

当社の取締役会で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運営を実践し、社会からの揺るぎない信頼を確立するために、グループの持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を図る観点からコーポレートガバナンスの高度化に取り組んでいます。



コーポレートガバナンスに関する基本的な取り組み方針・考え方については、こちらをご覧ください。
https://www.smtg.jp/about_us/management/governance



取締役会議長メッセージ

1. 2024年度取締役会について



社外取締役 取締役会議長
指名委員会委員長
松下 功夫

2024年度の外部環境を振り返ると、「金利のある世界」への市場の回帰は資金関連収益の観点で銀行事業に追い風となり、約640兆円のAUFを背景に、資産運用・資産管理などの信託関連ビジネスについても好調に推移したとみています。足元の業績が好調に推移する中、国内金利の上昇等を受けた業界全体の業績拡大を踏まえ、株主をはじめとしたステークホルダーの皆様から当グループに向けた、中長期的な成長への期待はさらに高まっていると受け止めています。

こうした認識の下、取締役会では、ビジネスモデル変革に取り組む当グループが、新環境における持続的競争優位を確固たるものにしていく上で重要度の高いテーマについて集中的に議論することを審議方針としました。具体的には新たなビジネスモデルが成し遂げるべき中長期的な成長の解像度を高め、実現を確かなものにするために、着実に進めるべき投資や資源分配などを含む経営方針について、グループを俯瞰して審議するべく、資産運用ビジネスと事業ポートフォリオを「経営テーマ」として重点的に審議を深めました。

資産運用ビジネスについて、執行側では担当執行役員の下で成長施策に取り組む中、取締役会では、信託銀行が強みとする事業法人からの運用資産ソーシング機能および富裕層も含めた投資家向けアドバイザリ機能と、資産運用子会社が有する資産運用機能を有機的に組み合わせ、いかにして持続的な競争優位を強固に構築するか、どのような成長軌道を遂げていくか、という視点で審議しました。

事業ポートフォリオでは、資本創出の観点で一定の成果が出ていることを確認すると共に、当グループの強みである銀行と信託、資産運用・資産管理を連携したビジネスモデル実現に向け、特に資本活用の方向性を重点審議し、土台となる各ビジネスの戦略的重要度や事業間連携効果の評価についても活発に審議しました。

2. コーポレートガバナンスの高度化について

当社が指名委員会等設置会社へ移行し、私が議長に就任した2017年以降、当社取締役会はモニタリング・ボードへの漸進的な移行段階にあるとの認識の下、取締役会が目指すありたい姿を定め、モニタリング・ボードへのロードマップを策定し、監督と執行の双方で準備を進めてきました。必要な準備を進めたことで、2023年度取締役会の実効性評価を通じ、モニタリング・ボードに向けたガバナンス態勢の枠組構築は仕上げ段階にあるとの認識を取締役会で共有しました。

2024年度取締役会では、こうした自己認識を踏まえ、モニタリング・ボードとしてどのような取締役会を目指すべきか、改めて審議を重ねました。当グループはガバナンスコンサルティングを業としており、また国内最大級の資産運用会社を子会社に擁し、投資先の会社への幅広いエンゲージメントを含むスチュワードシップ活動を行っています。当グループの社会的な立場なども踏まえ、他の範となるコーポレートガバナンスの先進企業を目指すことを取締役会で確認し、そのような取締役会が責任を持つべき役割・責務の明確化も含めて、当社のコーポレートガバナンス基本方針を改定しています。

新たな取締役会のありたい姿に向け、取締役会および法定委員会の構成のあり方を指名委員会と連携し審議を深めました。取締役会は今年度、規模を縮小し社外取締役が過半の構成とします。また、指名委員会、報酬委員会を社外取締役のみの構成とした他、監査委員会も社外取締役比率を向上するなど、モニタリング・ボードに相応しい新たな態勢としました。

他の範となるコーポレートガバナンスの先進企業を目指し、全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獲得を目指すべく、取締役会議長として引き続き努力していきます。

