

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

当社は、池田泉州銀行などを子会社とする持株会社であり、「幅広いご縁」と「進取の精神」を大切に、お客さまのニーズに合ったサービスを提供し、地域の皆さまに「愛される」グループを目指すことを経営理念に掲げ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、次の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでおります。

- (1) 株主の皆さまの権利を尊重するとともに、平等性の確保に努めます。
- (2) ステークホルダーの利益を考慮するとともに、適切な協働に努めます。
- (3) 会社情報を適切に開示するとともに、その会社情報の透明性の確保に努めます。
- (4) 取締役会は株主の皆さまに対する受託者責任等を踏まえ、業務執行の監督及び監査の実効性向上に努めます。
- (5) 持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主の皆さまとの建設的な対話に努めます。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しております。

【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基本方針

当社および池田泉州銀行は、2010年の銀行合併以来、株式保有リスクの縮減を目的に、政策保有株式を縮減してまいりました。政策保有株式の縮減は、株式保有リスクや資本の効率性等を総合的に検討の上で、取引先企業との十分な対話を前提に進めております。但し、当社グループおよび投資先の中長期的な企業価値向上に資する、あるいは、“地域”創生および地域活性化にあたり必要と判断される場合には、限定的に株式を保有することがあります。

政策保有の適否については、個別銘柄毎に保有意義・中長期的な経済合理性、地域経済との関連性等を踏まえ、定期的に検証し、判断しております。経済合理性については、株主資本利益率目標や資本コストを加味した採算性等を個別銘柄毎に検証しております。基準が未充足となった株式については、定性面も考慮した上で、保有の必要性があると判断した場合には、採算性向上・改善に向けた交渉をいたします。保有の必要性が認められない場合には、売却を検討いたします。

上記の検証プロセスのうち、中長期的な経済合理性の検証に関しては、リターンとリスクをより的確に踏まえて合理的な説明を徹底する観点から、判断基準の高度化を検討してまいりました。

第5次中期経営計画Plusの期間中（2024年度～2025年度）は、政策保有株式の連結純資産比率20%未満を維持することを目標としておりました。2025年度末の連結純資産比率は17.0%となり目標を達成しております。2026年度からスタートした第6次中期経営計画期間中においても、同比率20%未満の維持を目標に政策保有株式の売却・縮減を継続してまいります。

○ 政策保有株式議決権行使基準

当社および池田泉州銀行は、政策保有株式について、当社グループおよび投資先の中長期的な企業価値向上に資するなどの観点から各議案についての賛否を判断し、全ての議決権を行使いたします。

また、以下に該当する場合は、特に慎重に判断することといたします。

- (1) 法令違反や反社会的行為が認められる企業の議案
- (2) 情報開示が不適切など、株主の利益を阻害すると考えられる企業の議案
- (3) 株主提案
- (4) 買収防衛策議案
- (5) 会計監査人による無限定適正意見が未付与の計算書類の承認

【原則1-7】

○ 関連当事者間の取引

当社では、株主の利益を確保するため、関連当事者間の取引に関し、以下の手続を取締役会規定に定めており、取締役会の決議・報告が必要な仕組みとしております。

- ・取締役及び執行役が自己または第三者のために行う競業取引及び利益相反取引については、取締役会の決議を経なければならないこと。
- ・取締役及び執行役が自己または第三者のために行う競業取引及び利益相反取引を行った場合は、遅滞なくその取引についての重要な事実を取締役会に報告しなければならないこと。

【補充原則2-4-1】

○ 多様性の確保についての考え方

当社では、経営理念やグループの組織風土に照らし、人材に対するグループの基本的価値観として、「人に集い、仕事に集う」を設け、この価値観をベースに、自律的な人材と当社グループの企業価値向上を結びつけた普遍的な考え方として「人的資本経営基本方針」を定めております。

加えて、人材戦略として「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DE&I）の推進を進めております。DE&Iが浸透し、多様な人材が活躍する「働き甲斐のある誇れる職場」の実現を目指してまいります。特に女性の積極登用を進めてまいります。

○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

女性管理職比率を2027年3月末までに25%以上、2031年3月末までに35%以上といたします。

女性役付者比率を2027年3月末までに35%以上、2031年3月末までに45%以上といたします。

(2)外国人の管理職への登用

2026年3月末時点で、海外駐在員事務所の現地スタッフを含む外国人4名を登用しております。管理職のうち外国人はおりませんが、現状よりも増加させてまいります。

(3)中途採用者の管理職への登用

2026年3月末時点で、管理職のうち中途採用者は45名登用しており、現状よりも増加させてまいります。

(4)その他事項

男性の育児休業の平均取得日数を2026年度12営業日以上、2030年度24営業日以上といたします。

男性の育児休業の取得者について、2026年度は10営業日以上取得する比率を80%以上、2030年度は20営業日以上取得する比率を80%以上といたします。

※管理職とは、女性活躍推進法における管理職を指す。具体的には「課長」以上の職位にある者。

※役付者とは、担当業務の責任者として、組織マネジメントの職責を担うものを指す。具体的には、管理職に加え、部下を持つ職務にある「課長代理」「調査役」の職位にある者。

※数値については、当社グループ中核企業である池田泉州銀行のものをお示しています。

○多様性確保の状況

(1)女性の管理職への登用

管理職に占める女性の割合、人数

2024年3月末時点 14.1%、135名

2025年3月末時点 18.0%、172名

2026年3月末時点 20.8%、191名

役付者に占める女性の割合、人数

2024年3月末時点 25.6%、450名

2025年3月末時点 28.4%、497名

2026年3月末時点 30.8% 531名

(2)外国人の管理職への登用

2024年3月末時点 海外駐在員事務所の現地スタッフを含む

外国人社員4名(うち管理職0名)

2025年3月末時点 海外駐在員事務所の現地スタッフを含む

外国人社員4名(うち管理職0名)

2026年3月末時点 海外駐在員事務所の現地スタッフを含む

外国人社員4名(うち管理職0名)

(3)中途採用者の管理職への登用

管理職に占める中途採用者の割合、人数

2024年3月末時点 2.5%、24名

2025年3月末時点 2.6%、25名

2026年3月末時点 4.7%、45名

(4)その他事項

男性の育児休業平均取得日数

2023年度 6.4日

2024年度 13.8日

2025年度 8.6日

男性の育児休業取得者のうち、10営業日以上取得した職員の比率

2023年度 34.6%

2024年度 46.2%

2025年度 58.1%

○多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針

2024年3月、「人的資本経営基本方針」を制定いたしました。当社ではこれまで明確な方針を定めず個々の施策で対応してきましたが、人的資本経営の推進にあたり全社的な取り組みを進める中、経営理念に沿った施策を進めていくため制定したものです。「人的資本経営基本方針」では、人材育成の目的や目指すべき人材像を定めております。

＜人的資本経営基本方針＞

■目的

当社グループの人的資本経営は、当社グループを構成するすべての人材を「資本」として捉え、人材が有する知識、技能その他の能力及び適性を見出し、最大限に活かすことで、当社グループの持続的な企業価値向上及び経営理念の実現を図ることを目的とする。

■基本的価値観

当社グループの人材に対する基本的な価値観を以下の通り定める。

「人に集い、仕事に集う」

① 人に集う

目指す姿へ成長し続ける当社グループの「人」に魅力を感じ、一緒に切磋琢磨したいと希望する者が当社グループに集う。

② 仕事に集う

お客様の課題解決を目指す当社グループの姿勢がチャレンジングな「仕事」を数多く生み出し、その「仕事」に意欲を持つ者が当社グループに集う。

＜人材育成方針＞

■目的

当社グループの人材育成は、人材の能力を引き上げる環境と機会の提供によって、人材の成長を支援し、企業価値の向上を図りつつ、健全な企業文化を醸成することを目的とする。

