

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、経営理念として「お客さま・地域社会との共存共栄」「活気ある企業風土の醸成」「健全性の確保と企業価値の創造」を掲げております。この経営理念のもと、当行は、グループ全体における収益性・健全性を高めるとともに、経営の効率性及び透明性の向上につとめ、ステークホルダーである地域社会、お客さま、株主さま、従業員等の利益・発展に貢献することで、当行グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上をめざしております。そのため、取締役会、監査等委員会制度を軸として、「サステナビリティ委員会」「収益管理委員会」「コンプライアンス委員会」「リスク管理委員会」等を有効活用し、組織横断的な事項に迅速に対応することで、コーポレート・ガバナンスの実効性確保につとめております。また、役職員の基本的な価値観や倫理観を「百十四銀行倫理規定」に定め、さらに、当行の役職員が大切にしたい行動規範を「百十四銀行行動指針」として共有することで、地域金融機関として揺るぎない信頼の確立をめざしております。

【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】

当行は、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】

政策保有株式に関する方針

当行は、株式の政策保有に関する基本的な考え方、管理・運営及び遵守すべき事項を定めた「政策保有株式管理規定」を制定し、株式の政策保有に関する基本方針を次のとおりとしております。

- 株式の政策保有については、価格変動リスクの抑制や資本効率性等の観点から、取引先企業との十分な対話を経た上で、削減を進めることを基本方針とする。
- 新たな投資は原則として行わない。但し、投資先との良好な関係の維持・進展を通じて、地域経済の発展並びに当行の企業価値向上に資すると認められる場合に限り、投資額を必要最小限にとどめ実施する。
- 既に保有している株式は、投資後の総合管理を徹底し、定性及び定量評価で基準を満たさなくなった場合には、相手先企業との対話を経て、継続投資を見直す。

政策保有株式の削減状況

上記方針のもと、前中期経営計画(2023年度～2025年度)では、3年間で簿価残高60億円の削減計画に対し、削減実績は96億円となり目標を達成しております。

・2026年4月に公表した新中期経営計画(2026年度～2028年度)においてはさらなる削減を進め、計画期間中にみなし保有株式を含めた時価に対する連結純資産比率を20%未満とすることをめざしております。

	2023年3月末	2024年3月末	2025年3月末	2026年3月末	2023年3月末比
簿価残高	408億円	366億円	351億円	312億円	96億円
時価残高	887億円	1,202億円	1,112億円	1,360億円	+ 473億円
連結純資産比率(時価ベース)	31.5%	36.5%	33.9%	35.4%	+ 3.9%

簿価残高及び時価残高にはみなし保有株は含まれておりません

保有の合理性検証

当行では、全ての政策保有の上場株式を対象として、保有意義及び経済合理性の検証を行っております。保有意義については、当行の企業価値向上や、保有先企業による重要な環境課題・社会課題解決への取組み等、地域経済の持続可能性向上及び健全な発展への寄与等の観点より検証を行っております。経済合理性については、当行が中長期的にめざす定量指標を基準として、リスク・リターン指標(RORA)を用いた検証を行っております。これらの検証は、定期的(年次)に実施し、取締役会へその結果を報告しております。

取締役会は、2026年3月末基準で保有する全ての政策保有の上場株式について保有意義を確認しております。また、経済合理性については、保有銘柄全体の合計が当行のROE、及び自己資本比率の水準を考慮し定めた基準を上回り、個別銘柄でも9割以上が上回っていることを確認しております。基準を下回る銘柄については、将来的にも当行の企業価値向上に貢献しないことが明らかになった場合は、相手先企業との十分な理解を得た上で縮減を進めてまいります。

議決権行使の基準

当行は、政策保有株式に係る議決権行使について、適切な対応を確保するための「議決権行使基準」を策定しており、原則として、全ての議案に対して議決権を行使しております。また、当行の「議決権行使基準」は、議案の内容が当行の株主価値を毀損しないか、コーポレートガバナンスに問題はないか、重大なサステナビリティ上の課題に対する改善が見られるか等を上場・非上場の別や時価額等を踏まえて定めております。なお、次のような議案については特に慎重に検討の上、賛否を判断しております。

- ・剰余金処分議案(財務の健全性と内部留保のバランスを著しく欠いているもの)

- ・取締役・監査役選任議案(不祥事が発生した場合や取締役会等への出席率が一定水準を下回るもの)
- ・監査役等への退職慰労金贈呈議案
- ・組織再編議案(株主価値を毀損する可能性を内在するもの)

〔原則1-7〕

関連当事者間の取引に関する手続

- ・「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の第8条(株主の利益を害する取引の防止)に、役員やグループ会社との取引を行う場合には、そうした取引が当行の企業価値や株主全体の共通利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、関連当事者間の取引に関する手続きについて次のとおり定めております。
- 1.株主の利益を保護するため、取締役会決議に基づき制定した百十四銀行倫理規定に則り、取締役及び従業員等による当行や株主の利益に反する取引の防止につとめる。
- 2.取締役及び当行グループ各社との取引は、会社法及び銀行法並びにその他の関連法令に従い適切に対応し、取締役と銀行間の自己取引及び利益相反取引、取締役の競業取引については取締役会の承認を得るものとする。

〔補充原則2-4〕

多様性の確保についての考え方、及び人材育成方針・社内環境整備方針

- ・当行は、役職員の行動規範を示した「百十四銀行 行動指針」を踏まえ、多様な属性・価値観を持つ職員が互いの個性を尊重しつつその能力を存分に発揮することを基本方針として、組織の持続可能性向上につとめております。
- ・働きがいと働きやすさの両立により職員のウェルビーイング最大化を図り、お客さま・地域の課題解決に熱意をもって取り組む人材力を強化するため、人事制度の改定及び行内資格制度の見直しを進めております。
- ・様々な教育・自己啓発制度等を通じて戦略実現に必要な人材を育成するとともに、休暇制度の創設等による職員の健康増進及びDE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)推進を通じて多様な人材が活躍できる社内環境の整備に取り組んでおります。

多様性確保に向けた自主的かつ測定可能な目標及び状況

上記方針のもと、当行は以下の数値目標を定めております。

変化が激しい企業経営の時代において、イノベーションや新たな価値創造の源泉となる多様性の重要性は一層高まっております。こうした認識のもと、当行では意欲と能力のある女性の積極的な登用を推進しており、女性役席者比率30%以上を目標として掲げております。結果、女性役席者比率および女性管理職比率はいずれも着実に上昇しており、女性役席者比率については目標を前倒しで達成し、現在は34.5%となっております。これは厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」(係長相当職以上)における全国平均29.8%を上回る水準となっております。なお、2026年4月1日現在、女性の部室店長11名(うち執行役員2名)を登用しております。また、部室店長を兼務しない執行役員1名を含め、女性執行役員は合計3名となっております。

項目	現状	2024年度比	目標	達成時期
女性役席者比率	34.5%	+3.2%	30.0%	2027年3月末
女性管理職比率	18.1%	+1.5%	-	-
中途採用者における役席者比率	5.3%	+1.2%	現状以上とする	-
中途採用者における管理職比率	1.6%	+0.3%	現状以上とする	-
男性の育児目的休業及び休暇取得率	100%	±0.0%	80%以上	2027年3月末

現状の数値は2025年度の実績値(女性及び中途採用者の役席者比率並びに管理職比率は2026年4月1日現在の実績値)
役席者は、支店長代理(営業店)、調査役(本部)以上とする。女性役席者比率については2027年3月末までに新たな目標を再設定。
管理職は、次長(営業店)、グループ長(本部)以上とする。

〔役席者・管理職への登用について〕

女性

当行の人事制度では、性別を問わずライフステージに応じた自己実現の機会を継続的に提供することで、職員が自ら目標を定めてキャリアアップできるコース設計としております。

さらには、将来のマネジメント層を担う女性職員を育成する「次世代女性リーダー養成研修」や、管理職に必要な能力開発を図る「女性管理職育成研修」など、女性職員一人ひとりのキャリアアップを後押しする取組みを積極的に推進しております。

また、働く意欲のある人材が期待される役割を果たしながら中核人材へと成長していくためには、ワーク・ライフ・バランスの確保と長期にわたる就業継続の体制整備が必要と認識しております。

そのため、様々なライフイベントに対応できるよう制度面の充実を図り、職員のエンゲージメント向上につとめております。

主な取組みは以下のとおりです。

制度

- ・育児の短時間勤務制度の対象者を子供が小学校3年修了までに拡大(2014年4月)
- ・不妊治療を目的とした「出生サポート休暇」の導入(2022年10月)
- ・キャリアアップ等を事由として中途退職した職員を再雇用する「キャリアリターン制度」の導入(2023年4月)
- ・時間単位での年次有給休暇の導入(2024年4月)
- ・看護休暇の取得対象者を未就学児から小学校3年修了までに拡大し、利用目的に学級閉鎖時や入園式等の行事参加を追加(2024年4月)
- ・不妊治療、配偶者の海外転勤帯同を休職対象に拡大(2025年4月)
- ・看護休暇の取得要件から勤続年数を撤廃(2025年4月)

体制

- ・産休育休者への各種支援(セミナー開催(2013年8月)、SNSを利用した情報提供(2020年12月)、産休前及び育休明け職場復帰時のフォロー面談など(2021年9月))
- ・「ワーク・ライフ・バランス相談窓口」(2014年3月)、「キャリア相談窓口」(2023年2月)、「介護相談窓口」(2025年1月)、「健康管理室」など各種相談窓口の設置
- ・企業主導型保育所「百十四ももっくらんど」の設置(2018年4月)
- ・育児や介護等により出勤が困難な職員が利用できる在宅勤務の態勢整備(2020年7月)

