

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

株式会社横浜フィナンシャルグループ(以下、「当社」という。)は、株式会社横浜銀行、株式会社東日本銀行および株式会社L&Fアセットファイナンス(以下、「グループ各社」という。)を傘下に擁する総合金融グループの持株会社です。

当社は、「経営理念」に基づき、株主をはじめお客さま、従業員、地域社会等のさまざまなステークホルダーのために、意思決定の公正性、透明性および迅速性を確保して、総合金融グループとしての適切なコーポレート・ガバナンス体制を構築します。

【経営理念】

お客さまに信頼され、地域にとってなくてはならない金融グループとして、

お客さまの豊かな人生、事業の発展に貢献します。

地域社会の持続的な発展に貢献します。

従業員が誇りを持って働ける魅力ある会社であり続けます。

持続的に成長し、企業価値を向上させます。

【グループスローガン】

あなたと共に。未来を育てる。

当社は、当社グループの持続的な成長の促進と中長期的な企業価値の向上をはかることを目的として、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現するための枠組みを「コーポレートガバナンス基本方針」に定めています。

また、コーポレート・ガバナンスの在り方について常に見直し、その充実に取り組みます。

「コーポレートガバナンス基本方針」は当社ホームページに掲載していますのでご参照ください。

(コーポレートガバナンス基本方針) <https://www.yokohamafg.co.jp/company/base/governance/index.html>

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-4】(政策保有株式)

1. 政策保有に関する方針

当社およびグループ銀行(1)の上場株式に係る「政策保有に関する方針」は次のとおりです。

政策保有株式(2)については、株価変動による財務リスクの抑制および資本コストを意識した資本の効率的な活用の観点から、残高縮減を基本方針とします。

(1) グループ銀行とは、横浜銀行、東日本銀行、神奈川銀行を指します。

(2) 政策保有株式は、保有目的により(1)営業目的株式と(2)事業戦略目的株式に分類しており、(1)が大半を占めます。

(1) 営業目的株式とは、地域経済の中核的役割を担う企業や地域開発など地域の発展に貢献している企業、再生支援等を目的とする企業、資本コストに見合ったリスク・リターンが得られる企業などの株式を指します。

(2) 事業戦略目的株式とは、業務提携等を通じて、事業戦略上の効果が見込まれる企業の株式を指します。

保有する株式については、保有意義、経済合理性等を定期的に検証し、保有の妥当性が認められない場合には、採算改善交渉または市場への影響やその他考慮すべき事情に配慮しつつ売却をおこないます。

また、妥当性が認められる場合にも、残高縮減の基本方針に則し、市場環境や経営、財務戦略等を考慮し、売却することがあります。

なお、政策保有株主から当社株式の売却等の意向を示された場合には、売却を妨げることはいたしません。

2. 政策保有株式の縮減への取り組み

2025年度より、2030年3月末までに連結純資産に対する時価保有残高(横浜銀行、東日本銀行、神奈川銀行が保有する上場株式、非上場株式〔みなし保有株式は除く〕の合計)の割合を10%未満とするよう目標を見直しており、これまで以上に政策保有株式縮減の取り組みを進めていきます。

なお、政策保有株式から純投資株式への振り替えはおこないません。

3. 保有意義、経済合理性の検証

政策保有する上場株式については、個社別に保有意義(地域の発展への貢献、長期的・安定的な取引関係強化等)や経済合理性(資本コストに見合ったリスク・リターン)等を当社取締役会にて定期的に検証しています。

経済合理性については、ROE目標に応じて、RORAおよび使用資本利益率(リスク量ベース)の基準値を設定し検証しています。

また、売却や採算改善に向けた取組状況を定期的に確認しています。

4. 検証結果等

2025年3月末基準で上場株式全銘柄(約140銘柄)の保有意義および経済合理性について取締役会で検証した結果、全体の8割以上が保有基準を満たしました。

保有基準に満たない銘柄については、採算改善をめざしますが、一定期間内に改善されない場合には売却を検討します。

なお、みなし保有についても同様に検証しています。

2024年度は取得原価ベースで約22億円の売却を実施しました。

5. 議決権行使基準

当社グループでは、議決権行使にあたり、政策株式保有先の経営方針(中長期的な企業価値の向上、持続的成長)、ガバナンス、業容などを確認したうえで、株式価値の観点も踏まえ、総合的に賛否を判断します。

株式価値に大きく影響を与える可能性のある重要な議案や、議案内容に不明な点がある場合には、必要に応じ政策株式保有先と個別に対話をあこなうなど、慎重に賛否を判断します。

当社グループが重要と考える議案は以下のとおりです。

- ・剰余金処分議案(大幅な赤字である場合など)
- ・取締役・監査役選任議案(不祥事が発生した場合や一定期間連続で赤字である場合など)
- ・買収防衛策議案
- ・組織再編議案
- ・退職慰労金贈呈議案(監査役等を対象とする場合など)

【原則1-7】(関連当事者間の取引)

株主の利益を保護するため、当社や株主の利益に反する取引がおこなわれることがないよう、以下の手続きを定めています。

・取締役会は、取締役会規程において取締役の競業取引および当社と取締役との重要な取引について取締役会の承認または報告を要することを定め、これを監視します。

・取締役会決議により「コンプライアンスに関する基本規程」等を定め、利益相反行為等の禁止や株主の権利行使に際しての財産上の利益供与の禁止などを周知徹底するとともに、コンプライアンスの遵守状況については、定期的および必要に応じて都度、取締役会が報告を受けることにより、これを監視します。

【補充原則2-4】(中核人材の登用等における多様性の確保)

1. 多様性の確保についての考え方

当社は、人的資本の価値向上を目的とした基本方針として「グループ人財ポリシー」を定め、このポリシーの中で、「経済・社会環境の激しい変化に柔軟に対応しつつ、多様化・高度化する地域社会・お客さまのニーズに対するソリューション提供能力を高めていくために、さまざまなバックグラウンドや専門性を有する多様性に富んだ人財ポートフォリオを構築するとともに、こうした多様な価値観やライフスタイルを持つ従業員一人ひとりのWell-beingを高め、その持てる能力を最大限に発揮することができるよう、安心して働ける職場環境の整備と活力ある組織風土の醸成をはかっていく」との方針を掲げています。

本方針のもとで、新卒者に加えて、キャリア採用者や外国籍人財などの多様な人財に積極的にアプローチすることにより、さまざまなバックグラウンドや専門性を持った人財の確保をはかるとともに、こうした人財の定着がはかれるよう、女性活躍推進やキャリア採用者の登用・定着等に関する目標を定め、実現に向けた取り組みを積極的かつ実効的に推し進めています。

< 自主的かつ測定可能な目標とその状況等 > (2025年3月31日時点)

女性管理役職者比率(横浜銀行、東日本銀行合算) : 21.6% (2027年度末目標: 25%)

キャリア採用者管理役職者比率(横浜銀行のみ) : 18.1% (2027年度末目標: 14%以上)

そのほか、主としてお客さまの海外進出支援の観点から、アジアを中心とした海外拠点ネットワークを有しており、海外拠点ごとの商習慣やニーズ等に精通した人財の確保・定着が重要との認識のもと、現地採用を積極的におこなっています。なお、2025年4月1日時点における現地採用従業員数は54名です(横浜銀行のみ)。

また、国内のビジネスにおいても、当社グループの海外戦略の具現化や外国籍のお客さまへの対応をはかる観点などから、外国籍の人財の採用・定着にも取り組んでいます。なお、2025年4月1日時点における外国籍の管理役職者数は13名です(いずれも横浜銀行のみ)。

2. 多様性の確保に向けた人財育成方針と社内環境整備方針、その実施状況

当社は、「グループ人財ポリシー」に掲げる多様性の確保に向けて、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンポリシー」を定め、人財や働き方、キャリアなどの多様性を認め、相互に尊重するための「ダイバーシティの推進」と柔軟で多様なワークスタイルで活躍できる職場環境を確立するための「働き方改革」に相乗的に取り組むことにより、多様な人財の育成および定着に積極的に取り組んでいます。

(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンポリシー)

<https://www.yokohamafg.co.jp/csr/sdgs-report/diversity/diversity-equity-inclusion/index.html>

(1) ダイバーシティの推進

女性管理役職者候補を対象とした女性活躍推進プロジェクトの導入など、管理役職者層における男女差の解消とともに次世代の経営を担う人財の多様化を促進するための取り組みを進めています。また、社外兼業や副業、「学び」に専念するための休職等を認めるイノベーション休職などの「キャリア・イノベーション支援制度」や教育を目的とする外部出向など、銀行業務以外の多様な経験を社外で積む機会を拡充することにより、従業員の主体的なキャリア形成やこれまでのキャリアの延長上にはない成長を後押ししています。加えて、全従業員を対象としたダイバーシティに関する理解の促進に向けた研修やアンコンシャスバイアスに関する研修など、ダイバーシティを促進するための社内教育に取り組んでいます。

なお、2024年度においては、グループ銀行である3行共催でDEI推進月間「コンコルディア・ダイバーシティマンス」の実施等の取り組みをおこないました。

こうした取り組みが評価され、当社は、「D&I Award 2024」における「ベストワークプレイス」に認定されました。「ベストワークプレイス」は2023年度に地方銀行で初めて認定され、2024年度は2年連続となりました。

(2)多様なワークスタイルの推進や働き方改革

フレックスタイム制やテレワーク勤務制度、育児・介護を支援するための時短勤務制度など、時間や場所に捉われない勤務制度の充実をはかることにより、従業員個々の事情に応じた多様な働き方の選択肢の提供をおこなっています。また、勤務間インターバル制度や時間単位休暇制度、有給休暇の取得促進の強化月間としてのリフレッシュマンスの実施や男性の育児休業の取得促進など、従業員一人ひとりのワークライフバランスの充実を後押ししています。

なお、2024年度においては、ワークスタイルの効率化をはかるための取り組みや、男性の育児休業の取得を推奨するロールモデルの発信などの取り組みを強化しました。

多様性の確保に向けた取組状況の詳細については、本報告書「 3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」をご参照ください。

【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)

当社グループでは、企業年金が運用の専門性を高めて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、以下の体制を構築しています。

・横浜銀行では、横浜銀行企業年金基金(以下、「当基金」という)を通じて年金資産の運用をおこなっています。当基金の責任者には、運用にあたる適切な資質を持った人財を計画的に配置し、運用受託機関のモニタリングをおこなっています。また、当基金には、人事、市場運用、リスク、財務等の業務に精通した者を構成員とする資産運用委員会を設置し、運用の基本方針や運用受託機関の評価等の重要事項に関し、審議しています。また、母体企業である横浜銀行に退職給付委員会を設置し、当基金の独立性と受給者の保護の観点から踏まえたうえで、年金資産の運営管理状況を継続的にモニタリングするとともに、退職給付制度全般に係る重要事項について審議しています。当基金は、アセットオーナー・プリンシプルおよび日本版スチュワードシップ・コードの受入れを表明しています。

(横浜銀行企業年金基金) <https://www.nenkin-kikin.jp/yokohama-bank/>

また、当基金は基金の安定運営につながるの考えに基づき、ESG課題への適切な行動により長期的な企業価値向上に取り組む企業に対して、投資をおこなっています。

・東日本銀行では、運用受託機関から報告を受け、経営企画部、リスク管理部、人財部にモニタリングをおこなっています。また、人財部担当役員を委員長とし、人事、市場運用、リスク、財務等に精通した者を構成員とする企業年金委員会において、運用の基本方針や運用受託機関の評価、年金資産の運営管理状況その他企業年金制度全般に係る重要事項について審議しています。

また、企業年金の安定運営につながるの考えに基づき、ESG課題への適切な行動により長期的な企業価値向上に取り組む企業に対して、投資をおこなっています。

・当社グループの企業年金においては、個別の投資先の選定や議決権の行使を運用受託機関に一任することで、議決権行使に係る利益相反が生じない体制としています。

【原則3-1(1)】(経営理念や経営戦略、経営計画)

経営理念や中期計画を策定し公表しています。経営理念については本報告書「 1.基本的な考え方」に記載しているほか、当社ホームページに掲載していますので、ご参照ください。

