

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 更新

当行は、経営理念として「お客さま・地域社会との共存共栄」「活気ある企業風土の醸成」「健全性の確保と企業価値の創造」を掲げております。この経営理念のもと、当行は、グループ全体における収益性・健全性を高めるとともに、経営の効率性及び透明性の向上につとめ、地域社会、お客さま、株主さま、従業員等、全てのステークホルダーの利益・発展に貢献することで、当行グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上をめざしております。そのため、取締役会、監査等委員会制度を軸として、「サステナビリティ委員会」「収益管理委員会」「コンプライアンス委員会」「リスク管理委員会」等を有効活用し、組織横断的な事項に迅速に対応することで、コーポレート・ガバナンスの実効性確保につとめております。

また、役職員の基本的な価値観や倫理観を「百十四銀行倫理規定」に定め、さらに、当行の役職員が大切にしたい行動規範を「百十四銀行 行動指針」として共有することで、地域金融機関として揺るぎない信頼の確立をめざしております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当行は、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードの各原則について、全てを実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4】

政策保有株式に関する方針

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

保有の合理性検証

- 当行では、全ての政策保有の上場株式を対象として、保有意義及び経済合理性の検証を行っております。保有意義については、当行の企業価値向上や、保有先企業による重要な環境課題・社会課題解決への取組み等、地域経済の持続可能性向上及び健全な発展への寄与等の観点より検証を行っております。経済合理性については、当行が中長期的にめざす定量指標を基準として、リスク・リターン指標(RORA)を用いた検証を行っております。これらの検証は、定期的(年次)に実施し、取締役会へその結果を報告しております。
- 取締役会は、2023年3月末基準で保有する全ての政策保有の上場株式について保有意義を確認しております。また、経済合理性については、保有銘柄全体の合計が当行のROE、及び自己資本比率の水準を考慮し定めた基準を上回り、個別銘柄でも9割以上が上回っていることを確認しております。基準を下回る銘柄については、将来的にも当行の企業価値向上に貢献しないことが明らかになった場合は、相手先企業の十分な理解を得た上で縮減を進めます。

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、重大なサステナビリティ上の課題に対する改善が見られるか等を上場・非上場の別や時価額等を踏まえて定めております。なお、次のような議案については特に慎重に検討の上、賛否を判断しております。
 - 剰余金処分議案(財務の健全性と内部留保のバランスを著しく欠いているもの)
 - 取締役・監査役選任議案(不祥事が発生した場合や取締役会等への出席率が一定水準を下回るもの)
 - 監査役等への退職慰労金贈呈議案
 - 組織再編議案(株主価値を毀損する可能性を内在するもの)

【原則1-7】

関連当事者間の取引に関する手続

- 「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の第8条(株主の利益を害する取引の防止)に、役員やグループ会社との取引を行う場合には、そうした取引が当行の企業価値や株主全体の共通利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、関連当事者間の取引に関する手続について次のとおり定めております。
 - 株主の利益を保護するため、取締役会決議に基づき制定した百十四銀行倫理規定に則り、取締役及び従業員等による当行や株主の利益に反する取引の防止につとめる。
 - 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存分に発揮することを基本方針として、組織の持続可能性向上につとめております。
- ・働きがいと働きやすさの両立により職員のウェルビーイング最大化を図り、お客さま・地域の課題解決に熱意をもって取り組む人材力を強化するため、人事制度の改定及び行内資格制度の見直しを進めております。
- ・様々な教育・自己啓発制度等を通じて戦略実現に必要な人材を育成するとともに、休暇制度の創設等による職員の健康増進及びD&I(ダイバーシティ&インクルージョン)推進を通じて多様な人材が活躍できる社内環境の整備に取り組んでおります。

多様性確保に向けた自主的かつ測定可能な目標及び状況

- ・上記方針のもと、当行は以下の数値目標を定めております。

・なお、「女性管理職比率」については、2022年3月末を期限に設定していた目標値25.0%を達成することができました。変化が激しい企業経営の時代において、イノベーションや新たな価値創造の源泉となる多様性の重要性は一層高まっていると認識しており、2027年3月末を期限とする目標は、更に5ポイント高い30%といたしました。

項目	現状	目標	達成時期
女性管理職比率	26.6%	30.0%	2027年3月末
中途採用者における管理職比率	3.2%	現状以上とする	
男性の育児目的休業及び休暇取得率	100%	80%以上	2027年3月末

現状の数値は2023年3月末時点の実績値
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めざし、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、将来の女性役員候補の計画的な育成を目的とした「女性マネージャー研修」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、多様性の確保につとめております。

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つとめております。

主な取り組みは以下のとおりです。

制度

- ・育児の短時間勤務制度の対象者を子供が小学校3年修了までに拡大(2014年4月)
- ・不妊治療を目的とした「出生サポート休暇」の導入(2022年10月)
- ・キャリアアップ等を事由として中途退職した職員を再雇用する「キャリアリターン制度」の導入(2023年4月)

