ポートフォリオの強化や設備・人材投資等に関して、取締役会と経営会議での議論を継続し、効果的な経営資源配分を行います。
③株主・投資家をはじめとする市場との対話を積極的に行い、開示の改善・高度化を行うことで、資本コストの引き下げに努めます。
④安定的なビジネス成長を通じた累進的な配当を実施します。

・なお、「企業価値向上に向けた取り組み」「資本コストや株価を意識した経営」「事業ポートフォリオの強化（ROE10%の早期実現にむけて）」は当社Webサイトに掲載しています。
［2023年度　通期決算説明会プレゼンテーション資料（P11、37、42）］
https://www.smth.jp/-/media/th/investors/presentation/240517-1.pdf

２．資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

[大株主の状況]

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	115,815,100	16.06
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	47,070,554	6.53
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	26,928,163	3.73
JPモルガン証券株式会社	14,463,546	2.00
STATE STREET BANK WEST CLIENT ― TREATY 505234	13,049,870	1.81
JP MORGAN CHASE BANK 385781	10,937,176	1.51
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE SILCHESTER INTERNATIONAL INVESTORS INTERNATIONAL VALUE EQUITY TRUST	10,868,000	1.50
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	9,985,296	1.38
バークレイズ証券株式会社	9,100,000	1.26
ゴールドマン・サックス証券株式会社 BNYM	8,892,364	1.23

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、2024年9月30日現在を記載しております。
・割合(%)については、自己株式を控除して計算し、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、2024年3月22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、ブラックロック・ジャパン株式会社他10名が2024年3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2024年9月30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。
　大量保有者名ブラックロック・ジャパン株式会社(他共同保有者10名)
　保有株券等の数52,075,976株(共同保有者分を含む)
　株券等保有割合7.15%
・野村證券株式会社から、2022年7月25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、野村アセットマネジメント株式会社が2022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2024年9月30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2024年1月1日を効力発生日として株式分割(当社普通株式1株につき2株の割合で分割)を実施しておりますが、下記の保有株券等の数は株式分割前の株式数を記載しております。
　大量保有者名野村アセットマネジメント株式会社
　保有株券等の数19,169,900株
　株券等保有割合5.11%
・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2024年9月30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2024年1月1日を効力発生日として株式分割(当社普通株式1株につき2株の割合で分割)を実施しておりますが、下記の保有株券等の数は株式分割前の株式数を記載しております。
　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1,419,569株については、役員向け株式交付信託及びRS信託の信託財産として、及び329,102株については、社員向けRS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 プライム、名古屋 プレミア
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

〈上場関連会社を有する意義及び上場関連会社のガバナンス体制の実効性確保に関する方策〉
当社の持分法適用関連会社である住信SBIネット銀行株式会社(以下、「住信SBIネット銀行」といいます。)は、インターネットによる利便性の高い金融サービスの提供を通じ、個人のお客さまを中心に顧客基盤を拡大しているほか、様々な提携パートナー企業に対してBaaS(Banking as a Service)を提供するネオバンクビジネスの推進に注力するなど、独自の事業展開を行っております。
住信SBIネット銀行は、認知度・信用度の向上を図り、システム投資等に向けた独自の資金調達手段を確保するとともに、独立性を高め中立的プラットフォーマーとしてBaaSの展開を加速することを通じた更なる成長を目指し、2023年3月に東京証券取引所スタンダード市場に上場しました。
上場後の住信SBIネット銀行に対して、当グループは、その上場会社としての独立性を尊重することを前提としつつ、企業価値の維持・向上を目的とする管理方針を内部的に定めております。住信SBIネット銀行の一般株主との間に存在する利益相反のリスクに関しては、現在、住信SBIネット銀行では、独立社外取締役が取締役の 1/3 以上を占めていることに加え、独立社外取締役が過半数を占め、独立社外取締役が委員長を務める任意の指名・報酬委員会を設置する等、少数株主保護の体制が整い、独立した上場会社としてのガバナンスが構築されていることから、十分な独立性を確保できているものと考えております。
また、2023年9月に三井住友信託銀行と住信SBIネット銀行による新たな金融サービスとして「三井住友信託NEOBANK」をリリースし、住信SBIネット銀行の持つ先進的デジタルバンク基盤を活用することで、これまで接点を持つことができなかった新たなお客さまに取引をいただくきっかけとするとともに、ライフステージに応じて相続・不動産など信託銀行らしい商品・サービスを提供し、人生100年時代におけるお客さまのベストパートナーとなることを目指しております。このように、住信SBIネット銀行とは、今後も戦略的パートナーとして一層の協業を目指していきます。

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	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	16名

【社外取締役に関する事項】

社外取締役の人数	8名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	8名

会社との関係(1)

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

渡辺 一	他の会社の出身者											
藤田 裕一	他の会社の出身者											
榊原 一夫	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	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＞ 株式会社マツキヨココカラ＆カンパニー社外取締役	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）の相談役を務めておりましたが、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。
河本 宏子	○	○		○	＜重要な兼職の状況＞ 東日本旅客鉄道株式会社社外取締役 キヤノンマーケティングジャパン社外取締役	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と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、2023年３月まで株式会社ＡＮＡ総合研究所の顧問を務めていましたが、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％未満であること等から、独立性に問題はありません。なお、当社子会社である三井住友信託銀行株式会社は、同氏が在籍していた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したが、2024年３月末時点で全て売却しております。

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いるほか、海外子会社における会社経営全般の経験も有して おります。 また、2021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、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おりましたが、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。
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と経験を有しているほか、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を担う等、豊富な知識と経験を有しています。また、2019年6月から2年間三井住友信託銀行株式会社の 社外取締役、2021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、今後とも、同氏のこれまで培った知見と見識を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。
伊藤 友則			○	○	＜重要な兼職の状況＞ 電源開発株式会社社外取締役 早稲田大学ビジネス・ファイナンス研究センター研究院教授 京都先端科学大学国際学術研究院特任教授 三井住友海上火災保険株式会社社外取締役	国内外の金融機関での勤務経験を経て、一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授、早稲田大学ビジネス・ファイナンス研究センター研究院教授等を歴任しており、企業戦略、グローバル金融ビジネスに関する知識や経験を豊富に有しています。また、2023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、今後とも、同氏のこれまで培った知見及び見識を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。
渡辺 一	○	○		○	＜重要な兼職の状況＞ 株式会社日本経済研究所代表取締役会長 日本貨物鉄道株式会社社外監査役	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、国内外の金融・経済情勢に関する豊富な知見を有しております。また、2023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、今後とも、同氏のこれまで培った知見と見識を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、2022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、2023年6月まで同社の顧問を務めておりましたが、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。

