

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

当行は、コーポレート・ガバナンスの充実が求められるなか、株主の皆さまやお客さまに対して経営の透明性を高め、公正な経営を行うことが使命であると考えております。そのためには、取締役会の機能を強化し、スピーディな意思決定の実現及び経営の業務執行に対する厳正な監視態勢を整備することが必要であると考えております。

【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】

2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードの各原則について、全て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】 更新

【原則1-4】(政策保有株式)

・政策保有株式については、投資先企業との取引の維持・拡大や投資先企業および当行の安定的かつ持続的な企業活動の発展に資すると判断される場合のみ保有する方針です。
・個別に投資先企業の成長性、将来性や中長期的な経済合理性など、保有に伴う便益や資本コストに見合っているかを勘案した上で、定期的に保有意義の検証を行い、保有意義が乏しいと判断されるものについては売却や保有株式数の見直しを行い、縮減をすすめております。
・2030年3月期までに簿価ベースで2025年3月期比20%削減を目指す方針としております。

【議決権行使基準】

・当行と投資先企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するものであるかなどを総合的に勘案し、議案ごと個別に精査した上で、賛否を判断しております。

【原則1-7】(関連当事者間の取引)

・当行は「取締役と銀行間の取引」、「取締役の競業取引」については、その取引が当行および株主共同の利益を害することのないよう、取締役会で承認を行い、実施結果については取締役会に報告することとしております。あわせて、関連当事者取引の検証体制を強化するため、個別財務諸表のチェックリストに基づき、統制状況を把握する仕組みを作っております。

【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)

< 多様性の確保についての考え方 >

(1) 女性の管理職への登用

・女性の活躍機会の拡大や女性の管理職への登用に向けて積極的に取り組みをすすめてまいります。

(2) 外国人の採用及び管理職への登用

・外国人の管理職への登用について、随時検討をすすめてまいります。

(3) 中途採用者の管理職への登用

・専門知識を有する中途採用者の管理職への登用について、随時検討をすすめてまいります。

< 多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標 >

(1) 女性の管理職への登用

女性管理職者比率 8.8%以上

(2) 外国人の管理職への登用

当行の事業特性を踏まえて、目標は定めておりません

(3) 中途採用者の管理職への登用

現状維持を目標としております

< 多様性の確保の状況 >

(1) 女性の管理職への登用

女性管理職者比率 2025年3月末 7.2%

(2) 外国人の管理職への登用

外国人管理職者数 2025年3月末 0名

(3) 中途採用者の管理職への登用

中途採用者の役席者比率 2025年3月末 3.6%

* 役席者とは主任以上の職位

< 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況 >

・第28次中期経営計画の基本方針として、「人的資本の充実」を掲げ、全従業員を資本と捉え、一人ひとりの成長と働きがいを組織的にサポートすることで、組織全体の「力」の向上を目指しております。施策の展開や人材育成の状況などについては、ディスクロージャー誌、IR資料においてその取組状況を掲載しております。

【人材育成方針】

当行は、行員一人ひとりを資本として捉えた『人財育成』を経営の最重要テーマと位置づけており、お客さまの未来をともに考えることができる人財の育成を目指しております。一人ひとりが高い『志』を持ち、『考え抜く力』、『苦難に耐え抜く力』、『挑戦し続ける力』を備えた行員の育成に取り組んでまいります。また性別、年齢、国籍などの属性を問わず採用及び育成し、より一層の活躍の場の提供に努力してまいります。

【社内環境整備方針】

当行は、ダイバーシティ＆インクルージョンの推進、従業員エンゲージメント・ウェルビーイング向上のための投資を加速し、人事制度の見直しや研修制度の進化を進めることで、行員一人ひとりの成長と働きがいを組織的にサポートしてまいります。

【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)

・当行はスチュワードシップ・コードの受け入れを表明している資産管理運用機関に企業年金を委託しております。企業年金の積立金の運用が従業員の安定的な資産形成に加えて当行の財務状況にも影響を与えることを踏まえ、給付原資を安定的に確保する観点から中長期的かつ分散投資による運用を行っております。総務部門・市場部門など適切な人材が運用機関との対話やモニタリングを行っております。また、個別の投資先企業や議決権行使は運用機関に一任しており、企業年金の受益者と当行の間で利益相反が生じない体制としております。

【原則3-1】(情報開示の充実)

