

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、企業使命と企業経営の基本方針およびそれを具現化するための心構えと行動を明確にした企業理念を次のように定めております。

『存在意義』 潤いと活力ある地域の明日を創る

『経営姿勢』 最適のサービスで信頼に応える

『行動規範』 感謝の心でベストをつくす

当行は企業理念のもと、株主さま、お客さま、地域の皆さまおよび従業員等のゆるぎない信頼を確立し、地方銀行としての社会的責任を果たしつつ、企業価値および経営の健全性向上を図ることを目的に、コーポレートガバナンスを経営上の最優先課題の一つとして、その強化・充実に取り組んでおります。

当行は適正なコーポレートガバナンスの実現を通して、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、コーポレートガバナンスの基本的な考え方と枠組みを定めた「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、公表しております。

(コーポレートガバナンス・ガイドライン <https://www.iyobank.co.jp/about/csr/governance/guideline.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】

当行は、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

(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】

当行は、相手企業との取引関係あるいは協力関係の維持・強化など政策目的で株式を保有する場合には、リスク・リターンについても十分に分析し、適切な運用に努めております。

政策保有株式については、「投資面」および「政策面」から合理性の検証を行っており、「投資面」については株式および預貸金取引等から算出したRORAがCAPMや配当成長モデルによる株主資本コスト等に見合うか否かで評価し、「政策面」については当初取引組み時に期待していたとおり取引拡大が図られているか否か等で評価しております。

当行では、年に1回以上、すべての株式について個別に合理性の検証結果を取締役に付議しており(直近:2021年5月)、合理性に乏しいと判断される先については取引条件の改善交渉等を行い、改善が図られないようであれば取引先企業の十分な理解を得た上で売却を進めてまいります。

なお、政策保有株式の議決権につきましては、社内規程に定める行使基準に基づき、「当行と相手企業双方の持続的な成長と中長期的な企業価値に資するか否か」を基本的考え方として、議決権行使助言会社や機関投資家における行使基準も参考にしながら、行使についての判断を行っております。

【原則1 - 7】

当行では、株主さまの利益を保護するため、当行や株主さまの利益に反する取引が行われないよう、規程を定めて適切に運用しております。規程の概要は、当行ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「関連当事者間の取引(第22条1項および2項)」に掲載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則2 - 4 - 1】

2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。

当行は、瀬戸内圏域で一番の「働きやすい会社」「働きたい会社」「地域の未来づくりに貢献し共に成長する会社」を目指し、「ダイバーシティ&インクルージョン」と「ワーク・ライフ・マネジメント」を一体として取り組んでおり、性別を問わず仕事と家庭を両立できる環境やライフステージに応じた柔軟な働き方が選択できる環境を整備しております。

また、女性活躍推進の取組み状況が認められ、厚生労働大臣による優良認定マーク「えるぼし(3つ星)」を取得しております。2021年3月末時点で女性管理職比率は16.3%となっておりますが、2024年3月末までに女性管理職比率20%以上となるよう計画を立てております。

一方、愛媛県の地方銀行という特性上、当行への外国人や中途採用者の応募人数が少ないことから、管理者の登用に関する目標を設定しておりません。しかし、国際性・専門性の高い業務に関して、外国人や中途採用者を随時採用し、管理職への登用も、国籍や在籍年数で区別せず、対象者の能力や経験等を総合的に判断して実施しております。

【原則2 - 6】

当行は、企業年金基金を通じて企業年金の積立金の運用を行っております。資産運用に関する意思決定は、資産運用委員会の審議を踏まえ、代議員会において決定しております。資産運用委員会および代議員会には、当行の企画部門、証券部門、人事部門の部門長等適切な資質を持った人材を配置するとともに、受益者代表として労働組合幹部等を配置しており、企業年金と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理する体制が構築できております。

また、投資先企業の選定や議決権行使の判断を委ねている運用受託機関から、活動報告書を受領するほか、必要に応じてモニタリングを実施

しております。なお、2019年に、企業年金基金は「日本版スチュワードシップ・コード」の趣旨に賛同し、受入表明をしております。

【原則3 - 1】

(1) 当行では企業理念および中期経営計画を策定し公表しております。詳細は当行ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

(企業理念 <https://www.iyobank.co.jp/about/company/kigyourinen.html>)

(中期経営計画 https://www.iyobank.co.jp/about/pdf/Management_Plan_2021.pdf)

(2) 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」およびその運営方針を定めた「コーポレートガバナンス・ガイドライン」に掲載しておりますので、ご参照ください。今後とも、コーポレートガバナンス・コードを踏まえた基本的な考え方や基本方針の整備・充実に努めてまいります。

(3) 取締役会が経営陣幹部および取締役(監査等委員である取締役を含む。)の報酬を決定するにあたっての方針と手続については、当行ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「経営陣の報酬等(第23条1項ないし4項)」に掲載しておりますので、ご参照ください。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任や取締役(監査等委員である取締役を含む。)の指名を行うにあたっての方針と手続については、当行ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「取締役(第18条1項および3項)」「監査等委員会(第20条2項、3項および6項)」に掲載しておりますので、ご参照ください。

(5) 取締役候補者の個々の選任・指名の説明につきましては、上記(4)の手続きを踏まえて、「定時株主総会招集ご通知」参考書類に掲載しております。「定時株主総会招集ご通知」は当行ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

(https://www.iyobank.co.jp/about/pdf/118_syousyu.pdf)

【補充原則3 - 1 - 3】

2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。

(1) サステナビリティについての取組み

当行では、「潤いと活力ある地域の明日を創る」という企業理念のもと、「いよぎんSDGs宣言」、「特定セクターに対する投融資方針」、「環境方針」に基づいた「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」への賛同表明、等の各種基本方針に則り、サステナビリティに関する様々な取組みを実施しております。詳細は当行ホームページをご参照ください。

