

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、「揺るぎない信頼の確立」「質の高い金融サービスの提供」「地域経済・社会への貢献」「法令やルールなど基本原則の徹底した遵守」「透明な経営」「人権の尊重」「持続可能な社会の実現に向けた責務」「反社会的勢力との関係遮断およびマネー・ロンダリング等の防止」等からなる「千葉銀行グループの企業行動指針」を全ての企業行動の基本としているほか、2023年度から2025年度を計画期間とする中期経営計画「エンゲージメントバンクグループ ～フェーズ1～」においても、グループ・ガバナンスを価値創出の基盤の一つに位置付け、コーポレート・ガバナンスの高度化に取り組んでおります。

これらを遵守・実現し、コーポレート・ガバナンスの一層の強化・充実に努め、多様なステークホルダーとの適切な協働を通じて持続可能な地域社会の実現に貢献するとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ってまいります。

「コーポレート・ガバナンスに関する方針」は当行ホームページに掲載しております。

(<https://www.chibabank.co.jp/company/ir/pdf/cg-policy.pdf>)

### 【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、コードの各原則を全て実施しています。

### 【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)

##### 政策保有に関する方針

政策保有株式については、地域金融機関として取引先等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等、その保有意義が認められる場合において限定的に保有し、株式保有リスクの抑制や資本の効率性等の観点から、取引先等との十分な対話を経たうえで、縮減を進めることを基本方針としております。

上場株式にかかる定量的な保有効果については、取引先等毎に預貸金からの収益や役務収益、配当収入から、株式に対するみなし引当や株式保有にかかる資本コストを控除し算出した指標を用いて判断しております。取締役会は、保有意義の妥当性について毎年個別銘柄毎に経済合理性や政策保有先の財務・業績内容を勘案した株式価値の将来の見通しを踏まえ、検証しております。

なお、当事業年度につきましては、2023年3月末基準でこれらの検証を行いました。

##### 政策保有株式の削減実績

2022年度は20先、138億円(取得原価)の削減を行い、2023年3月末時点で、政策保有株式の貸借対照表計上額(時価)は2,111億円となり、資本合計(連結純資産)に占める割合は19.90%となりました。

##### 議決権行使基準

政策保有株式の議決権行使に際しては、政策保有先のガバナンスの状況を踏まえたうえで、当行並びに政策保有先の企業価値の向上の視点に立ち、総合的に賛否を判断いたします。なお、政策保有先の中長期的な企業価値向上や当行の経済的利益に大きく影響を与える以下のような重要な議案については、必要に応じて政策保有先との対話等を経て賛否を判断します。

- ・剰余金処分議案(財務の健全性及び内部留保とのバランスを著しく欠いている場合)
- ・役員報酬改定議案
- ・取締役・監査役選任議案および退職慰労金贈呈議案(不祥事が発生した場合や一定期間連続で赤字である場合等)
- ・組織再編議案
- ・買収防衛策議案 等

#### 【原則1 - 7】(関連当事者間の取引)

当行は、当行と当行取締役等との取引が株主の利益を害することのないよう、次の手続きを定めております。

当行は、取締役会規程において、取締役の競業取引及び当行と当行取締役との取引のうち重要なものについては、あらかじめ取締役会による承認を得ることを規定しております。

当該取引の完了後、取締役会は実施結果の報告を受け、実施状況を監視しております。

#### 【補充原則2 - 4】(中核人材の登用等における多様性の確保)

##### 多様性の確保についての考え方

当行グループは「地域の課題解決に貢献するなど、社会的価値を提供すること」こそが存在意義であるという思いのもと、パーパス(存在意義)を「一人ひとりの思いを、もっと実現できる地域社会にする」、ビジョン(目指す姿)を「地域に寄り添う エンゲージメントバンクグループ」と定めています。

お客さま一人ひとりの多様な思いに寄り添い、その実現に寄与していくためには、グループ内においても人材の多様性が不可欠であり、ダイバーシティ推進による多様な人材が活躍する組織づくり、職員が専門領域を持つための人材育成や外部採用等により、働きがいのある会社づくりを図っています。また、既存の勤務体系や報酬に捉われない新たな雇用形態の構築や人事、評価制度の見直しを通じ、女性・外国人・キャリア採用

者を含む、多種多様な人材活用に向けた支援制度の拡充や意識・行動改革を促進し、当行の持続的成長に資する取組みに繋げています。

#### 女性の管理職への登用に関する目標及び状況

女性の登用に関する数値目標を掲げ、意欲・実力のある女性を計画的に登用・育成しています。キャリアアップ支援を目的とした各種研修、メンタリング制度、ネットワーキング支援、個別面談によるフォローアップを通じ、女性の職域拡大意欲の醸成と能力開発を図っています。また、所属長を始めとした管理職層における、性別役割分担意識を始めとしたアンコンシャス・バイアスの見直しに向け、各種研修や評価項目への組み入れにより意識・行動改革を進めています。

〔女性登用の状況〕2023年7月3日現在

- ・取締役9名のうち3名が女性。(2021年6月に社内女性取締役を初めて選任)
- ・執行役員部長1名、部長4名、副部長、支店長・副支店長等の職位者114名が女性
- ・グループ会社16社の取締役のうち7名が女性
- ・女性のリーダー職以上への登用者数は551名(女性比率28.4%)。

2021年7月2日から女性登用に関する新行動計画を策定しており、女性の登用を引き続き進めていきます。

リーダー職以上に占める女性比率:現状28.4%(2023年7月3日現在)、目標:30%以上、達成時期:2026年7月1日

「リーダー職」とは、支店長代理など、部下を持つ職務にある職員及びそれと同等の地位にある職員であり、担当業務の責任者として、組織マネジメントの職責を担う者です。

・労働者の男女の賃金の差異は、正規雇用労働者の男性の平均年収を100%とした場合、女性の平均賃金は67.0%となっています。当行グループでは、同一の役割であれば男女で賃金やその他処遇の差は設けておりませんが、リーダー以上の階層の従業員について男性比率が高いことから生じる男女間の賃金格差が存在しています。当該差異の解消に向け、上記女性リーダー職以上に占める女性比率の数値目標を設定し、女性の活躍推進・登用拡大に向けた取組みをおこなっております。

#### 外国人の管理職への登用に関する目標及び状況

当行は、海外支店3か所、駐在員事務所3か所の海外拠点を中心に外国人人材を採用しており、現在37名(国内5名・海外拠点32名)、うち管理職は7名(海外拠点7名)配置しています。2004年に外国人をロンドン支店長に登用するなど、従来から外国人の活躍推進に取り組んでいるほか、多様な人材を受け入れることで新たな発想を生み出す企業風土づくりを目指し、外国人の日本国内への派遣や新卒での採用を行っております。現状の外国人に占める管理職比率は18.9%となっており(2023年7月3日現在)、2023年度以降も現状水準の維持ないし向上を目指して多様性の確保に取り組んでいきます。

#### キャリア採用者(中途採用者)の管理職への登用に関する目標及び状況

デジタルテクノロジーの進歩をはじめとする急速に変化する時代を背景に、既存の銀行の枠組みを超えた新たな金融企業グループを目指すには、より専門性の高い人材の確保が極めて重要となっており、毎年、キャリア採用計画を策定のうえ、IT・デジタル部門をはじめ専門人材を中心に採用を行っています。現在、キャリア採用の行員は181名、そのうち管理職は60名おり、現状のキャリア採用者に占める管理職比率は33.1%となっています(2023年7月3日現在)。2023年度以降も現状水準の維持ないし向上を目指して多様性の確保に取り組んでいきます。

#### 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その実施状況

当行グループの最も重要な経営資本は「人材」であり、グループの持続的成長には「人材」の成長が不可欠であると考えています。人材が成長することで、お客さまに社会的価値を提供することが可能になり、それが、地域社会や当行グループの持続的成長に繋がり、そこから生み出される利益が再び人材育成への投資となる、という好循環なサイクルを目指していきます。

また、2019年5月に制定した「ちばぎんグループSDGs宣言」で特定した5つの分野のマテリアリティについて、地域の持続的な成長を実現するため、社会・環境課題の解決に向け具体的な活動を行っています。その中の1つのマテリアリティを「ダイバーシティと働き方改革を推進します」としており、多様な人材の活用、働き方改革の実現などの取組みを進めています。

人材育成方針、社内環境整備方針等の詳細については、後記「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関する取組み状況」に記載しておりますので、ご参照ください。

#### 〔原則2 - 6〕(企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)

当行は、確定給付年金制度に係る年金資産の運用・給付その他の管理について企業年金基金(以下、基金)を設立のうえ、実施しています。基金が具体的な運用方法の決定やリスク管理等について主体的に検討するなどアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、基金事務局に資産運用に関する業務経験を備えた人材を配置しています。

基金は、規約の変更、毎事業年度の予算、事業報告、決算、積立金の運用等の重要な事項について、事業主(当行)より選定される者と加入者において互選される者、各々半数ずつで構成される「代議員会」にて議決を経る定めとしており、企業年金の受益者と会社との間における利益相反の適切な管理に努めています。また、基金の代議員から選定される当行の人事・財務・リスク管理・市場運用等の業務に精通した者等を構成員とする「資産運用委員会」にてポートフォリオの資産配分や新規組入ファンド戦略等について審議するなど、年金財政の適正な運営を実現するための体制を構築しております。なお、基金は「日本版スチュワードシップ・コード」の受入れを表明しており、運用委託先に対して同コードに則り、投資先企業の企業価値向上や中長期的な投資リターンの拡大を図ることを求めています。

#### 〔原則3 - 1〕(情報開示の充実)

( )経営の基本方針と経営戦略

##### 経営の基本方針

当行グループは、「地域の課題解決に貢献するなど、社会的価値を提供すること」こそが、企業グループとしての存在意義であると考えており、お客さま・株主・職員をはじめとするあらゆるステークホルダーと意思を共にし、地域社会の一人ひとり・社一社に寄り添った存在であり続け、地域社会を「ステークホルダーの思いが叶う場所」にしていくため、パーパスを「一人ひとりの思いを、もっと実現できる地域社会にする」と定めています。パーパスに向け、ビジョンとしている「地域に寄り添う エンゲージメントバンクグループ」を目指し、既存の事業領域における取組みの磨き込みや新事業への挑戦などを続けていくことで、社会的価値の提供を実現していきます。

##### 中期的な経営戦略

2023年度から2025年度を計画期間とする中期経営計画「エンゲージメントバンクグループ ~フェーズ1~」において、当行グループは、「お客さま中心のビジネスモデルの進化」を取組指針としております。