以上のような取組みが評価され、以下の認定を取得しております。

- ・女性活躍推進法に基づく「えるぼし(最上位)」(四国初)(2016年7月)、「えるぼしプラス(最上位)」(中四国初)(2026年4月)
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん」(2017年6月)、「プラチナくるみんプラス」(香川県内初)(2022年11月)
- ・健康経営優良法人認定制度に基づく「健康経営優良法人2026(ホワイト500)」(2026年3月)

中途採用者

当行では、中期経営計画の実現に必要な優秀な人材ポートフォリオの確保に向け、キャリア採用の拡充や採用手法の多様化を図っております。中途採用者のうち、2026年4月1日現在の役席者は59名であり、全管理職に占める中途採用役席者の割合は5.3%(前年度比+1.2ポイント)となっております。

なお、中途採用者につきましては、職位に関わらず専門性を重視した採用を行っており、中途採用者の役席者・管理職比率については、現状以上を確保することを目標といたします。

外国人

当行では、2026年3月末時点で1名の外国人を採用しております。

当行の事業特性を踏まえて、外国人の役席者・管理職比率については、自主的かつ測定可能な目標は設定いたしません。

【原則2-6】

企業年金のリスクアセットオーナーとしての機能発揮

当行では、人事・経営企画・リスク管理・市場運用を業務とする部署の長、及び利益相反防止のため年金受給者を代表とする職員組合長を構成員とする「資産運用協議会」を設置しております。同協議会では、企業年金の積立金の運用に関する基本方針の策定、ポートフォリオの資産配分、運用受託機関構成等の審議を行うことで、加入者・受給者等の安定的な資産形成と年金財政の適正な運営の実現に努めております。

【原則3-1】

(1) 経営理念・経営計画・経営戦略

当行は、経営理念及び行動指針を制定し当行ウェブサイトに掲載しておりますのでご参照ください。

(URL: https://www.114bank.co.jp/company/about_114bank/Management_policy)

また、長期ビジョン、中期経営計画についても同様に当行ウェブサイトに掲載しておりますのでご参照ください。

(URL: https://www.114bank.co.jp/company/management_plan/)

(2) ガバナンスに関する基本的考え方

当行では、経営理念の実現に向けて、公正かつ迅速・果敢な意思決定プロセスを有効に機能させるべく、取締役会を中心としたコーポレートガバナンス体制を構築し、取締役会が取締役による業務執行を監督することにより、コーポレートガバナンスの実効性を確保することとし、実効的なコーポレートガバナンスを実現するための基本的な考え方及び運営方針等を定めた「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定しております。

なお、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」は、当行ウェブサイトに掲載しておりますのでご参照ください。

(URL: <https://www.114bank.co.jp/company/governance/>)

(3) 取締役の報酬決定方針と手続

当行は、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の第20条(取締役の報酬等)に、取締役の報酬は、株主総会で決議された額の範囲内で指名・報酬等ガバナンス協議会での審議・答申を経たのち、取締役会において決定し、一定割合を中長期的な業績等に連動するものと規定しております。

なお、具体的な算定方法については、本報告書の「1. [取締役報酬関係] 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しておりますのでご参照ください。

(4) 取締役の選解任及び取締役候補者の指名に関する方針と手続

当行は、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の第17条(監査等委員ではない取締役候補者の選定基準等)に、監査等委員ではない取締役候補者は、指名・報酬等ガバナンス協議会での審議・答申を経たのち、取締役会において決定し、株主総会へ付議する旨を規定しております。

また、第19条(監査等委員である取締役候補者の選定基準等)に、監査等委員である取締役候補者については、指名・報酬等ガバナンス協議会による審議・答申、並びに監査等委員会の同意を得たうえで、取締役会において決定し、株主総会へ付議する旨を規定しております。さらに、第21条(取締役の解任手続等)に、取締役会は、当行の取締役が別途定める取締役の解任基準に該当した場合、指名・報酬等ガバナンス協議会での審議・答申を経たのち、解任相当の処分を決定し、当該取締役の解任議案を株主総会へ付議する旨を規定しております。

なお、当行の取締役候補者の選定に関する方針については、【補充原則4-11】に記載しております。

(5) 個々の選解任・指名についての説明

前項の手続きによる取締役候補者の選定理由は、「株主総会招集ご通知」に記載するとともに、当行ウェブサイトに掲載しておりますのでご参照ください。

(URL: https://www.114bank.co.jp/ir/shareholder_meeting/)

【補充原則3-1】

サステナビリティについての取組み等

当行は、地域社会を取り巻く様々な課題の解決に長期的な視点で取り組み、自らの成長につなげるサステナビリティ経営を実践することで、経営理念に掲げる「お客さま・地域社会との共存共栄」の実現をめざしております。なお、当行のサステナビリティに関する取組状況は以下のとおりです。

(1) ガバナンス及びリスク管理

ガバナンス

当行では、サステナビリティ経営に関する取組みをさらに推進・強化するため、取締役会の監督のもと、サステナビリティ関連施策を推進する体制を構築しております。具体的には頭取を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、気候変動や人的資本への取組み等がもたらす機会及びリスクへの対応方針や取組計画等を策定・実行しております。また、重要な事項については取締役会へ報告・付議しております。監査等委員及び監査部長は、サステナビリティ委員会にオブザーバーとして、取組方針の策定や戦略・施策の審議に参加し、進捗管理状況の報告を受けております。

また、サステナビリティ経営の更なる推進に向け、役員報酬について、サステナビリティ経営に関する目標(CO2排出量削減、女性役席者比率向上等)の達成状況を評価指標の一つとして反映しております。

リスク管理

当行では、取締役会で決定した「リスク管理基本規定」に基づき、対象リスクごとに所管部署と管理規定を定め、独立部署を設置し一元的な管理を行っております。また、頭取を委員長とするリスク管理委員会や、その下部組織であるリスク管理部会を設置し、定期的に評価・モニタリング等実施しているほか、必要に応じて取締役会への報告も行っております。管理対象のリスクは、気候変動リスク・信用リスク・市場リスク・流動性リスク・オペレ - ショナルリスク・コンダクトリスク等を認識のうえ、影響の度合いや影響を及ぼす時期の観点から、当行の業務執行及び業績目標の達成に大きな影響をもたらす可能性があるリスクをトップリスクとして、取締役会において決定しております。

(2) 重要な戦略並びに指標及び目標

戦略

サステナビリティに関する戦略

外部環境の変化やステークホルダーから求められる要素等を踏まえて解決すべき様々な課題の中から、社会及び当行グループのサステナビリティに対する影響度の観点で取り組むべき重要課題を優先順位付けしたうえで「百十四グループマテリアリティ」(以下、「マテリアリティ」という。)として設定しております。マテリアリティの解決に向けた様々な取組みを通じ、お客さま・地域社会の持続可能性に貢献することで、当行グループのサステナビリティ経営を実践してまいります。

・TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への対応
マテリアリティに設定しておりますとあり、当行では気候変動及び環境課題への取組みを重要な経営課題として捉えております。気候変動が当行の事業活動に与える影響を認識し、適切なリスク管理を行うとともに、お客さま・地域の低炭素化への移行を支援するためのさまざまな商品・サービスをご提供しております。また、2021年10月にTCFD提言に賛同して以来、同提言のフレームワークに基づいた情報開示の充実につとめております。詳細については当行ウェブサイトに掲載しておりますのでご参照ください。
(URL: <https://www.114bank.co.jp/company/policy/tcf.html>)

・脱炭素社会実現に向けた取組み
環境負荷低減への取組みとして、本部・営業店の照明のLED化と効率的な空調設備への更新を進めているほか、一部店舗や研修所・福利厚生施設等を対象に都市ガスからカーボンニュートラル都市ガスへ切替えを行いました。また、2023年3月に、当行保養施設跡地(香川県さぬき市津田)に津田太陽光発電所を建設いたしました。同発電所で発電した電力全量を自己消費し、事業活動で発生するCO2排出量の削減に取り組んでおります。

・TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)への対応
当行は、生物多様性への取組みを気候変動と並ぶ重要な課題として認識しております。TNFDの理念に賛同し、同フレームワークに基づき、自然資本に対する依存及び影響、並びにそこから生じるリスク及び機会を適切に把握してまいります。また、透明性の高い情報開示及び経営への反映を通じて、持続可能な地域社会の実現と企業価値の向上をめざしてまいります。

指標と目標

・より一層長期的な視点で地域のサステナビリティを実現するために、2026年4月に「サステナビリティ指標」を見直しました。

(サステナビリティ指標)

ウェルビーイング指標 (4指標)	①職員のエンゲージメントスコア ②CO2排出量削減率-2013年度比- ③「法人のお客さまアンケート」評価結果 ④個人のお客さまNPSスコア
経営基盤指標 (3指標)	①連結ROE ②連結自己資本比率 ③単体コアOHR(コア業務粗利益ベース)
地域インパクト指標 (2指標)	香川県の景気動向指数(CI) 香川県内人口の社会増減率

その他、ESG、SDGsの取組みとして以下の宣言・方針を策定しております。

・百十四銀行SDGs宣言
・百十四銀行環境方針
・百十四銀行人権方針
・環境及び社会に配慮した投融資方針
詳細については、当行ウェブサイトに掲載しておりますのでご参照ください。
(URL: <https://www.114bank.co.jp/company/policy/>)

