

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

当行では、経営理念「健全経営を堅持し、もって地域社会の発展に寄与する」を実現するために、当行が行う全ての企業活動を律し、八十二グループの存続および企業価値の向上と社会的責任を果たすための基本原則として、「コーポレートガバナンス原則」を定め公表しております。

「コーポレートガバナンス原則」においては、「お客さま」「株主」「職員」「地域社会」の各ステークホルダーに対する基本姿勢および企業統治、法令遵守と企業倫理、情報開示に係る基本姿勢等を定めております。

【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】

当行はコーポレートガバナンス・コードの趣旨を尊重し、各原則を全て実施しております。

【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】

政策保有に関する方針

当行は、政策保有株式について、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか否かを検証するほか、当行および取引先の中長期的な成長、または地域経済の成長に資するか否か等を検証することで保有の合理性を判断し、原則として合理性が認められない政策保有株式については投資先との十分な対話を経たうえで縮減します。取締役会は、保有の合理性について毎年個別銘柄毎にこれを検証し、適切な方法で検証の内容を開示します。

政策保有株式に係る議決権行使に関する基準

議決権の行使にあたっては、議案毎に内容を精査し、株式価値の向上に資するものか否かを検証したうえで賛否を総合的に判断します。また、権限規程に基づく決裁手続きを経て、原則として全ての議案に対して議決権を行使します。なお、株式価値に大きな影響を与える議案を重要議案と位置付け、重要議案に対する議決権行使の結果については取締役会に報告します。

【原則1-7】

当行は、当行が役員や主要株主等との取引(関連当事者間の取引)を行う場合において、かかる取引が当行および株主共同の利益を害することのないよう、以下の体制を整備しております。

・取締役会は、「コンプライアンス基本方針」および「コンプライアンス・マニュアル」を定め、コンプライアンス遵守および株主の権利行使に関する利益供与の禁止を周知徹底しております。

・コンプライアンスの遵守状況等については、定期的および必要に応じて随時、取締役会および経営会議が報告を受け、監視を行っております。

・当行と取締役との競業取引および利益相反取引については、「取締役会規程」において取締役会の承認事項として明示し、取締役会においては実際の個別取引にかかる承認または報告の受領を通じて、また監査役においては「監査役監査基準」に基づき監視を行っております。

【補充原則2-4】

・本報告書「 - 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」に記載しておりますのでご参照ください。

【原則2-6】

・当行では、企業年金基金を通じて年金給付等を将来にわたり確実にを行うため、中長期的な観点から政策的資産構成割合を策定し、年金資産の運用管理を行っております。

・運用にあたっては、資産運用、リスク管理、財務、人事等の各部門の代表者で構成される「資産運用委員会」を四半期毎に開催し、運用・管理部門双方のほか受益者代表として従業員組合も参画し利益相反を適切に管理しているほか、議事内容は当行役員、加入者にも周知し、ガバナンスの強化に努めております。

・また「資産運用委員会」では、運用受託機関から定期的な報告をうけるとともにスチュワードシップ活動のモニタリングを行う等の取組みを実施しています。

【原則3-1】

(1) 経営理念を本報告書「 - 1. 基本的な考え方」に記載しておりますのでご参照ください。また、「中期経営ビジョン2021」「中期経営目標」等を当行ホームページに記載しておりますのでご参照ください。

(中期経営ビジョン2021等: <https://www.82bank.co.jp/about/company/profile/>)

(2) 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を本報告書「 - 1. 基本的な考え方」に記載しているほか、「コーポレートガバナンス原則」を当行ホームページに記載しておりますのでご参照ください。

(コーポレートガバナンス原則: <https://www.82bank.co.jp/about/governance/gensoku.html>)

(3) 「役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針」を本報告書「 - 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)」に記載しておりますのでご参照ください。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任および取締役・監査役候補の選任を行うに当たっての方針と手続は以下の通りです。
・方針について

当行は、取締役会がその役割・責務を実効的に果たすためには、取締役会を構成するメンバーとして当行の業務やその課題に精通する者が一定数必要であることに加え、取締役会を構成するメンバーの知識・経験・能力の多様性を確保することも重要であると考えております。

このような観点から、当行は、当行の業務やその課題に精通する者を一定数経営陣幹部その他の業務執行取締役候補者・監査役候補者として選任するほか、多様な知見やバックグラウンドを有する社外の人材を、社外取締役・社外監査役候補者として選任することを基本方針としております。