「最高の顧客体験の創造」「既存事業の質の向上」「新たな価値の提供」の3つの基本方針のもと、「DX」「GX」「アライアンス」「人的資本」「グループ・ガバナンス」の5つの価値創出の基盤を強化しながら、役職員一丸となって各種戦略と施策に取り組んでおります。

なお、中期経営計画の内容はホームページに掲載しております。

(<https://www.chibabank.co.jp/company/info/plan/>)

( )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

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、本報告書の「1.基本的な考え方」に記載しております。当行は、この基本的な考え方に

基づき、適切な監督体制及び業務執行体制を構築していくことを基本方針としております。

#### ( )報酬の決定方針及び手続

当行は金融機関としての健全性を重視しつつ、株主との一層の価値共有による経営意識の向上、業績向上に資する役員報酬体系としております。

取締役の役員報酬制度や種類別の報酬割合については、当行と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業を参考にし、適宜、環境の変化に応じて、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会において検討を行っております。

取締役の報酬につきましては、透明性、公平性及び合理性を確保するため、指名・報酬・経営諮問委員会で審議したうえで、取締役会が定める報酬規程に基づき、取締役会において決定しております。

報酬構成、内容及び取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針については、本報告書〔取締役報酬関係〕に記載しておりますので、ご参照ください。

#### ( )経営陣幹部の選解任及び取締役・監査役候補者の指名方針及び手続

社内取締役(社外取締役以外の取締役をいう。以下同じ。)候補者の選任

社内取締役候補者につきましては、当行の経営の基本方針に対する深い理解のもと、経営戦略の実現に向け、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験と十分な社会的信用を有する人物を頭取が推薦し、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会で審議したうえで、取締役会において決定しております。

代表取締役の選定につきましては、代表者に求められる人材像を14項目制定しており、社内取締役の中から当行の代表者として適した人物について指名・報酬・経営諮問委員会で審議したうえで、取締役会で決定しております。なお、代表取締役としての職務執行に重大な支障が生じた場合や欠格事由( )に該当する場合等には、当人の解任について指名・報酬・経営諮問委員会で審議したうえで、取締役会で決定することとしております。

欠格事由

- ・反社会的勢力との関係が認められること
- ・法令違反や内規違反等が認められること

#### 社外取締役候補者の指名

社外取締役候補者につきましては、当行業務以外の分野を中心に専門的な知識及び経験を有し、自らの知見に基づき、当行の持続的な成長や中長期的な企業価値の向上に貢献できると判断される人物を頭取が推薦し、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会で審議したうえで、取締役会において決定しております。

#### 監査役候補者の指名

監査役候補者につきましては、取締役の職務の執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験と十分な社会的信用を有する人物を頭取が推薦し、指名・報酬・経営諮問委員会で審議し、監査役会より同意を得たうえで、独立社外取締役が出席する取締役会において決定しております。

#### ( )経営陣幹部の選解任及び取締役・監査役候補者の選解任・指名の理由

取締役候補者(2023年6月28日開催の第117期定時株主総会で取締役に選任)

・佐久間 英利(再任)

2003年6月より取締役に就任、2009年3月より取締役頭取、2021年6月より取締役会長を務め、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行する知識・経験を有しており、当行の取締役としての役割を適切に果たしておりますので取締役候補者いたしました。

・米本 努(再任)

2017年6月より取締役に就任、2021年6月より取締役頭取を務め、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行する知識・経験を有しており、当行の取締役としての役割を適切に果たしておりますので取締役候補者いたしました。

・山崎 清美(再任)

営業支援部長、中央支店長兼京成駅前支店長、本店営業部長兼本店営業部幸町特別出張所長等を歴任したほか、2021年6月より取締役に就任、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行する知識・経験を有していることから取締役候補者いたしました。

・淡路 睦(再任)

地方創生部長、法人営業部長等を歴任したほか、2021年6月より取締役に就任、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行する知識・経験を有していることから取締役候補者いたしました。

・牧之瀬 孝(新任)

経営企画部長、香港支店長、人材育成部長等を歴任し、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行する知識・経験を有していることから取締役候補者いたしました。

・小野 雅康(新任)

コンプライアンス部長、経営企画部長等を歴任したほか、2021年5月よりグループ子会社のちばぎん商店株式会社の取締役社長を務め、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行する知識・経験を有していることから取締役候補者いたしました。

・田島 優子(再任)

弁護士としての高い専門性を備え、他の事業会社での社外役員のほか、金融庁金融審議会委員等の公職を歴任しており、その知識と経験を当行の経営に活かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の一層の強化をつうじて、当行の中長期的な企業価値の向上が図れるものと判断しております。

また、同氏は、特にコンプライアンスや法務に関する専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言等いただくことを期待したため、社外取締役候補者いたしました。

なお、同氏は、過去に社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断し、社外取締役候補者とするものであります。

同氏の当行社外取締役就任期間は、本総会終結の時をもって8年となります。

・高山 靖子(再任)

株式会社資生堂のお客さまサービス部門やCSR部門の責任者及び常勤監査役を歴任したほか、他の事業会社での社外役員の経験を有しており、その知識と経験を当行の経営に活かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の一層の強化をつうじて、当行の中長期的な企業価値の向上が図れるものと判断しております。

また、同氏は、特にコーポレートガバナンスに関する専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言等いただくことを期待したため、社外取締役候補者いたしました。  
同氏の当行社外取締役就任期間は、本総会終結の時をもって8年となります。

#### 【補充原則3 - 1】(サステナビリティについての取り組み等)

##### サステナビリティについての取り組み

当行グループでは、「ちばぎんグループサステナビリティ方針」のもと、経済価値と社会価値との両立を目指す「持続的経営」に取り組んでおり、「ちばぎんグループSDGs宣言」にて特定した5つのマテリアリティ(重要課題)のもと、グループ一体となって、事業活動を通じた社会課題解決に貢献する取組みを主体的に進めています。

2019年12月にTCFD提言に対する賛同表明を行い、TCFDが開示を推奨する、気候変動に伴うリスクおよび機会に関する「ガバナンス」「戦略(物理的リスク、移行リスク)」「リスク管理」「指標と目標」について開示を行っています。また、2022年3月に「2030年度CO2排出量(SCOPE1 + SCOPE2)を実質ゼロ」とするカーボンニュートラル宣言を行い、CO2排出量の削減に向けて取り組んでいます。

サステナビリティへの取組み及びTCFD提言に基づく気候変動による影響に関する開示は、有価証券報告書、統合報告書、ホームページに記載しておりますので、ご参照ください。

有価証券報告書(<https://www.chibabank.co.jp/company/ir/library/report/>)

統合報告書(<https://www.chibabank.co.jp/company/ir/library/disclosure/>)

ホームページ(<https://www.chibabank.co.jp/company/sustainability/>)

##### 人的資本、知的財産への投資等

当行グループは、地域のお客さまに価値ある商品・サービスを継続的に提供するため、地銀トップクラスの資産規模・収益力などの財務資本、強固な事業基盤・千葉県の成長力などの社会関係資本、専門性の高い職員などの人的資本、グループ一体で提供する総合金融サービスなどの知的財産等を最大限に活用しており、これらの資本は「持続的経営」を実現するための「千葉銀行グループの強み」となっています。

##### 人的資本

当行グループが社会的価値を提供し、地域とともに持続的な発展を実現していくためには、お客さまや地域のパートナーとしてサービスを提供していく担い手である従業員の人材育成が急務であると考えており、人的資本投資を拡充していく方針をとっています

研修費など人材育成にかけられる人的資本投資額を確保し、専門人材向けの外部研修やオンデマンド学習コンテンツを拡充しています。さらに、「育成人材枠」を設け、法人・個人それぞれの領域におけるコンサルティング提案能力を強化するプログラムへの参加や、DXやICTコンサルティングなどへの異業種派遣を積極的に実施し、継続的に専門性の高い人材を育成することに注力しています。

統合報告書(<https://www.chibabank.co.jp/company/ir/library/disclosure/>)

##### 知的財産

お客さまのニーズや環境の変化を踏まえ、銀行の枠を超えた新たな価値を生み出すため、当行グループ内に蓄積された各種ノウハウを活用するほか、アライアンス行との連携等による新事業への取組み、金融、非金融を問わず、様々なネットワークやデータ、知見を有する専門性の高い外部事業者と連携を進めるなど、知的財産の活用を行っています。

なお、人的資本、知的財産の活用等については、取締役会に適宜報告され、監督を行っています。

#### 【補充原則4 - 1】(経営陣に対する委任の範囲)

取締役会は法令で定める事項のほか、取締役会規程等に則り、中期経営計画の策定やこれを踏まえた各種業務施策のうち重要なものについて決定しております。

また、取締役会決議事項以外の業務執行については、代表取締役が決定するほか、社内規程に則り執行役員等に適切な範囲で権限を委譲しており、取締役会はその実施状況を監督しております。

#### 【補充原則4 - 1】(後継者計画)

当行は、代表取締役の後継者について、求められる人材要件や、育成方針・計画及び育成状況等を踏まえて、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会で審議したうえで、取締役会で決定します。なお、審議の状況については適宜取締役会へ報告いたします。

##### 候補者に求められる人材像(指名方針)

経営者として必要な資質や能力等に加え、当行グループを取り巻く経営環境や今後の戦略の方向性を踏まえて、候補者に求める人材像を指名・報酬・経営諮問委員会で審議し、取締役会で共有する。なお、人材像については環境変化等を踏まえて見直しの要否を適宜審議する。

##### 候補者の人物把握・育成

外部専門機関の第三者評価等を踏まえて委員が人物把握をし、求める人材像をもとに候補者の育成方針・計画について指名・報酬・経営諮問委員会で審議する。

##### 候補者の選定プロセス

頭取が候補者の提案(代表取締役を含む取締役の再任・交代・解任含む)を行い、指名方針や育成方針との整合性等を指名・報酬・経営諮問委員会で審議のうえ、取締役会で決定する。

#### 【原則4 - 9】(独立社外取締役の独立性判断基準)

独立社外取締役の独立性を担保することに主眼を置いた独立性判断基準につきましては、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。

#### 【補充原則4 - 10】(指名報酬委員会の独立性に関する考え方・権限・役割)

取締役会の諮問機関として「指名・報酬・経営諮問委員会」を設置しており、取締役会の決議によって選任された独立社外取締役3名及び社内取締役2名で構成するほか、2022年10月より委員長を社外取締役とするなど、独立性を確保しています。「指名・報酬・経営諮問委員会」は、取締役の選解任、報酬等に関する審議の客観性・適時性・透明性を確保する役割を担っており、取締役会ではその審議内容を十分に尊重したうえで決定しています。

