

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、行は「堅実経営」のもと、継続的な成長による企業価値の向上を通して、効率性と健全性に優れた信頼される銀行をめざすため、良質なコーポレート・ガバナンスの確立を重要な経営課題の一つとして位置づけております。

当行は、複数の社外取締役を含めた取締役会による実効性の高い監督機能を確保するとともに、権限委譲により意思決定と業務執行の機動性・戦略性を実現するため、監査等委員会設置会社を選択し、次の体制を構築しております。

・取締役会は、実務に精通した社内取締役(監査等委員である取締役を除く。)8名、監査等委員である取締役7名(うち独立社外取締役5名)で構成されております。

・監査等委員である取締役7名は、取締役会の議決権を有しており、取締役の選解任議案の決定や業務執行の意思決定全般(取締役に決定が委任されたものを除く)に関与することで、監査・監督機能の強化を図っております。

・代表取締役、取締役および執行役員の指名、報酬等にかかる取締役会の機能強化を目的に、取締役会の諮問機関として、委員の過半数を社外取締役で構成するアドバイザリー委員会を設置しております。

当行ではコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方や枠組みを定め、行動の指針とするため「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。

(コーポレートガバナンス・ガイドライン <https://www.awabank.co.jp/policy/governance/>)

### 【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】更新

当行は、2021年6月改定後のコーポレートガバナンス・コードの各原則について、【補充原則3-1-3】のTCFDの枠組みに基づく開示を除きプライム市場向けの内容を含め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】

当行における政策保有に関する基本方針、政策保有株式に係る議決権の行使基準に関しましては、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」の第7条(株式の政策保有および政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針)に掲載しておりますので、ご参照ください。なお、当行では、個別の政策保有株式について、投資リターンと保有リスクを資本コスト等の観点から定期的に精査を行い、中長期的な経済合理性や保有意義も踏まえ保有適否等を検証しております。

検証の結果、保有に見合った価値が認められないと判断した場合には、投資先企業と十分な対話を行い、理解を得たうえで、縮減を進めることを基本方針としております。

【原則1-7】

当行では当行や株主の利益に反する、あるいはそうした懸念を惹起することのないよう適切な手続きを定めております。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16条(関連当事者間の取引)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月改定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。

<中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標>および<多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針>については、本報告書「株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況」の「3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」に掲載しておりますので、ご参照ください。

【原則2-6】

当行では、阿波銀行企業年金基金において、当行とグループ会社の企業年金の積立金の運用を行っております。企業年金の積立金の運用が職員の安定的な資産形成だけでなく、当該基金の安定的な財政運営に影響を与える場合もあることを踏まえ、基金事務局に資産運用管理等に関する専門性を有する人材を配置するとともに、運用経験のあるメンバーで構成される資産運用委員会を適宜開催しております。また、健全な年金制度運営を維持し、運用目標を達成するための資産構成割合を策定しており、定期的に外部機関によるモニタリングを実施し、結果については経営陣に報告するとともに、職員にも開示を行っております。さらに、当基金の運用委託先は全て、日本版スチュワードシップ・コードを受け入れており、議決権行使の判断は運用委託機関に委ねられています。

【原則3-1】

(1)当行では行は・経営方針や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。

行は・経営方針(<https://www.awabank.co.jp/about/about/kouze/>)

経営計画(<https://www.awabank.co.jp/about/top/keikaku/>)

(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」に掲載しておりますので、ご参照ください。

(3)取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続きについては、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」の第18条(取締役の報酬等)に掲載しておりますので、ご参照ください。

各取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く。)の具体的金額については、株主総会において決議された年間報酬限度額ならびに業績連動型株式報酬制度の限度額の範囲内において、アドバイザリー委員会の協議に基づき、取締役会にて決定された役員個人の報酬等の内容に係る決定方針により、取締役会から一任された代表取締役頭取が、前事業年度における業績および算定方法に従い決定します。

(4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うにあたっての方針と手続きについては、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」の第17条(取締役の選任および指名手続)に掲載しておりますので、ご参照ください。

また、アドバイザリー委員会は経営陣幹部の選定および解職にかかる事項、取締役の選任および解任にかかる事項、執行役員の選任および解

任にかかる事項について協議し、委員長が取締役に報告します。取締役会はアドバイザー委員会の協議結果を尊重し、株主総会に付議する取締役選任議案を決定することとしています。

(5) 取締役候補者の選任理由については、当行ホームページにて公表しております「定時株主総会招集ご通知」に掲載しておりますので、ご参照ください。なお、2021年6月29日に開催された第209期定時株主総会において、いずれの候補者についても選任されました。

定時株主総会招集ご通知 (<https://www.awabank.co.jp/about/ir/meeting/>)

【補充原則3 - 1 - 3】

2021年6月改定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。

< サステナビリティ >

当行は、世代を超えた息の永い取引を継続し、お客さまの永続的な発展に寄与していくという伝統的営業方針「永代取引」を実践することが、持続可能な地域社会の発展につながるのと考えるのもと、事業活動を行っております。

経営計画「As One」の基本理念の一つとして、SDGsへの取組み強化を掲げ、2019年4月に「あわぎんSDGs取組方針」を制定しました。また、SDGsを起点とした各種施策立案と地域・社会貢献活動を行う部署として、2021年6月に「SDGs推進室」を設置しました。

サステナビリティについての取組みは、統合報告書の「持続可能な地域社会形成に向けて」に掲載しておりますのでご参照ください。

< 人的資本や知的財産への投資等 >

当行は永代取引を支える「人材」を最も重要な経営資源であると捉え、お客さま感動満足(CIS)を創造する人材の育成と働きやすい環境の整備に取り組んでいます。

当行を取り巻く経営環境を踏まえ、経営課題や経営戦略と人的資本や知的財産への投資については統合報告書に掲載の「阿波銀行の価値創造プロセス」および「SDGsの取組み」・「従業員満足の向上」に掲載しておりますのでご参照ください。

< 気候変動が当行の事業活動や収益に与える影響等 >

環境、気候変動への対応を経営の重要課題と捉え、気候変動がお客さまや当行に及ぼすリスクに対応しながら、脱炭素社会の実現に貢献していくため、2021年6月にTCFDの提言に賛同しました。今後TCFDの枠組みに基づき、順次開示を行ってまいります。

統合報告書 (<https://www.awabank.co.jp/about/report/disclosure/>)