■目指すべき人材像は、次に掲げる属性を高い次元で備えた人材の育成を目指す。

(1)広い視野

(2)旺盛なチャレンジ精神

- (3)高い規範意識
- (4)弛まぬ向上心
- (5)高度な専門性
- (6)豊かな感受性
- 多様性の追求

当社グループは、人材との十分な対話を経て、個性に応じた多様なキャリア形成の機会を提供する。

<社内環境整備方針>

当社は、多様な人材の活躍・女性の活躍推進に向けて、DE&Iの浸透・実現を目指しております。

「働き甲斐のある誇れる職場」とすることで企業価値を向上させ、お客さまに、より質の高い金融サービスの提供を図ってまいります。

■DE&Iの浸透

DE&Iの重要性は理解しているものの、過去の価値観にとらわれて行動に移せない職員が多く、進展しないという課題がありました。そのため、無意識の偏見である「アンコンシャス・バイアス研修」を役員から管理職層向けに定期的実施し、DE&Iを受け入れる社内環境づくりを進めております。

■多様な働き方推進

女性が結婚・出産のため退職するケースはほとんどなくなりましたが、育児の負担により仕事を続けられなくなった職員はいることから、仕事と家庭の両立支援に取り組んでおります。具体的には法定を超える育児休業期間を設ける等の支援制度を設けているほか、育児休業からの復帰後の支援策として、出産前から育児休業復帰後まで、それぞれ同じ立場の行員が集まる機会として、「復帰応援ミーティング」を開催しております。会社からの情報提供、参加者同士の情報交換、先輩行員の体験談などを通して、自身の両立方法や今後のキャリア形成について考える機会となっており、参加者は累計で2,000名を超えており、出産前から子育て中の行員の重要なネットワーク作りの場となっております。

「人材育成方針」「社内環境整備方針」の実効性確保のため、各方針と整合的に測定可能な指標は、有価証券報告書に開示しておりますので、ご参照ください。

https://www.senshuikeda-hd.co.jp/ir/e-koukoku/securities_report/index.html

[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

企業年金基金の人事面については、企業年金基金の常任理事には、企業年金業務経験者やマーケット部門の経験豊富な人材を理事として配置しております。

年金資産の運用面については、外部機関が策定した政策アセットミックスと、厚生労働省のガイドラインに沿って定めた「運用基本方針」に基づいたものとしており、運用機関として企業年金基金の運用方針等を決定する資産運用委員会を設置し、人事・財務・リスク・市場取引等の業務に精通した者を構成員とし、年金資産の運用状況について、多角的な検討が可能な体制整備を行っております。

加えて、受益者代表が半数を占める代議員会にて、「運用基本方針」に基づく運用がなされているか、また、利益相反がないかを検証する体制としております。

[原則3-1]

(1) 当社は、経営理念やパーパス、経営計画を策定し公表しております。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記載しておりますので、ご参照ください。

経営理念・パーパス：<https://www.senshuikeda-hd.co.jp/company/principles.html>

経営計画：https://www.senshuikeda-hd.co.jp/ir/e-koukoku/ir_presentation/index.html

(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）については、本報告書「1. 基本的な考え方」に記載しておりますので、ご参照ください。

(3) 報酬委員会が取締役および執行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「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」の「取締役・執行役報酬関係」に記載しておりますので、ご参照ください。

(4) 指名委員会が取締役候補の指名、執行役の指名を行うにあたっての方針と手続きについては役員選解任規定、指名委員会規定に定めております。

<取締役候補者の指名の基本方針>

取締役候補者（執行役兼務者及び社外取締役を含む。）は、別途定めるポジション要件を基準としつつ、その時点の取締役の陣容および多様性、当社および当社グループ全体の経営課題等を考慮し、最適な者を指名委員会において選任する。

<取締役候補者の指名手続>

取締役候補者の選任に関する議案の内容は、指名委員会において決議するプロセスとしております。

<取締役解任の基本方針>

取締役が次のいずれかに該当することとなった場合には、指名委員会は当該取締役の解任の必要性を検討し、必要と判断される場合は、指名委員会が株主総会に当該取締役の解任議案を提出します。

- ① ポジション要件を満たさなくなったと判断される場合
- ② 自ら違法または著しく不適切な業務執行を行った場合
- ③ 職務懈怠により、当社または当社グループの企業価値を著しく毀損させた場合
- ④ 心身の故障により、適切な職務遂行を期待することが困難になった場合
- ⑤ 会社法その他の法令に定める欠格事由に該当することとなった場合

<取締役解任の手続>

取締役の解任議案の提出は、指名委員会において決議するプロセスとしております。

<執行役の選任の基本方針>

執行役には、当社が定める執行役のポジション要件を基準としつつ、当該執行役が対処することとなる経営課題等を考慮し、最適な者を選任します。なお、当社および当社グループの役員または使用人でない者を執行役に選任する場合にも適用します。

<執行役の選任の手続>

執行役の選任は、指名委員会での審議結果をもとに、取締役会にて決議するプロセスとしております。

<執行役の解任の基本方針>

執行役が次のいずれかに該当することとなった場合には、当該執行役を解任します。

- ① ポジション要件を満たさなくなったと判断される場合
- ② 自ら違法または著しく不適切な業務執行を行った場合
- ③ 職務懈怠により、当社または当社グループの企業価値を著しく毀損させた場合
- ④ 心身の故障により、適切な業務執行を期待することが困難になった場合

<執行役の解任の手続>

執行役の解任は、指名委員会での審議結果をもとに、取締役会にて決議するプロセスとしております。

(5) 取締役候補者の選解任理由については、「株主総会招集ご通知」の参考書類に記載、開示しております。招集通知は当社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.senshuikeda-hd.co.jp/ir/kabunushisoukai.html>

[補充原則3-1-3]

○情報開示の充実

当社は、2021年5月に、サステナビリティ宣言を実施し、重点課題とマテリアリティを選定のうえ、サステナビリティについての取組みを開示しております。

2022年4月、サステナビリティ体制の強化を目的として、サステナビリティ委員会およびSX戦略室を設置いたしました。持続可能な地域社会の実現や脱炭素社会の実現に向けて、以下のサステナビリティ長期目標を掲げ、取組みを強化しております。

・CO2排出量削減目標：2030年度▲60% (2013年度比)

2023年度実績▲47.9%

2024年度実績▲46.4%

2025年度実績▲40.5%

・サステナブルファイナンス目標：

実行額累計1兆円 (2022～2030年度)

2023年度実績2,118億円 (累計)

2024年度実績3,396億円 (累計)

2025年度実績4,745億円 (累計)

2021年11月に、TCFDの趣旨に賛同を表明しております。「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4つのテーマについて、統合報告書の73～78ページに開示しておりますので、ご参照ください。

<https://www.senshuikeda-hd.co.jp/ir/e-koukoku/disclosure/pdf/integrated2026.pdf>

第5次中期経営計画PlusではVision '25を見据えた成長戦略の実現のため、目指すべき人材ポートフォリオに向けた成長支援に取り組み、目標は未達成となったものの、着実に増加いたしました。

・ソリューション人材目標：2026年3月末 250名 (2024年度にマネジメント職を含めた計画に見直しております)

2024年3月末時点 195名

2025年3月末時点 220名

2026年3月末時点 244名

・デジタル人材目標：2026年3月末 360名

2024年3月末時点 143名

2025年3月末 160名

2026年3月末 255名

・キャリア採用目標：2025年度 30名 (2024年度に目標を20名から引き上げております)

2023年度実績 7名

2024年度実績 21名

2025年度実績 27名

第6次中期経営計画では、経営戦略と人材戦略との連動を念頭に、人材戦略の可視化を行っております。経営戦略を実現するための人材戦略として「人材育成」「多様性・生産性」「エンゲージメント」を進めてまいります。

人材育成：個のポテンシャルを最大限に引き出す成長プラットフォームへの発展

多様性・生産性：多様性豊かで相互に高めあう人材集団への深化

エンゲージメント：「魅力と誇り」を核とした、挑戦し続ける組織への変革

<全体KPI> (独自指標)

人的資本経営指数 2028年度 75以上 (2025年度 71.1)

※人的資本経営基本方針の基本的価値観「人に集い、仕事に集う」の実現に向け、人材の能力を十分引き出せているかという観点で、率先垂範などの人材の魅力と地域貢献などの仕事の魅力を職員へのアンケートにより可視化しております。

<人材育成KPI>

人材育成投資額 2028年度 7.0億円以上 (2025年度 5.5億円)

