

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。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方 更新

当グループは、基本理念「地域とともに夢と豊かさを広げます。」と行動指針からなる企業理念を全ての活動の指針と位置付け、企業倫理の遵守を経営の最重要課題として認識し、倫理憲章の制定をはじめ諸施策の実施を通じて、コーポレート・ガバナンス体制やコンプライアンス(倫理法令遵守)態勢の一層の強化に向けた不断の取組みに努め、持続的な成長および企業価値の向上を図ってまいります。

上記の基本的な考え方のもと、コーポレートガバナンス・コード(以下「コード」という)の趣旨・精神を尊重し、次をコーポレート・ガバナンスに関する方針としております(本方針はコードの原則3-1に該当)。

(1)株主総会開催日の適切な設定、株主総会招集通知(英訳版も含む)の当行ホームページへの掲載などを実施していますが、こうした株主総会の活性化および議決権行使の円滑化に向けた取組みを継続的に実施することにより、株主の権利・平等性を確保します。

(2)株主の皆さま、地域社会、お客さま、従業員をはじめとするすべてのステークホルダーから信頼され選ばれる金融グループであり続けるよう、経済、社会、環境など幅広い側面に配慮したバランスのとれた経営に取り組むことにより、持続可能性(サステナビリティ)の向上に努めます。

(3)銀行法、金融商品取引法その他の法令および株式会社東京証券取引所(以下「証券取引所」という)が定める有価証券上場規程に基づき、適切な情報開示を行うとともに、非財務情報を含む情報の自主的な開示に努め、経営の健全性、透明性を確保します。

(4)会社法に基づき取締役会で決定した内部統制システムの整備に係る基本方針に従い、取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制その他当行の業務ならびに当グループの業務の適正を確保するための体制を整備します。

また、複数名の独立役員の選任、任意の委員会としての指名・報酬委員会(独立社外取締役を過半数とする委員会)、アドバイザリーボード(社外有識者中心の経営諮問委員会)、業務監督委員会(社外取締役全員を含む業務執行の監督を補強する委員会)の機能の活用に加え、監査役会設置会社以外の機関設計の適否も含めた当グループに適した体制についての不断の検討などにより、コーポレート・ガバナンス体制の強化に努めます。

当行は、2022年10月3日を効力発生予定日として、単独株式移転の方法により持株会社を設立する予定であり、同社に関し東証プライム市場への上場申請(テクニカル上場)を行う予定です。持株会社の機関設計は監査等委員会設置会社とする予定であり、ステークホルダーが求める良質な企業統治体制の構築に取り組んでまいります。

(5)持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、積極的なIR活動などを通じて、株主との建設的な対話を行います。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 更新

当行は、コーポレートガバナンス・コードの趣旨・精神を尊重し、全ての項目をコンプライ(遵守、実施)しております。

【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】

■政策保有に関する方針ならびに保有意義・経済合理性の検証

政策投資株式については、縮減していくことを基本方針としたうえで、「事業投資」、「取引関係の強化」、「地域貢献」の各観点から、保有意義があると認められるものに限り保有しております。

また、採算性、株価の状況等を踏まえ、取締役会にて決議する毎年度の事業計画の中で、保有目的の適切性、保有に伴う便益および資本に見合う収益性等を考慮し、政策投資株式に関する方針を決定しております。

保有意義や経済合理性の検証は、資本コスト等を考慮した指標などを基準として実施しております。

なお、政策保有株主から当行株式の売却等の意向が示された場合に、売却の妨げとなるようなことは行わず、原則として応じております。

■議決権行使の基準

当行では、政策投資目的で保有する株式の議決権の行使について、適切な対応を確保すべく、以下の2点を確認のうえ、総合的に判断します。

取引先企業の経営陣が中長期的な企業価値向上・持続的成長に資する経営方針の下で取り組んでいること

株式を保有する当グループの中長期的な経済的利益に資する経営方針であること

中長期的な取引先企業の企業価値向上や当行の経済的利益に大きな影響を与える可能性があると判断される以下の議案については、必要に応じて取引先企業と対話し、議案の目的・理由や当該企業に与える定性的・定量的な影響を精査したうえで総合的に賛否を決定します。

・当該取引先企業の組織再編議案

・買収防衛策議案 等

【原則1-7】

■ 関連当事者間の取引

当行と役員との取引については、取締役会規程および同運用基準に取締役会の決議事項であることを定め、適切に運用しております。
当行と子会社等との取引については、グループ会社運営規程に銀行法の定めるアームズ・レングス・ルールの遵守を定め、グループ会社業務運営要領に、具体的な手続として、本部および営業店による自己チェック、銀行経営企画部による協議書回覧時の取引内容検証、銀行コンプライアンス部による半期に一度の銀行コンプライアンス会議・取締役会へのチェック結果の報告等を定め、適切に運用しております。

【補充原則2-4-1】

■ 中核人材の登用等における多様性の確保

(中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方)

地域社会やお客さまを取り巻く環境が大きく変化する中、役職員一人ひとりの多様な経験・キャリアおよび価値観等を認め合い、掛け合わせることで、これまでにない発想や新感覚を生み出す「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」を一層促進することは、地域社会の発展と当グループの持続的成長・企業価値の向上に不可欠と認識しています。

従来より女性の活躍推進をはじめ、中途採用・外国人留学生の採用など、人財の多様化に取り組んでいますが、当グループで目指す10年ビジョン「地域の未来にコミットし、地域の成長をプロデュースする企業グループ」および第14次中計ビジョン「地域のお客さまの夢の実現に寄り添う、課題解決型企業グループへの変革」の実現にあたっては、将来の経営を担う管理職層において、より一層多様性を確保することが重要と捉えています。

こうした考えのもと、女性・外国人・中途採用者の管理職比率の目標を設定し、中核人材の登用等における多様性の実現に向けた人財育成および社内環境整備を進めております。

(女性の管理職登用等に関する目標及び状況)

新たな価値創造やお客さまのニーズに幅広く応えるために不可欠な「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」の推進において、女性の活躍機会を広げていくことを最重要課題と認識し、女性行員のすそ野を広げ適切な男女バランスを目指すとともに、次世代リーダー向けの育成制度等を拡充し、女性の管理職登用を促進していきます。

項目	現状	目標	達成時期
女性管理職比率	17.9%	22%以上	2024/3末
女性行員比率	34.8%	35%以上	2024/3末

[2022年3月31日時点]

なお、2022年度の当行新卒採用者179名のうち女性は85名(47.5%)、当グループ新卒採用者256名のうち女性は138名(53.9%)となっております。

(外国人の管理職登用等に関する目標および状況)

県内企業のアジアを中心とした海外進出やグローバル化の動きを踏まえ、静岡県内に拠点がある大学に在籍する海外からの留学生を中心に採用活動を継続しており、現在在籍する留学生採用者は8名となります。

引き続き、アジアを中心とした取引先企業の海外進出支援とともに、欧米のイノベーション等最先端の潮流の取込み等、経済のグローバル化に適切に対応していくため、今後は大学所在地に関わらず留学生採用を継続してすそ野を拡大し、国内・国外を問わず真に課題解決能力を有する人財を育成していくとともに、経営戦略を踏まえた管理職登用を実現していきます。

項目	現状	目標	達成時期
海外からの留学生人財における管理職比率	0%	10%程度	2024/3末
年間外国人採用者数	2名	複数名	毎年

海外からの留学生人財における管理職比率:外国人採用者のうち管理職者数/在籍する外国人採用者数
(海外拠点における外国人財(現地採用者)の管理職比率:21.4% [2022年4月1日時点])

(中途採用者の管理職登用等に関する目標及び状況)

2001年度から中途採用を実施し、現状、在籍する中途採用者は85名、うち管理職への登用者は62名となります。今後、高度化・複雑化していく地域やお客さまの課題解決ニーズに対応するためには、金融業界の経験・知見のみに限らない、多様な人財を確保していく必要があります。既存の事業領域を越えた多様な知見・経験を広げていくため、中途採用者のすそ野を広げつつ、管理職登用を積極的に進めていきます。

項目	現状	目標	達成時期
中途採用者における管理職比率(1)	72.9%	70%以上	2024/3末
年間中途採用者数	15名	15名以上(2)	毎年

1 中途採用者における管理職比率:中途採用者のうち管理職者数/在籍する中途採用者数
2 従来の金融業以外のバックグラウンドを有する中途採用者を経営戦略に則り計画的に採用
[2022年3月31日時点]

(人材育成方針および社内体制整備方針)

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの考え方を組織全体として浸透し、体現できるよう次のとおり施策を実施しております。今後もこれらの制度を活用するとともに一層の利用促進により、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを支える人財を育成していきます。

● 多様性を認め合い、掛け合わせる文化風土の醸成と、活躍を支援する育成施策の充実
管理職・リーダー向けダイバーシティ講座およびハラスメント講座の実施、管理職・リーダー向け講座への女性行員の選抜および参加促進等

● 一層柔軟な働き方の実現に向けた制度の拡充
フルフレックスタイム制の導入・振替休日の柔軟化等柔軟な働き方の推進、不妊治療・妊娠を支援する積立休暇制度の対象拡大等

● ダイバーシティ・健康経営実現に向けた人事制度の改定・新設
転居転勤の有無・職務限定の有無等ワークスタイルを選択できるライフスタイルセレクト制度導入、男性の育児参画促進・女性に偏る育児負担軽減を図る「いさぼプログラム」導入・拡充等

● 多様なバックグラウンドの人財で構成するダイバーシティ推進委員会を設置し、当行グループのダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン風土の醸成に向け、下記の取組みを実施

- (1) 役職員同士の職場を越えたネットワークの構築を図るための座談会を開催
- (2) ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンや自身のアンコンシャス・バイアスへの理解を高めるためE-ラーニング(にじいろスタディ)を実施

(3) ワーキングマザーへの両立支援や男性の育児休業取得といったダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンに関する取組みを推進するため、各部店にダイバーシティ推進責任者(ally)を設置

【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

当行の企業年金資産は、静岡銀行企業年金基金を通じて、受益者の年金給付を将来に亘り確実にを行うことを目的に、専門機関(信託銀行)によるALM分析等を踏まえた資産構成割合に基づき運用しております。

