

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

当行では、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。

この経営理念を実現するため、収益性・健全性を高めるとともに、経営の効率化及び透明性の向上につとめ企業価値を一層高めることがコーポレート・ガバナンスの基本であると考えております。こうした考えのもと、取締役、監査等委員会制度を軸として、また、組織横断的な事項に迅速に対応するために「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」等を有効活用してコーポレート・ガバナンスの強化を図っております。

さらに、「百十四銀行行動指針」や「百十四銀行倫理規定」等により、役職員の基本的な価値観や倫理観の共有に努めております。

### 【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】更新

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

【原則4-8】独立社外取締役の有効な活用

・2022年3月17日、社外取締役井原理代氏逝去による取締役退任で、原則4-8(独立社外取締役を3分の1以上選任)を実施していない状態となりましたが、2022年3月22日付「役員の変動に関するお知らせ」で公表しているとおり、新任独立社外取締役(監査等委員)候補者を第153期定時株主総会に付議して承認を受けることで、すべての原則を実施する予定です。

### 【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「政策投資株式管理規定」を制定し、株式の政策保有に関する基本方針を次の通りとしております。

1. 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。
2. 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。
3. 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。

保有の合理性検証

・当行では、全ての政策投資株式を対象として、保有意義(当行の企業価値向上への寄与、地域経済の健全な発展への寄与等)及びリスク・リターン指標(RORA)を用いた経済合理性の検証を行っています。

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。

2021年3月末基準においては、全ての上場保有銘柄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、相手先企業の十分な理解を得た上で売却を進めます。

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通り定めております。

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努める。

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、「経営理念」のもと、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十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努めております。
- ・外部環境の変化へのスピーディーな対応が求められる現在の経営環境の下、多様性のある人材が持続的に成長を遂げ、中核となって組織の成長へとつながるよう、人事制度の改革及び行内資格制度の見直し並びに様々な教育・自己啓発活動等を通じて、継続的な人材育成及び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確保状況

| 項目        | 現状    | 目標      | 達成時期     |
|-----------|-------|---------|----------|
| 女性管理職比率   | 24.5% | 25.0%   | 2022年3月末 |
| 中途採用管理者比率 | 2.0%  | 現状以上とする |          |

管理職は、支店長代理(営業店)、調査役(本部)以上とする

#### 女性管理職

当行は、2021年4月、多様な人材がやりがいを持って活躍できる場の創造を目指し、約14年ぶりの人事制度改革を行いました。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、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。また、自発的な能力開発とキャリア形成を支援するため、従来の「行内認定資格制度」のバリエーションを拡充するとともに、人事制度との関係性の改善を図りました。そのような制度運営を通じて、職員自らが、金融仲介機能の発揮及び資産形成の支援並びに各種課題の解決など、地域やお客さまとの共通価値の創造に積極的に取り組む環境の整備を図っております。

さらには、将来のマネジメント層を担う女性職員の育成を目的とした「さぬきなでしこ研修」など、中核を担う人材の多様性確保の人材育成施策も実施することで、多様性の確保に努めております。

当行では、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の成長を遂げるには、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。様々なライフイベントに対応した制度面を充実させることで、職員のエンゲージメント向上に努めております。

主な取組みは以下の通りです。

- ・半日年次有給休暇の導入(2007年7月)
- ・女性活躍推進プロジェクトの創設(2010年1月)
- ・介護休暇の導入(2010年6月)
- ・「育休復帰応援セミナー」(子育てと仕事の両立に関する不安等の解消)の開始(2013年8月)
- ・「ジョブリターン制度」(育児等により退職した行員の復職制度)(2013年10月)
- ・ワーク・ライフバランス相談窓口の設置(2014年3月)
- ・育児の短時間勤務制度の拡充(子供が小学校3年修了までに拡大)(2014年4月)
- ・父親休暇の導入(2015年4月)
- ・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)
- ・産育休者への情報提供等を目的としたSNSを導入(2020年12月)
- ・産休前及び育休復帰時の面談の開始(2021年9月)