(<https://www.iyobank.co.jp/about/csr/>)

(2) 人的資本、知的財産への投資

当行は、人材育成計画を策定し、ベーススキルアップと専門スキルアップの両面から各種施策に取り組んでおり、個人の能力を高めることで、多様な価値を創造・提供できるコンサルティング集団を目指しております。また、BPR戦略により捻出したマンパワーを注力分野へ再配置するとともに、事業戦略を遂行するマンパワーを計画的に確保可能な体制を構築しております。詳細は当行ホームページにて公表しております「中期経営計画」に掲載しておりますので、ご参照ください。

(https://www.iyobank.co.jp/about/pdf/Management_Plan_2021.pdf)

また、知的財産への取組みについては、デジタル技術の活用等による業務プロセスの改革や新サービスの開発を積極的に進めており、その結果、当行が独自開発したシステム等で特許を取得する事例もあります。今後の特許取得に向けて、知的財産の適正な管理および運用を実現することを目的として規程を制定しております。

【補充原則4 - 1 - 1】

取締役会が経営陣に委任する範囲については規程において明確に定めており、その概要については、当行ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「取締役会の責務(第14条1項および2項)」に掲載しておりますので、ご参照ください。

【原則4 - 9】

当行の「社外取締役の独立性に関する判断基準」につきましては、本報告書の「[独立役員関係]その他独立役員に関する事項」に記載しております。

【補充原則4 - 10 - 1】

2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。

取締役等の指名・報酬およびその他重要な事項を審議する任意の委員会として、代表取締役、取締役会長および監査等委員により構成される「経営審議委員会」を設置しております。

「経営審議委員会」は取締役会の諮問機関として位置付けており、委員のうち過半数は独立社外取締役により構成されております。

【補充原則4 - 11 - 1】

2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。

取締役会のバランス、多様性および規模に関する考え方については、当行ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「取締役会の体制(第13条1項および2項)」に掲載しておりますので、ご参照ください。

また、各取締役に求める知識・経験・能力等として、「基本的な経営活動に必要と考えるスキル」、「銀行特有のスキル」、「今後重要性が増すスキル」などの観点から、「経営戦略・企業経営」、「マーケティング」、「人事・人材育成」、「リスクマネジメント」、「市場運用・国際」、「企業審査」、「デジタル・ICT」、「財務・会計」、「法令・法務」の9項目を選定し、それらを一覧化した「スキル・マトリックス」を策定いたしました。本報告書の最終頁に掲載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 2】

取締役(監査等委員である取締役を含む。)の他会社の役員兼職については、取締役(監査等委員である取締役を含む。)が、その責務および役割を適切に果たすため、他の上場会社の役員の兼務は極力行わない方針としております。なお、他の上場会社の役員の兼任状況は、次のとおりです。

大塚岩男(取締役会長): 四国電力株式会社 社外取締役監査等委員

竹内哲夫(監査等委員である取締役): 株式会社ダイキアックス 社外取締役監査等委員

その他役員の兼職はございません。

【補充原則4 - 11 - 3】

当行では、取締役会の機能を向上させ、企業価値を高めることを目的として、毎年、取締役会の実効性についての自己評価・分析を実施しております。

(1) 実施方法

2021年3月、取締役会の構成員であるすべての取締役を対象に、取締役会の構成、運営、取締役に対する支援体制等について、無記名式のアンケートを実施いたしました。

アンケートの集計結果は、監査等委員会での審議を経て、2021年4月の取締役会に付議し、結果の分析・議論・評価を行いました。

(2) 取締役会の実効性評価の結果

全体として肯定的な評価が得られており、取締役会は概ね十分に機能している旨の結果が得られました。

しかし、2019年度の課題でもあった「収益力・資本効率等を意識した審議の実践」は、課題解決に向けた取組みを行っておりますが、更なる高度化が必要であるとの結論となりました。

また、「取締役会における経営計画の進捗状況のフォローアップ」に関しても改善の余地があると判断し、新たな課題として評価しました。

(3) 今後の課題への対応

今後、当行では、取締役会以外の行内会議で議論された、収益力・資本効率等に関するより実務的な内容を、定期的にと取締役会にフィードバックし、議論してまいります。

また、経営計画の進捗状況において目標未達の場合には、所管部から、未達の原因と改善策に関する報告を定期的にと求めるよう、進捗状況のフォローアップを徹底してまいります。

【補充原則4 - 14 - 2】

取締役(監査等委員である取締役を含む。)に対するトレーニングの方針については、当行ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「取締役のトレーニング(第25条1項および2項)」に掲載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則5 - 1】

株主さま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みに関する方針については、当行ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「株主さまとの対話(第6条1項ないし4項)」に掲載しておりますので、ご参照ください。

2. 資本構成

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

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社日本カストディ銀行	47,790,161	15.07
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	18,985,800	5.99
日本生命保険相互会社	8,878,250	2.80
明治安田生命保険相互会社	8,867,750	2.79
大王海運株式会社	6,000,000	1.89
住友林業株式会社	5,911,895	1.86
住友生命保険相互会社	5,415,000	1.70
伊予銀行従業員持株会	4,884,462	1.54
損害保険ジャパン日本興亜株式会社	4,293,421	1.35
日亜化学工業株式会社	3,830,000	1.20