体制

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

以上のような取り組みが評価され、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」(2017年6月)、「プラチナくるみんプラス」(香川県内初)(2022年11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14.5%(令和3年度雇用均等基本調査)に対し、2023年3月時点の当行の割合は26.6%と前期比で1.5ポイント上昇し、男性の育児目的休業及び休暇取得率は100%となっております。

中途採用者

当行では、中期経営計画の実現に必要な優秀な人材ポートフォリオの確保に向け、キャリア採用の拡充や採用手法の多様化を図っております。2023年3月末時点の中途採用者のうち、管理職は34名であり、全管理職に占める中途採用者の割合は3.2%(前期比+1.1ポイント)となっております。

なお、中途採用者につきましては、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、2023年3月末時点で1名の外国人を採用しております。

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

【原則2-6】

企業年金のリスクアセットオーナーとしての機能発揮

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

【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に掲載しておりますのでご参照ください。

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

また、長期ビジョン、中期経営計画についても同様に当行ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。

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

(2) ガバナンスに関する基本的考え方

当行では、経営理念の実現に向けて、公正かつ迅速・果敢な意思決定プロセスを有効に機能させるべく、取締役会を中心としたコーポレートガ

パ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、当行ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。

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

(3) 取締役の報酬決定方針と手続

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

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

(4) 取締役の選解任及び取締役候補者の指名に関する方針と手続

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

また、第19条(監査等委員である取締役候補者の選定基準等)に、監査等委員である取締役候補者については、指名・報酬等ガバナンス協議会による審議・答申、並びに監査等委員会の同意を得たうえで、取締役会において決定し、株主総会へ付議する旨を規定しております。

さらに、第21条(取締役の解任手続等)に、取締役会は、当行の取締役が別途定める取締役の解任基準に該当した場合、指名・報酬等ガバナンス協議会での審議・答申を経たのち、解任相当の処分を決定し、当該取締役の解任議案を株主総会へ付議する旨を規定しております。

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

(5) 個々の選解任・指名についての説明

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

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

【補充原則3-1】

サステナビリティについての取組み等

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

(1) ガバナンス及びリスク管理

ガバナンス

当行では、サステナビリティ経営に関する取組みをさらに推進・強化するため、取締役会の監督のもと、サステナビリティ関連施策を推進する体制を構築しております。具体的には頭取を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、気候変動を含む環境・社会に係る機会及びリスクへの対応方針や取組計画等を策定・実行しております。また、重要な事項については取締役会へ報告・付議しております。

また、サステナビリティ経営の更なる推進に向け、2023年度以降の役員報酬については、サステナビリティ経営に関する目標(CO2排出量削減、女性管理職比率向上等)の達成状況を加味しております。

リスク管理

当行では、経営を取り巻く様々なリスクを分析・把握することで経営の健全性及び安定性の確保につとめております。取締役会で決定した「リスク管理基本規定」に基づき、対象リスクごとに所管部署と管理規定を定め、独立部署を設置し一元的な管理を行っております。

また、頭取を委員長とするリスク管理委員会や、その下部組織であるリスクごとの管理部会を設置し、定期的に評価・モニタリング等実施しているほか、必要に応じて取締役会への報告も行っております。

(2) 重要な戦略並びに指標及び目標

戦略

・サステナビリティに関する戦略

経営理念の実現に向けて環境・社会及び当行グループのサステナビリティの優先順位をサステナビリティ委員会が協議を重ね、「百十四グループマテリアリティ」(以下、「マテリアリティ」という。)として取締役会で決定いたしました。設定したマテリアリティの解決に向けた様々な取組みを通じ、サステナビリティ経営を実践してまいります。

・TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への対応

マテリアリティに設定しておりますとおり、当行では気候変動及び環境課題への取組みを重要な経営課題として捉えており、環境に配慮した商品・サービスのご提供はもちろんのこと、地域の環境・森林保全活動等にも積極的に取り組んでおります。また、2021年10月にTCFD提言に賛同して以来、同提言のフレームワークに基づいた情報開示の充実につとめております。詳細については当行ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。

(URL: <https://www.114bank.co.jp/company/policy/tcf.html>)

