

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

当行は、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」「リスク管理委員会」「コンプライアンス委員会」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います。

WEB コーポレート・ガバナンスの実効性を確保するための基本的な考え方や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」はコチラ

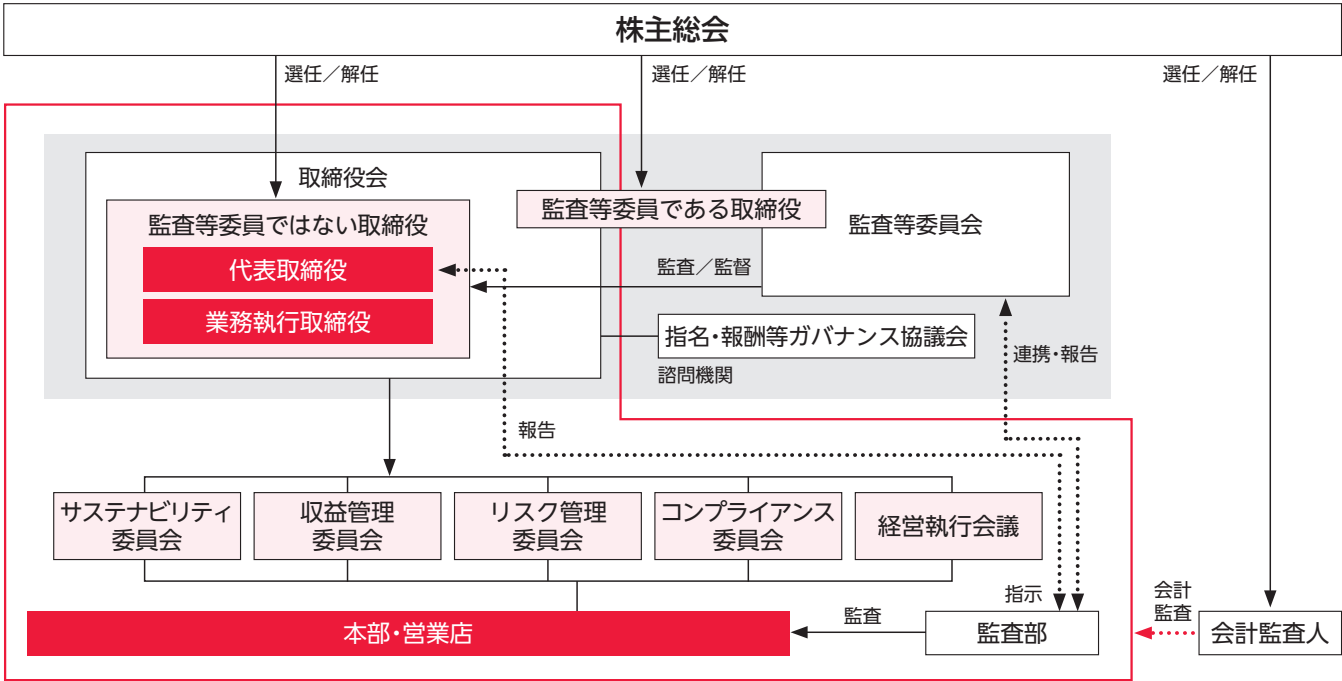


コーポレート・ガバナンス体制の概要

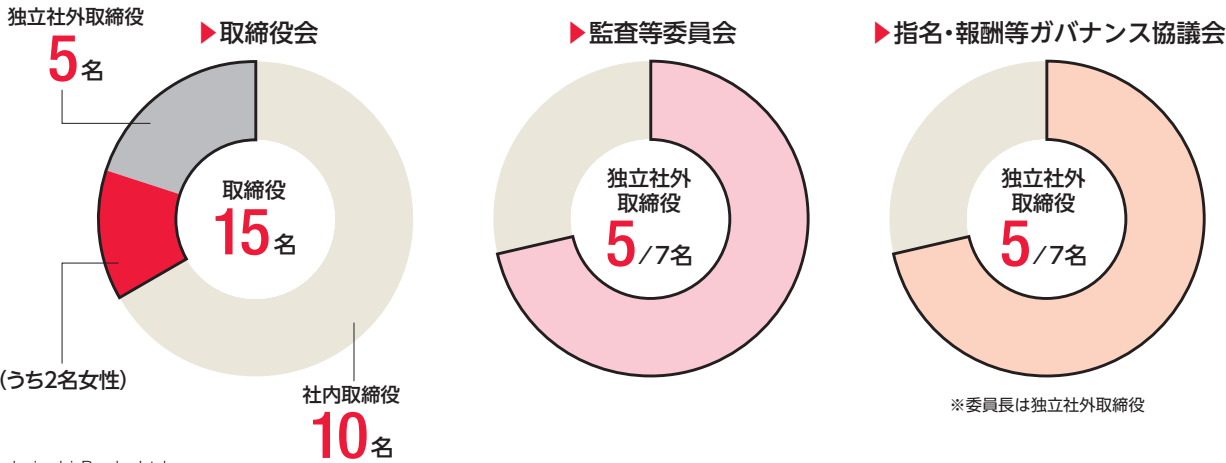
当行は、監査等委員会設置会社を採用し、監査等委員である取締役への取締役会における議決権の付与を通じて、取締役の職務執行に対する監査・監督機能の強化を図っています。また、ガバナンス態勢の客観性及び透明性向上を目的に、委員の過半数が独立社外取締役で構成される「指名・報酬等ガバナンス協議会」を設置しています。

更に、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」「リスク管理委員会」「コンプライアンス委員会」等において協議・決定する体制としています。

コーポレート・ガバナンス体制図



各会議体の構成



取締役会

取締役会は、取締役（監査等委員である取締役を除く）8名、監査等委員である取締役7名（うち社外取締役5名）で構成されています。取締役の選任にあたっては、事業環境及び経営戦略等をもとに当行が期待する専門性・スキルに基づき選定し、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で保持されるよう配慮しています。また、その構成について、ジェンダー、国際性、職歴及び年齢等の多様性に留意することとしています。原則として毎月1回開催し、法令または定款で定められた事項のほか、経営に関する重要事項について決議するとともに、取締役の業務執行を監督しています。