また、資産運用等の専門的知見を持った委員で構成する「年金資産運用委員会」を定期的開催し、運用状況のモニタリングを通じ、運用委託先に対する定量的かつ定性的な評価を行うとともに、資産構成割合の見直し等についても必要な検討を行っております。

【原則3-1】

■ 企業理念、経営ビジョン・中期経営計画

企業理念および経営ビジョン・中期経営計画は取締役会で決議し、企業理念については毎年作成するディスクロージャー誌(統合報告書)を当行ホームページに掲載し、経営ビジョン・中期経営計画については有価証券報告書への記載やIR資料を当行ホームページに掲載することなどにより開示しております。

(企業理念 <https://www.shizuokabank.co.jp/ir/irrelatedinformation/disclosure/index.html>)

(経営ビジョン・中期経営計画 URLは後掲「IR資料のホームページ掲載」欄に記載)

■ 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

前掲「基本的な考え方」欄に記載のとおりです。

■ 報酬の決定方針・手続

後掲「取締役報酬関係」中の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」欄に記載のとおりです。

■ 取締役等の選解任方針・手続

(1) 方針

A. 金融業務に精通していることは勿論のこと、会社法や、銀行法および監督指針に掲げられている「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」などに十分配慮したうえで、取締役会が定める選任基準にあたる以下の諸点を踏まえて人選しております。

(a) 取締役、執行役員、監査役に相応しい人格・識見を有する

(b) 確かな経営ビジョンを有し、ビジネス感覚に秀でている

(c) 人望が厚く、コンプライアンスマインドに富んでいる

(d) 心身ともに健康である

(e) 外部有識者(社外取締役・監査役を含む)の場合、豊かな業務経験あるいは専門的経験を有し、社外有識者としての独立性を維持できる

B. また、社外役員については、証券取引所が定める独立性の基準に加えて、その基準をさらに明確化すべく取締役会が定めた当行独自の「独立役員の指定基準」(後掲「独立役員関係」中の「その他独立役員に関する事項」欄に記載)により、独立性を判断しております。

C. なお、取締役会は、取締役がその職務執行において不正または重大な法令もしくは定款違反に該当する行為を行った場合など、取締役としての資質を欠くこととなったときは、当該取締役の役位の解職または当該取締役に対する辞任の勧告、状況に応じて臨時株主総会に対する解任議案の提出を審議し決定します。

(2) 手続

A. 取締役に対するアンケート方式により次の推薦を受けます。

(a) 取締役、執行役員の候補者の候補

(b) 取締役の役付、執行役員の役位の昇格候補者の候補

(c) グループ会社の代表者の候補者の候補

B. 監査役候補者の候補については、常勤監査役から推薦を受けます。

C. 代表取締役の合議で指名候補者および昇格候補者を選定します。

D. 選任理由を付して、指名・報酬委員会に諮問します。

E. 監査役候補者については、監査役会に提示し、同意を取得します。

F. 指名・報酬委員会の答申を受け、取締役会の選任議案および株主総会の選任議案を代表取締役宛て協議決裁します。

G. 取締役会にて、候補者の選任および株主総会の選任議案の内容を審議し、決定します。この際、選任基準、選任理由、略歴、独立役員の指定基準、独立役員候補者についての属性情報などを記載した独立役員届出書案などを資料に記載または添付します。

H. 取締役会後に速やかに異動となる役員の氏名、役位等を対外開示(決算短信に役員異動に関するお知らせを添付)します。

I. 株主総会招集通知の発送時に、株主のみならず一般投資家に対しても、株主総会参考書類の内容(候補者の氏名、選任理由、略歴等)を当行ホームページで開示します。

J. 定時株主総会にて取締役・監査役を選任します。

K. 定時株主総会後の臨時取締役会にて代表取締役を選定、また臨時監査役会にて常勤監査役を選定します。

L. なお、上記(1)C. に基づく取締役の役位の解職、取締役に対する辞任勧告または解任は、指名・報酬委員会での答申を経て、法令・規程に従って決定します。

(3) その他

後掲「補充原則4-10-1」独立性を確保した指名・報酬委員会に、経営幹部の指名・育成等に関する指名・報酬委員会の役割等について記載しております。

■ 取締役等の選任の理由

株主総会参考書類中の役員選任議案に記載し、当行ホームページで開示しております。

(https://www.shizuokabank.co.jp/ir/stock_info/soukai.html)

【補充原則3-1-3】

■ サステナビリティについての取組み等

当行のサステナビリティについての主要な取組みについては以下の(1)～(5)のとおりです。

なお、サステナビリティの取組みの詳細については、継続的に統合報告書(下記URL)にて開示してまいります。(<https://www.shizuokabank.co.jp/ir/irrelatedinformation/disclosure/index.html>)

(1) サステナビリティについての取組みに関して、第14次中期経営計画のビジョンに掲げる「地域のお客さまの夢の実現に寄り添う、課題解決型企業グループへの変革」に向けて、地域社会の発展、地域経済の活性化等にも貢献するため、事業者または個人のお客さまに対する金融分野を中心とした課題解決の観点から、第14次中期経営計画の基本戦略の一つであるグループ営業戦略の取組みに関して開示しております。

(2) 人的資本への投資等の観点では、新たなビジネスモデルへの変革を目指して、第14次中期経営計画で掲げる基本戦略と連動した「人事制度改革(自律・挑戦・ダイバーシティ)」「人財育成(学び直し・リカレント)」「ダイバーシティ(DE&I)」「健康経営(Well-being)」等の「人財戦略」の取組みを推進しております。なお、課題解決型企業グループへの変革に向けたグループ間の人財交流、地域企業・異業種企業への従業員の派遣、OKR導入等の人事制度改革等により人的資本の拡充に取り組んでいます。

(3) 知的財産への投資等の観点では、第14次中期経営計画の基本戦略の一つである「イノベーション戦略」において、異業種企業との資本業務提携やファンド出資を通じたベンチャー企業との協業・ネットワーク構築、これらの企業への従業員の派遣等の取組みを通じて、当グループ内のみで充足できない経営資源を事業展開に活用する取組みを進めております。例えば、DX戦略の実現に向けて、デジタル等の先端技術を活用することを目的とした資本業務提携のほか、当グループのみならず、地域の事業者に対しても先端テクノロジーを還元することを目的としたベンチャー企業へのファンド出資やオープンイノベーションプログラム(TECH BEAT Shizuoka)の開催等を実施しております。また、地域イノベーションへの展開も見据えつつベンチャービジネスの一環としてベンチャーデット等の取組みを強化しております。

なお、当行は、事業や業務で使用する商品・サービス等の名称やマーク等に関して、管理部署を定め、必要に応じて商標登録を行い統括的に管理することで、ブランドイメージを管理しております。

(4) 当行は、2020年3月にTCFD提言への賛同を表明し、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」ごとに対応状況、対応方針に関する情報を統合報告書等に開示しております。経営目標として、2030年度までのカーボンニュートラル(スコープ1、2)達成、2030年度までのサステナブルファイナンス累計投融資額2兆円(うち環境関連ファイナンス1兆円)、石炭火力発電向け投融資を原則新規に行わず、2040年度を目途に残高をゼロとすることを掲げ、取締役会や経営執行会議へ進捗状況を報告しております。また、移行リスク・物理的リスクの測定を進め、TCFD提言に沿った開示の充実を図っております。

(5) なお、2021年4月に当行グループの「環境方針」を改定し、気候変動が引き起こす影響が当行グループの経営リスクになることを認識し、持続可能な社会の実現に向けて本業を通じて貢献していく方針を明確化しております。

【補充原則4-1-1】

■ 経営陣に対する委任の範囲の概要

(1) 取締役会は、会社法第362条に従い、当行の業務執行を決定しておりますが、取締役会規程において取締役会による専決事項(株主総会の招集および議案に関する事項、内部統制システムの整備に係る基本方針、重要な財産の処分および譲受けに関する事項など)を定めております。

(2) 取締役会規程および同運用基準に照らして、取締役会の専決事項に該当しない業務執行については、取締役会からの権限委譲による決定機関として分野ごとに設置する会議(経営執行会議、審査会議、統合リスク・予算管理会議、コンプライアンス会議)において、取締役会が定める会議規程に基づき決定しております。

(3) また、取締役会規程運用基準にて重要な財産の処分および譲受けに該当するとして定める一定金額に満たない投資支出等は、該当業務の所管役員、本部部長またはグループ長に対して権限を委譲するなど、重要性や投資金額等に応じ、かつ、取締役会が定める決裁権限規程に明記することにより権限委譲しております。

(4) 以上により、権限と責任を明確化したうえで、経営環境の変化に的確かつ機動的に対応する体制を構築しております。

【原則4-9】

■ 社外取締役の独立性判断基準

前掲「取締役等の選解任方針・手続」中の(1)B.に記載のとおりです。

【補充原則4-10-1】

■ 独立性を確保した指名・報酬委員会

当行では、取締役等の指名および報酬に対する監督機能を強化するため、任意の指名・報酬委員会を設置しており、委員の過半数を独立社外取締役に構成することに加えて、社外監査役全員をオブザーバーとすることで、経営陣からの独立性を確保しております。

指名・報酬委員会は、取締役、執行役員といった経営幹部の指名にかかる諮問を受け答申するほか、後継者計画の観点から踏まえた経営幹部の育成等に関しても、必要に応じて、助言をしております。また、取締役等の報酬に関する制度等について諮問を受けるほか、取締役会から授權を受けた任意の報酬決定機関として、取締役の確定金額報酬ならびに業績連動型報酬の配分を決定する権限を有しております。

【補充原則4-11-1】

■ 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方等

当行は、持続的な成長の基盤となる柔軟で強固なガバナンス体制のもと、グループ経営を強化し、地域等への健全な金融仲介機能の提供に加え、地域の成長に貢献する新しいビジネスを展開することを目指しております。

