

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・考え方は以下リンクをご参照ください。
https://www.smtg.jp/about_us/management/governance



01 2025年度取締役会の審議について

① 新たな中期経営計画（2026～2028年度）策定に向けた取締役会の議論について

取締役会では、新たな中期経営計画の策定に向けて、2035年のありたい姿として当グループが社会や資本市場に対してどのような存在を目指すのか、という視点から審議を開始しました。取締役会の外でのオフサイト会議も交えて、本質的な議論を深める中で、社会課題解決に長年取り組んできた当グループとして、「社会課題解決型ビジネスのリーディングカンパニー」を目指すこと、また、市場において存在感を有する規模を志向することを確認し、実質業務純益1兆円、自己資本

ROE12%という目標を共有しました。
新たな中期経営計画では、インオーガニック戦略を含む資産運用ビジネス強化を軸とした成長戦略、成長投資と株主還元のバランスを追求する資本戦略、中長期的な成長を支える人的資本とI&Tに関する戦略などを整合的に取りまとめていくことで、中期経営計画のコンセプトである「新たな挑戦で未来をひらく」ための計画を執行側とともに策定しました。

② コーポレートガバナンスの高度化について

当社では、取締役会のありたい姿として「ステークホルダー主義の取締役会」を掲げ、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しています。
2025年度は、取締役会の構成を社外取締役過半とし、指名委員会および報酬委員会の構成を全員社外取締役とした新たな態勢の中で、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改めて確認しています。また、より中長期的な視点での審議の

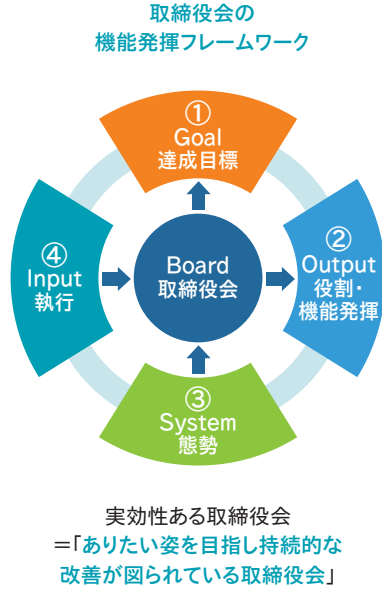
充実を図るため、審議テーマの見直しを行った結果、経営戦略に関するテーマが会議時間全体の過半を占めるなど会議の比重を移しています。
態勢面では、社外取締役のみで構成された指名委員会において執行のサクセッションの審議を通じ、新執行体制への移行に係る審議を取りまとめたほか、社外取締役が中心となった取締役会および法定三委員会における執行側の陪席運営や情報連携体制といった組織運営の枠組みの構築を進めました。

● 2026～2028年度中期経営計画に関する取締役会等における審議

年月	主な審議内容	
2025年	5月	・ 2035年のありたい姿とグループ中期経営計画の主要論点（検討方針） 2035年のありたい姿
	7月	・ 収益性分析 ・ マテリアリティの見直しの方向性
	8・9月	・ 2035年のありたい姿とグループ中期経営計画の主要論点 2035年のありたい姿 オフサイト
	10月	・ グループ中期経営計画のあり方
	11月	・ ありたい姿の実現に向けた事業ポートフォリオ オフサイト
	12月	・ 事業横断戦略の方向性（バランスシート戦略、プライベートアセット戦略、グローバル戦略、個人富裕層戦略） ・ グループ人的資本戦略の方向性 ・ デジタル・IT戦略の方向性 ・ グループ中期経営計画の方向性 オフサイト
2026年	1月	・ 中期経営計画に向けた資本政策の方向性
	2月	・ グループ資産運用ビジネス戦略 経営テーマ*
	3月中旬	・ 事業横断戦略の方向性（デジタルアセット戦略、プライベートアセット戦略、個人富裕層戦略） オフサイト
	3月末	・ グループ中期経営計画（含む、マテリアリティの見直し）