【補充原則4 - 1 - 1】

当行では取締役会の経営陣に対する委任の範囲につきましては、規程において明確に定めており、その概要につきましては、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」の第9条2項(取締役会の役割・責務)に掲載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則4 - 1 - 3】

当行は、取締役頭取の選解任プロセスの透明性を確保するため、サクセッションプランを策定しています。サクセッションプランの概要は以下のとおりです。

取締役頭取に求められる人材要件

・阿波銀行の「行是」・経営方針」に定められた経営理念に沿った価値観を有し、これを実践できる。

・銀行の公共性に鑑み、能力・経験等の資質面での適合性に優れるだけでなく、人格・識見・交友関係等の適切性ととも、高い倫理観を有している者でなければならない。

・上記に加え、取締役頭取の選任にあたっては、地域金融機関を取り巻く経営環境の変化、当行グループ戦略の方向性等を踏まえ、考慮すべき資質や能力等につきアドバイザー委員会において検討を行う。

取締役頭取後継者候補の育成

後継者候補には必要な研修の機会を計画的に提供し、評価および育成状況については、アドバイザー委員会において定期的に報告がなされるほか、同委員会委員による候補者の人物把握が行える態勢とする。

取締役頭取の選任プロセス

現頭取が次期頭取候補者の推薦を行い、求められる人材要件や育成状況等を踏まえ、アドバイザー委員会で協議のうえ、取締役会で決定する。

取締役頭取の解任プロセス

現頭取以外のアドバイザー委員会委員は、現頭取に対し解任に関する議論が必要と判断した場合には、同委員会を招集し協議する。この協議結果を受け、取締役会が決定する。

【原則4 - 8】

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10条2項(取締役会の構成)に掲載のとおり、当行では取締役会の助言や監督機能強化を図る目的で、独立社外取締役を5名選任しております。

【原則4 - 9】

当行の社外役員については、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、当行が定める「独立性判断基準」により選定しております。当行が定める「独立性判断基準」につきましては、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」の第19条(独立性判断基準)に掲載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則4 - 10 - 1】

2021年6月改定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。

当行では、独立社外取締役を主要な構成員とする委員会としてアドバイザー委員会を設置しております。委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割については、本報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項(任意の委員会)任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性・補足説明」をご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 1】

2021年6月改定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。

取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方につきましては、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」の第10条(取締役会の構成)に掲載しておりますので、ご参照ください。また、当行の取締役が有する主な知識・経験・能力を一覧化したスキル・マトリックスにつきましては、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】

取締役の重要な兼職の状況につきましては、当行ホームページにおいて公表しております「定時株主総会招集ご通知」の添付書類「事業報告」・「株主総会参考書類」にて開示しておりますのでご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 3】

当行は、取締役会の機能を向上させ、ひいては企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性につき、自己評価・分析を実施しております。自己評価・分析につきましては、外部機関の助言を得ながら以下の方法で行い、2021年4月に取締役会の構成員であるすべての取締役を対象にアンケートを実施しました。回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保し、外部機関からの集計結果の報告を踏まえたうえで、2021年6月の取締役会において、分析・議論・評価を行いました。その結果の概要は以下のとおりです。

アンケートの回答からは、社外取締役を含む質疑は活発に行われているほか、社外取締役が質問や意見を出しやすい配慮がなされている等、おおむね良好な評価が得られており、取締役会全体の実効性については確保されていると認識いたしております。前回実施した実効性評価では、政策保有株式の検証や経営計画の進捗フォローアップ等の課題について認識が共有されたところですが、前回以降、政策保有株式の一部について縮減する方針としたことや取締役会開催前の質疑応答機会の確保等に取組み、その結果は着実に現れていると認識しております。一方で資料の事前配布の徹底や、取締役の構成員、役員トレーニングの希望などの意見が出され、取締役会の機能の更なる向上、議論の活性化に向けた課題についても共有いたしました。今後、当行の取締役会では本実効性評価を踏まえ、課題について十分な検討を行ったうえで迅速に対応し、

取締役会の機能を高める取組みを継続的に進めてまいります。

【補充原則4 - 14 - 2】

取締役に対するトレーニングの方針につきましては、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」の第20条（取締役の支援体制・トレーニング）に掲載しておりますので、ご参照ください。

【原則5 - 1】

株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針につきましては、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」の第6条2項（株主との対話）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%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(信託口)	1,936,500	4.56
株式会社大塚製薬工場	1,585,200	3.73
阿波銀グループ職員持株会	1,252,354	2.95
日本生命保険相互会社	1,140,413	2.68
明治安田生命保険相互会社	1,140,033	2.68
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	958,200	2.25
大塚製薬株式会社	932,200	2.19
大昭興業株式会社	833,823	1.96
日亜化学工業株式会社	803,183	1.89
住友生命保険相互会社	745,000	1.75

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	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

## 4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

## 5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

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	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	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		
園木 宏	公認会計士													
米林 彰	公認会計士													
藤井 宏史	学者													
野田 聖子	弁護士													
矢部 剛	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

会社との関係(2)

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
園木 宏			当行の会計監査人であるあずさ監査法人(現有限責任あずさ監査法人)に2009年6月まで在籍しておりました。	公認会計士としての豊富な上場企業等の監査経験と会計に関する高い知見を当行の経営に活かしていただくとともに、独立性の高い立場から経営の監視を行い、当行の取締役会の透明性向上に貢献いただくため、社外取締役に選任するものであります。また、当行およびグループ会社等との間に利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがあるとして取引所が示した基準に該当していないことから、独立役員に指定いたしました。