取締役会は、グループ全体の多様な専門性に基づく業務執行を監督し、ステークホルダーとグループの持続的な成長につなげるミッションを担っており、上記の目指す姿を見据えつつ、「経営」「社会・経済」「ビジネス」の観点から各取締役・監査役が、自身の職歴等に裏付けられた知見に基づき総合的な見地よりその役割を発揮することで、取締役会全体として規模を含めた適切なバランスを確保しております(本報告書最終ページ表「取締役会において特に役割発揮を期待する分野」参照)。

当行の業務執行部門およびグループ会社は、社会の変化とともに専門性の向上・分化が求められる業務執行に適切に対応するため、中核人材等の多様性(女性・中途採用人材等の活躍)を推進しております。

なお、前掲「取締役等の選解任方針・手続」中の(1)A.(a)～(e)に記載の選任基準に基づきつつ、当グループが目指す姿を踏まえて、知識・経験・能力のバランス、多様性を踏まえた取締役会の構成となるよう、不断の取組みを進めております。

現在、起業を含め企業経営の豊富な経験を有する社外取締役や大学教授としてグローバル経済下での企業経営に精通した社外取締役、事業会社や金融関連企業の経営者として豊富な経験を有する社外取締役(いずれも独立役員に指定)を選任しております。

【補充原則4-11-2】

当行では、取締役会規程に基づき「取締役および監査役の他団体等の役員就任(兼任)」について、「兼任することによって忠実義務等を果たせなくなることはないか」との観点から審議を行っております。2022年6月20日時点の兼任状況の概要は、次のとおりです。

	(員数)	(当行グループ内企業)	(当行グループ外企業)	(その他団体等)
代表取締役	3名	2名	6名	28名
取締役	2名	2名	1名	1名
監査役	2名	12名	0名	0名
社外役員	7名	0名	12名	14名

取締役・監査役の兼任の状況につきましては、毎年、「定時株主総会招集ご通知」の添付書類である「事業報告」もしくは「株主総会参考書類」

または有価証券報告書において開示しております。

【補充原則4-11-3】

■取締役会全体の実効性についての分析・評価

当行の取締役会は、定期的に次の事項の審議や報告を受けることなどにより、その実効性を自ら分析・評価しているほか、取締役会の機能発揮状況の観点では、四半期決算の状況をアドバイザーボードに報告し、外部有識者の意見や評価をいただいております。

- ・会社法に基づく内部統制システムの整備・運用状況
- ・金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制の整備・運用状況および年間評価計画
- ・中期経営計画や業務計画についての前期計画の評価と次期計画の策定

また、毎年、取締役会の議長名により各取締役および各監査役に対し取締役会全体の実効性についてのアンケート調査を行い、アンケート結果等を取りまとめて取締役会で議論・評価を行うこととしております。

2021年度は、外部機関を活用した各取締役と各監査役へのアンケートを踏まえた分析・評価を実施しました。また、独立役員間の意見交換を行いそこでの意見も参考としつつ、取締役会において取締役会全体の実効性について議論を行いました。前回の評価で課題として認識した適切なリスクテイクに向けた議論の活性化に関しては、重要案件について決議に先立って取締役会内外での議論の機会を設けるなど審議のプロセスを意識した運営に取組みました。また、社外役員に対する営業現場等の情報提供に関連して、前回の評価実施以降、女性従業員との意見交換会の開催や一部の社外役員には従業員が参加する社内の委員会にご参加いただくなど改善に努めました。アンケート等の分析・評価の結果、取締役会は適切に運営されており実効性は確保できていると評価しており、今後さらなる実効性の向上に向けて、グループ経営視点の議論の活性化、社外役員への事業の現場に関する情報提供の充実等に取り組んでまいります。

【補充原則4-14-2】

■取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当行では、取締役・監査役就任に際し、新任役員向けの外部研修の受講を推薦するなど、役員としての業務遂行に必要な知識の習得に向けた機会を積極的に設け、また、就任後においても、外部講師による役員向け勉強会・セミナーの定期的開催や外部セミナー参加など、継続的に当該知識を更新する機会を確保します。

なお、前掲の補充原則4-11-3に記載のアンケートの付属資料として、取締役・監査役に対するトレーニング機会提供の年間実績をまとめたものをあわせて配付することにより、会社によるトレーニング機会の提供・斡旋やその費用支援などの状況の適切性を、取締役・監査役が相互に確認できるようにしております。

【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・取組みに関する方針

- (1) 当行は、経営の健全性、透明性を高めるため、銀行法、金融商品取引法その他の法令および証券取引所が定める有価証券上場規程に基づき、適時・適切な情報開示に努めます。
- (2) 併せて、情報の公平な開示を徹底するとともに、当行ホームページ掲載をはじめとする様々な情報伝達手段を効果的に活用するなど、当行の経営方針を株主、投資家等に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得よう努めます。
- (3) 当行では、取締役会が定める情報開示規程に基づき、代表取締役、経営企画部を所管する役員を中心に会社説明会の開催や各種企業情報の自主的な開示など、IR活動を積極的に実施します。
- (4) IR活動において把握した株主、投資家等の意見、関心事項などについては、取締役会などにおいて経営陣に都度報告し、適切に対応することで、IR活動の内容・質の更なる向上につなげます。
- (5) 体制面では、業務分掌規程において、IR活動は経営企画部が所管する体制としており、経営企画部を所管する役員はIR活動の統括を行い、建設的な対話の実現を目指します。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【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)	88,368,000	15.66
日本生命保険相互会社	29,745,736	5.27
明治安田生命保険相互会社	29,117,819	5.16
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	24,758,800	4.38
住友生命保険相互会社	13,070,000	2.31
株式会社三菱UFJ銀行	11,884,563	2.10
第一生命保険株式会社	11,546,500	2.04
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	9,905,160	1.75
第一三共株式会社	9,000,500	1.59
スズキ株式会社	7,000,800	1.24

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	なし

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新	東京 プライム
決算期	3 月
業種	銀行業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50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る特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数 更新	9 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
藤沢 久美	他の会社の出身者								○			

伊藤 元重	学者												
坪内 和人	他の会社の出身者									○			
稲野 和利	他の会社の出身者									○			

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
藤沢 久美	○	当行は藤沢氏が公益理事を務める日本証券業協会に対し、同協会加盟に係る会費、証券外務員登録料等の支払いがあるほか、当行は藤沢氏と一般預金者としての経常的な取引がありますが、取引の規模、性質に照らし、独立性に懸念はないと判断され、概要の記載を省略しております。 藤沢氏は、当行アドバイザリーボードのメンバーです。	日本初の投資信託評価会社を起業し代表取締役を務めたほか、株式会社ソフィアバンクの設立に参画してその代表取締役を務め、また、金融庁金融審議会委員をはじめ公職も歴任しております。これらの豊富な経験・見識に基づき、経営への監督・助言を期待しているところ、取締役会で積極的に所感または意見を述べるとともに、助言・提言を行い、経営の重要事項の決定および業務執行に対する監督など適切な役割を果たしており、2022年6月に再任の社外取締役に選任したものです。 また、取締役会の監督機能を補強する任意の委員会である業務監督委員会および指名・報酬委員会の委員を務め、業務執行状況のモニタリング、役員人事や役員報酬に関する事項等においても監督・助言をいただいております。 。証券取引所が定める独立役員の独立性の基準および当行が定める独立役員の指定基準に照らし、一般株主と利益相反のおそれがないと判断されるため、独立役員として指定しております。
伊藤 元重	○	——	大学教授として経済学を究めたほか、評論活動や他の上場会社の社外取締役・社外監査役を務めており、グローバル経済下での企業経営に精通しております。また、政府の経済財政諮問会議や税制調査会および気候変動対策推進のための有識者会議の委員等をはじめ公職も歴任しております。これらの豊富な経験・見識に基づき、経営への監督・助言を期待しているところ、取締役会で積極的に所感または意見を述べるとともに、助言・提言を行い、経営の重要事項の決定および業務執行に対する監督など適切な役割を果たしており、2022年6月に再任の社外取締役に選任したものです。 また、取締役会の監督機能を補強する任意の委員会である業務監督委員会および指名・報酬委員会の委員を務め、業務執行状況のモニタリング、役員人事や役員報酬に関する事項等においても監督・助言をいただいております。 。証券取引所が定める独立役員の独立性の基準および当行が定める独立役員の指定基準に照らし、一般株主と利益相反のおそれがないと判断されるため、独立役員として指定しております。

坪内 和人	○	当行は坪内氏および坪内氏の出身元会社(株式会社NTTドコモ)と一般預金者としての経常的な取引のほか、出身元会社(同)と携帯電話等通信にかかる経常的な取引がありますが、取引の規模、性質に照らし、独立性に懸念はないと判断され、概要の記載を省略しております。	株式会社NTTドコモ代表取締役副社長、一般財団法人マルチメディア振興センター理事長および一般社団法人情報通信設備協会会長を歴任しております。企業経営者としての豊富な経験・見識に基づき、経営への監督・助言を期待しているところ、取締役会で積極的に所感または意見を述べるとともに、助言・提言を行い、経営の重要事項の決定および業務執行に対する監督など適切な役割を果たしており、2022年6月に再任の社外取締役に選任したものです。また、取締役会の監督機能を補強する任意の委員会である業務監督委員会および指名・報酬委員会の委員を務め、業務執行状況のモニタリング、役員人事や役員報酬に関する事項等においても監督・助言をいただいております。
稲野 和利	○	当行は稲野氏の出身元会社(野村ホールディングス株式会社および同グループ会社)と与信取引を含めた金融取引等があります。また、稲野氏が2017年まで会長を務めた日本証券業協会に対し、同協会加盟に係る会費、証券外務員登録料等の支払いがありますが、取引の規模、性質に照らし、独立性に懸念はないと判断され、概要の記載を省略しております。なお、稲野氏が野村ホールディングスグループの業務執行者を退いてから2022年6月をもって9年が経過します。稲野氏は、当行アドバイザリーボードのメンバーです。	野村ホールディングス株式会社取締役執行役副社長など同社グループ各社の要職に加え、一般社団法人投資信託協会会長、公益社団法人日本証券アナリスト協会会長、日本証券業協会会長を歴任したほか、公益財団法人日本証券奨学財団理事長、一般財団法人地域総合整備財団理事長を務めております。金融グループ企業の経営者としての豊富な経験・見識に基づき、経営への監督・助言を期待しているところ、取締役会で積極的に所感または意見を述べるとともに、助言・提言を行い、経営の重要事項の決定および業務執行に対する監督など適切な役割を果たしており、2022年6月に再任の社外取締役に選任したものです。また、取締役会の監督機能を補強する任意の委員会である業務監督委員会および指名・報酬委員会の委員を務め、業務執行状況のモニタリング、役員人事や役員報酬に関する事項等においても監督・助言をいただいております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する 任意の委員会の有無	あり
--------------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	7	0	3	4	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	7	0	3	4	0	0	社内取締役