取締役会の実効性評価

当行では毎年度、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います。2024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、評価により洗い出された課題の改善に取り組むことで、取締役会の実効性の向上につとめています。

2023年度の評価結果		2024年度		2024年度の評価結果	
課題	① 長期ビジョン、中期経営計画の目標達成に向けた実効性ある進捗管理への関与	施策	● 取締役会では中期経営計画やサステナビリティ計画の進捗状況報告に基づき議論を実施 ● 中長期的な戦略に沿った本部組織改正や子会社設立等の施策を実行 ● 次期中期経営計画策定も見据え、当行のトップリスクを議論し特定	評価	● 現中期経営計画で掲げたKPIは概ね順調に進捗 ● 認識したトップリスクを踏まえ、当行の将来のあり方についてさらなる議論が必要 ● 経営陣の想いを行員が共感し、行動に繋げていくためのさらなる取組みが必要
	● 経営指標改善や株価上昇に向けた施策を検討するため、ロジックツリーを用いた議論を実施 ● 役員報酬体系を見直し、サステナビリティ関連財務指標の項目追加等を実施 ● CO ₂ 排出量長期削減目標を見直し		● 資本コストや株価を意識した経営の実現に向け、取締役会等においてさらなる議論が必要		
	③ 女性や若手など多様な経営人材層の育成に向けた計画的な取組み		● 頭取や役員によるタウンホールミーティングを複数回開催し、意見交換を実施 ● 女性や若手人材を経営職・管理職に積極的に登用		● 当行初の女性執行役員2名登用を決定 ● 女性管理職比率、女性役席者比率は上昇 ● スキル・マトリックスを意識した計画的な人材育成、登用が必要