(経営理念) <https://www.yokohamafg.co.jp/company/idea/index.html>

(中期経営計画) <https://www.yokohamafg.co.jp/company/policy/index.html>

【原則3-1(2)】(コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方・基本方針)

「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針」については、本報告書「 1.基本的な考え方」に記載していますので、ご参照ください。

【原則3-1(3)】(取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き)

「取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き」については、本報告書「 1.機関構成・組織運営に係る事項【取締役報酬関係】」に記載していますので、ご参照ください。

【原則3-1(4)】(取締役の選解任方針および手続き)

1.取締役候補者(監査等委員である取締役を除く。以下本項において同じ。)の選任方針および手続き

(1)取締役候補者(社外取締役候補者を除く。)は、以下に掲げる項目を充足する者を選任します。

・当社グループの経営管理および事業運営に関する豊富な経験や金融、経済分野における幅広い知見を有する者

・当社グループの経営管理および事業運営を的確、公正かつ効率的に遂行するとともに、当社グループの持続的な成長を促し、中長期的な企業価値の向上に貢献することが期待できる者

(2)社外取締役候補者は、以下に掲げる項目を充足する者を選任します。

・当社が定める独立性判断基準を満たし、一般株主との間で利益相反が生じるおそれがない者

・企業経営、財政、金融、経済、会計、税務、法務等の分野における豊富な経験と幅広い知見を有する者

・自らの経験、知見に基づき、当社グループの持続的な成長を促し、中長期的な企業価値の向上をはかる観点から当社の経営を監督し、取締役、経営陣に対して適時適切に意見・提言をおこない得る者

(3)取締役候補者については、任意の報酬・人事委員会の審議を経たうえで、取締役会において、取締役会の構成に関する考え方および本方針に基づき審議し、当社グループ役員としての在任期間等を勘案して選任します。

2.監査等委員である取締役候補者の選任方針および手続き

(1)監査等委員である取締役候補者(社外取締役候補者を除く。)は、以下に掲げる項目を充足する者を選任します。

・当社グループの経営管理および事業運営に関する豊富な経験や金融、経済分野における幅広い知見を有する者

・当社の取締役の職務執行の監査に係る業務を的確、公正かつ効率的に遂行し、当社グループの健全で持続的な成長を促し、中長期的な企業価値の向上に貢献することが期待できる者

(2)監査等委員である社外取締役候補者は、以下に掲げる項目を充足する者を選任します。

・当社が定める独立性判断基準を満たし、一般株主との間で利益相反が生じるおそれがない者

・企業経営、財政、金融、経済、会計、税務、法務等の分野における豊富な経験と幅広い知見を有する者

・自らの経験、知見に基づき、当社グループの健全で持続的な成長を促し、中長期的な企業価値の向上をはかる観点から当社の経営を監督し、取締役、経営陣に対して適時適切に意見・提言をおこない得る者

・監査体制の中立性、独立性を一層高める観点からその選任が義務付けられていることを踏まえ、自らの経験、知見に基づき、適時適切に監査意見の形成および表明をおこない得る者

(3) 監査等委員である取締役候補者については、任意の報酬・人事委員会の審議を経たうえで、監査等委員会の同意を得て、取締役会において、取締役会の構成に関する考え方および本方針に基づき審議し、当社グループ役員としての在任期間等を勘案して選任します。

3. 取締役の解任方針および手続き

取締役が以下に掲げる項目に該当すると認められる場合には、取締役会は株主総会に対して、取締役の解任を議案として上程します。なお、取締役の解任案は、任意の報酬・人事委員会の審議を経たうえで、取締役会において決定します。

- (1) 法令または公序良俗に反する行為をおこなった場合
- (2) 著しく企業価値を毀損させた場合
- (3) 上記1.(1)、(2)または2.(1)、(2)に定める項目を充足しないと認められる場合

【原則3-1(5)】(取締役候補者の選任の理由)

取締役候補者として選任した理由については、当社ホームページに掲載している第9期定時株主総会招集ご通知の「株主総会参考書類」14ページ～24ページに記載していますので、ご参照ください。

(第9期定時株主総会招集ご通知) <https://www.yokohamafg.co.jp/shareholder/stock/meeting/index.html>

【補充原則3-1】(サステナビリティについての取組み等)

1. サステナビリティについての取組み

当社グループは、地域社会のサステナビリティに関する全社的な基本方針として、「経営理念に基づき、持続的な企業価値の向上を実現し、本業を通じて社会的課題を解決するとともに、地域の一員として地域貢献活動に取り組むことにより、社会の持続的な発展に貢献していく」とのグループサステナビリティ方針を掲げています。

グループサステナビリティ方針に基づく具体的な取組みを推進するために、地域社会のサステナビリティをめぐる諸課題について、ステークホルダーにおける重要度と当社グループにおける優先度の観点から検証・議論し、取締役会における審議を経て、マテリアリティ(優先的に解決すべき重要課題)として特定しています。マテリアリティに基づいたリスクや機会を事業戦略に反映して事業を推進するとともに、ステークホルダーの皆さまとの価値協創を通して、地域社会の持続的な発展と当社グループの持続的な成長を実現していくことで、「地域に根ざし、ともに歩む存在」として選ばれるソリューション・カンパニーをめざしています。

また、当社グループでは、代表取締役社長を委員長とするグループサステナビリティ委員会において、サステナビリティに関する各取組方針や取組状況などを定期的に審議しており、審議内容は3か月に1回程度取締役会に報告され、取締役会がサステナビリティに関する取組みを監督する態勢としています。

2. 気候変動への対応

当社グループは、「環境の保全・保護」をマテリアリティ(優先的に解決すべき重要課題)の1つと認識しており、気候変動に伴う脱炭素社会への移行が事業に及ぼす影響を検証するとともに、それらのリスクと機会に対処すべく、気候変動への対応に係る戦略を策定し実行しています。

当社グループには、気候変動に関するリスクとして、脱炭素社会への移行に伴うリスク(移行リスク)と自然災害の激甚化や異常気象に伴う物理的な被害が生じるリスク(物理的リスク)の2つのリスクがあり、TCFDの提言に沿ったリスクの把握・評価に取り組んでいます。気候変動の影響を受けやすいと想定されるセクターに対してはシナリオ分析を実施し財務的影響を定量化しているほか、事業貸出を中心に投融資ポートフォリオにおけるGHG排出量を算定しています。

我が国における2050年カーボンニュートラルの実現に向けては、当社グループは金融機関として、投融資ポートフォリオにおけるGHG排出量ネットゼロの実現を通じて貢献していくことができると認識しており、GHG排出量の可視化や削減に向けた目標設定、削減のための取組みなど、お客さまの取組みフェーズに応じた最適なソリューションを提供することで、脱炭素に向けた取組みを支援していきます。

また、自らの事業活動における脱炭素に向けた取組みについては、地域社会の一員として、地域の脱炭素社会の実現に貢献するために、「2030年度までのカーボンニュートラル(Scope1,2)の実現」を目標とし、省エネルギーや自社契約電力の実質再生可能エネルギーへの切り替えなどに取り組んでいます。

これら気候変動に係るリスクおよび機会が自社の事業活動や収益等に与える影響等については、TCFDの開示フレームワークに沿って、統合報告書やホームページ等で情報を開示しています。

3. 人的資本等への投資等

当社グループは、従業員は経営理念の実現に不可欠で大切な「人財」であり、価値創造の源泉となる「資本」であるとの認識のもと、「人財」へ積極的に投資し、その価値を持続的に高めていくことで、地域社会の持続的な発展とともに当社グループ自身の持続的な成長をめざしています。また、従業員は重要な「ステークホルダー」であり、当社の経営理念では「従業員が誇りを持って働ける魅力ある会社であり続ける」ことを掲げています。

こうした考えのもと、長期的にめざす姿である「地域に根ざし、ともに歩む存在」として選ばれるソリューション・カンパニーの実現に向けて、人的資本の価値向上を目的とした基本方針である「グループ人財ポリシー」を制定するとともに、中長期的にめざす人財ポートフォリオの構築に向けて経営戦略と連動した「グループ人財戦略」を策定し、従業員一人ひとりの能力を高め、多様な人財が持てる能力を最大限に発揮し得る生産性の高い組織の構築、人的資本の価値最大化に向けた取組みを進めています。

「グループ人財戦略」は2027年度までを計画期間とし、「営業人員数」(Quantity)の増強と「一人あたりソリューション収益」(Quality)の強化をはかるとともに、その前提となる「会社の総合的魅力(従業員意識調査)」(Engagement)を向上させるべく、人的資本への投資強化をベースとした「成長意欲・挑戦意欲を大切に」「人づくり」、多様な人財がいきいきと活躍できる「組織づくり」、個々のWell-beingを起点にした「環境づくり」に取り組んでいます。

また、特許権や商標権などの知的財産については、グループ各社において所管部署等を定め管理・活用しており、当社が長期的にめざす姿への取組みを進めるなかで、知的財産の活用等を進めています。

上記取組みについては統合報告書やホームページ等で開示しています。

(サステナビリティについての取組み) <https://www.yokohamafg.co.jp/csr/index.html>

(気候変動への対応) <https://www.yokohamafg.co.jp/csr/ecofriendly/index.html>

(人的資本等への投資等) <https://www.yokohamafg.co.jp/shareholder/ir/disclosure/index.html>

【補充原則4-1】(経営陣に対する委任の範囲の概要)

取締役会は、取締役会規程等により取締役会決議事項の範囲を定め、経営会議・経営陣等に対する委任の範囲を明確化することで、経営計画やガバナンスに関する事項、リスク・コンプライアンスに係る基本方針等のグループの経営方針等の重要な意思決定をおこなうとともに、より実効性の高い経営の監督機能を担います。

【原則4-8】(独立社外取締役の有効な活用)

取締役会全体としての知識・経験・能力をバランスよく備えた構成とするとともに、社外の視点に基づく意見・提言を取り入れ、取締役会による実効性の高い経営監督機能を確保するため、当社グループから独立した立場にある社外取締役を取締役総数の3分の1以上選任します。現在、取締役9名のうち、独立性のある社外取締役を5名配置しています。

【原則4-9】(独立性判断基準)

社外取締役候補者の選任にあたっては、当社が上場する金融商品取引所の定める独立性の要件を充足するとともに、以下の「社外役員の独立性判断基準」を満たす者とします。

社外役員の独立性判断基準

当社またはグループ各社における社外取締役および社外監査役候補者は、原則として、現在または最近において以下のいずれの要件にも該当しない者とします。

- (1) A. 当社またはグループ各社を主要な取引先とする者もしくはその者が法人等である場合にはその業務執行者
B. 当社またはグループ各社の主要な取引先である者もしくはその者が法人等である場合にはその業務執行者
- (2) 当社またはグループ各社から、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、法律専門家等
- (3) 当社またはグループ各社を主要な取引先とするコンサルティング事務所、会計事務所、法律事務所等に所属する者等
- (4) 当社またはグループ各社から、多額の寄付等を受ける者もしくはその者が法人等である場合にはその業務執行者
- (5) 当社の主要株主、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者
- (6) 次に掲げる者(重要でない者は除く)の近親者
A. 上記(1)～(5)に該当する者
B. 当社またはグループ各社の取締役、監査役、執行役員および重要な使用人等

「最近」の定義

実質的に現在と同視できるような場合をいい、例えば、社外取締役または社外監査役として選任する株主総会の議案の内容が決定された時点において該当していた場合等を含む。

「主要な」の定義

直近事業年度の連結売上高(当社またはグループ各社の場合は連結業務粗利益)の1%以上を基準に判定する。

「法人等」の定義

法人以外の団体を含む。

「多額」の定義

過去3年平均で、年間1,000万円以上

「近親者」の定義

二親等内の親族

「重要でない者」の定義

「重要でない者」とは、会社の役員・部長クラスに従属する職階に属する者および会計事務所、法律事務所等に所属する者については公認会計士や弁護士に従属する職階に属する者などを含む。

【補充原則4-10】(委員会の独立性に関する考え方・権限・役割等)

本報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項[取締役関係] 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性・補足説明」をご参照ください。

【補充原則4-11】(取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方)