補足説明 [更新](#)

A. 指名・報酬委員会の概要

構 成： 計7名(男性6名、女性1名/常勤委員0名/社内取締役3名、社外取締役4名)
 その他議決権を有しないオブザーバー3名(社外監査役3名)
 委 員： 取締役会長(中西勝則)、取締役頭取(柴田久)、取締役副頭取(八木稔)、社外取締役(藤沢久美、伊藤元重、

坪内和人、稲野和利)	
選定方法:	取締役会が定める指名・報酬委員会規程に則り、代表取締役および社外取締役から取締役会が選定する(社外取締役は全員を選定し過半数を構成することを同規程に定めている)。なお、委員でない代表取締役および全ての社外監査役をオブザーバーとする。議長は取締役会の議長(2022年6月20日時点は取締役会長)が務める
役 割:	役員の指名にかかる諮問を受けるほか、役員報酬にかかる事項の審議、および取締役会から授権を受けた任意の報酬決定機関として、業績連動型報酬の配分等を決定する
開催頻度:	随時(2021年度 計4回開催)
主な検討事項:	役員の指名および報酬等にかかる事項
委員の出席状況:	社内取締役の出席率100%(2021年度)、社外取締役の出席率100%(同)
事務局:	秘書室・経営管理部人事開発グループ

B. 上記のほか、取締役頭取の諮問機関としてアドバイザリーボード(経営諮問委員会)、および執行部門の業務執行状況のモニタリング等を行う業務監督委員会を設置しており、その概要は次のとおりです

アドバイザリーボード(経営諮問委員会)の概要

構 成:	計9名(男性7名、女性2名/常勤委員0名/社内取締役3名、社外取締役2名、社外有識者4名)
委 員:	取締役会長(中西勝則)、取締役頭取(柴田久)、取締役副頭取(八木稔)、社外取締役(藤沢久美、稲野和利)、外部の有識者(入山章栄、岡田伸一、加藤史子、中田卓也)
選定方法:	取締役会が外部の有識者(社外役員を含む)を中心に委員を選任し、議長は取締役会の議長(2022年6月20日時点は取締役会長)が務める
役 割:	取締役会が定めるアドバイザリーボード規程に基づき、コーポレート・ガバナンス上重要な事項、および事業戦略など経営全般に関する事項や政策要請への対応など経営にかかる諸問題等に関し、取締役頭取から諮問された内容の妥当性・適切性を審議する
開催頻度:	3ヵ月に1回以上(2021年度は計4回開催)
主な検討事項:	コーポレートガバナンス、事業戦略等
委員の出席状況:	社内取締役の出席率100%(2021年度)、その他委員の出席率93%(同)
事務局:	経営企画部経営企画グループ

業務監督委員会の概要

構 成:	計5名(男性4名、女性1名/常勤委員0名/社内取締役1名、社外取締役4名) 常勤監査役2名、社外監査役3名が議決権を有しないオブザーバーとして参加
委 員:	取締役(清川公一)、社外取締役(藤沢久美、伊藤元重、坪内和人、稲野和利) 内部監査部門を所管する役員
選定方法:	委員は、内部監査部門を所管する役員を含むほか、会長または業務執行を行なわない取締役(非常勤の取締役を含む)から取締役会が選定した者(社外取締役全員を含むものとする)にて構成する。2022年6月20日時点、委員長は内部監査部門を所管する役員が務めている
役 割:	取締役会による業務執行の監督機能を補強し、コーポレート・ガバナンス体制の維持・強化を図ることを目的に、取締役会が定める業務監督委員会規程に基づき、内部監査部門の監査結果などを踏まえ、執行部門の業務執行状況のモニタリング等を実施する
開催頻度:	3ヵ月に1回以上(2021年度:計4回開催)
主な検討事項:	執行部門の業務執行状況のモニタリング
委員の出席状況:	社内取締役の出席率100%(2021年度)、社外取締役の出席率93%(同)
事務局:	監査部監査企画グループ

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、監査役監査を有効かつ効率的に実施するため、会計監査人と定期的に情報交換を行い、会計制度の動向や、監査の進捗・経過について報告を受けるなど、緊密な連携を図っております。また、内部監査部門(監査部)との間においても、月例会議で内部監査結果の報告を受けるほか、月次で監査を通じて把握した改善すべき事象の意見交換を行うなど、緊密な連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
------------	--------

社外監査役の人数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
山下 善弘	弁護士										○			
牛尾 奈緒美	学者										○			
中村 勇	他の会社の出身者										○			

- 会社との関係についての選択項目
 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「」
 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」
- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
 - b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
 - c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
 - d 上場会社の親会社の監査役
 - e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
 - f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
 - g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
 - h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
 - i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
 - j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
 - k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
 - l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
 - m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
山下 善弘	○	当行は山下氏と2011年5月から2014年5月まで顧問弁護士契約がありました。また、当行は山下氏と一般預金者としての経常的な取引がありますが、取引の規模、性質に照らして独立性に懸念はないと判断され、概要の記載を省略しております。	弁護士として法律・コンプライアンスを中心とする豊富な経験・知見を監査活動に活かしております。また、取締役会・監査役会等においては積極的に所感または意見を述べるとともに、助言・提言を行っていることから、2019年6月に再任の社外監査役に選任したものです。証券取引所が定める独立役員の独立性の基準および当行が定める独立役員の指定基準に照らし、一般株主と利益相反のおそれがないと判断されるため、独立役員として指定しております。
牛尾 奈緒美	○	当行は牛尾氏と一般預金者としての経常的な取引がありますが、取引の規模、性質に照らし、独立性に懸念はないと判断され、概要の記載を省略しております。	大学教授として経営学・人的資源管理論を専門とし、働く女性の能力活用の問題に取り組む、他の上場会社の社外取締役・社外監査役や内閣府男女共同参画連携会議の有識者議員をはじめ公職も歴任しております。これらの豊富な経験、知見を当行の監査活動に活かすことができると判断し、2019年6月に新任の社外監査役に選任したものです。証券取引所が定める独立役員の独立性の基準および当行が定める独立役員の指定基準に照らし、一般株主と利益相反のおそれがないと判断されるため、独立役員として指定しております。

中村 勇	○	当行は、中村氏の出身元会社(東京海上日動火災保険株式会社、東京海上日動あんしん生命保険株式会社)と代理店契約があるほか、中村氏および中村氏の出身元会社(同)と一般預金者としての経常的な取引がありますが、取引の規模、性質に照らして独立性に懸念はないと判断され、概要の記載を省略しております。	東京海上日動火災保険株式会社の常務執行役員、東京海上日動ベターライフサービス株式会社の代表取締役社長等を歴任しており、企業経営者としての豊富な経験、知見を当行の監査活動に活かすことができると判断し、2020年6月に新任の社外監査役に選任したものです。証券取引所が定める独立役員の独立性の基準および当行が定める独立役員の指定基準に照らし、一般株主と利益相反のおそれがないと判断されるため、独立役員として指定しております。
------	---	---	--

【独立役員関係】

独立役員の人数	7 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

当行では、証券取引所が定める独立役員の独立性の基準をもとに、取締役会において独立役員の指定に関する規程を定め、定量・定性的な明確化を図っており、これに基づき取締役会の決議により独立役員を指定しております。なお、当行では、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

＜参考＞ 独立役員の指定基準(概要)

社外取締役および社外監査役のうち次のいずれにも該当しない者は、独立役員として指定することができる。

1. 当行を主要な取引先とする者(1)もしくはその業務執行者または当行の主要な取引先もしくはその業務執行者
2. 当行から役員報酬以外に年間1000万円を超える金銭その他の財産を得ている弁護士、公認会計士、税理士、各種コンサルタントその他の専門的サービス提供者(当該財産を得ている者が法人または組合等の団体である場合は当該団体に属する者をいう)
3. 社外取締役または社外監査役への就任前5年間に上記1および2に該当していた者
4. 次に掲げる者(2)の配偶者または二親等内の親族
 - A. 上記1から3までに掲げる者
 - B. 当行または当行子会社の業務執行者(社外監査役を独立役員として指定する場合にあっては、業務執行者でない取締役を含む)
 - C. 最近においてBに該当していた者

- 1 当行を主力取引銀行とする者その他当行との取引実態に照らし親子会社、関連会社と同程度の影響を与え得る取引関係がある者
- 2 部長相当職以上に該当しない者を除く

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	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

(1) 業績連動型報酬

取締役(社外取締役・非常勤取締役を除く)に対し、一事業年度の最終的な成果である親会社株主に帰属する当期純利益を指標とした業績連動型報酬を現金で支給しております。当該業績指標を選定した理由は、取締役の連結業績向上への意欲や士気を高め、銀行グループの業績を報酬に反映させるためであり、各取締役への支給額は、役位に応じて予め定めた支給率と業績貢献度をもとに算定し、指名・報酬委員会にて決定しております。

＜業績連動型報酬枠＞

親会社株主に帰属する当期純利益水準(連結)	報酬枠
～200億円以下	0
200億円超～350億円以下	20百万円
350億円超～400億円以下	40百万円
400億円超～450億円以下	60百万円
450億円超～500億円以下	80百万円
500億円超～550億円以下	100百万円
550億円超～600億円以下	120百万円
600億円超	140百万円