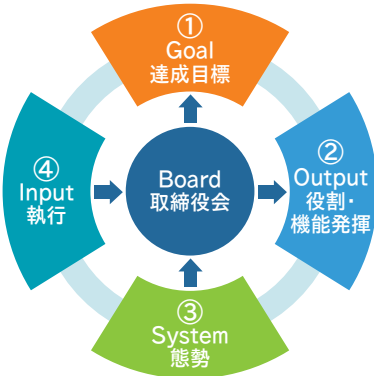
■ 事業ポートフォリオ、グループ資産運用ビジネス等に関する取締役会における審議内容

年月		主な審議内容		戦略立案のラリー型検討プロセス	
2024年	7月	● 全社収益性分析		戦略に関する対話	戦略立案
	10月	● グループ資産運用ビジネス戦略(方向性)			
2025年	1月	● 2025年度グループ経営計画(方向性) ● 三井住友信託銀行各事業の経営上の重要課題(競争者分析)		TB審議テーマ	取締役会
	2月	● グループ資産運用ビジネス戦略(競争者分析)			
	3月中旬	● 事業ポートフォリオ強化		経営テーマ	
	3月末	● 2025年度グループ経営計画 ● 2025年度グループ資産運用ビジネス戦略計画			

※「経営テーマ」では、三井住友信託銀行の社外取締役もオブザーバー参加する形で、経営上の重要課題や中長期的視点に立ったテーマを結論を得ることを目的とせず自由に議論することで、社外取締役の視点や知見を経営に活用しています。なお、三井住友信託銀行の取締役会における経営上の重要課題について、当社の社外取締役も交えて議論する議案は「TB 審議テーマ」として設定しています。