以上のような取組みが評価され、厚生労働大臣より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)
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん」(香川内金融機関初)(2017年6月)

これらの結果、全管理職に占める女性管理職の割合は、全国平均14.6%(令和2年度雇用均等基本調査)に対し、2021年9月末時点の当行の同割合は24.5%となっております。

#### 中途採用者

当行では、中期経営計画において、総合コンサルティング・グループへの転換を重点戦略の一つとして定め、その実現とお客さま・地域社会の課題解決に必要な人材確保を目的として、プロ人材の中途採用を積極的に進める方針としております。2021年9月末時点の中途採用者のうち、管理職は22名であり、全管理職に占める中途採用者の割合は2.0%となっております。

なお、中途採用者につきましては、管理職に限らずその方の専門性を重視した採用を行い、中途採用の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、2021年9月末時点で2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、財務・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います。

#### 【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ホームページ(URL: [https://www.114bank.co.jp/company/about\\_114bank/Management\\_policy](https://www.114bank.co.jp/company/about_114bank/Management_policy))に掲載しております。

また、中期経営計画についても同様に当行ホームページ(URL: [https://www.114bank.co.jp/company/management\\_plan/](https://www.114bank.co.jp/company/management_plan/))に掲載しております。

##### (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、当行ホームページ(URL: <https://www.114bank.co.jp/company/governance/>)に掲載しておりますのでご参照ください。

(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する旨を規定しております。

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、当行ホームページ(URL: [https://www.114bank.co.jp/ir/shareholder\\_meeting/](https://www.114bank.co.jp/ir/shareholder_meeting/))に掲載しておりますのでご参照ください。

【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、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず、新たな収益機会と長期的な企業価値向上にもつなげる重要な経営課題であると認識しております。このため、取締役会の監視のもと、取締役頭取を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、地域社会におけるサステナビリティの諸課題の解決に貢献し、それを自らの成長につなげるサステナビリティ経営に取り組んでおります。

【サステナビリティに関する方針等】

百十四銀行SDGs宣言(2019年5月)

国連が提唱する持続可能な開発目標(SDGs)を自らの企業行動につなげ持続可能な社会を実現するために、以下の4つの重要テーマ(=マテリアリティ)に取り組めます。

- ・地域価値の創造
- ・地域経済の成長・発展
- ・地域に住む人々の幸せの支援
- ・誰もが活躍できる場の創出

百十四銀行環境方針(2020年4月)

企業活動における環境負荷軽減及び環境保全に取り組むお客様の支援を通じて持続可能な社会の実現に貢献します。

百十四銀行人権方針(2020年4月)

企業活動のあらゆる局面での人権尊重を通じて持続可能な社会の実現に貢献します。

環境及び社会に配慮した投融資方針(2020年12月)

環境・社会に対して負の影響が大きい事業等への投融資には取組まない一方、気候変動リスクの低減や社会課題の解決につながる事業を積極的に支援します。

【取組み状況】

地域価値の創造

地方創生及び地域の活性化のために、創業支援、地場産業(海産産業)の成長支援、地公体と連携した観光振興支援、婚活支援、四国の第一地銀が共同で設立した地域商社による地域資源のブランド化、販路開拓支援等に取り組んでおります。

地域経済の成長・発展

法人のお客様が抱える経営課題の解決に向けて、伴走型のコンサルティングサービス等を提供しております。

- ・ICTコンサルティング
- ・海外有償コンサルティング
- ・医療・介護有償コンサルティング
- ・同族承継コンサルティング
- ・事業再生・経営支援コンサルティング
- ・PMIコンサルティング
- ・人材紹介サービス

地域に住む人々の幸せの支援

個人のお客様の将来設計に基づく資産形成のサポートを行っております。また、お客様のライフスタイルの変化に併せて、非対面チャネルの充実を図っております。

更には省エネ、ペーパーレス化、再生可能エネルギーの活用など地球環境の負荷軽減に努めております。

誰もが活躍できる場の創出

女性を含む多様な人材がやりがいをもって活躍できる場を提供するための人事制度、営業表彰制度、各種休暇制度等を導入しております。また、自らの能力を活かし活用できるための研修・資格制度を整備するとともに、従業員満足度向上のためのコミュニケーションの充実(1 on 1ミーティングの導入)、服装の自由化を行っております。更には、定期健診及び人間ドック100%受診、メンタルヘルスクアなど、役職員の健康保持・増進に取り組む健康経営を実践しております。

