

コーポレート・ガバナンス態勢

大和証券グループ本社は、株主の権利および利益を尊重するとともに、あらゆるステークホルダーの立場を考慮し、「信頼の構築」「人材の重視」「社会への貢献」「健全な利益の確保」という企業理念の実現を通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ります。そのために、当社は、持株会社体制によるグループ経営を実践するとともに、機関設計として指名委員会等設置会社を採用することで、経営の監督と業務執行の機能を明確に分離し、国際的な水準に合う透明性・客観性の高いコーポレート・ガバナンス態勢を構築しています。それとともに、効率性の高いグループ会社監督機能を実現し、グループ各社間のシナジーを発揮する一体感のあるグループ経営体制を構築しています。当社のコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方の詳細は、当社ウェブサイト、有価証券報告書^{※1}、コーポレート・ガバナンス報告書^{※2}で開示しています。

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上

持株会社体制	指名委員会等設置会社
▶ 当社の執行役および本社部門の職員が証券子会社を兼務することにより、本社機能の効率化、グループ各社間のシナジーの最大化を図る ▶ グループとしての一体性を保ちながら、自立した各事業分野が個性を発揮することで、競争力と成長性を高める	▶ 経営の監督と業務執行の機能を明確に分離する ▶ 執行役への大幅な権限委譲および執行役の業務分掌の明確化により、迅速・果断な意思決定を行う ▶ 独立社外取締役が過半数を占める指名・監査・報酬委員会の三委員会を設置し、経営の透明性と公正性の向上を図る

これまでの主な取組み

当社は、日本版「金融ビッグバン」により、証券会社のビジネスモデルの根本的な転換が求められる状況のなかで、1999年に国内上場会社として初めて持株会社体制へ移行し、グループ連結経営体制を他社に先駆けて構築しました。さらに経営の監督と業務執行の機能の分離や、機動的な意思決定を可能とすることを目的に、2004年からは委員会等設置会社（現在は指名委員会等設置会社）へと移行しました。これらを柱としたコーポレート・ガバナンスの強化に向けた取組みは右記のとおりです。中期経営計画やリスクのモニタリング、グループガバナンス、社外取締役へのサポートなど機能面でもたゆみなく改善を続けています。

※1 有価証券報告書：https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/yuho_pdf/S100YCMP/00.pdf

※2 コーポレート・ガバナンス報告書：https://www.daiwa-grp.jp/about/governance/pdf/corporate_governance_report.pdf

1998年 3月	企業理念を制定
6月	社外監査役を選任
1999年 4月	国内上場企業初の持株会社へ移行、経営諮問委員会を設置、グループ経営会議を設置
2000年 6月	報酬委員会を設置
2002年 6月	社外取締役を選任、取締役の任期を2年から1年へ短縮
2003年 7月	経営監理委員会を設置
2004年 6月	委員会等設置会社へ移行（現在は指名委員会等設置会社）
2015年10月	コーポレートガバナンス・コードへの対応およびその一環として社外取締役会議を設置
2017年 4月	三委員会の委員長にすべて社外取締役を選定
2020年 6月	取締役の過半数は非業務執行取締役
2021年 4月	「コーポレート・ガバナンスに関するガイドライン」を制定
6月	取締役の半数（14名中7名）を社外取締役として選任
12月	東京証券取引所の新市場区分としてプライム市場を選択（2022年4月に移行）
2023年 6月	取締役の女性比率が30%超（14名中5名、35.7%）
2024年 6月	取締役の女性比率が50%（12名中6名）（当時）
2026年 6月	外国人取締役を選任

コーポレート・ガバナンスに関するガイドライン（CGガイドライン）

CGガイドラインは、当社グループのコーポレート・ガバナンスの基本的な枠組みと方針を定めています。当社のコーポレート・ガバナンスの目的、機関設計、取締役会と各委員会の役割・構成、社内外の取締役の役割と要件、CEOの後継者計画、取締役会の運営・サポート体制、情報開示、ステークホルダーとの対話、株主平等性確保などについて整理しています。