人的資本・知的財産への投資等

当行では、中期経営計画「だから、挑む。」(2026年度～2028年度)における基本テーマ「人財価値創出に挑戦」の実現をめざし、数多くの実践的な研修のほか、FP1級や中小企業診断士、経営コンサルタントなどの有資格者輩出にも注力しております。加えて、当行独自の認定制度として、行員が自発的に選択した分野に的を絞って資格取得にチャレンジできる「114マイスター制度」を2017年度より導入しております。銀行業務をコンサルティング、融資管理、ライフプラン、デジタル活用など8分野に分類し、分野ごとに「オフィサー」(初級)、「リーダー」(中級)、「マイスター」(最上位)の3段階の資格を設定し、それぞれの設定基準に試験、研修・トレーニング、営業実績、上司評価を取り入れることで、知識と実務能力を兼ね備えた総合力ある人材を育成しております。なお、2025年度末時点における最上位資格「マイスター」の認定者数は、前年度より11名増加し106名となりました。また、中期経営計画の実現に必要な優秀な人材ポートフォリオの確保に向け、キャリア採用の拡充や採用手法の多様化を図るとともに教育・育成(リスクリング含む)への積極投資や計画的な配置を実施しております。加えて、職員一人ひとりの働きがいと働きやすさを高め、多様な人材が最大限に能力を発揮できる環境整備にも積極的に取り組んでおります。こうした取組みの結果、2025年度の人的資本投資額は前年度の約2倍となる6.5億円を計上しました。新中期経営計画においては、当行グループの競争優位性をさらに高めるべく、前中期経営計画最終年度比で人件費および人的資本投資を累計で約50億円増加させることを見込んでおり、人材への投資を一層強化してまいります。また、当行グループに蓄積されている各種ノウハウや地域社会・お客さまとのリレーションのほか、野村證券株式会社との包括的業務提携をはじめとする外部企業やアライアンスによる知見・情報を、経営戦略の遂行に不可欠な知的財産と位置づけております。これらを最大限に活用することで、揺るぎない競争優位性の確立をめざしてまいります。

【補充原則4-1】

取締役会による経営陣への委任の範囲と内容

・当行は、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の第11条(取締役会の役割)に、取締役会は、法令の定めに従い、取締役会の業務執行の決定権限の一部を取締役に委任することを定めております。

【補充原則4-1】

最高経営責任者(CEO)等の後継者計画

当行は、取締役頭取(CEO)に至るまでの経営層(以下、「後継者」という。)の育成に関する基本的な考え方及び後継者に求められる要件等を定めた方針を制定しております。取締役会は、経営の持続性を確保するためには、計画的な後継者育成が重要であることを認識し、指名・報酬等ガバナンス協議会の支援を受けて、その育成状況を監督しております。

【補充原則4-3】【補充原則4-3③】

最高経営責任者(CEO)の選解任手続

・代表取締役の指名については、能力、経験及びこれまでの実績等を踏まえ、当行取締役の中からふさわしいものを選定するため、指名・報酬等ガバナンス協議会での審議・答申を経て、取締役会において決定する旨を規定しております。
・代表取締役の解職については、別途定める解職基準に該当する場合、指名・報酬等ガバナンス協議会での審議・答申を経て、取締役会において決定する旨を規定しております。

【原則4-8】

独立社外取締役の有効な活用

・当行は、本報告書提出日現在、独立社外取締役を取締役全体の3分の1以上選任しております。

【原則4-9】

独立社外取締役の独立性判断基準

・当行が定める「独立社外取締役の独立性判断基準」につきましては、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の付属資料1に規定するとともに、本報告書の「1.【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のでご参照ください。

【補充原則4-10】

任意の仕組みの活用

・当行では、取締役会の諮問に応じてガバナンス強化を支援する機関として、委員の過半数が独立社外取締役で構成される「指名・報酬等ガバナンス協議会」を設置しております。同協議会の独立性に関する考え方・権限・役割等については「1.【任意の委員会】」及び「1.【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のでご参照ください。

【補充原則4-11】

取締役会の多様性及び規模に関する考え方

・当行は、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の第12条(取締役会の構成)に、当行の取締役会は、取締役会全体としての多様な知見及び専門性を備えたバランスのとれた構成とすることを規定しております。また、定款の定める範囲において、その機能が効果的に発揮できる適切な員数とし、ジェンダー、国際性、職歴、及び年齢等の多様性に留意する旨を定めております。本報告書提出日現在、当行は取締役15名のうち2名の女性取締役を選任しております。

取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス

・同ガイドラインの第17条(監査等委員ではない取締役候補者の選定基準等)及び第19条(監査等委員である取締役候補者の選定基準等)に、当行取締役候補者は、事業環境及び経営戦略等に照らして期待する分野における専門性及びスキルを有する人物の中から選定する旨を定めております。また、選定の際には、当行グループの持続的な発展に資するスキルバランスが取締役会全体として保持されるよう配慮することとしております。

・また、監査等委員である取締役候補者は、財務・会計・法務などの分野における専門性及びスキルを有し、監査等委員の役割・責務を高いレベルで体現することが期待できる人物から選定することとしており、うち1名以上は財務・会計知識を十分に有する人物とする旨を定めております。

・なお、独立社外取締役には他社での経営経験を有する人物を含むこととしております。

・本報告書提出日現在の、当行取締役の専門性・スキルについては、本報告書添付資料「取締役会スキル・マトリックス」をご参照ください。

【補充原則4-11】

社外を含む取締役の兼職状況

・当行は、社外取締役を含め取締役の重要な兼職状況を「株主総会招集ご通知」の事業報告や参考書類に記載しております。

なお、本報告書にも同様に記載しており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分析と評価及びその結果

・当行の取締役会の実効性評価の方針は、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」の第11条(取締役会の役割)に掲載しておりますので、ご参照ください。

なお、2025年度の評価方法及び評価結果並びに今後の対応は以下のとおりです。

(1) 評価方法

・取締役全員を対象に、取締役会の構成と運営、経営戦略と事業戦略、企業倫理とリスク管理、指名と報酬、株主との対話など、取締役会がその役割・責務を果たすうえで重要と考えられる事項について、外部機関を活用したアンケートを実施し、同機関が集計・分析した結果をもとに指名・報酬等ガバナンス協議会の答申を得て、2026年5月開催の取締役会において実効性評価を実施しました。

(2) 評価結果

・当行の取締役会は、保有スキルや年代、ジェンダー等の多様性を踏まえた取締役で構成されており、このような取締役会のもと、前年度の実効性評価において課題として認識した「創業150周年(2028年)の先を見据えたモードチェンジを実現する成長戦略」及び「経営指標・株価を意識した経営」については、新中期経営計画の策定過程において活発な議論を重ね、着実に改善が進んでいることを確認しました。

・また、多様な挑戦・改革を実現するうえで不可欠な「AIの活用」及び「人的資本経営の実現」については、取締役会の一層の関与が必要であることを認識しており、取締役会の実効性は概ね確保されていると評価しております。

・独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬等ガバナンス協議会への諮問を経て、後継者育成方針の見直しを図るとともに、女性執行役員を登用するなど多様な経営人材層の育成に計画的に取り組んでおり、取締役の選解任、報酬体系及び後継者計画に係るガバナンスの客観性・透明性は確保されていると評価しております。

(3) 今後の対応

・当行は、2026年4月に新中期経営計画「だから、挑む。 - 地域の未来を、たしかなカタチに - 」を始動しました。取締役会は、同計画の着実な推進と当行の持続的な企業価値向上に向け、以下の事項を重点課題として取り組んでまいります。

事業環境の変化に対応した事業ポートフォリオの最適化に関する議論の充実、及び経営戦略の妥当性に関する取締役会のモニタリング機能の強化

人財戦略及びDX戦略への一層の関与と進捗の監督、並びに多様な挑戦・改革を支える組織・人的基盤の強化に向けた議論の深化

【補充原則4-14】

取締役のトレーニング方針

・当行は、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の第22条(取締役への支援体制等)に、取締役がその役割や責務を適切に果たすために必要な支援体制を整備することとし、経営の監督をはじめとする役割を果たすために必要な知識や情報を得る機会を、就任時及び就任以降も継続的に提供するとともに、必要な費用を当行が負担することを定めております。

【原則5-1】

株主との建設的な対話を促進する体制整備

・当行は、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の第9条(株主との対話)に、株主との建設的な対話促進のための体制整備及び取組みに関する方針を次のとおり定めております。

1. 持続的な成長と長期的な企業価値の向上に向け、当行が相応と認める範囲及び方法により、株主との間で建設的な対話の促進につとめる。

2. 株主との対話促進については、経営企画部担当取締役が統括し、次の方針のもと経営企画部が関連部署と連携して実施する。

株主との対話は取締役及び執行役員(以下「取締役等」という。)が対応する。

株主との対話充実を図るため、定期的に投資家説明会を開催する。
 株主との対話を通じて収集・把握した意見等については、取締役等にフィードバックする。
 経営計画の策定・公表にあたっては、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明する。
 資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について、株主に適時適切に説明する。

3.株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた議案については、反対の理由や反対票が多くなった原因を分析のうえ、対応の要否を検討する。

・上方方針に基づき、監査等委員である社外取締役についても株主と建設的な対話促進を図っております。

・また、サステナビリティKPIとして「ステークホルダーとの対話拡充」を定め、株主や機関投資家との対話機会創出につとめております。株主との対話の実施状況

株主総会

株主招集通知において法定の記載事項だけではなく、環境・社会・ガバナンス(ESG)やコーポレート・ガバナンスに対する取組みなどの情報を積極的に開示するとともに、当日の総会では株主からの質問に対する丁寧な説明につとめております。

機関投資家

年に1回(6月頃)、アナリストや機関投資家を対象として、頭取を含む取締役等が決算の状況や経営戦略等の説明をしております。個別に株主・投資家からの面談の依頼があった場合には、取締役等が可能な範囲で個別面談を実施しております。また、機関投資家の議決権行使担当者との個別面談(SR活動)も実施しております。

個人投資家

証券会社等を通じて会社説明会を開催しており、取締役等が当行の決算及び財務の状況、並びに経営戦略等について説明をしております。

各説明会等で使用した説明資料を当行ウェブサイトに掲載しておりますのでご参照ください。

(URL:<https://www.114bank.co.jp/ir/>)