その他、当行ではお客様のSDGsに関する取組みを支援するため、取組み状況の診断・宣言の策定を支援するサービスを提供するとともに以下のような資金供給を行っております。

- ・SDGs応援私募債(72件/73億円)
- ・百十四SDGs環境応援ローン(1,051件/480億円)
- ・ストラクチャードファイナンス(再生エネルギー)(3件/17億円)
- ・サステナビリティボンド(21件/322億円)

実績値は、何れも2021年9月末時点

気候変動に係るリスク及び収益が自社の事業活動や収益等に与える影響

当行は、環境・気候変動への対応は持続可能な社会の実現に向けた重要課題と捉えております。2021年10月、TCFD提言に賛同し、同枠組

みに沿った対応を進めております。

当行の直接的又は間接的なCO2排出量(Scope1、Scope2)を、2030年度に2013年度比で50%削減、2050年度でカーボンニュートラル達成をめざしております。その実現に向け、環境配慮型の空調設備やLED照明の導入、屋上の緑地化、再生可能エネルギーの活用等を進めております。

当行の気候変動リスクへの対応等については、順次、本報告書にて開示を行ってまいります。また、TCFD提言の枠組みに基づく開示は、統合報告書にて行ってまいります。

【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いたします。

【補充原則4-3】【補充原則4-3-3】

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、2022年3月17日、社外取締役井原理代氏逝去による取締役退任で、独立社外取締役が取締役会全体の3分の1未満となりましたが、2022年3月22日付「役員の変動に関するお知らせ」で公表しているとおり、新任独立社外取締役(監査等委員)候補者を第153期定時株主総会に付議して承認を受けることで、すべての原則を実施する予定です。

【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4-11】

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14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

1. 評価等の概要

- ・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)において、「取締役会は、その実効性の維持・向上のため、毎年、指名・報酬等ガバナンス協議会の答申を得て、取締役会の実効性評価を行い、その結果の概要を開示する」ことを規定しております。
- ・取締役会は、評価により洗い出された課題を改善することで、取締役会の実効性の向上に努めております。

2. 2020年度の評価

(1) 評価方法

- ・取締役全員を対象にアンケートを実施し、その集計結果の分析に基づいて取締役会の実効性を評価しております。
- ・2020年度のアンケートは、取締役会の構成や運営、経営戦略への関与、取締役の指名・報酬、イノベーション推進など、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実施しました。
- ・取締役会は、指名・報酬等ガバナンス協議会による審議及び答申を受けて、取締役会の実効性評価結果を決定しております。

(2) 評価結果

以下の点より、当行の取締役会は適切に運営され、取締役会全体の実効性を確保しております。

- ・取締役相互の情報共有や相互連携を強化するため、社外役員会議の増加やCCOと社外取締役との意見交換会を新たに開始する等の施策

- を実施したことで、ガバナンス関連全般において取締役会の評価が向上
  - ・定例報告の合理化や議案の事前説明等により議論の時間創出という課題に対して改善
- なお、2020年度の実効性評価では以下の点が課題として指摘されており、改善に向けた施策の検討・実施を行ってまいります。
- ・資本コスト等の指標を経営判断に、より活用するための議論の深化
  - ・経営人材の計画的な育成への更なる関与
  - ・イノベーションがもたらす経営環境変化に関する議論の充実

【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通り定めております。
  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努める。
  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。
- ・上記方針に基づき、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。

## 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) | 2,446,200 | 8.26  |
| 株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)     | 1,694,400 | 5.72  |
| 日本ハム株式会社                | 632,673   | 2.13  |
| 日本生命保険相互会社              | 629,956   | 2.12  |
| 百十四銀行従業員持株会             | 611,392   | 2.06  |
| 太平洋セメント株式会社             | 595,200   | 2.01  |
| 明治安田生命保険相互会社            | 569,900   | 1.92  |
| 株式会社SBI証券               | 546,618   | 1.84  |
| 住友生命保険相互会社              | 500,100   | 1.69  |
| 株式会社タダノ                 | 438,556   | 1.48  |