2024年度に認識された課題
① 創業150周年(2028年)の先を見据えたモードチェンジを実現する成長戦略を検討する ② 成長戦略実現に向けた次期中期経営計画(2026-2028)策定過程では経営指標・株価を意識した議論を行う ③ 後継者育成方針を見直し、多様な経営人材層育成に向けて計画的に取り組む ④ AI活用・DXを推進し、業務改善やイノベーション実現に向けて取り組む

取締役会のスキル・マトリックス

氏名	社内取締役：高度な専門性または業務経験を有する分野 社外取締役：高度な見識を有し、特に専門性が発揮できる分野						
	企業経営/ 経営戦略	財務/会計	リスク管理/ コンプライアンス/ 法務	人的資本/ DE&I	ICT/ デジタル	サステナビリティ/ 地方創生/ コンサルティング	市場運用/ 国際業務
取締役	綾田 裕次郎	●	●	●		●	●
	森 匡史	●	●	●	●	●	
	豊嶋 正和	●	●	●	●	●	●
	多田 和仁	●	●			●	●
	菅 弘		●			●	
	岩根 正明	●	●	●		●	●
	小田 英城		●	●		●	●
	岩瀬 徹也	●	●	●	●	●	●
	佐久間 達也	●	●	●	●	●	
	對馬 敬生	●	●	●		●	
	山田 泰子		●	●		●	
	藤本 智子		●	●		●	
	小西 範幸	●	●	●		●	
	丸森 康史	●	●	●		●	●
	鬼頭 誠司	●	●	●	●	●	

(各スキル項目を満たす基準等)

期待する分野 (スキル)	各スキル項目を満たす基準
企業経営/ 経営戦略	経営トップや経営戦略、サステナビリティ経営、経営管理、コーポレートガバナンス、内部統制の統括部門、またはそれらに準ずる部門を経験するなどして、企業経営・経営戦略・コーポレート・ガバナンスについての高い見識を有している。
財務/会計	財務・経理・主計部門、またはそれらに準ずる部門を経験しているほか、公認会計士・税理士資格等を有するなど、財務・会計についての高い見識を有している。
リスク管理/ コンプライアンス/法務	リスク管理部門、コンプライアンス統括部門、融資審査部門、またはそれらに準ずる部門を経験しているほか、弁護士資格を有するなど、リスク管理・コンプライアンス・法務についての高い見識を有している。
人的資本/ DE&I	人事部門、組織トップとしての運営、またはそれらに準ずる部門を経験しているほか、大学等で教育に従事するなどして、人的資本・DE&Iについての高い見識を有している。
ICT/ デジタル	システム部門、デジタル分野の戦略の企画立案部門、またはそれらに準ずる部門を経験するなどして、ICT・デジタルについての高い見識を有している。
サステナビリティ/ 地方創生/コンサルティング	営業部門（営業店長の経験を含む）、コンサルティング部門、サステナビリティ・地方創生施策を企画立案する部門、企業支援部門またはそれらに準ずる部門や行政機関等での実務経験があるなどして、サステナビリティ・地方創生・コンサルティングについての高い見識を有している。
市場運用/ 国際業務	有価証券運用部門、国際業務部門またはそれらに準ずる部門を経験するなどして、市場運用・国際業務についての高い見識を有している。

(注) 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。

コーポレート・ガバナンス

●監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員である取締役7名(うち社外取締役5名)で構成されています。原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて随時開催し、取締役の職務の執行を監査・監督しています。

2024年度開催回数	13回	構成員の出席率	100%
＜2024年度の主な審議事項＞			
●監査方針・監査計画の策定			
●監査報告書の作成			
●監査等委員以外取締役の選任・報酬に関する意見決定			
●会計監査人の選任			
●会計監査人の報酬等に関する同意			
●定時株主総会への付議議案内容の監査			
等			

