

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

株式会社SBI新生銀行(以下「当行」という。)は、経営理念の実現に向けて、当行グループのコーポレートガバナンスの充実を経営の最重要課題の一つと認識し、監査役会設置会社としてコーポレートガバナンス体制を構築しています。この体制により、経営の最高意思決定機関である取締役会が中期経営計画や年度計画等経営の基本方針をはじめとする会社の重要な業務執行を決定することで、当行の向かう大きな方向性を示すとともに、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備等を実施し、業務執行及び取締役会から独立した監査役及び監査役会が取締役会に対する監査機能を担うことで、適切な経営の意思決定及び業務執行を実現するとともに組織的に十分牽制の効くコーポレートガバナンス体制の確立を目指しています。

当行のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や取り組みの方針については「SBI新生銀行コーポレートガバナンスに関する基本方針」として当行ウェブサイト公表しています。

【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】

当行は、コーポレートガバナンス・コードの全ての原則を実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

(特定の事項を開示すべきとする原則に基づく開示)

【原則1-4 政策保有株式】

(1)政策保有株式の縮減に関する方針

当行では、投資株式のうち保有目的が純投資目的以外の目的であるものを政策保有株式とみなし、新規事業や業務提携に伴い戦略的に保有するものを除き、原則、保有しておりません。その上で、取引関係の維持強化等、個別の取引状況に鑑み、新規取得及び保有する必要があると判断した上場株式については、所定の手続きに基づき取得及び保有の適切性を検証するとともに、有価証券報告書において、特定投資株式として個別の銘柄、株式数、貸借対照表計上額及び保有目的を開示しています。

新規に政策株式を保有するときは、新規事業や業務提携に伴い保有するものについてはグループ経営会議、それ以外で保有するものについては取引を主管する総括担当役員、審査総括担当役員及びグループ経営企画担当役員の三者合議により承認されます。

(2)保有意義・経済合理性の検証

保有している政策株式については、案件のリスク判断を担う社内委員会に一定の頻度で定期的に報告され、その政策株式を保有することによって得られるリターン及びリスクを踏まえた中長期的な経済合理性並びに将来の見通しを検証するとともに、保有意義・保有方針を議論し、この結果を取締役に定期的に報告しております。取締役会は、執行側からの報告をもとに、保有が当行の戦略に適ったものであるか、保有により得られる便益が保有するリスクを踏まえても優先されるべきものか等の観点から、個別銘柄の保有の適否を検証して、必要な場合には適切な措置を執行側に求めることにしています。具体的には、保有している全ての上場銘柄について、保有目的、財務及びリスクの状況、相手先との取引及びそれに伴う収益の状況、含み損益やその他総合的な取引を展開することによって得られる間接的なメリット等を取引主管部署、リスク管理部署及び経営企画部署で精査した上で、縮減を含めた対応方針を明確化し当該方針の履行状況を年次で確認しています。

(3)議決権の行使に関する基準

政策保有株式に係る議決権の行使に当たっては、対象議案について長期的な株主価値の向上に寄与するか、株主として不利益を被る可能性はないか、新規事業や業務提携に伴う保有の場合には保有意義を損なわないか、必要に応じて対象議案についての説明が十分になされているかを基本として、所定の社内手続きに基づき、賛否を判断します。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当行では、取締役等関連当事者及び親法人等との取引については、社内規程に基づいて、グループ法務・コンプライアンス担当役員などにより構成され、常勤監査役の参加を必須とする特定取引審査会において、利益相反及び取引の公正性に係る審議を行っております。その上で、取締役等関連当事者との取引については、取締役会の承認を受けるプロセスを設けています。また、親法人等との取引のうち、重要な取引は、親法人等からの独立性を有する独立社外取締役が過半数を占める取締役会で決議されますが、それらを含めて、特定取引審査会に付議される全ての親法人等との取引は、半期毎に取締役会に報告するとともに、特定取引審査会において重要と判断した取引については、事前に取締役会へ報告することで、適切なモニタリング態勢を確保するなど、当行及び他のステークホルダーの利益を確保する体制を整備し実践しています。

【補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保】

当行グループでは、組織として多様な視点や価値観を確保し、その多様な視点や価値観が健全に衝突し、融合しながら有機的に共存すること、すなわち、ダイバーシティ&インクルージョンを実現することが、新しい価値を創出し、当行グループの持続的な成長及び経営理念の実現することに繋がり、さらにはグループの競争力の源泉となると考えています。

・当行グループは、健康経営とウェルビーイングを礎に、従業員一人ひとりが、ジェンダーや年齢や国籍などの属性、キャリア、強み・特性の違いをポジティブに捉え、活躍する組織風土の醸成と職場環境の構築に取り組んでいます。

・ダイバーシティ&インクルージョンの推進にあたっては、ダイバーシティ推進室をグループ人事部内に設置するとともに、グループにおける女性活躍推進をはじめとする多様性推進の実効性を高めるため、ビジネス部門のトップが委員長を務めるグループダイバーシティ&インクルージョン委員会(以下「グループD&I委員会」)を設置しています。また、各部署に即した取り組みを推進することを目的に、D&I組織別部会を順次組成し各組織のD&Iに関する課題に取り組んでいます。また、2020年度より管理職の業績目標にはダイバーシティ推進に関する目標を含めて設定するようにしています。さらに、こうした姿勢を明確に示すため、代表取締役社長は、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言、「女性のエンパワーメント原則(WEPs)」等に賛同しております。

・当行グループは、重要な意思決定に関わる中核人材の多様性を重視しており、女性活躍推進については、グループおよび各社ごとに女性管理職比率(課長職以上)の目標を定めて公表しています。なお、外国人、中途採用者の登用について、中途採用者は半数を超え、管理職の6割を占める等、外国人、中途採用者についても新卒から当行に勤務する社員と差なく中核人材として活躍していることから、特定の目標値を定めておりません。また、新卒採用にあたっては日本語を母国語としない外国人が不利にならないよう配慮した選考を実施しています。中途採用のほか、一度退職した後、異なるカルチャーで経験を積み、知識やスキルを向上させたり、新たな知見を深めたりした人材の再雇用も積極的に行っており、退職者とのつながりを継続するアルムナイを設けています。

・次世代の経営を担う多様な人材の計画的育成を進めるとともに、多様な人材のスキルアップや社外ネットワークの拡大、視野の広がり、経験の幅を広げることを目的とし、兼業・副業を認めています。

・多様なバックグラウンドをもつ人材がライフステージ、ライフイベントなどの制約を受けることなく働けるよう、時差勤務制度やフレックスタイム制、在宅勤務、フレキシブル・ワーキング制度(ライフサポート時短制度、ライフサポート休暇制度、週3日、週4日勤務)など、働き方の多様な選択肢を提供する体制整備を進めています。

・こうした取り組みを通じた当行グループの社内の多様性の確保の状況については、女性管理職比率をはじめ、各年度における中途採用者の人数および当行における中途採用者の比率、再入社者の人数等、当行ウェブサイト、統合報告書等において、定期的に公表しています。