■ ステークホルダー主義の取締役会

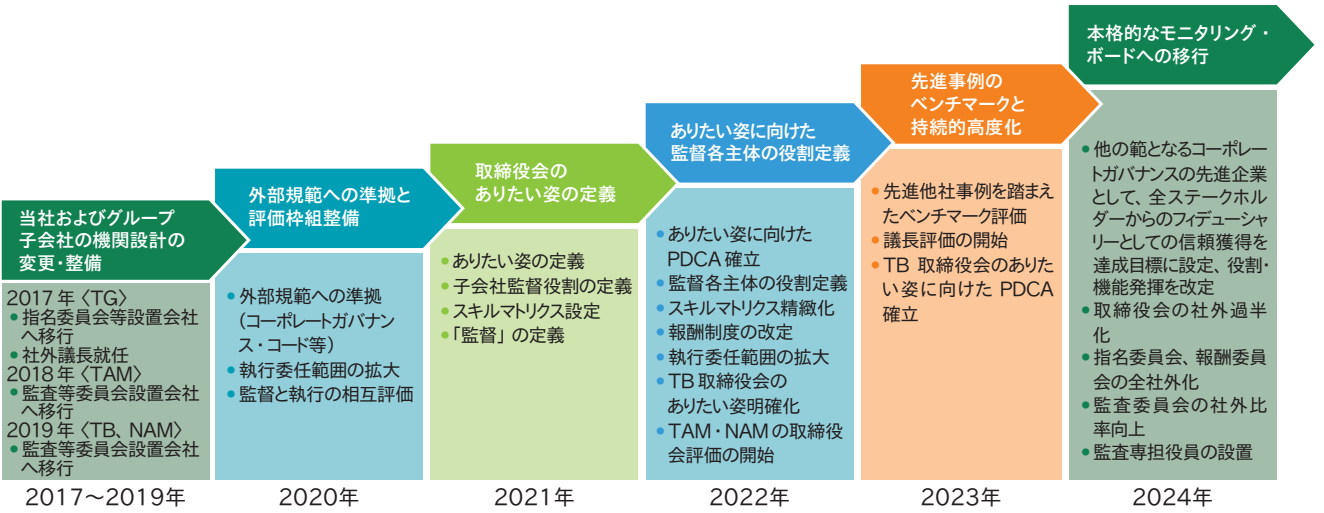
取締役会の機能発揮フレームワーク



実効性ある取締役会
＝「ありたい姿を目指し持続的な改善が図られている取締役会」

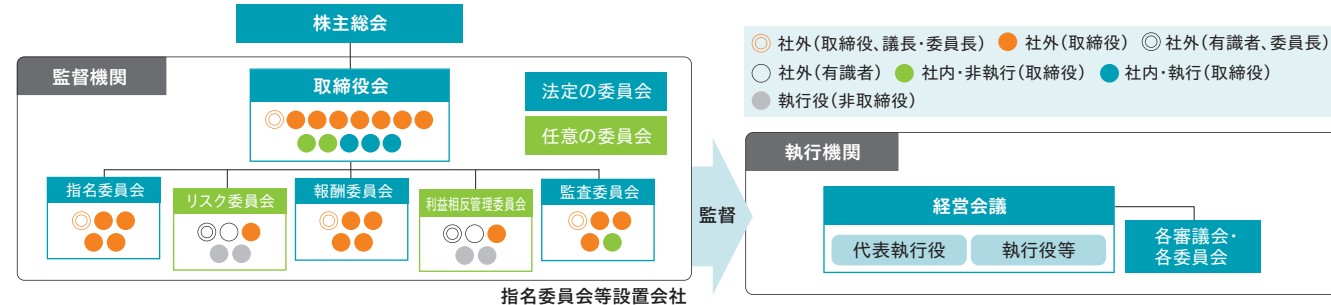
項目		当社の取締役会のありたい姿「ステークホルダー主義の取締役会」	
①	達成目標	● 存在意義（パーパス）の実現 ● 全てのステークホルダーのWell-being向上への貢献 ● 企業としての持続可能性（サステナビリティ）と成長 ⇒他の範となるコーポレートガバナンスの先進企業として、全ステークホルダーからのフィデューシャリーとしての信頼獲得	
	役割・機能発揮	■ 重要な意思決定の質の向上 ■ ステークホルダー評価、株主価値に重要な影響を及ぼす執行状況の監督 ■ ステークホルダーへのアカウンタビリティ	重要な意思決定（経営の基本方針の決定） ・ 経営理念、経営戦略、資本分配 ・ 財務目標、株主価値、ステークホルダー評価 ・ ステークホルダーとの関係構築方針 ・ 事業ポートフォリオ、経営資源配分 ・ リスクアパタイト ・ 内部統制システムの体制の整備 ・ 人材開発 ・ 倫理と高潔性の維持 ・ 企業文化の醸成
③	態勢	■ 重要な意思決定の質とモニタリング機能を高める組織態勢 ■ ステークホルダー主義のマインドセット・マテリアリティへの対応スキル ■ ボード・サクセッションの確立	
④	執行	■ 自律した経営 ■ 取締役会に対するアカウンタビリティ	アカウンタビリティ ・ 事業活動と価値創造の状況 ・ 事業ポートフォリオ・資本分配の状況 ・ 内部統制の状況 ・ ステークホルダーとの望ましい関係の構築状況

■ 取締役会の実効性向上のあゆみ



1. 取締役会・委員会の構成と役割

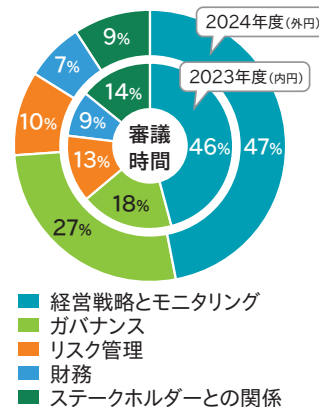
■ 監督体制（2025年6月末時点）



■ 2024年度取締役会における主な審議テーマ・トピックス（2024年度：15回開催）

テーマ分類	主なトピックス
パーパス・マテリアリティ・価値創造プロセス	グループ全体のパーパス浸透
ステークホルダーとの望ましい関係の構築方針	ステークホルダーからの評価と対応方針（顧客、株主、社員等）、政策保有株式、サステナビリティ推進
中長期経営戦略	経営計画、事業ポートフォリオ、グループ資産運用ビジネス
資本分配のディシプリン	資本政策、人的資本、IT投資
内部統制面の基本方針	グループガバナンス、内部統制システム、リスク管理、サイバーセキュリティ、コンプライアンス