社内公募・複業 2028年度 80名以上 (2025年度 54名)

<多様性・生産性KPI>

女性管理職比率 2030年度 35%以上 (2025年度 20.8%)

女性役付者比率 2030年度 45%以上 (2025年度 30.8%)

デジタルコア人材 2028年度 130名 (2025年度119名)

デジタルベース人材 2028年度 311名 (2025年度136名)

<エンゲージメントKPI>

挑戦する風土 (肯定的回答) 2028年度 55%以上 (2025年度 45.0%)

自己都合離職率 (直近3年平均) 2028年度 3.2%以下 (2025年度 3.5%)

職員のエンゲージメント向上のため、2022年3月より、上司と部下が月に1度、1対1で対話を行う「1on1ミーティング」を実施しております。上司と部

下のコミュニケーションを活性化することで、上司・部下間の信頼関係を向上させ、「共感力」の高い組織を構築すること、部下が自身や組織の課題を上司に相談し、上司の傾聴や質問を通して、部下自身が自己成長や組織の課題解消への気づきを得ることを目的としています。

また、2022年12月より、銀行や職場のエンゲージメントを可視化するため、4週間に1度の頻度でエンゲージメントサーベイを実施しております。

報酬面においては、2026年度に3.9%のベースアップを実施するとともに、2027年4月から初任給を270千円から285千円に引き上げることといたしました。当社グループの職員とパートタイマーを対象に、2024年度に業績連動加算金を導入したことに加え、2025年度には持株会を通じた譲渡制限付株式の付与を実施いたしました。

なお、当社グループの中核企業である池田泉州銀行の2025年度の1人あたりの人件費は7,271千円（前年度比+246千円）であり、研修費として120百万円（前年度比+64百万円）計上しております。また、ソフトウェア投資として1,756百万円（前年度比+669百万円）計上しております。

[補充原則4-1-1]

○取締役会の役割と経営陣への委任の範囲の概要

当社は、2025年6月に監査役会設置会社から指名委員会等設置会社に移行いたしました。

取締役会は、会社法及び取締役会規定に基づき、企業戦略等の大きな方向性を示すことや業務執行のモニタリングに注力することで、監督機能の強化を図ります。法定や顕著に重要な事項を除き、執行部門に対して決定権限を委譲することで業務執行の迅速化を図ります。

業務執行において、よりの確・迅速な経営の意思決定を行うために、取締役会の下に「経営会議」を設置しております。取締役会から委譲された経営の重要事項に関する審議や報告聴取を行うとともに、社長が意思決定を行います。経営会議は原則週1回開催しております。

[補充原則4-1-3]

○最高経営責任者（CEO）等の後継者計画の監督

当社では、取締役会で審議・決定したサクセッション・プランの一環である役員後継者候補育成規定に基づき、CEOを含む代表執行役、取締役および執行役の後継者候補の育成を戦略的・計画的に推進しております。

後継者候補の育成は、十分な時間と資源をかけて取り組むこととしており、日々の業務を通して、各後継者候補をポジション要件（※1）に基づき評価・把握し、強みや課題を明らかにしながら、研鑽を常にサポートすることにより行っております。

代表執行役、取締役および執行役の後継者候補の育成・配置計画を策定または変更した場合には指名委員会に報告するほか、これらの育成・配置計画の進捗状況は、年に1回以上、指名委員会に報告することとしております。

※1 代表執行役のポジション要件の構成要素は以下のとおりです。

1. 役割要件

(1-1) 役割（ミッション）

(1-2) 責任

(1-3) 主要職務

2. 人材要件

(2-1) 思考・行動特性

(2-2) マインドセット

(2-3) 知識・スキル

(2-4) 業務経験

[補充原則4-2-2]

当社は、自社のサステナビリティを巡る取組みの基本的な方針として、2021年5月に「サステナビリティ宣言」を実施しております。

2026年度業務計画の策定に際しては、各部から申請された人員数と経費枠について優先度の評価を行い、取締役会において、経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行についての議論を行いました。

取締役会では、その計画に対する進捗状況を議論し、企業の持続的な成長に資するよう実効的に監督を行ってまいります。

[原則4-6]

当社は、2025年6月に監査役会設置会社から指名委員会等設置会社に移行いたしました。移行後の取締役会における独立社外取締役は過半数を占めており、取締役会の透明性・客観性の確保に注力しております。

業務の執行から離れ、監督に特化する取締役として、非業務執行取締役を7名選任しております。社外取締役からは業務執行に関するモニタリングや各々の専門知識や経験に基づいた経営に対する助言、提言がなされております。

[原則4-9]

当社グループは、社外取締役の候補者の独立性に関しては以下の基準に基づき判断しております。

<独立性判断基準>

原則として、現在または最近（※1）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. 当社グループを主要（※2）な取引先とする者またはその業務執行者

2. 当社グループの主要な取引先またはその業務執行者

3. 当社グループから役員報酬以外に多額（※3）の金銭その他財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律家（当該財産を得ている者が法人等の場合は、当該法人等に所属する者）

4. 当社の主要株主（※4）またはその業務執行者

5. 当社グループから多額の寄付等を受ける者またはその業務執行者

6. 過去（※5）に当社グループの業務執行者であった者

7. 次に掲げる者（重要でない者を除く）の近親者（※6）

A. 上記1～6に該当する者

B. 当社グループの企業の取締役、監査役、執行役員および重要な使用人等

※1「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

※2「主要」の定義：直近事業年度における年間連結総売上高（当社の場合は年間連結経常収益）の2%以上を基準に判定

※3「多額」の定義：過去3年間の平均で、年間100万円以上

※4「主要株主」の定義：直近の事業年度末時点において、総議決権の10%以上の議決権を保有する者 ※5「過去」の定義：10年以内

※6「近親者」の定義：2親等以内

[補充原則4-10-1]

当社は2025年6月より指名委員会等設置会社に移行いたしました。

指名委員会は、取締役候補者の決定及び執行役の選任を行い、その職務の執行を通じて、取締役の指名に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレートガバナンスの一層の充実を図ることを目的としています。指名委員会は、社内取締役1名及び社外取締役4名の合計5名

の取締役で構成されております。

報酬委員会は、取締役および執行役の個人別の報酬等の内容およびその方針の決定を行い、その職務の執行を通じて、取締役および執行役の報酬決定に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレートガバナンスの一層の充実を図ることを目的としています。報酬委員会は、社内取締役1名及び社外取締役4名の合計5名の取締役で構成されております。

監査委員会は、執行役及び取締役の職務の執行の監査及び監査報告の作成等を行い、その職務の執行を通じて、経営の透明性を高め、コーポレートガバナンスの強化を図ることを目的としています。監査委員会は、社内取締役1名及び社外取締役4名の合計5名の取締役で構成されております。

いずれの委員会も、構成員の過半数が社外取締役であり、かつ委員長は社外取締役から選任することとしており、その独立性を確保しております。

各委員会の構成員等については、本報告書の「[社外取締役に関する事項]」の「会社との関係(2)」を、権限・役割等については、本報告書の「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)」をご参照願います。

[補充原則4-11-1]

○取締役会全体としての多様性及び規模に関する考え方

当社の事業やその課題に精通する者が一定数必要であることに加え、取締役会の独立性・客観性を担保するため、取締役会メンバーの知識・経験・能力の多様性を確保する観点から、当社の事業やその課題に精通する者を経営陣幹部その他の執行役兼務取締役候補として指名しております。また、多様な知見やバックグラウンドを持つ候補者を、社外取締役として指名しております。

当社は取締役会における実質的な協議・検討の様々な機会を確保するとともに、意思決定の迅速性を重視する観点から取締役会の員数を設定しております。現状、10名の取締役を選任し、うち独立社外取締役が6名を占めております。独立社外取締役は弁護士1名の他、5名が他社での経営経験を有しており、海外部門の勤務経験があるなど、いずれも優れた知識・経験・能力を備えております。また、ジェンダー面では、女性社外取締役3名を選任し、多様性の確保に努めております。

取締役のスキル・マトリックスについては、「株主総会招集ご通知」に記載しておりますが、取締役会全体としての知識・経験・能力等については、経営環境や事業特性等に応じた適切なものとなっております。