【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	2026年6月30日

該当項目に関する説明 更新

・当行は、資本コストや株価を意識した経営を通じて企業価値向上を図ることが経営上の重要課題であると認識しており、取締役会において現状分析・評価のうえ、資本収益性や市場からの評価に配慮した経営を推進しております。

・2030年度を見据えて策定している長期ビジョン、及び長期ビジョンの実現に向けた第2フェーズに位置づける新中期経営計画「だから、挑む。」(2026年度～2028年度)に基づく事業展開を通じて収益性の向上を図り、着実な企業価値の向上につなげてまいります。

・現状の課題認識や今後の方針・考え方、具体的な取組み施策等の詳細については、当行ウェブサイトに掲載の機関投資家さま向け「決算説明資料本編」(2026年6月10日実施)、統合報告書及びAnnualReportに記載しておりますのでご参照ください。

決算説明資料(URL:<https://www.114bank.co.jp/ir/>) 統合報告書(URL:<https://www.114bank.co.jp/ir/disclosure/>)

AnnualReport(URL:https://www.114bank.co.jp/ir/annual_report_shareholders_meeting/)

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】 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)	2,522,800	8.89
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,674,700	5.90
日本生命保険相互会社	629,956	2.22
太平洋セメント株式会社	595,200	2.09
百十四銀行従業員持株会	580,927	2.04
難波ホールディングス株式会社	556,000	1.96
日本ハム株式会社	505,673	1.78
住友生命保険相互会社	500,100	1.76
株式会社ニコン	432,978	1.52
住友林業株式会社	364,205	1.28

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 更新

上記大株主の状況は2026年3月末時点のものを記載しております。
なお、当行は2026年4月1日を効力発生日として、普通株式1株につき4株の割合で株式分割を実施しております。上記の所有株式数は当該株式分割前の株式数を記載しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京プライム
決算期	3月
業種	銀行業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高 更新	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	23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	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	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		
山田 泰子	他の会社の出身者													
藤本 智子	弁護士													
小西 範幸	学者													
丸森 康史	他の会社の出身者													
鬼頭 誠司	他の会社の出身者													

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
山田 泰子			<p>【現在】 < 重要な兼職 > 記載すべき事項はありません。</p> <p>< 属性情報 > (個人) 記載すべき事項はありません。 (所属会社) 記載すべき事項はありません。</p> <p>【過去】 香川県会計管理者兼出納局長 当行は香川県に指定された指定金融機関であり、公金の収納、支払の事務を取扱うほか、経常的な金融取引等があります。いずれも取引の規模・性質等に照らして独立性に懸念はないと判断され、概要の記載を省略しております。</p>	<p>香川県庁に入庁後、環境・福祉・会計等の部署で要職を歴任し、地方行政における豊富な経験と、地方創生や財務会計等についての専門的知識を有し、人格、見識ともに優れております。2019年6月から当行取締役監査等委員をつとめ、当行の経営を適切に監督していることから、同氏が監査等委員として、独立した客観的な立場から、経営監督機能を担う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。</p> <p>(独立役員指定理由) 証券取引所が定める独立性の基準に抵触せず、当行が定める「社外取締役の独立性に関する基準」を満たしており、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おります。</p>
藤本 智子			<p>【現在】 < 重要な兼職 > 藤本智子法律事務所 弁護士</p> <p>< 属性情報 > (個人) 記載すべき事項はありません。 (所属会社) 藤本智子法律事務所 記載すべき事項はありません。</p>	<p>弁護士としての高い専門性を備えたうえで、香川地方労働審議会委員や高松市環境審議会委員等の公職を歴任してきたことから、法律家としての観点のみならず、行政の現場で培った多様な視点、発想も持ち合わせております。2021年6月から当行取締役監査等委員をつとめ、当行の経営を適切に監督していることから、同氏が監査等委員として、独立した客観的な立場から、経営監督機能を担う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。</p> <p>(独立役員指定理由) 証券取引所が定める独立性の基準に抵触せず、当行が定める「社外取締役の独立性に関する基準」を満たしており、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おります。</p>
小西 範幸			<p>【現在】 < 重要な兼職 > 青山学院大学大学院会計プロフェッション研究科 教授</p> <p>< 属性情報 > (個人) 記載すべき事項はありません。 (所属会社) 学校法人青山学院 記載すべき事項はありません。 日本取締役協会 記載すべき事項はありません。</p>	<p>学識経験者として会計・監査・ガバナンスやサステナビリティ等についての高い専門的知識を備えたうえで、青山学院大学副学長や国際会計研究学会会長、会計大学院協会理事長等の要職を歴任し、人格、見識ともに優れております。2022年6月から当行取締役監査等委員をつとめ、当行の経営を適切に監督していることから、同氏が監査等委員として、独立した客観的な立場から、経営監督機能を担う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。</p> <p>(独立役員指定理由) 証券取引所が定める独立性の基準に抵触せず、当行が定める「社外取締役の独立性に関する基準」を満たしており、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おります。</p>

丸森 康史		<p>[現在] <重要な兼職> 公益財団法人三菱経済研究所 副理事長(代表理事) TOTO株式会社 社外取締役(監査等委員)</p> <p><属性情報> (個人) 記載すべき事項はありません。 (所属会社) 公益財団法人三菱経済研究所 当行は同研究所に寄付を行っておりますが、寄付の規模・性質等に照らして独立性に懸念はないと判断され、概要の記載を省略しております。 TOTO株式会社 記載すべき事項はありません。</p> <p>[過去] 株式会社三菱UFJ銀行 常務執行役員 当行は同社との間に基幹システムのソフトウェア使用許諾に関する契約がありますが、契約の規模・性質等に照らして独立性に懸念はないと判断され、概要の記載を省略しております。 三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社 代表取締役副社長 当行は同社との間にコンサルティング業務を委託する等の取引がありますが、取引の規模・性質等に照らして独立性に懸念はないと判断され、概要の記載を省略しております。</p>	<p>株式会社三菱UFJ銀行及び三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社の経営者としての豊富な経験と、金融や財務会計、コンサルティング業務等に関する専門的知識に加えて、地方銀行の社外監査役の経験も有し、人格、見識ともに優れております。2023年6月から当行取締役監査等委員をつとめ、当行の経営を適切に監督していることから、同氏が監査等委員として、独立した客観的な立場から、経営監督機能を担う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。</p> <p>(独立役員指定理由) 証券取引所が定める独立性の基準に抵触せず、当行が定める「社外取締役の独立性に関する基準」を満たしており、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おります。</p>
鬼頭 誠司		<p>[現在] <重要な兼職> 公益財団法人ニッセイ文化振興財団 理事長 公益財団法人東京オペラシティ文化財団 理事長 株式会社ダイセル 社外取締役</p> <p><属性情報> (個人) 記載すべき事項はありません。 (所属会社) 公益財団法人ニッセイ文化振興財団 記載すべき事項はありません。 公益財団法人東京オペラシティ文化財団 記載すべき事項はありません。 株式会社ダイセル 当行は同社との間に経常的な金融取引がありますが、取引の規模・性質等に照らして独立性に懸念はないと判断され、概要の記載を省略しております。</p> <p>[過去] 日本生命保険相互会社 代表取締役副社長執行役員 当行は同社との間に保険販売に関する業務を受託するなどの取引がありますが、取引の規模・性質等に照らして独立性に懸念はないと判断され、概要の記載を省略しております。 ニッセイ情報テクノロジー株式会社 代表取締役社長 記載すべき事項はありません。</p>	<p>日本生命保険相互会社およびニッセイ情報テクノロジー株式会社等の経営者としての豊富な経験と、金融、法務、コンプライアンス、リスク管理、システム等の豊富な知識を有し、人格、見識ともに優れております。2024年6月から当行取締役監査等委員をつとめ、当行の経営を適切に監督していることから、同氏が監査等委員として、独立した客観的な立場から、経営監督機能を担う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。</p> <p>(独立役員指定理由) 証券取引所が定める独立性の基準に抵触せず、当行が定める「社外取締役の独立性に関する基準」を満たしており、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おります。</p>

【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	7	2	2	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 更新	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 更新

監査等委員会は、独立した監査体制を確保するため、直属組織として監査等委員会室(事務局)を設置し、専属のスタッフを配置しております。専属のスタッフの人事評価や異動については、監査等委員会の意見を踏まえて決定しております。専属のスタッフは、監査等委員会の指示のもと、必要な調査や情報収集を行い、その職務遂行を補助しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査等委員会は、会計監査人である EY 新日本有限責任監査法人から、監査計画や監査実施状況等について定期的な報告を受け、意見交換を行うことで連携を図っております。また、監査部から内部監査の実施状況及び結果の報告を受けるほか、監査等委員会と監査部との「監査等委員会・監査部報告会」を定期的に開催し、重点監査項目等に関する意見交換を行っております。さらに、監査等委員会、会計監査人及び監査部による「三様監査会議」を定期的に開催し、情報共有と連携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	指名・報酬等ガバナンス協議会	7	0	2	5	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬等ガバナンス協議会	7	0	2	5	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当行では、取締役会の諮問に応じてガバナンス強化を支援する機関として、委員の過半数が独立社外取締役で構成される「指名・報酬等ガバナンス協議会」を設置しております。同協議会は、互選により選出された独立社外取締役を委員長とし、頭取、監査等委員会委員長及び独立社外取締役等を構成員として原則として毎年2回以上開催することとしております(2025年度は10回開催済み)。取締役候補者の指名及び取締役の解任、代表取締役の指名・解職、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等、取締役会の実効性評価に関する事項、その他ガバナンス及び経営上の重要な事項に関する審議を行い、取締役会はその答申の内容を尊重することとしております。

【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

当行は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員として指定しております。(社外取締役の独立性に関する基準)