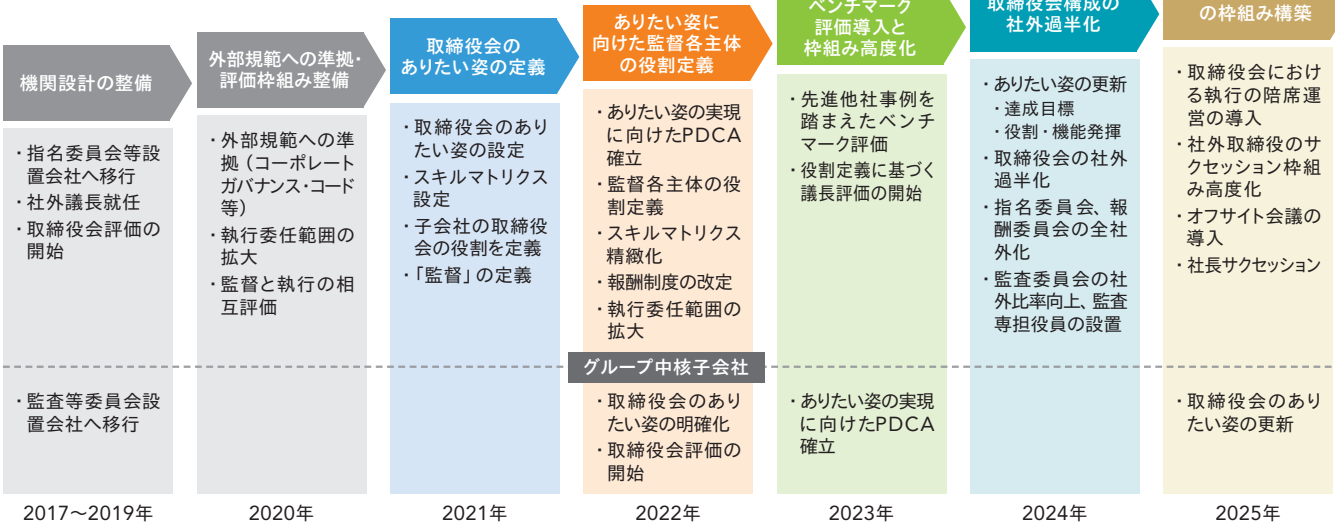
※「経営テーマ」では、三井住友信託銀行の社外取締役もオブザーバー参加する形で、経営上の重要課題や中長期的視点に立ったテーマを、結論を得ることを目的とせず自由に議論することで、社外取締役の視点や知見を経営に活用しています。

● ステークホルダー主義の取締役会



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
②	役割・機能発揮	■ 重要な意思決定 ^{※1} 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 ※1 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 ・ リスクアベタイト ・ 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と企業文化の醸成
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 ^{※2} ※2 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



取締役会議長メッセージ

Message

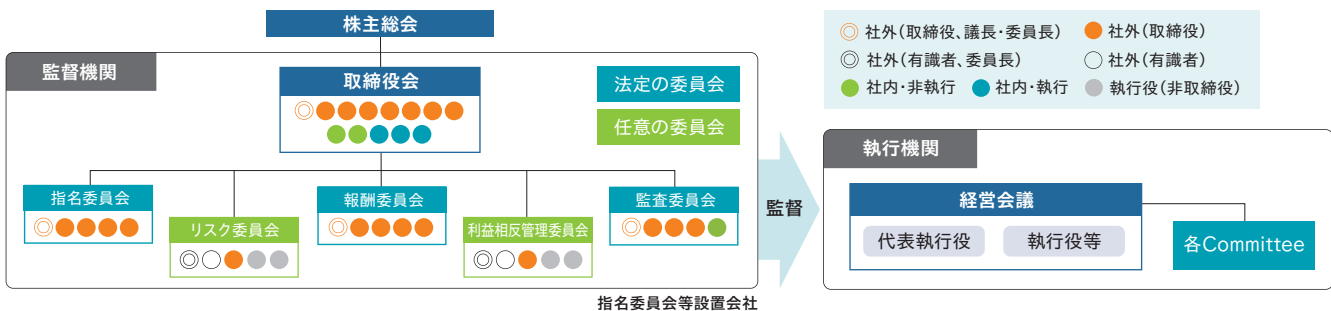
本年6月、取締役会議長に就任いたしました。
当社は、指名委員会等設置会社への移行後、取締役会のありたい姿を定め、本格的なモニタリング・ボードへの移行を着実に進めてきました。今後は、その枠組みをより実効的に機能させ、企業価値向上につなげていく段階に入っていると認識しています。
今年度、新たな中期経営計画が始動しましたが、取締役会では激変する経営環境を踏まえ、戦略の方向性や資本分配、リスクテイクの妥当性等について議論を重ね、執行を適切に支え、監督を行ってまいります。他の範となるコーポレートガバナンスの先進企業を目指し、ステークホルダーの皆さまから信頼されるガバナンスの実践を通じ、企業価値向上に力を尽くしていきたいと思ひます。