米林 彰			当行の会計監査人である有限責任あずさ監査法人に2014年6月まで在籍しておりました。	公認会計士としての豊富な上場企業等の監査経験と会計に関する高い知見を当行の経営に活かしていただくとともに、独立性の高い立場から経営の監視を行い、当行の取締役会の透明性向上に貢献いただくため、社外取締役に選任するものであります。また、当行およびグループ会社等との間に利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがあるとして取引所が示した基準に該当していないことから、独立役員に指定いたしました。
藤井 宏史			-	学識経験者として専門的な知識と経験を有しており、独立性の高い立場から経営の監視を行い、当行の取締役会の透明性向上に貢献いただくため、社外取締役に選任するものであります。また、当行およびグループ会社等との間に利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがあるとして取引所が示した基準に該当していないことから、独立役員に指定いたしました。
野田 聖子			当行行員として1992年12月まで在籍しておりました。	弁護士としての豊富な法律知識と経験を当行の経営に活かしていただくとともに、独立性の高い立場から経営の監視を行い、当行の取締役会の透明性向上に貢献いただくため、社外取締役に選任するものであります。また、当行およびグループ会社等との間に利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがあるとして取引所が示した基準に該当していないことから、独立役員に指定いたしました。
矢部 剛			日本生命保険相互会社 取締役として2019年7月まで在籍しておりました。当行は、同社との間に保険販売に関する業務を受託する等の取引があります。同社は、当行の株式1,140千株(2021年3月末現在、持株比率2.68%)を保有しております。また、現在はニッセイ情報テクノロジー株式会社 代表取締役社長を務めております。	金融機関における豊富な経験に加え、ニッセイ情報テクノロジー株式会社代表取締役社長として培った経営全般に関する経験と幅広い見識を有しており、当行の経営に活かしていただくとともに、独立性の高い立場から経営の監視を行い、当行の取締役会の透明性向上に貢献いただくため、社外取締役に選任するものであります。また、当行およびグループ会社等との間に利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがあるとして取引所が示した基準に該当していないことから、独立役員に指定いたしました。

## 【監査等委員会】

### 委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	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	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、監査等委員会の職務を補助する部署として、監査等委員会室を設置しており、専任の職員を1名以上配置しております。当該職員は監査等委員会の指示に従い、その職務を行うこととしております。

なお、当該職員の任命・異動については、監査等委員会と事前に協議の上で行い、人事考課については、常勤監査等委員が行うこととしております。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人から年度ごとの監査計画の内容について説明を聴取するほか、定期的に、監査実施状況と監査結果について説明を聴取し相互の情報・意見交換を行っております。会計方針や会計基準の変更等についても、会計監査人の意見を求めるなど連携を図っております。

また、内部監査部門である監査部とも定期的に協議を行い、情報・意見交換を行うほか、監査等委員の実査に際し内部監査部門の内容を聴取し、監査等委員会による監査に活用するなど、連携により監査の実効性の向上に努めております。

## 【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	アドバイザー委員会	8	0	3	5	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	アドバイザー委員会	8	0	3	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、報酬等にかかる取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的に、取締役会の諮問機関として、委員の過半数を社外取締役に構成する「アドバイザー委員会」を設置し、一層のコーポレート・ガバナンスの強化を図っております。なお、委員長につきましては頭取が務めております。なお、2020年度につきましては3回開催いたしました。

【アドバイザー委員会の主な協議事項】

1. 取締役の選任および解任に関する株主総会議案にかかる事項
2. 代表取締役および役付取締役の選定および解任にかかる事項
3. 執行役員の選任および解任にかかる事項
4. 後継者計画にかかる事項
5. 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
6. その他、経営に関する重要事項としてアドバイザー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

当行における社外取締役の独立性に関する基準は以下のとおりとなっております。

当行における社外取締役が独立性を有すると判断するためには、当行が上場する金融商品取引所が定める独立性の要件を充足するとともに、現在または最近(1)において、以下の要件の全てに該当しないことが必要である。

- (1) 当行を主要な取引先(2)とする者、またはその者が法人等である場合は、その業務執行者
- (2) 当行の主要な取引先(2)、またはその者が法人等である場合は、その業務執行者
- (3) 当行から役員報酬以外に、多額の金銭その他の財産(3)を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家
- (4) 当行から多額の金銭その他の財産(3)を得ている法律事務所、会計事務所、コンサルティング会社等の社員等
- (5) 当行から多額の寄付等(4)を受ける者、またはその者が法人等である場合は、その業務執行者
- (6) 当行の主要株主、またはその者が法人等である場合は、その業務執行者
- (7) 次に掲げる者(重要(5)でない者は除く)の近親者(6)
  - ・ 上記(1)～(6)に該当する者
  - ・ 当行またはその子会社の取締役、監査役、執行役員および重要な使用人

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「主要な取引先」の定義

- ・ 当行を主要な取引先とする者:当該者の連結売上高に占める当行宛売上高の割合が2%を超える場合
- ・ 当行の主要な取引先:当行の連結総資産の1%を超える貸付を当行が行っている場合

3「多額の金銭その他の財産」の定義

当行から、当行の連結経常収益の0.5%を超える金銭その他の財産を得ている場合

4「多額の寄付等」の定義

過去3年平均で、年間10百万円以上

5「重要」である者の例

当行の役員・部長クラスの者

6「近親者」の定義

配偶者または二親等以内の親族

## 【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

当行は、役員個人の報酬等の内容に係る決定方針を定めており、その概要は下記のとおりです。  
当行の取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く。)および執行役員(取締役と併せて、以下「取締役等」という。)の報酬につきましては、「基本報酬」、「賞与」および退任時に株式を交付する「業績連動型株式報酬」で構成され、健全かつ持続的な成長による企業価値向上への意思を明確にするため、これらすべての報酬を一定の算式によって毎期の業績(連結実力コア業務純益( )、親会社株主に帰属する当期純利益)に連動させることを基本方針としております。

( )連結実力コア業務純益 = 連結コア業務純益に当行が定める一定項目の金額を加減したものの。

各取締役等の報酬につきましては、「基本報酬」については連結実力コア業務純益に、「賞与」および「業績連動型株式報酬」については親会社株主に帰属する当期純利益に一定の比率を乗じたものに、高い役員に対してより高い成果・業績責任を求めため役位の高さに応じて設定された役位別支給倍率を基準として算出されます。取締役等に対する各人別の具体的金額については、株主総会において決議された年間報酬限度額ならびに業績連動型株式報酬制度の限度額の範囲内において、アドバイザリー委員会の協議に基づき、取締役会にて決定された当方針により、取締役会から一任された代表取締役頭取が、前事業年度における業績および算定方法に従い決定します。なお、取締役等の報酬は、固定報酬部分を設けておらず、すべての報酬を毎期の業績に連動させることから、各報酬の割合は予め決定しておりません。

また、社外取締役および監査等委員である取締役の報酬につきましては、「基本報酬」のみとし、経営監督機能の強化を図る観点から、その職務に鑑み定額とすることを基本方針としております。社外取締役については、アドバイザリー委員会にて協議された金額に基づき、取締役会から一任された代表取締役頭取が決定します。また、監査等委員である取締役に対する各人別の具体的金額等の決定については、株主総会において決議された年間報酬限度額の範囲内において、アドバイザリー委員会にて協議されたうえで、監査等委員である取締役の協議において決定します。