- (1) 経営理念、経営計画につきましては、当行ホームページ(<http://www.shimizubank.co.jp>)に記載しております。
- (2) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方につきましては、本報告書の「1.基本的な考え方」に記載しております。
- (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については、本報告書の「1.【取締役報酬関係】」に記載しております。
- (4) 取締役(監査等委員である取締役を除く)の選任につきましては、当行の経営を任せられる能力や経験、経営の一端を担うものとして、経営課題やコンプライアンス、リスク管理について見識を有する人物を、監査等委員会の意見や指名・報酬諮問委員会での協議を踏まえ、頭取が候補者として取締役会に推薦し、取締役会の承認を得て、株主総会にて決定しております。監査等委員である取締役につきましては、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と十分な社会的信用を有する人物を、監査等委員会より同意を得た上で、取締役会の承認を得て、株主総会において決定しております。また、取締役の解任につきましては、法令等違反行為により、当行の信用を著しく毀損する等の事象が認められる場合やその機能を十分に発揮していないと認められる場合、独立社外取締役が出席する取締役会において十分な審議を行い、株主総会において決定しております。
- (5) 取締役候補者の個々の選任理由につきましては、当行ホームページの株主総会書類中の役員選解任議案に記載しております。(<http://www.shimizubank.co.jp/aboutus/stock/#a.2>)

取締役の解任につきましては、法令等違反行為により、当行の信用を著しく毀損する等の事象が認められる場合やその機能を十分に発揮していないと認められる場合、独立社外取締役が出席する取締役会において十分な審議を行い、取締役会の承認を得て、株主総会において決定しております。

【補充原則3-1-3】(サステナビリティについての取組み等)

・中期経営計画やディスクロージャー誌、IR資料などにより経営戦略を開示するとともにサステナビリティについての取組みの開示、人的資本や知的財産ほか投資などについても自社の経営戦略と整合性を保つたうえで、ステークホルダーにとって分かりやすい形で情報開示しております。

・また、気候変動に係るリスクと機会を把握、検討するとともに、ステークホルダーに対して適切な情報開示の充実を図るため、2022年2月にTCFD提言へ賛同しております。TCFD提言に基づく取組みについては、当行ホームページおよびディスクロージャー誌等にて開示しております。

【補充原則4-1-1】(経営陣に対する委任の範囲)

・取締役会での決議事項は「取締役会規程」にて明確に定めております。また、頭取を含む取締役にて構成する経営会議および頭取や担当取締役への委任の範囲については、取締役会で決議される「職務権限規程」にて明記しております。

【原則4-9】(独立社外取締役の独立性判断基準)

・専門家としての知識及び職務執行に必要な知見や経営者としての豊富な経験を有し、会社法に定める社外取締役の要件および「独立性判断基準」(下記参照)を満たす者を独立社外取締役として選任しております。

【独立性判断基準】

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する。

- (1) 当行を主要な取引先とする者若しくはその業務執行者または当行の主要な取引先若しくはその業務執行者。
- (2) 当行からの役員報酬以外に、多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家等。
- (3) 当行を主要な取引先とするコンサルティング事務所、会計事務所および法律事務所等の社員等。
- (4) 当行から、多額の寄付等を受ける者、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者。
- (5) 当行の主要株主、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。
ア. (1)～(5)に該当する者。
イ. 当行およびその子会社の取締役、監査役、執行役員および重要な使用人等。

「最近」とは、実質的に現在と同視できるような場合をいう。例えば、独立役員を社外取締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が含まれている。1年以上前は「最近」に該当しない。

「主要な」とは、事業等の意思決定に対して、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取引先をいう。

「多額」とは、過去3年間平均で1,000万円以上をいう。

「近親者」とは、配偶者および二親等内の親族をいう。

「重要でない者」とは、会社・取引先の役員・部長クラスの者や各監査法人に所属する公認会計士、各法律事務所に所属する弁護士以外をいう。

【補充原則4-10-1】(指名委員会・報酬委員会)

・指名・報酬などについて独立社外取締役より適切な関与・助言を得ることで実効性のある協議を行うため、「指名・報酬諮問委員会」を設置しております。

・業務執行に携わらない取締役が、取締役(監査等委員である取締役を除く)の指名・報酬などの検討にあたり、適切に関与・助言を行うことで、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化しております。指名・報酬諮問委員会は、構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本方針としており、スキルや経験など多様性を踏まえたうえで、指名や報酬、後継者計画に関する事項などの審議を行っております。

【補充原則4-11-1】(取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方)
・取締役会は、意思決定の迅速化、審議の充実等の観点より、取締役(監査等委員である取締役を除く)11名(うち社外取締役3名)、監査等委員である取締役4名(うち社外取締役3名)で構成しております。
・取締役会の機能を効果的、効率的に発揮するため、取締役は、豊富な経験と幅広い知見、あるいは専門的知識を有する人物をバランスよく選任することとしております。

【取締役の選任基準】
取締役の選任にあたっては、取り巻く環境や業績を考慮した上で、取締役としての資質を兼ね備え、豊富な経験と幅広い知見を有する人物を選任することとします。
(1) 企業価値の向上に資するという観点から経営の監督に相応しい者であること
(2) 人格に優れ、高い倫理観を有していること
(3) 職務遂行上、健康面に支障がないこと
(4) 職務遂行に必要な時間を確保できる者であること
(5) 経営に関し、洞察力に優れ、客観的データを有すること
以上を基準として、取締役選任議案を取締役会において決定します。
・各取締役のスキル・マトリックスについては本報告書の最終頁に掲載しております。