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 第一部
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	17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	13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)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
佐伯 要	他の会社の出身者											
三好 潤子	他の会社の出身者											
上甲 啓二	その他											
大橋 裕一	他の会社の出身者											
野間 自子	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i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
佐伯 要			同氏の重要な兼職先である株式会社伊予鉄グループ、松山総合開発株式会社及び松山観光ゴルフ株式会社との間で、経常的な金融取引を行っております。	同氏は、企業経営及び組織運営に関する豊富な経験と高い知識を有しており、経営戦略、リスク管理及びガバナンス強化の観点から適切な監督や有益な助言等によって、当行の中長期的な企業価値の向上に貢献いただくことを期待し、社外取締役として選任しております。 また、同氏は、当行が定める「当行社外取締役の独立性基準」(詳細については、「独立役員関係」欄をご参照ください。以下同じ)を満たしており、その他、一般株主との間で利益相反を生じるおそれのある特別な関係もないと判断し、独立役員に指定しております。
三好 潤子			同氏の出身元であるアビリティセンター株式会社との間で、人材派遣契約及び経常的な金融取引があります。	同氏は、人材派遣業の創業経営者としての豊富な経験と幅広い見識を活かし、業務執行に関する意思決定の適法性・妥当性の確保及び経営の監視・監督の見地から適切な提言をいただくことを期待しております。また、女性の活躍をはじめとするダイバーシティの推進等に大きく貢献していただけると判断し、取締役として選任しております。 また、同氏は、当行が定める「当行社外取締役の独立性基準」を満たしており、その他、一般株主との間で利益相反を生じるおそれのある特別な関係もないと判断し、独立役員に指定しております。
上甲 啓二			同氏の出身元である愛媛県との間で、指定金融機関としての取引及び経常的な金融取引があります。	同氏は、組織運営及び地方行政に関する豊富な経験と高い見識を有しており、ガバナンスの強化及び地域振興の観点からの適切な監督や有益な助言等によって、引き続き当行の中長期的な企業価値の向上に貢献いただくことを期待し、社外取締役として選任しております。 また、同氏は、当行が定める「当行社外取締役の独立性基準」を満たしており、その他、一般株主との間で利益相反を生じるおそれのある特別な関係もないと判断し、独立役員に指定しております。
大橋 裕一			同氏の重要な兼職先である社会医療法人仁友会との間で、経常的な金融取引があります。また、当行は同氏の出身元である愛媛大学との間で、経常的な金融取引及び同大学に対する寄付を行っております。	同氏は、組織運営及び産学連携に関する豊富な経験と高い見識並びに教育分野における高度な専門性を有しており、ガバナンスの強化、産学連携及び人材育成の観点からの適切な監督や有益な助言等によって、当行の中長期的な企業価値の向上に貢献いただくことを期待し、社外取締役として選任しております。 また、同氏は、当行が定める「当行社外取締役の独立性基準」を満たしており、その他、一般株主との間で利益相反を生じるおそれのある特別な関係もないと判断し、独立役員に指定しております。
野間 自子			-	同氏は、弁護士としての豊富な経験と高い見識及び企業法務における高度な専門性を有しており、法令順守及びダイバーシティ推進の観点からの適切な監督や有益な助言等によって、当行の中長期的な企業価値の向上に貢献いただくことを期待し、社外取締役として選任しております。 また、同氏は、当行が定める「当行社外取締役の独立性基準」を満たしており、その他、一般株主との間で利益相反を生じるおそれのある特別な関係もないと判断し、独立役員に指定しております。

【監査等委員会】

	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	6	1	1	5	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

当行は、監査等委員会の事務局として、その補助事務等を処理する部署を設置し、監査等委員会の職務を補助する職員を設置しております。当該職員は他の業務を兼務しないものとし、当該職員の人事異動等については、監査等委員会の意見を参考にし、これを尊重するものとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人である「有限責任 あずさ監査法人」から監査方針・監査結果について報告を受けるとともに、適宜意見交換を実施しております。

また、監査等委員会は、内部監査部門である監査部から内部監査の方針・計画ならびに実施状況・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問題点等について適宜意見交換を実施しており、監査部は、監査等委員会の監査業務に協力する等、連携の充実・強化に努めております。

【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	経営審議委員会	9	0	4	5	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	経営審議委員会	9	0	4	5	0	0	社内取締役

補足説明

当行は、代表取締役、取締役および執行役員の指名、報酬等の経営に関する重要事項の決定に際し、独立社外取締役の関与・助言を得る機会を適切に確保するとともに、取締役会の機能の客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として、経営審議委員会を設置しております。なお、当委員会の委員長は、監査等委員会の委員長がこれにあたることとし、委員の過半数は、独立社外取締役で構成することとしております。

【経営審議委員会の主な審議事項】

1. 取締役の選任および解任に関する株主総会議案
2. 代表取締役および役付取締役の選定および解職
3. 執行役員の選任および解任
4. 取締役および執行役員の報酬等の総枠ならびに取締役(但し、監査等委員を除く)および執行役員の個人別の報酬等の内容
5. その他、経営に関する重要な審議事項として、経営審議委員会が必要と認めた事項

【独立役員関係】

独立役員の数	5名
--------	----

その他独立役員に関する事項

< 当行社外取締役の独立性基準 >

取締役会は、以下の事項に該当しない場合、当該社外取締役に独立性があると判断する。なお、形式的に以下の事項に該当する場合でも、独立役員に適すると考える理由を対外的に説明することを条件に、当該社外取締役に独立性があると判断する。

1. 当行または当行のグループ会社(親会社、子会社および関連会社、以下同じ。)の業務執行者(会社の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人、その他法人ならびに団体の業務を執行する役員、理事、使用人およびこれらに類する者として業務を執行する者、以下同じ。)である者およびその就任の前10年以内において業務執行者であった者