【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】

当行は、確定給付企業年金制度を採用し、加入者、受給者等に対する給付を将来にわたり確実に行うため、必要とされる総合収益を長期的に確保することを目指して資産運用を行っています。そのために、アセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、厚生労働省「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン」を踏まえ、以下の通り対応しています。

当行では、金融市場の動向、リスク管理、年金制度に精通した者で構成される年金資産運用委員会を設置し、運用の基本方針、運用ガイドライン並びに政策的資産構成割合の策定及び見直しを行っております。年金資産運用委員会は、運用目標ならびに政策的資産構成割合のもと、運用受託機関及びファンドを選定し、運用受託機関については、スチュワードシップ・コードの受け入れを表明している機関を選定しており、四半期ごとの運用報告において、これら運用受託機関の定量的・定性的な評価の実施を行っています。これら、運用の基本方針等の検討にあたっては、運用コンサルタント会社や年金(資産管理)総幹事/信託銀行を活用し、その専門性、信頼性、利益相反の観点から、継続的かつ適切に対応し得るよう体制を整備しています。なお、年金資産の管理ならびに運用の状況を、人事及び労務に関する重要事項の協議を行う人材委員会に、定期的に報告しています。

なお、当行では、2025年度以降の新規加入者に対しては、確定拠出型企業年金制度のみを採用することとし、同制度の加入者となる従業員は個人での運用を行っております。

【原則3-1 情報開示の充実】

当行グループでは、意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、次の事項について公表し、主体的な情報発信に努めています。その際には、それぞれの事項の利用者にとって付加価値の高い記載となるように努めています。

()経営理念と経営計画

当行グループでは、中期経営計画において「次世代の金融、共に築き切り拓く未来」を中期ビジョンとして掲げており、「次世代金融」、「第4のメガバンクの中核」、「持続的な成長の実現」、「公的資金完済の早期実現()」の4つの要素で構成されております。その実現のために、「連携と融合の進化」、「量質転化の追求」、「堅牢かつ柔軟な経営基盤」、「サステナビリティ経営の深化」の4つの基本戦略を定めています。また、その進捗については、統合報告書等において、定期的に公表してまいります。

()中期経営計画の策定後、2025年7月31日に公的資金の完済が完了しております。

()コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

当行では、当行のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を踏まえた当行の対応方針につきましては、本稿「1.1基本的な考え方」にて述べています。

()取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

取締役の報酬については、株主総会において決議された報酬総額の範囲内で、指名・報酬委員会にて審議を行い、最終的に取締役会において報酬額を決定しています。報酬額の決定は、指名・報酬委員会において審議を行ったうえで取締役会において定めた報酬の構成割合や各報酬の報酬額の決定方針に基づいて行うこととしております。

また、業務執行取締役を含む執行役員の報酬については、以下の方針に基づき決定しております。

グループ経営の推進、中長期的なグループ経営理念の実現に向けた適切なインセンティブ付けを行います。

各役員が担う役割・責任を反映し、中長期的な業績を反映します。

過度なリスクテイクは抑え、金融機関としての健全性維持に資する制度とします。

()取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

当行では、経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名について、当行の定める社内規程に基づき、最終的に取締役会が決定しています。詳細については以下のとおり。

執行役員の選任:一定の対象者の中からその評価や業績等を踏まえて選定し、候補者を決定する透明性の高い手続を策定しています。

取締役候補者:取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス及び多様性を重視し、当行の規模を踏まえ、指名・報酬委員会で審議の上、取締役会において決定しています。

監査役候補者:当行取締役の職務の執行の監査を的確、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持っていること等を踏まえ、監査役会の同意を得て決定しています。

()取締役会が上記()を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

当行では、業務執行取締役である経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名については、その理由を本報告書や統合報告書等の中で説明しています。また、代表取締役の選解任については、証券取引所の適時開示制度に則り開示しております。

【補充原則3-1】

<サステナビリティに関する方針と取り組み>

当行グループのサステナビリティに関する方針や取り組みについては、以下の当行ウェブサイトや統合報告書に開示しています。当行グループではこれらの開示情報を、ステークホルダーの皆さまとの対話においても積極的に活用し、建設的な対話に努めています。

当行ウェブサイト: <https://corp.sbishinseibank.co.jp/ja/sustainability.html>

統合報告書: <https://corp.sbishinseibank.co.jp/ja/ir/library/integrated.html>

<気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について>

当行グループは、2020年1月に賛同した気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)提言の枠組みに沿って、気候変動に係るリスクや収益への影響の分析を行っています。また、その内容については当行ウェブサイトや統合報告書にて開示を行っています。

<人的資本及び知的財産への投資等>

持続的な企業価値向上の源泉は、当行グループで働く人材であることから、人的資本への取り組みはサステナビリティ経営における重要な戦略であると考えています。また、成長と変革のための組織能力(人材・ガバナンス・財務)強化の一環として、働き方改革を通じた多様な人材確保、高度な人材の育成を通じた高付加価値の創出を掲げています。当行グループ全体で競争力の向上に向けた組織風土の醸成や人材育成を図るため、ダイバーシティ&インクルージョン、コンプライアンス、人権・ハラスメント研修といった共通研修、また従業員のキャリアに合わせ、所属する部署や担当する職務に応じて選択的に受講する専門研修、さらには、管理職および管理職候補者に向けてチーム運営能力の開発やリーダーの育成をはじめとするさまざまな研修を拡充しています。これらの具体的な取り組みについては当行ウェブサイトや統合報告書にて開示を行っています。

【補充原則4-1 経営陣に対する委任の範囲】

当行の取締役会は、業務執行を行う4名の業務執行取締役及び業務の監督を行う5名の社外取締役で構成され、経営の客観性及び透明性を確保しつつ、適切な意思決定を実現しています。また、法令により取締役会の決定事項として定められた事項を除く通常の業務執行については、取締役社長に委任されています。また、取締役社長の指揮のもと、取締役会から委任された執行役員が担当役員としてそれぞれの担当部署を管掌する体制を構築し、業務執行の機動性を確保しています。具体的な委任の範囲等は、取締役会規則、社内規程等に定めています。

【原則4-9 独立社外役員の独立性判断基準及び資質】

当行は、社外取締役及び社外監査役の独立性については、東京証券取引所が示す独立性判断基準に加えて「SBI新生銀行コーポレートガバナンスに関する基本方針」に「社外役員の独立性基準」を定めておりこれらを考慮して判断しています。

また、社外取締役の選任に当たっては、指名・報酬委員会での十分な議論を通じ、取締役会に多様な視点を取り入れる観点から、知識・経験・能力のバランス及び多様性を重視し、当行の規模を踏まえ、各分野において実績を有する人物を候補者として、最終的に取締役会で選定しています。

【補充原則4-10】

当行では、全取締役9名中、独立社外取締役が5名と取締役会の過半数を占めており、取締役や経営陣幹部の指名・報酬の決定について、客観性と透明性のある議論が可能な体制となっています。また、指名・報酬委員会は、社外取締役が委員長を務め、社外取締役3名及び代表取締役社長で構成し、取締役会の諮問を受け、取締役の選任・解任に関する株主総会議案の内容、代表取締役社長の選定・解任に関する事項及び取締役の報酬等に関する事項を審議し、取締役会に対して答申を行う体制となっております。