当行は、報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的に、取締役会の諮問機関として、社外取締役が過半数を占めるアドバイザリー委員会を設置しております。アドバイザリー委員会は、役位ごとに算出された各報酬の水準の業界平均との比較などのチェックを行い、妥当性に関する協議を行うなど取締役会に対して助言・提言を実施しております。なお、取締役会はその決定に際して、アドバイザリー委員会の協議結果を尊重することとしております。

## 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

有価証券報告書においては、取締役(監査等委員及び社外取締役を除く)、監査等委員(社外取締役を除く)および社外役員の別に、事業報告においては、取締役(監査等委員を除く)、取締役(監査等委員)および社外役員の別に各々の総額を開示しております。

#### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

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、役員個人の報酬等の内容に係る決定方針を定めており、その概要は下記のとおりです。

当行の取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く。)および執行役員(取締役と併せて、以下「取締役等」という。)の報酬につきましては、「基本報酬」、「賞与」および退任時に株式を交付する「業績連動型株式報酬」で構成され、健全かつ持続的な成長による企業価値向上への意思を明確にするため、これらすべての報酬を一定の算式によって毎期の業績(連結実力コア業務純益( )、親会社株主に帰属する当期純利益)に連動させることを基本方針としております。

( )連結実力コア業務純益 = 連結コア業務純益に当行が定める一定項目の金額を加減したものの。

各取締役等の報酬につきましては、「基本報酬」については連結実力コア業務純益に、「賞与」および「業績連動型株式報酬」については親会社株主に帰属する当期純利益に一定の比率を乗じたものに、高い役員に対してより高い成果・業績責任を求めため役位の高さに応じて設定された役位別支給倍率を基準として算出されます。取締役等に対する各人別の具体的金額については、株主総会において決議された年間報酬限度額ならびに業績連動型株式報酬制度の限度額の範囲内において、アドバイザリー委員会の協議に基づき、取締役会にて決定された当方針により、取締役会から一任された代表取締役頭取が、前事業年度における業績および算定方法に従い決定します。なお、取締役等の報酬は、固定報酬部分を設けておらず、すべての報酬を毎期の業績に連動させることから、各報酬の割合は予め決定しておりません。

また、社外取締役および監査等委員である取締役の報酬につきましては、「基本報酬」のみとし、経営監督機能の強化を図る観点から、その職務に鑑み定額とすることを基本方針としております。社外取締役については、アドバイザリー委員会にて協議された金額に基づき、取締役会から一任された代表取締役頭取が決定します。また、監査等委員である取締役に対する各人別の具体的金額等の決定については、株主総会において決議された年間報酬限度額の範囲内において、アドバイザリー委員会にて協議されたうえで、監査等委員である取締役の協議において決定します。

当行は、報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的に、取締役会の諮問機関として、社外取締役が過半数を占めるアドバイザリー委員会を設置しております。アドバイザリー委員会は、役位ごとに算出された各報酬の水準の業界平均との比較などのチェックを行い、妥当性に関する協議を行うなど取締役会に対して助言・提言を実施しております。なお、取締役会はその決定に際して、アドバイ

ザリー委員会の協議結果を尊重することとしております。

2018年6月26日開催の第206期定時株主総会で定められた報酬限度額(年額、賞与を含む)は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)350百万円、監査等委員である取締役100百万円です。また、同定時株主総会において、上記の報酬限度額とは別枠で、取締役等を対象に、業績連動型株式報酬制度を導入することを決議しております。当行が拠出する金銭の上限は、連続する5事業年度ごとに782百万円です。また、取締役等に交付等が行われる株式数の上限は、連続する5事業年度ごとに337,000株です。

なお、当事業年度において当行および連結子会社の役員としての報酬額が1億円以上の者の該当はありません。

#### 取締役に支払った報酬等の総額

取締役(監査等委員を除く) 273百万円(うち業績連動報酬の基本報酬として159百万円、賞与として63百万円、株式報酬として50百万円)  
取締役(監査等委員) 75百万円(うち固定報酬の基本報酬として75百万円)

(注)1.上記の報酬等のほか、取締役に兼務していない執行役員の報酬等は、以下のとおりであります。  
報酬等122百万円(うち基本報酬66百万円、賞与37百万円、業績連動型株式報酬18百万円)

## 【社外取締役のサポート体制】

監査等委員である社外取締役を補佐する体制として、監査等委員会室を設置しており、専任の職員を1名以上配置することで、監査等委員である社外取締役の業務に必要なサポートを行っております。

また、監査等委員である社外取締役の監督機能充実のため、行内会議資料のタブレット端末による閲覧可能な体制の構築、取締役会開催前に経営統括部より取締役会議案について詳細な事前説明を実施しているほか、代表取締役との定期会合等への参加を通してサポートを行う体制と行っております。

## 【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
-	-	-	-	-	-

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。

## 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)

### 業務執行の状況

当行が設置している主な機関等の内容は次のとおりであります。

#### (取締役会)

取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)8名、監査等委員である取締役7名(うち独立社外取締役5名)で構成されております。会長を議長とし、経営方針やその他の重要な業務執行を決定するとともに、取締役の職務執行および執行役員の業務執行を監督しております。原則として毎月1回開催しております。なお、2020年度につきましては12回開催いたしました。

経営方針や業務執行に関する事項については常務会、内部統制全般に関する事項については経営管理委員会、ALMや統合リスク管理に関する事項についてはALM委員会、四国アライアンスに関する事項については四国アライアンス推進委員会を経て付議されており、特に重要な事項等については事前に経営会議に付議するなど、十分な協議が実施される体制となっております。

なお、取締役会の諮問機関として、頭取を委員長とし委員の過半数を社外取締役で構成するアドバイザリー委員会を設置し、取締役の指名・報酬等にかかる協議を実施しております。

#### (監査等委員会)

監査等委員会は、監査等委員である取締役7名(うち独立社外取締役5名)で構成されております。

原則として毎月1回開催し、監査等委員会規則に基づく協議ならびに監査等委員である取締役間の情報の共有に努めており、取締役会とともに監督機能を担い、取締役の職務執行を監査します。

#### (常務会)

常務会は、頭取、副頭取、専務取締役、常務取締役および本部担当部署を持つ取締役で構成され、頭取を議長とし、取締役会の定める経営の基本方針に基づいて、経営に関する重要事項について協議・決定しております。原則として毎週1回開催しております。