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 <span style="background-color: orange;">更新</span>                 | 14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 <span style="background-color: orange;">更新</span>               | 4名     |
| 社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 <span style="background-color: orange;">更新</span> | 4名     |

#### 会社との関係(1) 更新

| 氏名    | 属性       | 会社との関係( ) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-------|----------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|       |          | a         | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k |
| 伊藤 純一 | 他の会社の出身者 |           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 山田 泰子 | 他の会社の出身者 |           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 早田 順幸 | 他の会社の出身者 |           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 藤本 智子 | 弁護士      |           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |

#### 会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、「過去」に該当している場合は「 」、

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、「過去」に該当している場合は「 」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家

- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2) 更新

| 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   |
|-------|-------|------|---|---|
| 伊藤 純一 |       |      | <p>[現在]</p> <p>&lt;重要な兼職&gt;<br/>日本碍子株式会社 社外監査役</p> <p>&lt;属性情報&gt;<br/>(個人)<br/>記載すべき事項はありません。<br/>(所属会社)<br/>日本碍子株式会社<br/>記載すべき事項はありません。</p> <p>[過去]</p> <p>株式会社三菱東京UFJ銀行(現 三菱UFJ銀行) 専務執行役員<br/>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。<br/>株式会社ニコン 代表取締役兼副社長執行役員兼CFO<br/>当行は同社との間で経常的な金融取引があります。</p>    | <p>株式会社三菱UFJ銀行及び株式会社ニコンの経営者としての豊富な経験と、金融や財務・会計等に関する専門的知識を有し、人格見識ともに優れております。2016年6月から当行社外監査役、2017年6月から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、引き続き独立した立場から、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)<br/>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> |
| 山田 泰子 |       |      | <p>[現在]</p> <p>&lt;重要な兼職&gt;<br/>記載すべき事項はありません。</p> <p>&lt;属性情報&gt;<br/>(個人)<br/>記載すべき事項はありません。<br/>(所属会社)<br/>記載すべき事項はありません。</p> <p>[過去]</p> <p>香川県会計管理者兼出納局長<br/>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、経常的な金融取引があります。</p>   | <p>香川県に入庁後、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、引き続き独立した立場から、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)<br/>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>     |
| 早田 順幸 |       |      | <p>[現在]</p> <p>&lt;重要な兼職&gt;<br/>企業年金ビジネスサービス株式会社 代表取締役社長<br/>株式会社大気社 社外監査役</p> <p>&lt;属性情報&gt;<br/>(個人)<br/>記載すべき事項はありません。<br/>(所属会社)<br/>企業年金ビジネスサービス株式会社<br/>記載すべき事項はありません。<br/>株式会社大気社<br/>記載すべき事項はありません。</p> <p>[過去]</p> <p>日本生命保険相互会社 取締役常務執行役員兼金融法人本部長<br/>当行は同社との間で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。</p> | <p>日本生命保険相互会社及び企業年金ビジネスサービス株式会社の経営者としての豊富な経験と、金融や財務・会計等に関する豊富な知識を有し、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、引き続き独立した立場から、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)<br/>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]<br/>         &lt;重要な兼職&gt;<br/>         藤本智子法律事務所 弁護士<br/>         国立大学法人香川大学 理事・副学長</p> <p>&lt;属性情報&gt;<br/>         (個人)<br/>         記載すべき事項はありません。<br/>         (所属会社)<br/>         藤本智子法律事務所<br/>         記載すべき事項はありません。<br/>         国立大学法人香川大学<br/>         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。当行は同氏の能力・経験を高く評価しており、監査等委員として、独立した立場から、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)<br/>         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】