CGガイドラインのポイント

観点	CGガイドラインの規定
経営監督機能の発揮	取締役のうち3分の1以上は、独立社外取締役とする
	原則、取締役の過半数は執行役を兼務しない
取締役会の多様性	取締役に占める女性比率は、原則として30%以上とする
透明性・公正性の向上	各委員会の委員長は、社外取締役のなかから選定する
社外取締役の独立性	社外取締役の通算在任期間は原則8年、最長でも10年



コーポレート・ガバナンスに関するガイドライン

https://www.daiwa-grp.jp/about/governance/corporate_governance.html

コーポレート・ガバナンス態勢

取締役会の役割・構成・活動

(1) 取締役会の役割・活動

当社の取締役会は、企業理念にもとづき、持続的な成長と中長期的な企業価値の最大化を図ることに責任を負います。

取締役会は経営の基本方針、執行役の選・解任、内部統制システムやリスク管理態勢の整備などの経営の中核となる事項を決定します。一方で、意思決定の機動性を確保するため、業務執行の決定権限を可能な限り執行役に委譲しています。そのうえで、取締役および執行役の職務執行を監督します。これらによって、当社グループの経営の公正性と透明性を確保しつつ、その責任を果たします。

取締役会の議題には、決議事項と報告事項があります。経営中核事項などの法令・定款上専決事項とされている事項のほかに、取締役会が重要であり決議が必要と認めた事項も決議事項とすることができます。報告事項は、各委員会や執行役の職務執行状況の報告など法令・定款上必要とされている事項のほかに、執行役会およびその分科会の議長、取締役または監査委員会が必要と認めた事項、取締役会が重要であり報告が必要と認めた事項もあげることができます。