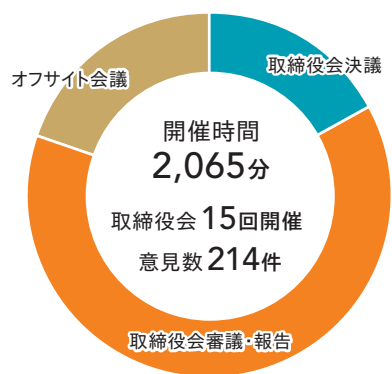
社外取締役 取締役会議長
小堀 秀毅

02 取締役会・委員会の構成と役割

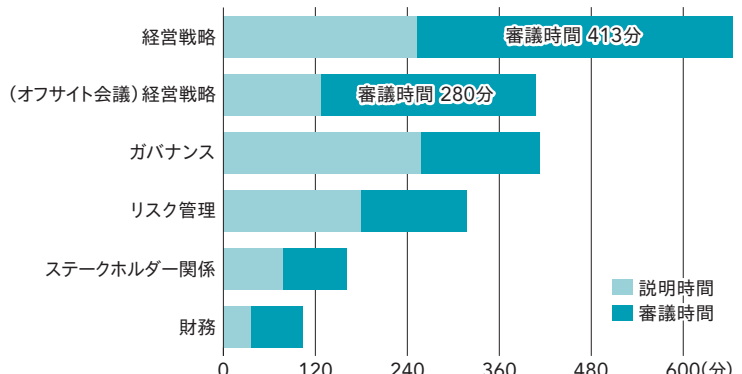
●監督体制（2026年6月末時点）



●取締役会等の開催時間の内訳（2025年度）



●取締役会等の主要テーマと審議の状況（2025年度）



●委員会の概要

2025年度の主な審議事項等※	
指名委員会 (20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 (14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 (17回開催)	●健全な企業文化の醸成・浸透に向けた取組状況、次期中期経営計画の策定を含めたグループ成長戦略・施策の取組状況、グループ内部統制システム高度化への取組状況等に関する審議 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 ●新技術や地政学リスク等の外部環境を踏まえたリスクと機会 ●リスク管理計画を含む中期経営計画 ●マテリアリティの改定に関する審議 等
利益相反管理委員会 (6回開催)	●信託グループとしての顧客の最善の利益およびグループの利益相反管理態勢の高度化に係る審議 等

※2025年6月20日～2026年6月19日 各委員会の構成員は ▶P.82 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

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、意見について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。2025年度は2回開催し、右記のテーマを審議しました。