#### 【補充原則4 - 11】(取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方)

##### 取締役会全体としてのバランス、多様性及び規模に関する考え方

取締役会の機能を効果的・効率的に発揮するため、取締役会は定款に定める18名以内で必要な人数の取締役を選任します。

取締役会は、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス及び多様性に配慮し、当行の業務に精通した社内取締役と、独立した客観的な立場から監督を行う社外取締役にて構成します。

当行の取締役会にとって重要と考えられる知識・経験を「企業経営・組織運営」「財務・会計・金融」「リスク管理・法務」「地域営業・地方創生」「国際・市場運用」「IT・デジタル」と定義しており、取締役および監査役のスキルマトリックスを、本報告書の最終頁に掲載しています。

##### 取締役の選任に関する方法・手続

本報告書【原則3-1】(情報開示の充実)( )経営陣幹部の選解任及び取締役・監査役候補者の指名方針及び手続に記載しています。

【補充原則4 - 11】(役員の兼任状況)

当行は、取締役及び監査役の重要な兼職の状況を「株主総会招集ご通知」の参考書類や事業報告等において開示しております。なお、本報告書の提出日現在、取締役及び監査役の他の上場会社等の役員の兼任状況は次のとおりです。

- ・田島 優子 株式会社九州フィナンシャルグループ 社外取締役(監査等委員)  
東京海上日動あんしん生命保険株式会社 社外監査役
- ・高山 靖子 横河電機株式会社 社外監査役  
コスモエネルギーホールディングス株式会社 社外取締役(監査等委員)

【補充原則4 - 11】(取締役会全体の実効性についての分析・評価)

当行は2015年度より、取締役会に期待されている意思決定及び監督の両機能が適切に果たされているかを検証し、その向上を図っていくため、「取締役会の実効性評価」を年次で実施しております。

2022年度は、各取締役・監査役に対するアンケート及び個別ヒアリングを実施し、定量的評価と定性的評価の2つの側面から、実効性を評価いたしました。

2022年度の「取締役会の実効性評価」結果の概要は以下のとおりです。

以下の点より、取締役会の意思決定及び監督の両機能は適切に発揮されており、実効性を確保していると評価しました。

- ・社内・社外を問わず全取締役・監査役が、本年度制定したパーパスを基に、お客さま、従業員、株主などのステークホルダーとの深いつながりを背景とした価値提供を通じ、地域とともに成長し続ける千葉銀行グループを目指し、中期経営計画の策定、DX戦略、人材戦略など重要戦略に対する議論を深化させるなど、強い一体感を保持しながら、相互理解のもと自由闊達な意見交換が行われている。
- ・社内取締役からの金融業務の各専門分野における豊富な経験に基づく意見、社外取締役及び監査役からの多様な分野にわたる専門的な知見に基づく提言や独立した客観的な立場からの意見により、議論が深化している。
- ・社外取締役に対し、グループ会社・事業所の訪問、監査役任査への同行、幹部社員との面談を再開するなどの情報提供の強化により、取締役会での議論の質が向上している。
- ・経営会議・取締役会等における指示・提言事項に対する管理を強化し、フィードバックを行うことで、更なる取締役会の実効性向上が図られている。
- ・「指名・報酬・経営諮問委員会」においても、コーポレート・ガバナンスに関する議論を深化させ、その役割を適切に果たすとともに、委員長を社外取締役から選任するよう変更し、客観性・適時性・透明性の確保を図った。

今後も現状の取組みの方向性を維持しつつ、当行グループを取り巻く環境変化を踏まえた議論を深めていくことや、グループ会社の営業面、管理面など執行全般を統括するために新設した「グループ戦略部」を中心に、グループチーフオフィサーの関与によるグループガバナンスの高度化に向けた対応などが重要であると認識しており、こうした取組みを通じて、取締役会のさらなる実効性向上に取り組んでまいります。

【補充原則4 - 14】(取締役・監査役に対するトレーニングの方針)

当行は、取締役及び監査役が期待される役割・責務を適切に果たせるよう、当行の業務に関する情報の提供や外部機関による研修等への参加など、個々の取締役及び監査役に応じたトレーニング機会の提供及びその費用の支援を、就任の際及び就任後において継続的に行っております。

なお、社外取締役及び社外監査役のサポート体制は以下のとおりです。

社外取締役

社外取締役による経営監督機能が十分に発揮されるよう、職務遂行に必要な情報提供及び支援を、適切かつタイムリーに提供しております。取締役会での審議の充実に向け、取締役会資料の事前配布・事前説明の実施に加え、重要案件に対する個別説明や主要な委員会への出席、グループ内関連事業所の訪問と対話、対外的な主要イベント等への出席、当行の活動に関わる関連情報の随時提供などを通じて、当行の経営戦略や活動に対する理解を深める機会を継続的に提供しております。この他、第三者による研修の機会を提供し、その費用は当行負担しております。

社外監査役

監査役による監査等の業務や監査役会の運営を円滑に行うため、業務執行者から独立した監査役室を設置し、監査役室長がこれらの役割を担い、監査役への迅速な報告、連絡及び緊密な連携を行っております。なお、監査役は、取締役会をはじめとする重要会議へ出席しているほか、重要書類が回付される仕組みとなっており、情報が適時・適切に伝達される体制となっております。また、当行グループのリスク及び課題等の把握のため、役員、部長及びグループ会社社長との面談を適宜実施しております。

【原則5 - 1】(株主との建設的な対話に関する方針)

株主との建設的な対話

株主との建設的な対話にあたっては、頭取をはじめ社外取締役を含む取締役または監査役が合理的な範囲で対話に参加しております。また、経営企画部担当役員は、IR活動の責任者として、IR活動に係る業務の管理全般を統括しております。

建設的な対話を補助するための体制

IRの担当部署である経営企画部が営業部門やリスク管理部門等と連携し、適切な情報開示を行っております。

株主との対話手段の充実

株主との対話手段を充実させるため、以下の取り組みを行っております。

- IRサイト、ディスクロージャー誌などによる情報開示
- 決算発表後の国内外主要機関投資家宛個別訪問
- 定期的な個人投資家向け説明会
- 年2回の頭取によるアナリスト・機関投資家向け決算説明会 等

株主からの意見等のフィードバック

株主との対話の場において寄せられた意見等については、取締役及び取締役会に報告しております。

インサイダー情報の管理

株主との対話に際しては、インサイダー取引の未然防止を図るための行内規程を整備し、インサイダー情報を厳格に管理しております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】[英文開示有り]

当行では、投資者をはじめとするステークホルダーの期待に応え、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するためには、資本コスト・資

本収益性を十分に意識した経営資源の配分が重要であると認識しており、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について、取締役会において検討しました。今後も定期的に議論、検討を行い開示していきます。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応に関する開示は、2024年3月期中間決算説明会資料に記載しておりますのでご参照ください。

IR説明会資料(<https://www.chibabank.co.jp/company/ir/library/presentation/>)

【株主との対話の実施状況等】

当行では、株主総会や決算説明会、個人投資家向け説明会等をつうじて、ディスクロージャーの充実に努めています。昨年度は、決算説明会や個別面談に加えて、社外取締役座談会、DX戦略やサステナビリティに関する説明会等を開催しました。各種説明会や個別面談は、株主や投資家の皆さまのニーズにあわせてご参加いただけるようにオンラインを活用しながら実施しており、今後とも様々な機会をつうじて積極的な情報発信に取り組んでいきます。対話のテーマにつきましては、業績・資本政策・提携戦略・DX戦略・サステナビリティ・人的資本等、多岐にわたります。アナリスト・機関投資家向け説明会での質疑応答については、当行ホームページにて開示しています。各種説明会の説明者や参加人数等についての詳細は、統合報告書に記載しておりますのでご参照ください。

統合報告書(<https://www.chibabank.co.jp/company/ir/library/disclosure/>)

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

20%以上30%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)	98,931,700	13.65
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	40,574,500	5.59
日本生命保険相互会社	26,870,393	3.70
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	25,923,145	3.57
第一生命保険株式会社	20,984,799	2.89
明治安田生命保険相互会社	18,291,495	2.52
住友生命保険相互会社	17,842,000	2.46
損害保険ジャパン株式会社	16,287,968	2.24
株式会社三菱UFJ銀行	14,166,373	1.95
STATE STREET BANK WEST CLIENT TREATY 505234	12,767,342	1.76

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明

## 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	銀行業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

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

## 5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

親会社および上場している子会社はなく、また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事実等はありません。

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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	18名
定款上の取締役の任期	2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	9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	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3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	
田島 優子	弁護士												
高山 靖子	他の会社出身者												
木内 登英	他の会社出身者												

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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
田島 優子		田島優子氏は当行と取引がありますが、取引内容は一般預金者としての通常の取引であります。 上記の取引は、その規模や性質に照らして株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、詳細の記載を省略します。	弁護士としての高い専門性を備え、他の事業会社での社外役員のほか、金融庁金融審議会委員等の公職を歴任しており、その知識と経験を当行の経営に活かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の一層の強化を通じて、当行の中長期的な企業価値向上が期待できることから社外取締役に選任しております。 さらに、株式会社東京証券取引所が一般株主保護のために確保することを義務付けている独立役員要件を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
高山 靖子		高山靖子氏は当行と取引がありますが、取引内容は一般預金者としての通常の取引であります。 上記の取引は、その規模や性質に照らして株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、詳細の記載を省略します。	大手化粧品会社のお客さまサービス部門やCSR部門の責任者及び常勤監査役を歴任したほか、他の事業会社での社外役員の経験を有しており、その知識と経験を当行の経営に活かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の一層の強化を通じて、当行の中長期的な企業価値向上が期待できることから社外取締役に選任しております。 さらに、株式会社東京証券取引所が一般株主保護のために確保することを義務付けている独立役員要件を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
木内 登英		木内登英氏は当行と取引がありますが、取引内容は一般預金者としての通常取引であります。また当行は、同氏が勤務する株式会社野村総合研究所とは一般的な与信取引があります。 上記の取引は、その規模や性質に照らして株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、詳細の記載を省略します。	大手シンクタンクのエコノミストとして国内外で職歴を重ね、高い専門性を備えているほか、日本銀行の最高意思決定機関である政策委員会の審議委員に就任し、金融政策及びその他の業務を5年間担うなど、その知識と経験を当行の経営に活かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の一層の強化を通じて、当行の中長期的な企業価値向上に期待できることから社外取締役に選任しております。 さらに、株式会社東京証券取引所が一般株主保護のために確保することを義務付けている独立役員要件を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。

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・経営諮問委員会	5	0	2	3	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・経営諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

## 補足説明

取締役候補者の選任及び報酬案等の検討に当たり、独立社外取締役の適切な関与・助言を得るため、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会を設置しております。