#### (経営管理委員会)

経営管理委員会は、頭取、副頭取、専務取締役、常務取締役および本部担当部署を持つ取締役で構成され、頭取を委員長とし、コンプライアンス、統合的リスク管理(統合リスク管理を除く)、内部監査等、内部統制全般に関する重要事項について協議・決定しております。原則として毎月1回以上開催しております。

#### (ALM委員会)

ALM委員会は、頭取、副頭取、専務取締役、常務取締役および本部担当部署を持つ取締役で構成され、頭取を委員長とし、ALM、統合リスク管理に関する重要事項について協議・決定しております。原則として毎月1回以上開催しております。

#### (四国アライアンス推進委員会)

四国アライアンス推進委員会は、頭取、副頭取、専務取締役、常務取締役および本部担当部署を持つ取締役で構成され、頭取を委員長とし、四国アライアンスに関する重要事項について協議・決定しております。原則として毎月1回以上開催しております。

#### (経営会議)

経営会議は、頭取、副頭取、専務取締役、常務取締役、本部担当部署を持つ取締役および経営統括部長で構成され、頭取を議長とし、経営に関する重要事項について各所管部署から説明を受け、協議・検討を行っております。必要に応じ、適宜開催しております。



(執行役員会)

執行役員会は、全執行役員、使用人兼務取締役および経営統括部長で構成され、業務執行に関する協議を行っております。原則として毎月1回開催しております。

監査・監督

監査等委員会は、原則として毎月1回開催し、監査等委員会規則に基づく協議ならびに監査等委員である取締役間の情報の共有に努めております。監査等委員である取締役は、取締役会における議決権を有しており、監査方針および監査計画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業務および財産の状況調査等を通して、業務執行取締役の職務執行状況等の監査・監督を実施しております。

会計監査の状況

会計監査人については、有限責任 あずさ監査法人を選任し、会計監査を受けております。

2019年度において業務を執行した公認会計士の氏名、監査業務に係る補助者の構成については以下のとおりであります。

・業務を執行した公認会計士の氏名および継続監査年数

指定有限責任社員 業務執行社員 黒木 賢一郎(継続監査年数2年)  
大橋 正紹 (継続監査年数4年)

・監査業務に係る補助者の構成

公認会計士10名、その他22名

・責任限定契約

当行では、取締役(業務執行取締役等である者を除く。)がその期待される役割を十分に発揮できるよう、取締役(業務執行取締役等である者を除く。)と当行との間で、当行への損害賠償責任を一定の範囲内に限定する契約を締結することができる旨、現行定款において定めております。これに基づき取締役(業務執行取締役等である者を除く。)と当行との間に責任限定契約を締結しており、その概要は以下のとおりです。

・任務を怠ったことによって当行に損害賠償責任を負う場合は、法令が定める最低責任限度額を限度として、その責任を負う。

・上記の責任限定契約が認められるのは、取締役(業務執行取締役等である者を除く。)が責任の原因となった職務の遂行について善意でかつ重大な過失がないときに限るものとする。

### 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し、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、権限委譲により意思決定と業務執行の機動性・戦略性を実現することで、更なる企業価値の向上につなげるため、監査等委員会設置会社を選択しております。

## 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
株主総会招集通知の早期発送	法定より早期の発送を実施しております。
集中日を回避した株主総会の設定	徳島県における他の会社の株主総会開催日を勘案し、集中日を回避するよう努めております。第209期定時株主総会につきましては、2021年6月29日に開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	2016年3月期の定時株主総会より、電磁的方法による議決権の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	2016年3月期の定時株主総会より、株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当行ホームページに株主総会招集通知の英訳を掲載しております。
その他	株主総会の開催場所に映像スクリーンを設置し、営業の経過等を図表やグラフを用いて判りやすく説明しております。

### 2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	地域のお客さまや株主のみなさまが当行の経営内容を十分にご理解いただけるよう、2019年度は、当行の主要営業エリアである徳島市ほか徳島県内、関西地区および関東地区で延8回の「お客さま決算説明会」を開催し、経営情報の積極開示に努めております。(2020年度は新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ中止いたしました。)	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・機関投資家とのワン・オン・ワンミーティングを実施しております。(2020年度は電話等によるミーティングとなりました。)	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ディスクロージャー誌等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営統括部がIRに関する業務を所轄しております。	

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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	ステークホルダーの立場の尊重につきましては、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」の第8条(ステークホルダーとの関係)に掲載しているとおり、「取締役会は、当行の長期的な企業価値向上のために、当行の株主のみならず、お客さま、取引先、地域社会、役職員、その他の様々なステークホルダーの利益を考慮する。」と規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	地域貢献事業担当を設置し、地域の学術研究や文化活動のほか、福祉施設や団体などに助成を行っております。また、無料ギャラリーを地域住民に開放し、芸術活動を支援しております。阿波おどりなどの地域伝統行事や催し物に積極的に参加・協力しております。小学生スポーツ大会や子ども金融教室を通じて青少年の育成を支援しております。夏・冬のエコスタイル(クールビズ・ウォームビズ)の全行実施のほか、行員による「吉野川」およびその支流「穴吹川」の美化活動の継続実施による環境保全への取組みを行っております。

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

ステークホルダーに対する情報提供につきましては、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」の第21条(情報開示と透明性)に掲載しているとおり、「当行は、全てのステークホルダーに対し、財政状態・経営成績等の財務情報や、経営計画およびリスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取組み、正確、公平かつ適切に開示する。」と規定しております。

その他

【補充原則2 - 4 - 1】

< 中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標 >

当行は中核人材の登用等における多様性の確保について、性別や国籍などの属性によらず、経営理念のもと4つの行動指針「『心』を高める」、「『チーム』で仕事をする」、「金融のプロになる」、「お客さまの頼れるパートナーになる」を体現できる人材を積極的に登用しており、それぞれの特性や能力を最大限活かせる職場環境の整備や育成に取り組んでいます。

多様性確保についての自主的かつ測定可能な目標については以下のとおりです。

現状 (2021年9月末)

・女性管理職比率 9.4%

(女性管理職27名 管理職全体288名)

・中途採用者管理職比率 1.7%(中途採用者 + パートタイマー出身者)

(管理職採用5名 管理職全体288名)

目標 (2026年3月)