- 経営層のサクセッションとモニタリング・ボードに相応しい取締役会・委員会の構成のあり方
- グループ経営の高度化
- 取締役会で審議すべき議題

03 取締役会の実効性評価

当社は取締役会評価を毎年度実施しており、評価を通じて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。

① 2024年度の実効性評価で認識した課題と取り組み

2025年度の実効性評価では、取締役会および各委員会での前年度評価で認識した以下の課題に対し、それ

ぞれ取り組みを実施することで実効性の向上に努めました。

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
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、三井住友信託銀行の支店・関係会社での現地視察・社員対話などを含め、ステークホルダーの声に直接触れる機会を設けました。また、統合報告書においては、上記座談会や議長・委員長メッセージ等取締役の考え・課題認識が伝わるコンテンツや、コーポレートガバナンスの高度化に向けた取り組みに関する記述など、開示内容の充実を図りました。
課題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
取り組み	2026年度から始まる中期経営計画の策定に向け、検討の初期段階から取締役と執行との間で忌憚のない意見交換を行うため、取締役会に加え、非公式の意見交換の場であるオフサイト会議も活用し、執行と取締役会との間でラリー型の議論を重ねました。ラリー型の議論を通じ共有された2035年のありたい姿からバックキャストする形で主要な成長戦略を含む中期経営計画の達成目標、それを支える資源配分などの審議を深めました。
課題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
取り組み	取締役会は社外取締役が過半に、指名委員会・報酬委員会は全員が、監査委員会は5名中4名が社外取締役となったことを踏まえ、社外取締役への社内情報の適切な共有や執行側との連携体制など運営枠組み高度化を進めました。取締役会ではCxO等の陪席運営を開始することで審議の充実を図りました。

② 評価結果および今後の取り組み方針

2025年度の実効性評価において、上記3点の課題への取り組みの検証を含め、多面的な評価を行った結果、取締役会および各委員会の運営の改善が図られるとともに、審議内容の充実が図られていることから取締役会

は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て取締役会および各委員会が改善・向上すべき下記の課題を認識し、これらの課題に継続的に取り組むこととしています。

2026年度においては、2035年のありたい姿の実現

に向けた事業ポートフォリオのあり方や経営資源配分等の審議を深めるとともに、社外取締役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していくこととしています。

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、取締役会および各委員会のさらなる実効性の向上に取り組んでいきます。

●2025年度の実効性評価において認識された課題

課題①	ステークホルダーの期待を踏まえた審議と開示・対話の充実
課題②	中長期的なありたい姿の実現に向けた経営戦略の審議
課題③	新執行体制の業務執行を支えるグループ監督機能の高度化



2025年度の実効性評価の実施結果（概要）
https://www.smtg.jp/-/media/tg/about_us/management/governance/pdf/evaluation.pdf



04 指名委員会

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、2025年度に

② サクセッションプラン

2025年度は当社と三井住友信託銀行のサクセッションを、事前に定めたサクセッションプランに則り、指名委員会を中心とした十分な審議のもとで行いました。当社では、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

③ 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、今後の育成方針や本人に課するアサインメントなどを審議のうえ、次年度以降の異なる部門への配置に反映するなどしており、候補者には鍛える場を与え挑戦する機会が提供されています。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、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では候補者について多面的に審議し、取締役会に答申しています。サクセッション

④ 取締役に求めるスキルについて

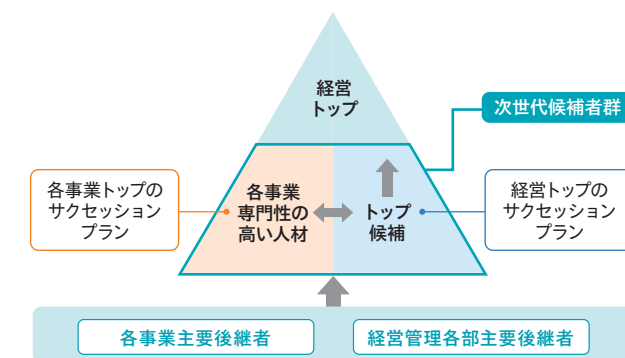
当グループではパーパスを「託された未来をひらく」と定め、社会課題の解決を使命とするとともに、自らの成長機会と認識し、「社会的価値創出と経済的価値創出の両立」を経営の根幹に据えています。新たな中期