【補充原則4-11-2】(役員の兼任状況)
・取締役の重要な兼任につきましては、「定時株主総会招集ご通知」の事業報告に記載、開示をしております。

【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)
・2025年6月に全取締役を対象に取締役会全体の実効性についてアンケートを実施し、その集約結果に基づき、同月開催の取締役会で分析・評価致しました。その結果、取締役会の実効性は確保されていることを確認しております。

【補充原則4-14-2】(取締役に対するトレーニングの方針)
・取締役が期待される役割・責務を適切に果たせるよう、継続的に経営の監督を行う上で必要となる事業活動に関する情報や知識の提供、外部機関による研修等への参加、eラーニング環境の整備など、各取締役のステージに応じた研修、トレーニング機会の提供およびその費用の支援を行っております。

【原則5-1】(株主との建設的な対話に関する方針)
以下の方針を定め、株主からの対話(面談)の申込に対して前向きに取り組んでおります。
(1) 株主および投資家との対話
・総務管理部担当役員が中心となり、株主との対話機会を作る等、積極的に取り組んでおります。
・また、頭取及び総合統括部担当役員が中心となり、経営戦略等についてコミュニケーションを図る場として、株主を含むお取引先向け企業説明会やアナリスト・機関投資家向け決算説明会(ラージミーティング)等を開催しております。
(2) 対話を補助する社内の各部門が有機的に連携するための方策
・株主との対話の際には、広報(経営企画部)、財務(総合統括部)、営業(支店営業部)、リスク管理(総合統括部)等が同席するとともに、多面からの情報集約を行い、株主との対話の基礎資料を作成しております。
(3) 個別面談以外の対話手段の充実にに関する取り組み
・株主を含むお取引先向け企業説明会およびアナリスト・機関投資家向け決算説明会(ラージミーティング)の開催、ディスクロージャー資料等、情報開示の充実に努めております。
(4) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
・経営会議、取締役会へ報告をする体制が整備されております。
(5) 対話に際してインサイダー情報の管理に関する方策
・インサイダー取引の防止と公平性を確保するために、四半期末の決算発表日までは、決算情報に関する対話は控えさせていただいております。

株主および投資家との対話状況につきましては、ディスクロージャー資料等により開示してまいります。

【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 更新	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 更新	無し
アップデート日付 更新	2025年6月6日

該当項目に関する説明 更新

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】
当行では、2023年度から3年間を計画期間としてスタートした「第28次中期経営計画～SHINKA～」における各種施策を推進し、これらの目標を達成することで、企業価値向上を図ってまいります。
詳細については、下記をご参照ください。
・中期経営計画(https://www.shimizubank.co.jp/aboutus/approach/#a_1)
・IR資料P9～P30(https://www.shimizubank.co.jp/aboutus/disclosure/#a_0)

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】
更新

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)	1,002,700	8.72
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	707,000	6.14
清水銀行従業員持株会	517,178	4.49
鈴与株式会社	499,224	4.34
共栄火災海上保険株式会社	297,000	2.58
SBI地銀ホールディングス株式会社	285,300	2.48
株式会社日本カストディ銀行(信託E口)	258,800	2.25
アイザワ証券株式会社	170,300	1.48
朝日生命保険相互会社	155,000	1.34
税理士法人TARGA	102,000	0.88

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

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	500人以上1000人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10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

該当ございません。

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	22 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長 更新	社長
取締役の人数	15 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	6 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6 名

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
東 恵子	学者								○			
河野 誠	弁護士								○			
杉山 高広	他の会社の出身者								○			
磯部 和明	公認会計士								○			
小長谷 重之	その他								○			
伊藤 嘉奈子	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

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
東 恵子		○	一般預金者としての通常の取引がありますが、取引の規模や性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと考えられることから、概要の記載を省略しております。	大学教授として培ってきた学識経験と社会的信用を備えており、当行の社外取締役としてその職務・職責を適切に果たしております。引き続き同氏の知見や経営に基づく監督、助言等を経営に取り入れるべく、社外取締役に選任しております。東京証券取引所の規定する「独立性基準」に抵触せず、また当行が定める「独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として選任しております。
河野 誠		○	同氏と顧問弁護士契約を締結しており、顧問料および報酬等を支払っておりますが、当該顧問料および報酬等は多額(過去3年間平均で10百万円以上)の金銭その他の財産に該当するものではありません。また本人とは一般預金者としての通常の取引もありますが、取引の規模や性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと考えられることから、概要の記載を省略しております。	長年の弁護士としての豊富な経験を有しており、2020年6月より当行の監査等委員に就任して以降、高い見識と法律の専門家としての見地からその職務・職責を適切に果たしており、引き続き同様の見地から職務を適切に遂行することができるものと判断し、社外取締役に選任しております。東京証券取引所の規定する「独立性基準」に抵触せず、また当行が定める「独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として選任しております。
杉山 高広		○	同氏が取締役副社長を務める鈴与商事株式会社と預金や貸出金等の取引があります。なお本人とは一般預金者としての通常の取引がありますが、いずれも取引の規模や性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと考えられることから、概要の記載を省略しております。	企業経営に関する豊富な経験を有しており、当行の社外取締役としてその職務・職責を適切に果たしております。同氏の知見や経験に基づく監督、助言等を経営に取り入れるべく、社外取締役に選任しております。東京証券取引所の規定する「独立性基準」に抵触せず、また当行が定める「独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として選任しております。