【補充原則4-11 取締役の選任に関する方針・手続】

取締役候補の選任に際しては、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス及び多様性を重視し、当行の規模を踏まえ、指名・報酬委員会において十分議論の上、最終的に取締役会が決定しています。候補者検討にあたり、社外取締役については、他社での経営陣幹部としての経験を含めることも考慮しています。また、当行グループの経営戦略を実現する上で取締役会に必要とされるスキルを可視化するため、取締役のスキル・マトリックスを策定し、取締役及び監査役のスキル・マトリックスを統合報告書に開示しています。

統合報告書: <https://corp.sbishinseibank.co.jp/ja/ir/library/integrated.html>

【補充原則4-11 取締役・監査役の兼任の状況】

取締役及び監査役の他社との主な兼任状況は、統合報告書や当行ウェブサイト等において適切に開示を行っており、また、その兼任状況は取締役会又は監査役会のために必要となる時間と労力から見て合理的な範囲にあると考えています。

【補充原則4-11 取締役会の実効性の分析・評価】

当行は、取締役会の機能向上を図るため、取締役会全体に対する実効性評価・分析を定期的に行うことと定めております。2024年度は、以下の概要で自己評価を実施しました。

- (1)目的:取締役会が自らに求められる役割・責務を果たしているかを自己評価し、PDCAサイクルを回すことにより、その機能向上に役立てること
- (2)分析・評価対象:取締役会等の活動及び当該活動を効率的・効果的に行うための運営・支援体制
- (3)実施主体:取締役会出席者全員(取締役、監査役計12名)による評価。例年同様、監査役のみを対象とした質問を実施。
- (4)分析・評価項目:取締役会・ストラテジーセッションでの議論の内容、執行側による運営、取締役会の構成・多様性、執行側から取締役会メンバーへの情報提供、コミュニケーション、取締役会実効性第三者評価、指名・報酬委員会、監査役からの評価等
- (5)分析・評価手段:取締役会議長の指示に基づき取締役会事務局によるアンケート調査(選択回答及び自由回答)
- (6)結果のフィードバック:選択結果及び自由回答を取締役に報告。アンケート結果は以下のとおり。
 - ・取締役会等(含、ストラテジーセッション)の運営面については、昨年の評価を上回る項目が多く、相応の改善が図れたことで、効率性・実効性について一定程度確保ができていたことを確認しました。一方、企業価値向上や持続的成長に向けた議論、および情報提供等について改善が必要との意見があることも確認しました。
 - ・取締役会の構成・多様性については、人数やスキル面は概ね適切であるが、多様性の部分ではジェンダーを中心とする複数の意見があり、今後も引き続き協議すべき課題と認識しました。
 - ・第三者による実効性評価については、「実施が必要」との回答はなかったが、「中長期的には実施を検討した方が良い」との回答も多かったことから、今後の意見や意向を踏まえ、継続して検討していくべき事項であることを認識しました。
 - ・監査役を対象とした質問では、取締役は期待されている責務を適切に遂行しているとの監査役による評価を確認しました。

同アンケートの結果から、効率性・実効性について、概ね確保できていると評価していますが、企業価値向上や持続的成長に向けた議論、および情報提供等に関する意見に対しては、より有益で重要なテーマの取り上げや情報の提供に努めることで、更なる取締役会の実効性および機能の向上につながるよう取り組んでまいります。

【補充原則4-14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当行では、十分な知見を有した取締役・監査役がその任についていると考えています。さらに、取締役・監査役が職務執行のために必要なときは、必要な知識の習得等のための機会の提供・斡旋を行い、費用の支援を行うこととしています。

【原則5-1 株主と建設的な対話に関する方針】

当行は、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を目指し、より多くの投資家、アナリスト、株主をはじめとする市場参加者との建設的な対話の機会を積極的に創出しております。その一環として、IRを担うサステナビリティ&コミュニケーション統括部が中心となり、可能な限り多くの市場参加者との事前面談を重ねることで、当行の経営方針および財務状況に対する理解を深めていただき、経営幹部との対話へと円滑につなげるよう努めております。

また、当行は、「SBI新生銀行ディスクロージャー・ポリシー」及び情報開示規程に則り、情報開示責任者を任命するとともに、経営幹部およびサステナビリティ&コミュニケーション統括部が連携し、市場参加者に対する説明責任を果たすべく、経営情報の積極的な開示と対外説明に取り組んでおります。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(初回)
英文開示の有無	有り

該当項目に関する説明

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた当行の考え方や状況等については、当行の2026年統合報告書(2026年7月に当行ウェブサイト掲載予定)をご参照ください
<https://corp.sbinseibank.co.jp/ja/ir/library/integrated.html>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
SBI地銀ホールディングス株式会社	490,000,000	61.40
SBIホールディングス株式会社	308,000,000	38.59

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	SBIホールディングス株式会社 (上場:東京) (コード) 8473

補足説明

2. [大株主の状況]に関する補足説明は、以下の通りです。
- 2025年9月30日現在で、当行の知り得る範囲で、実質保有により記載しております。
 - 割合は、自己株式(42,000,000株)を控除し、小数点第3位以下を切り捨てて表示しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	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	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

当行は、親会社グループとの取引について、利益相反性・公正性や少数株主の利益を害する取引でないことを検証・モニタリングする体制を構築しており、グループ法務・コンプライアンス担当役員などにより構成され、常勤監査役の参加を必須とする特定取引審査会が親法人等との取引で利益相反が発生する若しくは利益相反の虞のあるものについて、内容を審議し、そのうち重要な取引は、親会社グループからの独立性を有する独立社外取締役が過半数を占める取締役会で決議しております。また、取締役会の決議対象外の取引について、特定取引審査会が重要と判断した事項は取締役会へ事前に報告するほか、審査会の運用状況と審議の対象となった全ての取引を半期毎に取締役会へ報告することを通じて、取締役会が特定取引審査会の適正な運用を監督しています。

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

日本国内にて免許を受けた銀行として、関係法令・ガイドライン等に基づき、子会社を含めた当行グループ全体としての適切な法令遵守・リスク管理等の確保義務を負っており、その点での親子間での密接な連携等は不可欠であります。インサイダー情報の管理や情報セキュリティについては、グループ内で適切な手続・連絡体制を整備する等、法令違反が生じないようにグループ全体として意を用いております。

親会社との関係に関する情報開示
・親会社におけるグループ経営に関する考え方及び方針について
親会社の完全親会社であるSBIホールディングス株式会社の方針は以下の通りです(以下、SBIホールディングス株式会社「コーポレートガバナンス報告書(2025年6月27日発行)抜粋」。))

[上場子会社・上場関連会社を有する当社におけるグループ経営に関する考え方と、上場子会社・上場関連会社を有する意義及びガバナンス体制の実効性確保に対する考え]