■ 取締役会の審議状況



■ 委員会の概要

	2024年度の主な審議事項等※
指名委員会 (16回開催)	●執行役社長を含む執行役の選任 ●株主総会に提出する取締役の選任に関する議案の内容の決定 ●サクセッションプランの検討 ●三井住友信託銀行株式会社および三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社の取締役の選任 等
報酬委員会 (13回開催)	●取締役および執行役の報酬の決定方針・個人別の報酬額等 ●三井住友信託銀行株式会社および三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社の報酬の決定方針 等
監査委員会 (21回開催)	●ビジネスモデル変革の実現に向けた取組状況 ●グループ内部統制システム高度化への取組状況 ●適正・的確な財務報告および開示に係る統制の状況 ●健全な企業風土の醸成に向けた取組状況 等
リスク委員会 (7回開催)	●当グループのリスク管理態勢の適切性 ●リスク文化の醸成・浸透 ●昨今の外部環境を踏まえたリスク管理にかかる取組状況 ●サステナビリティやサイバーセキュリティにかかる取組状況 等
利益相反管理委員会 (7回開催)	●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審議 等

※2024年7月～2025年6月
各委員会の構成員等は（P.83）をご参照ください。


 各委員会の役割や概要、目的については、こちらをご覧ください。
 コーポレートガバナンス基本方針
https://www.smtg.jp/-/media/tg/about_us/management/governance/policy.pdf


(参考) 社外取締役会議

当社規程類に基づいて設置されたものではなく、社外取締役による任意の会議体となります

社外取締役会議は、独立・客観的な立場から忌憚のない意見交換や認識共有を通じ、社外取締役間の信頼関係を醸成するとともに、そこで出た意見を必要に応じて執行に還元することで、社外取締役としての役割発揮に向けて活用することを目的とした会議体です。2024年度は2回開催し、以下のテーマを審議しました。

- 社外過半のモニタリング・ボードに相応しい取締役会のありたい姿、それに向けた取締役会の構成のあり方
- 取締役会で審議すべき議題

2. 2024年度取締役会の実効性評価について

当社は取締役会の実効性評価を毎年度実施しており、そこで抽出され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。

①2023年度取締役会評価において認識された課題への取り組み

■ 認識された課題と取り組み

課題①	ステークホルダーへのアカウントビリティ向上の取り組みや審議の拡充
取り組み	社外取締役とステークホルダーとの対話として、IR Dayにおける投資家との座談会や、三井住友信託銀行支店の現地視察・社員対話、サポーター役員制度を通じた女性社員との対話などを含め、ステークホルダーの声に直接触れる機会を拡充しました。また、取締役会の審議においては、顧客の最善の利益の確保状況、顧客満足度、IR/SR活動報告、社員意識調査、ESG評価などをはじめ、各ステークホルダーに対する審議と併せ、コーポレートコミュニケーションとしてステークホルダー全体を俯瞰しバランスの適切性の観点から審議を深めるなど、審議視点の拡充を図りました。
課題②	事業ポートフォリオ、経営戦略、資源配分などの審議の充実
取り組み	事業ポートフォリオに関する審議においては、中長期的なROEの目線を踏まえたグループの資本創出・投下の状況を俯瞰的に検証すると共に、金利のある世界に経営環境が大きく変化する中で、当グループの目指す中長期の方向性に対する影響やその妥当性について審議を深めました。また、経営戦略においては、現中期経営計画の利益目標の1年前倒しでの達成が見込まれる中、2030年のありたい姿に向けた成長を確かなものとする戦略の議論やそれを支える資本配分に関する審議を深めました。
課題③	取締役会の構成のあり方に関する審議の充実
取り組み	ありたい姿に向けた取締役会のガバナンス態勢の枠組み構築が着実に進捗していることを踏まえ、取締役会および指名委員会が相互に連携しつつ取締役会および委員会の適正な規模やあるべき構成について審議を深めました。その結果、取締役会の規模の縮小や社外過半化、法定委員会の構成の見直しを含め、取締役会および法定委員会の実効性の発揮に資する構成と候補者の選任につなげました。