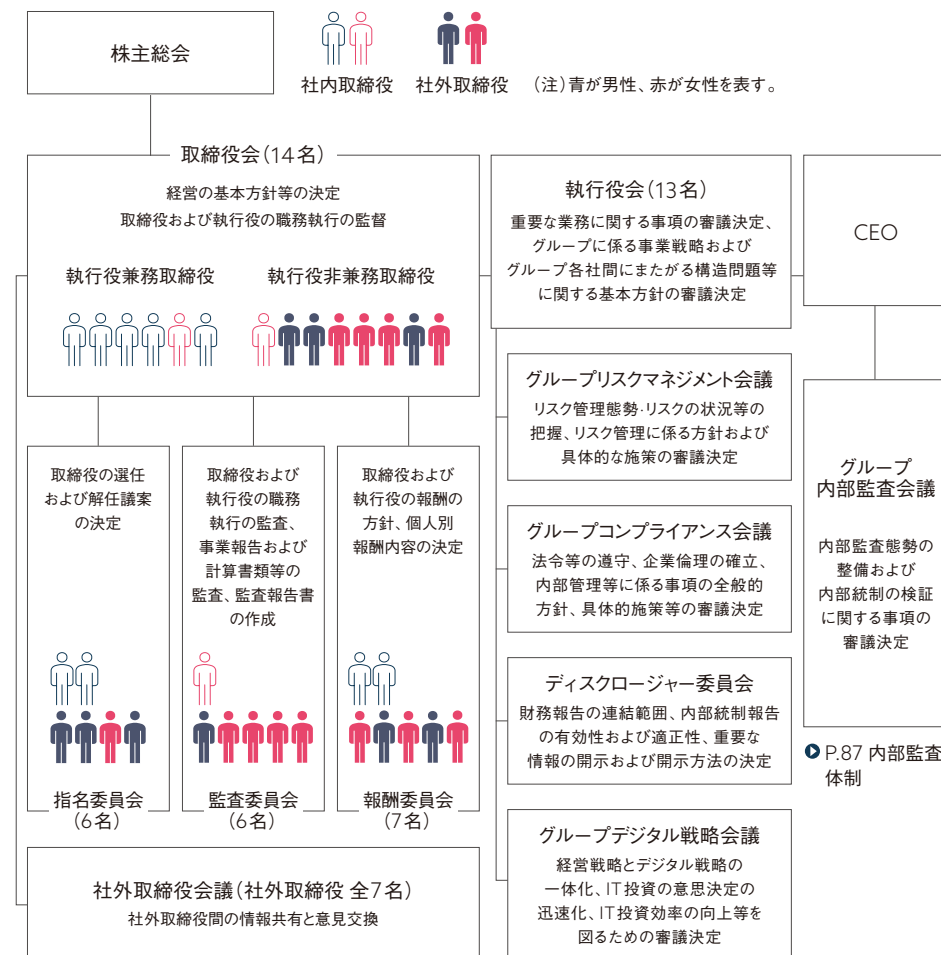
2025年度の実行役会の主な議題

- ◆ 中期経営計画のレビュー
- ◆ 環境・社会関連ポリシーフレームワークの改定
- ◆ オリックス銀行の子会社化
- ◆ グループの業務提携などの進捗報告・海外事業報告
- ◆ 不正アクセス対応、サイバーセキュリティ施策実施状況
- ◆ AIガバナンスの整備状況

(注) 取締役会の議題の詳細は有価証券報告書^{※1}のP.89をご参照ください。

また、各取締役の2025年度取締役会出席状況は「取締役一覧」(P.74)をご覧ください。

当社のコーポレート・ガバナンス体制図



(注) 1 サステナビリティに関するガバナンスについては、有価証券報告書^{※1}の「【サステナビリティに関する考え方及び取組】」の(1)ガバナンスをご参照ください。

2 気候変動に関するガバナンスについては、下記ウェブサイト「気候関連レポート2026」をご参照ください。



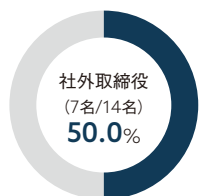
<https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/environment/tcfd.html>

コーポレート・ガバナンス態勢

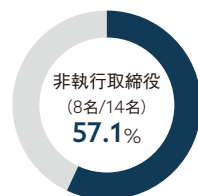
(2) 取締役会の構成

コーポレートガバナンス・コードでは、プライム市場の上場企業に対しては取締役の3分の1以上を独立社外取締役とするよう求めています。当社は取締役の半数が独立社外取締役であり要件を充たしています。取締役の過半数が非業務執行であることや、指名委員会等設置会社として各委員会の過半数は独立社外取締役で、委員長も独立社外取締役であることから、十分なガバナンス体制を構築しているものと考えています。

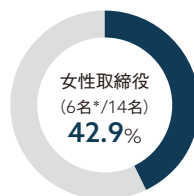
独立社外取締役比率



非業務執行取締役比率



女性取締役比率



* 6名のうち社内2名、社外4名
(うち1名は外国籍)

取締役に必要なスキルとしては、「企業経営」「財務会計」「法務・コンプライアンス」「DX・情報通信」「グローバル」「サステナビリティ」を挙げています。各取締役のスキルについては「取締役一覧」(P.74)をご覧ください。

取締役会議長は、代表権を持たない取締役会長が務めており、経営の連続性や、執行役会と取締役会の円滑な連携の観点から執行役を兼務しています。

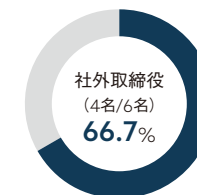
一方で、社外取締役会議長が社外取締役のとりまとめや経営陣との連携・調整といった役割を担っています。現在の社外取締役会議長は、社外取締役の西川克行取締役です。

(3) 各委員会の活動

◆ 指名委員会

構成員	委員長：岩本 敏男（社外取締役） 社内取締役：中田 誠司、荻野 明彦 社外取締役：西川 克行、伊岐 典子、市川 晃
開催頻度	年1回以上 (2025年度：5回開催・出席率100%)

独立社外取締役比率



指名委員長コメント



指名委員会 委員長
社外取締役 岩本 敏男

現在の経営環境は、地政学リスクの高まりや生成AIの急速な進展、さらにはサステナビリティを巡る国際的規制の強化など、企業を取り巻く前提が大きく変容する時代にあります。このような不確実性の高い環境下において、持続的成長と経営の安定を確保するためには、指名委員会の使命と責任は一段と重みを増しています。組織の継続性、専門性の維持・発展、多様性と創造性の確保、そしてガバナンスの健全性という観点から、社長のみならず経営陣全体のサクセッションプランを戦略的に策定し、円滑で計画的なリーダーシップ継承を支援することが不可欠です。