藤田 裕一			○	○	＜重要な兼職の状況＞ ―	東京海上ホールディングス株式会社の執行役員経理部長、常務取締役、専務取締役、常勤監査役及び東京海上日動火災保険株式会社の執行役員経理部長、常務取締役、専務取締役等を歴任し、経理、リスク管理、資産運用、企業経営等に関する豊富な経験を有しております。同氏のこれまで培った知見と見識を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、2024年6月まで、東京海上ホールディングス株式会社の常勤監査役を務めておりましたが、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。
榊原 一夫			○	○	＜重要な兼職の状況＞ 弁護士 アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業顧問 学校法人東京歯科大学監事 高砂熱学工業株式会社社外取締役 日本放送協会経営委員会委員長職務代行者	福岡高等検察庁検事長、大阪高等検察庁検事長等を歴任し、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、2023年6月から三井住友信託銀行株式会社の社外取締役（監査等委員）を務め、法律の専門家としての豊富な知識及び経験に基づく発言・助言をいただくとともに、監査等委員として、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います。同氏のこれまで培った知見と見識を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。 なお、過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に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。

【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	7	2	2	5	社外取締役
監査委員会	6	2	2	4	社外取締役

【執行役関係】

執行役の人数	15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	
高倉　透	あり	あり	×	×	なし
海原　淳	あり	あり	×	×	なし
鈴木　康之	なし	あり	×	×	なし
大山 一也	なし	あり	×	×	なし
米山　学朋	なし	なし	×	×	なし
松本　篤	なし	なし	×	×	なし
佐藤　正克	なし	なし	×	×	なし
藤沢　卓己	なし	なし	×	×	なし
高田　由紀	なし	なし	×	×	なし
佐藤　理郎	なし	なし	×	×	なし

岡本　雅之	なし	なし	×	×	なし
松本　千賀子	なし	なし	×	×	なし
矢島　美代	なし	なし	×	×	なし
山城　正也	なし	なし	×	×	なし
中野　久里	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

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。以上のように、監査委員会と会計監査人及び内部監査部との連携強化を通じて監査の実効性確保を図っております。
また、内部監査部は、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います。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します。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ています。

【独立役員関係】

独立役員の人数	8 名

その他独立役員に関する事項

当社は独立役員に係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、当社の独立役員に係る独立性判断基準の内容は次の通りです。
「独立役員に係る独立性判断基準」
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。
(なお、2023年度からは、取締役等の退任時に当社株式を交付する株式交付信託制度から、毎事業年度の一定期間に、取締役等の退任までの譲渡制限を付した当社株式を交付する役員向け株式交付信託(RS信託)制度に変更しております。)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

2023年度(2023年4月1日から2024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、実績、支給率

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＞報酬の額また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）報酬の構成割合
（4）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
（5）個人別報酬の内容の決定方法
（6）その他の重要事項
（7）監査委員を務める社内取締役の報酬等
（8）社外取締役の報酬等
（9）2023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】

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

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
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
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・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	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	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	8 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社長決裁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30百万円です。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）

《監督機関》
（1）取締役会
ア．議長：松下　功夫（社外取締役）
イ．構成
（ア）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。
（イ）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・役割・権限
（ア）取締役会は、中長期経営戦略や内部統制に関する方針などの当グループの経営の基本方針の決定や執行状況の監督等を通じ、当グループの全てのステークホルダーからのフィデューシャリーとしての信頼に応えるべく、存在意義（パーパス）の実現に向けて、ステークホルダーへの適正な資源分配を行うとともに、企業としての持続可能性（サステナビリティ）を確保していくことを目指します。
（イ）取締役会は、機動的な企業経営の実現と執行役等に対する監督強化を目的として、原則として法令で定められた取締役会の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します。
エ．社外取締役との責任限定契約
会社法第427条第1項に基づき、社外取締役との間において、会社法第423条第1項の規定により当社に対し負担する任務懈怠による損害賠償責任について、それぞれの職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額を限度とする旨の契約を締結しています。
オ．活動状況
2023年度は16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、グループ経営戦略に関する執行サイドとの議論の深化や、グループ内部統制のあり方の整理・それを踏まえた監督の実行、多様なステークホルダーとの関係性を意識した議題設定・議論の充実等を通じて、取締役会の今後のありたい姿の実現に向けて審議を行いました。
各取締役の出席状況は以下のとおりです。

松下　功夫	16/16回出席	（100%）	
大久保　哲夫	16/16回出席	（100%）	
高倉　透	16/16回出席	（100%）	
海原　淳	12/12回出席	（100%）	（注1）
鈴木　康之	12/12回出席	（100%）	（注1）
大山　一也	16/16回出席	（100%）	
橋本　勝	16/16回出席	（100%）	
田中　浩二	16/16回出席	（100%）	
中野　俊彰	12/12回出席	（100%）	（注1）
河本　宏子	16/16回出席	（100%）	
麻生　光洋	16/16回出席	（100%）	
加藤　宣明	16/16回出席	（100%）	
鹿島　かおる	16/16回出席	（100%）	
伊藤　友則	12/12回出席	（100%）	（注1）
渡辺　一	12/12回出席	（100%）	（注1）

（注）1.　2023年6月23日付で、海原淳、鈴木康之、中野俊彰、伊藤友則、渡辺一の5氏が取締役に就任しております。
（注）2.　2024年6月20日付で、麻生光洋、田中浩二の両氏が取締役を退任し、同日付で加藤功一、藤田裕一、榊原一夫の3氏が取締役に就任しております。なお、藤田裕一、榊原一夫の両氏は社外取締役であります。

（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
・三井住友信託銀行の取締役社長を含む取締役の選任及び解任に関する諮問、並びに三井住友トラスト・アセットマネジメントの取締役の選任及び解任に関する諮問に対する審議・答申
・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
2023年度は14回開催し、上記の「権限・役割」に記載した事項、サクセッションプランの検討等を行いました。
各委員の出席状況は以下のとおりです。