<https://www.senshuikeda-hd.co.jp/ir/kabunushisoukai.html>

[補充原則4-11-2]

○取締役の兼任状況

当社は、取締役候補者、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、開示しております。

招集通知は当社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.senshuikeda-hd.co.jp/ir/kabunushisoukai.html>

[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

当社は、取締役会の機能向上を目的として、実効性について毎年分析・評価を行っています。2020年度以降は外部機関を活用して課題を浮き彫りにするような仕組みを確保したうえで、「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」「経営陣の評価と報酬」「ステークホルダーとの対話」の5項目から構成されるアンケートを実施し、自己評価を行っています。

<前年度の重要テーマと取組内容>

2025年度は以下の2項目を重要テーマと位置づけ、取締役会の実効性向上に努めました。

(1) 取締役会の監督機能の強化

2025年6月、当社は監査役会設置会社から指名委員会等設置会社へ、主要子会社である池田泉州銀行は監査等委員会設置会社へ移行しました。変化の激しい環境下で「経営の迅速化」が求められるなか、権限委譲の拡大を通じ、監督と執行の分離を進め、意思決定の迅速化と取締役会による監督機能の更なる発揮を実現する体制を整備しました。

(2) 重要領域に関する議論の充実

10年後を見据えた長期経営戦略や第6次中期経営計画の策定にあたり、取締役会で9回協議し、成案に向けての議論を行いました。また、「DX推進」「経営資源の配分」「サステナビリティ」「役員報酬」についても、深度のある議論を行いました。

重要テーマに対する取り組みに加え、運営面の更なる改善に向け、取締役会資料の一部をサマリー形式にすることや、報告案件については報告理由を明示することとしました。

社外取締役に対しては、経営会議等を傍聴できる仕組みとしている他、昨年度よりも取締役会議題の事前説明時間を長くすることに加え、オフサイトミーティングを活用し、情報提供の機会を拡充しました。

<当年度の評価結果>

アンケート結果および取組内容をもとに、2026年4月および5月の取締役会において議論いたしました。アンケートでは肯定的な評価が大部分を占め、自由記述においても、取締役会の実効性の改善を評価する意見が多くみられました。また、前年度に設定した重要テーマについても対応を進めていることから、取締役会の実効性は確保されていると評価しています。

<さらなる実効性向上に向けた重要テーマ>

アンケートの自由記述や取締役会での議論の中では、機関設計の変更や権限委譲の拡大により取締役会の監督機能発揮のための体制が整ったことを前提として、サステナビリティや人材戦略など、より戦略的・高難度なアジェンダに関する議論の質を一層高めていく必要性が示されました。2026年度は、戦略的・高難度なアジェンダに関する議論の更なる深化を重要テーマと位置づけます。

これらの取り組みを進めていくために、審議の過程が分かる資料の充実やオフサイトミーティング等を通じたインプット機会の拡充により、実質的な議論に資する情報提供を強化します。あわせて、議案の説明方法の見直しや開催スケジュールの調整など、実質的な議論に十分な時間を割り当てることができるように、運営の改善も続けてまいります。

なお、当社の主要子会社である池田泉州銀行においても同様の分析・評価を行い、同行の取締役会についても実効性は十分確保されていると評価しています。

[補充原則4-14-2]

○取締役に対するトレーニングの方針

当社では、取締役に対する研修会を実施しておりますが、長期計画を定めていなかったことから、2024年度に「役員トレーニングに対する方針」を明確にし、年間の運用ルールを定めました。

「学ぶ必要性が継続する認識を共有するための環境づくりと意識改革のための課題設定」を方針とし、役員が自主的に学ぶ意識を高めるため、学びの必要性が継続することを共有するとともに、環境整備を行っております。

具体的には、役員が自ら研修の受講報告を全職員向けに行う「キャリアナレッジ共有会」を実施することや、社内研修の講師を担当することで学び

の再認識、新たな気づきの機会を創出する取り組みを行っております。

〔原則5-1〕

当社は以下の方針を定め、「株主との対話」に前向きに取り組んでまいります。

1. 「株主との対話」を統括する者

対話に関する統括は総合企画部担当役員が行い、建設的な対話の実現に向け目配りを行います。

2. 対話を促進するための体制

担当部署である総合企画部を中心に人事部・リスク統括部に加え、グループ各社の管理部門や営業部門と連携することにより、情報収集と分析を行った上で、当社として適切な判断の上で対話を行います。

3. 対話手段の充実に係る取組

投資家との個別面談に加え、機関投資家向けの会社説明会を年2回以上開催しています。また、個人向けの会社説明会も年1回以上開催するとともに、株主の皆さまとの懇談会も開催しており、今後もIR活動の充実に努めてまいります。

4. 株主構造の把握

対話を促進するために、定期的に実質株主判明調査を行い、当社の株主構造の把握に努めています。

5. 株主意見のフィードバック

対話で得られた意見などは、適宜、取締役会・経営会議などにおいて経営陣にフィードバックし、当社の今後の活動内容の向上に役立てます。

6. インサイダー情報の管理

インサイダー取引の未然防止を図るための規定を定め、当然に遵守します。また、株主の皆さまへの公平性を確保するために、各四半期の決算日から決算発表日までの期間中における業績の見通しの他、インサイダー情報につながる質問への回答やコメントを差し控えます。

〔株主との対話の実施状況等〕

2025年度は、社長を説明者とするラージミーティングを2回、株主懇談会を2回開催いたしました。株主懇談会については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から2020年度からWeb開催としましたが、2022年度から実開催を再開しております。

総合企画部担当役員を説明者とする機関投資家とのOne on One ミーティングを38社延べ73回実施いたしました。

上記の株主との対話の実施状況等については、取締役会にフィードバックされております。

〔補充原則5-2-1〕

当社は、2022年5月の取締役会において、以下の「事業ポートフォリオに関する基本的な考え方」を決議しております。2026年度業務計画の策定に際しては、事業領域の分類毎に、経営資源の配分や戦略の実行を議論しております。

<事業ポートフォリオに関する基本的な考え方>

1. 事業ポートフォリオマネジメントの目的

事業ポートフォリオマネジメントは、当社ならびに当社の連結子会社および持分法適用関連会社（以下「当社グループ」という。）全体の事業ポートフォリオの組み換えおよび経営資源配分を通じて、事業間のシナジーを発揮し、当社グループ全体の持続的な企業価値向上を図ることを目的とする。

2. 事業領域の分類

事業ポートフォリオマネジメントにおいては、当社グループの事業領域を、コーポレートソリューション部門、リテール部門、プライベートバンキング部門、地域共創部門およびその他（市場部門）に分類し、各部門を事業ポートフォリオにかかる経営判断の基本的な単位とする。

3. 経営判断の種類

事業ポートフォリオにかかる経営判断の種類は、次に掲げるとおりとする。

(1)新事業への進出

(2)既存事業の拡大、改善

(3)既存事業の縮小、既存事業からの撤退

(4)事業モデルの選択（自前または外部とのアライアンス）

(5)その他当社グループの企業価値に影響を及ぼし得る規模での事業ポートフォリオの変更

(6)(1)から(5)までの実施に伴う経営資源配分

4. ガバナンス体制

(1)当社取締役会は、事業ポートフォリオマネジメントに関する基本的な事項を決定し、事業ポートフォリオマネジメントの運用を監督する。

(2)取締役会の監督の下、当社経営会議において事業ポートフォリオマネジメントの運用に関する重要事項を審議したうえ、社長がこれを決定する。

5. 事業評価および非財務的価値の考慮

(1)事業ポートフォリオマネジメントに際しては、各部門の収益性、成長性および他の事業とのシナジーを基本的な評価軸として、事業評価を行う。

(2)事業ポートフォリオにかかる経営判断は、事業評価の結果を活用するとともに、経営理念との整合性や地域社会への貢献等の非財務的価値も十分に考慮して行う。

6. 経営計画への反映

中期経営計画その他の経営計画の策定・変更時には、事業ポートフォリオおよび経営資源配分計画の見直しの可否についても取締役会で審議したうえ、結果を経営計画に反映する。