独立性を有する社外取締役とは、法令上求められる社外取締役としての要件を満たす者、かつ現在または最近において、次の各号のいずれにも該当しない者をいう。

1. 主要な取引先

- 1) 当行を主要な取引先とする者、もしくはその者が法人その他の団体(以下、「法人等」と言う。)である場合はその業務執行者(会社法施行規則第2条第3項第6号に規定する業務執行者)。
- 2) 当行の主要な取引先、もしくはその者が法人等である場合はその業務執行者。

2. 専門家

- 1) 当行から役員報酬以外に、過去3年平均で年間10百万円以上の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家。
- 2) 当行から、過去3年平均で年間10百万円以上の金銭その他の財産を得ているコンサルティング会社、会計事務所、法律事務所等の専門サービスを提供する法人等に所属する者。

3. 寄付

当行から、過去3年平均で年間10百万円以上の金銭その他の財産を寄付として受けている者、もしくはその者が法人等である場合はその業務執行者。

4. 主要株主

当行の主要株主(議決権比率が5%を超える株主)、もしくはその者が法人等である場合は、その業務執行者(過去3年以内に主要株主又はその業務執行者であった者を含む)。

5. 近親者

次に掲げるいずれかの者(重要な者)の近親者(配偶者又は二親等以内の親族)。

- 1) 上記1. から4. に該当する者。
- 2) 当行又はそのグループ会社(銀行法の分類に基づく子会社及び子法人等)の取締役、監査役、執行役員、使用人。

なお、独立性に関する基準の詳細につきましては、当行ウェブサイト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」に規定しておりますのでご参照ください。

(URL : <https://www.114bank.co.jp/company/governance/>)

【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 **更新**

当行の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等は、「基本報酬」、「賞与」及び「業績連動型株式報酬(役員報酬BIP信託)」を主な構成要素としております。「基本報酬」は固定報酬、「賞与」及び「業績連動型株式報酬」は毎期の業績に連動させた変動報酬で、「基本報酬」、「賞与」、「業績連動型株式報酬」の割合は、各取締役に企業価値向上へのインセンティブが働くよう配慮して決定しております。

「賞与」については、単年度の業績に対する取締役の責任を明確にするため、あらかじめ取締役会で親会社株主に帰属する当期純利益等の達成状況により変動する役位別支給額を定めております。個人別の「賞与」額は、業績の確定後、役位別支給額に各取締役の通年評価等を加味して取締役会で決定し、年1回支給しております。

なお、2023年度より、「賞与」に係る指標としてサステナビリティ経営に関する目標を追加し、その達成状況により変動する役位別支給額を定めております。さらに、2026年度より、資本効率の向上に向けた経営意識の一層の強化を図るため、「賞与」に係る指標としてROEを新たに追加することとしております。これにより、親会社株主に帰属する当期純利益等の達成状況を軸とする単年度業績・サステナビリティ経営・資本効率の三つの観点を総合的に反映する仕組みとしております。

「業績連動型株式報酬」については、中長期的な業績と取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等との連動性を明確にするため、あらかじめ取締役会で中期経営計画を踏まえた親会社株主に帰属する当期純利益等の業績目標の達成状況により変動する役位別ポイントの算定方法を決定しております。ポイントは毎年付与し、取締役在任中の累積ポイントに基づき、原則として取締役退任後に株式及び株式を一部現金化して支給しております。

なお、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等に関する事項等については、株主総会で決議された額の範囲内で指名・報酬等ガバナンス協議会が金額及び「基本報酬」、「賞与」、「業績連動型株式報酬」の構成割合の妥当性等について審議・取締役会に答申したのち、取締役会において決定しております。

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 **更新**

取締役(監査等委員を除く)(社外取締役を除く) 10名に支払った報酬等 2026年3月期 342百万円
取締役(監査等委員)(社外取締役を除く) 3名に支払った報酬等 2026年3月期 40百万円
社外役員 5名に支払った報酬等 2026年3月期 39百万円

(注)1. 上記の員数及び報酬等には、2025年6月27日開催の第156期定時株主総会終結の時をもって任期満了により退任した社外取締役以外の取締役(監査等委員を除く)2名及び社外取締役以外の取締役(監査等委員)1名を含めております。

2. 社外役員は社外取締役(監査等委員)5名であります。

3. 当行の使用人を兼ねている役員の該当者はありません。

4. 当該事業年度において連結報酬等の総額が1億円以上である役員は該当ありません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等は、「基本報酬」、「賞与」及び「業績連動型株式報酬(役員報酬BIP信託)」で構成され、各取締役が担う役割、責任及び成果に応じた適切かつ公正な体系のもと、取締役が当行企業価値向上への意欲を高めることができるよう、一定割合

を当行業績及び中長期的な株主利益相当に連動させて決定する方針としております。

また、監査等委員である取締役の報酬等は、経営に対する独立性が重視される非業務執行者としての位置づけに照らし、業績連動性のある報酬とはせず、「基本報酬」のみとする方針としております。

【社外取締役のサポート体制】 更新

監査等委員である社外取締役を補佐するため、監査等委員会室に専属のスタッフを配置し、必要な調査や情報収集等の支援を行っております。また、取締役会の実効性確保に向け、社外取締役にタブレット端末を配付するとともに、必要に応じて議案内容の事前説明を実施しております。

【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 名

その他の事項

現在、対象はありません。

なお、コーポレート・ガバナンス強化の観点から、2019年6月27日開催の第150期定時株主総会において、相談役制度廃止に伴う「定款一部変更の件」を決議しております。

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) 現在の体制の概要

当行の取締役会は、本報告書提出日現在、取締役15名(うち社外取締役5名)で構成されております。原則として毎月1回開催し、法定または定款で定められた事項のほか、経営の重要な業務執行を決議するとともに、取締役の業務執行を監督しております。また、当行では、執行役員制度を導入しており、取締役会で選任された執行役員が業務執行を担当し、業務執行に係る重要な事項については、常務執行役員以上をメンバーとする「経営執行会議」及び組織横断的な事項に対応するために設置している「サステナビリティ委員会」「収益管理委員会」「コンプライアンス委員会」「リスク管理委員会」等において協議・決定する体制としております。

また、当行は監査等委員会制度を採用しております。監査等委員会は、本報告書提出日現在、監査等委員である取締役7名(うち5名が社外取締役)で構成されております。原則として毎月1回開催し、取締役の職務の執行を監査・監督しております。

各監査等委員は、監査等委員会において決定した監査方針、監査計画等に基づき、取締役会をはじめとする重要な会議への出席や意見陳述を行うほか、本部、営業店及び子会社に赴き、その業務執行及び財産の状況を調査するなど、監査・監督を適切に実施しております。また、各監査等委員は、当行の会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人及び当行の内部監査部署である監査部とも意見交換を実施し連携を図るなど、経営監視体制の強化につとめております。

なお、社外取締役5名は独立役員に指定しております。

(2) 内部監査の状況

業務の健全性及び適切性の維持・向上の観点から、独立部門である監査部が内部監査部門として資産・リスク監査を随時実施するとともに、本部、営業店及び子会社等の業務運営が法令並びに事務手続等に基づき適切に実施されているかについて内部監査を実施し、その結果を取締役会・監査等委員会等に報告しております。

(3) 会計監査の状況

当行の会計監査業務は、EY新日本有限責任監査法人に所属する公認会計士が執行しております。

(4) 監査等委員会の機能強化に関する取組状況

監査等委員会の機能強化に関する取組状況につきましては、「II 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」の1. 機関構成・組織運営等に係る事項【監査等委員会】監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況、及び【社外取締役のサポート体制】に記載しておりますのでご参照ください。

(5) 責任限定契約

当行は社外取締役との間で、会社法第423条第1項に関する責任につき、善意かつ重大な過失がない場合は、会社法第425条第1項に定める額を限度とする契約を締結しております。

(6) 役員等賠償責任保険契約

当行は取締役を被保険者とする、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結しております。

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、監査等委員会設置会社であり、独立した立場から監督機能を発揮する社外取締役を含む監査等委員である取締役が、業務執行状況について客観的かつ公正な監査を行っております。また、社外取締役を選任することで、経営の意思決定と業務執行に対する監督機能の一層の強化を図っております。

以上より、相互牽制体制が構築されており、監査・監督機能も十分に発揮されているため、当行のコーポレート・ガバナンス体制は有効に機能していると考えております。

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	総会議案について十分にご検討いただけるよう、招集ご通知につきましては、株主総会の約3週間前に発送することに加え、発送前に東京証券取引所及び、当行ウェブサイトでの開示を実施しております。
電磁的方法による議決権の行使	書面による議決権行使に加えて、「インターネット等による議決権行使」を採用しております。
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	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おります。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(要約)の英訳版を、当行ウェブサイト及びTDnetに掲載しております。2026年度は和文と同時に、株主総会の25日前に掲載しました。
その他	株主総会招集ご通知を当行ウェブサイトに掲載しております。株主総会での事業報告等の説明において、計数をグラフ化し、スクリーンに映し出すなど、わかりやすく説明することにつとめております。

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	毎年、代表者による個人投資家向け会社説明会を継続的に開催しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	2006年6月より東京でアナリスト・機関投資家を対象とした決算説明会を開催しており、今後も継続して決算説明会を開催する予定です。	あり
IR資料のホームページ掲載	(ホームページアドレス) https://www.114bank.co.jp/ir/ (IRライブラリ) ・機関投資家さま向けIRプレゼンテーション資料 ・個人投資家さま向けIRプレゼンテーション資料 ・統合報告書 ・ミニディスクロージャー誌 ・Annual Report / Shareholders Meeting	
IRに関する部署(担当者)の設置	(IR担当部署) 経営企画部	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