2. 当行を主要な取引先(以下の(1)または(2)に該当)とする者またはその業務執行者

(1) 当行からの借入が最も多く、かつ、債務者区分が要管理先以下であるなど資金調達に関して当行に代替性がない程度に依存していること

(2) 借入以外の通常の商取引については、当行との取引額が当該取引先の売上高(複数の会社等の業務執行者である場合には各会社の売上高)の2%超であること

3. 当行の主要な取引先(当行の経常収益の2%超の取引)またはその業務執行者

4. 当行から、役員報酬以外に一定額(過去3事業年度の平均で年間1,000万円または当該団体の総収入の2%のいずれか大きい方の金額)を超える報酬を得ている者(弁護士、公認会計士もしくは税理士その他のコンサルタント)、または当該団体に所属する者

5. 当行から、一定額(過去3事業年度の平均で年間1,000万円または当該団体の総収入の2%のいずれか大きい方の金額)を超える寄付金を得ている団体の業務執行者

6. その就任の前5年以内において上記2から5に掲げる者に該当していた者

7. 下記に掲げる者の配偶者または2親等以内の親族および生計を一にする者

(1) 当行または当行のグループ会社の重要な業務執行者(業務執行取締役、執行役員、部長およびこれらに類する重要な業務を執行する者、以下同じ。)

(2) 上記2から5に掲げる者のうち重要な業務執行者にあたる者

【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

その他

該当項目に関する補足説明

当行は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)および執行役員(以下、「取締役等」という。)の報酬と当行の株式価値との連動性をより明確にし、取締役等が株価の変動による利益・リスクを株主の皆さまと共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、信託を用いた株式報酬制度(以下、「本制度」という。)の導入を、2018年6月28日開催の第115期定時株主総会において決議しております。

1. 本制度の概要

(1) 本制度は、当行が金銭を拠出することにより設定する信託(以下、「本信託」という。)が当行株式を取得し、当行が各取締役等に付与するポイントの数に相当する数の当行株式が本信託を通じて各取締役等に対して交付される株式報酬制度です。

(2) 本制度においては、2018年6月の定時株主総会開催日の翌日から2021年6月の定時株主総会終結の日までの3年間の間に在任する当行取締役等に対して当行株式が交付されます。

取締役等が当行株式の交付を受ける時期は、原則として取締役等の退任時です。

2. 対象者に交付する予定の株式の総額

(1) 当行は、信託期間(2018年8月から2021年8月までの約3年間)中に、本制度により当行株式を取締役等に交付するのに必要な当行株式の取得資金として、合計金1,200百万円(うち取締役分として金600百万円)を上限とする金銭を拠出します。

(2) なお、2021年6月開催の当行の取締役会にて、信託期間を3年間延長し本制度を継続することを決定しております。このため、当行は、本制度により取締役等に交付するために必要な当行株式の追加取得資金として、延長した信託期間中に、延長した信託期間の延長年数に金400百万円(うち取締役分として金200百万円)を乗じた金額を上限とする金銭を本信託に追加拠出します。

3. 本制度による受益権その他の権利を受けることができる者の範囲

当行の取締役等のうち給付要件を満たす者

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

- 有価証券報告書および事業報告において以下の内容を開示いたしております。
- ・取締役(監査等委員を除く)に対する報酬等 248百万円(うち非金銭報酬等58百万円)
 - ・取締役(監査等委員)に対する報酬等 54百万円(うち非金銭報酬等 百万円)

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

当行は役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針を定めており、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、報酬と当行の業績及び株主利益の連動性を高めるため、基本報酬及び業績連動報酬からなる金銭報酬ならびに非金銭報酬によって構成し、個々の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬の決定に際しては各職責等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。なお、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決定に関する方針(以下、「決定方針」という。)につきましては、代表取締役、取締役会長及び監査等委員である取締役で構成され、かつその過半数が独立社外取締役からなる任意の報酬諮問委員会である経営審議委員会に付議し、相当との意見を得て、取締役会において決議しております。また、監査等委員である取締役の報酬は、監査・監督業務の職務の正当性を確保する観点から、基本報酬のみとしており、株主総会において決議された報酬の総額の範囲内において、常勤・非常勤の別、監査業務の分担状況等を勘案し、監査等委員の協議をもって決定しております。

報酬の種類ごとの割合は、報酬が個々の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の業績向上への動機付けとなるよう業績との連動性を確保しつつ、株主との価値共有を進め持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう適切に設定しております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、その客観性及び透明性を確保するために、株主総会において決議された年間報酬限度額及び上限ポイント数の範囲内において、取締役頭取が個々の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬案を策定し、経営審議委員会による審議及び答申を経て、取締役会にて経営審議委員会の答申内容を尊重し、決議しております。なお、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当たっては、経営審議委員会が報酬について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。

業績連動報酬に係る業績指標及び金額の算定方法につきましては、経営審議委員会に付議し、相当との意見を得て、2021年6月の取締役会で決議しており、当行の業績と連動する短期インセンティブ及び個々の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の定性評価と連動する中期インセンティブで構成しております。

【社外取締役のサポート体制】

監査等委員会の補助事務を処理する「監査等委員会室」に専従のスタッフを設置しております。また、監査等委員会において、常勤監査等委員から毎月の監査実績等を「監査実施調書」により報告しております。

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)

1. 取締役会

「取締役会」は原則として毎月1回開催され、法令および定款で定められた事項や経営方針・経営戦略に関する重要事項を決定しております。なお、議長を務めている取締役会長は、業務執行権限を有しておらず、監督的立場にあります。

2. 監査等委員会

「監査等委員会」は原則として毎月1回以上開催され、法令、定款、監査等委員会規程等に従い、取締役会および取締役会長とともに、監督機能を担い、かつ、取締役の職務執行を監査します。