当社グループは事業領域が多岐にわたることから、一部の投資家から全体像の理解が難しいといった声が寄せられており、その声への解として、子会社の新規株式公開を推進し、各事業体の事業価値を明らかにすることで、当社グループ全体の企業価値の顕在化を図っています。グループ各社は、株式公開によって資本調達力を高めるとともに、財務面での強化が可能となり、自立できるものと考えています。一方で、少数株主の保護に向けては、当社グループではそれぞれのグループ各社の経営の独立性を尊重し、アームズ・レングス・ルールに則って公正で合理的な取引を確保しています。例えば、当社グループでは各上場会社と経営管理契約を締結し、主に連結業績管理や他社との業務提携、投資有価証券(政策保有に係るもの)の取得・処分に関する事項を含む適時開示事項等の報告のみを受ける体制を敷いています。このほか、同社子会社に対しては当社グループのレピュテーションを毀損する恐れがある場合に、調査権を有する旨を定めていますが、当社としてはそれぞれの上場子会社の独立性を尊重し、経営管理は委ねています。

・少数株主保護の観点から必要な親会社からの独立性確保に関する施策について
前項4の支配株主との取引を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針に記載の通り、当行は、少数株主の利益を保護するため、親会社グループとの利益相反リスクを伴う取引・行為について、適切に審議・決定する体制となっています。

・親会社とのグループ経営に関する契約について
当行は親会社であるSBI地銀ホールディングス株式会社との間で親法人のグループガバナンス確保の一環として経営に関する管理契約を締結しています。同契約では、決算関連や適時開示事項、その他、当行がSBIグループの財務の健全性、業務の適切性に重大な影響を及ぼすおそれがあると認めた重要事項について、法令、諸規則、監督指針等に抵触しない範囲で報告するものと定めていますが、事前承認の定めはなく、当行経営の独立性に影響を与えるものではありません。

・グループ経営に関する考え方及び方針を踏まえた上場関連会社を有する意義について
当行は、SBIホールディングス株式会社の〔上場子会社・上場関連会社を有する当社におけるグループ経営に関する考え方と、上場子会社・上場関連会社を有する意義及びガバナンス体制の実効性確保に対する考え〕を基本とし、グループ各社の経営の独立性を尊重しながら、当行グループおよびその子会社・関連会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しています。
当行は、2024年10月に東京証券取引所プライム市場に上場しているNECキャピタルソリューション（株）の33.32%の株式を取得し、持分法適用関連会社となりました（2025年5月に同社の普通株式に対する公開買付を実施し、2025年6月30日時点の株式所有割合は43.48%となっております）。これは、当行グループにおける事業上の親和性及び補完性のある連携によって成長戦略を加速し、双方の更なる企業価値向上を実現するために業務提携契約の締結と共に一部株式を取得したものです。これにより、互恵関係のあるパートナーとして、事業の緊密な連携や人材の相互交流を行い、SBIグループの金融生態系や先駆的な機能を最大限に活用していきます。

・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について
NECキャピタルソリューション(株)の役員13名のうち4名が当行の従業員ですが、取締役9名のうち3名が独立社外取締役であり、任意設置の指名・報酬委員会においても過半数が当該独立社外取締役に構成されています(当行従業員は委員に含まれておりません)。これにより、少数株主の利益を保護する観点から、適切な役員構成を実現しております。また、同社は、当行をメインバンクとして当行からの事業用資金等の借入などの取引がありますが、同社の独立性と利益が損なわれることのないよう適切・公正に行っており、金利動向その他の市場実勢に基づき他の借入と同様の条件によっております。また、同社は、特定の金融機関や手段に依存しない多様な資金調達を行っており、当行による制約等はなく、独立した上場会社としてガバナンス体制が構築されています。

・グループ経営に関する考え方及び方針として記載されるべき内容に関連した契約について
当行とNECキャピタルソリューション(株)は、「覚書」を取り交わし、取締役候補者最大3名及び監査役候補者最大3名を当行が同社に推薦することができる旨を合意しましたが、上場企業として同社の独立性を担保するため、当行による取締役候補者及び監査役候補者の推薦は、同社に対して当該被推薦者を取締役及び監査役に選任する旨の議案を同社の株主総会に上程することを義務付けけるものではないことについても両社間で合意しております。

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
------	---------

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	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	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	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 名

[illegible]

瀧口 友里奈	他の会社の出身者													
谷崎 勝教	他の会社の出身者													
林 眞琴	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
早崎 保浩			日本銀行で要職を歴任するなど、金融に関する豊富な知識と経験を有しており、それらを当行経営に反映していただくため。当該役員は社外取締役として経営陣から独立しているとともに、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断されることから、独立役員として届け出ております。
寺田 昌弘			弁護士としての専門的な知識・経験に加え、金融機関における社内弁護士としての経験や他社での社外役員としての経験等を当行経営に反映していただくため。当該役員は社外取締役として経営陣から独立しているとともに、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断されることから、独立役員として届け出ております。
瀧口 友里奈			経済番組のキャスターを含めたマスメディアにおける豊富な経験を当行経営に反映していただくため。当該役員は社外取締役として経営陣から独立しているとともに、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断されることから、独立役員として届け出ております。
谷崎 勝教			大手金融機関において要職を歴任するとともに経営者としての豊富な知識と経験を有しており、それらを当行経営に反映していただくため。当該役員は社外取締役として経営陣から独立しているとともに、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断されることから、独立役員として届け出ております。
林 眞琴		林 眞琴氏は、2023年4月1日付で当行と顧問契約を締結しておりましたが、契約期間中の報酬総額は1,000万円未満であることから、独立性に影響をあたえるおそれはございません。また、当行の総合口座パワーフレックスのサービスをご利用いただいておりますが、一般消費者としての通常取引であり、独立性に影響を与えるおそれはないことから取引の概要の記載は省略いたします。	東京高等検察庁検事長、検事総長等の要職を歴任し、その長年の経験に基づくガバナンスおよびリスクマネジメントに関する高い知見を有しており、それらを当行経営に反映していただくため。当該役員は社外取締役として経営陣から独立しているとともに、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断されることから、独立役員として届け出ております。

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	4	0	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

当行は、取締役候補の指名および取締役の報酬の決定に係る取締役会機能の客観性と透明性のさらなる向上を目的として、任意の「指名・報酬委員会」を設置しています。

当行の取締役会は現在、社外取締役が過半を占める（取締役9名中、社外取締役が5名）構成となっており、取締役候補の指名、ならびに取締役の報酬制度や個別報酬額の決定について、客観性と透明性のある議論が可能な体制となっています。また、それを補完するものとして、社外役員がそれぞれの持つさまざまな知見や業務執行に関する情報を共有することを目的に、社外役員で構成する定期的な会合（エグゼクティブセッション）を設けています。

指名・報酬委員会は、社外取締役3名及び代表取締役社長で構成し、取締役会の諮問を受け、取締役の選任・解任に関する株主総会議案の内容や、代表取締役社長の選定・解任に関する事項、および取締役の報酬等に関する事項を審議し、取締役会に答申します。

当行では引き続き、ステークホルダーの皆さまへの説明責任を果たすべく、意思決定プロセスの客観性と透明性の向上によるコーポレート・ガバナンス体制の強化を図ってまいります。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5 名
監査役の人数	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人を監査役会に招請し、当行およびグループ会社に関する内部統制の検証状況や会計監査報告の内容について、会計監査人の立場から説明を受け、意見交換を行っています。さらに、会計監査人の独立性および監査の方法の相当性を監査するため、監査計画や会計監査人自身の内部管理体制についても聴取しております。