[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	無し
アップデート日付	2026年5月15日

該当項目に関する説明 更新

2026年5月の取締役会で、「第6次中期経営計画」(全量開示)を決議し、資本コストや株価を意識した経営の実現に向け取り組んでおります。
詳細につきましては、統合報告書の35～42ページに記載しておりますので、ご参照ください。
<https://www.senshuikeda-hd.co.jp/ir/e-koukoku/disclosure/pdf/integrated2026.pdf>

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 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	32,857,000	11.69
株式会社日本カストディ銀行	28,307,700	10.07
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	25,761,118	9.16
池田泉州銀行従業員持株会	11,721,838	4.17
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	5,667,382	2.01
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	3,837,844	1.36
伊丹産業株式会社	3,692,671	1.31
JP MORGAN CHASE BANK 385781	3,680,485	1.30
野村證券株式会社	2,880,800	1.02
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	2,750,568	0.97

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	1000人以上
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	指名委員会等設置会社
------	------------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	15 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	10名

[社外取締役に関する事項]

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

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
金子 啓子	他の会社の出身者								○			
久川 秀仁	他の会社の出身者								○			
坂田 信以	他の会社の出身者								○			
福田 健次	弁護士								○			
山村 輝治	他の会社の出身者								○			
藤井 佳子	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

会社との関係(2)

氏名	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			
金子 啓子	○	○		○	金子啓子氏と池田泉州銀行との間に通常の銀行取引がありますが、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恐れはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	上場会社等の執行役員及び社外取締役として企業経営に関与した幅広い経験と高い見識があり、かつ十分な社会的信用を有していることから、社外取締役としての役割を果たしていただけるものと判断致しました。また、証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため、独立役員として指定しております。
久川 秀仁	○	○		○	久川秀仁氏と池田泉州銀行との間に通常の銀行取引がありますが、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恐れはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	上場会社の代表取締役として企業経営に関与した幅広い経験と高い見識があり、かつ十分な社会的信用を有していることから、社外取締役としての役割を果たしていただけるものと判断致しました。また、証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため、独立役員として指定しております。
坂田 信以		○	○	○	坂田信以氏と池田泉州銀行との間に通常の銀行取引がありますが、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恐れはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	上場会社等の執行役員及び社外取締役として企業経営に関与した幅広い経験と高い見識があり、かつ十分な社会的信用を有していることから、社外取締役としての役割を果たしていただけるものと判断致しました。また、証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため、独立役員として指定しております。
福田 健次			○	○	福田健次氏と池田泉州銀行との間に通常の銀行取引がありますが、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恐れはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	弁護士及び上場会社の社外監査役としての幅広い経験と高い見識があり、かつ十分な社会的信用を有していることから、社外取締役としての役割を果たしていただけるものと判断致しました。また、証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため、独立役員として指定しております。
山村 輝治	○	○	○	○	山村輝治氏と池田泉州銀行との間に通常の銀行取引がありますが、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恐れはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	上場会社の代表取締役として企業経営に関与した幅広い経験と高い見識があり、かつ十分な社会的信用を有していることから、社外取締役としての役割を果たしていただけるものと判断致しました。また、証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため、独立役員として指定しております。
藤井 佳子	○		○	○	藤井佳子氏と池田泉州銀行との間に通常の銀行取引がありますが、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恐れはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	上場会社等の執行役員及び社外取締役として企業経営に関与した幅広い経験と高い見識があり、かつ十分な社会的信用を有していることから、社外取締役としての役割を果たしていただけるものと判断致しました。また、証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため、独立役員として指定しております。

[各種委員会]

各委員会の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)
指名委員会	5	0	1	4	社外取締役
報酬委員会	5	0	1	4	社外取締役
監査委員会	5	1	1	4	社外取締役

[執行役関係]

執行役の人数	12名
--------	-----

兼任状況

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
阪口 広一	あり	あり	○	○	なし
塚越 治	あり	あり	×	×	なし
藤原 孝嘉	なし	あり	×	×	なし
松下 恭子	なし	なし	×	×	なし
篠原 共幸	なし	なし	×	×	なし
飯室 良一	なし	なし	×	×	なし
朴木 健吾	なし	なし	×	×	なし
西川 章	なし	なし	×	×	あり
永井 一生	なし	なし	×	×	なし
成田 敬宣	なし	なし	×	×	なし
米本 哲志	なし	なし	×	×	あり
衛藤 章司	なし	なし	×	×	なし

[監査体制]

監査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執行役からの独立性に関する事項

監査委員会の運営を補助する機構として監査委員会事務局を設置し、執行役その他業務執行の指揮命令に服さない監査委員会事務局長を置いております。監査委員会事務局長の人事異動、人事評価等においては、監査委員会の事前同意を必要としております。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査委員会と会計監査人は、定期的に情報交換の場を設け、監査における諸問題等について意見交換を行うなど、緊密に連携することで効率的かつ実効性の高い監査を実施いたします。
監査委員会と監査委員会事務局及び内部監査部門は、当社の業務及び財産の状況の調査その他の監査職務の遂行にあたり、緊密な連携を図り、効率的な監査を実施いたします。

[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

当社は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・執行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

その他は、譲渡制限付株式報酬制度の導入。
譲渡制限付株式の付与対象者：社内取締役、執行役、子会社の取締役、その他

2024年度までは、株式報酬型ストック・オプション制度に加え、2021年6月23日開催の第12期定時株主総会において業績連動報酬制度を導入することを決定し、支給しております。
2025年度に入り、役員報酬の見直し要否を検討し、2025年12月26日開催の報酬委員会において、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるため、譲渡制限付株式報酬制度の導入を決議しました。なお、従来の株式報酬型ストック・オプションに代えて譲渡制限付株式を付与いたします。

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・執行役報酬関係]

(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
(個別の執行役報酬の) 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

有価証券報告書及び事業報告書には、取締役の年間報酬額を記載しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

Ⅰ. 報酬の額について

取締役の報酬については、2021年6月23日開催の第12期定時株主総会の決議により、年額総額3億6,000万円以内とし、その内訳については、基本報酬を年額2億円以内（うち社外取締役に対して年額8,000万円以内）、業績連動報酬を年額1億円以内、ストック・オプションとしての新株予約権の付与のための報酬を年額6,000万円以内とすることとしています。なお、取締役の報酬額には、使用人兼務取締役の使用人分の給与を含んでおりません。なお、定款で定める取締役の員数は15名以内としております。

2025年12月26日開催の報酬委員会において、譲渡制限付株式報酬制度の導入を決議しました。当制度では、従来の株式報酬型ストック・オプションに代えて譲渡制限付株式を付与いたします。なお、本制度の導入後も、今年度分の支給額は、ストック・オプションとしての新株予約権の付与のための報酬枠内に収まります。

Ⅱ. 報酬の決定方針について 当社では取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を下記の通り定めております。

1. 基本方針

当社の取締役及び執行役の報酬は、企業価値の持続的な向上と金融業としてのプルーデンス確保を図るインセンティブとして十分に機能する報酬体系とし、個々の取締役及び執行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する。具体的には、業務執行を担う執行役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬及び株式報酬により構成し、監督機能を担う取締役（社外取締役を含む。以下同じ）の報酬は、基本報酬のみとする。

報酬総額については、当社と同程度の事業規模や関連する業務・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえて設定する。

2. 基本報酬

基本報酬は、金銭による月例の固定報酬とする。基本報酬の金額は、役位、職責等に応じて定めるものとし、業績、他社水準、社会情勢等を勘案して、適宜、見直しを図るものとする。

3. 業績連動報酬

業績連動報酬は、事業年度毎の業績向上に対する意識を高めるため業績指標を反映した現金報酬とし、各事業年度の目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給する。目標となる業績指標とその値は、各事業年度の予算計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて報酬委員会が見直しを行うものとする。

4. 非金融報酬

株主との価値の共有を図り、中長期的な企業価値の向上に対する貢献意欲を高めることを目的として、業務執行を担う執行役に対し、譲渡制限付株式を毎年、一定の時期に付与する。譲渡制限付株式の付与は、金銭報酬債権を株式の割当に充当する方式により行うものとし、付与する譲渡制限付株式の数は、役位、職責、株価等を踏まえて報酬委員会が決定する。なお、不正行為等が認められた場合には、付与した株式を無償取得できるクローバック条項を設け、ガバナンスの強化を図る。