・脱炭素社会実現に向けた取組み

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

指標と目標

百十四グループマテリアリティ

・地域経済活性化への取組み

・人生100年時代への対応

・多様な人材が活躍・成長できる環境の整備

・DXの実現と地域社会のデジタル化

・気候変動等、環境課題への取組み

・持続可能な経営基盤の構築

サステナビリティKPI

地域の課題解決に向けた取組み件数、法人のお客さまへのコンサルティング等の提供件数

資産形成をサポートする顧客数、金融教育受講者数

エンゲージメントスコアの持続的向上、女性管理職比率

デジタルで繋がる顧客数、ICTコンサルティング取組み先の倍増

CO2排出量の長期削減目標、サステナブルファイナンス長期目標

政策投資株式の計画的削減、ステークホルダーとの対話拡充

その他、ESG、SDGsの取組みとして以下の宣言・方針を策定しております。

・百十四銀行SDGs宣言

・百十四銀行環境方針

・百十四銀行人権方針

・環境及び社会に配慮した投融資方針

詳細については、当行ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。

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

人的資本・知的財産への投資等

- ・当行では、中期経営計画「創ろうイ・イ・ヨ」（2023年度～2025年度）における重点戦略「総合コンサルティング・グループの進化」の実現をめざし、数多くの実践的な研修のほか、FP1級や中小企業診断士、経営コンサルタントなどの有資格者輩出にも注力しております。
- ・加えて、当行独自の認定制度として行員が自発的に選択した分野に的を絞って資格取得にチャレンジできる「114マイスター制度」を2017年度より導入しております。銀行業務をコンサルティング、融資管理、ライフプラン、DXなど8分野に分類し、分野毎に「オフィサー」（初級）、「リーダー」（中級）、「マイスター」（最上位）の3段階の資格を設定、それぞれの設定基準に試験、研修・トレーニー、営業実績、上司評価を取り入れ、知識と実務能力を兼ね備えた総合力ある人材を育成しております。
- ・中期経営計画の実現に必要な優秀な人材ポートフォリオの確保に向け、キャリア採用の拡充や採用手法の多様化を図るとともに、教育・育成（リスクリング含む）への積極投資や計画的な配置を行ってまいります。
- ・なお、上記の取組みとして、2022年度の人材育成投資額（ ）は140,838千円を計上しました。また、2022年度末時点での「114マイスター制度」における最上位資格「マイスター」認定者数は63名となりました。中期経営計画の最終年度である2025年度には、同投資額165,000千円、「マイスター」認定者数100名の目標を掲げております。
- （ ）外部講師費用、行外研修派遣費用、試験及び通信講座補助、長期トレーニー派遣者人件費、研修会館管理費用等
- ・また、当行グループに蓄積されている各種ノウハウや地域社会・お客さまとのリレーションのほか、外部企業やアライアンスによる知見・情報を経営戦略の遂行に不可欠である知的財産と位置づけ、これを活用することで揺るぎない競争優位性の確立をめざしております。

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

【原則4-9】

独立社外取締役の独立性判断基準

- ・当行が定める「独立社外取締役の独立性判断基準」につきましては、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の付属資料1に規定するとともに、本報告書の「1.【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載しておりますのでご参照ください。

【補充原則4-10】

任意の仕組みの活用

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

【補充原則4-11】

取締役会の多様性及び規模に関する考え方

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

取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス

- ・同ガイドラインの第17条（監査等委員ではない取締役候補者の選定基準等）及び第19条（監査等委員である取締役候補者の選定基準等）に、当行取締役候補者は、事業環境及び経営戦略等に照らして期待する分野における専門性及びスキルを有する人物の中から選定する旨を定めております。また、選定の際には、当行グループの持続的な発展に資するスキルバランスが取締役会全体として保持されるよう配慮することとしております。
- ・また、監査等委員である取締役候補者は、財務・会計・法務などの分野における専門性及びスキルを有し、監査等委員の役割・責務を高いレベルで体現することが期待できる人物から選定することとしており、うち1名以上は財務・会計知識を十分に有する人物とする旨を定めております。
- ・なお、独立社外取締役には他社での経営経験を有する人物を含むこととしております。
- ・本報告書提出日現在の、当行取締役の専門性・スキルについては、本報告書添付資料「取締役会スキル・マトリックス」をご参照ください。

【補充原則4-11】

社外を含む取締役の兼職状況

- ・当行は、社外取締役を含め取締役の重要な兼職状況を「株主総会招集ご通知」の事業報告や参考書類に記載しております。
- ・なお、本報告書にも同様に記載しておりますのでご参照ください。

【補充原則4-11】

取締役会全体の実効性分析と評価及びその結果

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つとめております。

2. 2022年度の評価

(1) 評価方法

- ・取締役全員を対象にアンケート(設問数:22問)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。
- ・2022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、取締役の選解任・報酬、イノベーションへの対応、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

保有スキルや年代、ジェンダー等の多様性を踏まえた取締役会の構成に加え、コンプライアンスや、取締役の選解任・報酬体系、後継者計画等ガバナンス関連についても、透明性の進展等により着実な改善が進められており、取締役会は高い実効性を確保していると評価しております。

(3) 前年度の課題への取組み

2021年度の実効性評価で認識した課題に対しては、以下のような取組みにより改善が進んでいることを確認しております。

「継続的、効果的な役員のトレーニング」

- ・リスク統括部門による実践的な役員勉強会の実施
- ・取締役会以外の会議体の充実を図り、オープンなディスカッションを行う機会を増加
- 「経営環境の変化と事業への影響を踏まえたイノベーションへの対応」
- ・グループマテリアリティに基づくサステナビリティ経営の方向性の検討や長期ビジョン及び新中期経営計画の策定プロセスにおける一貫した議論