(指名・報酬・経営諮問委員会の活動内容)

- ・2022年5月12日:役員賞与の支給について
- ・2022年8月26日:役員の変動について
- ・2022年9月29日:指名・報酬・経営諮問委員会の態勢の見直しについて  
後継者候補ならびに執行役員候補について
- ・2023年3月2日:役員の変動について  
役員報酬について

### 【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	5名

### 監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人の往査及び監査講評に立ち合うほか、会計監査人から監査方針、監査計画及び監査方法の説明を受ける等、意見交換を実施し(2022年度は13回開催)、適切な監査が実施されているかを監視し検証するとともに、会計監査人からの意見を踏まえ、効率的かつ実効性のある監査の実施に努めております。

監査役は、被監査部門とは独立した内部監査部署である監査部と随時情報交換を行うとともに、内部監査委員会(2022年度は10回開催)において、内部監査結果等の報告を受けるなど、緊密な連携を図っております。

監査役・内部監査部門・会計監査人は、三様監査連絡会を実施し、十分な連携を確保しております。

会計監査人の情報

当行の会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人に対する監査報酬は以下のとおりです。

監査証明業務に基づく報酬 78百万円

非監査業務に基づく報酬 15百万円

合計 93百万円

(注)

- 1.非監査業務に基づく報酬とは、財務に関する相談業務等に係る報酬です。
- 2.当行、連結子会社が支払うべき会計監査人に対する報酬等の合計額は122百万円であります。
- 3.上記の金額は、消費税及び地方消費税を含んでおりません。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3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	l	m
菊地 和博	他の会社出身者													
高橋 経一	他の会社出身者													
高橋 渡	他の会社出身者													

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 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 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
- i 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)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 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)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
菊地 和博		菊地和博氏は当行と取引がありますが、取引内容は一般預金者としての通常の取引であります。 上記の取引は、その規模や性質に照らして株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、詳細の記載を省略します。	内閣審議官、国家公務員共済組合連合会専務理事等の職務経験を通じて培った高度な専門性と行政全般における幅広い見識を有しており、その知識と経験を当行の経営に活かすことにより、監査機能の一層の強化が期待できることから、社外監査役に選任しております。 さらに、株式会社東京証券取引所が一般株主保護のために確保することを義務付けている独立役員の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
高橋 経一		高橋経一氏は当行と取引がありますが、取引内容は一般預金者としての通常の取引であります。また、当行は同氏が業務執行者であった日本銀行と預け金や借入金等の取引があります。 上記の取引は、その規模や性質に照らして株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、詳細の記載を省略します。	日本銀行の支店長、情報サービス局長等の職務経験を通じて培った高度な専門性と金融全般における幅広い見識を有しており、その知識と経験を当行の経営に活かすことにより、監査機能の一層の強化が期待できることから、社外監査役に選任しております。 さらに、株式会社東京証券取引所が一般株主保護のために確保することを義務付けている独立役員の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
高橋 渡		高橋渡氏は当行と取引がありますが、取引内容は一般預金者としての通常の取引であります。 また、当行は、同氏が副知事を務めていた千葉県との間で指定金融機関としての取引や預金・貸出金等の取引、出向者の派遣・受入等を行っています。上記の取引は一般的な取引であること、当行の連結業務粗利益に占める利益の割合は1%未満であること等から、「一般株主と利益相反を生じるおそれはない」と判断しております。またその取引は、その規模や性質に照らして株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、詳細の記載を省略します。	千葉県副知事等を歴任し培った豊富な行政等に関する見識を有しており、その知識と経験を当行の経営に活かすことにより、監査機能の一層の強化が期待できることから、社外監査役に選任しております。 さらに、株式会社東京証券取引所が一般株主保護のために確保することを義務付けている独立役員の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。

## 【独立役員関係】

独立役員の人数

6名

### その他独立役員に関する事項

- ・当行は、独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しております。
- ・当行が定める独立性判断基準は以下のとおりです。

#### 独立性判断基準

当行における社外取締役または社外監査役候補者は、原則として、現在または最近(注1)において次のいずれの要件にも該当しない者とする。

- (1) 当行を主要な取引先(注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(注3)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過去3年平均で年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家等
- (4) 当行を主要な取引先(注2)とするコンサルティング会社、会計事務所、法律事務所等の社員等
- (5) 当行から過去3年平均で年間1,000万円以上の寄付等を受ける者またはその者が法人等である場合にはその業務執行者
- (6) 当行の主要株主(注4)またはその者が法人等である場合にはその業務執行者
- (7) 次に掲げる者(重要(注5)でない者を除く)の近親者(注6)
  - A. 上記(1)～(6)に該当する者
  - B. 当行及びその子会社の取締役、監査役、執行役員及び重要な使用人等

(注1) 実質的に現在と同視できるような場合をいい、例えば、当該社外取締役または社外監査役として選任する株主総会の議案の内容が決定された時点において該当していた場合等を含む。

(注2) 当行より、当該取引先の直近事業年度の連結売上高の1%以上の支払いのある先

(注3) 当行に対し、当行の直近事業年度の連結業務粗利益の1%以上の支払いのある先

(注4) 総議決権の10%以上を保有する株主

(注5) 会社の役員・部長クラスの者や会計事務所や法律事務所等に所属する者については公認会計士や弁護士

(注6) 二親等内の親族

## 【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、その他

### 該当項目に関する補足説明

業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、各事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益等を勘案し算出された額を賞与として毎年、一定の時期に現金報酬として支給します。また、非金銭報酬は、当行株価と取締役の報酬の連動性を強め、企業価値向上に対する貢献意欲や株主との一層の価値共有による経営意識を高めるため、譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、毎年一定の時期に支給します。

(注) 2021年6月25日開催の定時株主総会において、取締役(社外取締役を除く)に対する譲渡制限付株式の付与として年額140百万円以内の範囲で割当てることが決議されており、個人別報酬の約2割に相当する部分を、譲渡制限を付した当行の普通株式にて支給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

個別報酬の開示は行っていません。  
なお、当行の取締役及び監査役に対する役員報酬等は以下のとおりです。

取締役に対する報酬等	422百万円
監査役に対する報酬等	105百万円
合計	528百万円

(注)

- 株主総会で定められた取締役の報酬限度額は年額560百万円以内、監査役の報酬限度額は年額150百万円以内であります。また、取締役に対する譲渡制限付株式報酬の報酬限度額は、上記とは別枠にて年額140百万円以内、発行又は処分される当行の普通株式数の総数は年50万株以内であります。
- 業績連動報酬として、社外取締役を除く取締役に対して、賞与を支給することとしております。賞与は、各事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益等を勘案し算出された額を賞与として毎年、一定の時期に現金報酬として支給します。なお、当事業年度における親会社株主に帰属する当期純利益は602億円となりました。

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

### 1.報酬構成及び内容

#### ○取締役(社外取締役を除く)

##### 報酬構成

- ・「基本報酬」、「賞与」、「株式報酬」の構成としております。
- ・報酬構成割合は、「基本報酬」75%、「賞与」5%、「株式報酬」20%としております。
- ・なお、基本報酬の額、賞与および株式報酬については、役位別にその金額を定めています。

##### 各報酬等の内容

- ・「基本報酬」は、月例の役位別固定報酬とし、役位別固定報酬は、役位毎の責任の重さに応じて支給します。
- ・「賞与」は、各事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益等を勘案し算出された額を賞与として毎年、一定の時期に現金報酬として支給します。短期的な業績のインセンティブとして賞与を導入しておりますが、健全な経営を維持するため、割合は全体の5%におさえ、短期の業績を睨んだ経営がなされるインセンティブにならないよう設計しております。最終的な支給額は、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会で審議したうえで、審議の内容を尊重し決定します。
- ・「株式報酬」は、当行株価と取締役の報酬の連動性を強め、株主との一層の価値共有を通じ企業価値向上に対する経営意識を高めるため、譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、毎年一定の時期に支給します。役位別の基準額に相当する、譲渡制限を付した当行株式を割当て、各役員の退任時に譲渡制限を解除します。

#### ○社外取締役

##### 報酬構成

- ・業務執行の監督機能を担う役割を踏まえ、業績連動性のある報酬制度とはせず、「基本報酬」のみとしております。

##### 報酬の内容

- ・「基本報酬」は月次の固定報酬とし、金銭を支給します。

#### ○監査役

##### 報酬構成

- ・監査役の報酬については、独立性を確保するため、業績連動性のある報酬制度とはせず、「基本報酬」のみとしております。なお、報酬額は監査役の協議により決定しております。

##### 報酬の内容

- ・「基本報酬」は月次の固定報酬とし、金銭を支給します。

### 2.株主総会の決議年月日および当該決議の内容等

取締役の金銭報酬である「基本報酬」および「賞与」の額は年額560百万円以内、監査役の報酬額は年額150百万円以内として、それぞれ2010年6月29日開催の第104期定時株主総会にて、ご承認をいただいております。当該株主総会終結時点の取締役は9名、監査役は5名です。また、金銭報酬とは別枠として、2021年6月25日開催の第115期定時株主総会において、社外取締役を除く取締役の「株式報酬(譲渡制限付株式)」の額として年額140百万円以内、発行又は処分される当行の普通株式の総数は年500,000株以内と決議しております。当該株主総会終結時点の取締役は9名(うち社外取締役は3名)です。

### 3.取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

当行は、2021年4月19日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を決議しております。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について指名・報酬・経営諮問委員会へ諮問し、答申を受けております。また、取締役会は、当該事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることや、指名・報酬・経営諮問委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容は次のとおりです。

#### 基本方針

当行の取締役の報酬は、透明性、公平性及び合理性を確保するため、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会で審議したうえで、取締役会が定める報酬規程に基づき、取締役会において決定することを基本方針とする。具体的には、取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬および株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、固定報酬のみとする。

基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

当行の取締役の基本報酬は、月例の役位別固定報酬とし、役位別固定報酬は、役位毎の責任の重さに応じて支給するものとする。

業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針（報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。）

当行は金融機関としての健全性を重視しつつ、株主との一層の価値共有による経営意識の向上、業績向上に資する役員報酬制度について、指名・報酬・経営諮問委員会で適宜検討を行う。業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、各事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益等を勘案し算出された額を賞与として毎年、一定の時期に現金報酬として支給する。非金銭報酬等は、当行株価と取締役の報酬の連動性を強め、企業価値向上に対する貢献意欲や株主との一層の価値共有による経営意識を高めるため、譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、毎年一定の時期に支給する。