5. 構成割合

業務執行を担う執行役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、上位の役位ほど業績連動報酬や株式報酬のウェイトが高まる構成とする。

6. 決定手続き

個人別の報酬額については報酬委員会の決議にもとづき決定する。なお、非金銭報酬として付与する譲渡制限付株式は、報酬委員会で執行役個人別に割り当てる株式数を決議する。

[社外取締役のサポート体制]

社外取締役に対しては総合企画部が必要なサポートを行っております。取締役会の開催に際しては、会議議案の事前説明、各種情報提供などを行っております。指名委員会、報酬委員会、監査委員会に関しては、各事務局が必要なサポートを行っております。

[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
服部 盛隆	池田泉州銀行 名誉顧問	経済団体活動、社会貢献活動等 (経営非関与)	非常勤・報酬無し	2012/06/28	1年
太田 享之	池田泉州銀行 特別顧問	経済団体活動、社会貢献活動等 (経営非関与)	非常勤・報酬有り	2025/06/25	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

2名

上記は、当社子会社である池田泉州銀行に所属する顧問等を記載しております。(当社は、顧問等を設置しておりません。)

上記顧問等の2026年度の報酬支給予定額は12百万円です。

・当社及び池田泉州銀行は、2018年6月の株主総会において相談役制度の廃止を決定しております。

・当社及び池田泉州銀行の代表取締役経験者を、経済団体活動や社会貢献活動に従事する目的で特別顧問等とすることがあります。その場合、指名・報酬については、指名委員会及び報酬委員会において審議の上、決定することとしております。

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)

当社は、2025年6月に監査役会設置会社から指名委員会等設置会社に移行し、監督と業務執行を分離することで、業務執行の迅速化、監督機能の強化および監査機能の高度化を図っております。社外取締役が過半数を占める「指名委員会」「報酬委員会」「監査委員会」が取締役の選解任及び役員報酬の決定ならびに監査を実施し、経営の透明性を高めております。当社の業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の体制は以下のとおりです。

1. 取締役会

取締役会は、社内取締役4名及び社外取締役6名の10名の取締役で構成され、取締役会長の鵜川淳が議長を務めます。取締役会は、原則として毎月1回開催され、法令で定められた事項や経営の基本方針、経営上の重要事項を決定するとともに、執行役等の職務執行状況の監督を行います。

2. 指名委員会

指名委員会は、社内取締役1名及び社外取締役4名の5名の取締役で構成され、社外取締役の久川秀仁が委員長を務めます。指名委員会では、以下の項目を決議または審議いたします。

- (1)取締役の選任および解任に関する議案の内容
- (2)代表執行役および役付執行役の選定および解職
- (3)執行役の選任および解任
- (4)取締役会の構成の考え方、スキルマトリックス
- (5)取締役の選解任の方針
- (6)執行役の選解任の方針
- (7)社外取締役の独立性判断基準
- (8)後継者計画
- (9)その他、取締役候補者の選任および取締役の解任に関し、指名委員会が必要と認めた事項および取締役会から諮問を受けた事項

3. 報酬委員会

報酬委員会は、社内取締役1名及び社外取締役4名の5名の取締役で構成され、社外取締役の坂田信以が委員長を務めます。報酬委員会では、以下の項目を決議または審議いたします。

- (1)取締役および執行役の個人別の報酬等(執行役が使用人を兼ねているときは、使用人として受ける報酬等を含む。)の内容およびその方針
- (2)その他、取締役および執行役の報酬等に関し、報酬委員会が必要と認めた事項および取締役会から諮問を受けた事項

4. 監査委員会

監査委員会は、社内取締役1名及び社外取締役4名の5名の取締役で構成され、社外取締役の福田健次が委員長を務めます。監査委員会では、監査の方針、監査計画、監査の方法、監査職務の分担等に関する事項や株主総会に提出する会計監査人の選任に関する議案の内容などを決議いたします。

5. 経営会議

経営会議は、業務執行に関する重要事項についての代表執行役社長の決裁を補佐する機関として設置しております。経営会議は、代表執行役、役付執行役及び担当役員を委嘱された執行役(グループ会社社長兼務者を除く)で構成され、取締役代表執行役社長兼CEO阪口広一が議長を務めます。経営会議は、原則として毎週1回開催しております。取締役は経営会議に出席して意見を述べることもできるほか、監査委員会事務局長および監査部長は経営会議を傍聴できることとしております。

6. 内部統制、内部管理及び内部監査部門

内部統制、内部管理及び内部監査部門として、総合企画部、リスク統括部、監査部を設置しております。

総合企画部は、会社法並びに金融商品取引法上の内部統制の統括部署の役割を担います。リスク統括部は、内部管理の要でありますコンプライアンス管理を担当します。コンプライアンスにつきましては、取締役会で承認されたコンプライアンス・プログラムのもと諸施策の企画や進捗管理を行います。さらに、リスク統括部は、リスク管理の統括部署として、リスク管理体制の定期的な見直しと改善を行います。

監査部は27名(うち子銀行との兼任26名)により構成されます。当社の内部監査方針は、業務の健全性・適切性を確保するため、独立性と専門性を備えた実効性のある内部監査態勢を整備するものとし、リスク管理、内部統制等の適切性・有効性を検証・評価するとともに、必要に応じ、経営陣に対し問題点の改善方法の提言等を行うことにより、グループにおける内部管理態勢の改善、企業価値の拡大等の経営目標の効果的な達成に資することとしております。

この内部監査方針のもと、内部監査計画は年度ごとに監査委員会で承認され、当社各部門に対する内部監査を実施するとともに、グループ各社に対し、必要に応じて単独、または子会社等の内部監査部門と協議・連携して内部監査を実施し、業務運営の改善に向け、具体的な指導及び提言等を行います。

7. 会計監査人

当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、伊加井真弓、藤間信貴の2名であり、金融商品取引法監査及び会社法監査を行う会計監査人は、EY新日本有限責任監査法人に所属しております。継続監査年数については、全員7年以内であるため記載を省略しております。

当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士6名、その他9名であります。

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

当社は、2025年6月に監査役会設置会社から指名委員会等設置会社に移行しました。指名委員会等設置会社では、監督と業務執行を分離することでガバナンス体制がより一層強化されるとともに、取締役会から代表執行役に業務執行の権限を委譲することで、機動的な経営の意志決定を行います。また、社外取締役が過半数を占める「指名委員会」「報酬委員会」「監査委員会」が取締役人事及び役員報酬の決定並びに監査を実施するため、経営の透明性の向上を図ります。

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
株主総会招集通知の早期発送	2026年6月25日開催の定時株主総会では、招集通知を6月1日(24日前)に発送するとともに、招集通知発送前営業日の5月30日に当社ホームページで公表いたしました。
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くため、一般的に考えられている集中日を回避した開催日を設定しております。
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制度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	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	英文の招集通知(要約)を、参考資料としてホームページに掲載するとともに、TDnetおよび機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに掲載しております。
その他	株主総会開催時に、報告事項・議案等について、ビジュアル化対応を行い、株主により平易にわかりやすい説明を行っております。また、株主総会当日に自宅等から株主総会を傍聴いただけるよう、インターネットライブ中継を行っております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	ディスクロージャーに関する基本方針を定め、当社ホームページにおいて公表しております。 https://www.senshuikeda-hd.co.jp/disclosurepolicy.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人向け、取引先向けのIR説明会を定期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	アナリスト・機関投資家向けに定期的に説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページにおいて、財務・IRの情報ページを開設し、決算短信、決算短信説明資料、ディスクロージャー誌等、当社の業績をわかりやすく説明した資料を掲載しております。 https://www.senshuikeda-hd.co.jp/ir/e-koukoku/index.html	
IRに関する部署(担当者)の設置	総合企画部内にIR担当者を設置しております。	