(4) 2022年度に認識した新たな課題

SX、DX、HRX、脱炭素などへの対応が急務となる等、経営環境が急激に変化する中、取締役会としてこれまでに培った専門分野以外の知見の吸収や更なる取締役相互の知見共有の必要性が確認されており、改善に向けた施策の検討・実施を行っていく方針です。また、多様性の観点から将来の女性社内取締役候補者層の育成に向けた取組みが必要と認識しております。

更なる企業価値の向上に資する施策を検討し、実施を推し進めてまいります。

< 新たな課題 >

- 長期ビジョン実現に向けて策定した新中期経営計画の実効性ある進捗状況管理
- サステナビリティ経営の実現に向け、非財務指標を含む経営指標を活用した議論
- 人的資本経営を意識した取組みを進め、女性・若手など多様な経営人材層の育成に関与

【補充原則4-14】

取締役のトレーニング方針

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

【原則5-1】

株主との建設的な対話を促進する体制整備

- ・当行は、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の第9条(株主との対話)に、株主との建設的な対話促進のための体制整備及び取組みに関する方針を次のとおり定めております。
 1. 持続的な成長と長期的な企業価値の向上に向け、当行が相応と認める範囲及び方法により、株主との間で建設的な対話の促進につとめる。
 2. 株主との対話促進については、経営企画部担当取締役が統括し、次の方針のもと経営企画部が関連部署と連携して実施する。
 - 株主との対話は取締役及び執行役員(以下「取締役等」という。)が対応する。
 - 株主との対話充実を図るため、定期的に投資家説明会を開催する。
 - 株主との対話を通じて収集・把握した意見等については、取締役等にフィードバックする。
 - 経営計画の策定・公表にあたっては、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明する。
 - 資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について、株主に適時適切に説明する。
 3. 株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた議案については、反対の理由や反対票が多くなった原因を分析のうえ、対応の要否を検討する。
 - ・上記方針に基づき、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。
 - ・また、サステナビリティKPIとして「ステークホルダーとの対話拡充」を定め、株主や機関投資家との対話機会創出につとめております。
- #### 株主との対話の実施状況
- ・株主総会
株主招集通知において法定の記載事項だけでなく、環境・社会・ガバナンス(ESG)やコーポレート・ガバナンスに対する取組みなどの情報を積極的に開示するとともに、当日の総会では株主からの質問に対する丁寧な説明につとめております。
 - ・機関投資家
年に1回(6月頃)、アナリストや機関投資家を対象として、頭取を含む取締役等が決算の状況や経営戦略等の説明をしております。個別に株主・投資家からの面談の依頼があった場合には、取締役等が可能な範囲で個別面談を実施しております。また、機関投資家の議決権行使担当者との個別面談(SR活動)も実施しております。
 - ・個人投資家
証券会社等を通じて会社説明会を開催しており、取締役等が当行の決算及び財務の状況、並びに経営戦略等について説明をしております。
 - ・各説明会等で使用した説明資料を当行ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。
(URL: <https://www.114bank.co.jp/ir/>)

【原則5-2】

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

- ・当行では、資本コストや株価を意識した経営により、企業価値を継続的に高めていくことが経営上の重要課題であると認識しております。株主資本コストを上回るROEの実現に向けて、取締役会が主体となり現状分析及び評価を行った上で、持続的な成長の実現に向けた人的資本やデジタル分野への投資、その他経営資源の適切な配分等につとめております。
- ・2023年3月には、「長期ビジョン2030」を策定し、「総合コンサルティング・グループの進化により、地域のみならずウェルビーイングな社会を創造する」というビジョンを掲げた上で、環境・社会価値と経済価値の両立をめざすこととしております。特に経済価値については、収益性向上と経営基盤の強化を図るために「連結ROE5%程度」、「連結自己資本比率10%程度」という目標を掲げ、グループ全体で経営のサステナビリティ向

上につとめております。また、資産効率の改善に向けて「政策投資株式の計画的な削減」をサステナビリティKPIとして定め、2030年度末までに連結純資産比率(時価ベース)を20%以下にまで削減することをめざしております。

・2023年4月より開始した中期経営計画「創ろうい・い・よ」は、長期ビジョン実現に向けた第1フェーズとして策定し、同計画に定める各戦略を着実に実践することで、ウェルビーイングな地域社会の創造と、経営のサステナビリティ向上を図り、株主価値の向上を実現してまいります。詳細については、当行ホームページに掲載しておりますのでご参照下さい。

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

・なお、重要な経営課題及びその進捗状況については、株主総会や四半期毎の決算発表等において説明を行うこととしております。また、中期的な企業価値拡大に向けた取組み方針については、随時決算説明会資料等で開示を行うとともに、ステークホルダーの皆さまとの対話も積極的に行ってまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 **更新**