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	経営理念において、ステークホルダーの方にとって価値のある企業であり続ける内容を示しております。また、長期ビジョンにおけるめざすべき姿として、地域、お客さま、職員とウェルビーイングな社会を創造することで、経営のサステナビリティ、及び株主価値の向上を実現してまいります。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境保全活動として、再生エネルギー電力の導入や営業車両のEV・HV化、店舗のZEB化、Jクレジットを活用したカーボン・オフセット等によるCO2排出量削減、環境省「脱炭素先行地域」への高松市との共同提案・選定など地域の脱炭素化支援や、取引先の脱炭素化支援プラットフォーム「C-Turtle」の活用促進、TNFD提言に基づく情報開示等に取り組んでおります。 また、出前授業・金融セミナー等の金融教育活動、全国初の地方銀行主催による子どもたちの職業・社会体験イベント「Out of KidZania in かがわ」の開催、警察署と連携した特殊詐欺被害防止活動等、各種の社会貢献活動にも積極的に取り組み、その実績を統合報告書等により開示しております。
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	お客さま・地域社会から信認され、より高い評価をいただけるよう積極的かつ分かりやすい情報開示等につとめております。

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 更新

当行は、経営理念に基づき、地域社会やお客さま、株主等、ステークホルダーからの揺るぎない信頼を得るため、また、サステナビリティ経営の実践を通じて、様々な社会的要請に responding していくため、内部統制システムの整備に係る基本方針を以下のとおり定め、業務の健全性・適切性を確保する態勢を整備しております。これらの体制は有効に構築・運用されており、今後も管理態勢の強化及び実効性の向上につとめてまいります。

<内部統制システムの整備に係る基本方針>

1. 法令等遵守態勢

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

・「百十四銀行 行動指針」、「百十四銀行倫理規定」、及び「コンプライアンス規定」等のコンプライアンス体制に係る諸規定を役職員が法令・定款及び社会規範を遵守した行動をとるための規範とします。

・当行のコンプライアンスの最高責任者であるCCO()の統括管理のもと、コンプライアンス統括部においてコンプライアンスに関して一元的に管理・指導を行います。また、CCOを委員長とするコンプライアンス委員会において組織横断的な議論を行い、体制の整備・高度化を図ることでコンプライアンスを浸透させ、信頼される企業基盤の確立に繋がります。

Chief Compliance Officer、当行のコンプライアンスの態勢の構築・運営に関する最高責任者

・他の業務執行部門から独立した取締役会直下の組織として、内部監査部門である監査部は、コンプライアンスの状況について監査を実施します。

・コンプライアンスに関する通報及び各種相談を受け付ける内部通報窓口「ほっとダイヤル」をはじめ、情報の提供及び収集手段を整備・運営します。

・法令・定款を遵守することはもとより、社会規範を尊重し、企業活動を通じて様々なステークホルダーの要請に responding していくため、頭取を委員長とするサステナビリティ委員会のもと組織横断的な推進体制を整備します。

・市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力と当行及びグループ全体をあげて対決し、同勢力からの不当要求を断固として拒絶するとともに関係遮断を徹底します。

・「マネー・ローダリング等防止ポリシー」のもと、マネー・ローダリング等防止態勢を整備し、当行及び子会社等が犯罪資金の経路として利用されるリスク、並びに経済制裁違反に抵触するリスクを防止します。

2. 取締役の職務の執行に係る情報管理態勢

(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)

・「文書管理規定」に従い、取締役の職務執行に係る情報を文書または電磁的媒体(以下「文書等」という。)に記録し、適切に保存及び管理

(廃棄を含む)するものとし、取締役が、これらの文書等を閲覧できる体制を構築します。

3. リスク管理態勢

(損失の危険の管理に関する規程その他の体制)

・「リスク管理基本規定」において、管理対象とするリスクを定義したうえで、それぞれの管理部署を定め、適切にリスク管理を行います。

・リスクの適切な管理に必要な牽制機能が発揮される組織体制及び規定類を整備し、役割と責任を明確にしたコントロール活動を通じて、各種リスクを統合的に評価、モニタリングし継続的に管理することを、リスク管理の基本方針とします。また、内外の経営環境や監督規制の変化を踏まえ、リスクの評価・管理手法の継続的な高度化に取り組めます。

・取締役会にて、当行を取り巻くリスクのうち特に経営に重大な影響をもたらすリスク(トップリスク)を定め、その影響及び影響時期等を認識した上で適切なリスクテイクとリスクコントロールを行うことにより経営のレジリエンスを高めます。

・頭取を委員長とするリスク管理委員会において組織横断的な議論を行い、各種リスクの管理状況に対する認識を深め、リスクを正確に把握し、その成果をリスク管理体制の整備・高度化に反映させることにより、経営の健全性と透明性の向上をめざします。

・人材の育成や教育・研修活動を通じてリスク管理を重視する風土の醸成に取り組めます。

・緊急時の基本原則、対応態勢の重要事項を定めた緊急時対策規定等を整備し、緊急事態発生時において適切に対応します。

・他の業務執行部門から独立した取締役会直下の組織として、内部監査部門である監査部は、リスク管理の状況について監査を実施します。

4. 取締役の効率的な職務執行態勢

(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)

・取締役会において取締役の職務分担を定めるとともに、「内規」、「職務権限規定」により各部室の職務分掌及び職務権限を明確に規定することにより、職務執行の効率性を確保します。

・経営目標を明確に設定し、目標達成に必要な戦略及び管理指標を定め、その進捗状況及び評価を定期的に取り締りに確実に伝達する体制を構築する等、取締役の職務執行が効率的に行われるための改善を継続的に行います。

5. グループ経営管理態勢

(当行及び子会社等からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制)

- ・子会社等は、「リスク管理基本規定」において、管理対象とするリスクを定義し、適切にリスク管理を行います。
- ・子会社等は、「倫理規定」、「コンプライアンスマニュアル(コンプライアンス規定)」等のコンプライアンス体制に係る諸規定を役職員が法令・定款及び社会規範を遵守した行動をとるための行動規範とします。
- ・「百十四グループ会社運営管理基準書」に従い、当行と子会社等がお客さまに対し総合的かつ高度なサービスを提供できるよう、グループ総合力の強化に努めます。
- ・当行と子会社等は、会計基準その他関連する諸法令を遵守し、財務報告の適正性を確保するための内部管理態勢を整備します。
- ・当行と子会社等は、保有する反社会的勢力の情報を共有し、グループ全体をあげて反社会的勢力との関係遮断を徹底します。
- ・当行は子会社等と締結した「リスクとコンプライアンスに関する協定書」に基づき、リスク管理及びコンプライアンス態勢に係る改善を実施し、グループ全体の健全性確保を図ります。
- ・当行と子会社等と締結した「監査に関する協定書」に基づき、監査部が業務運営態勢、法令等遵守態勢等を監査項目としてリスクベース監査を実施し、内部統制のモニタリングを行い、企業集団における業務の適正の確保を図ります。
- ・子会社等はその機能・役割に応じ、当行の関連各部署と連携をとって業務を進めて行くこととし、経営企画部がこれらを組織横断的に統括し管理します。

6. 監査等委員会の監査業務の補助等に関する事項

(監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項及び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、並びに使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項)

- ・監査等委員会直属の組織として監査等委員会室を置き、専属の使用人を配置します。専属の使用人の考課及び異動等については監査等委員会の意見を尊重します。
- ・専属の使用人は、監査等委員会の指示のもと、必要な調査権限及び情報収集権限をもって、その責務を遂行し、監査業務を補助します。

7. 監査等委員会への報告及び監査の実効性確保に関する態勢

(取締役及び使用人等が監査等委員会に報告をするための体制、子会社の取締役、監査役及び使用人等が監査等委員会に報告をするための体制、報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制、監査等委員の職務の執行について生じる費用の前払または償還の手続その他の監査費用の処理に係る方針に関する事項、並びに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)

- ・取締役及び使用人等、並びに子会社の取締役、監査役及び使用人等が、監査等委員会に対して、法定の事項に加え、当行及び当行グループに重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況、コンプライアンスに違反する事項等を速やかに報告する体制を整備します。
- ・監査等委員会へ報告を行った者は、当該報告を理由として不利な取扱いを受けないものとします。
- ・報告の対象範囲及び方法(報告者、報告受領者、報告時期等)については、代表取締役と監査等委員の協議により決定する方法によります。
- ・監査等委員の職務執行について生じる費用については、予算を設けております。また、有事における監査費用等の予算外の費用については、所定の手続を経て前払または償還するものとします。
- ・監査等委員に対し、経営執行会議及び委員会に出席し意見を述べる機会を提供するほか、委員会の下部機関である各部署にオブザーバーとして参加する機会も提供し、役職員と業務執行に関し議論・意見交換を行う場を創出します。
- ・監査等委員と代表取締役は、定期的に意見交換会を開催します。
- ・内部監査部門は、監査等委員会の監査の実効性を確保するため、監査等委員会と内部管理態勢における課題等について意見交換を行うほか、監査等委員会の監査業務に協力する等、連携の強化・充実に努めます。