当社は、取締役会の独立性を確保し、その機能を公正かつ透明に発揮するため、当社グループから独立した立場にある社外取締役を取締役総数の3分の1以上選任するとともに、当社グループの業務に精通した社内取締役と社外における豊富な経験と知見を有する社外取締役を組み合わせ、取締役会が知識・経験・能力をバランスよく備えた構成となるよう、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成しています。当社が必要とする専門性・経験は、地域金融機関である子会社のビジネスモデルに照らし必要不可欠な「地域営業」、企業経営に当たり普遍的に求められる「企業経営・組織運営」、「法務・リスクマネジメント」、「財務・会計」、経営環境変化へ対応していくため、より高度な専門性を要する「国際・市場運用」、「IT・デジタル(DX)」、持続的な企業価値向上に向けて、環境分野や社会分野における課題を解決するための「サステナビリティ(環境・社会)」や、経営戦略と連動した人財戦略を推進し人的資本を最大化させるための「人的資本」であると考えています。取締役に加え執行役員を含めたスキルの組み合わせについては、当社ホームページに掲載している第9期定時株主総会招集ご通知の「株主総会参考書類」29ページおよび30ページに記載していますので、ご参照ください。

(第9期定時株主総会招集ご通知) <https://www.yokohamafg.co.jp/shareholder/stock/meeting/index.html>

【補充原則4-11】(取締役の兼任状況)

毎年、取締役の重要な兼職の状況は、当社の「株主総会招集ご通知」の「株主総会参考書類」もしくは添付書類「事業報告」において記載していますので、ご参照ください。

(株主総会招集ご通知) <https://www.yokohamafg.co.jp/shareholder/stock/meeting/index.html>

本報告書の更新日時点における社外取締役の重要な兼職の状況については、本報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項[取締役関係] 会社との関係(2)」にも記載していますので、ご参照ください。

【補充原則4-11】(取締役会全体の実効性についての分析・評価)

当社は、毎年、取締役会全体の実効性を分析・自己評価するとともに、その評価結果を踏まえ、取締役会のさらなる実効性向上に向けた取組課題や強化事項等を審議・共有することにより、継続的に取締役会の実効性向上をはかることとしています。

なお、取締役会の実効性評価に関する基本方針については、「コーポレートガバナンス基本方針」第22条に規定しています。

< 評価方法 >

当社の実効性評価においては、第三者の視点を活用する観点からアンケートとインタビューを実施し、その結果を集計・分析したうえで、自己評価を実施しています。2024年度における具体的な評価方法は以下のとおりです。

1. 取締役会の出席メンバーである取締役・監査役を対象に、客観性・透明性を確保するため、第三者機関によるアンケートを実施。アンケート項目は、取締役会の構成、取締役会の運営状況、取締役会における議論内容、取締役・監査役に対する支援体制等の39項目。
2. アンケート回答結果等への具体的な意見を確認・収集する観点から、各取締役・監査役にインタビューを実施。
3. 上記1および2の結果を集計・分析したうえで、取締役会において、取締役会が果たすべき役割・責務等に照らし取締役会全体として実効的であるかを審議・共有し、自己評価を実施。

< 2024年度の評価結果の概要等 >

2024年度については、取締役会が果たすべき役割・責務等に照らし、「1. 企業価値向上に向けた中長期の戦略に関する議論の充実」、「2. 取締役会運営の高度化・効率化」、「3. モニタリング機能の向上」および「4. ステークホルダーコミュニケーションの充実」を取組テーマに掲げ、取締役会の実効性向上に向けたさまざまな取り組みを進めました。こうした取り組みの結果、取締役会において、「2024年度についても引き続き、取締役会全体として総じて実効的である」との自己評価を実施、共有しました。

なお、取締役会において共有した取組テーマごとの自己評価やさらなる実効性向上に向けた取組課題・強化事項等の概要は以下のとおりです。

1. 企業価値向上に向けた中長期の戦略に関する議論の充実

次期中期経営計画の策定に向け、年間テーマとして、法人部門・個人部門のグランドデザイン、市場・国際各部門の取り組み、人材戦略・戦略投資・情報化戦略の方向性、および各関連会社の目指す方向性に関する議論を設定しました。定例会議以外の場でもミーティングを重ねることで議論の充実をはかり、ホームマーケットでの確固たる成長を実現するための2025年度から3か年の新中期経営計画の策定につなげました。2025年度に向けては、新中期経営計画の達成に向け、人的資本強化を基本とした重要な成長戦略の議論を充実させるとともに、引き続き部門別配賦資本の最適化と部門別リスク・リターン状況に向けた議論、市場環境変動を見据えた有価証券ポートフォリオの議論を深めていくことを確認しました。

2. 取締役会運営の高度化・効率化

当社と横浜銀行の取締役会一体運営や当社役員による東日本銀行役員会議へのオブザーバー参加などの取り組みにより役員間の情報ギャップの縮小がはかられ、取締役会における当社グループの深度ある理解と審議の充実につながっているほか、取締役会の事前説明を通じた論点整理等により取締役会における議論の質の向上と効率的な運営がはかられていることを確認しました。2025年度に向けては、取締役会における議論のさらなる活性化に向け、運営の効率化と審議時間確保のためグループ間での情報共有の浸透が必要であることを確認しました。

3. モニタリング機能の向上

中期経営計画の最終年度における達成に向けたフォローアップを実施し、総合予算の進捗状況についても、フォローアップを通じた機動的なリスクアベタイト・ステートメントの変更を実施するなど、金融政策の変更等もふまえた実効性のあるモニタリングが継続できていることを確認しました。2025年度に向けては、監査等委員会設置会社への移行もふまえた当社主導による監督機能の発揮に向け、グループガバナンスの強化をはかることを確認しました。

4. ステークホルダーコミュニケーションの充実

株主との建設的対話と情報開示の拡充や、株主以外のステークホルダーとの適切な協働に向けた取り組みについて、機関投資家を対象とした決算説明会やIR Day（経営戦略説明会）等の情報開示の充実をはかるとともに、経営陣と従業員との対話を目的としたタウンミーティングの開催を継続するなど、ステークホルダーコミュニケーションの充実に向けた体制整備がおこなわれていることを確認しました。2025年度に向けては、継続的な投資家とのコミュニケーションの充実をはかり、その内容を共有すること、また、社外役員と従業員との対話の機会を充実させていくことの重要性を確認しました。

2025年度については、2024年度の評価を通じて得られた課題をもとに、今後のモニタリングモデルへの段階的な移行へに向けた監督機能強化および当社グループの持続的成長の促進と中長期的な企業価値の向上に向けて、取締役会のさらなる実効性向上に取り組んでいきます。

【補充原則4-14】（取締役に対するトレーニング方針）

1. 社内役員

当社は、取締役をはじめとした役員等がその役割・責務等を果たせるよう、知識・情報を取得・更新する機会および外部専門家の助言を得る機会（以下、情報提供機会等）を提供します。新任取締役向けには、会社法および関連法令やコーポレート・ガバナンスに関する事項等、取締役に期待される役割、義務と責任を果たすために必要な知識を習得できる機会を提供しています。

2024年度は、取締役および執行役員向けに、マクロ・マーケット動向、デジタル・IT、サステナビリティおよびオープンイノベーションを中心テーマとして、20回の情報提供機会等を設けました。

2. 社外役員

当社は、社外役員がその役割・責務等を果たせるよう、就任時には当社グループの経営理念、経営方針、経営計画および事業構造等に関する知識・情報を習得する機会を提供します。就任後は、上記1に記載の情報提供機会等に加え、グループ銀行の業務や営業現場の理解を深めるための営業店視察の機会やマーケットから寄せられる意見・提言に対する認識を深めるための株主・アナリスト等との対話の機会を提供します。

【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および取組に関する方針）

以下の方針を定め、株主との建設的な対話に前向きに取り組めます。

1. 株主との対話

国内外の機関投資家、大株主、およびアナリスト向けには、決算説明会や四半期決算説明会、経営戦略説明会IR Day、個別ミーティングを通じて、業績や経営戦略の説明をおこなうとともに積極的な意見交換に努めます。さらに、個人投資家を含む少数株主に対しても説明会等の各種IRイベントを通じて積極的な対話に努めます。また、株主からの対話の申込みに対しては、代表取締役を責任者として、積極的に機会の提供をはかるとともに、社外取締役を含めた代表取締役以外の役員も対話に参加します。

< 2024年度活動実績一覧 >

投資家・株主との対話のおもな対応者と活動実績

・代表取締役社長：株主総会、決算説明会（2回）、IR Day（2回）、国内・海外機関投資家等との対話（39社、スモールMTG含む）、個人投資家向け説明会（1回）

・代表取締役：株主総会、決算説明会（2回）、四半期決算説明会（2回）、IR Day（2回）、国内・海外機関投資家等との対話（IR、93社）

・経営企画部コーポレートコミュニケーション推進室（IR担当部署）：国内・海外機関投資家等との対話（IR、180社）、株主等との対話（SR、18社）

< 対話をおこなった機関投資家・株主、アナリストの概要（社数等は延べ数、アクティブまたはパッシブの別は当社の認識） >

（1）国内（235社）

A. アクティブ/パッシブ等の別

「アクティブ:127社」、「パッシブ:57社」、「セルサイド:45社」、「政策保有先:6社」

B. 対応者の担当分野

「ファンドマネージャー・アナリスト:234名」、「ESG担当・議決権行使担当:27名」

(2) 海外(111社)

A. アクティブ/パッシブ等の別

「アクティブ:111社」

B. 対応者の担当分野

「ファンドマネージャー・アナリスト:138名」

対話のおもなテーマや関心事項等は、当社ホームページおよび統合報告書(ディスクロージャー誌)に記載していますので、ご参照ください。

(ステークホルダーエンゲージメント) <https://www.yokohamafg.co.jp/csr/engagements/index.html>

(統合報告書) <https://www.yokohamafg.co.jp/shareholder/ir/disclosure/index.html>

2. 建設的な対話を促進するための体制

経営企画部を株主からの対話の申込み窓口とし、経営企画部が営業部門やリスク管理部門と連携することにより、各種の経営情報を収集、分析し、適切な形で株主へ提供する体制を構築しています。

3. 個別の対話以外の対話手段の充実

株主との対話の一環として、当社ホームページおよび統合報告書(ディスクロージャー誌)などにより、分かりやすい情報開示に努めます。

4. 株主意見のフィードバック

株主や投資家との対話の中で寄せられた意見や要望は、取締役会および経営陣へ適時適切に報告します。なお、2024年度は、7月と1月の取締役会で報告しました。また、週次でIR担当部署から取締役および執行役員にレポート形式でフィードバックしています。

5. インサイダー情報の管理

重要な会社情報を適切に管理し、インサイダー取引の未然防止をはかるための社内規程を定め、周知徹底します。また、株主への公平性を確保するため、各四半期の決算日から決算発表日までの期間中は、業績の見通しに関する質問の受付やコメントを差し控えます。

【原則5-2】(経営戦略や経営計画の策定・公表)

当社グループは、お客さまに信頼され、地域にとってなくてはならない金融グループとして、長期的にめざす姿「地域に根ざし、ともに歩む存在」として選ばれるソリューション・カンパニーの実現に向けた持続的な企業価値向上をめざしており、長期的には資本コストを上回るROEの実現を目標に掲げています。

2024年度のROEは6.4%と、当社が認識する株主資本コスト(CAPMや株式益回りによる推計値)6.0~9.0%程度の下限に近い水準にとどまっており、株主資本コストを上回るROEを実現していくことが当社の企業価値向上において不可欠と認識しています。そのため、新たに策定した中期経営計画においては、最終年度である2027年度にROE9.0%超の達成をめざしています。

【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(アップデート) |
|--------------------------|----------------|
| 英文開示の有無 | 有り |
| アップデート日付 更新 | 2025年11月21日 |

該当項目に関する説明 更新

当社グループは、企業価値向上に向けて資本コストを上回るROEの実現を目指し、「ROE向上」と「株主資本コストの抑制」を2つの柱としたロジックツリーを策定・公表しています。当社が認識する資本コストは6~9%であり、中期経営計画では2027年度の目標指標(政策金利0.75%(2026年4月以降))としてROEを9.0%超と設定しています。

「ROE向上」に向けては、ソリューションビジネスの深化・拡大に特に注力し、RORA改善を意識した質の高いアセットの拡大を目指すとともに、戦略的投資や株主還元の充実など資本の最適配分を通じた財務レバレッジコントロールを進めています。