3. 常務会

取締役頭取、取締役副頭取、専務取締役および常務取締役で構成される「常務会」は原則として毎週1回開催され、取締役会の決定した基本方針に基づき、経営全般の重要事項を協議しております。

常務会は協議内容によって、(1)経営企画会議、(2)予算・統合リスク管理会議、(3)審査会議、(4)コンプライアンス会議の4つの会議で構成しております。

なお、「常務会」には取締役会長および常勤の監査等委員が出席し、適切に提言・助言等を行っております。

4. 経営審議委員会

取締役等の指名・報酬およびその他重要な事項を審議する任意の委員会として、代表取締役、取締役会長および監査等委員により構成される「経営審議委員会」を設置しております。

なお、「経営審議委員会」は取締役会の諮問機関として位置付けており、委員のうち過半数は独立社外取締役により構成されております。

5. その他の委員会等

コンプライアンス統括部担当役員を委員長とする「コンプライアンス委員会」(事務局:コンプライアンス統括部、毎月1回開催)、リスク統括部担当役員を委員長とする「オペレーショナル・リスク管理委員会」(事務局:リスク統括部、四半期1回以上開催)および「信用リスク管理委員会」(事務局:リスク統括部、四半期1回以上開催)を設置し、法令等遵守およびリスク管理態勢の整備・強化に取り組んでおります。

また、頭取を議長とする「アドバイザー・ボード」(事務局:総合企画部、半期1回開催)を設置し、当行グループの経営の透明性と客観性を確保し、一層の経営体質の強化と地域貢献を果たしていくことを目的として、当行グループの経営戦略、ガバナンス等に関して、外部の視点を取り入れております。

6. グループ経営管理体制

「グループチーフオフィサー制」を導入し、グループCEOによる全体統括のもと、グループを横断した一体的かつ戦略的な取組みを進めるため、主要分野の責任者として、グループチーフオフィサーを配置し、グループ統合的な経営管理体制を構築しております。

現在、配置しているグループチーフオフィサー

- ・グループCEO (Chief Executive Officer) : 最高経営責任者
- ・グループCOO (Chief Operating Officer) : 最高執行責任者
- ・グループCSO (Chief Strategy Officer) : 最高企画責任者
- ・グループCIO (Chief Information Officer) : 最高情報責任者
- ・グループCRO (Chief Risk Officer) : 最高リスク管理責任者
- ・グループCCO (Chief Credit Officer) : 最高与信管理責任者
- ・グループCBO (Chief Business Officer) : 最高営業責任者

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、監査等委員である取締役(複数の社外取締役を含む。)に取締役会における議決権を付与することにより、監査・監督機能およびコーポレート・ガバナンスの強化を図るとともに、権限委譲により迅速な意思決定を行い、経営の効率化を高めることを目的として、「監査等委員会設置会社」を採用しております。

また、当行は、経営の意思決定・監督と業務執行を分離し、取締役会における意思決定機能を強化することで、コーポレート・ガバナンスをより一層強化するため、執行役員制度を導入しております。

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

	補足説明
電磁的方法による議決権の行使	2013年3月期の定時株主総会における議決権行使より、電磁的方法による議決権の行使(パソコンまたは携帯電話を用いたインターネットによる議決権行使)も可能としております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	2013年3月期の定時株主総会における議決権行使より、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
その他	当行では、株主総会での事業報告等の説明におきまして、スクリーン上に画像や図表等を映し出す等、株主の皆さまに分かりやすく説明することに努めております。

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	新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、会場での開催を中止することといたしました。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、会場での開催を中止することといたしました。	なし
IR資料のホームページ掲載	ホームページに決算短信や四半期情報のほか、決算説明資料を掲載いたしております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	総合企画部および広報CSR室がIRに関する業務を所管し、同部室内に担当者を配置いたしております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

補足説明

社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	「2021年度中期経営計画」(2021～2023年度)において、あらゆるステークホルダーの満足度向上に向けた取組みを実践することとしております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	組織横断的な「CSR推進委員会」を設置し、地域貢献、商品・サービス開発および環境保全活動等のCSRに関する各種取組みを推進しております。 2011年12月に「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則」の趣旨に賛同し、署名を行いました。
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	ディスクロージャー誌に「CSRレポート」を掲載いたしております。また、ステークホルダーの皆さまに適切な情報開示を行うため、2018年3月に「開示方針」を策定・公表いたしました。
その他	<p><ダイバーシティ推進・働き方改革に関する取組みについて> 当行では、ダイバーシティの推進を主要な経営課題と捉え、多様な人材がその能力を最大限に発揮できる職場づくりに取り組んでおります。 2017年4月には、女性の就業継続、キャリア形成支援の観点から、事業所内保育施設を開園いたしました。定員枠の一部を一般開放することで、地域の待機児童の解消にも貢献してまいります。 また、従来より時間外労働削減と有給休暇取得を推進してまいりましたが、2017年1月より働き方改革に着手し、所定外労働時間月平均10時間以内・有給休暇取得率80%を目標に掲げ、その達成に向けた様々な取組みを行っております。 その取組みの一環として、より柔軟かつ多様な働き方を可能とするため、2018年4月にはフレックスタイム制度、2020年4月には従来は原則禁止としていた副業制度を導入しています。また、長時間労働を防止するとともに従業員の健康障害の防止を図るため、勤務間インターバル制度も導入いたしました。今後も時間外労働のさらなる削減と、柔軟な働き方の推進に努めてまいります。</p> <p><健康経営に関する取組みについて> 当行では、企業の持続的成長を支えるのは従業員であるとの認識のもと、人事部担当役員を健康管理統括責任者として健康経営宣言を行い、ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方改革とともに、従業員の健康意識向上支援、メンタルヘルスケアの推進などの従業員の健康維持・増進策を積極的に展開しております。2019年には40歳以上の健康保険組合被保険者の人間ドック受診義務化を行い、2020年4月には従業員の健康意識を高めるポピュレーションアプローチとして、希望する全役職員へ、歩数や心拍数、消費カロリー、睡眠等の生活習慣を見える化できるウェアラブル端末の貸与を開始しました。さらに、ハイリスクアプローチの強化策として導入した健康管理システムでは、従業員は自身のスマートフォン等でいつでも健診結果を確認したり、保健師に健康相談をしたりすることが可能となりました。 また、従業員の健康増進に取り組むお客さまを対象とした事業性融資商品の取扱い等を行い、地域の皆さまの健康の維持・増進にも取り組んでいます。</p>