②評価結果と今後の取り組み

2024年度の取締役会においては、当社の取締役会の
ありたい姿の実現に向けて多様なステークホルダーに對
する対話機会の充実を含むアカウンタビリティ向上の取り
組み、中長期的なROE等の目線を踏まえた事業ポート
フォリオの審議の拡充、取締役会や委員会の構成のあり
方に関する審議等を通じ、取締役会の着実な実効性の
向上を確認しました。2024年度の実効性評価において、
取締役会およ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。

取締役会評価を通じ、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、取締役会および各委員会が改善・向上すべき以下の課題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。

下記の課題認識も踏まえ、2025年度は新中期経営計画の策定に向けて重要な影響を及ぼすテーマの審議や、事業ポートフォリオの強化に向けて審議を深めると共に、社外過半のモニタリング・ボードとしての取締役会に相応しいテーマにフォーカスするべく、テーマを選定し審議を重ねていくこととしています。

2024年度 取締役会評価において認識された課題
① ステークホルダーに対するアカウンタビリティの持続的向上
② 中期経営計画の策定に向けた執行とのラリー型での審議の深化
③ モニタリング・ボードとしての取締役会・法定委員会の運営枠組み高度化


 2024年度の取締役会評価の実施結果（概要）については、こちらをご覧ください。
https://www.smtg.jp/-/media/th/about_us/management/governance/pdf/evaluation.pdf


3. 取締役会を支える基盤

①取締役会の構成の基本的な考え方

当社取締役会の人数は、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、必要かつ適切な規模で、構成員の多様性および専門性の確保の観点にも十分配慮して決定しています。また、コーポレートガバナンスにおける独立

社外取締役の役割の重要性に鑑み、取締役会において独立社外取締役が占める割合を原則3分の1以上とし、独立役員に係る独立性判断基準を制定し開示しています。なお、法定委員会の委員長は、原則として全て独立社外取締役が務めることとしています。



社外取締役 取締役会議長
指名委員会委員長
松下 功夫

指名委員会委員長メッセージ

指名委員会では、2024年度において取締役会と連携して継続的に審議を行い、前年度に方向性を掲げていた取締役会の規模縮小や社外取締役の過半化、指名委員会・報酬委員会の全委員社外化、多様性の確保等を実現して、着実にガバナンスの高度化を進め、運営の高度化そして実効性の向上を図ることができたと考えております。

当グループは存在意義（パーパス）を定め、重要課題（マテリアリティ）を特定の上で、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て、「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。

2026年度に向けてはガバナンスの更なる高度化に向けて引き続き取り組んでいくとともに、当社のマテリアリティに対応する専門性や経験（スキル）を充足し、幅広い業務領域を有する当グループで実効性のある取締役会を運営できる候補者の選任を引き続き進めてまいります。

②サクセッションプラン

当グループの持続的成長と企業価値向上を図るべく、当社、三井住友信託銀行および三井住友トラスト・アセットマネジメントの経営トップのサクセッションプランや、各事業経営や経営管理などを担う人材の育成計画から構

成された「経営者後継人材育成計画」を策定し、役員として求められる人材像や要件を定め、計画的な候補者群の管理・育成を行っています。

＜育成と選任のプロセス＞

指名委員会では、執行側から提示された案や意見を踏まえ、毎年、経営トップの候補者群を選定し、現在と将来の経営環境などを前提とし、業績、実績、評価、専門性・経験（スキル）などをベースに、今後の育成方針、本人に課するアサインメントなどを審議、次年度以降の異なる部門への配置等に反映して、候補者には鍛える場を与え挑戦する機会を提供しています。また、育成状況は継続フォローしています。このようなサイクル