また、「株主資本コストの抑制」に向けては、人財投資による人的資本の強化や業務改革による生産性向上、グループガバナンスの高度化などを通じて、事業リスクの低減と企業の期待成長率の向上に取り組んでいます。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応の概要は以下に記載していますので、ご参照ください。

(IRプレゼンテーション資料) <https://www.yokohamafg.co.jp/shareholder/ir/presentation/index.html>

・インフォメーションミーティング(2025年度決中間決算および企業価値向上に向けた取り組み)29ページ~45ページ(2025年11月21日)

(2025年版統合報告書(ディスクロージャー誌)) <https://www.yokohamafg.co.jp/shareholder/ir/disclosure/index.html>

・財務担当取締役メッセージ 13ページ~18ページ

・企業価値向上に向けた取り組み 41ページ~114ページ

2. 資本構成

| | |
|-----------|-------|
| 外国人株式保有比率 | 30%以上 |
|-----------|-------|

【大株主の状況】

| 氏名又は名称 | 所有株式数(株) | 割合(%) |
|--|-------------|-------|
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 184,731,900 | 16.14 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 81,057,200 | 7.08 |
| みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 明治安田生命保険口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行 | 36,494,000 | 3.19 |
| 明治安田生命保険相互会社 | 30,061,626 | 2.62 |
| STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001 (常任代理人 株式会社みずほ銀行 決済営業部) | 25,955,527 | 2.26 |
| 日本生命保険相互会社 | 24,578,648 | 2.14 |
| STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234 (常任代理人 株式会社みずほ銀行 決済営業部) | 22,134,891 | 1.93 |
| JPMorgan証券株式会社 | 20,777,812 | 1.81 |
| JP MORGAN CHASE BANK 385781 (常任代理人 株式会社みずほ銀行 決済営業部) | 15,439,519 | 1.34 |
| 住友生命保険相互会社 | 14,770,277 | 1.29 |

| | |
|-----------------|----|
| 支配株主(親会社を除く)の有無 | |
| 親会社の有無 | なし |

補足説明

上記は2025年3月31日現在の状況です。

1. 2023年10月4日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、ブラックロック・ジャパン株式会社他共同保有者7名が2023年9月29日現在で以下の株式を保有している旨が記載されていますが、当社としては2025年3月31日現在における実質所有株式数が確認できませんので、上記大株主の状況には含めていません。

なお、大量保有報告書の内容は以下のとおりです。

大量保有者名 ブラックロック・ジャパン株式会社(他共同保有者7名)

保有株券等の数 76,850,600株(共同保有者分を含む)

株券等保有割合 6.53%

2. 2023年6月6日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、三井住友信託銀行株式会社他共同保有者2名が2023年5月31日現在で以下の株式を保有している旨が記載されていますが、当社としては2025年3月31日現在における実質所有株式数が確認できませんので、上記大株主の状況には含めていません。

なお、大量保有報告書の内容は以下のとおりです。

大量保有者名 三井住友信託銀行株式会社(他共同保有者2名)

保有株券等の数 60,815,217株(共同保有者分を含む)

株券等保有割合 5.16%

3. 2024年4月19日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、シルチェスター・インターナショナル・インベスターズ・エルエルピーが2024年4月18日現在で以下の株式を保有している旨が記載されていますが、当社としては2025年3月31日現在における実質所有株式数が確認できませんので、上記大株主の状況には含めていません。

なお、大量保有報告書の内容は以下のとおりです。

大量保有者名 シルチェスター・インターナショナル・インベスターズ・エルエルピー

保有株券等の数 51,002,900株

株券等保有割合 4.37%

4. 2020年8月6日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、野村アセットマネジメント株式会社が2020年7月31日現在で以下の株式を保有している旨が記載されていますが、当社としては2025年3月31日現在における実質所有株式数が確認できませんので、上記大株主の状況には含めていません。

なお、大量保有報告書の内容は以下のとおりです。

大量保有者名 野村アセットマネジメント株式会社

保有株券等の数 60,551,400株

株券等保有割合 5.01%

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 | 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うる特別な事情

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 | 監査等委員会設置会社 |
|------|------------|

【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 | 社長 |
| 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 |

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 | 監査等 委員 | 独立 役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|-------|-----------|----------|--|--|
| 秋吉 満 | | | < 重要な兼職の状況 > 株式会社INPEX 社外監査役 | < 社外取締役として選任した理由 > 丸紅株式会社代表取締役副社長執行役員、みずほ丸紅リース株式会社代表取締役社長を歴任されるなど、企業経営者としての豊富な経験を有するとともに、丸紅株式会社では財務部門のほかIT部門や法務部門およびCSR・環境部門等に携わるなど、幅広い知見を有しており、引き続き当社グループの持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上をはかる観点から、当社の経営を監督し、取締役および経営陣に対して適時適切に意見・提言をいただくことを期待し、社外取締役に選任しています。 < 独立役員として指定した理由 > 東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしています。なお、同氏は、2018年6月まで丸紅株式会社の取締役特別顧問を、2022年3月までみずほ丸紅リース株式会社の代表取締役社長をそれぞれ務めています。が、丸紅株式会社およびみずほ丸紅リース株式会社各社と、当社およびグループ各社との間における2024年度の取引額は、同社連結売上高および当社連結業務粗利益の1%未満であることから、独立性に影響を与えるものではありません。 上記を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。 |
| 依田 真美 | | | < 重要な兼職の状況 > 相模女子大学学芸学部英語文化コミュニケーション学科 特任教授 相模女子大学大学院社会起業研究科 特任教授 株式会社横浜銀行 取締役(非業務執行) | < 社外取締役として選任した理由 > 長年、スタンダード・アンド・プアーズ・インターナショナルLLCで事業会社等に関する格付・調査業務に携わられ、現在は経営学の専門家として相模女子大学や同大学院で教鞭を執られるなど、経営・組織開発のほかりスクマネジメント、財務・会計やサステナビリティ等の高度な専門知識と幅広い知見を有しており、引き続き当社グループの持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上をはかる観点から、当社の経営を監督し、取締役および経営陣に対して適時適切に意見・提言をいただくことを期待し、社外取締役に選任しています。 < 独立役員として指定した理由 > 東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしています。 上記を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。 |

| | | | | |
|--------|--|--|---|--|
| 石井 茂 | | | <p>< 重要な兼職の状況 > 住友生命保険相互会社 社外取締役 株式会社横浜銀行 取締役 (非業務執行)</p> | <p>< 社外取締役として選任した理由 > 山一證券株式会社を経て、ソニー銀行株式会社およびソニーフィナンシャルホールディングス株式会社の代表取締役社長等を歴任されるなど、企業経営者および金融やDXの専門家としての豊富な経験と幅広い知見を有しています。こうした知見・経験を活かすことにより、当社グループの持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上をはかる観点から、当社の経営を監督し、取締役および経営陣に対して適時適切に意見・提言をいただくことを期待し、社外取締役に選任しています。</p> <p>< 独立役員として指定した理由 > 東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしています。なお、同氏は、2020年6月までソニーフィナンシャルホールディングス株式会社の代表取締役社長、ソニーフィナンシャルベンチャーズ株式会社の代表取締役社長、ソニー生命保険株式会社の取締役、ソニー損害保険株式会社の取締役、ソニー銀行株式会社の取締役を務めていますが、各社と当社およびグループ各社との間における2024年度の取引額は、同社連結売上高および当社連結業務粗利益の1%未満であることから、独立性に影響を与えるものではありません。上記を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。</p> |
| 野口 真有美 | | | <p>< 重要な兼職の状況 > 野口公認会計士事務所 所長 株式会社脱炭素化支援機構 社外監査役 株式会社JSP 社外監査役 西華産業株式会社 社外取締役</p> | <p>< 社外取締役として選任した理由 > 長年、公認会計士事務所の所長を務められているほか、監査法人における監査実務の経験を有するなど、財務・会計の専門家としての豊富な経験と幅広い知見を有しています。また、サステナビリティに関する豊富な経験と幅広い知識を有しています。こうした経験や知見を活かすことにより、当社グループの健全で持続的な成長を促し中長期的な企業価値向上をはかる観点から当社の経営を監督し、取締役および経営陣に対して適時適切に意見・提言をいただくことを期待するとともに、中立・独立の立場から適時適切に監査意見の形成および表明をおこない得る人物と判断し、監査等委員である社外取締役に選任しています。</p> <p>< 独立役員として指定した理由 > 東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしています。なお、同氏は、現在野口公認会計士事務所の所長を務めていますが、同事務所と当社およびグループ各社との間における取引はないこと等から、独立性に影響を与えるものではありません。上記を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。</p> |

| | | | | |
|-------|--|--|---|--|
| 鈴木 良和 | | | <p>< 重要な兼職の状況 > シティユーワ法律事務所 パートナー 株式会社ゼロ 社外監査役 株式会社Robot Home 社外取締役(監査等委員)</p> | <p>< 社外取締役として選任した理由 > 長年にわたり弁護士として企業法務に深く関わるなど、法律の専門家としての豊富な経験と幅広い知見を有しており、当社グループの健全で持続的な成長を促し中長期的な企業価値向上をはかる観点から当社の経営を監督し、取締役および経営陣に対して適時適切に意見・提言をいただくことを期待するとともに、中立・独立の立場から適時適切に監査意見の形成および表明をおこない得る人物と判断し、監査等委員である社外取締役に選任しています。</p> <p>< 独立役員として指定した理由 > 東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしています。なお、同氏は、現在シティユーワ法律事務所のパートナーを務めておりますが、同事務所と当社およびグループ各社との間における取引はないこと等から、独立性に影響を与えるものではありません。上記を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。</p> |
|-------|--|--|---|--|

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

| | 全委員(名) | 常勤委員(名) | 社内取締役(名) | 社外取締役(名) | 委員長(議長) |
|--------|--------|---------|----------|----------|---------|
| 監査等委員会 | 3 | 1 | 1 | 2 | 社内取締役 |

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

取締役会は、監査等委員会の職務について効率的および実効性を高めるため、監査等委員会室を設置し、監査等委員会の指示に従ってその職務を遂行する専属の職員を配置し、監査等委員会の監査業務を補助させます。監査等委員会は、監査等委員会室に属する職員の人事異動、人財評価等について、事前に報告を受け、意見を付すことができます。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人、内部監査部門と緊密に連携し、実効的な監査をおこないます。

会計監査人との連携：監査等委員会または同委員会が選定する監査等委員は、会計監査人と定例的および必要に応じて会合を設け、監査計画および監査結果、システムレビュー結果、営業店往査結果、自己査定結果および有価証券報告書・内部統制報告書監査結果等について報告を受け、意見交換をおこないます。

内部監査部門との連携：監査等委員会または同委員会が選定する監査等委員は、内部監査基本計画について内部監査部門長から報告を受け、取締役会の決定に先立って同意決議を行います。また、内部監査部門と定例的および必要に応じて会合を設け、監査結果等について報告を受け、意見交換をおこないます。加えて、監査等委員会は、必要に応じて、内部監査部門に調査を指示し、調査結果の報告を受けます。

【任意の委員会】

| | |
|----------------------------|----|
| 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 | 報酬・人事委員会 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 社外取締役 |
| 報酬委員会に相当する任意の委員会 | 報酬・人事委員会 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 社外取締役 |

補足説明

取締役・執行役員（以下、「役員」という。）の報酬・人事の客観性・透明性を確保することを目的に、任意の仕組みとして、社外取締役のみで構成する報酬・人事委員会を設置しています。なお、報酬・人事委員会は指名委員会および報酬委員会の双方の機能を担っています。

（報酬・人事委員会の概要）

構成・独立性：取締役会の決議によって選定された社外取締役（以下、「委員」という。）のみで構成。
なお、報酬・人事委員会の独立性を確保するため、委員は全員独立社外取締役です。
当委員会の委員長は、委員の互選により選出され、議長の任にあたります。当委員会は、原則として、社長が説明をおこない、必要に応じて、委員長の指名する委員以外の者を出席させ、その報告または意見を聞くことができます。