10%以上20%未満

【大株主の状況】 **更新**

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,504,800	8.63
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,619,400	5.58
百十四銀行従業員持株会	669,311	2.30
日本生命保険相互会社	629,956	2.17
太平洋セメント株式会社	595,200	2.05
難波ホールディングス株式会社	556,000	1.91
日本ハム株式会社	505,673	1.74
住友生命保険相互会社	500,100	1.72
明治安田生命保険相互会社	490,500	1.69
株式会社タダノ	438,556	1.51

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明 **更新**

上記大株主の状況は2023年3月末時点のものを記載しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	銀行業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	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	23名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	15名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
山田 泰子	他の会社の出身者												
早田 順幸	他の会社の出身者												
藤本 智子	弁護士												
小西 範幸	学者												
丸森 康史	他の会社の出身者												

会社との関係についての選択項目

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

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

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
山田 泰子			<p>〔現在〕 < 重要な兼職 > 記載すべき事項はありません。</p> <p>< 属性情報 > (個人) 記載すべき事項はありません。 (所属会社) 記載すべき事項はありません。</p> <p>〔過去〕 香川県会計管理者兼出納局長 当行は香川県に指定された指定金融機関であり、公金の収納、支払の事務を取扱うほか、経常的な金融取引等があります。</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) 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〕 < 重要な兼職 > 企業年金ビジネスサービス株式会社 代表取締役社長 株式会社大気社 社外監査役</p> <p>< 属性情報 > (個人) 記載すべき事項はありません。 (所属会社) 企業年金ビジネスサービス株式会社 株式会社大気社 記載すべき事項はありません。</p> <p>〔過去〕 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 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) 証券取引所が定める独立性の基準に抵触せず、当行が定める「社外取締役の独立性に関する基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。</p>
藤本 智子			<p>〔現在〕 < 重要な兼職 > 藤本智子法律事務所 弁護士</p> <p>< 属性情報 > (個人) 記載すべき事項はありません。 (所属会社) 藤本智子法律事務所 記載すべき事項はありません。 国立大学法人香川大学 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、香川地方労働審議会委員や高松市環境審議会委員等の公職を歴任してきたことから、法律家としての観点のみならず、行政の現場で培った多様な視点、発想も持ち合わせております。2021年6月から当行取締役監査等委員をつとめ、当行の経営を適切に監督していることから、同氏が監査等委員として、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) 証券取引所が定める独立性の基準に抵触せず、当行が定める「社外取締役の独立性に関する基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。</p>

小西 範幸		<p>[現在] < 重要な兼職 > 青山学院大学 副学長</p> <p>< 属性情報 > (個人) 記載すべき事項はありません。 (所属会社) 学校法人青山学院 記載すべき事項はありません。 日本政策投資銀行設備投資研究所 記載すべき事項はありません。 国際会計研究学会 記載すべき事項はありません。 日本取締役協会 記載すべき事項はありません。</p>	<p>学識経験者として会計・監査・ガバナンスや地方創生等についての高い専門的知識を備えたうえで、青山学院大学副学長や国際会計研究学会会長等の要職をつとめ、人格、見識ともに優れております。2022年6月から当行取締役監査等委員をつとめ、当行の経営を適切に監督していることから、同氏が監査等委員として、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) 証券取引所が定める独立性の基準に抵触せず、当行が定める「社外取締役の独立性に関する基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。</p>
丸森 康史		<p>[現在] < 重要な兼職 > 公益財団法人三菱経済研究所 副理事長(代表理事) TOTO株式会社 社外取締役(監査等委員)</p> <p>< 属性情報 > (個人) 記載すべき事項はありません。 (所属会社) 公益財団法人三菱経済研究所 記載すべき事項はありません。 TOTO株式会社 記載すべき事項はありません。</p> <p>[過去] 株式会社三菱UFJ銀行 常務執行役員 当行は同社との間に基幹システムのソフトウェア使用許諾に関する契約があります。 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 代表取締役副社長 当行は同社との間にコンサルティング業務を委託する等の取引があります。</p>	<p>株式会社三菱UFJ銀行及び三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社の経営者としての豊富な経験と、金融や財務会計、コンサルティング業務等に関する専門的知識に加えて、地方銀行の社外監査役の経験も有し、人格、見識ともに優れております。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) 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

	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

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 [更新](#)

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。また、監査等委員、会計監査人、監査部の三者による「三様監査会議」を年4回定期開催し、情報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

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬等ガバナンス協議会	7	0	2	5	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬等ガバナンス協議会	7	0	2	5	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当行では、取締役会の諮問に応じてガバナンス強化を支援する機関として、委員の過半数が独立社外取締役で構成される「指名・報酬等ガバナンス協議会」を設置しております。同協議会は、互選により選出された独立社外取締役を委員長とし、頭取、監査等委員会委員長及び独立社外取締役等を構成員として原則として毎年2回以上開催することとしております(2022年度は8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、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等、取締役会の実効性評価に関する事項、その他ガバナンス及び経営上の重要な事項に関する審議を行い、取締役会はその答申の内容を尊重することとしております。