松下　功夫	14/14回出席	（100%）	
河本　宏子	14/14回出席	（100%）	
麻生　光洋	14/14回出席	（100%）	
加藤　宣明	14/14回出席	（100%）	
渡辺　一	11/11回出席	（100%）	（注1）
大久保 哲夫	14/14回出席	（100%）	

橋本　勝　　14/14回出席　(100%)
(注) 1.　2023年6月23日付で、渡辺一氏が指名委員に就任しております。
(注) 2.　2024年6月20日付で、麻生光洋氏が指名委員を退任し、同日付で鹿島かおる氏が指名委員に就任しております。なお、鹿島かおる氏は社外取締役であります。

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 5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
2023年度は13回開催し、上記の「権限・役割」に記載した事項に加えて、当グループに相応しい役員報酬体系につき報酬水準・報酬ウェイト・評価体系の論点で議論を重ね、報酬体系見直しを行いました。
各委員の出席状況は以下のとおりです。
河本　宏子　13/13回出席　(100%)
松下　功夫　13/13回出席　(100%)
麻生　光洋　10/10回出席　(100%)　(注1)
加藤　宣明　13/13回出席　(100%)
渡辺　一　　10/10回出席　(100%)　(注1)
大久保 哲夫　13/13回出席　(100%)
橋本　勝　　13/13回出席　(100%)
(注) 1.　2023年6月23日付で、麻生光洋、渡辺一の両氏が報酬委員に就任しております。
(注) 2.　2024年6月20日付で、麻生光洋氏が報酬委員を退任し、同日付で鹿島かおる氏が報酬委員に就任しております。なお、鹿島かおる氏は社外取締役であります。

ウ. 監査委員会
(ア) 委員長:鹿島　かおる (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
2023年度は17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。
各委員の出席状況は以下のとおりです。
麻生　光洋　17/17回出席　(100%)
鹿島　かおる　17/17回出席　(100%)
伊藤　友則　13/13回出席　(100%)　(注1)
田中　浩二　17/17回出席　(100%)
中野　俊彰　13/13回出席　(100%)　(注1)
(注) 1.　2023年6月23日付で、伊藤友則、中野俊彰の両氏が監査委員に就任しております。
(注) 2.　2024年6月20日付で、麻生光洋、田中浩二の両氏が監査委員を退任し、同日付で藤田裕一、榊原一夫、加藤功一の3氏が監査委員に、鹿島かおる氏が監査委員長に就任しております。なお、藤田裕一、榊原一夫の両氏は社外取締役であります。

＜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 3名 (社外取締役1名、社外有識者2名) 、社内委員 2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
2023年度は7回開催し、上記の「目的・役割」に記載した事項に加えて、リスク文化の浸透・醸成状況に係る審議、及びサステナビリティ、サイバーセキュリティにかかる取組状況に関する審議等について議論を行いました。また、生成AIに係る課題等について、フリーディスカッションも実施しました。
各委員の出席状況は以下のとおりです。
藤井　健司　7/7回出席　(100%)
鹿島　かおる　7/7回出席　(100%)
外山　晴之　7/7回出席　(100%)
鈴木　康之　7/7回出席　(100%)
高田　由紀　7/7回出席　(100%)
(注) 1.　2024年6月20日付で、鹿島かおる氏がリスク委員を退任し、同日付で渡辺一氏がリスク委員に就任しております。なお、渡辺一氏は社外取締役であります。

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 3名 (社外取締役1名、社外有識者2名)、社内委員 2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
2023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、信託グループとしての顧客の最善の利益、グループの利益相反管理態勢の高度化及び信託業務 (併営含む) におけるリスクコントロールに係る議論を行いました。
各委員の出席状況は以下のとおりです。
神田 秀樹 6/6回出席 (100%)
加藤 宣明 6/6回出席 (100%)
細川 昭子 6/6回出席 (100%)
鈴木 康之 6/6回出席 (100%)
高田 由紀 6/6回出席 (100%)

カ. 社外取締役会議
(ア) 独立社外取締役のみで組織される非公式の会議であり、独立社外取締役間での情報交換や認識共有を図り、独立社外取締役間の信頼関係の醸成や取締役会の監督機能の強化を目的としています。
(イ) 原則として毎年1回以上開催し、経営上の課題、取締役会運営、ガバナンス体制のあり方等を議論し、必要に応じて、取締役会議長、執行役社長等に対して適宜提言します。

《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) 各種委員会等
グループの経営管理や財務の健全性・業務の適切性の確保等を協議・決定する「財務審議会」や、グループの重要なサステナビリティ課題に関する方針や取り組みを検討する「サステナビリティ委員会」等各種審議会や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

当グループは、銀行業務、資産運用・資産管理業務、不動産業務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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2024年6月20日開催の定時株主総会兼普通株主による種類株主総会につきましては、招集通知を5月29日に発送するとともに、それに先駆け、5月22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	2024年の定時株主総会兼普通株主による種類株主総会では、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20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継続するほか、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）の動画を字幕付きで配信しているほか、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。 その他、当社は三井住友信託銀行株式会社が提供する「株主総会ポータル」を採用し、招集通知の閲覧から議決権行使までシームレスに連動できるようにすることで株主の利便性向上を図っています。

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個人投資家に理解いただく場を複数回設けています（2023年度実績11件）。また、2023年11月に開催した決算説明会から、個人投資家向けのライブ動画配信を開始いたしました。	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いただき、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（オンラインを併用したハイブリッド形式で開催し、終了後は当社Webサイトに動画を掲載）。また、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。2023年度は、法人事業（7月）、個人事業及び投資家事業（8月）、複数の社外取締役が登壇する社外取締役パネルディスカッション（3月）を実施しました。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	執行役社長またはIR担当役員による現地での投資家面談も再開しており、米国、欧州、アジア等の主要機関投資家を年に複数回訪問し、当グループの決算・財務状況、経営戦略等について対話を行っている他、電話会議・テレビ会議によるオンライン面談も随時実施しています。また、証券会社が主催する海外機関投資家を対象とするカンファレンスにも年に複数回参加し、対話を行っています。	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、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、IR Day資料、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、個人投資家向け会社説明会等につきましては、動画配信も実施しています。 また、海外の機関投資家に対しては、当社の英文Webサイトを通じ、各種英語版資料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 なお、当社Webサイトでは、「個人投資家の皆さまへ」のページを設け、当グループの事業や業績を分かりやすく伝える工夫や、社員インタビュー動画掲載などを行っています。	