取締役会における独立社外取締役を過半数としたとともに、法定委員会の指名委員会および報酬委員会を全員社外取締役とし、監査委員会も含めて法定委員会の委員長は全て、独立社外取締役が務めています。なお、取締役に求める女性比率は30.7%となっています。

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。今後、新たなサクセッションに向けての取り組みを計画的に進めていきます。

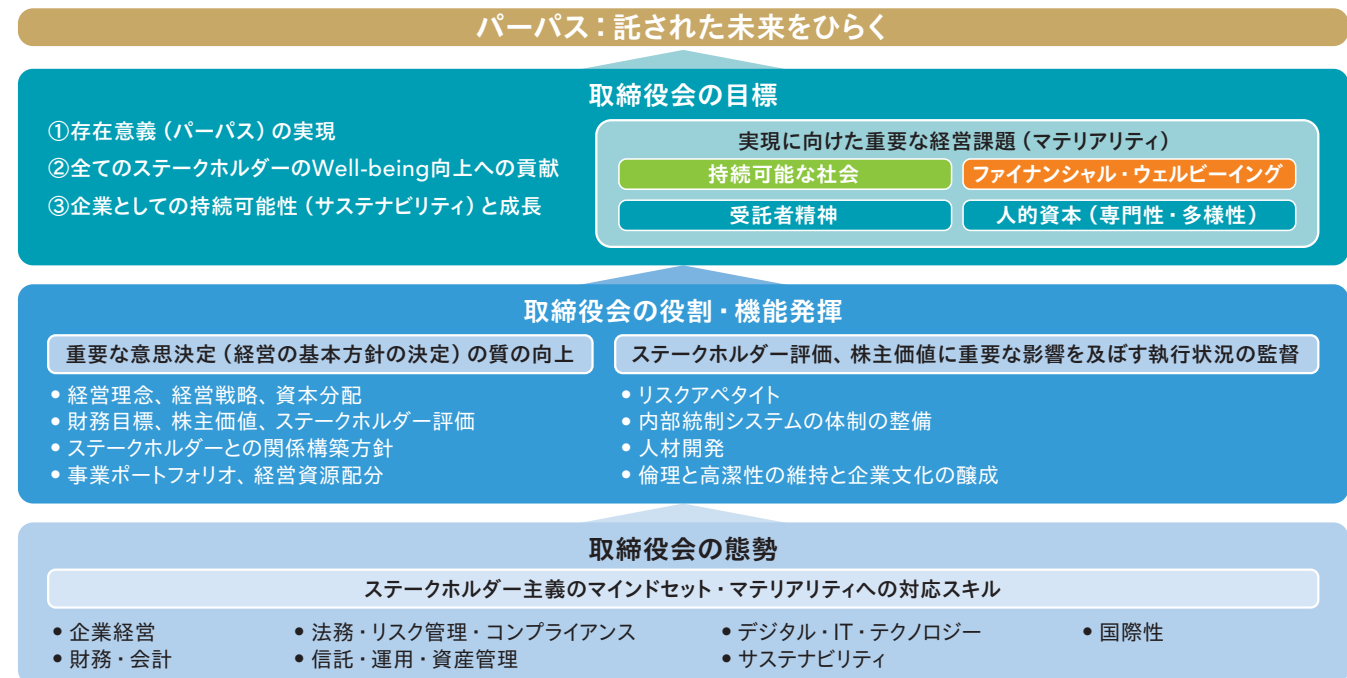
プランと育成計画の推進状況は、定期的に取り締役に報告されています。

●経営者後継人材育成計画に基づく経営人材の育成



経営計画の策定においても、ありがたい姿の実現に向けた重要課題（マテリアリティ）を改めて特定した上で、取締役候補者に求めるスキルがその重要課題（マテリアリティ）と全て対応関係にあることも確認しています。

●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



Topics

取締役向け研鑽機会の提供について

当社では、事業戦略や業務知識にかかる研修および情報提供のみならず、経済動向やガバナンスなどに関する重要なテーマに関して、必要に応じて社外の講師の方も招聘する取締役向けの研鑽・研修の機会を、年間を通じて提供しています。