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	経営理念、ミッション・ビジョン・バリューにおいて、お客様、地域、株主、社会、グループ社員等ステークホルダーを尊重する旨を定めております。なお、経営理念等については、当社ホームページに掲載しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループでは、経営理念に掲げているとおり、「地域の皆さまに愛され、地域で最も信頼されるグループ」を目指しており、本業等を通じて、お客さま・地域社会の皆さま・株主の皆さま・従業員など、全てのステークホルダーの皆さまからのご期待にお応えすることが、グループのCSR活動と捉えて推進しております。 今後も、今までの取組みを「永続的に」「より深化」させ、CSR活動に積極的に取組んでまいります。 こうした取組みの具体的内容につきましては、ホームページで公開しております。
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	適時開示規定を策定のうえ、適時・適切な開示を確保するための必要な体制構築を図っております。また、株主との対話に関する基本方針を定め、株主との建設的な対話の実現に取り組んでおります。
その他	1. 長期経営戦略およびパーパスの策定 当社は10年後を見据えた長期経営戦略を策定するため、目指す姿の具体化に取り組んできました。2024年11月より、当社グループの若手職員からメンバーを公募し、プロジェクトチームを立ち上げ、グループ全職員を巻き込みながら、プロジェクトチームからの提言を踏まえ、取締役会での議論を重ね、2026年3月に長期経営戦略およびパーパスを策定しました。 <パーパス> とことん向き合い、ぐつぐつ追い求め、あしたをまっさきに切り拓（ひら）く ～ もっとおもしろく、もっといきいきと ～ <パーパスに込められた想いを端的に表現するメッセージ（タグライン）> あしたに、わくわくを。 <長期経営戦略> (1) 長期ビジョン（10年後目指す姿） お客さま本位の金融サービスと広範なアライアンスを基盤に、徹底したソリューションの深化に挑戦し続けます。大阪・関西のハブとなり、“皆さまのあしたを描くパートナーとして、まっさきに選ばれる存在”を目指し、地域と共に持続的な成長を実現します。 (2) マテリアリティ ① 大阪・関西企業の持続的な成長 ② おもしろく、いきいきとした暮らしへの貢献 ③ 地域社会との共創・共生 ④ パーパスを基軸とした人的資本経営 ⑤ DXによる生産性向上とサービス高度化 ⑥ 健全で強靱な経営基盤の確立 2. 経営陣と職員とのコミュニケーション強化 当社グループの経営に関する職員の興味や疑問に答える企画として、グループの役員を登壇者とする「教えて！○○」を実施しました。会場と各拠点でのWEBを組み合わせ、多くの拠点から参加がありました。以下のテーマで実施し、各回において質疑応答が行われ、双方向で対話を行う場としています。 2025年5月 パーパスって必要？ 2025年8月 こんにちは！新社長 2025年9月 こんにちは！新社長パート2 2025年10月 01銀行ってどんな会社？ 2025年11月 社長が語る、2025年度上期ハイライト 2026年3月 社外取締役に聞きたい！

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

当社及び当社グループ会社は、人と人とのふれあいを大切に、誠実で親しみやすく、お客様から最も「信頼される」グループを目指し、業務の適正を確保するために必要な体制を以下のような観点で構築しております。

1. 当社及び当社グループ会社の取締役、執行役及び使用人の職務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

当社及び当社グループ会社では、法令等遵守(コンプライアンス)を経営の最重要課題の一つとして位置づけ、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、倫理綱領及び行動規範を制定しております。コンプライアンスを推進する体制として、担当する役員を設置し、コンプライアンス委員会において、全般的な方針や具体的施策などの審議を行います。総リスク管理部が取組みを組織横断的に統括し、コンプライアンス・プログラムやコンプライアンス・マニュアルを定め、研修の実施などを通じ、役職員の教育等を行います。

<グループ・コンプライアンス・ホットライン制度>

法令上疑義のある行為等については、当社及び当社グループ会社の役職員が直接情報提供を行う手段としてグループ・コンプライアンス・ホットライン制度を設置しており、当該通報を行ったことにより、通報者が不利益な扱いを受けることがないよう通報者の保護を図っております。

<マネロン等金融犯罪の防止>

マネロン等金融犯罪対策を担当する役員を設置し、マネロン等金融犯罪対策委員会において、全般的な方針や具体的施策などの審議を行います。リスク統括部が取組みを組織横断的に統括し、マネロン等金融犯罪対策プログラムやマネロン等金融犯罪防止マニュアルを定め、研修の実施などを通じ、役職員の教育等を行います。

<反社会的勢力の排除>

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、屈することなく断固として排除いたします。

<インサイダー取引の未然防止>

インサイダー取引未然防止規定に役職員が遵守すべき基本事項を定めており、インサイダー取引の未然防止を図ります。

<顧客保護等管理>

お客さまの保護及び利便性向上を推進し、「お客さま本位の徹底」を実現するため、顧客保護等管理を行います。

2. 執行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、経営会議、その他委員会等の重要会議について、職務執行の記録として議事録等を作成・保管いたします。また、執行役を決定者とする決裁文書及び付属書類についても適切に作成・保管いたします。

3. 当社及び当社グループ会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社及び当社グループ会社の経営の健全性の維持と安定した収益確保を図るため、リスク管理基本規定を定め、当社及び当社グループ会社が抱えるリスクを信用リスク、市場リスク、資金流動性リスク、オペレーショナルリスクに区分の上、それぞれの所管部を明確にするとともに、リスク管理委員会を設置し、各リスクのモニタリングを行います。また、危機管理規定を定め、危機事象の発生に伴う経済的損失及び信用失墜等を最小限に留めるとともに、業務継続及び迅速な通常機能の回復を確保いたします。

4. 当社及び当社グループ会社の取締役及び執行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

取締役会は、当社及び当社グループ会社の役職員の職務の執行が効率的に行われるため、当社及び当社グループ会社の経営目標を定めるとともに、「グループ経営計画」を策定し、当該計画を具体化するため年度毎の業務計画を定めております。当該計画に影響を及ぼす可能性のある重要な情報や環境の変化については、経営会議、コンプライアンス委員会、マネロン等金融犯罪対策委員会、リスク管理委員会、ALM委員会、サステナビリティ委員会、生産性向上委員会等の重要な会議を通じて報告を行い、当該報告に基づき取締役会において必要な措置を指示できる体制を構築しております。

また、取締役及び執行役の職務の執行を効率的に行うため、経営会議を設置し、取締役会で決議した経営の基本方針に基づき、これを執行する上での重要事項を協議、決議する他、取締役会の意思決定に資するため、取締役会付議事項を事前に検討することとしております。さらに、取締役及び執行役の所管する本部及びその権限と責任を明確にするとともに、ITの活用も図りながら効率的な業務執行体制を構築・維持します。

5. 当社及び当社グループ会社から成る当社グループにおける業務の適正を確保するための体制、並びに当社グループ会社の取締役及び使用人の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社では、当社グループ各社を池田泉州ホールディングスのグループとして一体と考え、当社が適切に主導し、当社グループ各社が当社との連携を保ちつつ、自社の規模、事業の性質に応じた適切な内部管理体制を構築し、業務の健全かつ適切な運営を行います。また、当社は、グループ経営管理として子会社に対する経営管理規定等を制定し、当社グループ各社から、その役職員の職務の執行に係る事項その他必要な報告を受け、協議する体制を構築しております。

6. 監査委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の執行役からの独立性に関する事項並びに監査委員会の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査委員会の職務を補助するため、監査委員会事務局を配置いたします。事務局に対する業務執行の指揮命令は監査委員会が行うこととし、事務局には専任者である事務局長を配置いたします。事務局長の人事異動、人事評価等においても監査委員会の同意が必要であるなど、執行役からの独立性を確保いたします。

7. 取締役(監査委員である取締役を除く。)、執行役及び使用人等が監査委員会に報告をするための体制その他の監査委員会への報告に関する体制、報告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

当社及び当社グループ会社の取締役、執行役及び使用人は、監査委員会に対して、法定の事項に加え、当社及び当社グループ会社に重大な影響を及ぼす事項、その他必要な事項をすみやかに報告することといたします。また、グループ・コンプライアンス・ホットラインへの通報を行ったことにより、通報者が不利益な扱いを受けることがないよう通報者の保護を図っております。さらに、これを補完するため、経営会議、コンプライアンス委員会、マネロン等金融犯罪対策委員会、リスク管理委員会、ALM委員会、サステナビリティ委員会、生産性向上委員会等の重要な会議について、監査委員が出席できる体制を構築しております。