【独立役員関係】

独立役員の数 更新	5名
---	----

その他独立役員に関する事項

当行は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員として指定しております。

(社外取締役の独立性に関する基準)

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

1. 主要な取引先

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

2) 当行の主要な取引先、もしくはその者が法人等である場合はその業務執行者。

2. 専門家

1) 当行から役員報酬以外に、過去3年平均で年間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(銀行法の分類に基づく子会社及び子法人等)の取締役、監査役、執行役員、使用人。

なお、独立性に関する基準の詳細につきましては、当行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。

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

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明 **更新**

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

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

なお、2023年度より、「賞与」に係る指標としてサステナビリティ経営に関する目標を追加し、その達成状況により変動する役位別支給額を定めております。

「業績連動型株式報酬」については、中長期的な業績と取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等との連動性を明確にするため、あらかじめ取締役会で中期経営計画を踏まえた親会社株主に帰属する当期純利益等の業績目標の達成状況により変動する役位別ポイントの算定方法を決定しております。ポイントは毎年付与し、取締役在任中の累積ポイントに基づき、原則として取締役退任後に株式及び株式の一部現金化して支給しております。

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

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 **更新**

取締役(監査等委員を除く)(社外取締役を除く)	10名に支払った報酬等	2023年3月期	287百万円
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	2023年3月期	39百万円
社外役員	5名に支払った報酬等	2023年3月期	37百万円

(注)1. 上記の員数及び報酬等には、2022年6月29日開催の第153期定時株主総会終結の時をもって任期満了により退任した取締役(監査等委員を除く)2名を含めております。

2. 社外役員は社外取締役(監査等委員)5名であります。

3. 当行の使用人を兼ねている役員は該当ありません。

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

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等は、「基本報酬」、「賞与」及び「業績連動型株式報酬(役員報酬BIP信託)」で構成され、各取締役が担う役割、責任及び成果に応じた適切かつ公正な体系のもと、取締役が当行企業価値向上への意欲を高めることができるよう、一定割合を当行業績及び中長期的な株主利益相当に連動させて決定する方針としております。

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

【社外取締役のサポート体制】

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 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

名

その他の事項

現在、対象はありません。

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

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 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15名(うち社外取締役5名)で構成されております。原則として毎月1回開催し、法定または定款で定められた事項のほか、経営の重要な業務執行を決議するとともに、取締役の業務執行を監督しております。また、当行では、執行役員制度を導入しており、取締役会で選任された執行役員が業務執行を担当し、業務執行に係る重要な事項については、常務執行役員以上をメンバーとする「経営執行会議」及び組織横断的な事項に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7名(うち5名が社外取締役)で構成されております。原則として毎月1回開催し、取締役の職務の執行を監査・監督しております。

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

なお、社外取締役5名は独立役員に指定しております。

(2) 内部監査の状況

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

(3) 会計監査の状況

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

(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】に記載しておりますのでご参照ください。

(5) 責任限定契約

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

(6) 役員等賠償責任保険契約

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

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

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

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

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	総会議案について十分にご検討いただけるよう、招集ご通知につきましては、株主総会の約3週間前に発送することに加え、発送前に東京証券取引所及び、当行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。2023年度は、株主総会の23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。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 更新

	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。なお、2020年度、2021年度、2022年度は新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、開催を中止し、当行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。	あり
IR資料のホームページ掲載	(ホームページアドレス) https://www.114bank.co.jp/ir/ (IRライブラリ) ・機関投資家さま向けIRプレゼンテーション資料 ・個人投資家さま向けIRプレゼンテーション資料 ・統合報告書 ・ミニディスクロージャー誌 ・Annual Report / Shareholders Meeting	
IRに関する部署(担当者)の設置	(IR担当部署) 経営企画部	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

補足説明

社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	経営理念において、すべてのステークホルダーの方にとって価値のある企業であり続ける内容を示しております。また、長期ビジョンにおけるめざすべき姿として、地域、お客さま、職員とウェルビーイングな社会を創造することで、経営のサステナビリティ、及び株主価値の向上を実現してまいります。
環境保全活動、CSR活動等の実施	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、当行グループ内ごみ袋を再生製品へ切替、ゴミ拾いとジョギングを組み合わせたSDGsフィットネス「プロギング」による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。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教育活動「夏休み親子教室」、「出前授業」、及び「エコミクス甲子園」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 更新

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

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

・「マネー・ローndリング等防止ポリシー」のもと、マネー・ローndリング等防止態勢を整備し、当行及び子会社等が犯罪資金の経路として利用されることを防止します。

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めます。

・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、経営の健全性と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会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」、「コンプライアンスマニュアル(コンプライアンス規定)」等のコンプライアンス体制に係る諸規定を役職員が法令・定款及び社会規範を遵守した行動をとるための行動規範とする。