2025年度に実施した研修等のテーマ例（★＝社内役員も参加）

- ▶テクノロジー
 - サイバーセキュリティを巡る最新の動向（★）
 - AIの可能性と企業経営（★）
- ▶金融・経済
 - 金融・マクロ経済動向
- ▶ESG
 - コーポレートガバナンス・危機管理
 - 取締役に求められる忠実義務・善管注意義務（★）
 - 国際情勢および安全保障を巡る動向（★）
- ▶人権・コンプライアンス
 - 人権啓発・コンプライアンス（米国法令のコンプライアンスの重要性、金融グループ内における適切な顧客情報管理）など（★）
- ▶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（含、強み・弱み）など

指名委員会委員長メッセージ

本年6月、指名委員会委員長に就任いたしました。

指名委員会では、取締役会の規模縮小や社外取締役の過半化、指名・報酬両委員会の全委員の社外取締役化など、多様性の確保を実現しつつ、ガバナンスの高度化と運営の実効性向上を進めてまいりました。

2025年度は、当社および三井住友信託銀行の社長選任を、社外取締役のみの指名委員会で初めて実施し、事前に策定されたサクセッションプランに基づき、事業環境や経営計画も踏まえながら、候補者の実績、業績評価、リーダーシップ、専門性、経験などを執行側との必要な連携のもとで、多面的な検討と、十分な審議を計画的に行いました。

2026年度も、ガバナンスのさらなる高度化に向けて、委員会運営の高度化にさらに取り組むとともに、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に向けて審議を深めてまいります。



社外取締役 指名委員会委員長

渡辺 一



個々のスキル項目の選定理由は、こちらをご覧ください。

当社第15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

<https://www.smtg.jp/-/media/tg/stock/meeting/260521-1.pdf>



05 報酬委員会

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、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、短期と中長期のインセンティブのバランスを考慮した報

酬体系を構築しています。報酬体系としては、原則、月例報酬、役員賞与、株式報酬（RS信託）の組み合わせとし、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、報酬額に反映させています。



役員報酬体系の詳細についてはこちらをご覧ください。
当社第15期 有価証券報告書
<https://www.smtg.jp/-/media/tg/investors/yuuka/2603/260617-1.pdf>



●新たな業績評価体系

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	報酬構成割合（標準ベース）					
■ 役員賞与（短期インセンティブ報酬）						執行		非執行			
短期業績指標	① 連結実質業務純益			1.0	①②それぞれの達成率につき1.0：0.5のウェイトで算定	社長	社長以外		取締役（監査委員）/ 社外取締役		
	② 親会社株主に帰属する当期純利益			0.5							
■ 株式報酬（中長期インセンティブ報酬）						マルス・クロイバック条項あり	業績連動	執行		非執行	
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	固定			月例報酬 約35%	固定		月例報酬 約50%
株価指標	② 親会社株主に帰属する当期純利益		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			業績連動
財務指標	③ 相対TSR（株主総利回り）※1	20%	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	業績連動	株式報酬 約35%				業績連動		
非財務指標	④ 連結自己資本ROE	20%			10%			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			業績連動
	⑤ 連結OHR（経費率）		10%								
	⑥ サステナビリティ活動評価※2	30%									

※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は下表のとおり

5つの重要項目	1. 気候変動	2. フィデュシャリー・デューティー（FD）・顧客満足度（CS）	3. 社員エンゲージメント	4. 多様性（女性活躍推進等）	5. 外部評価機関評価
KPI	・サステナブルファイナンス累積取組額※3	・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	・社員意識調査「活性度」※3	・女性管理職比率※4 ・有給休暇取得日数※3	・外部評価機関による評価※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

報酬委員会委員長メッセージ

Message

本年6月、報酬委員会委員長に就任いたしました。

報酬委員会では、現行役員報酬体系について、新たな中期経営計画で重視するKPIと整合し連動性が維持されているか、お客さまとの長期信頼関係を重視する信託業務の特性を反映させた設計思想が保たれているかなど議論を重ねてきました。