権限・役割：当社および子会社の役員の報酬ならびに人事について決議・審議をおこないます。
1. 当社および子会社の役員の報酬
（1）決議事項
・当社および子会社の役位別報酬テーブルの内容
・当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）および執行役員の個人別の報酬額
・当社および子会社の業績に連動する報酬の額
・当社および子会社の中長期インセンティブ報酬の業績目標達成の評価
（2）審議事項
・当社および子会社の役員報酬に関する制度の設置・改廃
・当社の業務執行取締役および執行役員の業績評価
・当社の監査等委員である取締役の個人別の報酬額
（3）報告事項
・子会社の業務執行取締役および執行役員の業績評価
・子会社の取締役および執行役員の個人別の報酬額
2. 当社および子会社の役員人事
（1）審議事項
・当社の取締役候補者の選任および取締役の解任、役付取締役、代表取締役および社長執行役員の選定および解職
・子会社の頭取の選定および解職

委員の氏名：（議長）秋吉満（社外取締役）、依田真美（社外取締役）、石井茂（社外取締役）

開催頻度：必要に応じて随時

事務局：経営企画部秘書室

（2024年度の活動状況）

開催頻度：12回（書面開催を除く）

出席状況：秋吉満（社外取締役）12回、山田能伸（社外取締役）9回、依田真美（社外取締役）12回

おもな審議事項：

1. 報酬に関する事項
- ・当社および子会社の役員の報酬に関する制度の設置・改廃
 - ・当社および子会社の役位別報酬テーブルの内容
 - ・当社および子会社の業績に連動する報酬の額
 - ・当社および子会社の業務執行取締役および執行役員の評価
2. 人事に関する事項
- ・当社の取締役候補者の選任および取締役の解任
 - ・役付取締役、代表取締役等の選定および解職
 - ・子会社の頭取の選定および解職等
 - ・サクセッションプランの運用および運用状況

【独立役員関係】

| | |
|---------|----|
| 独立役員の人数 | 5名 |
|---------|----|

| |
|---------------|
| その他独立役員に関する事項 |
|---------------|

独立役員の資格を充たす社外役員5名全員を独立役員に指定しています。なお、「会社との関係」の記載に関し、取引については、本報告書「1. 基本的な考え方【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】の【原則4-9】（独立性判断基準）」に記載の「社外役員の独立性判断基準」を満たす場合は軽微基準の範囲内として記載を省略します。

【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 | 業績連動報酬制度の導入 |
|---------------------------|-------------|

| |
|--------------|
| 該当項目に関する補足説明 |
|--------------|

取締役（監査等委員である取締役・社外取締役を除く。）および当社と委任契約を締結している執行役員に対し、株主と利害を共有し、当社グループ全体の持続的な成長を促進し、中長期的な企業価値向上に対するインセンティブを高めることを目的に、信託を活用した株式報酬制度を導入しています。
株式報酬制度の内容については、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しています。

| | |
|-----------------|--|
| ストックオプションの付与対象者 | |
|-----------------|--|

| |
|--------------|
| 該当項目に関する補足説明 |
|--------------|

【取締役報酬関係】

| | |
|-----------------|---------------|
| （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 |
|--------------|

2024年度における役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数は以下のとおりです。
【取締役（社外取締役を除く）】：報酬等の総額159百万円 対象となる役員の員数5名
＜内訳＞基本報酬91百万円、短期業績連動報酬24百万円、株式報酬43百万円（うち信託 12百万円、信託 31百万円）
【監査役（社外監査役を除く）】：報酬等の総額36百万円 対象となる役員の員数2名
＜内訳＞基本報酬36百万円、短期業績連動報酬 -、株式報酬 -
【社外役員】：報酬等の総額59百万円 対象となる役員の員数6名
＜内訳＞基本報酬59百万円、短期業績連動報酬 -、株式報酬 -
（ ）1. 記載金額は、単位未満を切り捨てて表示しています。
2. 短期業績連動報酬は、2024年度中に会計上費用計上された金額を記載しています。
3. 株式報酬は、信託を活用した株式報酬制度に基づき、2024年度に付与された株式交付ポイントに関する費用を記載しています。

なお、当社の子会社の報酬を反映した連結報酬等の総額は以下のとおりです。
【取締役（社外取締役を除く）】：報酬等の総額293百万円 対象となる役員の員数5名
＜内訳＞基本報酬167百万円、短期業績連動報酬45百万円、株式報酬80百万円（うち信託 22百万円、信託 57百万円）
【監査役（社外監査役を除く）】：報酬等の総額52百万円 対象となる役員の員数2名
＜内訳＞基本報酬52百万円、短期業績連動報酬 -、株式報酬 -
【社外役員】：報酬等の総額65百万円 対象となる役員の員数6名
＜内訳＞基本報酬65百万円、短期業績連動報酬 -、株式報酬 -

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. 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針

当社は、取締役会決議により取締役（監査等委員である取締役を除く。以下本項において同じ。）の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針（以下、「本方針」という。）を定めており、その内容の概要は以下のとおりです。なお、本方針の決定にあたっては、社外取締役のみで構成する報酬・人事委員会の審議を経ています。

（1）基本方針

・取締役の報酬等は、当社グループの持続的な成長の促進および中長期的な企業価値の向上をはかるうえで、過度なリスクテイクを抑制しつつ、適切なインセンティブとして機能する報酬体系とします。
・報酬構成、報酬構成割合、報酬水準については、外部調査機関による役員報酬データや客観的な調査データ等をもとに、当社の業績・業態と類似する企業群等をベンチマークとして、定期的に比較・検証をおこない決定します。

（2）報酬構成および内容

[取締役（非業務執行取締役・社外取締役を除く）]

A. 報酬構成

・「基本報酬（固定）」、「短期業績連動報酬（業績連動）」、「株式報酬（信託：業績非連動、信託：業績連動）」の構成としています。
・「基本報酬」の額、「短期業績連動報酬」および「株式報酬」の標準額については、役位別にその金額を定め、各報酬の構成割合について、取締役は「基本報酬」50%、「短期業績連動報酬」20%、「株式報酬」30%とします（短期業績連動報酬および株式報酬が標準額支給の場合）。（なお、執行役員は「基本報酬」60%、「短期業績連動報酬」20%、「株式報酬」20%とします。）

B. 各報酬等の内容

（a）基本報酬

・「基本報酬」は、役割や責任に応じて月次で金銭を支給します。

（b）短期業績連動報酬

・「短期業績連動報酬」は、単年度の会社業績および個人業績に基づく評価に応じて年次で金銭を支給します。
・会社業績を評価する指標は、本業の収益力を示す「実質業務純益（当社グループの銀行合算）」および最終的な経営成績である「親会社株主に帰属する当期純利益」とし、会社業績の評価に応じて役位別の基準額を決定します。役位別の基準額は、役位別の標準額に対し0%～150%の範囲で変動します。
・個人業績については、期初に設定する目標（担当部門の予算達成・各施策の展開状況・リスク管理体制の整備など、担当部門等に基づき個人別に5項目程度を設定）に対する達成度等を踏まえ評価し、個人の評価に応じて支給額は役位別の基準額の70%～130%の範囲で変動します。
なお、最終的な会社業績および個人業績に基づく評価は、報酬・人事委員会の審議を経たうえで決定します。

（c）株式報酬

・「株式報酬」は、信託を活用し当社株式および当社株式の換価処分金相当額の金銭（以下、「当社株式等」という。）を交付および給付（以下、「交付等」という。）します。信託は、以下のとおり、「信託」および「信託」の2種類を設定しています。
・役員の職務に関し、当社と役員との間の委任契約等に反する重大な違反があった場合、急激な業績悪化や企業価値を毀損するような重大事故、不祥事等が発生した場合については、当該対象者に対して、付与されていた株式交付ポイントの没収（マルス）もしくは当社株式等の交付等の返還（クローバック）または賠償を請求することができます。

当社は、「株式取得・保有ガイドライン」を定め、当社および子会社の取締役等に株主目線での経営を意識させるため、当社普通株式等の一定数の株式取得・保有を促しています。

（株式取得・保有ガイドライン） <https://www.yokohamafg.co.jp/company/base/governance/guideline/index.html>

（ア）信託

・役位別の標準額に相当する当社株式を毎月積み立て、年度末まで繰り延べて、当社株式の交付をおこないます。ただし、当該株式については、各役員に対し退任までの譲渡制限の対象とします。

（イ）信託

・役位別の標準額に相当する当社株式等を毎月積み立て、中期経営計画終了後まで繰り延べて、業績連動係数を反映した額に相当する当社株式等の交付等をおこないます。
・業績連動係数は、「財務指標」、「非財務指標」、「株価指標」をもとに、それぞれ達成度等に応じて0%～200%の範囲で変動します。
「財務指標」と「非財務指標」の評価係数は、中期経営計画の目標達成へのインセンティブを高めるため、中期経営計画における重要な目標指標等とし、「株価指標」の評価係数は、相対TSRとします。最終的な業績連動係数は、各種リスクへの対応などの定性事項を踏まえ、報酬・人事委員会が決定します。

2026年3月31日で終了する事業年度から2028年3月31日で終了する事業年度までの3事業年度における各指標は以下のとおりです。

< 財務指標 >

ROE（連結・東証基準）

親会社株主に帰属する当期純利益

普通株式等Tier1比率

< 非財務指標 >

（内部）

自社のGHG排出量削減率（累計）

サステナブルファイナンス（累計）

会社の総合的魅力（従業員意識調査）

女性管理役職者比率

地域社会の課題解決への取組件数

（外部）

CDP（気候変動）

S&P/JPXカーボンエフィシエント指数

MSCI女性活躍指数

MSCI ESG RATING

FTSE ESG RATING

< 株価指数 >

【非業務執行取締役・社外取締役】

A. 報酬構成

・業務執行の監督をおこなう役割を踏まえ、業績連動性のある報酬制度とはせず、「基本報酬(固定)」のみとしています。

B. 報酬の内容

・「基本報酬」は、役割や責任に応じて月次で金銭を支給します。

2. 監査等委員である取締役の報酬等の内容

監査等委員である取締役の報酬等の内容は、監査等委員である取締役の協議により決定しており、その内容は以下のとおりです。

(1) 報酬構成

・監査等委員である取締役の中立性および独立性を確保する観点から、業績連動性のある報酬制度とはせず、「基本報酬(固定)」のみとしています。

(2) 報酬の内容

・「基本報酬」は、役割や責任に応じて月次で金銭を支給します。

3. 取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容の決定については、役員の報酬等の客観性、透明性、公平性を高めるため、株主総会の決議により決定した限度額の範囲内で、社外取締役のみで構成する報酬・人事委員会に一任します。当該手続きを経て取締役の個人別の報酬等の内容が決定されていることから、取締役会はその内容が本方針に沿うものであると判断しています。

4. 株主総会の決議年月日および当該決議の内容等

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等のうち金銭報酬である「基本報酬」および「短期業績連動報酬」の額は年額410百万円以内(うち社外取締役分は年額50百万円以内)、監査等委員である取締役の報酬等の額は年額100百万円以内として、それぞれ2025年6月20日開催の第9期定時株主総会にてご承認をいただいています。当該株主総会終了時点の取締役(監査等委員である取締役を除く。)は6名(うち、社外取締役3名)、監査等委員である取締役は3名(うち、社外取締役2名)となります。また、金銭報酬とは別枠として、取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)の「株式報酬」は当社と委任契約を締結している執行役員を含め3事業年度を対象に、当社が拠出する金銭の上限を合計630百万円(信託 が150百万円、信託 が480百万円)、当社が1事業年度に付与するポイント数(当社株式数)の上限を298,000ポイント(信託 が71,000ポイント、信託 が227,000ポイント)として、2025年6月20日開催の第9期定時株主総会にてご承認をいただいています。当該株主総会終了時点の本制度の対象となる取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)は3名、当社と委任契約を締結している執行役員は9名です。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役を含む取締役へのサポート体制は以下のとおりです。

- ・取締役が会社の情報を適時適切に入手できるよう、経営企画部に担当職員を配置し、取締役による情報入手をサポートします。
- ・監査等委員会の監査が実効的におこなわれるよう、監査等委員会室に専属の職員を配置し、監査等委員会の監査をサポートします。
- ・取締役会の審議の充実化に向けて、社外取締役に対して、取締役会の審議事項の事前説明をおこないます。
- ・社外取締役と代表取締役、内部監査部門ならびに会計監査人との間における連携を確保するとともに、社外取締役とグループ各社の役員等との交流をはかります。