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

<内部統制システムの整備に係る基本方針>

1. 法令等遵守体制

(1) 企業理念の実践

当行の企業理念である「(存在意義)潤いと活力ある地域の明日を創る」、「(経営姿勢)最適のサービスで信頼に応える」および「(行動規範)感謝の心でベストをつくす」を具現化するため、全役職員は、これら企業理念の具体的な行動基準である「行動指針」等の実践に努める。

(2) 法令等遵守を重視した企業風土の確立

取締役は、法令等遵守を経営の最重要課題と位置づけ、誠実かつ率先垂範して取り組み、法令等遵守を重視した倫理観ある企業風土の確立に努める。

特に、頭取は、年頭挨拶や支店長会議、行内研修等、可能な機会をとらえ、法令等遵守に対する取組み姿勢を示すものとする。

(3) 規程等の整備

全役職員が遵守しなければならない規程を取締役に於て制定し、その周知・徹底に努めるとともに、法令等の制定・改廃や経営環境等の変化を踏まえ適宜これを見直すものとする。

また、法令等遵守に関する具体的な実践計画を年度ごとに取締役会にて決定する。

(4) 組織等の整備

法令等遵守に関する統括部門を置くとともに、本部全部室および全営業店にコンプライアンス担当者を置く。コンプライアンス担当者は、各部室店における法令等遵守状況のチェックおよび報告ならびに法令等遵守に関する教育および相談等を行う。

さらに、全行的な法令等遵守体制に関する事項等を審議するために、頭取を議長とするコンプライアンス会議を設置し、その審議結果を取締役に報告・提言する。

(5) 報告・相談制度

法令等遵守に関し問題があると思われる事実もしくは行為またはそのおそれが発見された場合の内部通報を含む報告・相談体制を整備し、適正な運用を行う。

また、お客さまからのご要望や苦情等に対しては真摯に対応し、その内容を一元的に管理・検証する部門を設置して、状況を毎月常務会に報告する。

(6) 教育・研修体制

取締役は、外部研修や勉強会等に積極的に参加し、法令等遵守に関する情報等の収集に努める。

コンプライアンス統括部門および各部室店のコンプライアンス担当者は、行内の集合研修および各部室店内の勉強会において、法令等遵守に関する研修体制の充実を図る。

(7) モニタリング

コンプライアンス統括部門および各所管部署は、法令等遵守の状況について定期的にモニタリングを行う。

さらに、内部監査部門は、コンプライアンス統括部門等が実施したモニタリング結果の報告を受け、法令等遵守体制の適切性・有効性について内部監査を実施する。

(8) 反社会的勢力への対応

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては毅然とした態度を貫き、取引の遮断に努める。

(9) マネー・ロンダリングおよびテロ資金供与対策への対応

マネー・ロンダリングおよびテロ資金供与を防止するため、マネー・ロンダリングおよびテロ資金供与防止対策に関する内部管理態勢を構築し、業務を遂行する。

2. 情報の保存・管理

(1) 文書の保存・管理

各所管部署において、取締役の職務執行に係る情報を記録した株主総会議事録、取締役会議事録、常務会議事録、諸会議・委員会議事録、稟議書等を定められた期間適切に保存・管理する。

(2) 情報セキュリティ

所管部署において、情報セキュリティに係る管理規程等を整備し、当行の保有する情報資産の適切な保護に努める。

3. リスク管理体制

(1) リスク管理計画の策定

業務上発生する各種リスクについて、リスク管理の具体的な対応方針の決定や高度化を進めるために、取締役会において「リスク管理計画」を半期ごとに決定する。

(2) 規程等の整備

各リスク管理主管部署は、それぞれのリスクの特性等を踏まえた管理規程等を整備し、これらの規程等に基づき適切にリスク管理を実施する。

(3) 組織等の整備

リスク管理全般を統括する部門を置く。

また、頭取を委員長とするALM委員会を置き、運用・調達の基本方針等を検討する。

さらに、リスク統括部門の担当役付取締役を委員長とするオペレーショナル・リスク管理委員会および信用リスク管理委員会を置き、リスク管理状況を組織横断的に検証し、管理態勢の改善強化を検討する。

(4) モニタリング

リスク統括部門および各所管部署は、各種リスクに関する管理状況および管理方法等について定期的にモニタリングを行う。

さらに、内部監査部門は、リスク統括部門等が実施したモニタリング結果の報告を受け、リスク管理体制の適切性・有効性について内部監査を実施する。

4. 効率的な職務執行体制

(1) 役付取締役

迅速な意思決定と職務執行が行われるよう、取締役会の決議をもって役付取締役を置き、各役付取締役の担当部室および担当ブロックを定める。

(2) 常務会

取締役会の定める「常務会規程」に基づき、頭取の業務執行を補佐するため、役付取締役によって構成される常務会を設置する。常務会は、取締役会の決定した基本方針に基づき、経営全般の重要事項を協議する。