・「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、その機能の強化につとめます。

・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体制を整備します。

- ・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、当行の関連各部室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会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・充実につとめます。

<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・拡充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、金融庁ガイドラインや「マネー・ローンダリング等防止規定」に基づき、各種リスク低減策やモニタリングを実施しております。
- ・法令等遵守態勢の高度化を進め、情報漏洩等のコンプライアンス違反を抑制するため、「セキュリティポリシー(情報資産保護基本方針規定)」のもと、当行の保有する情報資産を適切に保護し管理する態勢を構築しております。

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。
- ・リスク管理委員会及び収益管理委員会は、各種リスクの状況や、リスク・リターンの分析結果等について定期的に報告を受け、必要に応じてリスク管理方法等の見直しを行っております。
- ・感染症や自然災害、システム障害等、当行の業務継続が脅かされる緊急事態において、速やかに業務を再開するための業務継続体制を整備しております。

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つとめております。
- ・当行及び各子会社は、保有する反社会的勢力の情報を共有し、グループ全体をあげて反社会的勢力との関係遮断に取り組んでおります。

6. 監査等委員会の監査業務の補助等に関する事項

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

7. 監査等委員会への報告及び監査の実効性確保に関する態勢

- ・取締役及び使用人等は、監査等委員会に対して、法定の事項に加え、当行及び当行グループに重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況、コンプライアンスに違反する事項等を適宜報告しております。また、必要に応じて報告体制の見直しを行っております。
- ・経営執行会議及び各種委員会等への参加又は議案書の閲覧を通じて、監査等委員が業務執行に関して意見を述べる体制を整備しております。
- ・常勤監査等委員と代表取締役は「役員情報交換会」、社外監査等委員と業務執行取締役は「フリートークセッション」、社外監査等委員とCCOは「CCOとの情報交換会」を定期的開催し、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 更新

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

- ・市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して毅然とした態度で臨み、同勢力からの不当要求は断固として拒絶することを基本方針としております。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