また、監査役は、内部監査やリスク管理など内部統制システムに關する各部署より定期的に状況報告を受ける体制を構築しています。中でも内部監査を所掌するグループ監査部は、内部監査計画を監査役会の承認を得て策定するほか、取締役社長への報告と同一内容の報告を監査役会に対して直接行うこととしています。さらに監査役会は、グループ監査部に対して個別の監査活動を要請することができます。これらを通じて、監査の実効性および効率性の向上に努めています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2 名

会社との関係(1)

[illegible]

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
赤松 育子		赤松育子氏は、当行の総合口座パワーフレックスのサービス及びパワースmart住宅ローンをご利用いただいております。各独立役員の総合口座パワーフレックス及びパワースmart住宅ローンでのお取引については、一般消費者としての通常取引であり、独立性に影響を与えるおそれはないことから、取引の概要の記載は省略いたします。	公認会計士及び公認不正検査士としての専門的な知識・経験に加え、コンプライアンス、ガバナンス等に関する知見及びそれらに基づくコンサルタントとしての豊富な経験を当行監査に反映していただくため。当該役員は社外監査役として経営陣から独立しているとともに、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断されることから独立役員として届け出ております。
中川 深雪			検事および弁護士としての専門的な知識と経験、特に法律・コーポレートガバナンスに関する知見、また上場会社での社外取締役、社外監査役としての豊富な経験を当行監査に反映していただくため。当該役員は社外監査役として経営陣から独立しているとともに、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断されることから、独立役員として届け出ております。

【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

当行は独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員として指定しています。

【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	ストックオプション制度の導入
---------------------------	----------------

該当項目に関する補足説明

当行常勤取締役に有償ストックオプションを割当てています。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員
-----------------	---------------------------

該当項目に関する補足説明

当行常勤取締役及び執行役員等並びに当行子会社常勤取締役及び役付執行役員に有償ストックオプションを割当し、当行従業員並びに当行子会社執行役員及び従業員に無償ストックオプションを割当しています。

【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

取締役の報酬については、事業報告および有価証券報告書にてその報酬額を開示しております。なお、有価証券報告書にて開示している2024年度の報酬額は以下のとおりとなっております。

取締役に対する報酬138百万円(社外取締役を除く。支給人数は4名。)

うち、固定報酬138百万円。監査役に対する報酬 21百万円(社外監査役を除く。支給人数は2名、うち退任済み1名。)

うち、固定報酬21百万円

社外役員に対する報酬 81百万円(支給人数は9名、うち退任済み2名。)

うち、固定報酬81百万円。

(注)

1. 記載金額は、単位未満を切り捨てて表示しております。

2. 執行役員を兼務している取締役が4名おります。

3. 取締役の報酬等の限度額は、2022年6月22日開催の第22期定時株主総会において、取締役(当時9名)の報酬等の限度額は年額230百万円以内と決議されております。ただし、報酬等の限度額には、従業員兼務取締役の従業員分給与は含まれておりません。

4. 社外取締役(当時5名)の報酬等の限度額は、2015年6月17日開催の第15期定時株主総会において決議された取締役の報酬等の限度額の範囲内において、年額60百万円以内と決議されております。

5. 2023年9月21日開催の取締役会において、株式報酬型ストック・オプション制度、譲渡制限付株式報酬制度を廃止いたしました。

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

取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

成果主義の理念のもと、職責や業績貢献度を適正に評価した上で、銀行の業績、マーケット水準等を考慮して適切な運営を行っています。また、取締役の報酬は、株主総会において決議された報酬総額の範囲内で、取締役会において以下の通り個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針を定め、個別の報酬額を決定しています。

基本報酬については、指名・報酬委員会において、同業他社水準を参考にし、適正な水準について審議を行ったうえで、常勤、非常勤の別、役職及び職責に応じた固定報酬としています。

常勤取締役については、基本報酬を総報酬の75～80%、退職一時金(役員退職慰労金)を総報酬の20～25%とすることを目安とし、社外取締役については、基本報酬を総報酬の100%とすることを目安としたうえで、指名・報酬委員会における審議を行ったうえで、取締役会において具体的割合を決定することとしています。なお、退職一時金(役員退職慰労金)については、2025年10月に本制度の廃止と、打ち切り支給を決定しており、常勤取締役の報酬の構成については、次年度以降に検討を行う予定です。

なお、報酬等の額の決定の委任は行っておりません。また、過度に短期的なリスクテイクへのインセンティブを抑制するために、取締役に對し役員賞与の支給はしておりません。

取締役の個人別の報酬については、上記の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針を踏まえて、指名・報酬委員会で審議のうえ取締役会において決定しており、個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針に沿うものであると判断しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役に対しては、取締役会の事務局が取締役の職務執行に必要な情報を提供する体制としております。取締役会の開催に当たっては、十分に時間的な余裕を持った議案書の事前送付や事前説明会を開催するなど、各取締役が取締役会において適切な判断を行うためのサポート体制を確保しております。

監査役の監査についても、監査役の求めに応じて、その職務を補助する職務補助者を設置し、必要なサポートを行う体制となっております。

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)

取締役会

当行は、経営の透明性と客観性を確保したうえで持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、社外取締役の監督機能を重視した経営を行っております。現在、監査役会設置会社としてのコーポレートガバナンス形態のもと、日常の業務執行を担う取締役4名に対して、社外取締役5名を配し、社外取締役が過半数を占める取締役会の構成をとっております。社外取締役は、それぞれ、国内外の金融業務や法務・ガバナンス、リスク管理、IT・デジタル、不動産事業及びマスメディアの分野等について豊富な経験と高い専門知識を有するメンバーでバランスよく構成しており、各取締役の持つ経験と専門知識を背景に、中立的かつ客観的な立場から当行の経営に対する意見を述べ、業務執行取締役に対する監督・助言機能を果たしております。

取締役会は原則月1回開催しております。取締役会では、メンバー全員が自由に発言し、活発な議論が展開されております。社外取締役は、各々のバックグラウンドでの知見や経験をもとに、当行経営に対して積極的に意見し、それぞれの経営課題について、大局的な見地から最適な戦略を展開しているか、リスクとリターンのバランスはとれているか、ビジネスの成長に資するものであるか、といった点についての監督を行っております。これらの議論を通じて会社の方針を決定することで、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努め、株主やお客さまをはじめとするさまざまなステークホルダーの利益を確保し、適切な業務推進体制を維持しております。さらに、重要な経営課題や中長期的かつ持続的な成長のために重要な事項について重点的に議論できるように、取締役会の実効性の改善にも取り組んでおります。

当行では、非常勤である社外役員が、それぞれの持つさまざまな知見や業務執行に関する情報を共有することを目的に、社外役員で構成する定期的な会合を設けております。各社外役員は、この機会を活用することで、業務執行取締役の職務や当行グループの業務に対するより実効性のある監督、助言、監査に役立てております。

また、取締役の任期は、当行定款で1年と定められています。取締役候補者の選定および株主総会で決められた上限枠の中での個別取締役の報酬については、指名・報酬委員会での審議を経て、取締役会で決定します。