磯部 和明	○	○	一般預金者として通常の取引がありますが、いずれも取引の規模や性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと考えられることから、概要の記載を省略しております。	長年の公認会計士としての豊富な経験を有しており、当行の監査等委員としてその職務・職責を適切に果たしております。引き続き同氏の知見や経験に基づく監督、助言等を経営に取り入れるべく、監査等委員である社外取締役として選任しております。東京証券取引所の規定する「独立性基準」に抵触せず、また当行が定める「独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として選任しております。
小長谷 重之	○	○	一般預金者として通常の取引がありますが、いずれも取引の規模や性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと考えられることから、概要の記載を省略しております。	静岡市副市長として行政で培ってきた豊富な経験と社会的信用を備えており、当行の監査等委員としてその職務・職責を適切に果たしております。引き続き同氏の知見や経験に基づく監督、助言等を経営に取り入れるべく、監査等委員である社外取締役として選任しております。東京証券取引所の規定する「独立性基準」に抵触せず、また当行が定める「独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として選任しております。
伊藤 嘉奈子	○	○	同氏と顧問弁護士契約を締結しており、顧問料および報酬等を支払っておりますが、当該顧問料及び報酬は多額(3年間平均で10百万円以上)の金銭その他の財産に該当するものではありません。また本人とは一般預金者として通常の取引がありますが、いずれも取引の規模や性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと考えられることから、概要の記載を省略しております。	長年の弁護士としての豊富な経験を有しております。同氏の知見や経験を経営に取り入れ、当行の監査等委員としてその職務・職責を適切に果たすことができるものと判断し、監査等委員である社外取締役として選任しております。東京証券取引所の規定する「独立性基準」に抵触せず、また当行が定める「独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として選任しております。

【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	4	1	1	3	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

監査等委員会の職務を補助する専任の使用人を1名配置しており、取締役(監査等委員である取締役を除く)等の執行部門の指揮を離れ、監査等委員会の指示、命令に従うこととしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査人から監査計画を受領し、監査方針、監査結果について報告を受けるとともに、適宜意見交換を行うなど緊密な連携を図っております。内部監査部門である監査部については、内部監査の方針や計画、監査結果について報告を受けるとともに内部統制システムの整備状況および課題について意見交換を実施することで連携強化を図っております。

【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	指名・報酬諮問委員会	5	0	2	3	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・報酬諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役

補足説明

取締役(監査等委員である取締役を除く)の指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、独立社外取締役(監査等委員である取締役を除く)の適切な関与・助言を得ることで取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的として、取締役会の下に指名・報酬諮問委員会を設置しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6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を全て独立役員に指定しております。

【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、その他
---------------------------	-----------------

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および社外取締役を除く)の企業価値向上への貢献意欲および株主重視の経営意識を従来以上に高めることを目的に、「確定金額報酬」に加え、「業績連動型報酬」と「譲渡制限付株式報酬制度」を導入しております。

(1)業績連動型報酬につきましては、単体当期純利益水準に応じ、その上限枠を40百万円、単体当期純利益が10億円未満の場合、報酬枠は0円とします。

(2)譲渡制限付株式報酬につきましては、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)に対し、譲渡制限付株式を年間36百万円以内の範囲で割り当てます。

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年度の報酬については、有価証券報告書において取締役・監査役・社外役員別に各々の報酬等を開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

・指名・報酬諮問委員会における審議を踏まえ、2023年5月12日開催の取締役会にて取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しております。

・当行の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。具体的には、取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、確定金額報酬、業績連動型報酬、及び譲渡制限付株式により構成し、確定金額報酬:業績連動型報酬:非金銭報酬の割合は8:1:1を目安としております。社外取締役及び監査等委員である取締役については、その職務に鑑み、確定金額報酬のみを支払うこととしております。

・取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、指名・報酬諮問委員会が決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っているため、取締役会も基本的にその答申を尊重し決定方針に沿うものであると判断しております。

・業績連動型報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、各事業年度の当期純利益を基準として、翌事業年度の6月から翌々事業年度の6月に在任する取締役(監査等委員である取締役を除く)に対して、次表のとおり決定される総額の範囲内で、役位、職責、在任年数を考慮しながら決定し、毎月支給しております。

(業績連動型報酬率)

当期純利益水準 報酬率(年額)