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

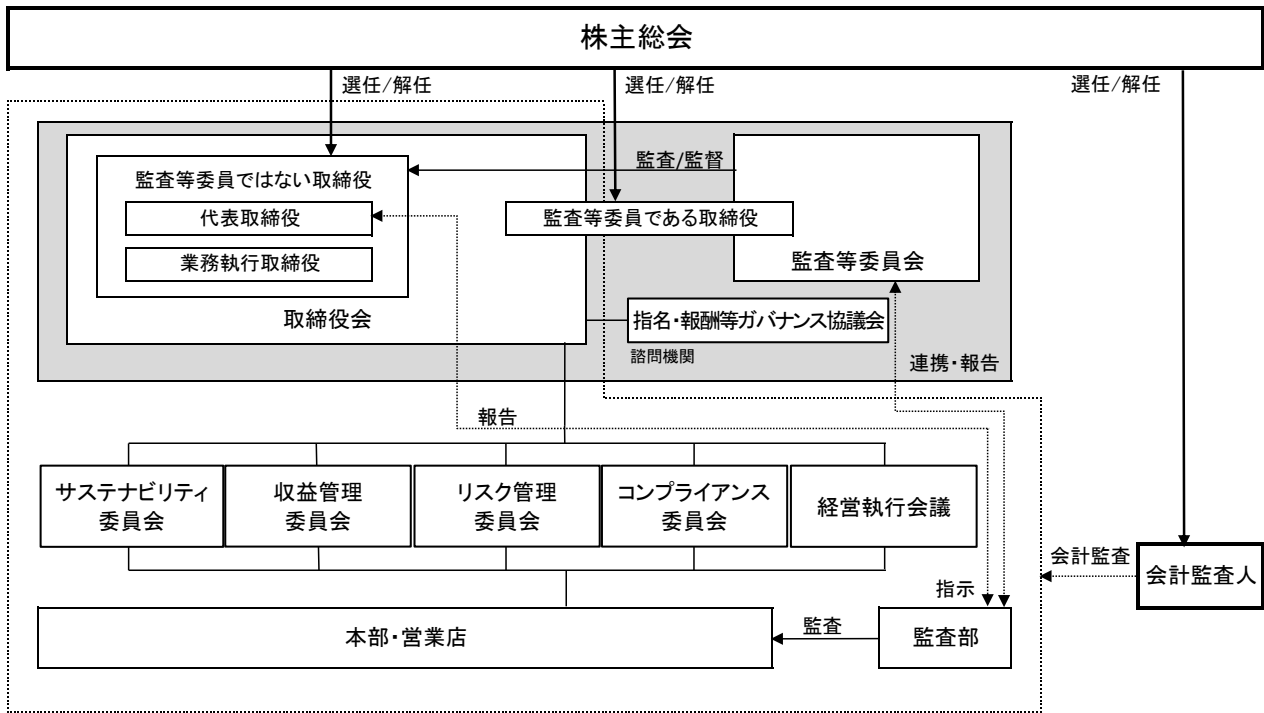
買収防衛策の導入の有無

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】



適時開示体制の概要（模式図）

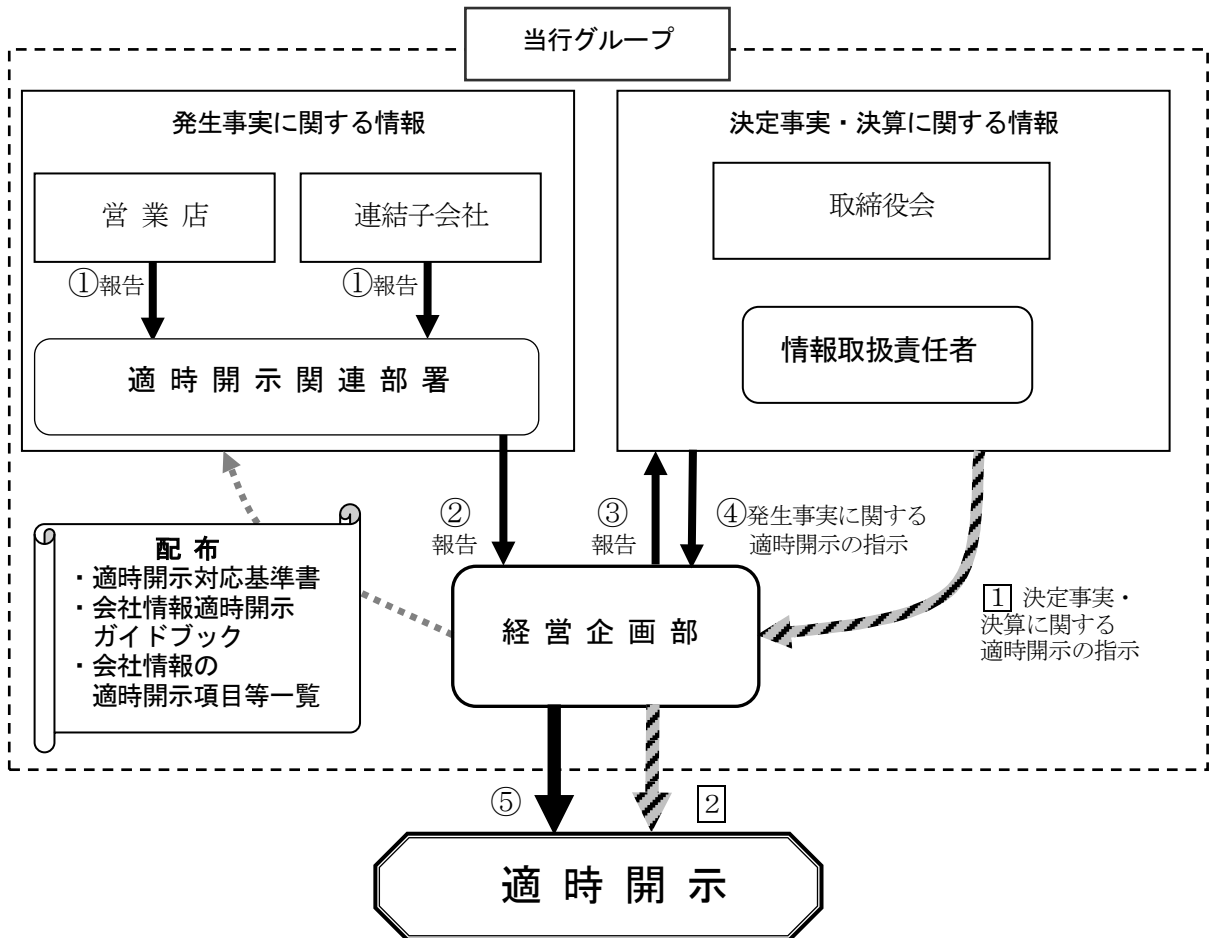
株式会社百十四銀行は、投資者への適時適切な会社情報の開示が健全な金融商品市場の根幹をなすものであることを十分に認識するとともに、常に投資者の視点に立った迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を適切に行えるよう社内体制の充実につとめるなど、投資者への会社情報の適時適切な提供について真摯な姿勢で臨んでおります。

当行グループの会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

記

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

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



以上

取締役会スキル・マトリックス（2023年6月30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 オペレーション	リスク 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	●		●		●
黒川 裕之		●		●	
金本 英明		●		●	
多田 和仁	●	●			
森 匡史	●	●	●	●	
組橋 和浩	●		●		
佐久間達也	●		●		●

（各スキルの選定理由等）

スキル名	選定理由
経営管理	事業環境が変化の中で持続的な成長・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	地域の金融インフラを担うため、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
山田 泰子			●		●
早田 順幸	●	●	●		
藤本 智子				●	
小西 範幸			●		●
丸森 康史	●	●	●		

（各スキルの選定理由等）

スキル名	選定理由
企業経営	事業環境が変化の中で持続的な成長・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さま・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。