(2) 株価連動型ポイント制役員退職慰労金制度

取締役(社外取締役・非常勤取締役を除く)に対し、年間で一定のポイントが付与したうえで、退任取締役が保有する累積付与ポイント数に退任日の直近6ヵ月間の当行株価終値平均を乗じた額を現金で支給しております。これは、退任時の株価に連動する現金報酬を支給することにより、取締役の在任中の企業価値増大へのインセンティブ機能をより一層向上させるとともに、株主重視の経営をより深化させることを目的としたものであり、年間付与ポイント総数の上限は5万ポイント(1ポイント1株相当)です。

(3) 譲渡制限付株式報酬制度

取締役(社外取締役・非常勤取締役を除く)に対し、取締役または取締役を兼務しない執行役員のいずれの地位をも退任又は退職後の一定の期間までの譲渡制限期間が設定された普通株式を付与しております。これは、取締役の企業価値増大への意識や株主重視の経営意識を高めることを目的としたものであり、年間の報酬の上限は50百万円かつ5万株以内です。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役

該当項目に関する補足説明

株式報酬型ストック・オプション制度は、譲渡制限付株式報酬制度の導入と合わせ、既に付与済みのものを除き廃止いたしました。

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

企業内容の開示等に関する内閣府令に基づき有価証券報告書において、取締役の総額を開示しております。
なお、当行には1億円以上の報酬等(主要な連結子会社の役員としての報酬等を含む)を受けている役員はありません。
「株価連動型ポイント制役員退職慰労金」にかかる報酬額は、当該事業年度に付与したポイント数に応じた額としております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

(1) 基本方針

- A. 静岡銀行グループの持続的で安定的な成長に向けて、適切なインセンティブを含み、業績向上への意欲や士気、企業価値増大への意欲や株主重視の経営意識を高める体系とする
- B. 公共性の高い銀行グループの経営管理を的確に行う責務に照らし、過度なリスクテイクを抑制し、健全な経営体質を維持・向上していくことを目的とする
- C. 報酬等の決定プロセスは、株主総会の決議内容を遵守しつつ、取締役会による適切な監督のもと、指名・報酬委員会の活用も含めて、公正性と客観性を確保する

(2) 報酬の概要

A. 報酬構成

取締役の報酬は確定金額報酬のほか、業績連動型報酬、株価連動型ポイント制役員退職慰労金および譲渡制限付株式報酬にて構成しております。
各報酬の上限は、2007年6月26日開催の第101期定時株主総会、2015年6月19日開催の第109期定時株主総会および2020年6月19日開催の第114期定時株主総会の決議に基づき、確定金額報酬は年300百万円以内、業績連動型報酬は親会社株主に帰属する当期純利益水準に応じて最大140百万円、株価連動型ポイント制役員退職慰労金の付与ポイント総数は年5万ポイント以内(1ポイント=1株相当)、譲渡制限付株式報酬は年50百万円以内かつ年5万株以内としております。
社外取締役、非常勤取締役、監査役の報酬はそれぞれの役割を踏まえて、確定金額報酬のみとし、監査役の報酬の上限は年90百万円以内としております。

B. 報酬構成割合

(a) 基本報酬(現金報酬)

確定金額報酬 60%

(b) 業績連動報酬等(現金報酬)

業績連動型報酬 20%、株価連動型ポイント制役員退職慰労金 10%

(c) 非金銭報酬等(株式報酬)

譲渡制限付株式報酬 10%

< 構成割合算出の前提 >

- ・株価連動型ポイント制役員退職慰労金、譲渡制限付株式報酬は、過去の当行株価水準等を参考に算出いたしました
- ・報酬構成割合は、「業績連動型報酬」(前述、【インセンティブ関係】(1)業績連動型報酬参照)の支給額および当行株価により変動いたします

C. 決定プロセス

- (a) 取締役の各報酬の配分は、該当報酬導入時の株主総会において取締役会に一任を受けております。うち、確定金額報酬および業績連動型報酬の各役員への配分は、取締役会決議により指名・報酬委員会へ一任のうえ決定します。

- (b) 監査役の報酬(確定金額報酬のみ)の配分は、2007年6月26日開催の第101期定時株主総会において監査役全員の協議によるとして一任を受けております。
- D. 報酬等の返還事由やその決定に関する方針
- (a) 株価連動型ポイント制役員退職慰労金につき、慰労金を支給しない事由を定めております。
- (b) 譲渡制限付株式報酬につき、当行と支給対象役員が支給の都度締結する譲渡制限付株式割当契約書において、支給した株式の無償取得事由を定めております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 更新

社外取締役の職務遂行をサポートするため、取締役会の事務局である経営企画部等が取締役会議案の事前説明や各種情報提供を適時行うこととしております。

社外監査役には、監査役のスタッフ部門である監査役室がその活動を補佐しております。また、監査役会では常勤監査役の監査活動結果のほか、重要な事業活動の状況について社外監査役に報告しております。取締役会議案につきましても、事前に監査役室スタッフが説明しております。

また、社外取締役、社外監査役は、指名・報酬委員会、アドバイザリーボードまたは業務監督委員会の委員もしくはオブザーバーを務めるなかで、経営陣や常勤監査役との意見交換や、連携の場を確保しております。これに加え、コードの補充原則4-8-1の趣旨を踏まえ、2015年9月より独立役員を構成員とする意見交換会を開催しております(2021年度5回)。このほか、2021年度は独立役員と代表取締役との意見交換会を1回開催するなど、独立役員との幅広いコミュニケーションの機会の充実に努めております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
松浦 康男	顧問	社会貢献活動への関与等(経営非関与)	非常勤・報酬あり	2005/6/28	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 1 名

その他の事項 更新

上記1名の他、次の2名を非常勤の顧問としております。

- ・中村彰宏(元代表取締役副頭取): 経済団体活動等(経営非関与)
- ・杉本浩利(元取締役専務執行役員): 経済団体活動等(経営非関与)

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

(1) 現状の体制の概要

取締役会は取締役9名(男性8名、女性1名、うち社外取締役4名)で構成され取締役会長が議長を務めており、企業理念および倫理憲章をふまえ、経営意思決定、経営監督機能を担う機関として、中期経営計画、業務計画などの経営戦略やコンプライアンスおよびリスク管理にかかる基本方針を決定するとともに、業務執行の監督を行っております。なお、取締役会は原則毎月1回開催しております(2021年度計12回開催)。

役員の出席状況(2021年度)は以下のとおりです。

(取締役)		(監査役)	
中西 勝則	すべての取締役会に出席	齊藤 宏樹	すべての取締役会に出席
柴田 久	すべての取締役会に出席	小林 充	すべての取締役会に出席
八木 稔	すべての取締役会に出席	山下 善弘	すべての取締役会に出席
福島 豊	就任後、9回中9回に出席 1	牛尾 奈緒美	12回中11回に出席
清川 公一	すべての取締役会に出席	中村 勇	すべての取締役会に出席
長沢 芳裕	すべての取締役会に出席		
藤沢 久美	すべての取締役会に出席		
伊藤 元重	12回中10回に出席		
坪内 和人	すべての取締役会に出席		
稲野 和利	就任後、9回中9回に出席 1		
飯尾 秀人	3回中3回に出席 2		

- 1 2021年6月18日就任
- 2 2021年6月18日退任

当行では、監査役制度を採用しており、監査役会は監査役5名(うち社外監査役3名)で構成され、常勤監査役が議長を務めております。監査役は、監査役監査基準に基づき、取締役等の職務の執行を監査しております。

業務執行にかかる重要事項については、取締役会の委任を受け分野ごとに設置された会議体(経営執行会議、コンプライアンス会議、統合リスク・予算管理会議、審査会議)で決定しており、権限と責任を明確化したうえで経営環境の変化に的確かつ機動的に対応する体制を構築しております。

また、任意設置の委員会である業務監督委員会(前掲)を設置することにより、取締役会による業務執行の監督機能を補強し、コーポレート・ガバナンス体制のより一層の強化を図っております。同委員会は業務執行を行わない取締役を中心として取締役会が選定した者により構成しており、取締役頭取以下の取締役に加入取締役会で選任された執行役員(2022年6月20日時点、執行役員17名、うち取締役兼務2名)が担当する執行部門の業務執行状況のモニタリング等を行い、必要に応じて改善を促す取組みを行います。

当行では、社外取締役4名を招聘しているほか、経営の意思決定の客観性を確保する観点から、社外の意見を経営に反映させるべく、頭取の任意の諮問機関として外部の有識者を中心としたアドバイザリーボード(前掲)を設置しております。また、役員の指名・報酬の客観性を高めるため、指名・報酬委員会(前掲)を設置しております。

(2) 内部監査及び監査役監査の状況

A. 内部監査

内部監査については、被監査部門から独立した監査部(2022年6月20日時点24名)が、本部・営業店・グループ会社の監査(業務監査、システム監査、自己査定、償却・引当などの監査)を実施し、コンプライアンスおよび各種リスク管理の適切性・有効性の評価・検証を通じ、問題点の改善のための指導や提言をしております。監査結果については、定期的に取締役会へ報告するとともに、内部監査における指摘事項については改善状況を検証し、早期是正に向けたフォローアップを実施しております。

また、監査部は、監査役および会計監査人と定期的に情報交換の場を設け、相互連携を図っているほか、内部統制部門(経営企画部、経営管理部、コンプライアンス部、リスク統括部)などが主催する行内の会議・委員会にも出席し、独立した立場から意見を述べております。

B. 監査役監査

当行の監査役会は社外監査役3名を含む監査役5名で構成されております。監査役は、独立の機関として、公正不偏の立場で取締役の職務執行を監査することにより、当グループの健全で持続的な成長と良質な企業統治体制を確立する責務を果たしております。

監査役は取締役会、経営執行会議、コンプライアンス会議、統合リスク・予算管理会議などの重要な会議に出席し、意見陳述を行い、また重要な書類・報告の閲覧や、営業店の実査などをとおして業務および財産の状況を監査しております。

常勤監査役2名は、銀行員として長年に亘り業務の執行や企業の財務・会計の分析を遂行しており、両氏はこれらの知見および専門知識を監査活動に活かしております。

また、監査役監査を有効かつ効率的に実施するため、各監査役間の情報の共有をはじめ、内部監査部門、会計監査人と定期的に情報交換を行っております。

なお、監査役を補助する監査役室を設置し、専任のスタッフ複数名を配置しております。業務分掌規程で監査役室を業務執行から独立した組織として定め、当該スタッフが専ら監査役からの指示命令に従う体制とすることにより、取締役会、業務執行部門、内部監査部門からの独立性を確保しております。