(3) 機構、業務分掌および職制

取締役の職務執行が効率的に行われるよう、機構、業務分掌および職制を定める。

(4) 経営計画等の策定と進捗管理

計画的な業務執行が行われるよう、取締役会において「中期経営計画」、「各年度経営計画」および「期初収支予算」を決定する。

また、これらの進捗状況を把握するとともに、経営環境の変化等を踏まえて適宜見直すものとする。

(5) IT等の活用

IT(情報技術)や情報システム等を活用することにより、取締役の職務執行の効率化・合理化に努めるものとする。

5. グループ経営管理体制

(1) 財務報告の信頼性確保

当行およびグループ会社(銀行法第2条第8項に規定された子会社および銀行法施行令第4条の2第2項に規定された子法人等)は、法令および会計基準等を遵守し、財務報告の信頼性の確保に努めるものとする。

(2) グループ会社の管理

A. 規程等の整備

取締役会は、グループ会社を適切に管理するための規程を制定する。

B. 組織等の整備

グループ会社に対する指導・支援を統括する部門を置き、当行とグループ会社間で定例的な会議を開催するとともに、グループ会社の経営上の重要事項については、グループ会社から当行に合議・報告を行う制度を設け、グループ会社の損失の危険を管理する。

C. 経営管理

当行は、グループ会社に対して、法令等遵守およびリスク管理等の体制整備に関する指導・支援を行い、グループ会社の取締役等の職務執行の効率性を確保するとともに、当行の内部監査部門がグループ会社への内部監査を実施し、当行グループ全体における業務の適正を確保する。

また、グループ会社全役職員が、法令等遵守に係る事案を当行の監査等委員会またはコンプライアンス統括部門に相談できる体制を整備する。

6. 監査等委員会の監査業務の補助に関する事項

(1) 組織の整備

監査等委員会の事務局として、その補助事務等を処理する部署を置く。

(2) 補助者の配置と独立性および指示の実効性の確保

監査等委員会の事務局たる部署に、監査等委員会の職務を補助する職員を置く。当該職員は他の業務を兼務しないものとし、当該職員の人事異動等については、監査等委員会の意見を参考にし、これを尊重のうえ頭取が決裁する。

7. 監査等委員会への報告および監査の実効性確保に関する体制

(1) 主要な会議・委員会等への出席

監査等委員は、常務会や主要な委員会および会議に出席し意見を述べることができるものとし、このことを関連する規程等において明記する。

(2) 代表取締役と監査等委員会との定期的会合

代表取締役は、監査等委員会と定期的に会合をもち、当行が対処すべき課題、当行を取り巻くリスクのほか、監査等委員会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を交換し、監査等委員会との相互認識と信頼関係を深めるよう努めるものとする。

(3) 監査等委員会への報告

A. 取締役は、当行またはグループ会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見したときは、直ちに当該事実を監査等委員

会に報告しなければならない。

- B. 当行の執行役員および職員ならびにグループ会社の役職員が、当行またはグループ会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実およびその法令等遵守に関する問題があることを発見したときに、監査等委員会に報告できる体制を整備する。
 - C. 当行の取締役、執行役員および職員ならびにグループ会社の役職員は、監査等委員会から報告を求められた場合は、これに協力しなければならない。
 - D. 当行は、監査等委員会に報告を行った者に対して、不利益な処遇は一切行わない。
- (4) 監査等委員会と内部監査部門との関係
- A. 内部監査部門は頭取および監査等委員会の指揮命令に従うものとする。
 - B. 監査等委員会は、内部監査部門から内部管理態勢における課題等について定期的に報告を受け、必要に応じて内部監査部門に具体的指示を行うことができる。なお、内部監査部門は頭取と監査等委員会の指示に齟齬ある場合は、監査等委員会の指示を尊重するものとする。
 - C. 監査等委員会の指揮命令を受ける内部監査部門の部門長の人事異動等については、監査等委員会の意見を参考にし、これを尊重のうえ頭取が決裁する。
- (5) 監査等委員の職務の執行に係る費用
- A. 監査等委員の職務の執行に必要と認められる費用(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)は、当行が負担する。
 - B. 当行は、監査等委員の職務の執行に必要と認められる費用を速やかに支弁するため、半期毎に、一定額の予算を設ける。

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

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当行は、「反社会的勢力への対応に係る基本方針」のもと、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては毅然とした態度を貫き、取引の遮断に努めます。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

- (1) コンプライアンス統括部が全体の態勢を統括するとともに、反社会的勢力の情報管理および具体的対応を行っています。
- (2) 営業店および本部各部署には、反社会的勢力等への対応責任者として、反社会的勢力等対応管理責任者および反社会的勢力等対応担当者を配置し、警察や暴力追放推進センター、弁護士等の外部専門機関と連携しながら、反社会的勢力からの不当要求に対応しています。
- (3) 「反社会的勢力等対応規程」、「反社会的勢力等対応要領」、「反社会的勢力等への具体的対応マニュアル」において、反社会的勢力に対する具体的な対応方法を定め、研修等で行内に周知徹底を図っています。