### 委員構成及び議長の属性 更新

|        | 全委員(名) | 常勤委員(名) | 社内取締役(名) | 社外取締役(名) | 委員長(議長) |
|--------|--------|---------|----------|----------|---------|
| 監査等委員会 | 6      | 2       | 2        | 4        | 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

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ております。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ております。  
 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、当行の会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人より、監査計画、監査実施状況等について定期的に又は必要に応じて報告・説明を受けるとともに意見交換を実施し、会計監査人との連携を図っております。  
 監査部は、内部監査部門として実施した資産・リスク及び業務運営に係る監査について、その結果を監査等委員会に報告しており、また、原則として毎月監査実施状況等についての「監査等委員・監査部連絡会」を開催し、また、監査部が取り組んでいる重点項目等について、社外取締役を含む監査等委員会に対して、定期的に「監査等委員会・監査部報告会」を開催し、意見交換を行うなど連携を図っております。  
 監査部は、当行の会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人と、監査実施状況等について、必要に応じ意見交換などを実施し、連携を図っております。

## 【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 更新

|                  | 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 | 6      | 0       | 2        | 4        | 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 | 6 | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 社外取締役 |
|------------------|----------------|---|---|---|---|---|---|-------|

#### 補足説明

当行では、取締役会の諮問に答え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（2020年度は10回開催）。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、監査等委員ではない取締役の報酬等、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 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span> | 4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100万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100万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100万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（銀行法の種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」に規定しておりますのでご参照ください。

### 【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。

「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およ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

|                         |            |          |        |
|-------------------------|------------|----------|--------|
| 取締役(監査等委員を除く)(社外取締役を除く) | 8名に支払った報酬等 | 2021年3月期 | 242百万円 |
| 取締役(監査等委員)(社外取締役を除く)    | 2名に支払った報酬等 | 2021年3月期 | 39百万円  |
| 社外役員                    | 5名に支払った報酬等 | 2021年3月期 | 39百万円  |

- (注)1. 社外役員は社外取締役(監査等委員)5名であります。  
 2. 当行の使用人を兼ねている役員は該当ありません。  
 3. 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】

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、専属の使用人を配置することで、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、取締役会の実効性の確保及び円滑な運営を図るため、監査等委員である社外取締役へのタブレット配付及び議案の事前説明を行っております。

## 【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<br>(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

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) 更新

### (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14名(うち社外取締役4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迅速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6名(うち4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努めております。

なお、社外取締役4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います。

### (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】をご覧ください。

### (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

|                | 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、当行ホームページ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、当行ホームページ及びTDnetに掲載しております。2021年度は、株主総会の26日前に掲載しました。                                 |
| その他  | 株主総会招集ご通知を当行ホームページに掲載しております。<br>株主総会における営業の報告等については、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。但し、2021年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を踏まえ、ホームページへの資料掲載のみとしました。  | あり            |
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | 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。<br>なお、2021年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、電話会議の開催としました。  | あり            |
| IR資料のホームページ掲載           | (ホームページアドレス) <a href="https://www.114bank.co.jp/ir/">https://www.114bank.co.jp/ir/</a> (IRライブラリ)<br>・機関投資家さま向けIRプレゼンテーション資料<br>・個人投資家さま向けIRプレゼンテーション資料<br>・ディスクロージャー誌<br>・ミニディスクロージャー誌<br>・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

|                              | 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 | 経営理念及び行動指針並びにそれを実現するための中期経営計画において、株主さま、お客さま、地域社会、役職員、すべて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。  |
| 環境保全活動、CSR活動等の実施             | 本業を中心とした地域密着型金融の実践により地域経済の発展に貢献するとともに、香川県等とのパートナー協定に基づくフォレストマッチング推進事業やエコバッグ運動、地域清掃活動などの環境保全活動に取り組んでおります。<br>また、地域の次世代を担う若年層の、金融リテラシー向上を目的とした金融知育活動「夏休み親子教室」、「出前授業」、及び「エコノミクス甲子園」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

・当行は、経営理念に基づき、地域社会やお客さまからの揺るぎない信頼を得るため、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。