40億円以上 40百万円

30億円以上40億円未満 30百万円

20億円以上30億円未満 20百万円

10億円以上20億円未満 10百万円

10億円未満 0円

・取締役の金銭報酬の額は、2023年6月22日開催の第148期定時株主総会において、取締役に対する報酬限度額は、確定金額報酬を年額260百万円以内(うち社外取締役20百万円以内)また、業績連動型報酬(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く)を、確定金額報酬とは別枠で、当期純利益を基準として最大40百万円以内としております。また、金銭報酬とは別枠で2023年6月22日開催の第148期定時株主総会において、譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬を、年額36百万円以内と決議しております。

・監査等委員である取締役の金銭報酬の額は、2020年6月25日開催の第145期定時株主総会において、年額60百万円以内と決議しております。

・2025年6月24日開催の取締役会にて、取締役の個人別の報酬額の具体的内容の決定を代表取締役に委任する旨の決議をしております。その権限の内容は、各取締役の確定金額報酬の額及び各取締役の担当事業の業績を踏まえた業績連動型報酬の評価配分であります。権限を委任した理由は、代表取締役が当行全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当事業の評価を行っているからであります。取締役会は、当該権限が適切に行使されるよう、指名・報酬諮問委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、代表取締役は当該答申の内容に従って決定するものとしております。譲渡制限付株式は、指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえ、取締役会で取締役(監査等委員である取締役を除く)の個人別の割当個数を決定するものとしております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役の職務をサポートするため、取締役会議案の説明や各種情報提供を適時行うこととしております。また、監査等委員会における監査等委員の職務を補佐するため、監査部門に専任のスタッフを1名配置しております。

【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
――	――	――	――	――	――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

0名

その他の事項

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

・当行は、2020年6月25日開催の定時株主総会における定款変更の決議に基づき、監査等委員会設置会社に移行しました。監査等委員である取締役4名を構成員とする監査等委員会を設置しており、取締役の業務執行を適正に監査し、経営に対する牽制機能を充実させております。

・取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く)11名(うち社外取締役3名)、監査等委員である取締役4名(うち社外取締役3名)の計15名で構成されております。その議長は会長が務めており、経営理念を踏まえて、重要な経営戦略等の決定をするほか、業務執行の監督を行います。定時取締役会は原則月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催します。

・監査等委員会は、取締役の職務状況を基本とした監査の状況について協議・報告を行います。監査等委員会は原則月1回開催するほか、必要に応じて随時開催します。

・取締役(監査等委員である取締役を除く)の指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ることで取締役会の機能の独立性や客観性と説明責任を強化することを目的として、指名・報酬諮問委員会を設置しております。同委員会は、独立社外取締役が過半数を占めることとしており、代表権を持つ取締役と独立社外取締役(監査等委員である取締役を除く)で構成しております。

・業務執行を機動的かつ相互牽制機能をもって行うための合議機関として、「通常経営会議」「拡大経営会議」「プロジェクト会議」の3種類の経営会議を設置しております。「通常経営会議」は原則毎日開催し、ガバナンスの強化と意思決定の迅速化を図っております。「拡大経営会議」は原則月2回開催し、より深度ある決議・協議等を行うために、信用リスク管理を強化するための「融資審査」、収益管理とその向上策検討のための「収益管理」、各種リスクを総合的に管理するための「リスク管理」、法令等の厳格な遵守と監視・指導のための「コンプライアンス」、各業務のシステム戦略を検討するための「システム戦略」、決算実施方針を決定する「財務報告」、サステナビリティに関する重点施策や開示内容を検討するための「サステナビリティ部門」など、テーマを定めて開催しております。「プロジェクト会議」は特殊なテーマについて期間限定で継続的に決議(協議)する会議として随時開催でき、対象とするテーマ・運営等については都度通常経営会議にて決議することとしております。「通常経営会議」は頭取を議長とし、その他の構成員は議長付議により取締役会にて決定しております。「拡大経営会議」は「通常経営会議」の構成員に、テーマ毎に別に定めた細則で示された者を加えた構成員となっております。「プロジェクト会議」は「通常経営会議」に準ずる構成員となっております。なお、各経営会議は取締役会の委任に基づき、決議・協議等を行う機関と位置付けていることから、決議内容等は議事録を作成し取締役会へ報告しております。更に、資産・負債の総合管理を行い、戦略目標等の策定に関わる組織として、「ALM収益管理委員会」を設置し、収益管理及びALMに関する態勢強化を図っております。

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

当行は2020年6月25日開催の第145期定時株主総会の決議により、監査等委員会設置会社へ移行しました。社外取締役が過半数を占める監査等委員会の設置や監査等委員である取締役が議決権を有することなどを通じて、取締役会および業務執行の監督強化が図られることから監査等委員会設置会社としております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2025年6月24日開催第150期定時株主総会招集通知を2025年6月2日に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	多くの株主の方にご出席いただけるように、年間を通じ、最も集中する日を回避して、株主総会を開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	2015年6月の定時株主総会より、電磁的方法による議決権行使を導入しております。
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	2015年6月の定時株主総会より、株式会社ICJが運営する議決権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	2016年6月の定時株主総会より、「アクセス通知」と「株主総会参考書類」について英訳対応しております。
その他	招集通知につきましては、発送に先立って当行ホームページに掲載しております。また、インターネット開示事項も当行ホームページに掲載しております。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年1回以上開催しており、2024年度は2回開催(Web)し、延べ216名の方にご参加いただきました。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	2025年6月に東京にて、アナリスト・機関投資家向けに代表者自身の発表による決算説明会(ラージミーティング)を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	ラージミーティングの資料は説明会同日、当行ホームページに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	総統括部 財務室	
その他	例年、静岡県内5会場(清水・富士・静岡・沼津・浜松)において、株主を含む取引先を対象とした企業説明会を開催しております。	