また、社外取締役を含む取締役の選任および評価においても、透明性と公正性を確保し、すべてのステークホルダーからの揺るぎない信頼に応えることを目指しています。今後も高い倫理観と独立性を堅持し、最適なリーダーシップとガバナンス体制の構築に向けて、指名委員会としての役割を着実に果たしていきます。

コーポレート・ガバナンス態勢

2025年度の主な議題

- ◆ 取締役候補者の選定
- ◆ 取締役の「知識・経験・能力」等の開示
- ◆ コーポレート・ガバナンスに配慮した取締役会の構成
- ◆ 取締役候補者の指名に関する基本的な考え方
- ◆ 最高経営責任者（CEO）の後継者計画
- ◆ 顧問制度の概要

取締役候補者の選定方針

- ▶ 大和証券グループの企業理念の実現のために最大の努力を行えること
- ▶ 高い倫理観および道德観を持ち、率先垂範して行動できること
- ▶ 業務上の経験または法律、会計、経営などの専門的な知識を有していること

社外取締役については上記に加え、独立性に関して以下のすべてを満たすことが要件

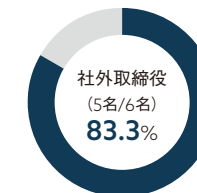
- ▶ 大和証券グループの業務執行取締役、執行役、執行役員その他これに準ずる者または従業員として勤務経験を有していないこと
- ▶ 大和証券グループを大株主または主要な取引先とする会社の取締役、執行役、支配人その他の使用人でないこと
- ▶ その他、取締役としての職務を遂行するうえで独立性を害するような事項がないこと

● 詳細は、有価証券報告書*1 P.90 参照

◆ 監査委員会

構成員	委員長：西川 克行（社外取締役） 社内取締役・常勤：花岡 幸子 社外取締役：村上 由美子、伊岐 典子、柚木 真美、 クリスティーナ・アメージャン
開催頻度	原則、毎月1回 （2025年度：12回開催・出席率100%）

独立社外取締役比率



監査委員長コメント



監査委員会 委員長
社外取締役 西川 克行

当社グループの業務は全体として順調に推移しており、「お客様の資産価値最大化」に向けた取組みが着実に深化していることを監査委員会として確認しています。特に、ウェルスマネジメント分野に加え、アセットマネジメント分野においても、グループ横断での連携強化が進み、より高度なサービス提供体制が整いつつあります。今後、当社グループの事業領域は国内外でさらに拡大していくことが見込まれるため、各関係会社の状況把握を一層強化し、ガバナンスの実効性確保に努めていきます。また、業務効率化に向けたAI活用の推進は重要である一方、AIを利用したサイバー攻撃など新たなリスクにも十分留意し、必要な監督を行っていきます。金融機関にとって信頼は最も重要な基盤であり、監査委員会としても、その維持・向上に引き続き貢献していく所存です。

コーポレート・ガバナンス態勢

監査委員会では、監査委員会が定めた監査委員会監査基準に準拠し、取締役・執行役の職務執行の適法性・妥当性の監査、事業報告や計算書類などの監査、監査報告の作成などを行っています。なお、監査委員会の業務を補佐する専任部署として、監査委員会室を設置しています。

活動内容

監査委員会は、内部監査部から当社グループの内部監査状況について定期的に報告を受けます。また、会計監査人から監査計画および監査の状況・結果などについて報告を受けるとともに、監査上の主要な検討事項(KAM:Key Audit Matters)について意見交換を行います。

監査委員が取締役会に出席することに加え、監査委員会が選定した監査委員が執行役会などの重要会議への出席や役職員からの報告聴取などを行い、他の監査委員と情報を共有することによって監査委員会の実効性を高めています。

2025年度の監査における重点テーマ

- ▶「お客様の資産価値最大化」の加速に向けた取組み
- ▶ グループ連携や外部連携を通じた収益基盤の拡大
- ▶ 国内および海外のグループ各社の内部統制

重点テーマの監査では、当社ならびに国内子会社および海外子会社の役職員からの報告聴取を行ったほか、大和証券銀座支店、大和総研永代ビルおよびデータセンターを訪問しました。大和総研への訪問では、執務フロアの視察や、AIの普及とそれによる人材育成などの人事政策の影響などについて意見交換を行いました。