取締役や親法人等との取引については、社内規程に基づいて、グループ法務・コンプライアンス担当役員などにより構成され、常勤監査役の参加を必須とする特定取引審査会において、利益相反及び取引の公正性に係る審議を行っております。

執行役員とグループ経営会議、経営会議

当行では日常の業務執行の機動性を確保するため、業務運営の基本単位を「部」とするとともに、取締役社長による指揮のもと、取締役会から委任された執行役員が担当役員として各部の業務を掌管する体制を構築しております。

人事、財務等の間接機能については、銀行法及び会社法その他法令上可能な範囲でグループ各社の機能を当行内に設置した「グループ本社」に集約し、連結ベースでの運営の高度化と生産性の向上を図っております。

また、取締役社長がその業務執行に関する決定を行うための機関として、業務執行取締役、総括担当役員、グループ本社の担当役員等からなるグループ経営会議・経営会議を設置し、専門的な事項を取り扱う各種委員会(グループALM委員会、グループコンプライアンス委員会、グループリスクポリシー委員会、グループIT委員会、グループ業務継続体制管理委員会、グループパーゼル委員会、グループ人材委員会、グループ新規事業・商品委員会、グループサステナビリティ委員会、債権管理委員会など)をその補完として設置することで、議案の性質に応じた十分な審議・検討を経て意思決定を行う枠組みを整えております。

監査役 / 監査役会

当行の監査役会は、当行での業務経験が豊かな常勤監査役1名と、弁護士、公認会計士である社外監査役2名(女性2名)で構成され、それぞれの持つ専門性とコーポレートガバナンス、ダイバーシティなどに関する知見をもとに、取締役会から独立した立場で取締役の職務執行を適切に監査しています。さらに、社外監査役は、他社における社外役員やコンサルタントとしての経験を活かし、より独立的、客観的な立場から意見表明などを行い、監査役監査活動の実効性を高めております。

常勤監査役は、取締役会のほか経営会議やグループ経営会議などの重要会議への出席、重要書類の閲覧、取締役、執行役員、会計監査人などからの報告聴取などの監査活動を自ら行うことに加え、グループ監査部などの内部統制部署との連携ならびに監査役室(専任スタッフ3名)の活用を通じ、当行および子会社を含め当行グループの業務執行状況を組織的かつ効率的に監査しております。

内部監査

当行のグループ監査部は、取締役社長と監査役会に監査結果およびグループ監査部の活動状況を定期的に直接報告します。グループ監査部は、取締役社長の業務管理責任の遂行、特に有効な内部統制システムを確立する責任の遂行を補佐するとともに、監査役職務の遂行、特に監査役監査として行われる内部統制システムの構築および運用状況の監視検証を補佐します。グループ監査部はリスク管理およびガバナンス体制の有効性、情報およびITシステムの信頼性ならびに法令規則などの遵守性について、独立した客観的な立場から評価するとともに、経営のためのソリューションを提供します。グループ監査部は取締役会に対し年次および半期のグループ監査部の活動報告を行います。グループ監査部はまた、会計監査人と定期的および必要に応じて意見交換を行い、監査機能の有効性・効率性を高めるために相互に連携することに努めております。

グループ監査部は、監査対象となるすべての組織から独立しており、また、定型的な予防的・発見的コントロールを含むあらゆる日常業務および内部管理プロセスから独立しています。監査の方法は、リスクアプローチを採用しており、当行グループが直面するリスクを全行的視点からとらえたマクロリスク評価と、各部店固有のリスクを個別にとらえたマイクロリスク評価との組み合わせにより、包括的なリスク評価を行っています。相対的にリスクが大きいと考えられる業務やプロセスに対しては、優先的に監査資源を投入しております。

内部監査の有効性・効率性を高めるためには、業務部署の情報収集が重要です。グループ監査部では、重要な会議への出席や内部管理資料の閲覧および各業務部署のマネジメントとの定期的な会合を行うなど、日常的なオフサイトモニタリング機能を充実させております。

グループ監査部は、ビジネス監査チーム、IT監査チームおよび品質管理・企画チームで構成されております。グループ監査部では、監査要員の専門性向上に力を入れており、公認内部監査人や公認情報システム監査人の資格取得も精力的に行っております。また、新たな監査手法の開発・導入に加え、監査業務にかかる基盤の整備も継続的に行っています。グループ監査部は、当行および主要な子会社の内部監査機能を統合し、これらの内部監査の活動を当行グループ内で統一して実施しています。また、当行グループの内部監査活動に対する第三者機関による品質評価を定期的に受けることにより、自らの問題点を客観的に評価・識別し、改善活動に取り組んでいます。

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

近時、従来以上に、取締役会による内部統制システムの整備やリスク管理等に対する積極的な関与が求められてきており、また、常勤監査役による日常の業務執行監査活動と、業務執行および取締役の活動に対する取締役から独立した監査役／監査役会による牽制などの監査機能の充実を図る必要性が高まっている、との認識のもと、当行は2010年6月以降、監査役会設置会社としてコーポレートガバナンス体制を構築しています。

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	定時株主総会招集通知および株主総会資料は、株主総会日の3週間前に発送することとし、また、発送に先立ち、当行ウェブサイトでの株主総会招集通知の電子データを掲載いたします。
集中日を回避した株主総会の設定	総会集中日を回避した日程にて設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットおよびスマートフォンによる電子投票制度を採用いたします。
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が運営する機関投資家向け議決権行使プラットフォームを採用いたします。
招集通知(要約)の英文での提供	英訳版も作成し日本語版とともに、当行ウェブサイトに掲載いたします。

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	当行のディスクロージャーに対する方針を「SBI新生銀行ディスクロージャー・ポリシー」として制定し、当行ウェブサイトに掲載しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	上場後の株主構成を踏まえ検討します。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表後に、アナリスト・機関投資家向けの決算説明会を実施しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表後に、海外のアナリスト・機関投資家向けの決算説明会を実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	適時開示資料(決算資料を含む)、決算説明会資料、株主総会関連資料、統合報告書等を当行ウェブサイトに掲載しています。 https://corp.sbishinseibank.co.jp/ja/ir.html https://corp.sbishinseibank.co.jp/en/ir.html	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署名：サステナビリティ&コミュニケーション統括部 担当役員：専務執行役員 グループ最高財務責任者	