## 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
- ・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各種相談を受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。
- ・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。
- ・「マナー・ローダリング等防止ポリシー」のもと、マナー・ローダリング等防止態勢を整備し、当行が犯罪資金の経路として利用されることを防止します。

## 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、各種リスクを統一的に評価、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。
- ・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みます。
- ・リスク統括部において当行全体のリスクを網羅的・総括的に把握・管理するとともに、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、経営の健全性及び透明性の向上をめざします。
- ・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。
- ・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締役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進めます。

## 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する。
- ・「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金融サービスを提供できるよう、その機能の強化に努めます。
- ・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。
- ・当行と子会社等で締結した「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。

・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に取り組んでおります。

・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、為替取引のモニタリング及び取引開始時のフィルタリング強化等、防止対策の実効性向上に取り組んでおります。

・「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強化しております。

##### 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

・「リスク管理基本規定」に基づき、リスク管理の総合方針及びリスク別管理方針を見直し、各種施策を策定・実施することで、リスク管理の高度化を進めております。

・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。

・リスク管理委員会は、各種リスクの状況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。

##### 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。

・中期経営計画の戦略施策の遂行状況及び管理指標の進捗状況について、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努めております。

・子会社において「反社会的勢力との関係遮断対応要領」に基づき、銀行保有のデータベースで定期的にスクリーニングする等、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事が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」、監査等委員と代表取締役は「経営トップとの意見交換会」、社外監査等委員とCCOは「CCOとの情報交換会」を定期的に開催し、情報・意見交換を実施しております。

## 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

### 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」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、暴力団放逐運動推進センター、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、データベースの構築とその更新を行っております。