また、当行は、取締役会における実質的な協議・検討の機会を確保するとともに、意思決定の迅速性を重視する観点から、取締役・監査役の員数を定款にてそれぞれ12名以内、6名以内と定め、現状、9名の取締役と5名の監査役を選任しております。

なお、取締役・監査役がその機能を発揮していないと認められる場合は、適時・適切に解任できる仕組みを整えております。

上記方針および取締役・監査役のスキル・マトリックスは「株主総会招集ご通知(株主総会参考書類)」に記載しております。また、社外取締役には他社での経営経験を有する者を選任しております。

(第141期定時株主総会招集ご通知: <https://www.82bank.co.jp/ir/kabushiki/soukai.html>)

・手続について

取締役候補者については、代表取締役による合議を経て、頭取が候補者を取締役会に推薦し、取締役会にて決定しております。なお、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化する観点から、取締役会の諮問機関として選任・報酬委員会を設置しており、取締役候補者の推薦にあたり、同委員会からの助言・提言を受けております。

監査役候補者については、代表取締役による合議を経て、頭取が候補者を監査役会に推薦し、監査役会の同意を得た上で、取締役会にて決定しております。なお、監査役候補者の推薦にあたり、選任・報酬委員会からの助言・提言を受けることとしております。

監査役会は、監査役監査基準を制定し、監査役候補者の選任への同意に当たっては、業務執行者からの独立性確保、公正不偏の態度保持等の観点より監査役としての適格性を慎重に検討しております。

なお、取締役および監査役の解任にあたっては、選任・報酬委員会からの助言・提言を受け、取締役会において解任提案を決定します。

(5) 取締役候補者等の選任理由を「株主総会招集ご通知(株主総会参考書類)」に記載しておりますのでご参照ください。

(第141期定時株主総会招集ご通知: <https://www.82bank.co.jp/ir/kabushiki/soukai.html>)

【補充原則3 - 1】

(サステナビリティについての取組み)

・当行は、2021年6月に公表した「中期経営ビジョン2021」において、サステナビリティを「経営の根幹」として位置づけ、地域社会の持続的な発展を支援するべく、長野県のリーディングバンクとして金融および非金融の両面から地域の社会課題の解決に取り組んでいます。取組み状況については、統合報告書で開示しております。

(人的資本、知的財産への投資等)

・当行の「長期人事方針」では、お客さまから求められる八十二銀行員の人材像を「強みの確立」「進取の精神」「自ら考え行動する」とし、職員一人ひとりの人間力の向上と専門的な知識・スキルの習得を図っています。人事の枠組みを通じて職員一人ひとりが成長とやりがいを実感することで、職員の自己実現と企業目的の実現をともに達成することを目指してまいります。取組み状況については、統合報告書で開示しております。

(TCFD提言への対応)

・当行は2020年3月にTCFD提言の趣旨に賛同し、2021年から提言に則した開示に取り組んでおります。今後もお客さまとのエンゲージメント(対話)を通して、気候変動問題に積極的に取り組んでいきます。取組み状況については、統合報告書で開示しております。

(統合報告書: <https://www.82bank.co.jp/ir/library/disclosure/>)

【補充原則4 - 1】

取締役会は、取締役会規程を制定し、法令上取締役会における決議事項とすることが定められている事項、並びにこれに準ずる事項として、その重要性および性質等に鑑み取締役会における決議事項とすることが適当であると認められる事項を取締役会付議事項として規定しております。

また、取締役会は、経営会議規程を制定し、「取締役会に付議すべき議案の作成ならびに全般的経営管理に関する事項および日常の執行業務で全般的調整を必要とする事項の協議または決定」を経営会議の役割と定め、経営会議付議事項を規定しております。

【原則4 - 9】

社外取締役候補者の選任に当たっては、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準を満たすことを前提としつつ、当行が定める社外取締役の独立性判断基準により判断しております。

当行が定める社外取締役の独立性判断基準を本報告書「-1. 機関構成・組織運営等に係る事項【独立役員関係】」に記載しておりますのでご参照ください。

【補充原則4 - 10】

本報告書「-1. 機関構成・組織運営等に係る事項 - 取締役関係 - 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」に記載しておりますのでご参照ください。

【補充原則4 - 11】

上記[原則3 - 1](4)の記載をご参照ください。

【補充原則4 - 11】

取締役および監査役の重要な兼職の状況を「株主総会招集ご通知(株主総会参考書類および事業報告)」に記載しておりますのでご参照ください。

(第141期定時株主総会招集ご通知: <https://www.82bank.co.jp/ir/kabushiki/soukai.html>)