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	<p>当行は、「SBIグループ・コンプライアンス行動規範」に則り、「SBI新生銀行グループ行動憲章」において、「1.安定した収益力を持ち、国内外産業経済の発展に貢献し、お客さまにもめられる銀行グループ、2.経験・歴史を踏まえた上で、多様な才能・文化を評価し、新たな変化に挑戦し続ける銀行グループ、3.透明性の高い経営を志向し、お客さま、投資家の皆様、従業員などすべてのステークホルダーを大切に、また信頼される銀行グループ、を経営理念として掲げ、その実現のために、業務の遂行に当たり、常に適用されるすべての法令や社会的規範を厳格に遵守するとともに、あらゆる人の基本的人権を尊重しつつ、緻密な分析と柔軟な思考をもって、迅速に意思決定し実行する。」という当行の決意を述べております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当行グループは、社会の健全な発展がグループの存続基盤であることを自覚し、持続可能な社会の発展に貢献する良き企業市民としての役割を果たすことが重要と考えています。社会貢献活動を弊行グループの従業員が共感を持って参画できる持続可能な社会の創出にポジティブなインパクトを与える活動と位置づけ、「次世代の育成を含む社会の多様性推進」「環境保全」「地域貢献」をテーマとした活動に優先的に取り組んでおります。支援先・協働先との連携した価値共創も念頭に置きながら、社会貢献活動を積極的に推進しています。</p> <p>当行グループの強みを活かした活動としては、子会社の新生フィナンシャルが2006年に若者の就労支援を行う認定NPO法人育て上げネットと共同開発した金銭基礎教育プログラム「MoneyConnection」を2012年度より当行グループの社会貢献活動の重要な取組みと位置付け、同団体を支援しながら協働して展開しています。このプログラムは若者の無業化や孤立の予防を目指し、主に高校生を対象に全国で実施されており、2025年9月現在、高等学校での累計実施校数は1,597校、受講生徒数(累計)は197,569人に達しました。地域社会と連携し、関係強化を通じてプログラムの定着を推進する一方、リモートでのプログラム提供やwebアプリの開発といった提供方法の拡充にも取り組んでいます。</p> <p>当行グループでは、今後も地域社会への貢献を強化することを目指してまいります。</p>
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	<p>当行は、SBI新生銀行ディスクロージャー・ポリシーを制定し、ステークホルダーに対する情報提供に係る方針として、会社法、金融商品取引法などの関係諸法令および当行が有価証券を上場する証券取引所が定める適時開示に関する諸規則を遵守し、お客さま、株主・投資家・アナリスト等の市場参加者、さらには地域社会をはじめとするあらゆるステークホルダーの皆さまが当行に対する理解を一層深めていただくとともに、経営の透明性および社会的信頼の向上を図り、適正な企業価値評価に資することを目的として、会社情報の適時・適切かつ公平な開示に努めていくことを掲げています。</p>

その他

当行グループは、サステナビリティ経営、環境および社会課題への取り組みに関する基本的な考え方と方向性を示す「グループサステナビリティ経営ポリシー」を制定し、当行ウェブサイトへ掲載しています。

当行グループでは、組織として多様な視点や価値観を確保し、その多様な視点や価値観が健全に衝突し、融合しながら有機的に共存すること、すなわち、ダイバーシティ&インクルージョンを実現することが、新しい価値を創出し、当行グループの持続的な成長及び経営理念の実現することに繋がります。さらにはグループの競争力の源泉となると考えのもと、各種取り組みを進めています。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進にあたっては、ダイバーシティ推進室をグループ人事部内に設置するとともに、グループにおける女性活躍推進をはじめとする多様性推進の実効性を高めるため、ビジネス部門のトップが委員長を務めるグループダイバーシティ&インクルージョン委員会を設置しています。また、各部署に即した取り組みを推進することを目的に、D&I組織別部会を順次組成し、各組織のD&Iに関する課題に取り組んでいます。2020年度より管理職の業績目標にはダイバーシティ推進に関する目標を含めて設定するようにしています。さらに、こうした姿勢を明確に示すため、代表取締役社長は、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言、「女性のエンパワメント原則(WEPs)」等に賛同しております。

当行グループは、重要な意思決定に関わる中核人材の多様性を重視しており、女性活躍推進については、グループおよび各社ごとに女性管理職比率(課長職以上)の目標を定めて公表しています。なお、外国人、中途採用者の登用について、中途採用者は半数を超え、管理職の6割を占める等、外国人、中途採用者についても新卒から当行に勤務する社員と差なく中核人材として活躍していることから、特定の目標値を定めておりません。また、新卒採用にあたっては日本語を母国語としない外国人が不利にならないよう配慮した選考を実施しています。中途採用のほか、一度退職した後、異なるカルチャーで経験を積み、知識やスキルを向上させたり、新たな知見を深めたりした人材の再雇用も積極的に行っており、退職者とのつながりを継続するアルムナイを設けています。

次世代の経営を担う多様な人材の計画的育成を進めるとともに、多様な人材のスキルアップや社外ネットワークの拡大、視野の広がり、経験の幅を広げることを目的とし、兼業・副業を認めています。

多様なバックグラウンドをもつ人材がライフステージ、ライフイベントなどの制約を受けることなく働けるよう、時差勤務制度やフレックスタイム制、在宅勤務、フレキシブル・ワーキング制度(ライフサポート時短制度、ライフサポート休暇制度、週3日、週4日勤務)など、働き方の多様な選択肢を提供する体制整備を進めています。

こうした取り組みを通じた当行グループの社内の多様性の確保の状況については、女性管理職比率をはじめ、各年度における中途採用者の人数および当行における中途採用者の比率、再入社者の人数等、当行ウェブサイト、統合報告書等において、定期的に公表しています。

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

コーポレートガバナンスが正しく機能するためには、取締役会を中心とした業務執行の監督と意思決定の仕組みを整備することに加え、内部監査、コンプライアンスといった機能が適切に働くための体制づくりが必要になります。また、会社法で求められる内部統制システムの構築、あるいは金融商品取引法で求められる財務報告の正確性を担保するための内部統制の確保も、コーポレートガバナンスが正しく機能するための重要な要素となります。これら内部統制の確保は、経営の責任において行うものですが、実際の業務を行う各部署において、具体的な内部統制を確保する手段を講じることによって、全体の内部統制が有効に機能します。

当行では、日常の業務を適切かつ効率的に遂行するための内部統制システム構築の基本方針は、取締役会が決定した「内部統制規程」に定めており、また、取締役会において毎年、内部統制システムの整備状況の確認を行っています。「内部統制規程」では、(1)内部統制システムは、現場の業務執行ラインにおける自律的統制機能(一線機能)、現場の業務執行ラインから独立したコンプライアンス等の管理機能(二線機能)およびこれらの機能から独立した内部監査機能(三線機能)を構成要素とすること、(2)取締役会は、重大なリスクおよび問題を適切に把握し対処するため、二線および三線機能から適時適切な報告を受けるとともに、主要な方針およびコントロールを定期的に検証することが明文化されており、そして、本規程のもとで、SBIグループ・コンプライアンス行動規範、グループリスクガバナンスポリシー、グループリスクマネジメントポリシー、グループ情報セキュリティポリシー、業務執行規程、子会社・関連会社ポリシー、グループ本社組織管理規程および内部監査規程を基礎となる規程として定め、それに加え監査役による監査の実効性を確保するための体制を整備することにより、子会社を含む当行グループ全体を通じた業務の適正、透明性および効率性の確保に努めております。

さらに、「SBI新生銀行グループ行動憲章」において反社会的勢力との関係の遮断を定めるなど、反社会的勢力による様々な被害を防止し、業務の適正を確保する体制の整備を図っております。