< 運用状況 >

1. 法令等遵守態勢

- ・「百十四銀行 行動指針」、「百十四銀行倫理規定」、「コンプライアンス規定」等に基づき研修及び臨店指導などのコンプライアンス教育を実施することで、コンプライアンス意識の醸成・浸透を図っております。
- ・法令等遵守態勢の高度化を進め、情報漏えい等のコンプライアンス違反を抑制するため、「セキュリティポリシー(情報資産保護基本方針規定)」のもと、当行の保有する情報資産を適切に保護し管理する態勢を構築しております。
- ・コンプライアンス委員会は、コンプライアンス態勢の整備状況等について定期的に報告を受け、必要に応じて管理方法等の見直しを行っております。また、当行のコンプライアンスの最高責任者であるCCOの統括管理のもと、コンプライアンス統括部がコンプライアンスに関して一元的に管理・指導を行う体制を整備しております。
- ・内部通報窓口「ほっとダイヤル」をはじめ、職員向けアンケートの実施、コンプライアンス統括部によるコンプライアンス臨店の強化など、職員から様々な情報を収集する手段の整備・拡充に取り組んでおります。
- ・様々なステークホルダーの要請に応じていくため、サステナビリティ委員会のもと気候変動等、環境課題への取組みをはじめ、お客さま・地域社会の持続可能性向上に資する様々な課題解決について組織横断的な協議を行っております。
- ・反社会的勢力に対しては、「反社会的勢力に対する基本方針」等に基づき、暴力団排除条項の適用及び反社会的勢力に関するデータの収集・整備強化により、関係遮断及び排除の実施を進めております。
- ・マネー・ローンダリング等の防止については、「マネー・ローンダリング等防止ポリシー」のもと、金融庁ガイドラインや「マネー・ローンダリング等防止規定」に基づき、各種リスク低減策やモニタリングを実施しております。

2. 取締役の職務の執行に係る情報管理態勢

- ・「文書管理規定」に基づき、経営執行会議等の議事録及びその他の文書等の保存・管理を実施し、取締役が必要に応じて速やかに閲覧できる管理態勢を構築しております。

3. リスク管理態勢

- ・取締役会にて経営に重大な影響を与えるリスク(トップリスク)を定め、起こり得るシナリオ及びその影響等を想定したうえで、あらかじめ対応策を講じることによりリスクの回避・抑制を図るとともに、トップリスクを考慮した事業戦略の遂行により企業価値の向上に取り組んでおります。
- ・リスク管理における所管部署の役割と責任を規定等で明確化するとともに、定期的な教育・研修で、リスク管理を重視する風土の醸成を図っております。
- ・リスク管理委員会及び収益管理委員会は、各種リスクの状況や、リスク・リターン分析結果等について定期的に報告を受け、必要に応じてリスク管理方法等の見直しを行っております。
- ・感染症や自然災害、システム障害等、当行の業務継続が脅かされる緊急事態において、速やかに業務を再開するための業務継続体制を整備し、定期的な訓練等を通じて実効性向上に努めております。

4. 取締役の効率的な職務執行態勢

- ・執行役員制度及び監査等委員会の機能活用等により、取締役会の業務執行と監督機能の分離を進め、経営の意思決定の迅速化を図っております。
- ・長期的にめざす姿の実現に向けた管理指標の進捗状況及び中期経営計画の戦略施策の遂行状況について、収益管理委員会(月次)並びに取

締役会(四半期)へ報告のうえ、不芳な項目については課題を抽出し対策を講じております。

5. グループ経営管理態勢

- ・各子会社は、「リスク管理基本規定」に基づき、管理対象となるリスクを定義し管理方針を定める等、リスク管理の高度化に取り組んでおります。
- ・各子会社は「倫理規定」及び「コンプライアンスマニュアル(コンプライアンス規定)」等のコンプライアンス体制に係る諸規定を役職員が法令及び社会規範等を遵守した行動をとるための行動規範としております。
- ・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規定」等に基づき当行グループの内部統制管理体制を構築・運営するとともに、財務報告の効率化と堅確化に取り組んでおります。
- ・当行及び各子会社の方針、経営戦略、規制・法令対応等について情報共有することで、お客さまに対し総合的かつ高度な金融サービスを提供できるようつとめております。
- ・当行及び各子会社は、保有する反社会的勢力の情報を共有し、グループ全体をあげて反社会的勢力との関係遮断に取り組んでおります。

6. 監査等委員会の監査業務の補助等に関する事項

- ・監査等委員会直属である監査等委員会室に監査業務の補助に足る能力・経験等を有する専属のスタッフを配置しております。
- ・監査等委員会室スタッフは、監査等委員会の指示のもと、必要な調査及び情報収集を行い、監査業務を補助しております。

7. 監査等委員会への報告及び監査の実効性確保に関する態勢

- ・取締役及び使用人等は、監査等委員会に対して、法定の事項に加え、当行及び当行グループに重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況、コンプライアンスに違反する事項等を適宜報告しております。また、必要に応じて報告体制の見直しを行っております。
- ・経営執行会議及び各種委員会等への参加又は議案書の閲覧を通じて、監査等委員が業務執行に関して意見を述べることのできる体制を整備しております。
- ・常勤監査等委員と代表取締役は「役員情報交換会」、社外監査等委員と業務執行取締役、執行役員、部長長との自由闊達な議論を目的とした「フリートークセッション」を開催しております。
- ・コンプライアンスに関しては、社外監査等委員とCCOによる「CCOとの情報交換会」を定期的に行い、情報・意見交換を実施しております。
- ・内部監査部門は監査等委員と「監査等委員・監査部連絡会」及び「監査等委員会・監査部報告会」の開催により内部管理態勢における課題等について意見交換を行うほか、三様監査会議の開催を通して連携の強化・充実に努めております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

- ・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毅然とした態度で臨み、同勢力からの不当要求は断固として拒絶することを基本方針としております。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

- ・「百十四銀行倫理規定」に反社会的勢力との対決を定め、その実効性を確保するために「反社会的勢力による被害を防止するための規定」やその他の社内規則を整備しております。
- ・総務部を反社会的勢力対応の統括部署とするとともに、営業店毎に不当要求防止責任者を設置し、反社会的勢力からの不当要求に対応することとしております。
- ・外部の専門機関との信頼関係を構築するために、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等と平素から意思疎通を図っております。
- ・反社会的勢力に関する情報はコンプライアンス統括部が一元的に収集し、データベースを整備・更新しております。
- ・不当要求行為に対する具体的な対応方法をまとめた「不当要求対応マニュアル」を策定しております。
- ・不当要求行為に対する対応力の向上を図るために行内研修を実施しております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