●指名・報酬等ガバナンス協議会(任意の委員会)

指名・報酬等ガバナンス協議会は、頭取、監査等委員会委員長及び独立社外取締役5名で構成され、委員長を独立社外取締役としています。原則として年2回以上開催し、取締役会の諮問機関として、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及び、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います。

2024年度開催回数	10回	構成員の出席率	97%
＜2024年度の主な審議事項＞			
●サクセッションプランに基づく候補者選抜アンケート結果			
●次年度以降の体制構築に向けた考え			
●経営目標見直しに伴う役員報酬体系の一部改定			
●取締役会実効性評価アンケートの実施及び結果概要			
●後継者育成方針の一部改定			
等			

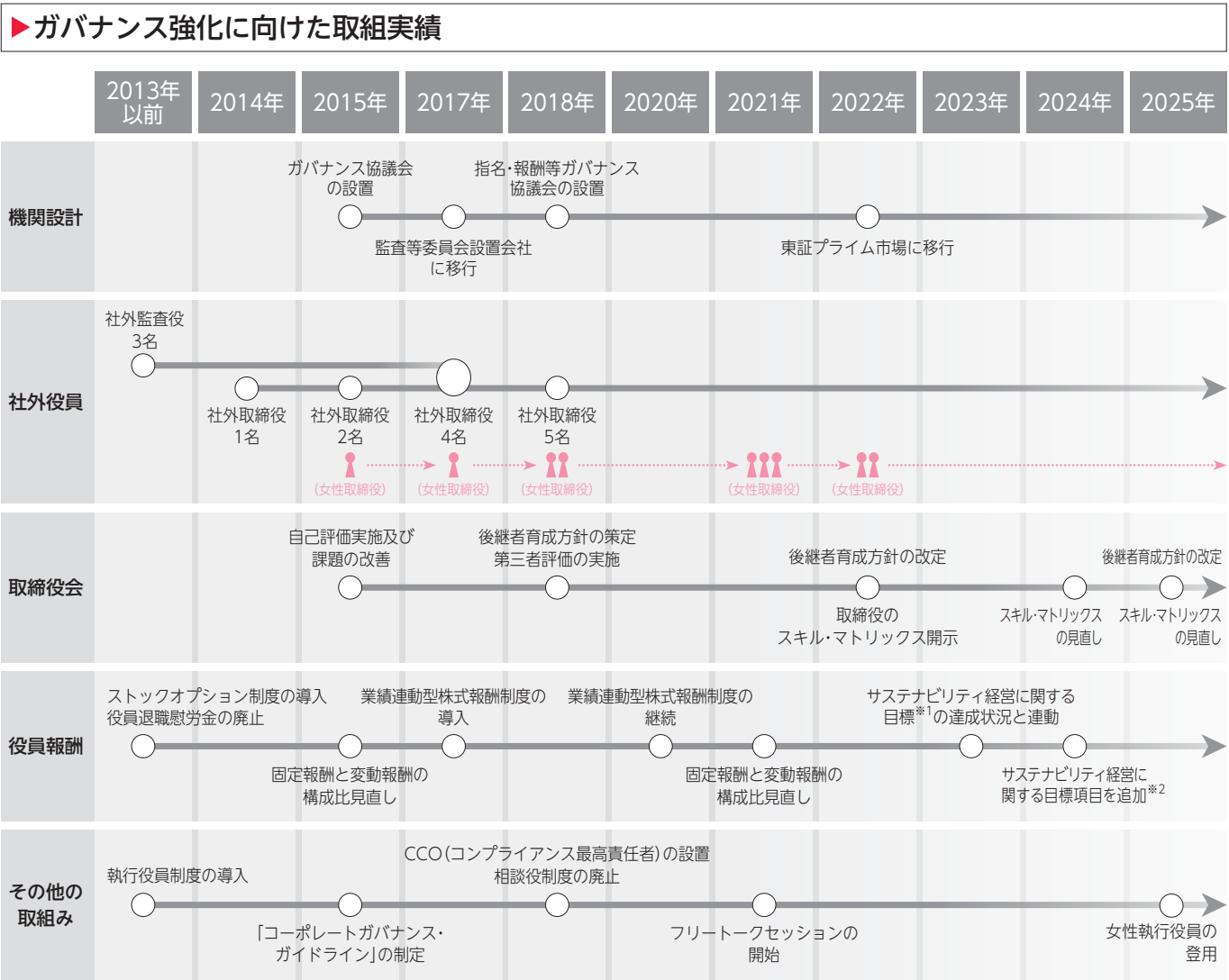
●社外取締役の選任理由

氏名 (就任年月)		選任理由	出席状況(2024年度)	
			取締役会	監査等委員会
	山田 泰子 (2019年6月)	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、見識ともに優れています。	12／12回	13／13回
	藤本 智子 (2021年6月)	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、人格、見識ともに優れています。	12／12回	13／13回
	小西 範幸 (2022年6月)	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、見識ともに優れています。	12／12回	13／13回
	丸森 康史 (2023年6月)	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等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、見識ともに優れています。	12／12回	13／13回
	鬼頭 誠司 (2024年6月)	日本生命保険相互会社及びニッセイ情報テクノロジー株式会社等の経営者としての豊富な経験と、金融、法務、コンプライアンス、リスク管理、システム等の豊富な知識を有し、人格、見識ともに優れています。	9／9回	9／9回

●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、専属の使用人を配置した「監査等委員会室」を設置しております。取締役会の実効性確保と円滑な運営を図ることを目的に、タブレットの配布や議案の事前説明を行っています。また、自由闊達な意見交換を目的に、社外取締役と行内取締役、執行役員、部室店長等が参加する非公式な会議体として「フリートークセッション」を随時開催しています。