を継続しながら、実際に後任の経営トップを選任する際は、そのサイクルの中で鍛えられた人材等を中心に指名委員会は候補者について業績、実績、評価、専門性・経験（スキル）などを多面的に審議し、最終的に取締役会に答申します。サクセッションプランと育成計画の推進状況は、定期的に取締役会に報告されています。

③取締役に求めるスキルについて

現中期経営計画ではパーパスとフィデューシャリーを原点到に、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」等の価値創造領域におけるマテリアリティを特定し、重点的に取り組むこととしています。取締役会の実効性ある監督を可能とする観点から、マテリアリティに対応するスキルを指名委員会の議論を経て取締役会で特定しています。



個々のスキル項目の選定理由については、
こちらをご覧ください。
当社第14期定時株主総会招集ご通知
<https://www.smtg.jp/-/media/tg/stock/meeting/250522-1.pdf>



■ 取締役に求めるスキルと当社の重要課題（マテリアリティ）との関係性		
求めるスキル	関連する主な重要課題（マテリアリティ）	
企業経営	コーポレートガバナンス、人的資本	
財務・会計	ステークホルダーの期待する財務体質	
法務・リスク管理・コンプライアンス	リスク管理とレジリエンス、コンプライアンスとコンダクト、セキュリティ	
信託・運用・資産管理	信託×DX、受託者精神、ESG/サステナブル経営、人生100年時代、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	
デジタル・IT・テクノロジー	信託×DX	
サステナビリティ	環境	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
	社会	ESG/サステナブル経営、人生100年時代、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
	DE&I	ESG/サステナブル経営、人的資本
国際性	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、リスク管理とレジリエンス	

実効性ある監督態勢～スキルマトリクスと委員会の構成～（◎＝委員長）

氏名		性別	取締役の専門性・経験（スキル）									法定委員会			任意委員会	
			企業経営	財務・会計	法務・リスク管理・コンプライアンス	信託・運用・資産管理	デジタル・IT・テクノロジー	サステナビリティ			国際性※2	指名	報酬	監査	リスク※3	利益相反管理※4
								環境	社会	DE&I						
松下 功夫	取締役（社外）※1	男性	●	●				●	●		●	◎	○			
河本 宏子	取締役（社外）※1	女性	●		●					●		○	◎			
加藤 宣明	取締役（社外）※1	男性	●				●	●	●		●	○	○			○
鹿島 かおる	取締役（社外）※1	女性	●	●	●					●		○	○	◎		
伊藤 友則	取締役（社外）※1	男性				●		●			●			○		
渡辺 一	取締役（社外）※1	男性	●	●	●	●		●	●		●	○	○		○	
藤田 裕一	取締役（社外）※1	男性	●	●	●	●		●			●			○		
榊原 一夫	取締役（社外）※1	男性			●				●					○		
高倉 透	取締役執行役社長（代表執行役）（CEO）	男性	●		●	●		●	●	●						
佐藤 正克	取締役執行役専務（代表執行役）（CFO）	男性	●	●	●	●										
松本 千賀子	取締役執行役常務（CSuO）	女性	●	●	●	●		●	●	●	●					
大久保 哲夫	取締役会長	男性	●	●	●	●		●	●	●						
加藤 功一	取締役（監査委員）	男性	●			●								○		

※1 会社法第2条第15号に定める社外取締役です。社外取締役の選定にあたっては、上記の専門性・経験（スキル）の観点を含めてバランスを考慮して構成しています。

※2 海外勤務等の経験の有無にて判断しています。

※3 外部専門家として、藤井 健司氏（元 みずほ証券 常務執行役員 元 みずほフィナンシャル・グループ 常務執行役員）、外山 晴之氏（元 日本銀行 国際局長）の両氏が、また、高田 由紀 当社執行役常務（CCO）と吉田 貴弘 当社執行役常務（CRO）が委員となっており、リスク委員会委員長には藤井 健司氏が就任しています。