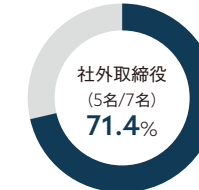
視察の様子

● 詳細は、有価証券報告書※1 P.91、119および120参照

◆ 報酬委員会

独立社外取締役比率

構成員	委員長：村上 由美子（社外取締役） 社内取締役：中田 誠司、荻野 明彦 社外取締役：岩本 敏男、柚木 真美、市川 晃、 クリスティーナ・アメージャン
開催頻度	年1回以上 (2025年度：5回開催・出席率100%)



報酬委員長コメント



報酬委員会 委員長
社外取締役 村上 由美子

報酬委員長は、社外取締役の独立した立場から、役員報酬の決定プロセスに対して実質的な監督責任を果たしています。報酬水準の妥当性はもとより、決定根拠と評価プロセスの透明性・客観性の確保を、委員会としての重要な使命と位置付けています。

業績連動型報酬は、財務指標（連結ROE・連結経常利益・ベース利益）とビジネスKPIの達成状況を組み合わせた評価体系のもと、中長期的な企業価値向上との整合性を厳格に審査し設計されています。2025年度からはファントムストック制度を導入し、希薄化を生じさせることなく株式価値との連動を強化しました。

報酬委員会は2025年度に5回開催し、委員全員が実質的な審議に参加しました。形式的な承認にとどまらず、当社の持続的成長を支える報酬ガバナンスの構築に、引き続き責任を持って取り組んでいきます。

※1 有価証券報告書：https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/yocho_pdf/S100YCOMP/00.pdf ※2 コーポレート・ガバナンス報告書：https://www.daiwa-grp.jp/about/governance/pdf/corporate_governance_report.pdf

コーポレート・ガバナンス態勢

2025年度の主な議題

- ◆ 役員報酬に関する方針および個別報酬内容
- ◆ 連結業績・株価の向上に資するグループ全体のインセンティブ・プラン
- ◆ 役員報酬調査の結果

● 詳細は、有価証券報告書^{*1} P.92 参照

CEOの後継者計画

指名委員会では、後継者選定の考え方やCEOに求める条件に関する現CEOの考えを踏まえ、CEOの後継者候補となり得る主要な役員に関するレビューを定期的実施しています。また、将来の経営幹部候補を育成するための研修プログラムを毎年実施し、その実施状況を取締役会に定期的に報告しています。

CEOの後継者計画、選任・解任プロセスについてはCGガイドライン第15条で定めています。なお、現CEOの選任の経緯につきまして、統合報告書2024^{*3}「コーポレート・ガバナンス対談」(P.118)をご参照ください。

社外取締役へのサポート

当社は、取締役会の事務局機能と社外取締役のサポートを担う専任部署として、取締役会直下に取締役会室を設置しています。取締役会室は、経営企画部と共同で取締役会の事務局の機能を担います。取締役会および各委員会の開催前には、関連部署および事務局による説明を実施しています。重要議題については、執行役会やそのほかの会議の内容を社外取締役にも共有しています。

社外取締役間の情報共有・意見交換の場として、社外取締役会議を複数回開催し、また社内取締役と社外取締役がより率直に意見交換を行い、コミュニケーションを強化する場としてオフサイトミーティングを開催しています。具体的な内容是有価証券報告書^{*1}の92ページをご覧ください。

さらに、社内役員と社外取締役が直接対話する機会を複数回設け、コミュニケーションのさらなる活性化を図っています。加えて、社外取締役に対する研修・情報提供のため、下記を実施しています。



オフサイトミーティングでのFintertech代表取締役社長 相原一也氏によるプレゼンテーション

- ◆ 新任の社外取締役への各部署からの業務内容などの説明
- ◆ 役員研修(外部の講師や研修機関なども活用)
- ◆ 社外取締役会議における外部の有識者によるレクチャー
- ◆ 業界情報(制度動向を含む)の提供
- ◆ 決算説明会や経営戦略説明会、機関投資家との個別ミーティングの内容を随時共有
- ◆ 社外取締役向けの当社グループに関するインフォメーションブックを作成・配付