金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針  
取締役の役員報酬制度や種類別の報酬割合については、当行と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業を参考にし、適宜、環境の変化に応じて、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会において検討を行う。取締役会（の委任を受けた代表取締役頭取）は指名・報酬・経営諮問委員会の審議の内容を尊重し、種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとする。

なお、報酬等の種類ごとの比率の目安は、基本報酬：賞与：非金銭報酬等 = 75：5：20とする。

取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬額については取締役会決議にもとづき代表取締役頭取がその具体的内容について委任をうけ評価配分する。取締役会は、当該権限が代表取締役頭取によって適切に行使されるよう、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会で審議したうえで、審議の内容を尊重し決定しなければならないこととする。なお、株式報酬は、指名・報酬・経営諮問委員会での審議を踏まえ、取締役会で取締役個人別の割当株式数を決議する。

## 【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

### 社外取締役

社外取締役による経営監督機能が十分に発揮されるよう、秘書室及び経営企画部内に社外取締役をサポートするスタッフを配置し、職務遂行に必要な情報提供及び支援を、適切かつタイムリーに提供しております。

取締役会での審議の充実に向け、取締役会資料の事前配布・事前説明の実施に加え、重要案件に対する個別説明や主要な委員会への出席、取締役・執行役員及び部長との対話、グループ内関連事業所の訪問と対話、対外的な主要イベント等への出席、当行の活動に関する関連情報の随時提供などを通じて、当行の経営戦略や活動に対する理解を深める機会を継続的に提供しております。この他、第三者による研修の機会を提供し、その費用は当行負担しております。

### 社外監査役

監査役による監査等の業務や監査役会の運営を円滑に行うため、業務執行者から独立した監査役室を設置し、監査役室長がこれらの役割を担い、監査役への迅速な報告、連絡及び緊密な連携を行っております。なお、取締役からの独立性を確保するため、人事異動等については監査役の同意を得ることとしております。また、監査役は、取締役会をはじめとする重要会議へ出席しているほか、重要書類が回付される仕組みとなっており、情報が適時・適切に伝達される体制となっております。

加えて、当行グループのリスク及び課題等の把握のため、役員、部長及びグループ会社社長との面談を適宜実施しております。

## 【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

### その他の事項

・頭取経験者が経済団体活動や社会貢献活動に従事する目的で、特別顧問または名誉顧問に就任できる制度はありますが、現在対象者はおりません。

・就任時は、指名・報酬・経営諮問委員会での審議を経て、取締役会での決議を行うものとしております。なお、特別顧問及び名誉顧問は経営には関与しません。

## 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）

### 取締役・取締役会

取締役会は、社外取締役3名を含む9名の取締役で構成され、経営方針やその他重要事項を決定するとともに、取締役及び執行役員の業務執行を監督しております。なお、取締役会における社外取締役の割合を3分の1以上とし自由闊達で建設的な議論を行うことなどを通じて取締役会の実効性向上に努めております。

### 経営会議

取締役会において指名された社内取締役及び執行役員で構成される「経営会議」を原則月3回開催し、重要な業務執行の方針等について協議を行い、経営環境の変化に的確かつ迅速に対応しております。

さらに、当行では執行役員制度を導入し、重要事項の決定及び業務執行の監督等を行う取締役と、業務を執行する執行役員とで役割分担を明確

にしております。

#### 指名・報酬・経営諮問委員会

取締役・監査役の選任及び役員報酬等について、客観性・適時性・透明性を確保するため、取締役会の諮問機関として「指名・報酬・経営諮問委員会」を設置しております。また、当委員会の委員は取締役会で選任し、かつその過半数は社外取締役としております。なお、2022年10月より委員長は社外取締役とすることとしました。

#### 監査役・監査役会

当行は、5名の監査役のうち過半数の3名を社外監査役とする監査役会設置会社の形態を採用しております。特に社外監査役2名を含む3名の常勤監査役が、取締役会をはじめとする重要会議への出席及び重要書類の閲覧等を通じ、業務執行状況について客観的・合理的な監査を行っており、当行の経営に対する監督機能を十分に果たしていると考えております。

#### 委員会等

グループ会社を含めたコンプライアンス体制、リスク管理体制を確立するため、コンプライアンスに関する重要事項を審議する「コンプライアンス委員会」(原則月1回開催)、リスク管理に関する重要事項を審議する「ALM委員会」(原則月1回開催)、「信用リスク管理委員会」(原則四半期に1回開催)、「オペレーショナル・リスク管理委員会」(原則半期に1回開催)及び「サイバーリスク管理委員会」(原則四半期に1回開催)を開催しているほか、グループ各社の経営状況や諸課題を把握することを目的として「グループ統括委員会」を、銀行・グループ間のさらなる連携による相乗効果を発揮することを目的として「グループ推進会議」をそれぞれ2回開催しました。また、グループ一体経営やグループ・ガバナンスの高度化を実現するため、営業面・管理面など執行全般を統括する「グループ戦略部」を新設したほか、責任の明確化の観点より各社の業務所管部を1社1部に定め、これまでのリスクに対する横断的な管理のみならず最適な経営資源配分を実現するため、グループ管理部署を新たに設置することとしました。

このほか、デジタル戦略推進に向けたグループの態勢強化を図るため、頭取を委員長とする「デジタル推進委員会」(原則四半期に1回開催)やサステナビリティに関する重点施策及び活動内容の策定、取組状況の報告など組織横断的に議論し、推進するため「サステナビリティ推進委員会」(原則四半期に1回開催)を設置しております。

#### グループ管理体制

「グループチーフオフィサー(CxO)制」を導入し、グループCEOによる全体統括のもと、所管分野の責任者としてグループチーフオフィサーを配置することでグループ統一的な経営管理体制を構築しています。また、2021年4月からは、デジタル化の進展など環境変化にあわせた経営戦略を進めていくため、グループ全体の人事戦略を統括するグループCHRO(最高人事責任者)を配置しております。なお、「グループ会社管理規程」のもと、各グループ会社を所管する担当役員の配置や「グループ統括委員会」「グループ推進会議」の開催などを通じて、グループ会社の経営状況の把握、管理・監督を強化しているほか、当行の内部監査部署が各社の内部監査を実施して、当行グループ全体の業務の適正性を確保しています。

#### 配置するグループチーフオフィサー

- ・グループCEO(Chief Executive Officer):最高経営責任者
- ・グループCOO(Chief Operating Officer):最高執行責任者
- ・グループCSO(Chief Strategy Officer):最高企画責任者
- ・グループCRO(Chief Risk Officer):最高リスク管理責任者
- ・グループCBO(Chief Business Officer):最高営業責任者
- ・グループCIO(Chief Information Officer):最高情報責任者
- ・グループCDTO(Chief Digital Transformation Officer):最高デジタル・トランスフォーメーション責任者
- ・グループCHRO(Chief Human Resources Officer):最高人事責任者

### 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

当行は監査役設置会社であり、取締役会及び監査役が経営の監督機能を担う体制としております。2名の社外監査役を含む3名の常勤監査役が、取締役会や経営会議等重要会議への出席、重要書類のチェック、本部・営業店への往査等を常時行うことにより、業務執行状況について客観的・合理的な監査を行っており、経営に対する監督機能を果たしております。また、社外取締役を選任し、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。

当行は、これらの体制により監査・監督機能が十分に発揮されていると考え、現状のコーポレート・ガバナンス体制を採用しております。

## 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	2023年6月28日開催の第117期定時株主総会の招集通知を2023年6月6日(22日前)に発送いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	第100期定時株主総会(2006年6月29日開催)より、電磁的方法による議決権の行使を可能としております。第113期定時株主総会(2019年6月26日開催)より、スマートフォンによる簡易な議決権行使方法を追加いたしました。
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	第102期定時株主総会(2008年6月27日開催)より、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	2014年6月27日開催の第108期定時株主総会招集ご通知より英訳を作成し、当行ホームページ、東証適時開示情報伝達システム、議決権電子行使プラットフォームに掲載しております。
その他	第102期定時株主総会(2008年6月27日開催)より、株主総会招集通知等を、第104期定時株主総会(2010年6月29日開催)より、議決権行使結果の臨時報告書による開示内容を当行ホームページに掲載しております。また、第116期定時株主総会(2022年6月28日開催)より招集通知をフルカラー化し、取締役及び監査役のスキルマトリックスと顔写真を掲載しております。

### 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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	情報開示方針として、情報開示にかかる考え方、開示する情報、情報開示の方法等について、ホームページ上で公表しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2022年度は、6回の個人投資家向け会社説明会を開催しております。(2023年2月～3月に開催、延べ1,360名参加)	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	通期、半期の決算発表後に、アナリスト、機関投資家向け決算説明会を開催しております。(5月、11月に計2回開催、延べ286名参加) また、第1、第3四半期の決算説明会も実施しております。(8月、2月に計2回開催、延べ102名参加)	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	2022年度は、オンライン面談や、国内での対面面談を中心に、海外投資家との面談を55回実施しております。(代表者、担当役員等が対応)。 今後は、新型コロナウイルス感染拡大以前に実施していた、代表者による海外投資家現地訪問による面談の再開を検討します。	あり
IR資料のホームページ掲載	短信、有価証券報告書、決算説明会資料などの掲載に加え、投資家向け説明会の模様を音声や動画にてお聴きいただけます。 (URL: <a href="https://www.chibabank.co.jp/company/">https://www.chibabank.co.jp/company/</a> )	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署は経営企画部財務管理グループ、IR担当役員は経営企画部担当執行役員としております。	



### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	<p>当行は、ステークホルダーとともに着実に成長していくため、「お客さま」「株主」「従業員」「地域社会」など多様なステークホルダーの価値向上につながる経営戦略を掲げ、それらの実現に向けて中長期的な視点で取り組んでいく。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>&lt; ちばぎんグループ サステナビリティ方針 &gt;  ちばぎんグループは、持続可能な地域社会実現に向け、金融仲介機能の発揮等の本業に加え、誠実かつ公正な企業活動、気候変動等の環境問題など地域社会を取り巻くさまざまな課題解決に向けた活動等に取り組み、経済価値と社会価値の両立を目指す持続的経営を行ってまいります。  これらの活動について、グループ役職員一人ひとりが当事者という意識を持って、積極的に取り組むとともに、情報開示を通じ、ステークホルダーの皆さまとより良い信頼関係を育み、「新たな地域社会の未来」を共に創ってまいります。</p> <p>環境課題への取組み  【環境方針の制定】  2020年11月、当行グループにおける環境保全に対する取組姿勢の明文化するため、「ちばぎんグループ環境方針」を制定しました。本方針では、気候変動を含む環境課題の解決に向けた取組みの方針を定めています。</p> <p>【本業を通じた環境への貢献】  再生可能エネルギーの活用に取り組むお客さまを広く支援しています。太陽光発電を中心として、バイオマス発電事業や風力発電事業に対するプロジェクトファイナンスに対応するなど、取組みを強化しています。</p> <p>【特定セクターにかかる融資ポリシーの制定】  融資に取り組むことが環境・社会に対して大きな影響を与えられとされる特定のセクター（新設の石炭火力発電所、クラスター弾製造企業、パーム油農園開発、森林伐採事業）に関して、当行の与信上の取組姿勢を明確化するため融資ポリシーを制定しています。</p> <p>【気候変動対策への取組み】  2019年12月、TCFD（気候変動関連財務情報開示タスクフォース）の提言に対する賛同を表明しました。  また、2022年3月に「2030年度カーボンニュートラル」の宣言を行い、2030年度までにCO2の排出量（SCOPE1 + SCOPE2）を実質的にゼロとする旨を公表しています。</p> <p>【新本店ビルの竣工】  2020年9月、当行の新本店ビルが竣工しました。本ビルでは、自然エネルギーを活用するとともに、省エネルギー化を促進する建物といたしました。Low-e複層ガラスや環境性能を高めた複合的な空調システムを採用した、環境性能の高いビルとなっています。</p> <p>【森林整備活動】  2003年より森林の保護・維持を目的として「ちばぎんの森」森林整備活動を行っています。「ちばぎんの森」では、当行役職員やOB・OGのボランティアにより植樹・育樹活動を継続しています。  直近では2022年10月、長生郡一宮町東浪見の釣ヶ崎海岸の「ちばぎんの森（第6）」にて、当行役職員等約250名が7,350本の植樹を実施しました。</p>
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	<p>当行は、「千葉銀行グループの企業行動指針」において、経営情報の積極的かつ公正な開示を図り、透明な経営に徹することを基本方針としております。  そのために、決算説明会、株主総会、ディスクロージャー誌、ホームページ、決算関連資料等を活用し、ステークホルダーの皆さまへの適時・適切な情報のご提供に努めております。</p>

#### 【人材育成方針】

当行グループのパーパス「一人ひとりの思いを、もっと実現できる地域社会にする」の実現に向け、多様な専門家が集まり新しい価値を創出する組織になることが必要であると考え、そこで働く職員一人ひとりに「お客さまや地域、仲間と一緒に走り続けるパートナーになってほしい」という思いを込め、グループ人材育成方針「共に走り続ける人に。」を制定しました。

人材育成方針における3つのコア要素を「考え抜け」「自分の強みを持って」「仲間を増やせ」としています。従業員が自らのスキルを磨き、その能力を最大限発揮できるように、様々な「学習・挑戦・実践」の場を提供し、人材の育成・確保に努めています。

人材育成方針に基づく人材戦略では、「人が育つちばぎんグループの構築」と「エンゲージメントの高い人材と組織の創出」の2つを柱として、新たな社会的価値を創出する組織構築を進めています。

#### 【社内環境整備方針】

職員一人ひとりが、心身ともに健康で働きがいのある会社づくりを進めることが、お客さまへの良質なサービス提供につながるという考えのもと、従業員が健康でエンゲージメント高く働くことができる職場環境づくりに取り組んでいます。

「健康経営宣言」を制定し、人事担当役員を推進責任者として、人事部門や健康保険組合などが主体となり、従業員の健康保持・増進施策を推進しています。

また、職場環境の改善や従業員の働きがいを測定する観点から1991年より従業員意識調査(モラル・サーベイ)を実施しています。2023年度からは、当行における従業員のエンゲージメントの状況をより正確に把握し、人材戦略や施策の改善につなげるため、外部専門家のコンサルの下、当行独自の設問で測定するエンゲージメントサーベイの設計に着手しています。

心身の健康や働きがいに加えて、従業員の幸福度を指すうえでは、経済的な安定を支援する「ファイナンシャルウェルネス」も重要であると考え、千葉銀行が第四北越銀行、中国銀行、および野村ホールディングス株式会社と共同設立した関連会社である株式会社オンアドと法人サービス契約を締結いたしました。従業員向けのセミナー・情報資料の提供を受けるほか、同社が提供している有料の資産運用相談サービスを福利厚生として従業員に提供するなど、従業員のライフプラン設計や資産運用の支援し、従業員の将来のお金に関する不安を取り除き、安心して業務に取り組むことができる環境整備を進めています。

#### 【仕事と私生活の両立支援】

誰もが仕事と私生活を両立できる職場風土の醸成を目指し、各種両立支援制度の充実を通じた環境整備や、キャリア形成支援を通じた仕事と私生活の両立支援を行っています。育児については、出産・育児目的の休暇・休業制度や、育児休業者の早期復職支援を目的とした職場復帰支援プログラム(オンライン学習ツールやメールマガジン配信、育休中セミナー等)、パートナー帯同型の復職者研修の実施、2ヶ所の企業内保育所(学校法人千葉工業大学と共同設置した「千葉工大ひまわり保育園」、単独運営の「ひまわり保育園・ちば」)を設置しています。男性の育児参画促進にも注力しており、子の出生予定がある男性職員に対する両立に向けた行動計画書策定の推奨等を通じ、2022年度の男性の育児休業取得率は112.4% に達しました。

介護についても、研修やガイドブック等による情報提供の他、介護離職防止対策アドバイザーによる相談窓口を設置しています。

男性育児休業取得率は年度内の男性取得者数/年度内の配偶者が出産した男性職員数で計算したものです。

#### 【働き方改革】

生産性の向上と働きがいを感ぜられる職場環境を創出し、多様な人材の活躍を進めるため、働き方改革に積極的に取り組んでいます。テレワークやフレックス・タイム制、時差出勤制度等の導入、ITの活用や業務プロセスの見直しによる業務改革を通じ、柔軟な働き方と長時間労働の是正による生産性向上に取り組んでいます。2022年度の有給休暇取得率は77%です。

その他にも、全社的なダイバーシティ推進への理解促進・行動改革を目的とした「ダイバーシティフォーラム」(全役員、職場の代表が参加)や、LGBT等性的マイノリティに関する理解促進、障がい者雇用推進、シニアの活躍支援等、多様性を活かす取り組みを進めています。

#### 【主な外部評価】

- ・2014年10月 厚生労働省「イクメン企業アワード2014」特別奨励賞受賞
- ・2015年3月 経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」受賞
- ・2015年12月 内閣府「女性が輝く先進企業表彰」内閣総理大臣表彰受賞
- ・2016年4月 女性活躍推進法に基づく優良企業認定マーク「えるぼし(最上位)」認定取得(同年6月にちばぎん証券、8月にちばぎんコンピューターサービスも取得)
- ・2017年2月 経済産業省「健康経営優良法人～ホワイト500」認定
- ・2017年3月 厚生労働省「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」奨励賞受賞
- ・2017年8月 次世代法に基づくプラチナくるみんの認定取得
- ・2018年11月 厚生労働省「均等・両立推進企業表彰ファミリー・フレンドリー企業部門」厚生労働大臣優良賞受賞
- ・2020年3月 経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業 100選プライム」選定(金融機関初)
- ・2021年3月 NPO法人J-win「2021 J-Winダイバーシティ・アワード」アドバンス部門・大賞(地方銀行初)、内閣府「地方創生に資する金融機関等の「特徴的な事例」認定
- ・2022年2月 女性活躍推進法に基づく「プラチナえるぼし」の認定取得(銀行業初)
- ・2022年3月 経済産業省・東京証券取引所「なでしこ銘柄」選定(2018年から5年連続)

なお、具体的な取組みは当行ホームページで情報を開示しております。  
<https://www.chibabank.co.jp/company/info/diversity>

## 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

#### 業務の適正を確保する体制の整備

当行では、取締役会で定めた業務の適正を確保する体制(内部統制システム)の整備に係る基本方針に基づき、次のとおり内部統制の整備・強化に取り組んでおります。

#### 1. 取締役及び使用人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

「千葉銀行グループの企業行動指針」や「役職員行動指針」を含む「コンプライアンス規程」を定め、役職員の行動指針を明確にするとともに、具体的な手引書である「コンプライアンス・マニュアル」を通じ、その徹底を図る。

市民社会の秩序や安全に脅威を与え、健全な経済・社会の発展を妨げる反社会的勢力とは断固として対決し、関係を遮断しております。

コンプライアンスに関する重要事項を審議する「コンプライアンス委員会」を設置するとともに、コンプライアンス統括部署を定める等、コンプライアンス体制を整備しております。

コンプライアンス充実のための実践計画である「コンプライアンス・プログラム」を定期的に策定して、これを実施しております。

取締役会は、コンプライアンスに関する重要事項の決定を行うとともに、定期的にコンプライアンスに関する報告を受けております。

監査役及び業務執行部門から独立した内部監査部署は、コンプライアンス体制の有効性及び適切性等、コンプライアンスに関する監査を行っております。

役職員の法令違反等に関する通報を職員等から直接受け付ける内部通報制度を整備し、制度に基づいて通報を行った職員等に不利益な取扱いを行わないようにするなど適切な運用を図っております。

#### 2. 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

取締役の職務の執行に係る情報については、法令の定めによるほか、行内規程により議事録・稟議書等の重要な文書等を適切かつ確実に保存・管理し、必要に応じて閲覧可能な状態を維持しております。

#### 3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

「リスク管理の基本方針」及び各種リスク管理規程を定め、各種リスクの管理部署及び当行全体のリスクの統合管理部署を明確にする等、リスク管理体制を整備しております。

取締役会は、リスク管理に関する重要事項の決定を行うとともに、定期的にリスク管理に関する報告を受けております。

監査役及び内部監査部署は、リスク管理体制の有効性及び適切性等、リスク管理に関する監査を行っております。

大規模災害、大規模システム障害等、不測の事態を想定した危機管理計画を策定し、必要に応じて訓練を実施しております。

#### 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

取締役会において中期経営計画・営業施策等重要な職務の執行を決定するとともに、その進捗等について報告を受けております。

取締役会決議により定める取締役及び執行役員にて構成する「経営会議」において、取締役の職務の執行に関する事項を幅広く協議しております。

執行役員制度の採用により、意思決定及び取締役の監督機能と、業務執行機能を分離し、意思決定及び業務執行の迅速化・効率化を図っております。

取締役の職務の執行については、「組織規程」、「職務権限規程」、「業務分掌規程」等において執行権限・執行手続等を定め、効率的な業務運営を図っております。

#### 5. 当行及びその子会社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

当行及びその子会社からなる企業集団(以下「当行グループ」という。)における業務の適正を確保するため、当行グループ会社に対する管理方法等、グループ運営の基本的な枠組みを記載した「グループ会社管理規程」を定め、当行は子会社各社(以下「各社」という。)に対し、必要に応じて取締役及び監査役を派遣するなど、一体的な管理体制を整備する。

