

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

当行グループは、「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」を経営理念として掲げています。この理念のもと、お客さま、地域社会、株主さま、そして役職員すべてにとって価値ある企業であり続けるため、「健全性の確保」と「企業価値向上」の実現を通じて、真に信頼される銀行づくりに取り組んでまいります。

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

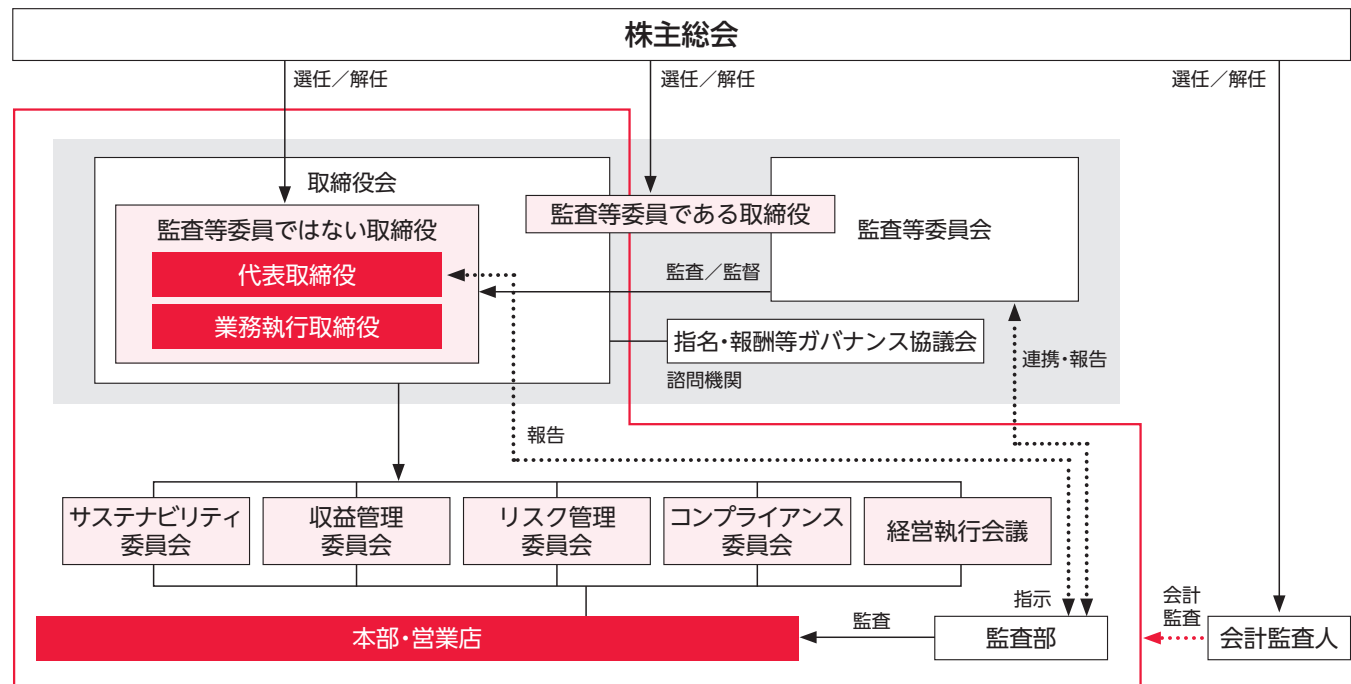


コーポレート・ガバナンス体制の概要

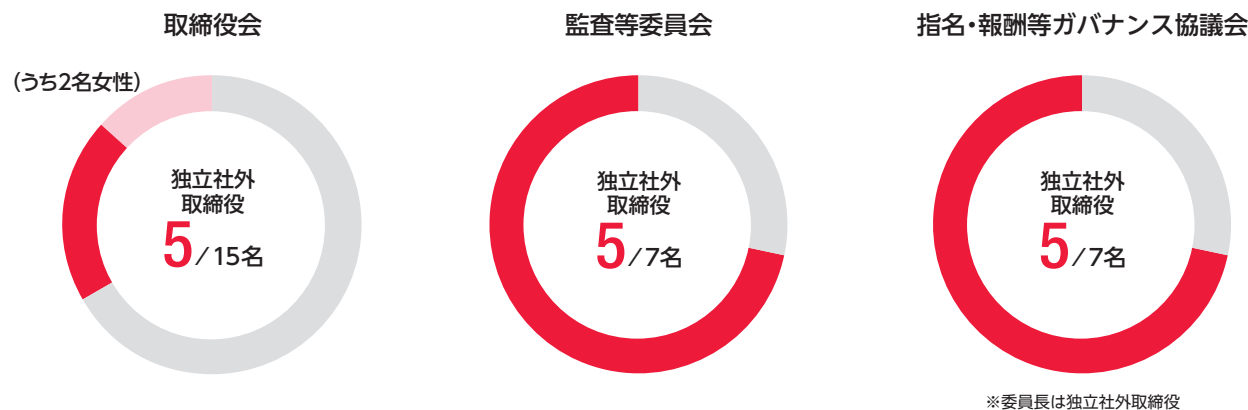
当行は、監査等委員である取締役への取締役会における議決権の付与を通じて、取締役の職務執行に対する監査・監督機能の強化を図るため、監査等委員会設置会社を採用しています。また、ガバナンス態勢の客観性及び透明性向上を目的に、任意の委員会として、委員の過半数が独立社外取締役で構成される「指名・報酬等ガバナンス協議会」を設置しています。