なお、本報告書提出日現在、取締役および監査役の他の上場企業役員の兼任状況は以下のとおりです。

(兼任状況)

・金井 孝行

亀田製菓株式会社 社外取締役

【補充原則4 - 11】

当行は、毎年、当行の取締役会の規模・構成・運営方法・審議状況・支援体制・その他取締役会がその役割・責務を果たす上で重要と考えられ

る事項に関して、各取締役・監査役の自己評価を踏まえ、取締役会の実効性について分析・評価を行なうとともに課題の共有化を図っております。2023年度は、前年度の評価・分析において課題として認められた「経営環境を捉えた議論の充実」等について、以下のような取組みを実施しました。

(1) 「経営環境を捉えた議論の充実」に向けた取組み

2023年6月に実施した長野銀行との経営統合や、資本コストを意識した経営の実現に対する社会的要請といった内外の環境変化を踏まえ、長野銀行との合併を見据えた中期経営計画の方向性や、政策保有株式の縮減を含めたPBR向上に向けた取組み等について議論を深めました。

(2) 取締役会での建設的な議論の充実に向けた取組み

取締役会での審議事項に対する理解を深めるため、社外役員を対象として説明会や現地視察、職員との意見交換会等を継続的に実施しました。また、業務執行部門への理解促進に向け、支店長会議等の社内会議へ社外役員が出席し、職員との対話を進めました。

また、これまでと同様、取締役・監査役が「取締役会の実効性に関するアンケート」に基づき自己評価を実施したうえで、その評価結果を取締役会で審議しました(2024年2月)。合わせて社外役員に対するインタビューを実施し、取締役会の実効性向上等に向けた意見や提言をヒアリングしました。これらの取組みを通じ、「全体として当行の取締役会は機能している」との評価となった一方で、中長期的な視点での経営戦略に関する議論の充実や、取締役会の効率的な運営に向けた改善の必要性が課題として認められました。この結果を参考としながら、実効性の高い取締役会に向けた各種施策を進める方針です。

【補充原則4 - 14】

当行は、各取締役・監査役による自己研鑽を奨励するとともに、個々の取締役・監査役が、その役割・責務を適切に果たしていくうえで必要な知識・情報を取得、更新することができるよう、外部機関が提供する講習なども含め必要なトレーニングの機会を提供、斡旋し、その費用の支援を行うこととしております。

【原則5 - 1】

当行は、以下の方針に基づき、株主の皆さまからの対話(面談)の申込みに対して前向きに取組んでおります。

- (1) 株主の皆さまとの対話(面談)については、企画部が担当し、IR担当者を配置しております。また、株主の皆さまとの対話(面談)に関しては、企画部が取締役頭取、企画部担当取締役と対応方法を検討し、適切に対応しております。
- (2) 企画部に経営企画グループと広報グループ、主計グループを配置し、決算等の開示・説明において連携して対応しております。
- (3) 機関投資家向け説明会や個人投資家向け説明会などを開催し、個別面談以外の対話の手段を充実させております。
- (4) 株主・投資家の皆さまとの対話において把握された意見や要望は、適時適切に経営陣幹部や取締役会に報告しております。
- (5) インサイダー取引防止に係る規程を整備するなど、適切な情報管理態勢を整備しております。また、当行に関する重要情報については、適切かつ公平にこれを開示することとし、実質的な平等性を確保すべく努めております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

・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きましては、「PBR向上に向けた取組み」として2024年3月期決算説明会(第53回インフォメーションミーティング)資料に記載しておりますのでご参照ください。

(インフォメーションミーティング資料: <https://www.82bank.co.jp/ir/library/meeting/>)

【株主との対話の実施状況等】

・株主や投資家の皆さまへの取組み状況につきましては、上記【原則5-1】のほか、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.82bank.co.jp/ir/library/disclosure/>)

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新

20%以上30%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) | 57,183,300 | 11.85 |
| 株式会社日本カस्टディ銀行(信託口) | 19,742,400 | 4.09 |
| 日本生命保険相互会社 | 13,626,896 | 2.82 |
| 明治安田生命保険相互会社 | 13,603,484 | 2.82 |
| 信越化学工業株式会社 | 11,830,591 | 2.45 |
| 昭和商事株式会社 | 11,820,254 | 2.45 |
| STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223 | 9,798,344 | 2.03 |
| あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 | 9,598,478 | 1.98 |
| 清水建設株式会社 | 7,983,000 | 1.65 |
| STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103 | 7,693,048 | 1.59 |