フリートークセッション	2024年度開催回数 5回
＜2024年度の主なテーマ＞	
●ハラスメントに係る組織対応について	
●野村證券株式会社との包括的業務提携	
等	



※1 CO₂排出量削減(E)・女性役員比率向上(S)・政策保有株式削減(G)
※2 サステナブルファイナンス実行額(E)・エンゲージメントスコア(S)

●後継者育成計画

当行は、取締役頭取に至るまでの経営層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います。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しています。なお、取締役に加え、部室長、支店長等のマネジメント層を対象に、ステークホルダーからの信頼を得るために必要な倫理観や人間力、教養の質の向上を図り、役職員共通の価値観を醸成することを目的とした「経営勉強会」を開催する等、将来の経営層の育成に向けた取組みを行っています。

●取締役の報酬等

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、各報酬の割合は、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意して決定しています。「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ことを目的とした親会社株主に帰属する当期純利益の達成状況に加え、長期ビジョン実現に向けたチャレンジを促進し、地域の環境・社会価値と当行グループの経済価値の両立をめざす一環として、サステナビリティ経営に関する目標指標の進捗状況により変動する役位別支給額を定めています。

●役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数
(2024年4月1日～2025年3月31日)

役員区分	員数 (人)	報酬等の 総額 (百万円)	固定報酬		業績連動報酬	
			金銭報酬		非金銭報酬	
			基本報酬	賞与	業績連動型 株式報酬	
取締役(監査等委員を除く) (社外取締役を除く)	10	319	192	70	57	
取締役(監査等委員) (社外取締役を除く)	2	39	39	—	—	
社外役員	6	39	39	—	—	

(注) 1. 「員数」及び「報酬等の総額」には、2024年6月27日開催の第155期定時株主総会主終結の時をもって退任した取締役3名を含む
2. 社外役員は社外取締役(監査等委員) 6名
3. 「業績連動報酬」の額には、当事業年度に係る役員賞与引当金繰入額及び株式報酬費用を記載
4. 当行の使用人を兼ねている会社役員は該当なし
5. 該当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なし