・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

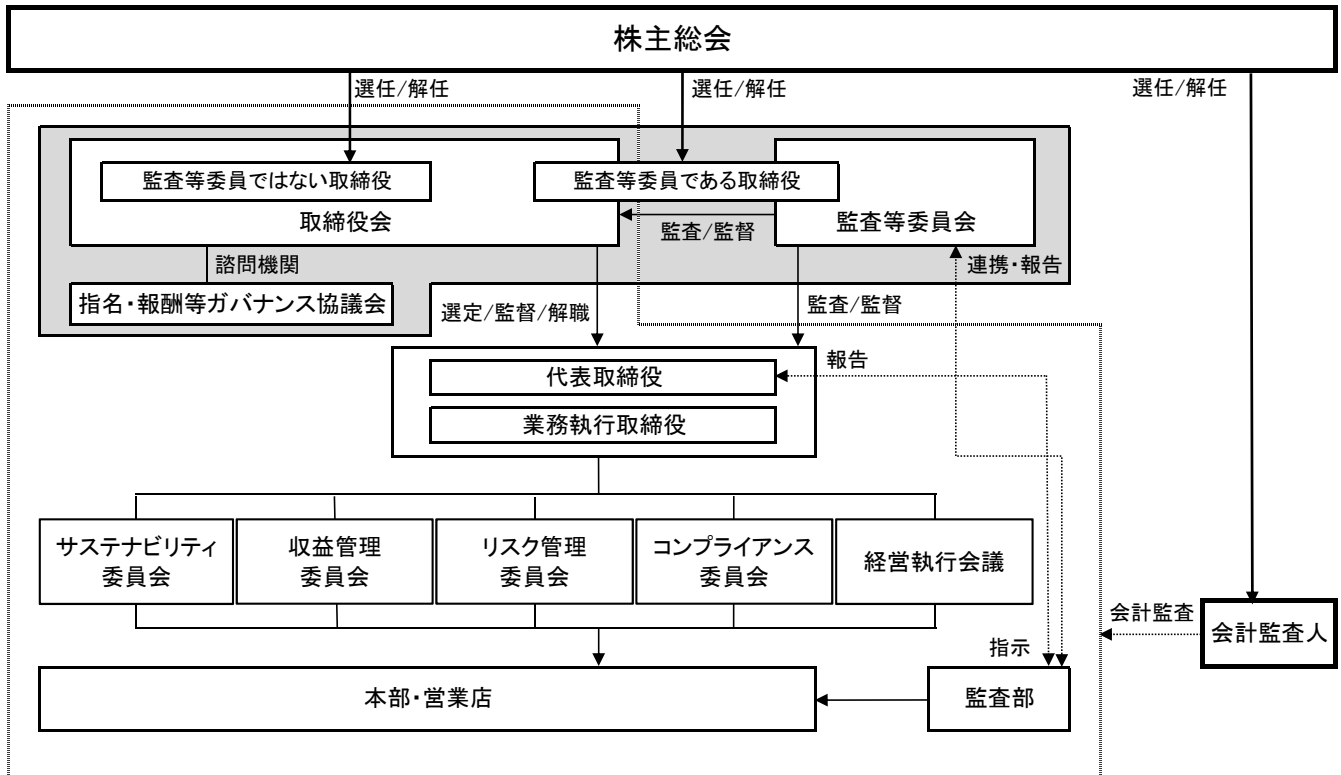
買収防衛策の導入の有無

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

【コーポレート・ガバナンス体制】





【取締役会スキル・マトリックス（2022年3月23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。

＜社内取締役（業務執行取締役及び監査等委員）＞

| 取締役氏名 | 期待する分野 |               |               |           |          |
|-------|--------|---------------|---------------|-----------|----------|
|       | 経営管理   | 業務<br>オペレーション | リスク<br>マネジメント | ヒューマンリソース | IT/DX 戦略 |
| 綾田裕次郎 | ●      | ●             | ●             |           |          |
| 香川 亮平 | ●      |               | ●             | ●         |          |
| 大山揮一郎 | ●      | ●             | ●             |           |          |
| 豊嶋 正和 | ●      |               | ●             |           | ●        |
| 藤村 晶彦 |        | ●             |               |           |          |
| 黒川 裕之 |        | ●             |               |           |          |
| 穴田 和久 |        |               | ●             |           | ●        |
| 金本 英明 |        | ●             |               | ●         |          |
| 頼富 俊哉 |        | ●             |               |           |          |
| 組橋 和浩 | ●      |               | ●             |           |          |

（各スキルの選定理由等）

| スキル名      | 選定理由   |
|-----------|--|
| 経営管理      | 事業環境が変化する中で持続的な成長・発展のためには経営に関する知見・経験が必要であるため。    |
| 業務オペレーション | 地域の金融ITを担うため、営業店や本部における業務運営に関する知見・経験が必要であるため。    |
| リスクマネジメント | 持続的な企業価値向上のためには、各種リスクに対する適切なリスク管理の知見・経験が必要であるため。 |
| ヒューマンリソース | サステナビリティ経営のためには、人的資源活用に関する知見・経験が必要であるため。         |
| IT/DX 戦略  | デジタル技術を活用し価値創造を図るため、ITに関する知見やDXへの理解と推進が必要であるため。  |

＜社外取締役（監査等委員）＞

| 取締役氏名 | 期待する分野 |    |       |    |      |
|-------|--------|----|-------|----|------|
|       | 企業経営   | 金融 | 財務・会計 | 法務 | 地方創生 |
| 伊藤 純一 | ●      | ●  | ●     |    |      |
| 山田 泰子 |        |    | ●     |    | ●    |
| 早田 順幸 | ●      | ●  | ●     |    |      |
| 藤本 智子 |        |    |       | ●  |      |

（各スキルの選定理由等）

| スキル名  | 選定理由  |
|-------|---|
| 企業経営  | 事業環境が変化する中で持続的な成長・発展のためには経営に関する知見・経験が必要であるため。               |
| 金融    | 金融業界で事業価値拡大に資するためには、業界についての知見・経験が必要であるため。                   |
| 財務・会計 | 財務戦略等に対する実効的な監査・監督を行うためには財務・会計分野における知見・経験が必要であるため。          |
| 法務    | 持続的な企業価値向上のためには、法務知識に基づく適切なリスクマネジメントや人権保護に関する知見・経験が必要であるため。 |
| 地方創生  | 経営理念であるお客様・地域社会との共存共栄を実現するためには、地方創生に資する知見・経験が必要であるため。       |