(3) 会計監査の状況(2021年度)

業務を執行した公認会計士氏名: 指定有限責任社員 業務執行社員 深田建太郎・石黒宏和

所属監査法人名: 有限責任監査法人トーマツ

継続監査期間 : 1977年3月期以降

(注) 調査が著しく困難なため、上記に記載した期間を超える可能性があります。

監査業務に係る補助者: 32名(公認会計士6名、その他26名)

監査報酬の内容:

(監査公認会計士等に対する報酬の内容)

・提出会社

監査証明業務に基づく報酬 78百万円

非監査業務に基づく報酬 7百万円

・連結子会社

監査証明業務に基づく報酬 16百万円

非監査業務に基づく報酬 1百万円

なお、前掲「監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況」欄および上記2.(2)にも記載のとおり、従来より会計監査人と監査役や内部監査部門との間において定期的な意見交換を行っておりますが、これに加え、コードの原則3-2-2の趣旨を踏まえ、会計監査人と社外取締役との間においても定期的な意見交換を行っております(2021年度1回)。

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

上記2.(1)のとおり、当行では、社外取締役が委員として関与する業務監督委員会(前掲)が、取締役頭取以下の取締役に加入取締役会で選任された執行役員が担当する執行部門のモニタリング等を行うことで、取締役会による業務執行の監督機能を補強し、コーポレート・ガバナンス体制のより一層の強化を図っております。

また、経営の意思決定や役員の指名・報酬の客観性を確保する観点から、外部の有識者を中心に構成するアドバイザリーボード(前掲)や社外役員が関与する指名・報酬委員会(前掲)を設置しております。

こうした体制の採用により、当行では、適切な経営の監督と迅速な業務執行を確保しております。

なお、当行は、2022年10月3日を効力発生日として、単独株式移転の方法により持株会社を設立する予定であり、同社に関し東証プライム市場への上場申請(テクニカル上場)を行う予定です。持株会社の機関設計は監査等委員会設置会社とする予定であり、ステークホルダーが求める良質な企業統治体制の構築に取り組んでまいります。

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	・株主の皆さまが議案等に十分な検討期間を確保できるよう、法定要件の発送期限の数日前に株主総会招集通知を発送しております。同通知は発送前に証券取引所へ開示し、また当行ホームページにも掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会については、年間を通し最も集中する日とならないよう開催日を設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能としております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境 向上に向けた取組み	株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームを採用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	日本語を母国語としない株主の皆さまに議案等をご理解いただくため、株主総会招集通知の一部を英訳し当行ホームページ(英語版)等に掲載しております。
その他	・株主総会招集通知に際してのインターネット開示事項として、「個別注記表」、「連結注記表」、「株主資本等変動計算書」、「連結株主資本等変動計算書」、「業務の適正を確保する体制」および「新株予約権等に関する事項」等については、当行ホームページへの掲載により、株主の皆さまに提供しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者 自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	情報開示方針を定め、当行ホームページに掲載しております。 (https://www.shizuokabank.co.jp/ir/info_disclosure_policy/index.html)	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	毎年、代表取締役頭取が地域のお客さま向けに会社説明会(テーマ:静岡県経済の展望と静岡銀行グループの取組み)を開催しております。 (2021年度 Web配信(2022年1月12日～31日)、延べ約700名参加) また、2021年度はIRに関する部署を所管する役員(後記参照)による個人投資家向けのIRミーティングを開催しております。 (2021年度 計4回開催(Web)、延べ約600名参加)	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表(半期毎)後、アナリスト・投資家・証券会社向けIRミーティングを開催し、経営戦略や財務状況等に関する説明を実施しております。 (2021年度 計2回開催(Web)、延べ約100名参加) 更に、証券会社主催のIRカンファレンスへ参加するほか、アナリスト・投資家との個別ミーティングにも積極的に対応しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	経営陣による海外IRを実施し、経営戦略や財務状況等に関する説明を実施しております。 (2021年度 計3回) 2021年 5月～6月 欧州 4社面談(Web) 2021年 8月～9月 北米 2社面談(Web) 2021年 11月 アジア 3社面談(Web)	あり
IR資料のホームページ掲載	当行ホームページにIR資料を掲載しております。 (https://www.shizuokabank.co.jp/ir/index.html) 決算短信等の財務情報、株式情報、格付・債券情報、適時開示資料を含むプレスリリース、ディスクロージャー誌(統合報告書)、インフォメーションミーティング資料(IRプレゼンテーション資料)等、国内外の投資家・アナリスト向けに多種多様な資料を掲載しております。	

IRに関する部署(担当者)の設置	担当役員:経営企画部を所管する役員 担当部署:経営企画部経営企画グループ 広報・IR室
その他	<株主との対話のための社内連携> 当行では株主・投資家等への情報開示に際し、経営陣ならびに関連する部門が連携してIRプレゼンテーション資料を作成するなど、各部門からの多面的な観点を反映しております。 <インサイダー情報の管理について> 当行への問い合わせや、当行が主催または参加するミーティング・カンファレンス等においては、公平開示等の諸原則を遵守し、既に公開された情報と周知となった事実に関する説明に限定する等、インサイダー情報を適切に管理しております。

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	企業が健全な発展と持続的な成長を続けるうえで、地域社会、お客さま、株主、従業員などのステークホルダーの皆さまからの信頼が不可欠であるとの認識のもと、基本理念「地域とともに夢と豊かさを広げます。」と行動指針からなる企業理念を全ての活動の指針として位置付けております。また、コンプライアンスの基本方針である倫理憲章においても、ステークホルダーとのコミュニケーションを活発にし、相互に協力しあって強固なコンプライアンス態勢を構築する旨を定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当グループでは、企業活動を通じて、基本理念「地域とともに夢と豊かさを広げます。」を実践することを基本方針とし、2020年度よりスタートした第14次中期経営計画へ持続可能な社会の実現に向けて取り組むべき課題を反映させ、その解決に向けた取り組みを実践しております。 特に脱炭素社会の実現に向けた環境面の取り組みについては、2021年4月に静岡銀行グループ環境方針を改定し、地域金融を中心とした本業を通じて環境問題の解決に積極的に取り組んでいく方針を明確化しました。また、TCFD提言に賛同し、気候変動に関連する情報開示について充実を図っているほか、特定セクターに対する投融資方針を制定し石炭火力発電への投融資の方針等を明確化しております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当行は、取締役会が定める情報開示規程において、株主、投資家、お客さまおよび地域社会の皆さまに適時・適切な情報をご提供するため、積極的なディスクロージャーを行うことを基本方針としております。銀行法、金融商品取引法その他の法令および証券取引所の定める有価証券上場規程に基づく情報開示のほか、会社説明会の開催や各種企業情報の自主的な開示にも積極的に取り組み、持続的かつ透明性、公平性のある情報開示に努めております。

その他

<ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進に向けた主な取組みについて>
当行は、基本理念「地域とともに夢と豊かさを広げます。」を体現し続けるため、ダイバーシティ推進委員会を設置するなど、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンに関する取組みを強化しています。当行では女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき「指導的地位にある女性比率を22%以上とする」「男性育児休業取得率100%かつ平均取得期間5日以上/女性育児休業取得率100%かつ平均取得期間1年以上」(計画期間:2021年4月~2024年3月末)を計数目標とした行動計画を再策定したほか、「2030年30%チャレンジ」(一般社団法人日本経済団体連合会主催)や「男性育休100%宣言」(株ワーク・ライフバランス主催)への賛同を表明しました。これらの目標に向け、女性の積極的な登用を進めているほか、キャリア開発・マネジメント能力向上を目的とした研修の実施やダイバーシティ推進施策の拡充により、多様なキャリア・価値観を持つ役職員がさらにチャレンジ・活躍できるよう取組んでいます。

- ・2022年3月31日時点、女性管理職は222名(17.9%)
- ・このうち支店長(センター長、出張所長含む)が13名(全営業店長に占める割合8.0%)
- ・女性活躍推進に関する取組みが優良な企業として厚生労働大臣が認定

また、役職員が安心して働き、キャリアを形成していけるよう、制度面の充実に取組んでいます。

- ・転居転勤の有無・職務の限定等ワークスタイルを選択できるライフスタイルセレクト制度導入
- ・基準地からの通勤時間45分以内の希望を申請できる「45スタイル」のほか、夫婦ともに当行に勤務している場合、転居を伴う転勤時に夫婦が同居できるよう配置に配慮する「ペアスタイル制度」を運用
- ・男性の育児参画促進・女性に偏る育児負担軽減を図る「いくさぼプログラム」導入・拡充
- ・育児休業制度(子が2歳達令迄)、短時間勤務、所定時間内勤務などの育児勤務制度(子が小学校就学迄)等にくわえ、育児・介護等制限勤務制度利用者を対象としたフレックスタイム制等を整備するほか、事業所内保育施設「森のほいくえん」を設置
- ・不妊・妊娠時治療に関する制限勤務、不妊治療のための休職制度を新設
- ・雇用上限年齢を70歳へ引き上げるとともに、60歳から65歳までを対象に従来の高年齢者雇用の業務・責任範囲を拡大した職種を新設
- ・次世代育成支援対策推進法に基づき、ワークライフバランス支援等に関する一般事業主行動計画を策定し、厚生労働大臣より「子育てサポート企業」として認定を受けている

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

(1) 内部統制システムの整備に係る基本方針

当行は、取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制その他当行の業務ならびに当行および当行の子会社からなる企業集団(以下「当グループ」という)の適正を確保する体制(内部統制システム)の整備について、取締役会において基本方針を決議して取り組んでいます。

(2) 内部統制システムの整備状況

A. 内部統制システムの整備

当行では、本部組織を業務執行(フロント)と企画・管理・監督(ミドル)、内部監査(オーディット)の機能別に区分し、組織間の相互牽制による内部統制の強化を図っております。