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
環境保全活動、CSR活動等の実施	「静岡市河川環境アドプトプログラム」に賛同し、市内の安倍川・興津川の河川敷等の環境美化活動を定期的の実施しているほか、しずおか未来の森サポーター認定企業として植林や清掃活動を行っております。また、地域の将来を担う若手人材の育成のため、金融経済教育として静岡県立大学および静岡大学にて当行グループ役職員が講義を行っております。
その他	< 役員・管理職への女性の登用 > 2023年6月より、女性2名(社外取締役)を取締役に選任しております。 (女性取締役比率13.3%) 2024年5月より、女性2名(プロパー)を執行役員に登用しております。 (女性執行役員比率25.0%) また、支店長等の管理職への登用も進めております。 < 女性の活躍の機会拡大に向けた取り組みについて > 当行では、女性活躍推進法を踏まえ、下記4項目について取り組みを行っております。 女性行員を対象としたキャリア意識の醸成 女性管理職のロールモデル紹介 女性役職者の登用促進 短時間勤務制度利用者の就業支援強化 今後もダイバーシティの促進により、女性の活躍機会の拡大やキャリア形成に向けた取り組みを行ってまいります。

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

当行は、取締役会において、以下の通り「内部統制システムの基本方針」を定めるとともに、内部統制システムの整備に取り組んでおります。

(1)取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- ・「コンプライアンス・マニュアル」を制定し、役職員が遵守しなければならない法令・ルール等を定める。
- ・コンプライアンスを統括する部署を設置し、当行及びグループ全体のコンプライアンス態勢の整備及び問題点の把握に努める。頭取を議長とし、コンプライアンスをテーマとする拡大経営会議を月1回開催し、顧問弁護士もそのメンバーとする。
- ・本部・営業店にコンプライアンス責任者と管理者を配置し、日常業務での適法性のチェックを実施するとともに、「コンプライアンス報告制度」を設け、違反行為の未然防止等を図る。なお、本報告制度の利用者に対して、報告等の行為を理由として懲罰、人事考課への悪影響等、報告者にとって不利益となる行為は行わない。
- ・使用人の法令・定款違反行為については、賞罰委員会において懲罰を付し、取締役の法令・定款違反については、「取締役コンプライアンス規程」に基づき、経営会議等による調査を経て、取締役会において具体的な処分を決議する。
- ・市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは、断固として対決し、利益を供与しない。

(2)取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- ・取締役会等の議事録や稟議書等、取締役の職務の執行に係る情報については、行内規程等に従い、適切に保存及び管理を行う。

(3)損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- ・リスク管理を適切に行うため、「統合的リスク管理規程」を制定し、カテゴリー毎に所管部を定めて、各種リスクについての管理体制を構築する。また、銀行全体のリスク統括を図る部署を設置し、各種リスクの状況について、必要に応じて取締役会及び経営会議への報告を行う。
- ・非常時において適切に業務を継続するための「業務継続規則」を制定し、迅速かつ適切に対応することで、経営への影響を最小限に止めることができる体制を整備する。
- (4)取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
 - ・取締役(監査等委員である取締役を除く)は、組織規程及び職務権限規程に基づき、業務執行を行う。また、取締役会の委任の範囲内で決議・協議等を行う機関として、「経営会議」を設置し、業務執行の決定の迅速化を図る。
 - ・取締役会で決議された事項は、3ヶ月毎にその進捗状況を取締役会へ報告することで、完了までの管理・把握を行う。
- (5)当行及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
 - ・グループ会社におけるコンプライアンス、当行への適切な報告、リスク管理、職務執行の効率性など業務の適正を確保するため、グループ会社を運営・管理する統括部署を設置するとともに、「清水銀行グループ運営管理規程」を定める。また、グループ会社は、「グループ会社協議・報告一覧」に基づいて、当行へ報告し、協議を行う。
 - ・当行は、必要に応じてグループ会社に立ち入り、監査を行う。
 - ・当行及びグループ会社は、会計基準その他関連する諸法令を遵守し、財務報告の信頼性を確保するための体制を整備する。
- (6)監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項
 - ・監査等委員会の職務を補助すべき使用人として、1名以上配置する。
- (7)前号の使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く)からの独立性及び指示の実効性の確保に関する事項
 - ・補助すべき使用人が兼任で監査業務の補助を行う場合は、当該補助業務に関しては取締役(監査等委員である取締役を除く)等の執行部門の指揮を離れ、監査等委員会の指示、命令に従う。
 - ・補助すべき使用人の人事異動や評価等については監査等委員会の意見を尊重する。
- (8)取締役(監査等委員である取締役を除く)及び使用人等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
 - ・当行及びグループ会社の取締役(監査等委員である取締役を除く)は、当行の業務または業績に影響を与える重要な事項について、監査等委員会に遅滞なく報告するものとし、当行及びグループ会社の使用人は主管部署を通じて、担当取締役、グループ会社取締役から報告するものとする。また、当行及びグループ会社の取締役(監査等委員である取締役を除く)及び使用人は、監査等委員会から業務について報告を求められたときは、協力するものとする。
 - ・上記の報告を理由として懲罰や人事考課への悪影響等、報告者にとって不利益になる行為は行わないものとする。
- (9)その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
 - ・監査等委員会は内部監査部門等との連携を保ち、当行が対処すべき課題、内部管理体制における課題などについて定期的に意見交換を行う。また、監査等委員会は、会計監査人や外部専門家の意見を聴取するなどし、適正な監査に努める。
- (10) 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
 - ・監査等委員がその職務の執行について必要な費用の前払又は償還等の請求をしたときは、速やかに当該費用又は債務を処理する。