2026年度の報酬体系では、株主価値との連動性を一層強化する観点から相対TSR（株主総利回り）の評価ウェイトを10%から20%に引き上げるなど一部見直しを実施しましたが、今後も環境の変化や当グループのあり方の変化も踏まえ、当グループに相応しい報酬体系について検証を続けてまいります。



社外取締役 報酬委員会委員長
小林 悦子

06 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。

② 前監査年度の主な監査活動

前監査年度においては、①健全な企業文化の醸成・浸透に向けた取組状況、②次期中期経営計画策定含めたグループ成長戦略・施策の取組状況、③グループ内部統制システム高度化への取組状況を重点監査項目とし、役

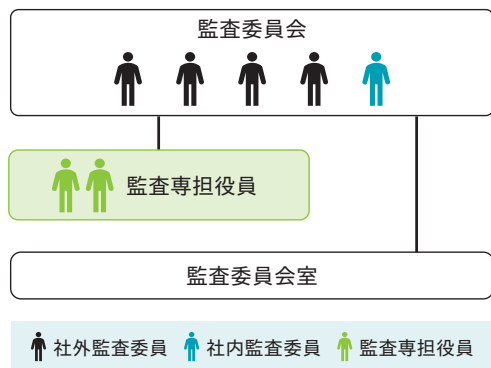
員に対するヒアリング、内部監査部・会計監査人との連携、主要なグループ各社の代表者・監査等委員会との意見交換、主要なグループ会社の国内外拠点、海外現地法人への往査、重要な社内資料等の査閲等を実施しました。

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。

監査活動のさらなる実効性向上の観点から、監査委員会の職務を補助する監査専担役員を2名に増員し、当社のみならず、主要グループ関係会社の重要会議出席等を通じ、各社に関する情報収集および課題把握の実効性を向上させるとともに、組織的な監査活動の一層の強化に努めています。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。

●監査委員会の構成



監査委員会委員長メッセージ

Message

前監査年度では、新たな中期経営計画策定に関する執行および取締役会の審議プロセスの適切性・十分性、グループ内部統制の高度化と効率化を重点的に監査しました。また、健全な企業文化の醸成に向けた活動と成果も注視してきました。

2024年10月に判明した当グループ会社元社員によるインサイダー事案については、再発防止策の履行状況を確認しました。

新たな中期経営計画では、ビジネスモデル・企業構造改革、資本活用による新たな価値創造に挑戦しようとしており、今監査年度においては、戦略への取組状況、挑戦する文化のもとでの果敢なリスクテイク、これらと表裏一体で取り組むべきグループ内部統制の一層の高度化について監査してまいります。

また、取締役会の議論活性化に寄与すべく、前監査年度より監査委員会で議論した意見を毎月取締役会に報告しており、監査委員会の課題認識の伝達のあり方についても引き続き進化させてまいります。



社外取締役 監査委員会委員長
鹿島 かおる

当社の取締役・執行役

コーポレートガバナンス



経歴等の詳細については、こちらをご覧ください。
当社第15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
<https://www.smtg.jp/-/media/tg/stock/meeting/260521-1.pdf>