取締役会室長メッセージ

取締役会事務局の専任部署である取締役会室は、会議運営、議題設定や論点整理に加え、取締役間および経営陣とのコミュニケーション機会の設定などを行っています。また、社外取締役に対する適時・適切な情報提供や事前説明の充実などを通じて、取締役会における議論の質の向上を図っています。改訂コーポレートガバナンス・コードでは、取締役会事務局の機能強化も求められています。我々は、こうした取組みを着実に進めることで、コーポレート・ガバナンスのさらなる高度化に取り組んでいきます。



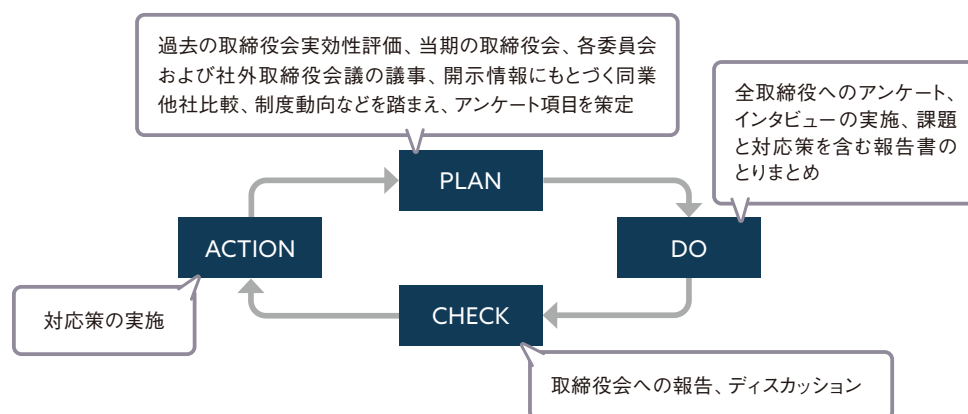
取締役会室 室長
二瓶 拓

※1 有価証券報告書：https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/yuho_pdf/S100YCMP/00.pdf ※2 コーポレート・ガバナンス報告書：https://www.daiwa-grp.jp/about/governance/pdf/corporate_governance_report.pdf
 ※3 統合報告書2024：https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/ir_material2/239010/00.pdf

コーポレート・ガバナンス態勢

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性向上に向けた課題を明らかにし、改善を図ることを目的に、2014年度より毎年度、取締役会の実効性評価を実施しています。全取締役に対し、取締役会の役割・責務、構成、運営方法、議論の状況、指名・監査・報酬の各委員会の運営などについてアンケートによる回答を得たうえで、専門機関によるインタビューを実施し、その結果を分析・評価しています。評価結果については取締役会へ報告し、議論することによりPDCAサイクルを回し、取締役会の実効性の維持・向上に努めています。



当社の取締役会の実効性評価のポイント

- ◆ アンケート項目の策定への助言、インタビューについては、専門機関が実施
- ◆ 取締役会や社外取締役会議の議題はアンケートおよびインタビューでヒアリングし、年間プランを策定
- ◆ 2025年度の評価項目は、経営戦略、リスク管理（技術リスクの質問を追加）、取締役会の議題、ステークホルダーとの対話、取締役会の構成と運用（稼働力の強化、事務局に関する質問を追加）
- ◆ 指名、監査、報酬委員会の評価も実施
- ◆ 社外取締役の個人評価として自身による年間の振り返りを実施

2025年度の実効性評価の結果、取締役会は全体として実効性があることを確認しました。そのなかで指摘された主な課題は下記のとおりです。

- ◆ 投資・業務提携案件に関する報告の継続や、サステナビリティの取組みと企業価値向上の連動を示す議論の深化を求める意見
- ◆ 次期中期経営計画の策定に係る早期の社外取締役の関与や、地政学リスク・サイバーリスク・AIリスクの高まりを踏まえたリスク管理の強化を求める意見
- ◆ 社外取締役のさらなる知見活用を求める意見