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、対話内容の社内への適時・適切なフィードバックを行うことで、建設的な対話を通じた透明性の高い企業経営を目指しています。 IR担当役員：執行役山城正也 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ともに、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＞ 例年、国内機関投資家の責任投資部署や議決権行使部署と最新の統合報告書を用いた当グループの取り組みの説明や、次回の改善に向けた意見聴取を目的とした対話を実施しています。また、ガバナンスやESGをテーマとし、国内外の機関投資家と対話を実施する機会を設けています。

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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、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	取締役会においてサステナビリティに関する方針を策定し、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「人権方針」「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、エクイティ＆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、当社及び三井住友信託銀行にダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン推進室（以下、DE&I推進室）を設置し、女性、障がい者、キャリア採用社員、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組項目とし、グループ全体でDE&I推進に取り組んでいます。 【ＤＥ＆Ｉ推進のための重点取組項目】 重点取組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、女性執行役4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、女性取締役1名及び女性執行役員6名を選任しています。 女性の管理者の登用については、当グループでは、2030年までに女性役員比率を30%以上にするという経団連の「2030年30%へのチャレンジ」に賛同しました。この賛同内容を踏まえ、2025年3月末までに課長、チーム長以上のラインの管理職につく女性の比率を20%以上とする当グループのKPIを策定しました。 三井住友信託銀行においては、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画として、意思決定ラインにおける女性を増やすことを目的に、2024年10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20%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KPIを策定しました。 女性活躍推進に向け、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、自律的なキャリア形成を目的とした研修等、女性のマネジメント登用を見据えた様々な施策を推進しています。また、2021年度より、役員自らが女性マネジメントに主体的に関与し、約1年間にわたって幅広い知識・視座・人脈等の習得をサポートする「サポーター役員制度」を導入しました。 ＜三井住友信託銀行における2024年3月末現在の女性役員・女性管理職比率＞ ・役員10.3% ・課長以上のラインのポストに就く女性の比率15.2% ・マネジメント業務を担う女性の比率31.6% 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・休職制度の導入に加え、産前産後休業・育児休業中の社員に対する定期的な情報提供、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の実施、育児休業者と管理職向けのハンドブック展開、時間に制約が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、2023年6月より社員が利用可能な「企業主導型保育園」を拡大するなど、社員が安心して働くことができる環境作りを推進しています。 その他、三井住友信託銀行では、一般事業主行動計画において、男性社員の育児休業取得率100%を目標としています。男性育児休業取得促進イベントの実施や理解促進のためのハンドブック展開など、男性育児休業取得の風土醸成に向けて取り組んでおり、2022年度には産前・産後に男性社員が長期の育児休業を取得することが可能となるベビーケア休暇を新設し、1か月の休暇取得を推奨しました。2023年度の男性育児休業に係る取得率については111%を達成し、同平均取得日数は18.3日となっています。 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。 ・多様性への理解を深めるため、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に関する講義やeラーニングを実施 ・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 ・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 ・介護に関する理解を深めるため、介護セミナーの定期開催、ハンドブックの展開、相談窓口の設置、毎年の社員意識調査を通じて、介護制度や風土に関する社員の意識測定 ・不妊治療を目的とした保存休暇を取得できるよう制度改善の実施、相談窓口の設置 ・「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の適用 ・女性特有の健康問題を軸としたオンラインセミナーやヘルスケアサポート等を提供するサービスを導入 【外部評価】 働き方改革、DE&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・2021・2022・2023年度連続認定） ・「ブルームバーグ男女平等指数」（Bloomberg社/2018・2019・2020・2021・2022年度連続選定） ・「J-Winダイバーシティ・アワード」2022年ベーシックアチーブメント準大賞、2023年アドバ

ンス部門ファイナリスト企業（三井住友信託銀行）
・「なでしこ銘柄」（経済産業省・東京証券取引所/2019年度）
・「プラチナくるみん」（厚生労働省/三井住友信託銀行、三井住友トラスト・システム＆サービス、日本カストディ銀行が認定）
・「プラチナえるぼし」（厚生労働省/三井住友トラスト・ビジネスサービスが認定）
・「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・2021・2022・2023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。2021・2022・2023年度はLGBTQの取組評価（PRIDE指標）のコレクティブ・インパクト型の取り組みを実施する企業を表彰する「レインボー認定」を受賞。）
・「D＆IAward」（株式会社JobRainbow/2021・2022・2023年度。三井住友信託銀行、日興アセットマネジメント）

～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

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。

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及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」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。
（ご参考）ディスクロージャーポリシー
https://www.smth.jp/disclosurepolicy/index.html

2．社内体制
（1）コーポレートコミュニケーション委員会
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、コーポレートコミュニケーション委員会を設置しており、コーポレートコミュニケーション部統括役員が委員長を、総務部、業務部、財務企画部、IR部、経営企画部、リスク統括部の統括役員が委員を務めています。当グループにおける情報開示の適切性を確保するため、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･改善策等について必要に応じて協議を実施しています。
（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、コーポレートコミュニケーション部、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（CEO）※1	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、2021 年６月に取締役執行役社長に就任しております(2024 年４月から取締役執行役社長（CEO))。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統括する立場で、グループの持続的な成長及び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。
海原　淳	取締役執行役副社長	2017 年４月から当社の常務執行役員、2017 年６月から 2019 年３月まで執行役常務、2019 年４月から 2021 年３月まで執行役専務を務め、2023 年４月に執行役副社長に、2023 年６月に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、証券代行事業や不動産事業の統括役員を担う等、信託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及び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。
鈴木　康之	取締役執行役専務（CRO）※2	これまで三井住友信託銀行の個人事業の部長や国内支店の支店長、当社及び三井住友信託銀行のコンプライアンス統括部長を歴任し、2019 年４月から当社の執行役員コンプライアンス統括部長、2021 年４月から執行役常務、2023 年４月から執行役専務、2023 年６月から取締役執行役専務としてリスク統括部、コンプライアンス統括部、法務部等の統括役員を担う等、信託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(2024 年４月から取締役執行役専務(CRO))。これまで培った経験を基に、今後も、グループの持続的な成長及び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、2021 年６月から取締役執行役に就任しており、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及び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銀行、資産運用・資産管理、不動産業務関連等の幅広い業務領域を有する当グループの発展に向けて経営を牽引した実績を持ち、2021 年４月から取締役会長に就任しております。当グループにおける会社経営全般の豊富な経験及び事業全般への専門的な知識を有しており、これまで培った会社経営、事業経営の知見及び見識を基に、今後も、意思決定への助言や業務執行の監督など幅広く、グループの持続的な成長及び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、当グループの中核となる三井住友信託銀行において、2017 年４月から 2021 年３月まで取締役社長として銀行業務・信託業務・不動産業務等の幅広い業務を営む同社経営の指揮を執った実績を持ち、2021 年４月に取締役会長に就任しております。当社及び三井住友信託銀行における会社経営全般の豊富な経験及び事業全般への専門的な知識を有しており、これまで培った会社経営、事業経営の知見及び見識を基に、今後も、当社における意思決定への助言や業務執行の監督など幅広く、グループの持続的な成長及び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。