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

| | | |
|-------|--|--|
| 金井 孝行 | <p>当行は金井氏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。</p> <p>当行は金井氏の出身元である西本Wismettacホールディングス株式会社と預金・貸出金等の通常の取引があります。</p> <p>上記の取引は、その規模・性質等に照らして、株主・投資家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、概要の記載を省略いたします。</p> | <p>株式会社あおぞら銀行業務執行役員、西本Wismettacホールディングス株式会社代表取締役社長COO等を歴任されており、豊富な経験と幅広い知見を有しております。金融分野のみならず会社経営者としての経験と豊富な見識から意見をいただくと判断し、社外取締役に選任しております。</p> <p>また、東京証券取引所が定める独立性基準および当行が定める社外役員の独立性判断基準に照らし、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断されるため、独立役員として指定しております。</p> |
|-------|--|--|

| | |
|----------------------------|----|
| 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 | 選任・報酬委員会 | 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 | 選任・報酬委員会 | 6 | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 社外取締役 |

補足説明

経営陣幹部・取締役・監査役の選解任、報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化する観点から、取締役会の諮問機関として独立社外取締役を主要な構成員とする「選任・報酬委員会」を設置しております。なお、独立性の確保が重要であるという立場から、委員の過半数を独立社外取締役としているほか、独立社外取締役が委員長を務めております。

委員会の概要は以下のとおりです。

委員および委員長の選定方法：取締役会の決議による

委員の構成：独立社外取締役を含む3名以上の取締役で構成

委員会の役割、権限：取締役会の諮問機関として以下の事項について審議し、助言・提言を行う

- ・取締役および監査役の選任および解任に関する株主総会議案の原案
 - ・取締役および監査役の報酬等に関する株主総会議案の原案
 - ・その他、取締役、監査役および執行役員の選任、報酬等に関する事項、および、代表取締役の後継者計画に関する事項
- なお、当委員会は、1つの委員会で指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っております。

事務局の設置状況：あり(秘書室)

【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 | 6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

会計監査人には定期的または必要に応じて監査役会への出席・報告を求めています。

監査役監査を実施するにあたり、常勤監査役は、会計監査人との間で定期的にミーティングを実施しているほか、会計監査人監査への立会いを行っております。また、内部監査部門とは、同部門が毎月開催する内部監査報告会への出席、内部監査部門長等からの定期的聴取や内部監査部門監査への立会い等を通じ、随時情報交換を行っております。

監査役・内部監査部門・会計監査人は、概ね3ヶ月毎に三様ミーティングを実施し、十分な連携を確保しております。

| | |
|------------------------|--------|
| 社外監査役の選任状況 | 選任している |
| 社外監査役の人数 | 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 |
| 山沢 清人 | 学者 | | | | | | | | | | | | | |
| 田中 隆之 | 学者 | | | | | | | | | | | | | |
| 堀 浩 | 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 |
|-------|------|--|--|
| 山沢 清人 | | <p>当行は山沢氏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。</p> <p>当行は山沢氏の出身元である国立大学法人信州大学と預金、貸出金等の通常の取引があります。また、同国立大学法人への寄付を行っております。</p> <p>上記の取引は、その規模・性質等に照らして、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、概要の記載を省略いたします。</p> | <p>国立大学法人信州大学の学長経験者であり、豊富な学識経験と高い見識を活かし、経営の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。</p> <p>また、東京証券取引所が定める独立性基準および当行が定める社外役員の独立性判断基準に照らし、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断されるため、独立役員として指定しております。</p> |
| 田中 隆之 | | <p>当行は田中氏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。</p> <p>上記の取引は、その規模・性質等に照らして、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、概要の記載を省略いたします。</p> | <p>株式会社日本長期信用銀行(現株式会社SBI新生銀行)を経て長年に亘り大学の教官を務め、教育者としての高い見識と、金融分野のほか経済学の専門的な知識・経験を有しております。会社経営に関与したことはありませんが、こうした高い見識と専門性を活かすことにより、独立した立場から当行の経営監視機能を発揮できる人物と判断し、社外監査役に選任しております。</p> <p>また、東京証券取引所が定める独立性基準および当行が定める社外役員の独立性判断基準に照らし、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断されるため、独立役員として指定しております。</p> |

| | | |
|-----|---|---|
| 堀 浩 | <p>当行は堀氏の出身元である丸紅フィナンシャルサービス株式会社と預金・貸出金等の通常の取引があります。</p> <p>上記の取引は、その規模・性質等に照らして株主・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、概要の記載を省略いたします。</p> | <p>DBJアセットマネジメント株式会社代表取締役、丸紅フィナンシャルサービス株式会社取締役などを歴任されており、金融分野における専門的な知見のほか、会社経営者としての経験と高度な見識を有しております。事業会社常勤監査役としての経験もあり、独立した立場から当行の経営監視機能を発揮できる人物と判断し、社外監査役に選任しております。</p> <p>また、東京証券取引所が定める独立性基準および当行が定める社外役員の独立性判断基準に照らし、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断されるため、独立役員として指定しております。</p> |
|-----|---|---|