業務執行部門は、経営戦略に基づき営業店関連取引、市場取引業務を執行し、経営目標(収益目標)の実現を目指しております。また、企画・管理・監督部門は、経営のスタッフ部門として、経営戦略の策定、業務執行状況のモニタリングを通じて企業価値を最大化する経営者の使命の実現を目指しております。

内部監査につきましては、内部監査部門である監査部を被監査部門から独立させ、取締役会のもと、業務監督委員会が管轄する体制としており、これにより被監査部門からの独立性・牽制機能を一層強化し、内部統制の適切性、有効性を検証しております。

B. コンプライアンス態勢の整備

(a) コンプライアンスの基本方針として倫理憲章を定めており、当グループの全役職員が遵守しております。

(b) 当グループは、コンプライアンスを経営の最重要課題の一つに位置付けるとともに、全てのリスク管理の前提とし、態勢の整備・強化を図っております。また、反社会的勢力等との関係遮断は、コンプライアンスに関する重要事項として取り組んでいます。

(c) 当行の取締役会は、毎年度のコンプライアンスプログラムを決定し、コンプライアンス会議において、具体的諸施策の統括や重要事項の審議を行い、その内容を取締役会に報告しております。

(d) 当行では、当グループにおけるコンプライアンスおよびリスク管理に関する組織・役割・手続等をリスク管理基本規程として定め、同規程に基づいて設置した当行のコンプライアンス統括部署(以下「コンプライアンス統括部署」という)が当グループにおけるコンプライアンス態勢の維持・強化を統括しております。

(e) また、当グループの全役職員が、当グループ内で発生した違法行為等について所定の方法によりコンプライアンス統括部署、弁護士事務所等に通報できる内部通報制度を設置し、適切に運用しております。

C. 情報管理体制の整備

(a) 取締役の職務の執行に係る情報資産の管理は、法令等の定めによるほか、行内規程類により適正に行っております。

D. リスク管理体制の整備

(a) 当グループはリスク管理体制の強化を経営の最重要課題の一つとして位置付けるとともに、健全性を維持しつつ収益の安定的向上を図っております。

- (b)取締役会は、各期の業務計画でリスク管理方針を決定しております。また、統合リスク・予算管理会議において、リスクへの対応を決定し、その内容を取締役会へ報告しております。
- (c)リスク管理基本規程に基づいて設置した当行のリスク管理統括部署が、当グループにおけるリスク管理体制の維持・強化を統括しております。
- (d)各種リスク発生時の対応や事前対策等を非常事態対策要綱に定めて損害を最小限に止め、事業の継続を図る体制を維持・強化しております。

E. グループガバナンス体制の整備

- (a)グループ会社の業務運営は、グループ会社運営規程等に基づいて行い、当行の常勤監査役がグループ会社の非常勤監査役に就任するとともに、当行の所管部長等が非常勤取締役役に就任することにより、当グループの業務の適正を確保しております。
- (b)当行では、グループ会社から四半期毎に業務実績の報告を受け、取締役会に報告するほか、当行とグループ会社の代表者で構成し定例開催するグループ代表者経営連絡会において、グループ会社から業務執行状況等の報告を受け、当グループの経営課題の問題解決を図っております。
- (c)グループ会社統括部署がグループ会社の業務運営等に関する企画・調整を行っております。また、当行におけるグループ会社各社の所管部署および横断的統括管理を必要とするグループ会社業務の担当部署をグループ会社運営規程等に定め、グループ会社から必要な報告を求めること等により、当該業務の適正かつ効率的な運営を確保しております。
- (d)当グループは、銀行法の定めるアームズ・レングス・ルールを遵守し、当行とグループ会社との利益相反行為を通じて銀行経営の健全性が損なわれること等を防止しております。また、グループ会社各社は、当行の取締役会が定めるリスク管理基本規程を踏まえ、各社の規模や業態等に応じて取締役会で自社のリスク管理基本規程やコンプライアンスプログラム等を定め、適切なコンプライアンス態勢およびリスク管理体制を構築しております。
- (e)グループ各社に規模や業態等に応じてコンプライアンス、リスク管理および内部監査等の担当者を必要に応じ配置することとしております。
- (f)当行の内部監査部門は、内部監査規程に基づきグループ会社に対して業務運営状況に関する監査等を実施しております。内部監査で指摘した重要な事項については遅滞なく当行の代表取締役および取締役会ならびに監査役に報告するとともに、内部監査で指摘した事項について、被監査部門における改善状況等を適切に把握する体制を整備しております。また、当行の監査役およびグループ会社の監査役の監査職務の遂行により、内部統制システムの適切な整備が図られるよう、当グループ全体の監査環境の整備に努めております。
- (g)当行は、財務報告に係る内部統制規程に基づき財務報告に係る内部統制の方針および計画を定め、その適切な運用により当グループにおける財務報告の信頼性を確保しております。

F. 監査役に対する報告体制

- (a)当行の取締役および使用人は、監査役から業務執行に関する報告を求められた場合は速やかに報告するほか、必要に応じて監査役に報告を行い、銀行経営に重要な影響を及ぼす情報については遅滞なく報告しております。
- (b)グループ会社の取締役および使用人は、当行の監査役から業務執行に関する報告を求められた場合は速やかに報告するほか、当行のグループ会社統括部署・所管部署等を通じ、当行の監査役に対して、必要に応じて報告を行い、自社の経営に重要な影響を及ぼす情報については遅滞なく報告しております。
- (c)当行の監査役は、取締役その他の者から報告を受けた場合は、これを監査役会に報告しております。

G. 監査役職務の執行について生ずる費用等に係る方針

- (a)監査役から会社法第388条に基づく費用の前払等の請求を受けたときは、当該請求に係る費用または債務が職務の執行に必要なものでないことを認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理することとしております。
- (b)監査役職務の執行について生ずる費用等を支弁するため、半期毎の予算編成において、監査役室からの申請に応じて監査役職務の執行に必要な予算を確保しております。

内部統制システムの運用状況の概要については、株主総会招集通知のインターネット開示事項に記載し、当行ホームページで開示しております

(https://www.shizuokabank.co.jp/ir/stock_info/soukai.html)。

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)反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
当グループでは、コンプライアンスの基本方針である倫理憲章に反社会的勢力との関係遮断を掲げ、反社会的組織、公序良俗に反する組織からの不当な要求は断固として拒否するとともに一切の関係を排除することを基本方針としております。
- (2)反社会的勢力排除に向けた整備状況
反社会的勢力との関係遮断については、倫理憲章のほか、内部統制システムの整備に係る基本方針に明記するとともに、その実践のための行動の指針を当グループのコンプライアンスブックに規定しております。
また、反社会的勢力との関係遮断のための具体的な対応、情報の収集・管理、対応統括部署、責任者等について定めた規程類を制定し、定期的に開催しているコンプライアンス研修などにおいて従業員に対する教育・啓発を実施するとともに、預金取引の規定書および融資取引の契約書等に暴力団排除条項を導入するなど、反社会的勢力排除に向けた態勢を整備しております。

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

当行では、会社法施行規則第118条第3号に定める基本方針は策定しておりませんが、会社の財務および事業の方針の決定を支配することを目的とした当行株式等の大規模買付行為の対象とならないよう、平時から以下を基本とした経営を行っております。

(1) 株主価値の向上

収益の増強や、配当政策などの適切な資本政策を通じ、株主価値の向上を図ります。

(2) コーポレート・ガバナンスの強化

取締役会をはじめとする経営の機関設計およびその運営状況に意を用い、適切な企業統治が行われる体制を維持・強化します。

(3) 各ステークホルダーとの良好な関係維持

IR活動等を通じて市場での認知度や評価の向上を図るとともに、株主、地域、お客さま、従業員等の各ステークホルダーとの適切なコミュニケーションと良好な関係維持に努めます。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

(1) 適時開示体制の概要

A. 情報開示に係る基本姿勢

前掲の「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」中のコーポレート・ガバナンスに関する方針(3)および【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】中【原則5-1】、ならびに「ステークホルダーに対する情報に係る方針等の策定」に記載のとおりです。

B. 会社情報の適時開示に係る行内体制

当行では、取締役会が定める情報開示規程において、適時開示に係る担当部署を経営企画部と定め、取締役会を中心とするコーポレート・ガバナンス体制のもと、適切な情報開示を行っております。