取締役の氏名	役職	選任理由
中野　俊彰	取締役	これまで当社及び三井住友信託銀行のコンプライアンス統括部長等を歴任し、2017 年４月から当社の執行役員、2021 年４月から 2023 年３月まで執行役常務、2023 年６月から取締役を務める等、信託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及び経験を備えており、今後も、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。
加藤　功一	取締役	これまで三井住友信託銀行の不動産事業、経営管理部門等での経験を有しているほか、法人事業の部長、常務執行役員を務める等、信託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及び経験を備えており、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。

※1 CEO：Chief Executive Officer

※2 CRO：Chief Risk Officer

【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） （CEO）※1	当社の経営管理部門の統括役員等を歴任し、当社取締役執行役専務（代表執行役）を約２年、取締役執行役社長（代表執行役）を約３年務め、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。
海原　淳	執行役副社長 （代表執行役）	当社の経営企画部長等を歴任し、当社執行役常務を約２年、執行役専務を約２年、執行役副社長を約１年務め、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。

執行役の氏名	役職	選任理由
鈴木　康之	執行役専務 （CRO）※2	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、当社執行役常務を約２年、執行役専務を約１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。
米山　学朋	執行役常務 （CISO）※3	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、当社執行役常務を約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。
松本　　篤	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、当社取締役会室長等を歴任し、当社執行役常務を約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　正克	執行役常務 （CFO）※4	経営管理部門における業務経験を有しており、当社経営企画部主管等を歴任し、当社執行役常務を約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。
藤沢　卓己	執行役常務	三井住友信託銀行の法人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、法人企画部長、法人アセットマネジメント企画推進部長等を歴任し、当社執行役常務を約１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
高田　由紀	執行役常務 （CCO）※5	三井住友信託銀行の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インベストメントマネジメント部長等投資家事業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　理郎	執行役常務	三井住友信託銀行の法人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ロンドン支店長、当社欧州地区支配人等を歴任し、当社執行役常務を約１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。
岡本　雅之	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ライフアドバイザリー部長、個人企画部長等を歴任し、当社執行役常務を約１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。
松本 千賀子	執行役常務 （CSuO）※6	国際機関や監査法人におけるアドバイザリー業務などの勤務経験や三井住友信託銀行の法人事業部門における業務経験を有しており、ESG ソリューション企画推進部長等を歴任し、当社執行役員を約１年、三井住友信託銀行の執行役員を約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。

執行役の氏名	役職	選任理由
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２年、取締役常務執行役員を約２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きました。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。
矢島　美代	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、CS 企画推進部長等を歴任し、当社執行役を約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。
山城　正也	執行役	経営管理部門における業務経験を有しており、当社財務企画部 IR 部長等を歴任し、当社執行役を約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。
中野　久里	執行役	経営管理部門における業務経験を有しており、米国三井住友信託銀行の社長等を歴任し、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。

※3 CISO：Chief Information Security Officer

※4 CFO：Chief Financial Officer

※5 CCO：Chief Compliance Officer

※6 CSuO：Chief Sustainability Officer

【取締役・執行役報酬関係】

別紙２

＜１＞個別の取締役報酬の開示状況

2023年度（2023年４月１日から2024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

2023年度(自　2023年４月１日　至　2024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）	5名	170	121	23	15	9	－
執行役	13名	428	191	102	77	52	3
社外取締役	9名	128	128	－	－	－	－
計	27名	727	441	126	93	62	3

（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）	5名	269	170	48	30	19	－
執行役	13名	741	331	178	133	91	6
社外取締役	9名	128	128	－	－	－	－
計	27名	1,139	630	227	163	111	6

（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				
			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	
高倉透（執行役）	112	当社	46	24	20	19	1
		三井住友信託銀行	－	－	－	－	－
海原淳（執行役）	63	当社	28	16	11	8	－
		三井住友信託銀行	－	－	－	－	－
大山一也（執行役）	109	当社	－	－	－	－	－
		三井住友信託銀行	45	24	18	17	2

（注）連結報酬等の総額が１億円以上であるもの、及び代表執行役について記載しております。

３．提出会社の業績連動報酬に係る指標（KPI）の目標、実績、支給率

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	支給率
■役員賞与	（注1）				（注2）
業績連動賞与（短期インセンティブ報酬）	①連結実質業務純益	短期業績連動	3,200億円	3,386億円	100%
	②親会社株主に帰属する当期純利益		2,000億円	791億円	
■株式報酬					
RS信託（中長期インセンティブ報酬）	①連結実質業務純益	短期業績連動	3,200億円	3,386億円	100%
	②親会社株主に帰属する当期純利益		2,000億円	791億円	
	③連結自己資本ROE	中期業績連動	7%台前半	2.7%	
	④連結CET1比率（普通株式等Tier1比率）		9%台半ば	10.2%	
	⑤連結OHR（経費率）		60%台前半	61.3%	
	⑥ESG総合評価		―	―	