・女性管理職比率 17.5%

・中途採用者管理職比率 3%

< 多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針 >

1. 人事評価における、定性評価を全体の40~50%とし、目指すべき銀行員像への成長度を「経営の礎評価」とし定性評価に含め、人材育成を行っています。

2. 月1回以上プロセス面談を実施し、目標達成に向け上司と1対1で対話することで、自身のキャリアを意識し、キャリア実現に向け相談する場としています。

3. 年次に合わせた研修を実施し、業務知識、マネジメント力強化に加え、キャリアビジョン向けの研修を実施し、多様性に対応しています。

4. 当行では、女性の活躍推進を図るため、仕事と家庭の両立に向けた職場環境の整備や女性のキャリア形成支援についての取組みを進め、支店長を含む女性役付者の積極的な登用を実施しております。

具体的な取組みとして、育児・介護休暇、フレックスタイム制度等の各種ワークライフ支援制度の拡充を図ったほか、法人担当や企画業務など多様なセクションへの女性行員の配置を進めております。

5. S P職(専門職)の運用強化

業務遂行能力を重視し、積極的な中途採用を実施しています。

## 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

< 内部統制システム構築の基本方針 >

当行は、「内部統制システム構築の基本方針」(注)を以下のとおり定める。本決議に基づく内部統制システムの構築は、当行の行是「堅実経営」を具現するものであり、必要ある場合は速やかに見直すものとする。

(注) 会社法第399条の13第2項に基づき「取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他株式会社の業務並びに当該株式会社及びその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するために必要な体制」をいう。

1. 取締役・使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制  
(会社法第399条の13第1項第1号八および会社法施行規則第110条の4第2項第4号)
  - (1) 全役職員に法令・定款の遵守を徹底するため、「コンプライアンス基本方針」を定め、リスク統括部を統括部門とするコンプライアンス態勢を整備する。
  - (2) 経営管理委員会を設置し、コンプライアンスに関する重要事項の協議・決定やコンプライアンス態勢の実効性の検証等を行う。
  - (3) 事業年度ごとに当行グループ全体のコンプライアンスを含む「リスク管理プログラム」を策定し、進捗状況を管理・検証することにより、継続的なコンプライアンス態勢の充実・強化を図る。
  - (4) コンプライアンスの遵守基準として「職員倫理」を制定し、全役職員に銀行の社会的使命の自覚を促し、信用保持に向けた意識づけを図る。また、法令・定款等に違反する行為を発見した場合の報告体制として内部通報制度を構築する。
  - (5) 財務報告に係る内部統制および開示統制に関する態勢を整備する。
  - (6) 「マネー・ローンダリング/テロ資金供与等防止基本方針」を定め、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与等に関与すること、または巻き込まれることを防止するための態勢を整備する。
  - (7) 反社会的勢力に対する基本方針を定め、反社会的勢力との関係を遮断し、被害を防止するための態勢を整備する。
  - (8) 内部統制の妥当性と有効性を監査する部門として監査部を設置し、当該部門の陣容・専門性に十分配慮した人員配置を行う。
  - (9) 監査部は、「内部監査基本方針」に基づき、コンプライアンス態勢の適切性を検証する。また、検証結果を定期的または必要に応じて取締役会および監査等委員会に報告する。
2. 取締役の職務執行に係る情報の保存および管理に関する体制  
(会社法施行規則第110条の4第2項第1号)
  - (1) 取締役の職務執行に係る情報の取扱いは、行内の各規程に従い、取締役会、常務会、経営管理委員会、ALM委員会および四国アライアンス推進委員会等の重要な会議の議事録、立案書、取締役を最終決裁者とする契約書類、その他取締役の職務執行に関わる書類等を適切に保存および管理(廃棄を含む)し、閲覧可能な体制を維持する。
  - (2) 「情報資産管理基本規程」、顧客情報保護に関する規程等を制定し、法令等遵守と信用の保持のため厳正な情報管理態勢を構築する。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制  
(会社法施行規則第110条の4第2項第2号)
  - (1) 統一かつ網羅的なリスク管理統括部門としてリスク統括部を設置する。
  - (2) リスク管理の基本である「統合的リスク管理方針」に基づき、「統合的リスク管理規程」およびリスクカテゴリーごとに「リスク管理規程」を制定し、各リスク管理部門が当該リスクを管理する。
  - (3) 経営管理委員会およびALM委員会を設置し、リスク管理に関する重要事項の協議・決定やリスク管理態勢の実効性の検証等を行うとともに、市場環境の変化によるリスクの変化を把握し、資産・負債の総合的管理を実施する。
  - (4) 事業年度ごとに当行グループ全体の「リスク管理プログラム」を策定し、進捗状況を管理・検証することにより、継続的なリスク管理態勢の充実・強化を図る。
  - (5) 「緊急事態管理規程」を制定するとともに、災害・障害等の発生時に備えて、業務継続計画を含む対応マニュアルを整備することにより、当行グループ全体で危機管理体制を構築する。
  - (6) 監査部は、「内部監査基本方針」に基づき、リスク管理態勢の適切性を検証する。また、検証結果を定期的または必要に応じて取締役会および監査等委員会に報告する。
4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制  
(会社法施行規則第110条の4第2項第3号)
  - (1) 経営戦略、個別の業務戦略および各種リスク管理等に関する事項を協議する機関として、常務会、経営管理委員会、ALM委員会、四国アライアンス推進委員会および経営会議を設置する。
  - (2) 取締役会は、代表取締役およびその他の業務を執行する取締役ならびに執行役員に職務分掌に従い、職務執行を行わせる。
  - (3) 適正な自己資本維持による健全性と株主価値向上を動かし、当行グループ全体の経営計画および業務運営計画の策定を行う。
  - (4) 重要な業務執行として、「取締役会規則」に付議事項を定め、これを遵守し、審議の過程においては善管注意義務および忠実義務に基づき意思決定を行うものとする。
  - (5) 日常の職務遂行に際しては、「内規」、「職務権限規程」等に基づき権限の委譲を行い、各責任者が委譲された権限を行使し、適切に業務を遂行する。
5. 当行および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制  
(会社法施行規則第110条の4第2項第5号)
  - (1) 当行は、「内部統制システム構築の基本方針」に従い、グループ全体でのガバナンス態勢、リスク管理態勢、コンプライアンス態勢を確立する。
  - (2) 取締役会は、当行がグループ経営を行うにあたっての基本的事項を定めた「グループ会社管理規程」を制定し、グループ連結経営の効率化と適正化を図る。
  - (3) 当該規程に基づき、四半期ごとに子会社による業務執行状況報告会を開催し、経営内容の把握とリスク情報の共有化を行う。
  - (4) 各子会社にコンプライアンス委員会およびコンプライアンス統括部門を設置し、コンプライアンス態勢を構築する。
  - (5) 当行グループ内の取引は、法令、社会規範等に照らし適切な条件で行うものとする。
  - (6) 子会社のガバナンス強化のため、当行取締役が子会社の監査役に就任する。また、業務の執行状況の適正性を監査するために監査部による監査を行う。
  - (7) 当行と子会社との間における不適切な取引または会計処理を防止するため、リスク統括部は、子会社のコンプライアンス統括部門等と十分な情報交換を行う。