さらに、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ています。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」等を有効活用することで、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。

●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。

●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。

●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。

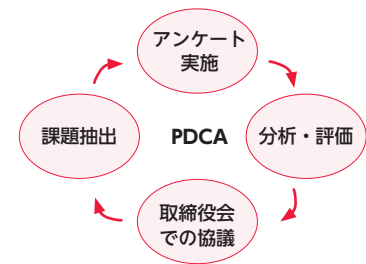
●取締役会の実効性評価

当行は、取締役会の実効性の維持・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うことを「コーポレートガバナンス・ガイドライン」にて定めています。

当行の取締役会は、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で構成されており、認識した課題への対応は適切に図られていることから、取締役会の実効性)は概ね確保されていると評価しています。

●評価プロセス

取締役全員を対象にアンケートを実施し、集計・分析結果をもとに指名・報酬等ガバナンス協議会の答申を得て、取締役会において実効性を評価しています。認識した課題を翌年度の取締役会運営に活かすことでPDCAサイクルを機能させ、継続的な実効性確保に取り組んでいます。



●アンケートの実施概要(2025年度)

対象者	全取締役
設問内容	・取締役会の構成と運営 ・経営戦略と事業戦略 ・企業倫理とリスク管理 ・指名と報酬 ・株主等との対話
実施主体	外部機関によるアンケート及び分析

●2025年度の評価結果

昨年度認識した課題	評価結果	今後の重点課題
- 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の検討 - 成長戦略実現に向けた次期中期経営計画(2026-2028年)策定過程での経営指標・株価を意識した議論 - 後継者育成方針を見直し、多様な経営人材層育成に向けた計画的な取組み - 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た取組み	- 成長戦略や経営指標・株価を意識した経営について、中期経営計画の策定過程において活発な議論を実施 「AIの活用」及び「人的資本経営の実現」について、多様な挑戦・改革の実現に向けて取締役会の一層の関与が必要 - 後継者育成方針の見直し、女性執行役員の登用等、報酬体系及び後継者計画に係るガバナンスの客観性・透明性は確保	①事業環境の変化に対応した事業ポートフォリオの最適化に関する議論の充実、及び経営戦略の妥当性に関する取締役会のモニタリング機能の強化 ②人財戦略及びDX戦略への一層の関与と進捗の監督、並びに多様な挑戦・改革を支える組織・人的基盤の強化に向けた議論の深化

コーポレート・ガバナンス

●取締役会のスキル・マトリックス

氏名		属性	業務執行取締役：戦略遂行の観点から高度な専門性または業務経験を有するスキル 非業務執行取締役：監視監督の観点から高度な見識を有し、特に専門性が発揮できるスキル							
			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	地域成長/ サステナビリティ	ファイナンシャル・ ウェルネス	市場運用/ 国際業務
取締役 （監査等委員を除く）	綾田 裕次郎	取締役会長	○	●	●	●		●	●	●
	森 匡史	代表取締役 頭取	○	○	●	○	●	●	●	
	豊嶋 正和	代表取締役 専務執行役員	○	○	○		●			●
	多田 和仁	代表取締役 専務執行役員	○		●			○	○	●
	菅 弘	取締役 常務執行役員			●			○	○	
	岩根 正明	取締役 常務執行役員	○	○	●	○		●	●	○
	小田 英城	取締役 常務執行役員			●	○		○	●	●
	岩瀬 徹也	取締役 常務執行役員		●	○		○			●
監査等委員である取締役	佐久間 達也	常勤	●	●	●		●	●	●	
	對馬 敬生	常勤	●		●			●	●	
	山田 泰子	社外取締役		●	●			●		
	藤本 智子	社外取締役			●	●				
	小西 範幸	社外取締役	●	●	●	●		●		
	丸森 康史	社外取締役	●	●	●	●		●	●	●
	鬼頭 誠司	社外取締役	●	●	●	●	●	●	●	

※監査等委員ではない取締役に、特に期待するスキルについて○で記載しています。
※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。