（注）1.①ないし⑤は2023年５月に公表した2023年度予想に対する2023年度実績

2.「支給率」については、②が日本株ベア型の投資信託のポジション縮小・再構築の実施を主因に大幅な減益となるも、資本への影響なく配当も維持していることを考慮し、この要因を除いた算定値（概ね期初予想の2,000億円を上回る水準と試算）による支給率も参考に、報酬委員会で審議の上で、適切な報酬となるように決定しております。

＜２＞報酬の額またはその算定方法の決定方針の開示内容

当グループでは、「信託の力で、新たな価値を創造し、お客さまや社会の豊かな未来を花開かせる」ことを自らの存在意義（パーパス）と定義し、「社会的価値創出と経済的価値創出の両立」の実現を通じて、社会のサステナブルな発展に貢献するとともに、当グループの持続的・安定的な成長を実現することを経営の根幹としています。当社は、役員一人ひとりがその実現に邁進し、またパーパスを体現する行動をするうえで、役員報酬が果たす役割を認識し、その理念に基づく方針や体系の構築に向けて、不断の見直しを行うこととします。

なお、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し、かつ当グループに相応しい役員報酬となるよう、2024年度より以下のとおり役員報酬体系を見直しており、本項では原則として見直し後の役員報酬体系について記載しております。

〈2024年度の役員報酬体系の見直しのポイント〉

- 報酬水準につき、経済動向や社会情勢、当グループの経営環境・業績などを踏まえ、また外部専門機関から提供された経営者報酬の還元資料も参考に、マーケットプライスを意識した水準に変更しております。
- 報酬構成割合につき、中長期インセンティブである株式報酬を中心に業績連動報酬を引き上げております。
- 株式報酬において、株価指標として相対TSR（株主総利回り）を新たに導入しております。
- 株式報酬の業績指標として、単年度の目標達成率とともに、前中期経営計画の最終年度実績からの伸び率での複数年度評価を追加しております。

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

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（RS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反映する「個人役割報酬」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（RS信託）は、役位ごとに決定する基礎金額をベースに、業績指標としての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、株価指標としての相対TSR（株主総利回り）、財務指標としての連結自己資本ROE・連結CET1比率・連結OHR、ESG活動状況を総括的に評価するESG総合評価を指標とする会社業績評価に基づいて譲渡制限付株式を交付し、役員退任時に譲渡制限を解除する。

⑤ 報酬全体に占める役員賞与及び株式報酬（RS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。

（３） 報酬の構成割合

報酬の種類		固定/業績連動	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	25%程度	40%程度
個人役割報酬	役員個人ごとの当年度の役割期待を反映する報酬	固定	15%程度	20%程度
■役員賞与				
業績連動賞与（短期インセンティブ報酬）	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	業績連動	25%程度	20%程度
■株式報酬				
RS信託（中長期インセンティブ報酬）	役員報酬と会社業績・株式価値との連動性をより明確にし、中長期的な業績向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とした株式報酬。 業績指標（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）、株価指標（相対TSR）、財務指標（連結自己資本ROE、連結CET1比率、連結OHR）及びESG活動の総合評価により毎年度譲渡制限付株式を交付、退任時に譲渡制限を解除。マルス（譲渡制限解除前の減額・没収）・クローバック（譲渡制限解除後の返還）条項あり	業績連動	35%程度	20%程度

（注） 業績連動報酬の指標の詳細に関しては、「（4） 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」をご参照ください。

（４） 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）	指標種別	KPI選定理由	評価ウェイト	算定方法	最終決定方法	支給方法
■役員賞与							
業績連動賞与（短期インセンティブ報酬）	①連結実質業務純益	短期業績指標	当事業年度の当社の経営成績や実力を示す指標として適切と判断したこと	66.7%	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	目標達成率をベースとし、過年度実績比や過去最高益達成のほか、目標達成率だけでは認識できない特殊要因等も総合的に考慮したうえで報酬委員会において決定。なお、特殊要因等の評価への反映は、±10%の範囲を原則とする。	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
	②親会社株主に帰属する当期純利益			33.3%			
■株式報酬							
RS信託（中長期インセンティブ報酬）	①連結実質業務純益	業績指標	当事業年度及び当中期経営計画対象期間の当社の経営成績や実力を示す指標として適切と判断したこと	20%	当事業年度目標達成率と、前中期経営計画対象期間最終年度実績比を1：1で平均して算定	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 業績連動係数は上限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。	●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業績連動係数及び役位に基づいて譲渡制限付株式を交付、退任時に譲渡制限を解除
	②親会社株主に帰属する当期純利益			10%			
	③相対TSR（株主総利回り）	株価指標	企業価値の持続的成長と株主価値向上との連動性をより明確化するために、当中期経営計画対象期間の相対TSRをKPIとすることが適切と判断したこと	10%	当中期経営計画対象期間の当社TSRの相対的な評価により算定。ただし、当社TSRが100%未満の場合は、最大100%とする。		
	④連結自己資本ROE	財務指標	当社の中期経営計画上の重要な財務指標をKPIとすることが適切と判断したこと	10%	中期経営計画における各々の指標の達成状況や進捗状況を定性評価し、評価点を算定		
	⑤連結CET1比率（普通株式等Tier1比率）			10%			
	⑥連結OHR（経費率）			10%			
	⑦ESG総合評価	ESG指標	マテリアリティを踏まえて、「気候変動」、「フィデューシャリー・デューティー（FD）、顧客満足度（CS）」、「社員エンゲージメント」、「DE&I（女性活躍推進等）」、「ESG評価機関評価」の5項目を重要項目とし、これらを定量・定性の両面から総合評価することがESGを総合的に評価する観点で適切と判断したこと	30%	評価対象項目ごとの活動状況を定量・定性の両面から評価し、総合評価に基づき評価点を算定		

（注）1. ③TSRの比較指標は、配当込みTOPIX業種別（銀行業）の変化率と配当込みJPX日経インデックス400の変化率とし、それぞれを用いて算出した相対TSRの平均値を使用
2. ⑦はサステナビリティ委員会でのESG活動年度振り返り報告等を踏まえ、報酬委員会にて各項目の評価及び最終的なESG総合評価を決定
3. ⑦における「ESG評価機関評価」は、MSCI、FTSE、Sustainalyticsの3社の評価を利用