【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 |
|-------|---------------|---------------------|---------------------------|-----------|----|
| 平澤 貞昭 | 株式会社横浜銀行 名誉顧問 | 社会貢献・経済界等のための実際的な活動 | 非常勤・報酬無 | 2008/6/24 | 1年 |
| 寺澤 辰麿 | 株式会社横浜銀行 名誉顧問 | 社会貢献・経済界等のための実際的な活動 | 非常勤・報酬無 | 2018/6/19 | 1年 |
| 川村 健一 | 株式会社横浜銀行 顧問 | 社会貢献・経済界等のための実際的な活動 | 非常勤・報酬有 | 2020/3/31 | 1年 |

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 3 名

その他の事項

- ・当社には、相談役・顧問制度はございません。
- ・上記は株式会社横浜銀行の頭取経験者が同行の相談役・顧問等に就任している状況について記載しています。なお、株式会社東日本銀行においては、同行の頭取経験者で相談役・顧問等に就任している者はいません。
- ・社会貢献・経済界等のための実際的な活動をおこなっている者のうち、頭取経験者等を特別顧問または顧問とすることができます。なお、株式会社横浜銀行においては、特別顧問を退任した者について名誉顧問とすることができます。

- ・任期は1年以内とし、重任を妨げないものとしますが、特別顧問および顧問の在任期間は原則として最長6年間とし、70歳達齢月を超えないものとします。
- ・名誉顧問、特別顧問および顧問は経営のいかなる意思決定にも関与していません。
- ・名誉顧問、特別顧問および顧問の委嘱・報酬等の客観性・透明性を高めるために、その委嘱等については、社外取締役が関与することとしています。
- ・社長等退任日には、当社の社長、株式会社横浜銀行の頭取または会長の最終の退任日を記載しています。

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)

経営上の意思決定、執行および監督に係るおもな経営管理組織は、以下のとおりです。

(1) 取締役会および取締役

- ・取締役会は、取締役会規程等により取締役会決議事項の範囲を定め、経営会議・経営陣等に対する委任の範囲を明確化することで、経営計画や、ガバナンスに関する事項、リスク・コンプライアンスに係る基本方針等のグループの経営方針等の重要な意思決定をおこなうとともに、より実効性の高い経営の監督機能を担います。
- ・取締役会の機能を最も効果的かつ効率的に発揮するとともに、取締役会の活性化をはかる観点から、定款において取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数を7名以内、監査等委員である取締役の員数を3名と定め、当社グループの業務に精通した社内取締役と社外における豊富な経験と知見を有する複数の社外取締役を組み合わせ、取締役会全体としての知識・経験・能力をバランスよく備えた構成となるよう専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成します。現在、取締役9名(男性7名・女性2名)のうち、独立性のある社外取締役を5名配置しています。なお、取締役会の構成員は以下のとおりです。

| | |
|---------------|-----------|
| 代表取締役社長 | 片岡 達也(議長) |
| 代表取締役 | 小野寺 伸夫 |
| 取締役 | 勝田 道文 |
| 取締役(社外) | 秋吉 満 |
| 取締役(社外) | 依田 真美 |
| 取締役(社外) | 石井 茂 |
| 取締役(監査等委員・常勤) | 前原 和弘 |
| 取締役(監査等委員・社外) | 野口 真有美 |
| 取締役(監査等委員・社外) | 鈴木 良和 |

秋吉満氏を筆頭独立社外取締役として選定しています。

(2) 監査等委員会

- ・監査等委員会は、監査等委員会規程等により監査等委員会の職務の範囲を定め、監査に関する重要な事項について報告を受け、協議または決議をおこないます。監査等委員会は、監査方針および監査計画に基づき、内部監査部門および内部統制部門ならびに会計監査人等と緊密な連携をはかるなど、当社の内部統制システム等を活用した組織的、実効的かつ効率的な監査を実施しています。また、監査等委員会は、業務執行者に対する監督機能として、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の選解任等および報酬等についての意見の決定をおこないます。
- ・監査の実効性を確保する観点から、定款において監査等委員の員数を3名と定め、そのうち過半数を社外取締役で構成しています。現在、監査等委員3名(男性2名・女性1名)のうち、2名は独立性のある社外取締役です。なお、監査等委員会の構成員は以下のとおりです。

| | |
|-----------|-----------|
| 監査等委員(常勤) | 前原 和弘(議長) |
| 監査等委員(社外) | 野口 真有美 |
| 監査等委員(社外) | 鈴木 良和 |

(3) 経営会議

- ・取締役会の下に、代表取締役、取締役等によって構成する経営会議を設置しています。
- ・経営会議は、取締役会で決定した基本方針や経営計画に基づき、業務執行上重要な事項や、グループで機動的な業務執行をおこなうための戦略等の協議または決定をおこなうほか、必要に応じて取締役会決議事項の予備的討議等をおこないます。なお、経営会議の構成員は以下のとおりです。また、常勤の監査等委員も出席しています。

| | |
|---------|-----------|
| 代表取締役社長 | 片岡 達也(議長) |
| 代表取締役 | 小野寺 伸夫 |
| 取締役 | 勝田 道文 |

また、当社グループの業務執行に関する重要な事項については、以下の各会議を経営会議の中に組み込み、それぞれの所管事項を集中審議することとしています。

A. コンプライアンス会議

当社グループ全体のコンプライアンス、顧客保護等管理に関する基本方針等の協議・決議をおこなうとともに、子会社の状況についてモニタリングをおこないます。

B. ALM・リスク管理会議

当社グループのALM、統合リスク管理、信用リスク管理、市場リスク管理、流動性リスク管理、オペレーショナルリスク管理、収益管理ならびに総合予算に関する基本方針・計画・重要施策等の協議・決議をおこなうとともに、子会社の状況についてモニタリングをおこないます。

C. グループ営業戦略会議

当社グループの営業戦略・提携戦略に関する基本方針・計画・重要施策等の協議・決議をおこなうとともに、中期経営計画等の進捗状況のモニタリングをおこないます。

D. 事務・システム戦略会議

当社グループ全体の事務最適化やシステム・事務プロセスの統合に関する施策ならびにIT戦略の基本方針・計画、重要施策等の協議・決議をおこなうとともに、子会社における各施策の進捗状況のモニタリングをおこないます。

E. グループ経営監査会議

内部監査に関する重要事項の協議・決議・報告ならびにグループ全体についての監査等委員会監査および内部監査の結果に関する事項の報告・協議をおこないます。

(4)報酬・人事委員会

・取締役・執行役員の報酬・人事について、客観性・透明性を確保するため、社外取締役のみで構成される任意の報酬・人事委員会を設置しています。同委員会は取締役・執行役員の報酬・人事を審議します。なお、報酬・人事委員会の構成員は以下のとおりです。

取締役(社外) 秋吉 満(議長)
取締役(社外) 依田 真美
取締役(社外) 石井 茂

(5)グループサステナビリティ委員会

・当社代表取締役社長を委員長とし、当社グループのサステナビリティに関する各取組方針や取組状況などを定期的に審議し、進捗を一元的に管理します。

(6)内部監査部門

・取締役会は、執行部門から独立した組織として監査部を設置し、監査部は、内部管理態勢および内部統制の有効性・適切性について内部監査をおこないます。

・当社の監査部は、グループ各社の内部監査状況を評価するとともに、グループ全体で一貫性のある内部監査を実施することにより、内部監査機能の強化をはかります。

・当社の会計監査の状況は以下のとおりです。

(監査法人の名称)

有限責任監査法人トーマツ

(継続監査期間)

1976年以降

当社は、2016年に株式会社横浜銀行と株式会社東日本銀行が株式移転により共同で設立した持株会社であり、上記継続監査期間は株式会社横浜銀行の継続監査期間を含んで記載しています。

(業務を執行した公認会計士)

濱原 啓之、五十嵐 康彦、下飯坂 武志

(監査業務に係る補助者の構成)

当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士12名、その他23名です。

3.現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、2025年6月開催の第9期定時株主総会における定款変更の決議を受けて、監査等委員会設置会社へ移行しました。監査等委員会設置会社においては、監査等委員である取締役に対しても取締役会での議決権を付与することで、取締役会および取締役に対する監督機能のさらなる強化をはかります。また、監査等委員会においては、常勤監査等委員を設置するとともに、監査等委員である社外取締役が過半数以上となる構成とし、業務執行に対する経常的な監査活動と監査の客観性や独立性を両立する体制としています。また、社外取締役のみで構成する任意の報酬・人事委員会の設置により、取締役の報酬に関する決定プロセスの透明性や客観性を確保できる体制としています。

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 | 株主総会の開催日の3週間前までに発送するとともに、発送前に当社ホームページおよび東京証券取引所のウェブサイトです株主総会資料の電子提供措置をとっています。 |
| 集中日を回避した株主総会の設定 | 第9期定時株主総会は、2025年6月20日に開催しました。 |
| 電磁的方法による議決権の行使 | インターネットによる議決権行使を可能としています。 |
| 議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み | 株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用しています。 |
| 招集通知(要約)の英文での提供 | 招集通知の英訳版(要約)を作成し、東京証券取引所への開示および当社ホームページへの掲載をしています。 |
| その他 | 株主さまへの説明を充実させるため以下の対応をおこなっています。 ・株主総会当日に放映する「事業報告」動画を株主総会1週間前から当社ホームページ上にて公開 ・株主さま向けにインターネット上で株主総会のライブ中継を実施 ・議案に対する賛否結果を当社ホームページに掲載 |

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 | 「開示方針」を策定し、当社ホームページに掲載しています。 https://www.yokohamafg.co.jp/shareholder/disc/index.html | |
| 個人投資家向けに定期的説明会を開催 | 年に1回以上、経営陣が業績や経営戦略等について説明しています。2024年度は、代表取締役社長が説明者となり、3月にオンラインで個人投資家向け説明会を1回開催し、約2,300名が参加しました。 | あり |
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | 本決算、中間決算、四半期決算後にアナリスト・機関投資家向け説明会を開催し、代表取締役等が業績や経営戦略等について説明しています。2024年度は、計4回、延べ約400名が参加しました。 四半期決算ごとに代表取締役等の経営陣が国内主要機関投資家のアナリスト・ファンドマネージャーらとの個別面談を通じて、業績・経営戦略の説明を実施しています。2024年度は延べ216社と面談しました。また、国内主要株主の議決権行使担当者との面談を通じて、議決権行使基準を確認するとともに、経営戦略・ESGに係る取り組みなどの説明を実施しています。2024年度は延べ19社と面談しました。 2024年度には、経営戦略説明会IR Dayを2回開催し、ソリューションビジネス、コーポレート・ガバナンスについて、代表取締役社長、各戦略を所管する担当役員、社外取締役らが参加し説明しました。 | あり |
| 海外投資家向けに定期的説明会を開催 | 半期に1回以上、代表取締役等の経営陣が欧州・北米・アジアの海外主要機関投資家との個別面談を通じて、業績・経営戦略の説明を実施しています。また、証券会社が主催するIRカンファレンスに定期的に参加し、海外機関投資家との面談を実施しています。2024年度は延べ111社と面談しました。 | あり |
| IR資料のホームページ掲載 | 当社は、各種IR情報等を発表後、速やかにホームページへ公開しています。おもな開示の種類は次のとおりです。 ・有価証券報告書・半期報告書、決算短信・決算説明資料、統合報告書(ディスクロージャー誌)、アニュアルレポート、コンコルディア通信、IRプレゼンテーション資料、個人投資家向け説明会資料、格付情報、社債情報、アナリストカバレッジ、ニュースリリース、株主総会関連資料等 決算説明会やIR Day、個人投資家向け説明会については、動画配信も実施しているほか、スクリプトおよび、おもな質疑応答も掲載しています。 個人投資家向けに専用ページを設けて、当社グループの業績や成長戦略等についてわかりやすく解説しています。 また、IRに関するお問い合わせを設け、双方向のコミュニケーションを実施しています。 なお、海外の機関投資家に対しても、当社の英文Webサイトを通じ、各種IR情報等をタイムリーに提供しています。 https://www.yokohamafg.co.jp/shareholder/index.html | |
| IRに関する部署(担当者)の設置 | IR担当役員: 代表取締役 小野寺 伸夫 IR担当部署: 経営企画部コーポレートコミュニケーション推進室 IR事務連絡責任者: 経営企画部コーポレートコミュニケーション推進室長 | |