グループ会社に対する内部統制については、2017年4月以降、銀行法および会社法その他法令上可能な範囲において主要なグループ会社の間接機能を当行内に設置する「グループ本社」に集約し、グループ本社の専門セクションが所管する各管理部署において直接管理する体制を構築しております。この体制の下で、子会社・関連会社の事業活動や内部管理に関する事項は定期的にグループ経営会議に報告されるとともに、子会社・関連会社の経営に関する重要事項についてグループ経営会議やグループ本社が主催する重要委員会に付議・報告されております。また、子会社・関連会社の管理に係る基本原則について定める「子会社・関連会社ポリシー」について、ジョイントベンチャーや海外グループ会社、持分法適用関連会社に対しても必要な管理が確保されるよう、2021年4月と2025年1月に改正し、管理区分を定めるとともに、ビジネス部署やグループ本社を含めた関係部署の役割と責任を明確化しました。

こうした体制整備を通じて、子会社・関連会社を含めたグループ全体としての管理体制の向上を一段と進めてまいります。

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

当行グループは、反社会的勢力排除に向けた取り組み姿勢をより明確にするため「内部統制規程」に「反社会的勢力との関係遮断」を明示し、これに基づき「SBI新生銀行グループ行動憲章」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は、毅然かつ断固とした態度をもって対応し、その不当な介入を常に妨げるとともに反社会的勢力の活動基盤を与えないため、反社会的勢力との関係を一切遮断します」と宣言しております。

さらに、体制面においては、反社会的勢力との取引防止等に関する統轄・企画管理機能を担う部署としてグループ法務・コンプライアンス統括部金融情報管理室を指定しております。同室は、主に現場対応を行うグループ総務部と緊密に連携しながら反社会的勢力との関係遮断に向けた各種取り組みに努めております。具体的には、グループ会社を含め反社会的勢力との接触の有無とその状況を定期的に把握し、当行経営陣に報告する等のモニタリング体制を確保するとともに、当行および主要子会社においては、対応統轄部署を設置し、不当要求防止責任者を営業拠点に配置するなどの対応をしております。

また、取引開始前および取引開始後の定期的な反社会的勢力のチェックを行うとともに、原則として全ての契約においていわゆる暴排条項を盛り込むこととし、反社会的勢力と判明した場合は、必要に応じ、警察・顧問弁護士・外部機関等の専門家とも連携し、取引を解消するなど、反社会的勢力を排除する体制を整備しております。グループ会社においても、当行の保有する反社会的勢力に関する情報をグループ内で共有し、当行と同じレベルでのチェック体制および取引排除体制を構築しております。

なお、グループ総務部では、反社会的勢力排除に向けた現場対応として、警察や外部専門機関への適時訪問により反社会的勢力の関連情報収集に注力しております。加えて外部専門機関主催の反社会的勢力対策の研修会を積極的に活用し、当行およびグループ会社に対する適時情報配信のほか、情勢等に応じた対応マニュアルの改訂や危機管理研修()を実施しております。
()当行およびグループ役職員を対象としたe-Learning研修を毎年実施

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

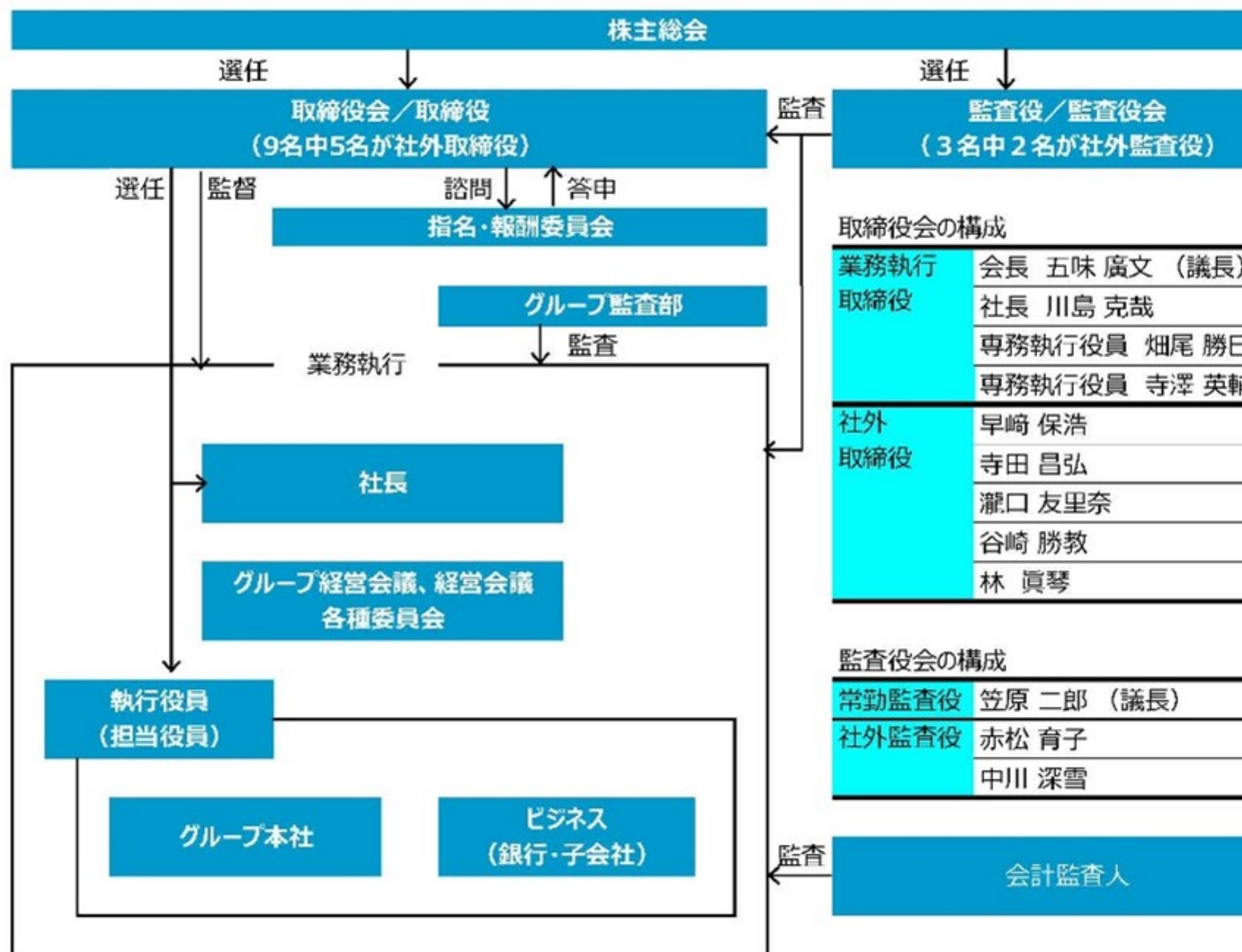
該当項目に関する補足説明

買収防衛の導入・運用については、取締役会においてその必要性及び合理性を検討し、適正な手続を確保するとともに、株主の皆さまに対しても十分な説明を行ってまいります。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

情報開示体制については、社内規程「SBI新生銀行ディスクロージャー・ポリシー」を制定し、投資家に対して重要な会社情報を適時・適切に開示する体制を整備しています。情報取扱責任者を中心に、関係部門が連携し、重要事項の早期把握と迅速な開示を行うことで、透明性の高い経営を実現しています。

バナンス体制図(2025年6月20日現在)



【適時開示に関するフロー】