- (8)法令等に違反する行為を発見した場合の報告体制として、各子会社に内部通報制度を構築する。
6. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人を置くことならびに当該使用人の監査等委員以外の取締役からの独立性および当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項  
(会社法施行規則第110条の4第1項第1号、第2号および第3号)
- (1) 監査等委員会の職務を補助すべき部署として監査等委員会室を設置し、専任の職員を1名以上配置する。  
(2) 監査等委員会室付職員の任命・異動については、監査等委員会と事前に協議する。  
(3) 当該職員の人事考課は、常勤監査等委員が行う。  
(4) 当該職員は、当行の業務執行に関わる役職を兼務せず、監査等委員会の指揮命令下で職務を遂行する。
7. 当行および子会社の役職員が監査等委員会に報告するための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制  
(会社法施行規則第110条の4第1項第4号)
- (1) 当行および子会社の役職員は、取締役会その他の会議において業務執行状況およびその他の必要な情報提供を行う。  
(2) 当行および子会社の役職員は、監査等委員会に対し次に掲げる事項について速やかに報告を行う。  
・取締役の不正の行為または法令・定款に違反する事実  
・職員の法令違反または重大な規程違反  
・内部通報制度の運用および通報の内容  
・重大な顧客情報漏えい事件  
・重大な影響の見込まれるシステムトラブル、事務事故、係争事件、大口倒産の発生  
・内部統制システム上の重大な欠陥の発見  
・子会社の経営に重大な影響を及ぼす可能性のある事項  
・経営方針および経営計画に関する事項  
・業績および業績予想その他重要な情報開示の内容  
・重要な会計方針、会計処理・記載方法の変更  
・その他経営に重大な影響を及ぼす可能性のある事項
- (3) 当行および子会社の役職員は、監査等委員会が監査に必要な決裁文書等を、常時閲覧できる体制をとる。
8. 報告者が監査等委員会への報告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  
(会社法施行規則第110条の4第1項第5号)  
監査等委員会に対し上記7.(2)の報告を行った当行および子会社の役職員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ることを禁止し、その旨を当行および子会社の役職員に周知徹底する。
9. 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項  
(会社法施行規則第110条の4第1項第6号)  
監査等委員が監査等委員会の職務の執行について、当行に対し、会社法第399条の2第4項に基づく費用の前払等の請求をしたときは、経営統括部において審議の上、当該請求に係る費用または債務が当該監査等委員の職務の執行に必要なでないことを証明した場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。
10. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制  
(会社法施行規則第110条の4第1項第7号)
- (1) 代表取締役は、監査等委員と定期的な意見交換を行い、意思疎通を図る。  
(2) 監査等委員会とリスク統括部・監査部・会計監査人が情報交換を行い、緊密に連携できる体制を構築する。  
(3) 監査等委員会は、監査に必要なときは、独自に弁護士、公認会計士、コンサルタント等の専門家と契約を行うことができる。

## 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、コンプライアンス基本方針に「反社会的勢力とは、断固として対決する。」旨、また、反社会的勢力に対する基本方針に「反社会的勢力とは、取引を含め一切の関係を遮断する。」旨を定めております。
2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況
- (1) 反社会的勢力に対する統括部署をリスク統括部とし、営業店の支店長を反社会的勢力管理責任者と定めております。  
(2) 各営業店において所轄警察署への通報態勢を整備するほか、警察を始めとする外部専門機関と連携し、反社会的勢力に対応しております。  
(3) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理について「反社会的勢力等対応規程」を制定し、リスク統括部にて体系的に一元管理しております。  
(4) 反社会的勢力への具体的対応について「反社会的勢力等への対応マニュアル」を制定し、本部・営業店が一体となって反社会的勢力に対応しております。  
(5) 各種研修等にて、全職員に「反社会的勢力等対応規程」、「反社会的勢力等への対応マニュアル」の遵守を周知徹底しております。

## 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

【適時開示体制の概要】

#### 1. 基本姿勢

当行は、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し、銀行法、金融商品取引法その他の法令および金融商品取引所が定める有価証券上場規程に基づき、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に努めております。