※4 外部専門家として、神田 秀樹氏（東京大学 名誉教授）、細川 昭子氏（渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 パートナー弁護士）の両氏が、また、高田 由紀 当社執行役常務（CCO）と吉田 貴弘 当社執行役常務（CRO）が委員となっており、利益相反管理委員会委員長には神田 秀樹氏が就任しています。なお、神田 秀樹氏は、三井住友信託銀行株式会社の社外取締役です。

（トピックス）取締役向けトレーニング

当社では、当社ビジネスに関する情報の他、経済動向を含む経営環境の理解に資する重要なテーマについて、必要に応じて社外の講師の方も招聘し解説してもらうことを通じた取締役向けのトレーニングを、年間を通じて開催しています。

＜2024年度に実施したトレーニング・研修のテーマ例（★＝常務以上の社内役員も参加）＞

- ▶テクノロジー

 - ・サイバーセキュリティ動向（★）

▶ESG

 - ・コーポレートガバナンスの最新の動向・潮流
 - ・危機管理広報（★）
 - ・企業買収における行動指針（★）
- ▶金融・経済

 - ・グローバルの資産運用ビジネスの潮流
 - ・金融・マクロ経済動向

▶人権・コンプライアンス

 - 人権啓発・コンプライアンス遵守（★）

▶その他、当社ビジネスに関して

 - グループ内各社・各事業のビジネス戦略 等

④役員報酬体系

役員報酬は、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します。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なく、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します。報酬体系としては、原則、固定報酬である月例報酬、業績連動報酬である

役員賞与・株式報酬（RS信託）の組み合わせとしています。役員賞与および株式報酬に関しては、下表の項目を指標（KPI）として設定し報酬額に反映させる仕組みを導入しています。なお、2025年度に役員報酬体系の見直しを実施しました。詳細は「報酬委員会委員長メッセージ」をご覧ください。



社外取締役
報酬委員会委員長
河本 宏子

報酬委員会委員長メッセージ

報酬委員会では、株式報酬の「ESG総合評価」について議論を重ね、以下の通り見直すこととしました。

「ESG総合評価」では、これまでマテリアリティを踏まえて選定した5つの重要項目について定量・定性の両面から活動を評価していましたが、今回の変更では、各項目においてKPIを明確化、定量評価を軸とする運営とし、名称も「サステナビリティ活動評価」としました。

KPIにつきましては、ありがたい姿の実現を目指して、お客さまとの長期信頼関係の礎となるフィデューシャリーの状態を示す「社員意識調査におけるリスク文化4指標」や、イノベーションの創出に不可欠な多様性を示す指標の一つである「女性管理職比率」などを選定しております。

外部環境や経営戦略の変化等も踏まえ、当グループの報酬体系のあり方について検証を続けてまいります。

指標種別	業績連動報酬に係る指標（KPI）	評価ウェイト		算定方法
■ 役員賞与（短期インセンティブ報酬）				
短期業績指標	①連結実質業務純益	66.7%		①②それぞれの達成率につき2：1のウェイトで算定
	②親会社株主に帰属する当期純利益	33.3%		
■ 株式報酬（中長期インセンティブ報酬）				
業績指標	①連結実質業務純益	30%	20%	①②それぞれにつき、当該事業年度の目標達成率と、前中期経営計画対象期間最終年度との実績比につき1：1のウェイトで算定
	②親会社株主に帰属する当期純利益		10%	
株価指標	③相対TSR（株主総利回り）※1	10%	10%	当該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
財務指標	④連結自己資本ROE	30%	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%	
非財務指標	⑦サステナビリティ活動評価（個別項目：気候変動、FD・CS、社員エンゲージメント、多様性（女性活躍推進等）、外部評価機関評価）※2	30%		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