各社は、当行のコンプライアンス規程、各種リスク管理規程等に準じて諸規程を定めるとともに、各社のコンプライアンスやリスク管理を当行の管理部署が統括する体制とし、さらに、当行の内部監査部署が各社の内部監査を実施して、当行グループ全体の業務の適正を確保しております。

各社の重要な業務執行にあたっては、当行へ適時・適切に協議・報告を行う体制とするとともに、当行と各社の役員が定期的に意見交換を行い当行グループの経営課題について情報を共有化しております。

当行及び各社は、相互に不利益を与えないような銀行法の定めるアームズレングスルールを遵守しております。

当行及び各社は、財務報告に係る内部統制規程を制定するとともに、内部統制統括部署を定める等、財務報告の信頼性確保のための体制を整備しております。

#### 6. 監査役を補助すべき使用人に関する事項及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項

執行部門から独立した組織として監査役室を設置する。

監査役の指揮命令のもとで監査役の職務を補助すべき使用人として、監査役補助者を監査役室に配属する。

監査役補助者は業務執行に係る役職を兼務しないこととするとともに、人事異動等については、監査役の同意を得ることとし、取締役からの独立性を確保しております。

#### 7. 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

取締役は、当行に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは、直ちに監査役会に報告しております。

前記に関わらず、監査役会は必要に応じて、取締役及び使用人に対して報告を求めることができます。

#### 8. その他監査役が効率的に執行されることを確保するための体制

取締役会ほか重要会議への出席、内部監査部署・会計監査人との連携等を通じ、監査役の監査の実効性を確保しております。

代表取締役は監査役と定期的に意見交換を行い、相互認識と信頼関係を維持しております。

監査役の職務の執行に必要な費用は、監査役の請求に応じて当行が負担しております。

#### 業務の適正を確保する体制の運用状況の概要

2022年度における当行の業務の適正を確保する体制の運用状況の概要は、次のとおりです。

##### 1. 取締役の職務の執行

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図ることを目的として、「コーポレート・ガバナンスに関する方針」を公表しております。当行グループは、「グループチーフオフィサー(CxO)制」を導入しており、グループCEOによる全体統括のもと、所管分野の責任者としてグループチーフオフィサーを配置することでグループ統合的な経営管理体制を構築しております。「定時取締役会」を12回、「臨時取締役会」を4回開催し、中期経営計画の策定や業績計画、人材戦略など重要な業務執行の決定を行うとともに、中期経営計画の進捗状況報告などを通じて、取締役の職務執行の監督を適切に行っております。また、取締役会の運営においては、取締役会実効性評価を踏まえ、重要な議案の審議に十分な時間を割き議論の活性化を図ったほか、取締役会の議案以外で中長期的な重要テーマに関するフリーディスカッションや取締役会合宿を実施し、重要な経営戦略等について議論を行いました。その他、取締役会において指名された取締役及び執行役員で構成される「経営会議」を合計43回開催し、取締役の職務の執行に関する事項等を幅広く協議しております。なお、ガバナンスの更なる透明性・客観性を図るため、「指名・報酬・経営諮問委員会」の委員長を社外取締役に変更しました。(基本方針1、2、3、4)

## 2. コンプライアンス体制

「コンプライアンス・プログラム」を取締役会で年度毎に策定、「コンプライアンス委員会」を12回開催し、同プログラムの実施状況やコンプライアンス違反に係る真因分析にもとづく再発防止策の検討、マナー・ローディング及びテロ資金供与対策の一層の高度化に向けた実施状況などについて都度審議を行い、重要な事項を取締役会へ報告しました。また、公益通報者保護法の改正を踏まえ、「ちばぎんグループコンプライアンス・ホットライン規程」を制定するとともに、グループ内外に設置している内部通報窓口の態勢を一層強化し、通報者等への不利益な取扱いの禁止について継続的に周知するなど、通報者保護ルールを適切に運用しております。(基本方針3、 )

## 3. リスク管理体制

「ALM委員会」を12回、「信用リスク管理委員会」を4回、「オペレーショナル・リスク管理委員会」を2回開催し、リスク毎の対応方針を協議したほか、半期毎に「統合リスク管理の状況」「市場・流動性リスクの状況」「信用リスクの状況」等を取締役会へ報告しました。被監査部門から独立した監査部が、本部、営業店及び子会社等の内部監査を実施し、内部監査結果、指摘事項等を毎月「内部監査委員会」及び取締役会へ報告しております。また、全本部室とグループ会社にて定期的に「トップリスク会議」を開催し、重点取組項目の対応状況やリスク項目の選定に係る検討結果等について、社外取締役、監査役とディスカッションを実施し取締役会へ報告しました。サイバー攻撃の発生状況と対策強化、及びサイバー攻撃に係る管理体制等について、定期的に取締役会へ報告するとともに、危機的な事態の発生を想定した対策本部立上げ訓練や重要業務取扱訓練等を実施したほか、休日にATM全面障害が発生した場合に備えた初動にかかる通信訓練、大型台風襲来時を想定した風水害訓練を踏まえて「大型台風襲来時等の対応マニュアル」の改定等を行いました。その他、新型コロナウイルスへの対応状況、業務継続対策等について取締役会などへ報告するなど適切に対応しております。(基本方針1、 )

## 4. 当行グループにおける業務の適正の確保

グループチーフオフィサー(CxO)を所管分野の責任者として配置することで、グループ統合的な経営管理体制としております。「グループ会社管理規程」に基づき、各社を所管する担当役員の配置や監査役の派遣、当行コンプライアンス・リスク統括部によるコンプライアンスやリスク管理の統括、当行監査部による監査の実施等により、当行グループにおける業務の適正の確保に努めております。各社の経営状況や諸課題を把握することを目的として「グループ統括委員会」を、銀行・グループ間のさらなる連携による相乗効果を発揮することを目的として「グループ推進会議」をそれぞれ2回開催しました。また、グループ一体経営やグループ・ガバナンスの高度化を実現するため、営業面・管理面など執行全般を統括する「グループ戦略部」の新設について決議したほか、責任の明確化の観点より各社の業務所管部を1社1部に定め、これまでのリスクに対する横断的な管理のみならず最適な経営資源配分を実現するため、グループ管理部署を新たに設置することとしました。(基本方針5)

## 5. 監査役監査の実効性の確保

監査役会設置会社の機関設計を採用し、監査役は、取締役会をはじめとする重要会議への出席、重要書類の閲覧、本部・支店への往査、取締役・部長へのヒアリング、グループ監査役会議等を通じ、客観的・合理的な監査を実施しました。また、監査役は、代表取締役及び社外取締役と定期的に意見交換を行っているほか、「内部監査委員会」にて監査部より監査結果等について毎月直接報告を受ける仕組みが構築されていること、三様監査連絡会等を開催しており、緊密な連携を通じて監査機能の実効性の向上に努めております。なお、監査役による監査等の業務や監査役会の運営を円滑に行うため、業務執行者から独立した監査役室を設置し、監査役室長がこれらの役割を担い、監査役への迅速な報告、連絡及び緊密な連携を行っております。(基本方針1、3、6、7、8)

## 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(基本方針)

当行は、市民社会の秩序や安全に脅威を与え、健全な経済・社会の発展を妨げる反社会的勢力とは断固として対決し、関係を遮断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

#### 対応統括部署および反社会的勢力被害防止担当者の設置状況

コンプライアンス統括部署が反社会的勢力排除の統括管理を行っております。また、すべての営業拠点に反社会的勢力被害防止担当者を配置しております。

#### 外部の専門機関との連携状況

平素から警察当局や弁護士等と緊密な連携を保ち、不当要求等に適切に対処する体制としております。

#### 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

反社会的勢力に関する情報を、コンプライアンス統括部署に集約し、同部署において一元的に管理しております。

#### 対応マニュアルの整備状況

「コンプライアンス・マニュアル」や「反社会的勢力からの被害防止に関する規程」において、反社会的勢力排除に向けた基本事項を定めているほか、具体的対応方法等を網羅する実践的なマニュアルを設けております。

#### 研修活動の実施状況

反社会的勢力とは断固として対決し、関係を遮断する基本方針や具体的対処方法等について、階層別・業務別の研修やe-ラーニング等を通じて、徹底した教育を行っております。

## 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

該当事項はありません

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

#### 1. 情報開示に関する基本的な考え方

当行は、「お客さま」「株主」「従業員」「地域社会」等のステークホルダーの皆さまからの信頼を確立し、経営の透明性を高めていくため、公平かつ適時・適切でわかりやすい情報開示を行ってまいります。

## 2.開示する情報及び情報開示の方法

当行は、会社法、銀行法、金融商品取引法及び東京証券取引所の定める「適時開示規則」ならびにその他の関係法令等に沿って情報開示を行ってまいります。重要な会社情報が生じた場合は、直ちに「適時開示規則」に則った適切な公表措置を行った後、速やかに当行ホームページ上に同様の内容を掲載いたします。

また、こうした情報のほか、ステークホルダーの皆さまのニーズにお応えし、経営方針や事業内容などの自主的な情報開示にもインターネットや刊行物などを活用して、積極的に取り組んでまいります。

## 3.情報開示に係る社内体制の状況

当行は、法令等の遵守、企業行動指針に基づく企業倫理の確立・徹底を図っており、各種法令等に定められた情報開示、自主的な情報開示などにつきましては、諸規程の定めに従い、適切に実施しております。

適時開示に係る会社情報は、行内の定めに従い、経営企画部に集約され把握・管理を行っております。また、経営企画部は、情報開示の是非、情報開示時期及び内容について、必要に応じコンプライアンス部門による法令等要件精査を経た後、行内の定めに沿った頭取及び担当役員の承認（取締役会、経営会議への適宜報告を含む）のもと、適時開示を実施しております。

また、内部監査担当部である監査部にて、情報開示手続き等の適切性を検証・評価のうえ、経営陣に報告を行っております。

< 当行及び当行の連結子会社であるちばぎん証券株式会社（以下「ちばぎん証券」）に対する行政処分及び今後の取り組みについて >

2023年6月23日、当行に対して、金融商品取引法第51条の2に基づき、仕組債の勧誘販売に係る金融商品仲介業務に関し、投資者保護上の問題が認められる状況に係る業務改善命令が、ちばぎん証券に対して、金融商品取引法第51条に基づき、仕組債の勧誘販売につき適合性原則に抵触する業務運営の状況に係る業務改善命令が、それぞれ関東財務局より発令されました。