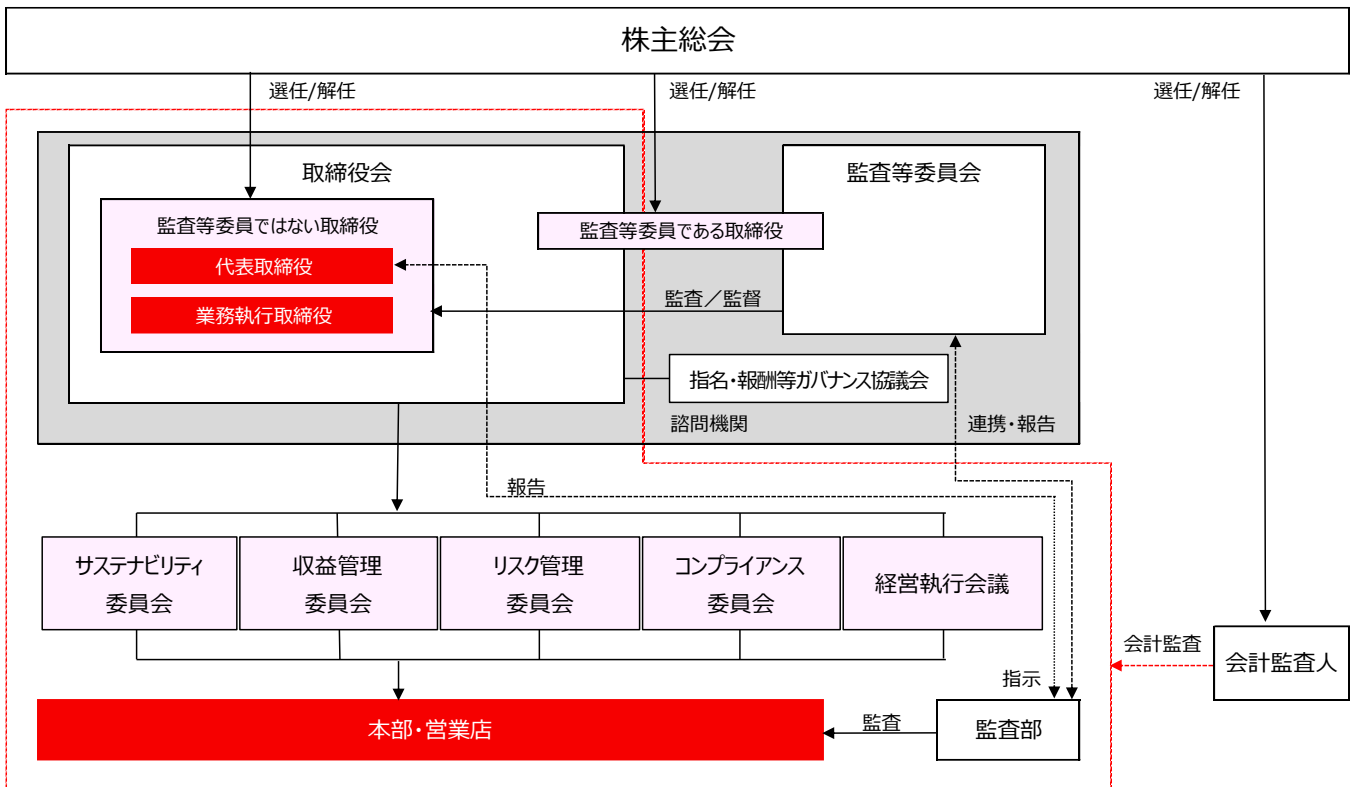
買収への対応方針の導入の有無

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

【コーポレート・ガバナンス体制】



適時開示体制の概要（模式図）

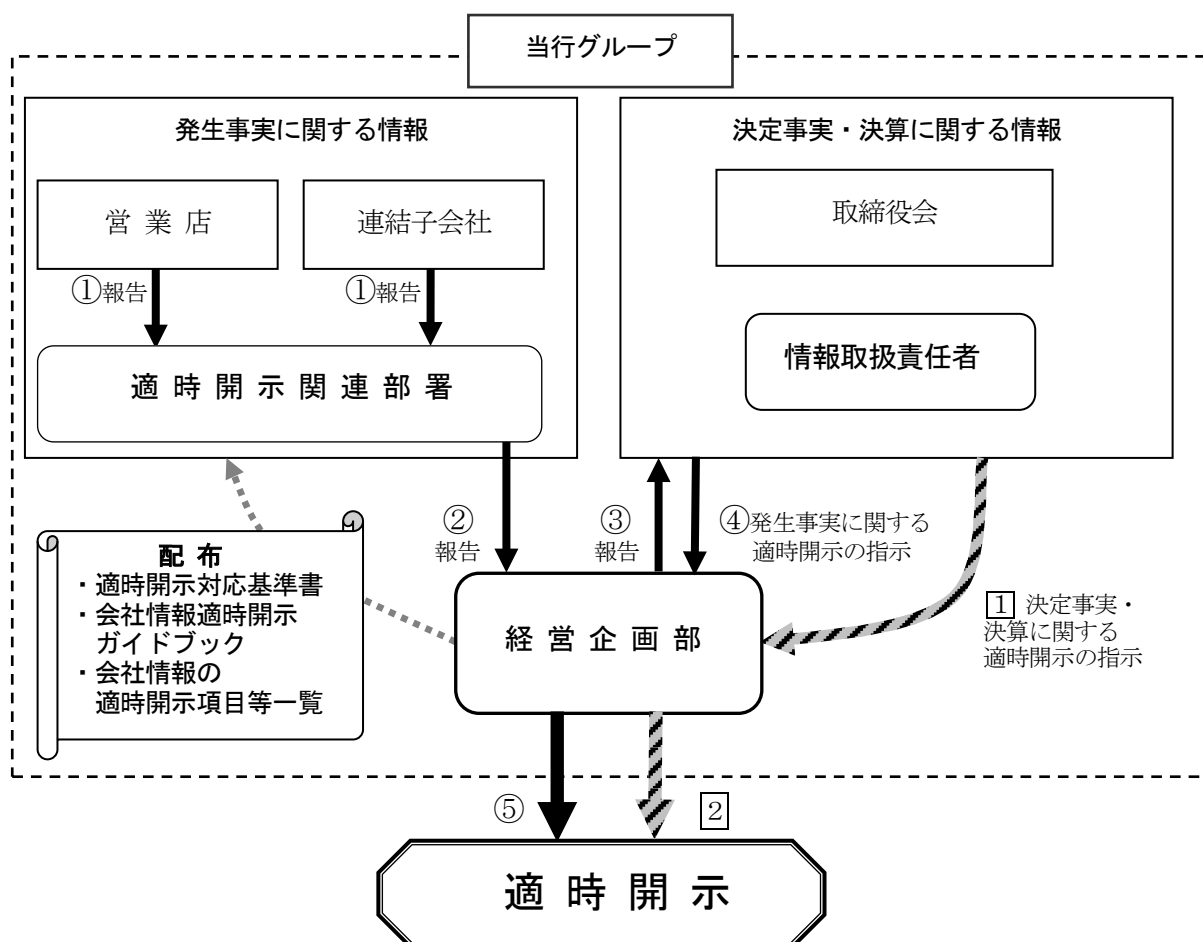
株式会社百十四銀行は、投資者への適時適切な会社情報の開示が健全な金融商品市場の根幹をなすものであることを十分に認識するとともに、常に投資者の視点に立った迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を適切に行えるよう社内体制の充実につとめるなど、投資者への会社情報の適時適切な提供について真摯な姿勢で臨んでおります。

当行グループの会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

記

当行グループでは、迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を行うため、「適時開示対応基準書」を制定し、東京証券取引所の「会社情報適時開示ガイドブック」及びこれを要約した「会社情報の適時開示項目等一覧」を適時開示に関連する全部署に配布し周知徹底を図っております。

有価証券上場規程に該当する発生事実、決定事実及び決算に関する情報が認められた場合には、「適時開示対応基準書」に則り、適時開示関連部署からの報告、取締役会並びに情報取扱責任者からの指示に従い、経営企画部が適時開示を実施する体制を構築しております。



以上

取締役会スキル・マトリックス（2026年6月26日現在）

※以下のスキル・マトリックスは、取締役会の実効性向上を図るために定めた期待する分野において、各取締役が特に有する専門性と経験を示したものです。

当行は、長期ビジョン2030で掲げたウェルビーイングな地域社会の創造と持続的な企業価値の向上を目指し、6つのマテリアリティを軸に取締役会が備えるべきスキルを特定し、スキルバランスが取締役会全体として適切に保たれるよう配慮しております。

氏名		業務執行取締役：戦略遂行の観点から高度な専門性または業務経験を有するスキル							
		非業務執行取締役：監視・監督の観点から高度な見識を有し、特に専門性が発揮できるスキル							
		企業経営/ 経営戦略	財務/会計	リスク管理/ コンプライ アンス/ 法務	人的資本/ DE&I	ICT/ デジタル	地域成長/ サステナビ リティ	ファイナン シャル・ウ ェルネス	市場運用/ 国際業務
取締役 (監査等委員を除く)	綾田 裕次郎	◎	●	●	●		●	●	●
	森 匡史	◎	◎	●	◎	●	●	●	
	豊嶋 正和	◎	◎	◎		●			●
	多田 和仁	◎		●			◎	◎	●
	菅 弘			●			◎	◎	
	岩根 正明	◎	◎	●	◎		●	●	◎
	小田 英城			●	◎		◎	●	●
	岩瀬 徹也		●	◎		◎			●
監査等委員である取締役	佐久間 達也	●	●	●		●	●	●	
	對馬 敬生	●		●			●	●	
	山田 泰子		●	●			●		
	藤本 智子			●	●				
	小西 範幸	●	●	●	●		●		
	丸森 康史	●	●	●	●		●	●	●
	鬼頭 誠司	●	●	●	●	●	●	●	

(注) 監査等委員ではない取締役には、特に期待するスキルについて◎で記載

(注) 上記スキル・マトリックスは、各人が有するすべての専門性と経験を表すものではありません。

(各スキルを満たす基準等)

期待するスキル	各スキルを満たす基準
企業経営／経営戦略	経営トップや経営戦略、サステナビリティ経営、経営管理、コーポレート・ガバナンス、内部統制の統括部門、又はこれらに準ずる部門における経験等を通じて、企業経営及びグループガバナンス（連結子会社等を含む）に関する高い見識を有する。また、経営戦略の立案・実行を主導するとともに、経営判断の妥当性を監視・監督し、企業価値の向上に向けた適切な助言ができる。
財務／会計	財務・経理・主計部門、又はこれらに準ずる部門の経験や、公認会計士・税理士資格等の保有を通じて、財務・会計に関する高い見識を有する。また、財務戦略・資本政策の立案・実行を主導するとともに、財務報告の信頼性の確保及び財務戦略・資本政策の妥当性を監視・監督し、健全な財務基盤の維持・強化に向けた適切な助言ができる。
リスク管理／ コンプライアンス／ 法務	リスク管理部門、コンプライアンス統括部門、融資審査部門等、又はこれらに準ずる部門における経験や、弁護士資格等の保有を通じて、連結子会社等を含むリスク管理・コンプライアンス・法務に関する高い見識を有する。また、管理体制の構築・運営を主導するとともに、管理体制の実効性及び法的リスク・規制動向への対応を監視・監督し、健全な経営基盤の確保に向けた適切な助言ができる。
人的資本／DE&I	人事部門、トップとしての組織全体の運営経験、又はこれらに準ずる部門・役職における経験や、大学等での教育従事等を通じて、人的資本・DE&Iに関する高い見識を有する。また、人材戦略の立案・実行及び多様性推進を主導するとともに、人的資本投資の妥当性と多様な人材が活躍できる組織文化の醸成を監視・監督し、持続的な組織力の強化に向けた適切な助言ができる。
ICT／デジタル	システム部門、デジタル戦略の企画立案部門、又はこれらに準ずる部門における経験等を通じて、ICT・デジタルに関する高い見識を有する。また、デジタル戦略・DX推進の立案・実行を主導するとともに、デジタル戦略・DX推進の妥当性及びサイバーセキュリティ・システムリスクへの対応状況を監視・監督し、テクノロジーを活用した価値創造に向けた適切な助言ができる。
地域成長／ サステナビリティ	営業部門（営業店長の経験を含む）、法人向けコンサルティング・事業承継支援・経営改善、ソリューションファイナンス等の統括部門、又はこれらに準ずる部門や行政機関等における経験等を通じて、地域の成長及び事業者のサステナビリティ向上への支援に関する高い見識を有する。また、関連する事業戦略の立案・実行を主導するとともに、それらに関する事業戦略の妥当性を監視・監督し、地域社会との共存共栄の実現に向けた適切な助言ができる。
ファイナンシャル・ ウェルネス	営業部門（営業店長の経験を含む）、個人向け資産形成・資産運用、相続・資産承継部門、又はこれらに準ずる部門における経験や、証券会社等での実務経験等を通じて、ファイナンシャル・ウェルネスに関する高い見識を有する。また、関連する資産形成支援戦略の立案・実行を主導するとともに、顧客本位の業務運営及び資産形成支援の実効性を監視・監督し、持続可能な金融サービスの提供に向けた適切な助言ができる。
市場運用／国際業務	有価証券運用部門、国際業務部門、又はこれらに準ずる部門における経験等を通じて、市場運用・国際業務に関する高い見識を有する。また、運用戦略・国際業務の立案・実行を主導するとともに、市場リスク管理の実効性・運用方針の妥当性及び国際業務に係るリスクを監視・監督し、健全な市場運用の実現に向けた適切な助言ができる。