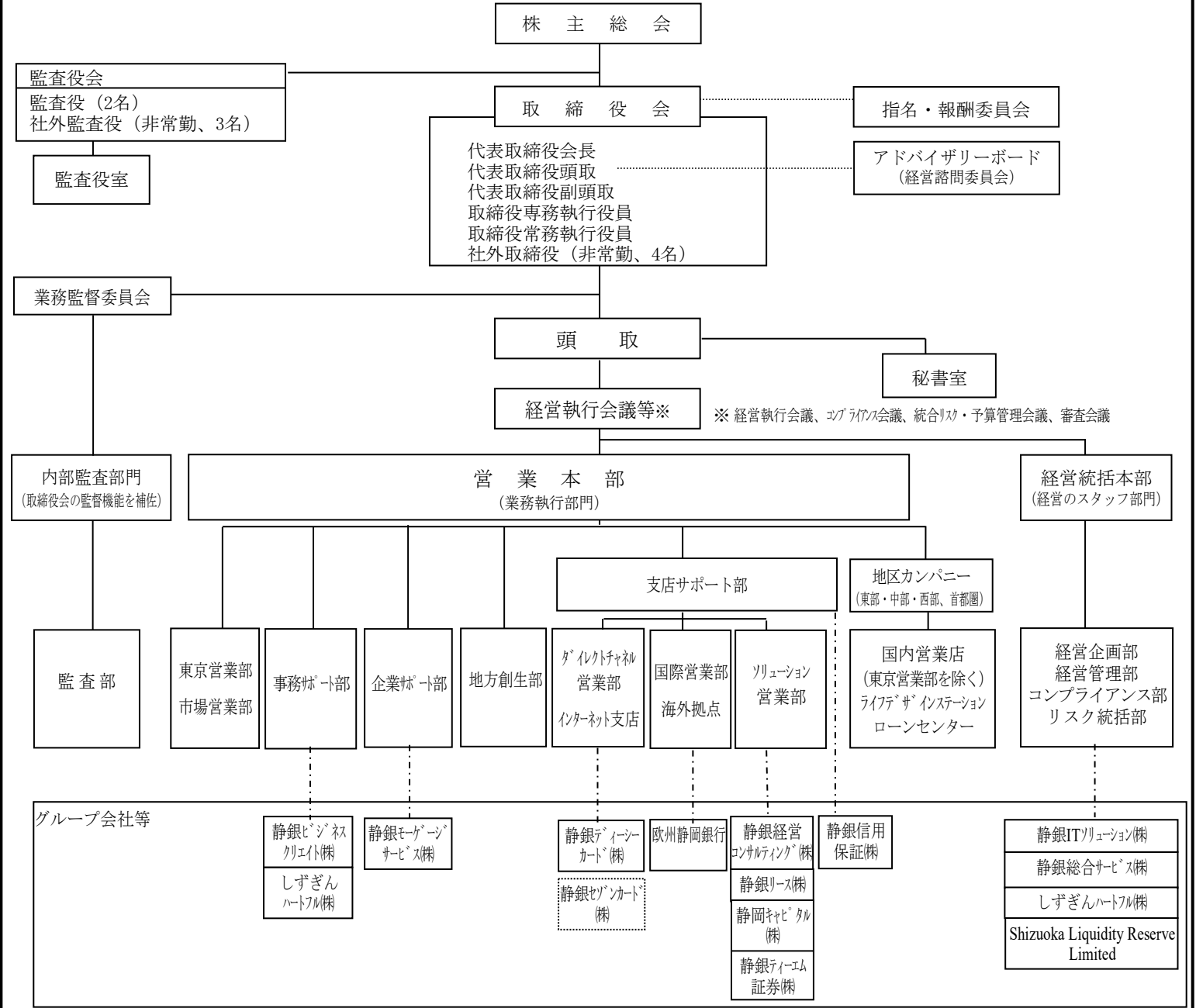
情報発生部署である本部・営業店・グループ会社からの各種情報等は、経営企画部で一元管理する体制になっており、経営企画部では、各種情報等が適時開示情報に該当するか否かを判定し、情報開示規程に定める決裁手続後に速やかに開示を行っております。

また、適時開示の可否、内容については、必要に応じコンプライアンス部門、リスク管理部門、監査法人などと協議するなど、適時開示の適時性、適正性および網羅性の確保に努めております。

さらに、内部監査部門では、適時開示全般にわたる業務運営状況の適切性、有効性を定期的に検証しております。

【参考資料：模式図】

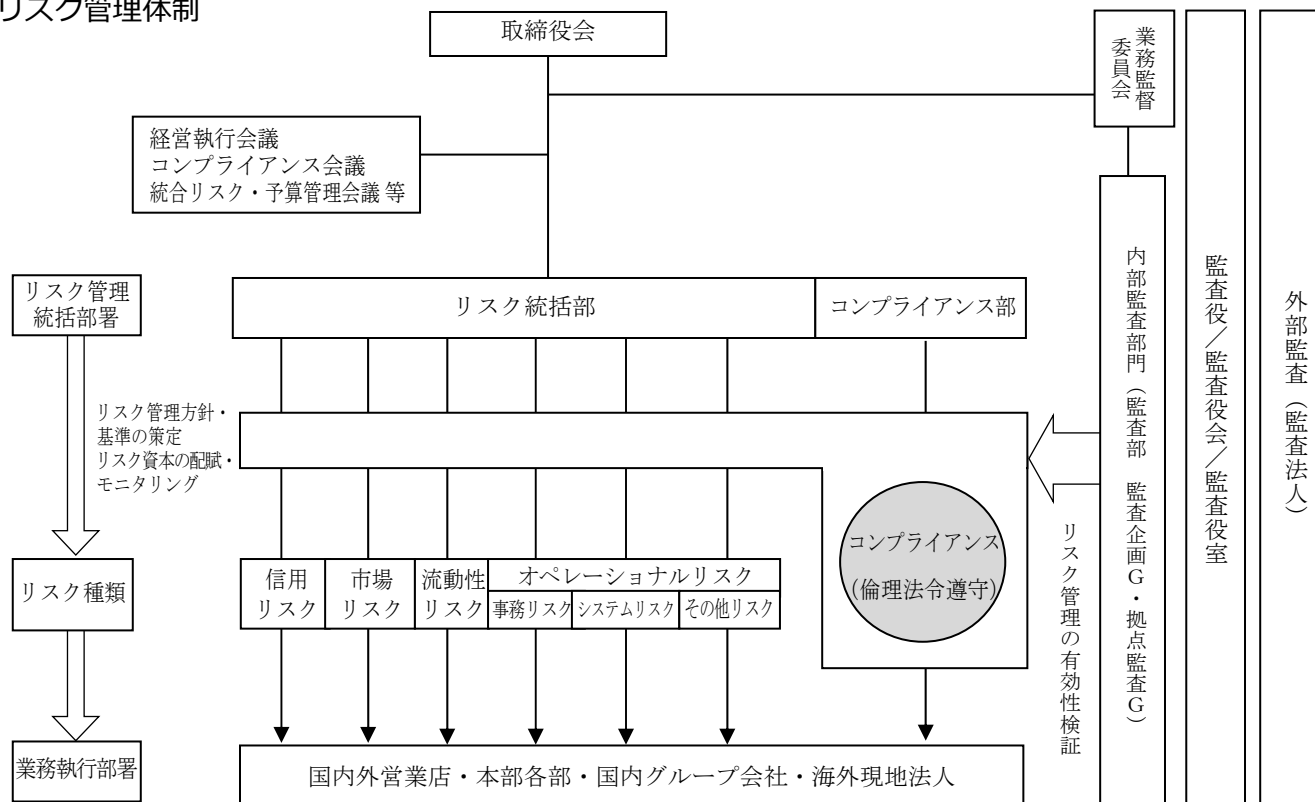
コーポレート・ガバナンス体制



- (注) 1 図中の - - - - は、当行におけるグループ会社等の業務所管部（相談・支援等の窓口）を示しております。
- 2 当行とグループ会社の代表者で構成するグループ代表者経営連絡会を定例開催しているほか、当行の常勤監査役がグループ会社等の非常勤監査役に就任するとともに、当行における各グループ会社の業務所管部の部長、ならびに経営企画部または経営管理部の部長が非常勤取締役役に就任することにより、当グループの業務の適正を確保しております
- 3 静銀セゾンカード(株)は持分法適用関連会社。このほか、マネックスグループ(株)、コモンズ投信(株)が持分法適用関連会社となっております。
- 4 しずぎんハートフル(株)の業務所管部は、経営管理部と事務サポート部となっております。

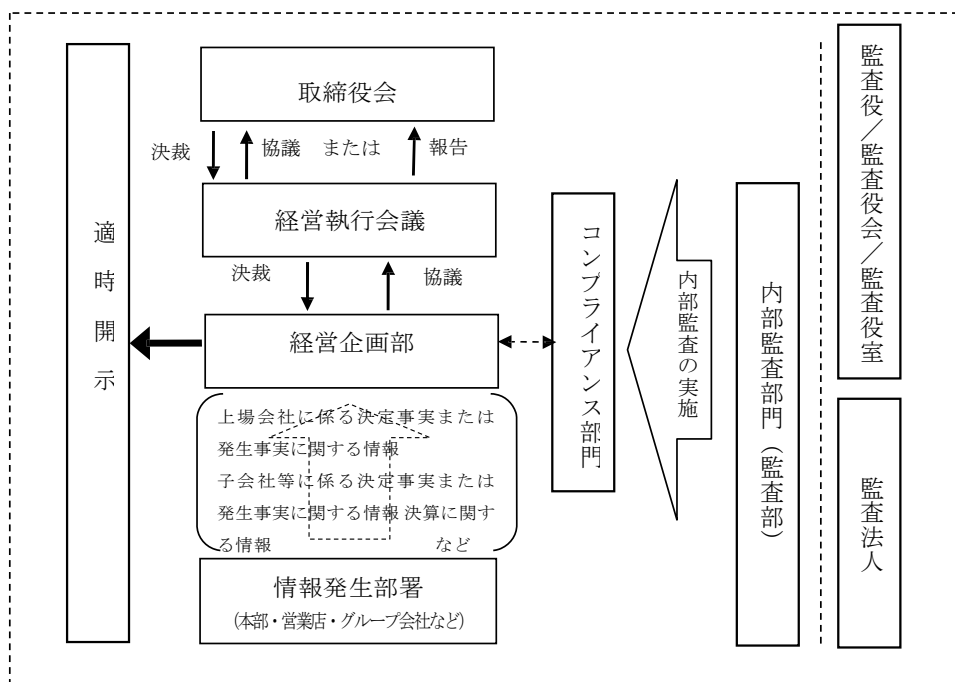
(2022年6月20日時点)

リスク管理体制



(2022年6月20日時点)

会社情報の適時開示に係る体制



(2022年6月20日時点)

取締役会において特に役割発揮を期待する分野

	経営		社会・経済		ビジネス	
	上場企業としての 経営監督	総合金融グループ の舵取り	地域社会・経済 への展望	社会変化 への対応	金融仲介 機能	新しいビジネス (事業開拓・事業構成)
中西 勝則 (代表取締役/会長)	●	●	●		●	●
柴田 久 (代表取締役/頭取)		●	●		●	
八木 稔 (代表取締役/副頭取)		●	●		●	
福島 豊 (取締役/専務執行役員)			●		●	
清川 公一 (取締役/常務執行役員)			●		●	
藤沢 久美 (社外取締役)	●		●	● イノベーション		●
伊藤 元重 (社外取締役)	●			● 環境		
坪内 和人 (社外取締役)	●			● IT		●
稲野 和利 (社外取締役)	●	●	●		●	●
齊藤 宏樹 (常勤監査役)			●		●	
小林 充 (常勤監査役)			●		●	
山下 善弘 (社外監査役)			●		●	
牛尾 奈緒美 (社外監査役)	●			● ダイバーシティ		
中村 勇 (社外監査役)		●			●	