取締役（社外）



社外取締役（取締役会議長）
指名委員 報酬委員
小堀 秀毅 新任
所有株式数：普通株式0株



社外取締役
指名委員 報酬委員 監査委員長
鹿島 かおる 再任
所有株式数：普通株式0株
取締役会への出席状況：15回／15回（100％）



社外取締役
監査委員
伊藤 友則 再任
所有株式数：普通株式0株
取締役会への出席状況：15回／15回（100％）



社外取締役
指名委員長 報酬委員
渡辺 一 再任
所有株式数：普通株式0株
取締役会への出席状況：15回／15回（100％）



社外取締役
監査委員 利益相反管理委員
藤田 裕一 再任
所有株式数：普通株式1,000株
取締役会への出席状況：15回／15回（100％）



社外取締役
監査委員
榎原 一夫 再任
所有株式数：普通株式0株
取締役会への出席状況：15回／15回（100％）



社外取締役
指名委員 報酬委員長 リスク委員
小林 悦子 新任
所有株式数：普通株式0株



社外取締役
指名委員 報酬委員
志済 聡子 新任
所有株式数：普通株式0株

*取締役会への出席状況は2025年度実績となります

●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・テクノロジー・ロジ	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}
小堀 秀毅	取締役（社外） ^{※1} 取締役会議長	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	●	●		●		●	●			○			○
榎原 一夫	取締役（社外） ^{※1}	男性			●			●	●			○			
小林 悦子	取締役（社外） ^{※1}	女性	●		●	●		●	●	○	◎		○		
志済 聡子	取締役（社外） ^{※1}	女性					●	●	●	○	○				
高倉 透	取締役会長	男性	●		●	●		●							
大山 一也	取締役執行役社長（代表執行役）（CEO）	男性	●	●	●	●		●							
渡部 公紀	取締役執行役常務（代表執行役）（CFO）	男性	●	●	●	●			●						
松本 千賀子	取締役執行役常務（CSuO）	女性	●	●	●	●		●	●						
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。

取締役（社内）



取締役会長
たかくら とおる 高倉 透 再任
所有株式数：普通株式63,435株
潜在株式^{※4} 35,174株
取締役会への出席状況：15回／15回（100％）



取締役執行役社長（代表執行役）（CEO）^{※1}
おおやま かずや 大山 一也 新任
所有株式数：普通株式47,741株
潜在株式^{※4} 30,526株



取締役執行役常務（代表執行役）（CFO）^{※2}
わたなべ まさのり 渡部 公紀 新任
所有株式数：普通株式7,488株



取締役執行役常務（CSuO）^{※3}
まつもと ちかこ 松本 千賀子 再任
所有株式数：普通株式7,411株
潜在株式^{※5} 1,692株
取締役会への出席状況：11回／11回（100％）



取締役
監査委員
かとう こういち 加藤 功一 再任
所有株式数：普通株式9,628株
潜在株式^{※5} 7,778株
取締役会への出席状況：15回／15回（100％）

※1 CEO=Chief Executive Officer
※2 CFO=Chief Financial Officer
※3 CSuO=Chief Sustainability Officer
※4 潜在株式数は、過去の信託型株式報酬制度に基づき交付予定の普通株式数および過去に付与した株式報酬型ストックオプション制度における新株予約権の目的となる普通株式数の合計を記載しております（現在の信託型株式報酬制度では普通株式を交付しております）。
※5 潜在株式数は、過去の信託型株式報酬制度に基づき交付予定の普通株式数を記載しております（現在の信託型株式報酬制度では普通株式を交付しております）。
*取締役会への出席状況は2025年度実績となります。

執行役

執行役専務（CHRO）^{※6}
藤沢 卓己

執行役専務
佐藤 理郎

執行役常務（CCO）^{※7}
リスク委員 利益相反管理委員
高田 由紀

執行役常務
石部 直樹

執行役常務（CRO）^{※8}
リスク委員 利益相反管理委員
吉田 貴弘

執行役常務
中野 久里

執行役常務（CISO）^{※9}
上田 純也

執行役常務
井茂 尊博

執行役常務
山崎 和恵

執行役
米山 学朋

※6 CHRO=Chief Human Resource Officer
※8 CRO=Chief Risk Officer

※7 CCO=Chief Compliance Officer
※9 CISO=Chief Information Security Officer

（参考）グループ中核子会社の取締役会の構成について

当グループはグローバルに金融ビジネスを展開し、信託・資産運用・資産管理など専門性の高い商品・サービスを、多様な社員の活躍を通じて提供しています。このため、グループ中核子会社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での幅広い経験・知見を有した取締役によるバランスが取れた構成のもと、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。

●主要な中核子会社における取締役会の多様性