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 | 経営理念やコンプライアンスに関する基本規程等においてステークホルダーの立場の尊重について規定しています。 |
| 環境保全活動、CSR活動等の実施 | 「グループサステナビリティ方針」を制定・公表し、その考え方に基づき諸施策を実行します。また、実績については、さまざまな機会を捉えてホームページおよび統合報告書(ディスクロージャー誌)等を通じて開示します。 |
| 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 | 当社は、会社法、銀行法、金融商品取引法その他の法令および金融商品取引所の適時開示規則等に沿って適時適切に情報開示をおこないます。 当社は、こうした法律や規則に基づく情報のほか、お客さま、株主、投資家、および地域社会の理解に資するよう、自主的、積極的な情報開示をおこないます。 また、主要な情報の英文開示に努めます。 |

〔多様性の確保に向けた取組み状況〕

【横浜銀行】

1. ダイバーシティの推進

(1) 女性の活躍推進

一般事業主行動計画に基づき、経営層・管理職層の育成を目的とする「はまぎんWOMAN'sアクション」を立ち上げ、キャリア形成支援に資する階層別の研修をおこなうなど、女性のキャリア向上のためのポジティブ・アクションを実施しています。なお、2025年3月31日時点の女性管理役職者比率は23.9%です。

(2) キャリア採用の強化

さまざまなバックグラウンドや専門性を有する人財の確保に向け、採用市場における競争力向上に資する取組みとして、「プロ人財制度」や「専門スタイル」を導入し、競争力のある処遇を整備しています。

また、「アルムナイネットワーク()」を通じたアルムナイの再雇用、行員からの紹介(リファラル)、エージェントからの紹介、ダイレクトスカウト活動について取組みを強化し、採用ルートの多様化を進めています。なお、2024年度のキャリア採用者は116名です。

()横浜銀行グループを一度退職した方同士と銀行グループのネットワーク。2024年度末登録者数209名(前年比+62名)。

(3) 障がい者雇用

特例子会社「株式会社はまぎんビジネスチャレンジ」が中心となり、障がい者の自立を支援し、共生社会の実現をめざしています。従業員への情報共有を目的とした「はまチャレ広場」の発信や、人事部門や障がいのある部下を持つ管理者を対象に、外部講師を招いた勉強会の開催などをおこない、活躍支援にむけた職場環境の整備をおこなっています。なお、2024年度障がい者雇用率は2.58%です。

2. 多様なワークスタイルの推進

(1) メリハリのある働き方の推進に向けた取組み

従業員の心身の健康増進と生産性の向上に向けて、労働時間の適正化や有給休暇の取得促進に資する取組みを強化しています。なお、2024年度の有給休暇取得率は77.3%、平均取得日数は14.9日です。

(2) 仕事と家庭の両立支援策

育児等のライフイベントにより、時間に制約のある従業員の活躍機会の増大および時短勤務制度をはじめとする柔軟な働き方の実現をはかっています。2024年度には、産育休取得前後のキャリア支援を強化するため、産育休からの復職より1~2年経過した行員のフォローアップ研修と、時短勤務制度利用希望者のキャリア支援面談を実施しました。また、男性の育児参画についても推奨しており、2024年度の男性の育児休業取得率は111.7%、平均取得日数は16.9日です。全従業員を対象とした「男性の育児参画」「介護離職防止対策」「不妊治療との両立支援」を目的とした研修を実施するなど、啓発活動にも積極的に取り組んでいます。

3. その他の取組み

(1) 健康経営

従業員に対する健康管理の取組みを通じてすべての従業員が能力を十分に発揮できるよう、「横浜銀行健康宣言」を策定しています。

健康経営を実践するため、健康管理最高責任者(CHO)を筆頭に、横浜銀行各部、横浜銀行健康保険組合および健康管理センターをメンバーとする「健康経営推進連絡会」を立ち上げ、従業員の健康の維持・増進に向けた具体的な施策を策定し、その実施状況を随時確認のうえ適宜対応するとともに、定期健康診断結果等から定量的な効果検証をおこなうことで、課題を捉え、改善すべき内容を施策に反映させる取組みをおこなっています。具体的には、受動喫煙防止対策(完全禁煙)および禁煙キャンペーンの実施、指名人間ドック制度の対象者拡充、女性の健康相談窓口の設置等に取り組んでいます。

(2) おもな外部評価

2016年 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定 3段階目(最高ランク)認定

2018年 内閣府主催「女性が輝く先進企業表彰」内閣府特命担当大臣表彰受賞

2019年 次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん」認定

かながわサポートケア企業認証

2023年 経済産業省「Next なでしこ 共働き・子育て支援企業」

2025年 健康経営優良法人認定制度 大規模法人部門において「健康経営優良法人2025~ホワイト500~」認定(7期連続)

【東日本銀行】

1. ダイバーシティの推進

(1) 女性の活躍推進

女性を含めたすべての従業員が前向きに働く職場となることを目的として、女性の「次世代育成」「働き方改革」等を中心に、組織全体の意識改革、環境整備に向けた改革をおこなっています。また、2024年4月に多様な人財の活躍推進を目的としてDEI推進室を立ち上げており、取組みを強化しています。なお、2025年3月31日時点の女性管理役職者比率は13.8%です。

(2) キャリア採用の強化

さまざまなバックグラウンドや専門性を有する人財の確保に向け、採用市場における競争力向上に資する取組みとして、行員からの紹介(リファラル)、エージェントからの紹介、ダイレクトスカウト活動について取組みを強化し、採用ルートの多様化を進めています。なお、2024年度のキャリア採用人数は11名です。

(3) 障がい者雇用

各自治体の職業能力開発校、就労支援センターや就労移行支援事業所と緊密に連携をおこない、多様な人財が活躍する共生社会の実現をめざしています。人事部門や障がいのある部下を持つ管理者を対象に、外部講師を招いた勉強会の開催などをおこない、活躍支

援にむけた職場環境の整備をおこなっています。

2. 多様なワークスタイルの推進

(1) メリハリのある働き方の推進に向けた取り組み

従業員の心身の健康増進と生産性の向上に向けて、労働時間の適正化や有給休暇の取得促進に資する取り組みを強化しています。なお、2024年度の有給休暇取得率は69.7%、平均取得日数は13.6日です。

(2) 仕事と家庭の両立支援策

ワークライフバランス支援勤務者がフルタイムで勤務可能な自宅近隣店舗を登録する「ワークライフバランス支援勤務者登録店制度」を継続して実施し、銀行が異動に配慮することによりワークライフバランス支援勤務者のフルタイム勤務を促進しています。男性の育児参画についても推奨しており、2024年度の男性の育児休業取得率は87.1%、平均取得日数は8.9日です。

また、産育休者への取り組みとして「東日本サポートシステム」により自宅から最新の行内情報の確認や自己啓発のコンテンツが活用できる仕組みを整えているほか、DEI推進室を中心に、復職のタイミングにあわせたセミナー実施や、復職に向けた個人面談をすることにより、復職に向けた不安の解消とサポートに取り組んでいます。

3. その他の取り組み

(1) 健康経営

従業員に対する健康管理の取り組みを通じてすべての従業員が能力を十分に発揮できるよう、「東日本銀行健康宣言」を策定しています。

健康経営を実践するため、健康管理最高責任者(CHO)を筆頭に、東日本銀行各部、東日本銀行健康保険組合、産業医をメンバーとする「健康経営推進連絡会」を立ち上げ、従業員の健康の維持・増進に向けた具体的な施策を策定し、その実施状況を随時確認のうえ適宜対応するとともに、定期健康診断結果等から定量的な効果検証をおこなうことで、課題を捉え、改善すべき内容を施策に反映させる取り組みをおこなっています。

具体的には、受動喫煙防止対策(完全禁煙)および禁煙補助の実施、女性特有の疾病に備えた検診の補助等に取り組んでいます。

(2) おもな外部評価

2015年 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定

2025年 健康経営優良法人認定制度 大規模法人部門において「健康経営優良法人2025」認定(4期連続)

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

(内部統制システムに関する基本的な考え方)

当社は、当社グループが法令・定款に適合し、かつ、適正に業務を遂行するために、以下のとおり内部統制システムを構築・運用するとともに、継続的な評価および必要な改善措置を講じることにより、実効性向上に努めています。

(1) 取締役・使用人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

A. 取締役会は、当社グループのコンプライアンス基本方針等を定めた「コンプライアンス基本規程」を制定し、当社グループの全役職員に顧客保護、個人情報保護、反社会的勢力との関係遮断、マナー・ローンダリング防止等を含めた法令等遵守を徹底します。

B. 取締役会は、「コンプライアンス会議(経営会議)」を設置し、当社グループのコンプライアンス実現のための具体的な実践計画として、基本方針に則した年度ごとの「コンプライアンスプログラム」を制定するとともに、当社グループ全体のコンプライアンスプログラムの進捗状況や、コンプライアンスの状況についてモニタリングを踏まえた管理・指導をおこなうことで実効性を高めます。

C. 取締役会は、当社グループのコンプライアンスを統括する部署を設置し、コンプライアンス統括部署は、コンプライアンスに関する業務をグループ一元的に管理・指導します。

D. 取締役会は、コンプライアンス上問題のある事項について、当社グループの全役職員が当社のコンプライアンス統括部署へ直接報告できる体制を整備し、報告を受けた場合、コンプライアンス統括部署は、速やかに改善指導をおこなうとともに是正・改善措置を講じます。なお、当社グループの取締役、執行役員が関与する法令違反等および当社グループの会計、会計に係る内部統制、会計監査に関する不適切な事項について、社内外から、直接、監査等委員会に通報できる窓口を、当社の監査等委員会室に設けます。

E. 取締役会は、当社グループから独立した立場にある社外取締役を取締役総数の3分の1以上選任することにより、社外の視点による監督機能の維持・向上をはかります。

F. 取締役会は、執行部門から独立した組織として監査部を設置し、監査部は、コンプライアンス態勢等の有効性および適切性について内部監査をおこないます。

(2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

取締役の職務の執行に関する情報については、規程に基づき各会議の議事録およびその他の文書等を保存・管理します。また、取締役はこれらの文書等を常時閲覧できるものとします。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

A. 取締役会は、「リスク管理の基本規程」を中心としたリスク関連規程を体系的に整備するとともに、当社グループ全体のリスク統括部署やリスクの種類ごとにリスク管理部署を定めることにより、当社グループ内のリスクの伝播や集中等を含めたリスク管理を適切におこなう態勢を構築します。

B. 取締役会は、収益・リスク・資本のバランスを考慮しつつ、経営として進んで受け入れるリスクの種類と量を明確化し、モニタリングする手法としてリスクアペタイト・フレームワークを定め、リスク管理全般に関するガバナンスの充実およびリスクカルチャーの醸成をはかります。

C. 取締役会および経営会議等は、当社グループのリスク管理を健全かつ効果的に実施するとともに、当社グループの戦略目標や外部環境の変化等を踏まえてリスク管理の方針・手続きを定期的かつ継続的に見直します。また、経営会議として設置する「ALM・リスク管理会議」は、当社グループが抱える各種リスクをグループ共通の枠組みで把握するとともに、把握したリスクを子会社の業務執行や管理態勢の整備等に活用することで、リスク管理の実効性を高めます。

D. 監査部は、リスク管理態勢等の有効性および適切性について内部監査をおこないます。

(4)取締役の職務の執行が効率的におこなわれることを確保するための体制

取締役会は、以下の体制を構築することにより、取締役の職務の執行の効率化をはかります。

- A. 代表取締役・取締役等によって構成される経営会議の設置
- B. 職務の権限に関する規程の制定による委任の範囲の明確化
- C. 取締役会による経営方針および経営計画の策定
- D. 取締役会および経営会議における業績および主要事項の進捗などの適切なグループ経営管理