●社外取締役の選任理由

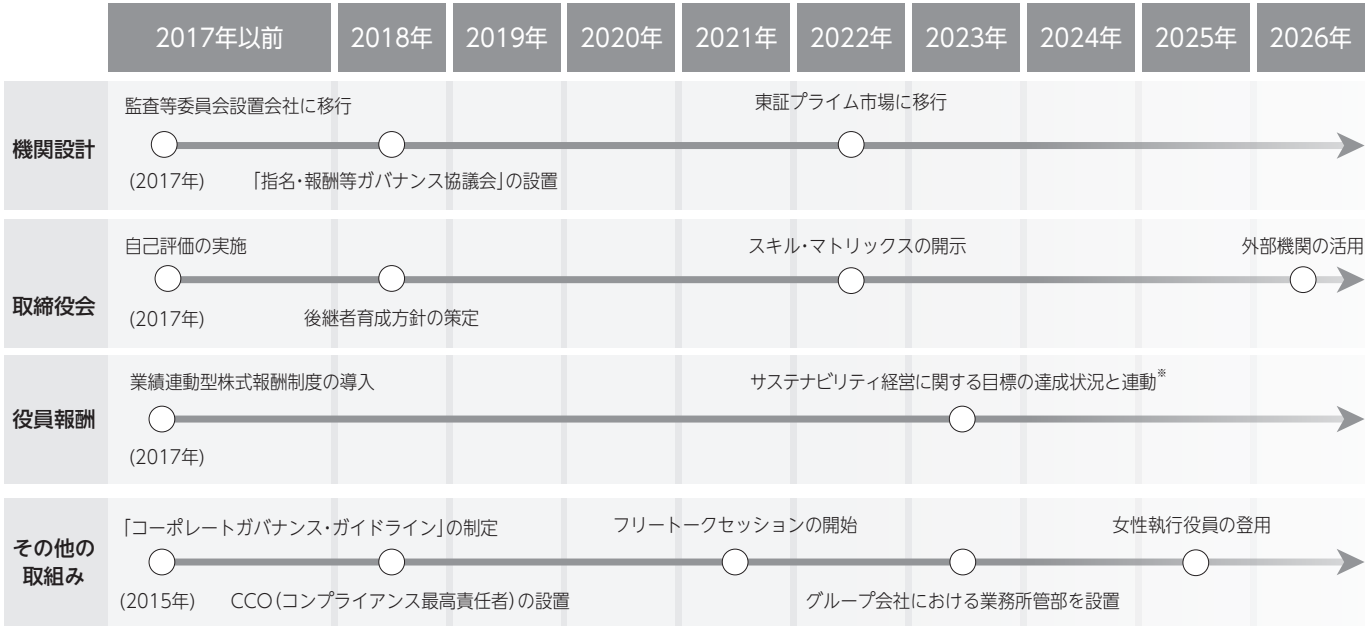
氏名(就任年月)		選任理由
	山田 泰子 (2019年6月)	香川県に入庁後、環境・福祉・会計等の部署で要職を歴任し、地方行政における豊富な経験と、地方創生や財務会計等についての専門的知識を有し、人格、見識ともに優れています。
	藤本 智子 (2021年6月)	弁護士としての高い専門性を備えたうえで、香川地方労働審議会委員や高松市環境審議会委員等の公職を歴任してきたことから、法律家としての観点のみならず、行政の現場で培った多様な視点、発想も持ち合わせており、人格、見識ともに優れています。
	小西 範幸 (2022年6月)	学識経験者として会計・監査・ガバナンスや地方創生等についての高い専門的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。
	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。
	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。

●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、専属のスタッフを配置しています。議案の事前説明や各会議体の報告資料を閲覧できるタブレットの配付等を通じて、取締役会の実効性確保と円滑な運営を図っています。
また、自由闊達な意見交換の機会を創出することを目的として、社外取締役と社内取締役、執行役員、部室店長等が参加する非公式な会議体である「フリートークセッション」を随時開催しています。

知る -Our identity-	想う -Our Purpose & Message-	創る -Our Value Creation-	挑む -Our Strategy & Transformation-	守る -Our Foundation-
----------------------	-------------------------------	----------------------------	---------------------------------------	------------------------

コーポレート・ガバナンス強化に向けた取組み



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

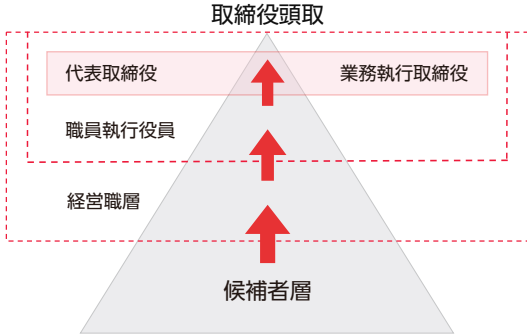
●グループガバナンス

当行は、グループ会社の自主・独立的な業務運営を尊重しつつ、中期経営計画をはじめとする基本戦略の周知・徹底や業務主管部署の設置等、グループ会社の運営・管理態勢を整備しています。
また、各社の業務執行状況の報告や、会社間で共有・連携が必要な課題等について意見交換を行うことを目的に、当行の代表取締役、グループ会社統括部署(経営企画部)の担当取締役、監査等委員会委員長と、グループ各社の代表取締役が参加する「百十四グループ代表者会」を定期的に開催しています。

●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うえで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の醸成を目的とした「経営勉強会」を開催する等、将来の経営層育成に向けた取組みを行っています。

●後継者育成体系



●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、当行の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」に加え、長期ビジョンの実現に向けた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 (2025年4月1日～2026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	342	199	84	57
取締役(監査等委員) (社外取締役を除く)	3	40	40	—	—
社外役員	5	39	39	—	—

(注) 1. 「員数」及び「報酬等の総額」には、2025年6月27日開催の第156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) 5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