8. その他監査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

監査委員会は、代表執行役、執行役、取締役、社外取締役、内部監査部署、監査法人との間で意見交換会を開催しております。

また、監査委員は取締役会、経営会議、コンプライアンス委員会、マネロン等金融犯罪対策委員会、リスク管理委員会、ALM委員会、サステナビリティ委員会、生産性向上委員会等の重要な会議に出席し、業務執行上の様々な問題点の把握に努めます。

さらに、監査委員は、職務の執行上必要と認める費用について、あらかじめ予算を計上し、緊急又は臨時に支出した費用については、事後、当社に償還を請求することが出来るものとしております。

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

〔基本的な考え方〕

池田泉州ホールディングスグループは、次のとおり反社会的勢力に対する基本方針を定め、役職員一同これを遵守することにより、反社会的勢力による被害の防止を図ります。

〔整備状況〕

1. 組織としての対応

反社会的勢力に対する対応に関しては、規定等に明文の根拠を設け、経営トップ以下、組織全体として対応します。また、反社会的勢力による不当要求に対応する役職員の安全を確保します。

2. 外部専門機関との連携

日頃から、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部の専門機関と緊密な連携関係を構築します。

3. 取引を含めた一切の関係遮断

反社会的勢力に対しては、取引関係を含めて、一切の関係を遮断します。また、反社会的勢力による不当要求は拒絶します。

4. 有事における民事と刑事の法的対応

反社会的勢力による不当要求に対しては、必要に応じて民事及び刑事の両面から法的対応を行います。

5. 犯罪を助長する行為の禁止

反社会的勢力との裏取引や反社会的勢力への資金提供は絶対に行いません。

V 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

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりです。

当社は、金融商品取引法等の諸法令及び、東京証券取引所の定める有価証券上場規程に則り、適切かつ速やかに情報開示を行います。

1. 会社情報の適時開示に係る基本方針

当社は、投資判断に影響する事業活動や重要な意思決定に関する情報を、株主・投資家の皆様や地域社会をはじめとするあらゆるステークホルダーの方々へ、適時・的確・公平に提供することに努めてまいります。それにより、池田泉州ホールディングスグループがステークホルダーの方々により深く理解され、より良い信頼関係を築き上げていくとともに、健全な証券市場の形成・発展のために上場会社としての責務を果たします。

2. 適時開示に係る社内体制

(1) 当社は、総合企画部を会社情報の適時開示を統括する部署（適時開示管理部署）として定め、同部の担当役員である取締役を「情報取扱責任者」とし、その管理のもとで、金融商品取引法、有価証券上場規程及び当社「適時開示規定」等の規定に基づき、当社（子会社を含む）に係る重要な決定事実、重要な発生事実及び決算に関する情報等の適時開示体制を整備しております。

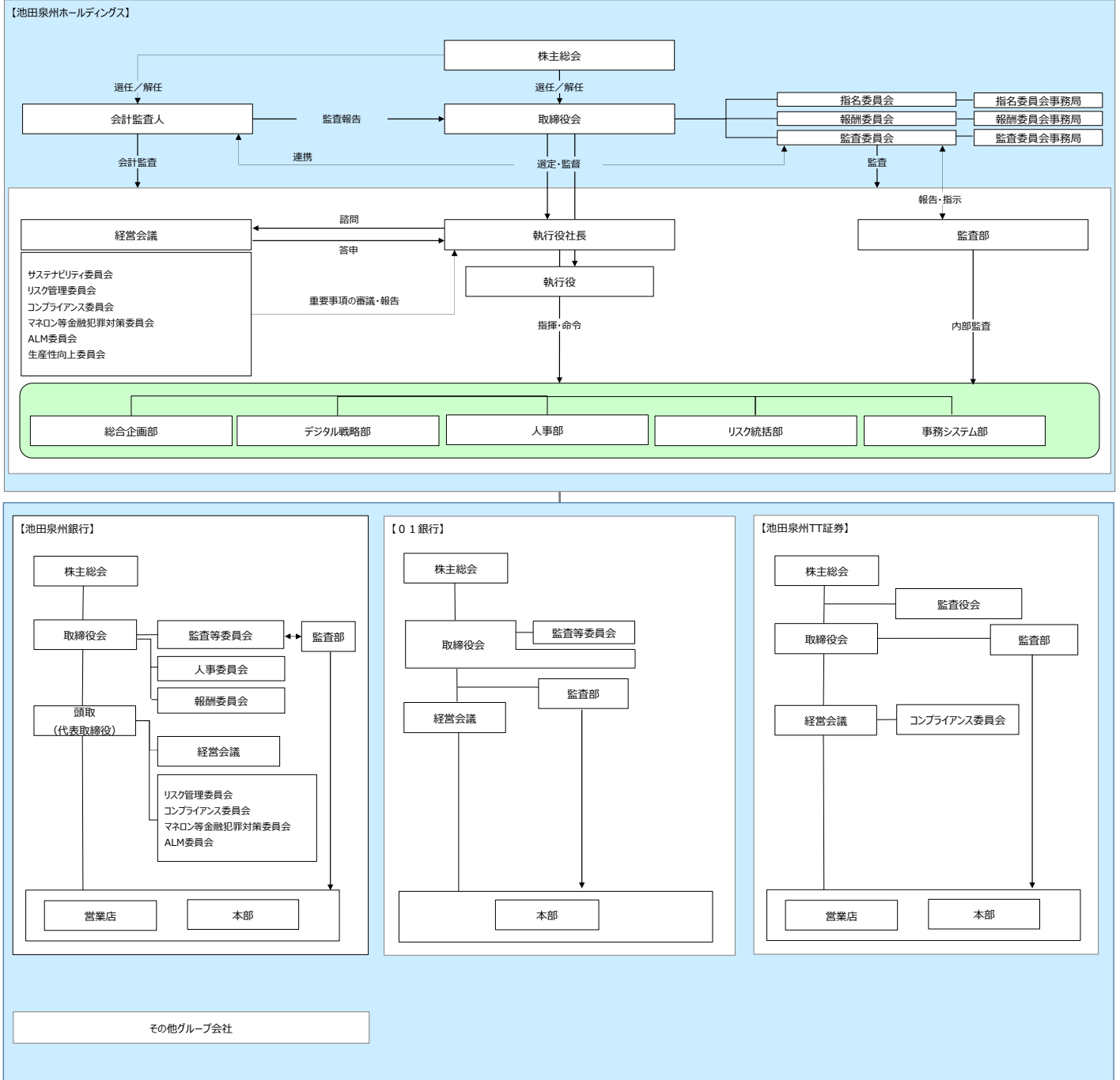
(2) 重要な決定事実及び決算に関する情報は、取締役会等の決議を経た後、速やかに適時開示管理部署を通じて、東京証券取引所への事前説明の後に「適時開示情報伝達システム（TDnet）」において開示し、必要に応じて記者会見、資料投函等を行います。また、有価証券上場規程に準拠した会社情報及び投資判断に影響を与えると当社が判断した重要な会社情報については、東京証券取引所ホームページ公表に合わせて、当社ホームページにも掲載して、当社情報の周知を図ります。

(3) 重要な発生事実に関する情報は、社内各部門（子会社を含む）で発生次第、情報取扱責任者の判断により、上記の決定事項に準じて速やかに開示し、その後直近の取締役会等にて報告されます。

(4) 適時開示規則の定めでは開示義務に該当しないと思われる会社情報に関しても、投資家の投資判断や得意先との取引等に影響を及ぼすと判断されるもの等については、上記と同様、積極的な開示・公表に努めます。

(5) 当社は、他の業務部門等から独立して内部監査業務を行う部署として、監査部を設置しております。監査部は、会社情報の管理体制を含め全ての業務の内部管理態勢を内部監査の対象としており、その適切性・有効性を検証する責務を担っております。また、監査委員会は、執行役及び取締役等からの報告聴取、計算書類等重要書類の閲覧などの方法により、上記管理体制が適正に機能しているか、監査を実施します。

コーポレートガバナンス体制図



会社情報の適時開示体制