課題を踏まえた議題設定、取締役会運営の高度化、社外取締役の意見交換機会の拡充など、さらなる実効性の向上を図っていきます。

なお、数年に一度（2020年度評価、2024年度評価）、評価の客観性を一層保つため、前述の専門機関以外の第三者機関も活用しています。

- （注）1 2025年度評価の詳細については、コーポレート・ガバナンス報告書^{※2}を参照
2 過去の取締役会で指摘された課題と対応については、下記のウェブサイト参照

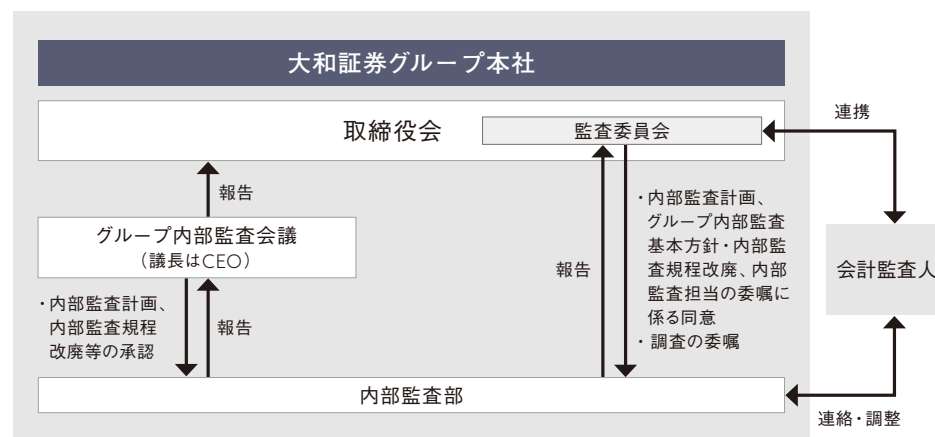


https://www.daiwa-grp.jp/about/governance/corporate_governance.html

コーポレート・ガバナンス態勢

内部統制

内部監査体制図



■ 内部統制システム

当社グループでは、業務を健全かつ適切に遂行できる内部統制態勢の維持は経営者の責任であるとの認識に立って、グループの事業に係る各種の主要なリスクについて当社を中心とする管理態勢を構築し、業務の有効性および効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の遵守、資産の保全などを図っています。

上記を踏まえ、当社グループの業務の適正を確保するための体制を取締役会で決議し、内部統制システムの充実を図っています。

■ 内部監査

当社グループは、内部統制態勢において内部監査は重要な機能を担うものと位置付け、当社に専任の内部監査担当執行役を置き、ほかの部署から独立した内部監査部が内部統制態勢を検証しています。

グループの事業に関して内部監査で着目している事項の例

- ▷ 大和証券および海外拠点におけるグローバルな金融商品取引業者としての内部統制態勢
- ▷ グループ各社における事業の状況および当社からの統制の状況など

■ 内部通報制度（企業倫理ホットライン）

当社グループでは、法令諸規則の違反をはじめとする、当社グループの企業価値を毀損するおそれのある行為の早期発見および是正、未然防止を主な目的として、大和証券グループ本社の企業倫理担当もしくは社外の弁護士に直接通報できる「企業倫理ホットライン」を導入しています。制度の運用にあたっては、「通報者保護」を規程に明記し、通報者の保護や匿名性の確保に努めています。また、通報者が通報を行ったことを理由とする不利益な取扱いや報復を禁止し、その徹底を図っています。通報手段については、電話に加えてイントラネットの通報画面やメールなどでも受け付けており、24時間365日通報が可能です。通報を受けた場合、企業倫理担当は、グループ各社の内部通報対応業務の責任者と協力し、通報者保護に留意しながら実態調査を行います。2025年度における内部通報の受付件数は106件でした。

企業倫理ホットラインについては、社内報やイントラネット、各種研修などで周知を図っており、誰でも躊躇せずに利用できるよう運用しています。



内部通報制度（企業倫理ホットライン）の仕組みと実績

<https://www.daiwa-grp.jp/about/governance/compliance.html#anc-05>