上記スキル・マトリックスは各取締役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。

## 適時開示体制の概要（模式図）

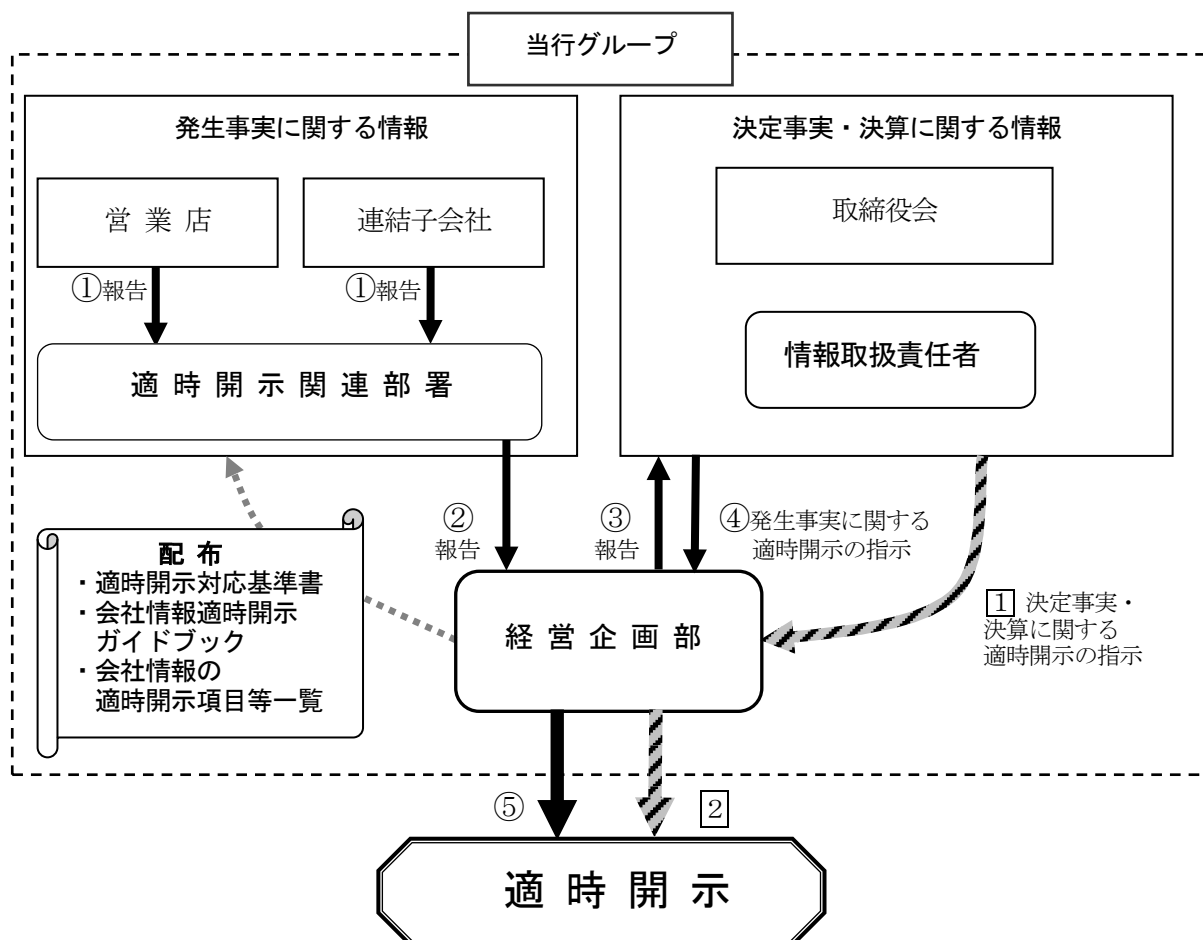
株式会社百十四銀行は、投資者への適時適切な会社情報の開示が健全な金融商品市場の根幹をなすものであることを十分に認識するとともに、常に投資者の視点に立った迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を適切に行えるよう社内体制の充実につとめるなど、投資者への会社情報の適時適切な提供について真摯な姿勢で臨んでおります。

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