当行及びちばぎん証券といたしましては、この度の事態を厳粛に受け止め、経営管理態勢及び内部管理態勢の強化を含め、引き続き改善・再発防止に取り組み、お客さまをはじめ関係者の方々からの信頼回復に努めてまいります。

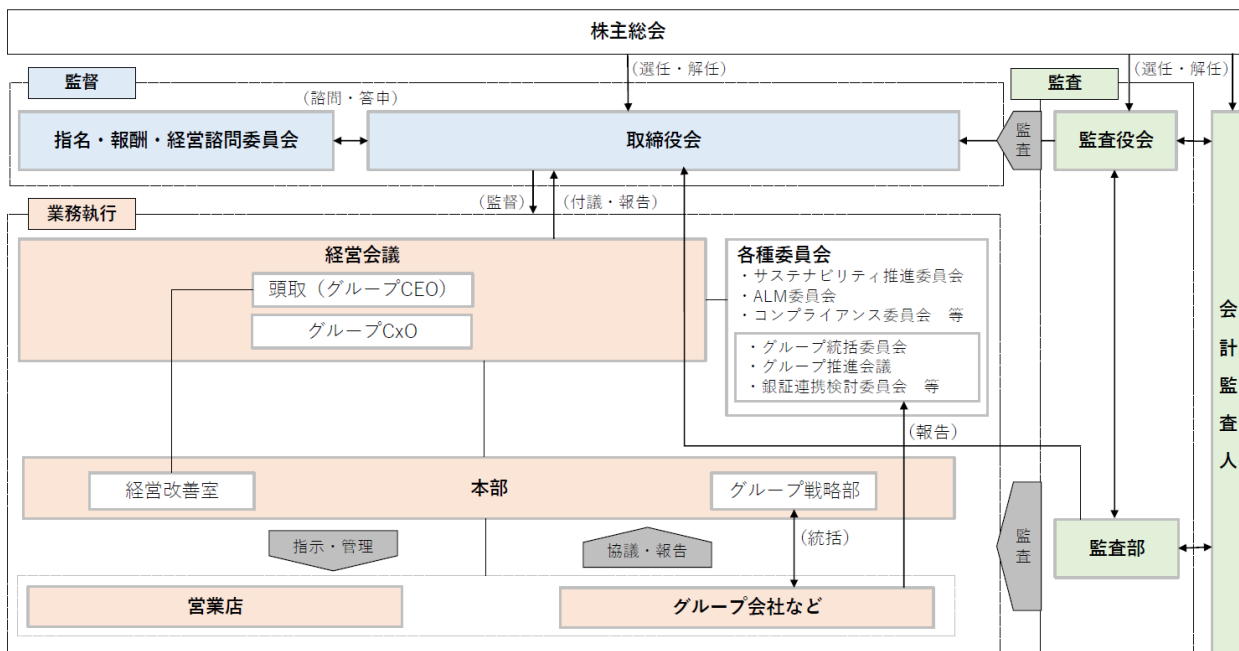
また、当行及びちばぎん証券は、各業務改善命令に基づき、それぞれ業務改善報告書を関東財務局に提出しました。

リリース文 ([https://www.chibabank.co.jp/data\\_service/file/news20230724\\_01\\_001.pdf](https://www.chibabank.co.jp/data_service/file/news20230724_01_001.pdf))

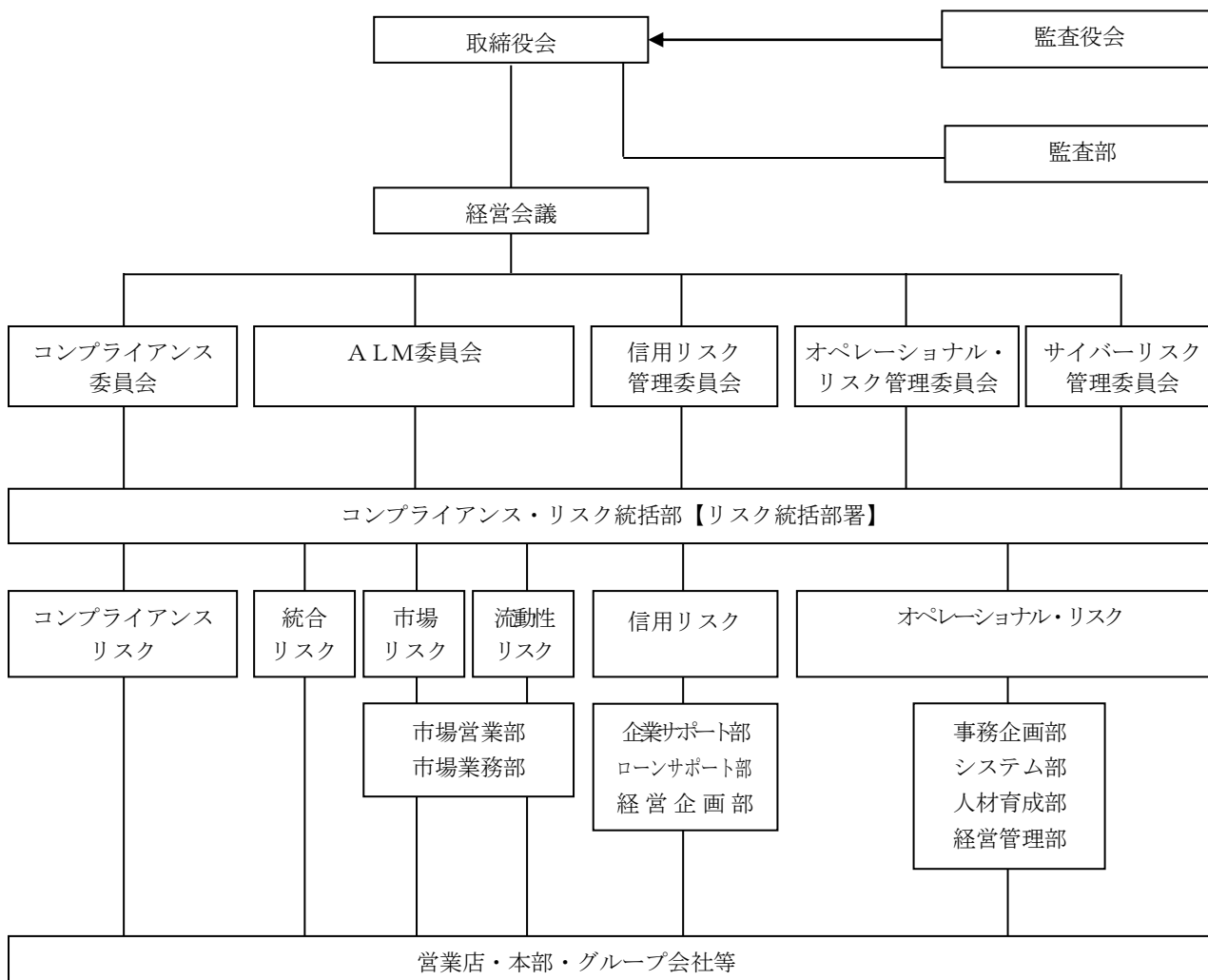
リリース文 ([https://www.chibabank.co.jp/data\\_service/file/news20230831\\_02\\_001.pdf](https://www.chibabank.co.jp/data_service/file/news20230831_02_001.pdf))

リリース文 ([https://www.chibabank.co.jp/data\\_service/file/news20231016\\_01\\_001.pdf](https://www.chibabank.co.jp/data_service/file/news20231016_01_001.pdf))

【コーポレート・ガバナンス体制】（2023年10月2日現在）



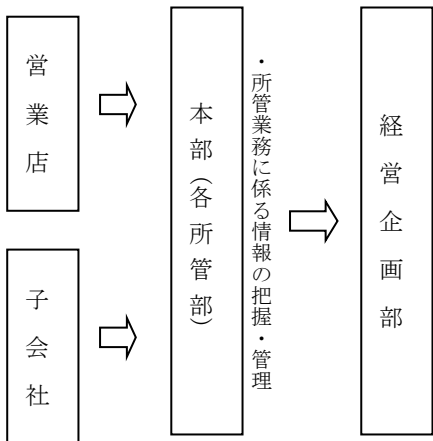
【リスク管理体制】（2023年7月3日現在）



【会社情報の適時開示に係る行内体制の状況】（2023年7月3日現在）

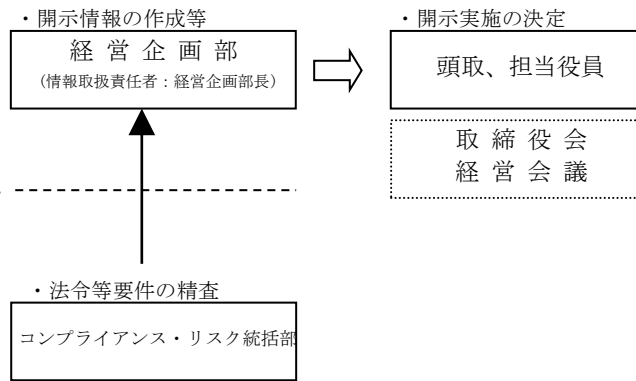
〈会社情報の把握・管理〉

- ・情報は随時経営企画部に集約



〈会社情報の開示手続〉

- ・開示情報の作成、精査、実施の決定等

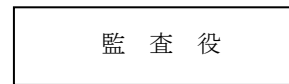
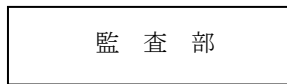


〈開示〉

会社情報の適時開示

〈内部管理態勢の検証〉

- ・法令等遵守態勢監査



【スキルマトリックス】

取締役・監査役一覧		取締役・監査役の専門性と経験					
氏名	地位	企業経営/ 組織運営	財務/会計/ 金融	リスク管理/ 法務	地域営業/ 地方創生	国際/ 市場運用	IT/デジタル
佐久間 英利	会長	●	●	●	●	●	●
米本 努	頭取	●	●	●	●	●	●
山崎 清美	専務執行役員	●	●	●	●	●	
淡路 睦	専務執行役員	●	●	●	●		●
牧之瀬 孝	常務執行役員		●	●	●	●	
小野 雅康	常務執行役員	●	●	●	●	●	
田島 優子	社外取締役	●		●			
高山 靖子	社外取締役	●		●			
木内 登英	社外取締役		●	●		●	●
福尾 博永	監査役	●	●	●	●		
菊地 和博	社外監査役	●	●	●	●	●	
高橋 経一	社外監査役	●	●	●		●	●
斎藤 千草	監査役	●	●	●	●		
高橋 渡	社外監査役	●	●	●	●		

※本一覧表は、各人の有するすべての専門性や経験を表すものではありません。