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

- < 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方 >
 - ・社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力からの不当な要求は、断固として拒否するとともに、一切の関係を排除していくことを「清水銀行倫理憲章」に掲げております。
- < 反社会的勢力排除に向けた整備状況 >
 - ・反社会的勢力に関する情報を収集・分析・一元管理する統括管理部署を総合統括部とし、警察等の外部専門機関との連携を図り、反社会的勢力を排除するシステムを構築しております。
 - ・反社会的勢力との対応マニュアルを整備して、全職員への周知徹底等に努めております。

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

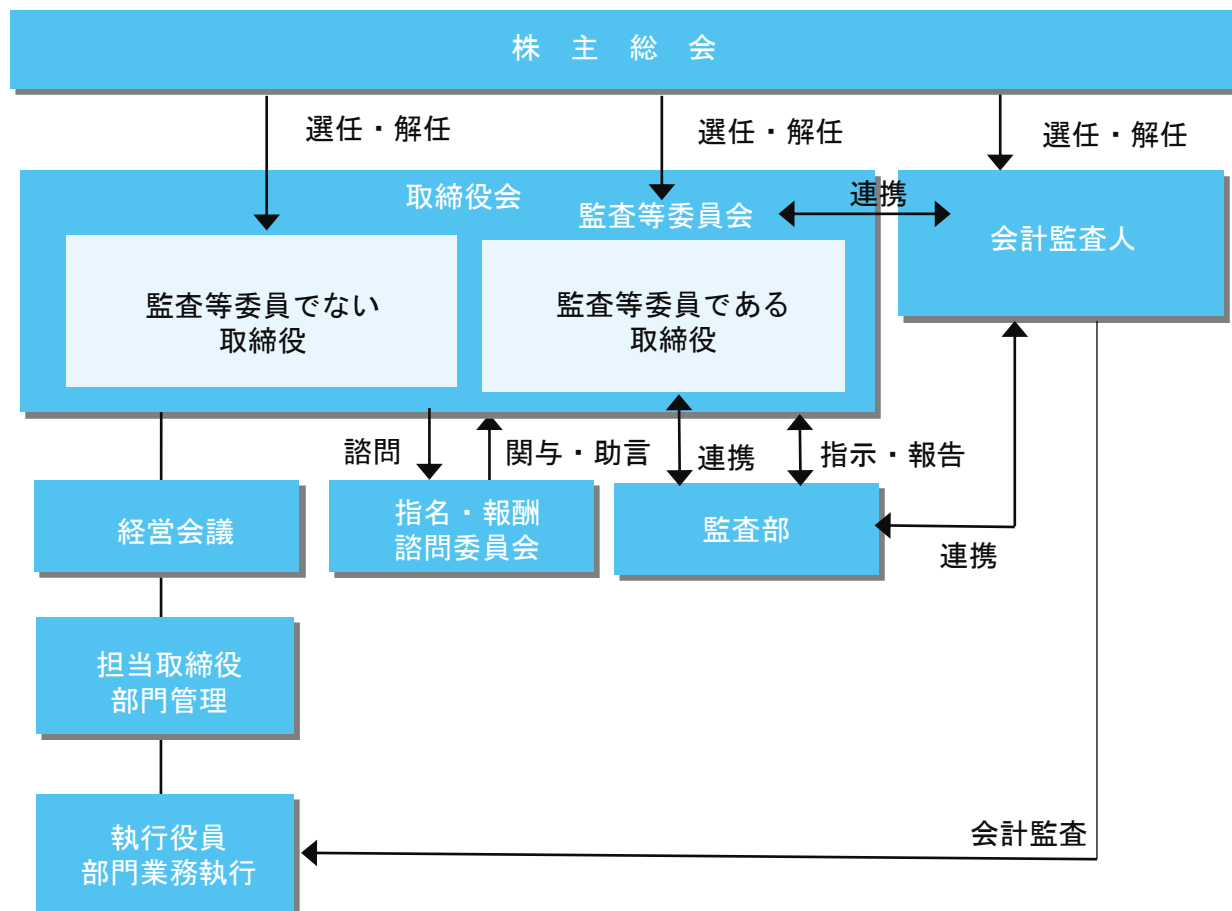
なし

該当項目に関する補足説明

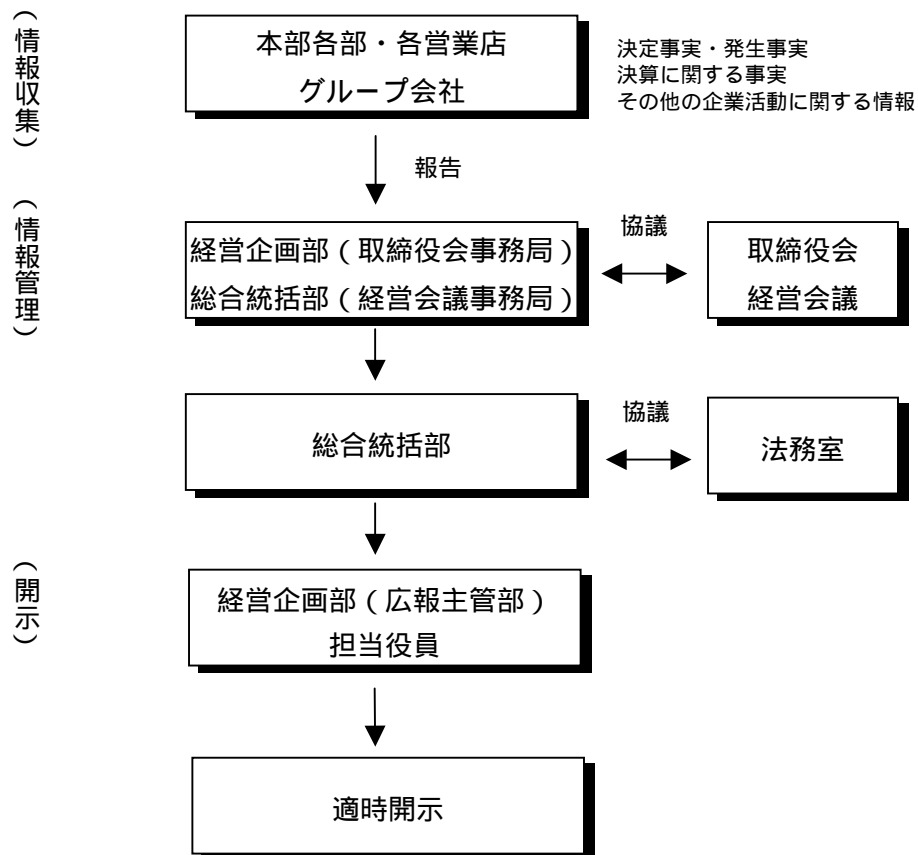
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

- < 適時開示に係る社内体制 >
 - 当行は、投資者の投資判断に重要な影響を与える事実や決算情報について、適時適切な開示に取り組むため「適時開示対応手続」を定め、適時開示について行内・グループ会社への周知徹底を行っております。