（ご参考　2023年度の役員報酬体系）
「＜１＞個別の取締役報酬の開示状況」に記載の報酬額については、以下の報酬体系に基づいて算出しております。

●報酬の構成割合

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段階で評価	変動	20%程度	25%程度
■役員賞与				
業績連動賞与（短期インセンティブ報酬）	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	変動	20%程度	20%程度
■株式報酬				
RS信託（中長期インセンティブ報酬）	役員報酬と会社業績・株式価値との連動性をより明確にし、中長期的な業績向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とした株式報酬。短期業績連動指標（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）、中期財務指標（連結自己資本ROE、連結CET1比率、連結OHR）及びESG活動の総合評価により毎年度譲渡制限付株式を交付、退任時に譲渡制限を解除。マルス（譲渡制限解除前の減額・没収）・クローバック（譲渡制限解除後の返還）条項あり	変動	20%程度	10%程度

●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）	指標種別	KPI選定理由	評価ウェイト	算定方法	最終決定方法	支給方法
■役員賞与							
業績連動賞与（短期インセンティブ報酬）	①連結実質業務純益	短期業績連動	当事業年度の当社の経営成績や実力を示す指標として適切と判断したこと	66.7%	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
	②親会社株主に帰属する当期純利益			33.3%			
■株式報酬							
RS信託（中長期インセンティブ報酬）	①連結実質業務純益	短期業績関連	当事業年度の当社の経営成績や実力を示す指標として適切と判断したこと	22.2%	計画値に対する達成率	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 業績連動係数は上限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。	●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業績連動係数及び役位に基づいて譲渡制限付株式を交付、退任時に譲渡制限を解除
	②親会社株主に帰属する当期純利益			11.1%			
	③連結自己資本ROE	中期財務関連	当社の中期経営計画上の重要な財務指標をKPIとすることが適切と判断したこと	11.1%	中期経営計画における各々の指標の達成状況や進捗状況を定性評価し、評価点を算定		
	④連結CET1比率（普通株式等Tier1比率）			11.1%			
	⑤連結OHR（経費率）			11.1%			
	⑥ESG総合評価	ESG関連	マテリアリティを踏まえて、「気候変動」、「フィデューシャリー・デューティー（FD）、顧客満足度（CS）」、「社員エンゲージメント」、「DE&I（女性活躍推進等）」、「ESG評価機関評価」の5項目を重要項目とし、これらを定量・定性の両面から総合評価することがESGを総合的に評価する観点で適切と判断したこと	33.3%	評価対象項目毎の活動状況を定量・定性の両面から評価し、総合評価に基づき評価点を算定		

（注）1. ⑥はサステナビリティ委員会でのESG活動年度振り返り報告等を踏まえ、報酬委員会にて各項目の評価及び最終的なESG総合評価を決定
2. ⑥における「ESG評価機関評価」は、MSCI、FTSE、Sustainalyticsの3社の評価を利用

（５）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。

（６）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RS信託についてマルス（譲渡制限解除前の減額・没収）及びクローバック（譲渡制限解除後の返還）条項を適用する仕組みを導入しております。

（７）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。

（８）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。

（９）2023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、「（５）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、2023 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任する役員に関しては、一定兼任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 2023年度における開催回数　　13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。

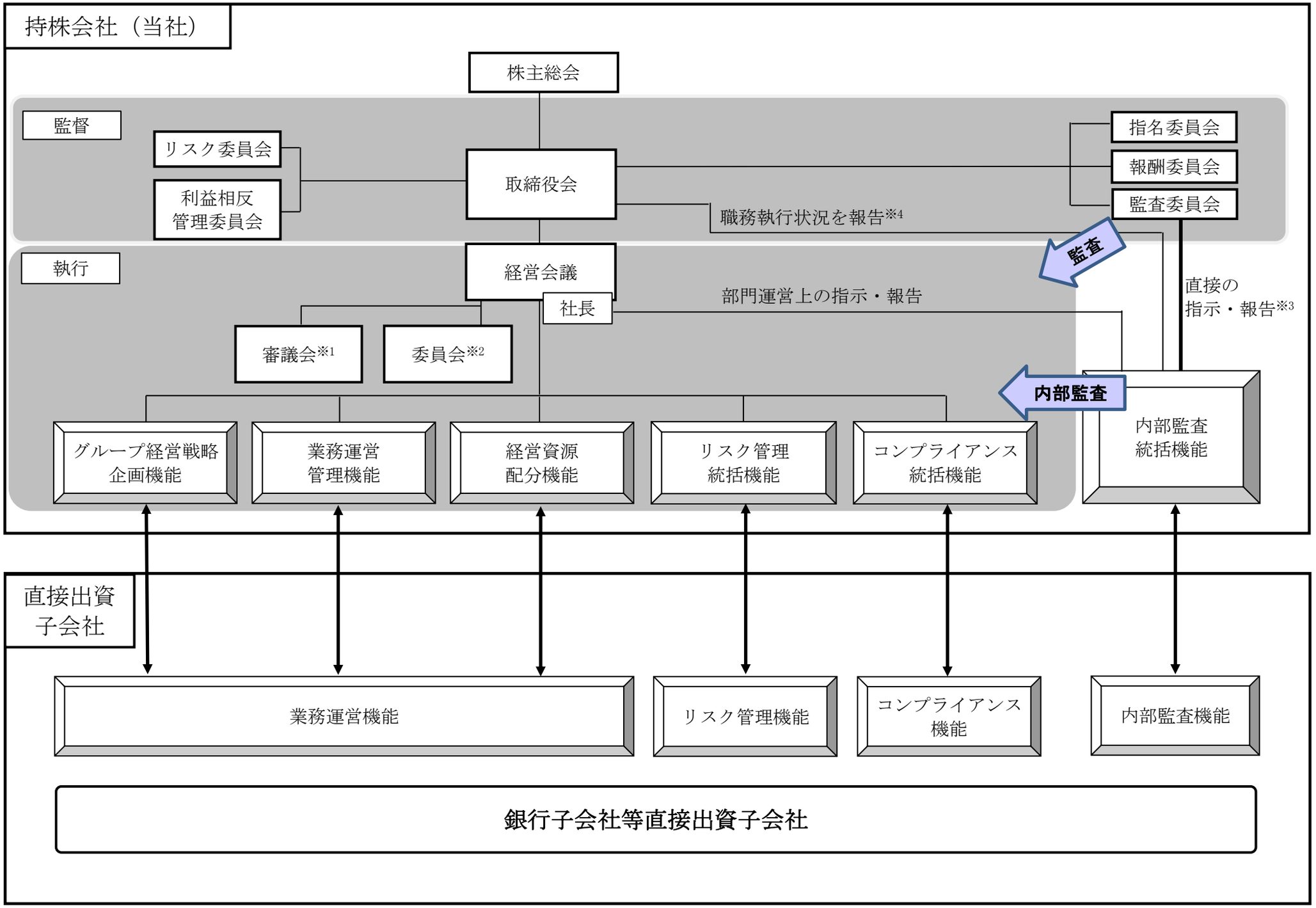
② 2023年度における個々の報酬委員の報酬委員会への出席状況
「Ⅱ 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」「２．業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項」「（２）各委員会の概要」「イ．報酬委員会」「（エ）活動状況」に記載のとおりです。