その他

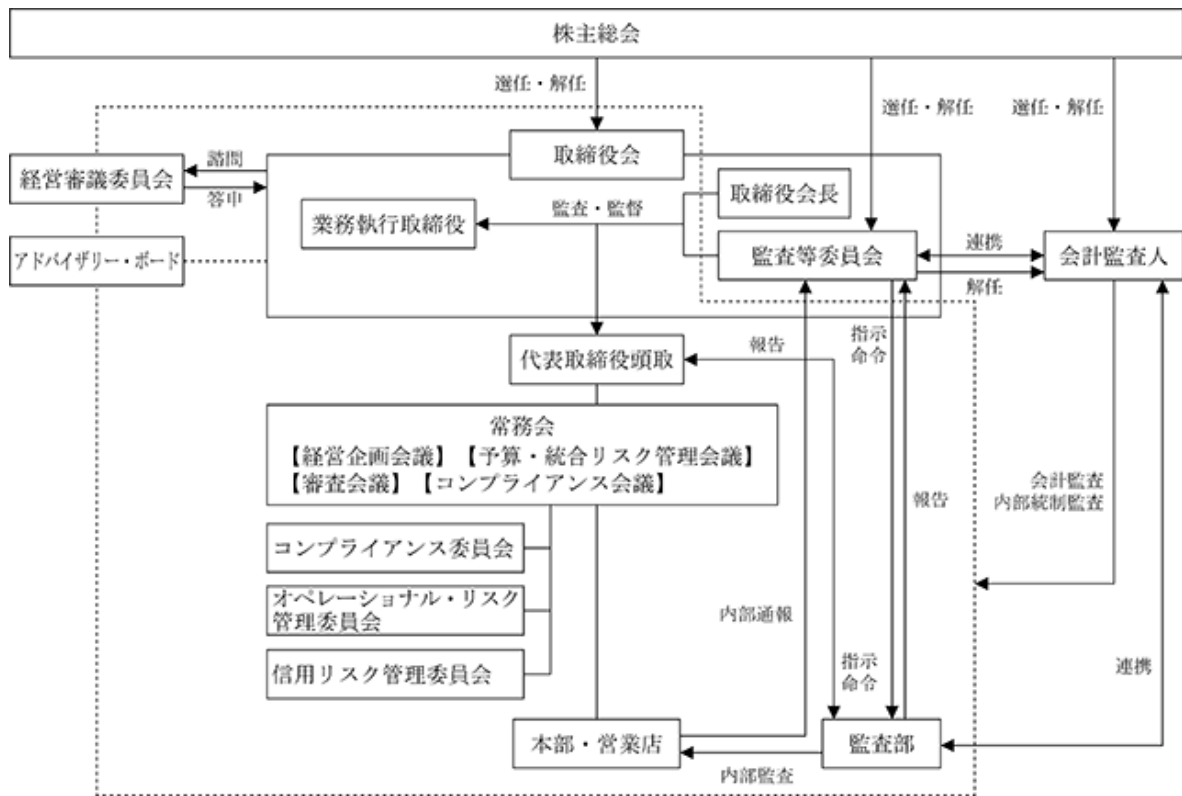
1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

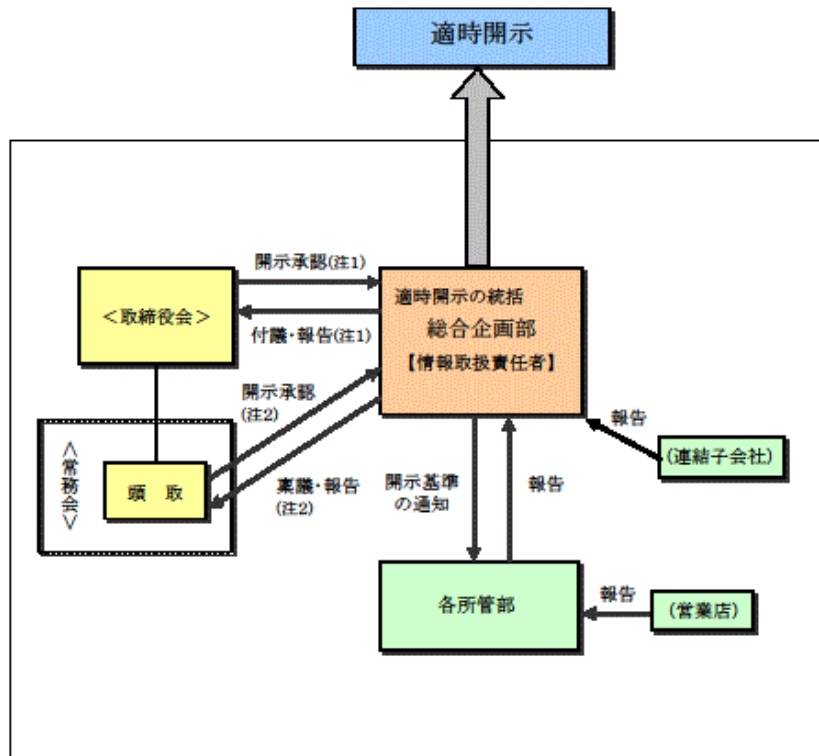
なし

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 更新



【適時開示体制の概要：模式図】



注1 「決定事実」、「決算」に関する情報

2 「発生意実」に関する情報

			経営戦略・企業経営	マーケティング	人事・人財育成	リスクマネジメント	市場運用・国際	企業審査	デジタル・ICT	財務・会計	法令・法務
監査等委員でない取締役	大塚 岩男	取締役会長	●	●	●	●					
	三好 賢治	取締役頭取	●	●	●	●	●		●	●	
	高田 健司	取締役副頭取	●	●	●	●		●			
	山本 憲世	常務取締役	●	●	●	●				●	
	伊藤 眞道	常務取締役		●				●			
	長田 浩	常務取締役	●			●	●		●	●	
	仙波 宏久	常務取締役		●				●			
監査等委員である取締役	竹内 哲夫	監査等委員(社内)	●	●	●		●		●		
	佐伯 要	監査等委員(社外)	●	●	●	●					
	三好 潤子	監査等委員(社外)	●	●	●	●					
	上甲 啓二	監査等委員(社外)	●		●	●		●			
	大橋 裕一	監査等委員(社外)	●		●	●					
	野間 自子	監査等委員(社外)				●					●

※上記一覧表は、各人の有する全ての知見や経験を表すものではありません。