(5)財務報告の適正性を確保するための体制

取締役会は、当社グループの財務報告の適正性を確保するため、「財務報告に係る内部統制基本規程」を制定します。

(6)企業集団における業務の適正を確保するための体制

- A. 取締役会は、当社グループの経営管理に関する基本規程および協議・報告に関する規程を定め、当社と子会社の役割および権限を明確化することにより、当社グループの業務の適切性と効率性を確保します。
- B. 取締役会は、当社グループにおける経営資源配分の最適化をはかり、子会社のリスク管理、コンプライアンス等の態勢を整備します。
- C. 監査部は、当社グループの内部監査を統括し、業務の適正を確保する観点から、監査等委員会室を除く当社のすべての部署・業務に加え当社グループ内会社を内部監査の対象とし、内部監査結果をグループ経営監査会議、取締役会、監査等委員会に報告します。

(7)監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、その使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項およびその使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- A. 監査等委員会室を設置し、専属の職員を配置し、監査等委員会の監査業務を補助させます。
- B. 監査等委員会室に属する職員の人事異動、人材評価等について、監査等委員会へ事前に報告し、監査等委員会は意見を付すことができるものとし、
- C. 監査等委員会室に属する職員は、監査等委員会の指示に従ってその職務を遂行します。

(8)取締役(監査等委員である取締役を除く。)および使用人ならびに子会社の取締役、監査役および使用人が監査等委員会に報告するための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制

- A. 取締役(監査等委員である取締役を除く。)および使用人が、当社グループにおいて、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実、不正の行為がなされている事実または法令もしくは定款に違反する重大な事実があることを発見したとき、ならびに子会社の取締役、監査役および使用人が、当該会社においてそれらの事実があることを発見したときは、それらの者は、当該事実を直接あるいは間接的に当社の監査等委員会に報告します。
- B. 取締役および使用人ならびに子会社の取締役、監査役および使用人は、その業務の執行状況等について、当社の監査等委員会に対して適切に報告します。
- C. 当社グループは、当社の監査等委員会への報告者に対して、いかなる不利益な取扱いもおこないません。

(9)その他監査等委員会の監査が実効的におこなわれることを確保するための体制

- A. 監査等委員は、経営会議等の会議および委員会に出席することができるものとします。
- B. 監査等委員会は、代表取締役と定期的に会合をもち、代表取締役の経営方針を確認するとともに、当社グループが対処すべき課題、取り巻くリスク、監査等委員会による監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等について意見交換をおこなうほか、会計監査人とも同様に積極的な意見交換をおこないます。
- C. 監査等委員会は、会計監査人、監査部および子会社の監査役等と緊密に連携するとともに、当社グループの役職員と定期的に会合をもつことにより、実効的な監査をおこないます。
- D. 監査等委員会は、その職務を遂行するために必要と判断した場合には、監査部に対し、必要な調査の実施、報告等を指示することができるものとします。
- E. 監査等委員会は、内部監査基本計画および監査部長の任免について、事前に同意決議をおこないます。
- F. 監査等委員会は、監査部長の人財評価等について、事前に報告を受け、意見を付すことができるものとします。
- G. 当社は、会社法第399条の2第4項の定めに従い、監査等委員会の請求に基づき、必要な監査費用を支払います。

(内部統制システムの整備状況の概要)

当社は、当社グループの内部統制の態勢整備およびその運用状況を原則として年に1回、定期的に検証し、必要に応じて見直しをおこなっています。2024年度は、2025年3月の取締役会において、検証をおこないました。

2024年度における当社の業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要は、以下のとおりです。

(1)コンプライアンスに関する体制

- A. コンプライアンス会議(経営会議)において2024年度コンプライアンスプログラムを制定し、役職員はその実践に努めました。
- B. 問題事例の再発防止や法令等違反の未然防止等に向けて、コンプライアンス会議(経営会議)を、原則として3か月に1回開催しています。2024年度は、4回開催し、協議等をおこないました。
- C. 当社グループの役職員等からコンプライアンス統括部署等への内部通報制度であるコンプライアンスホットラインを適切に運用し、問題事例等の通報に対して、コンプライアンス統括部署が是正・改善のために速やかに対応しました。

(2)リスク管理体制

- A. 取締役会において制定した「リスク管理の基本規程」および各種リスク管理に関する基本規程をはじめとするリスク管理関連規程に基づき、有効なリスク管理に努めました。
- B. 取締役会および経営会議は、各種リスクの水準や管理状況について定期的に報告を受け、各種リスクを適切に管理するうえで必要な決議を適時におこないました。
- C. 収益・リスク・資本のバランスを考慮しつつ、経営として進んで受け入れるリスクの種類と量を明確化し、モニタリングする手法としてリスクアペイト・フレームワークを活用し、リスク管理全般に関するガバナンスの充実およびリスクカルチャーの醸成をはかりました。

(3)取締役の職務執行の効率性確保および情報の保存・管理に関する体制

- A. 取締役会は、取締役会の運営、経営会議の設置・運営および決裁権限に関する規程を定めています。また、当社の職制および業務分掌に関する規程は、経営会議等において定めています。
- B. 取締役会は、2022年度から2024年度までの3年間を対象期間とする中期経営計画のもとで、グループ経営方針やグループ総合予算を決定しました。また、取締役会および経営会議は、担当部署からの定期的な報告等に基づき、グループ経営方針やグループ総合予算に照らした業績その他主要事項の進捗管理、経営管理をおこないました。
- C. 取締役会、経営会議等の議事録および取締役の職務の執行に係るその他の文書等は、関連規程に従い、適切に保存・管理しています。

(4)財務報告の適正性確保に関する体制

取締役会において制定した「財務報告に係る内部統制基本規程」に基づき、独立の評価部署であるリスク統括部が財務報告に関する内部統制の有効性を定期的に評価し、取締役会に報告しています。

(5)企業集団における業務の適正を確保するための体制

- A. 取締役会において制定した「グループ経営管理規程」に基づき、取締役会は、子会社にて発生したグループ全体に大きな影響を及ぼす事項や内部統制上必要な事項等について、協議・決議等をおこないました。
- B. ALM・リスク管理会議を原則として毎月開催し、当社グループ内会社の業務実績やリスク管理の状況等について報告を受けるとともに、リスク管理をはじめとする内部管理態勢に関する方針協議等をおこないました。また、グループ営業戦略会議（経営会議）を原則として毎月開催し、当社グループ内会社の業務実績や各種経営目標の進捗状況について報告を受けるとともに、営業戦略に関する方針協議等をおこないました。
- C. 監査部は、監査役室を除く当社のすべての部署・業務に加え当社グループ内会社を対象に監査を実施し、その結果を原則として3か月に1度、グループ経営監査会議、取締役会、監査役に報告しました。

(6)監査役監査の実効性確保に関する体制

- A. 執行部門から独立した組織として監査役室を設置し、監査役の指示に従って監査役および監査役会を補佐する専任担当者を配置しています。
- B. 当社の取締役および使用人ならびにグループ内会社の取締役、監査役および使用人が直接あるいは間接的に当社の監査役会または監査役に対して必要な報告をおこなうことについては、周知徹底しています。
- C. 監査役は、代表取締役と定期的に会合をもち経営方針の確認と当社グループの課題等に関する意見の交換を実施しました。また、監査役は、当社および子会社の役職員、当社の会計監査人等との間で、定期的に会合をもつことや随時報告・説明を求めること等を通じて、情報の収集や意見の交換を実施しました。
- D. 監査役会は、内部監査基本計画等について事前に同意決議をおこないました。
- E. 監査役は、監査部長の人財評価等について事前に報告を受け、内容の審議をおこないました。

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

総合金融グループとしての公共的使命および社会的責任の重みを常に認識し、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力への資金提供は断固として拒絶し、反社会的勢力の不当要求・不当介入は毅然として排除するなど、反社会的勢力との取引を含めた一切の関係を遮断するという基本原則を果たすべく、組織全体で対応しています。

具体的には、当該基本原則に基づき、反社会的勢力による被害を防止する観点から、当社グループのコンプライアンス基本方針、反社会的勢力に対する基本方針等を定め全役職員に徹底するとともに、以下のとおり社内体制を整備しています。

- (1) 当社グループの反社会的勢力への対応に関する対応統括部署をリスク管理部としています。
- (2) 不当要求に対しては、グループ各社において、警察署、暴力追放運動推進センター等外部の専門機関と緊密な連携関係を構築します。
- (3) 反社会的勢力に関する情報については、これまでグループ各社で蓄積した情報や、外部の専門機関等からの情報収集などに基づく、データベースの構築およびその逐次更新をはかっています。
- (4) 反社会的勢力との関係遮断に係る具体的な対応については、外部講習を活用するとともに、グループ各社において社内研修を実施しています。

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

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【適時開示体制の概要】

< 開示方針 >

当社は、当社グループの経営内容に関する情報開示の基本的な考え方および開示手続き等を「開示方針」として定めています。当社は、開示方針の実践を通じた当社グループの経営内容に関する情報開示の充実により、預金者をはじめとするお客さま、株主、地域社会等のステークホルダーの皆さまが、当社グループとのお取引や当社株式への投資を選択するにあたり適切な判断ができるようにするとともに、当社グループの経営の透明性を高め、ステークホルダーの皆さまから信頼される経営をおこなう金融グループをめざします。

「開示方針」は当社ホームページに掲載しています。

（開示方針） <https://www.yokohamafg.co.jp/shareholder/disc/index.html>

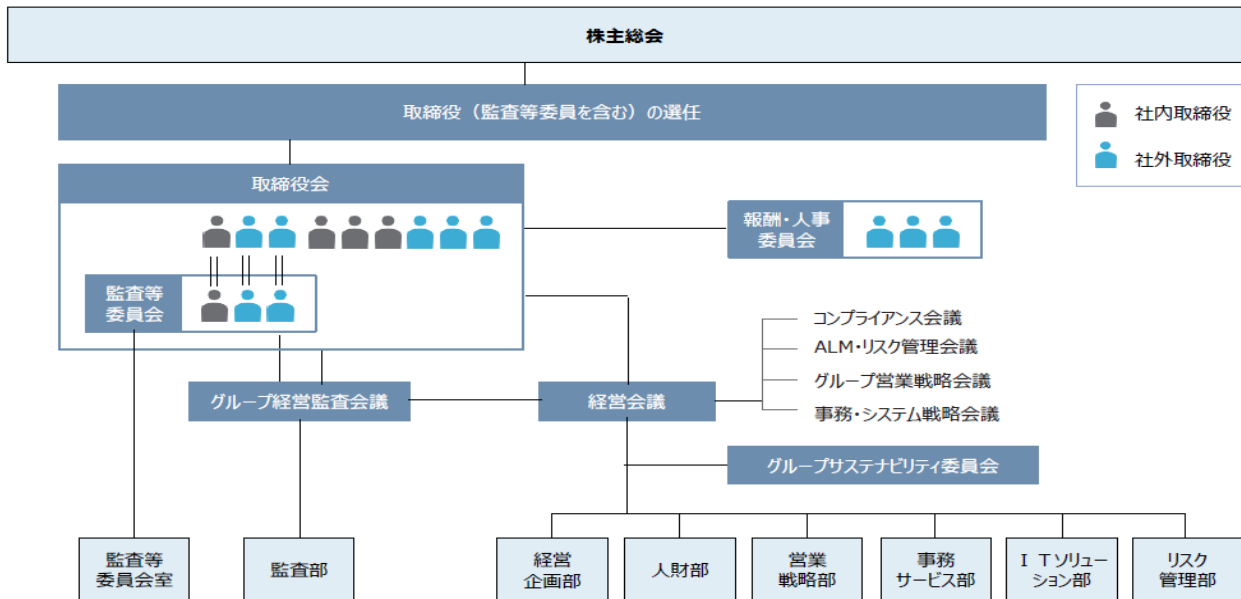
< 適時開示に係る社内体制 >

会社情報の適時開示に係る統括部署を経営企画部として、以下の体制により情報開示をおこないます。

グループ各社および担当部署から速やかに経営企画部に情報を集約し、経営企画部が、適時開示規則に則り開示要否の判定をおこないます。開示すると判定した場合、経営企画部は該当事項の担当部署等と協議のうえ開示資料を作成し、速やかに情報開示を実施します。

なお、適時開示の適正性確保のため、コンプライアンス部門が検証をするとともに、内部監査部門が、適時開示情報の管理・取扱状況などについて監査をおこないます。

【コーポレート・ガバナンス体制】



【適時開示体制の概要】