③ 2023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
2023年５月	・役員の業績連動報酬について
2023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について ・三井住友信託銀行株式会社及び三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会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について
2023年７月	・役員報酬体系見直しの論点整理
2023年８月	・役員報酬水準・割合の他社動向を踏まえたあるべき姿の議論
2023年10月	・役員報酬水準、役員賞与・株式報酬の評価体系についての議論
2023年12月	・役員賞与・株式報酬の評価体系についての議論
2024年３月	・当社の役員の４月１日付異動に伴う個人別の報酬額について ・三井住友信託銀行株式会社の役員の４月１日付異動に伴う個人別の報酬額について

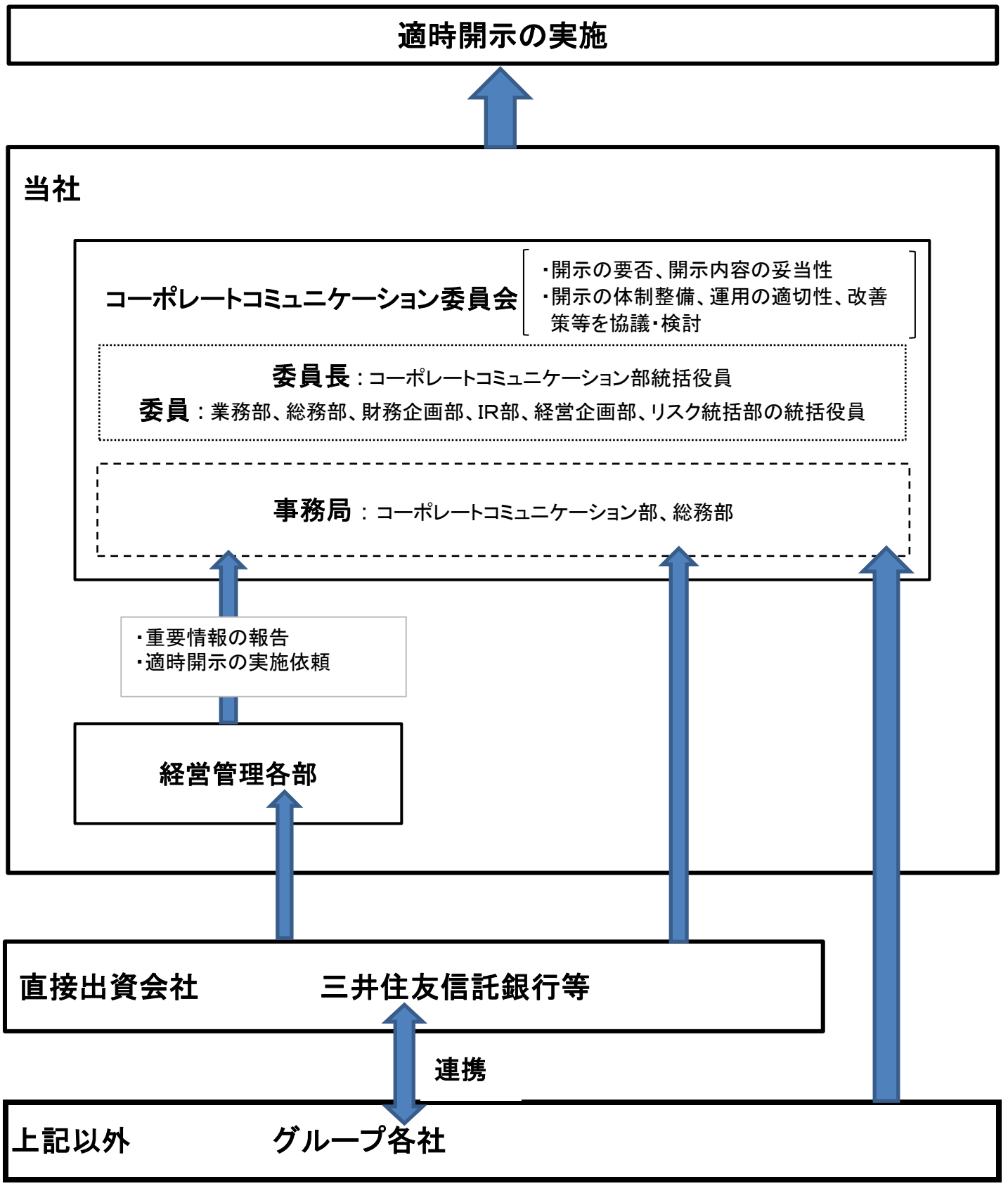
以上

グループの経営管理体制



※1　財務審議会、総務審議会、IT審議会
※2　リスク管理委員会、利益相反管理高度化委員会、サステナビリティ委員会、コーポレートコミュニケーション委員会、
　　資産運用ビジネス委員会、業務効率化委員会
※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

<適時開示体制>


適時開示の実施
当社
コーポレートコミュニケーション委員会
・開示の要否、開示内容の妥当性
・開示の体制整備、運用の適切性、改善策等を協議・検討
委員長：コーポレートコミュニケーション部統括役員
委員：業務部、総務部、財務企画部、IR部、経営企画部、リスク統括部の統括役員
事務局：コーポレートコミュニケーション部、総務部
・重要情報の報告
・適時開示の実施依頼
経営管理各部
直接出資会社
三井住友信託銀行等
連携
上記以外
グループ各社