 - 営業店・グループ会社からの情報は速やかに主管部に報告され、必要に応じて取締役会又は経営会議において協議されます。また、適時開示制度に照らし必要な場合は、総合統括部において開示手続きを進め、経営企画部(広報主管部)担当役員の承認を得て、適時に開示します。内容については、必要に応じて総合統括部法務室(コンプライアンス部門)と協議を行い、適法性の維持に努めております。

<コーポレート・ガバナンス体制の模式図>



< 適時開示体制の模式図 >



【取締役のスキルマトリックス】

社内取締役の主な経験・スキルを記載しております。

氏 名		経験・スキル						
		事業戦略	営業	市場運用	人事労務	リスクマネジメント	企業審査	システム事務
岩 山 靖 宏	男性	●	●	●	●	●	●	●
望 月 文 人	男性	●	●		●	●	●	●
豊 島 勝一郎	男性	●	●	●	●	●	●	●
平 岩 将	男性	●	●	●		●		
深 澤 亘 英	男性	●	●		●		●	
八 木 真 樹	男性	●	●	●		●		
大 木 康 正	男性					●	●	
前 田 邦 彦	男性	●	●			●		
薮 崎 文 敏 (監査等委員)	男性	●		●	●	●		●

社外取締役の専門性について記載しております。

氏 名		専門性				
		企業経営	学識経験	法律	財務会計	地域経済
東 恵 子	女性		●			
河 野 誠	男性			●		
杉 山 高 広	男性	●				
磯 部 和 明 (監査等委員)	男性				●	
小長谷 重 之 (監査等委員)	男性					●
伊 藤 嘉奈子 (監査等委員)	女性			●		