※1 相対TSR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 サステナビリティ活動評価の5つの重要項目、KPIは以下の通り

5つの重要項目	KPI
1. 気候変動	サステナブルファイナンス取組額※3
2. フィデューシャリー・デューティ（FD）・顧客満足度（CS）	社員意識調査「リスク文化4指標」※3 お客さま満足度評価※3
3. 社員エンゲージメント	社員意識調査「活性度」※3
4. 多様性（女性活躍推進等）	女性管理職比率※4 有給休暇取得日数※3
5. 外部評価機関評価	外部評価機関評価相対評価※5

※3 三井住友信託銀行の社内目標達成率等により評価
※4 グループの社内目標達成率等により評価
※5 外部評価機関はMSCI、Sustainalytics、FTSEの3社とし、競合他社との相対順位等により評価

⑤監査委員会

(1) 監査委員会監査の基本方針

監査委員会は、取締役会の監督機能の一翼を担う機関として、当グループの経営課題の解決に向けた業務執行状況に対して、グループ全体の最適確保の観点を重視した監査を実施しています。監査委員会の監査活動にあ

たっては、当グループ全体の内部統制状況の検証活動を通じ、業務執行の効率性・実効性、健全・公正な価値観や企業風土の醸成・向上が図られているかどうかを確認することを基本方針にしています。



社外取締役
監査委員会委員長
鹿島 かおる

監査委員会委員長メッセージ

監査委員会では、前監査年度において、取締役会からの監査指示事項※、当委員会での課題意識等を踏まえた重点監査項目を中心に監査を実施しました。

かかる中、三井住友信託銀行株式会社において、元社員のインサイダー取引が判明し、社会的信頼を損なう結果となりました。監査委員会として、実施済または実施予定の再発防止策に加え、調査委員会からの提言を踏まえた新たな施策の実施状況、内部管理体制の強化の状況を監査および検証してまいります。

また、今監査年度より、社内取締役の減員に伴い社内監査委員が1名減員になったことを機に、新たに監査委員会の職務を補助する「監査専担役員」を任命しました。この体制変更により、当社の重要な会議への出席他「前監査年度の主な監査活動」記載の活動に加え、主要グループ会社の重要会議への出席機会拡充および主要グループ会社の監査等委員会との一層の連携により情報収集や課題の把握を強化します。さらに、より効果的な提言を目指した監査委員会での審議の深化に向け、運営の見直しを進めております。

今監査年度におきましては、新しい体制の下、これまで以上に実効的な監査活動を行い、当グループの企業価値向上に貢献してまいります。

※「ビジネスモデル変革における新たなリスクへの取組状況に関する監査」、「グループ内部統制システム高度化への取組状況に関する監査」

(2) 前監査年度の主な活動内容

前監査年度においては、①ビジネスモデル変革の実現に向けた取組状況、②グループ内部統制システム高度化への取組状況、③適正・的確な財務報告および開示に係る統制の状況、④健全な企業風土の醸成に向けた取組状況を重点

監査項目とし、執行役等との意見交換、内部監査部・会計監査人との連携、主要なグループ各社の代表者・監査等委員会との意見交換、主要なグループ会社の国内外拠点、海外現法への往査、重要な社内資料等の査閲等を実施しました。

(3) 監査委員会の構成

監査委員会は5名で構成され、社外取締役4名、社内取締役1名として独立性を確保しています。

今年度より、取締役会のさらなる実効性向上に向け、「社内取締役の減員による取締役会の規模の縮小」、「社外取締役の過半化」および「法定委員会の社外取締役比率の向上」を行い、監督機能を十分発揮できる体制へ移行する中、監査委員会における監査活動の実効性の維持・向上に向けた体制整備の一環として、監査委員を6名（社外4名、社内2名）から5名（社外4名、社内1名）に減員した一方、監査委員会を補助する「監査専担役員」を新たに1名配置しています。

また、監査委員会室を設置しており、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っています。

■ 体制新旧イメージ