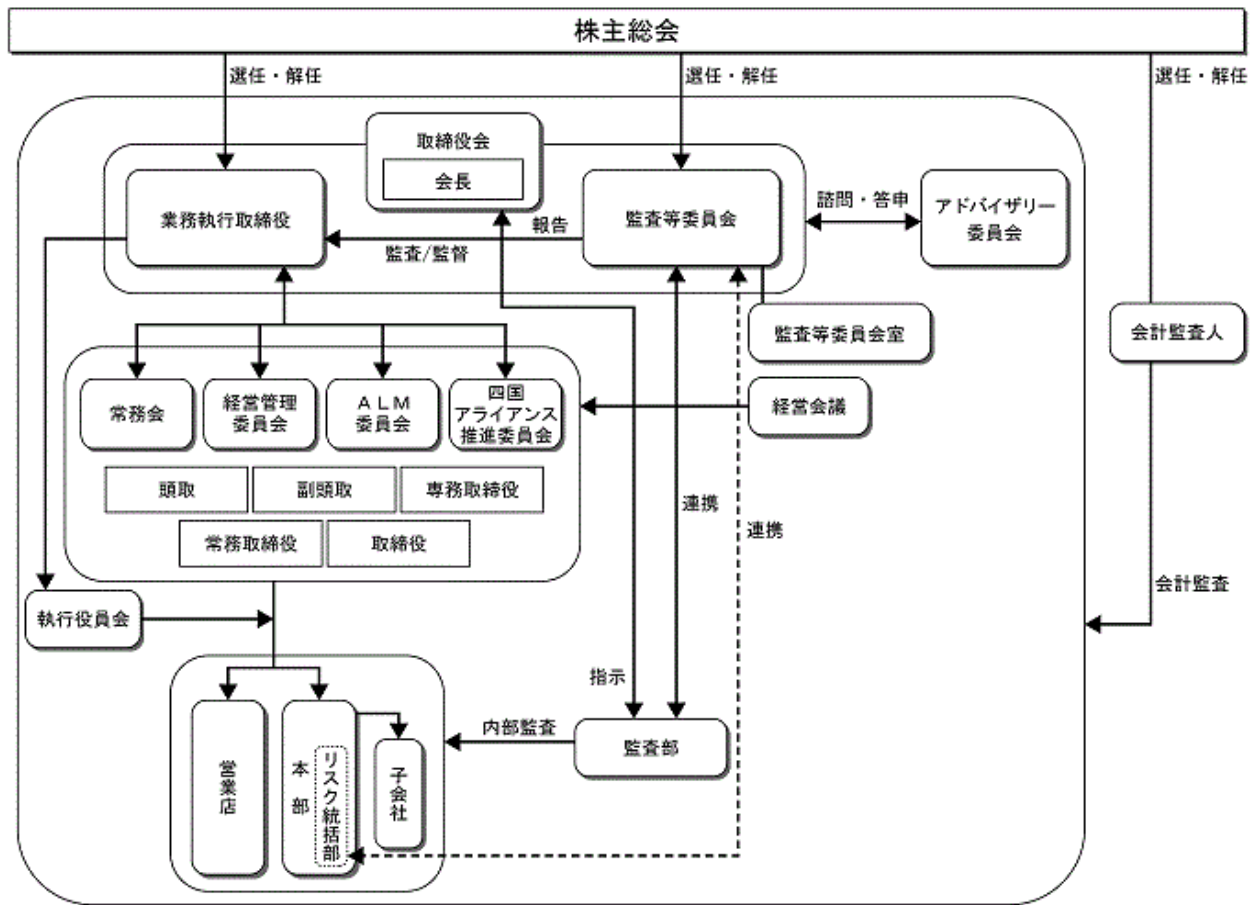
#### 2. 会社情報の適時開示に係る社内体制

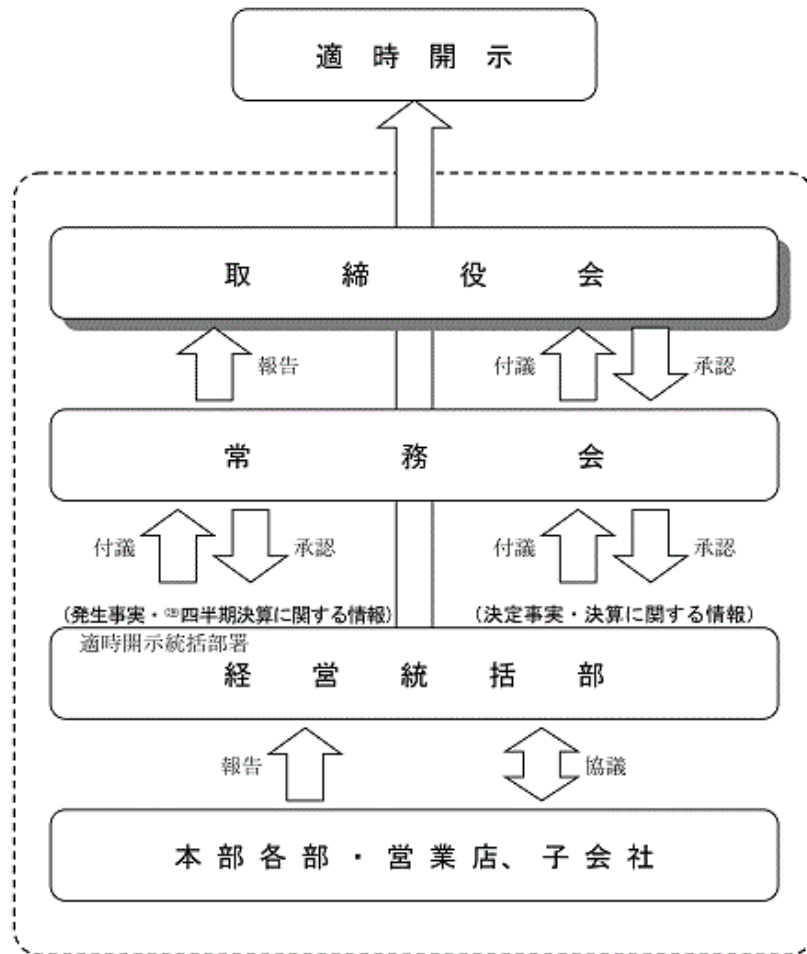
##### (1) 決定事実・決算に関する情報

決定事実に関する重要な情報および年度・中間期の決算情報につきましては、常務会に付議した後、取締役会で決定され、適時開示基準に従って、決定後速やかに情報開示を行っております。

##### (2) 発生事実・四半期決算に関する情報

発生事実に関する重要な情報および第1・第3四半期の決算情報につきましては、本部各部、営業店および子会社から統括部署である経営統括部に報告され、開示を要する場合は、常務会の承認後速やかに情報開示を行っております。





(注) 第1・第3四半期決算が該当します。



当行取締役の主な知識・経験・能力(スキル・マトリックス)

氏名	現在の当行における地位等	特に期待する知識・経験・能力								
		企業経営 経営戦略	金融実務	財務戦略 会計	IT- システム	人事 労務管理	法務・ コンプライアンス	リスクマネ ジメント	地方創生	
監査等委員でない取締役	岡田 好史	取締役会長	●	●	●		●		●	●
	長岡 奨	代表取締役 頭取	●	●		●	●		●	●
	福永 丈久	代表取締役 専務	●	●	●		●	●	●	
	大和 史郎	常務取締役		●	●	●	●	●	●	
	三浦 淳典	常務取締役		●		●				
	西 大和	常務取締役		●	●		●			
	石本 宏	取締役常務 執行役員		●						
	山下 真弘	取締役常務 執行役員		●	●	●	●	●	●	
監査等委員である取締役	大西 康生	取締役	●	●	●		●		●	
	住友 康彦	取締役		●		●				
	園木 宏	取締役 社外			●					
	米林 彰	取締役 社外			●					
	藤井 宏史	取締役 社外					●			●
	野田 聖子	取締役 社外					●	●		
	矢部 剛	取締役 社外	●	●		●				

※ 各取締役に特に期待する知識・経験・能力であり、すべての知見・経験・専門性を表すものではありません。