【独立役員関係】

| | |
|---------------|----|
| 独立役員の人数 | 7名 |
| その他独立役員に関する事項 | |

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。また、社外取締役候補者または社外監査役候補者の選任にあたっては、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準を満たすことを前提としつつ、以下の「社外役員の独立性判断基準」により判断しております。

社外役員の独立性判断基準

当行における社外取締役候補者または社外監査役候補者は、原則として、現在または最近において以下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とする者、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者。
- (2) 当行の主要な取引先、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者。
- (3) 当行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、会計専門家または法律専門家等。
- (4) 当行を主要な取引先とするコンサルティング事務所、会計事務所および法律事務所等の社員等。
- (5) 当行から、多額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、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(重要でない者は除く)の近親者。
 - ・上記(1)～(6)に該当する者。
 - ・当行およびその子会社の取締役、監査役、執行役員および重要な使用人等。

「最近」の定義

実質的に現在と同視できるような場合をいい、例えば、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。

「主要な取引先」の定義

直近事業年度の連結売上高(当行の場合は連結業務粗利益)の1%超を基準に判定する。なお、IFRS適用企業を対象とする場合は、収益(売上収益)の1%超を基準に判定する。

「法人等」の定義

法人以外の団体を含む。

「多額」の定義

過去3年平均で、年間1,000万円超。ただし、公益を目的とする事業を行う法人(「公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律」に基づいて設立される法人に限る)に対する寄付の場合を除く。

「近親者」の定義

二親等以内の親族。

「重要でない者」の定義

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などを「重要な者」とし、そうでない者を「重要でない者」とする。

【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、ストックオプション制度の導入、その他 |
|---------------------------|--------------------------------|

該当項目に関する補足説明 更新

業績連動型報酬制度

- (1) 2008年6月25日開催の定時株主総会において、当行取締役に対し、従来の賞与に代わり、当期純利益を基準とした業績連動型報酬を導入することを決議いたしました。
- (2) これは、業績と連動する報酬枠の設定により、取締役の業績向上への貢献意欲や士気を高めることを目的としたものです。

ストックオプション制度

- (1)2008年6月25日開催の定時株主総会において、役員退職慰労金制度の廃止に伴い、当行取締役に対し、「株式報酬型ストックオプション(行使価格を1円に設定したストックオプション)」を割り当てることを決議いたしました。
- (2)これは、当行の業績と株式価値の連動性をより一層強固なものとし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず株価下落によるリスクまでも株主の皆様と共有することで、中長期的な業績向上と企業価値向上への貢献意欲や士気を一層高めることを目的としたものです。

譲渡制限付株式報酬制度

- (1)2024年6月21日開催の定時株主総会において、上記「ストックオプション制度」に代わり、「譲渡制限付株式報酬制度」の導入を決議いたしました。
- (2)これは、中長期的な業績向上や企業価値向上への貢献意欲や士気をこれまで以上に高めるインセンティブとなる報酬体系とすることを目的としたものです。
- なお、「譲渡制限付株式報酬制度」の導入に伴い、ストックオプションは新規割り当てを実施しないことといたしました。

ストックオプションの付与対象者

その他

該当項目に関する補足説明

当行では、本制度によりストックオプションを割り当てる対象を、業務を執行する取締役としております。

【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

個別報酬の開示はしていない。

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

【2023年度における取締役の報酬等の内容】

取締役の報酬等

1. 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分: 取締役

員数 : 12名

報酬等の総額 : 261百万円

うち基本報酬(確定金額報酬) : 154百万円

うち業績連動型報酬 : 70百万円

うちストックオプション報酬 : 36百万円

2. 提出会社の役員ごとの連結報酬等の総額

連結報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、記載しておりません。

3. 使用人兼務役員の使用人給与のうち、重要なもの

使用人兼務役員は存在しないため、該当ありません。

【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、2024年5月10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ついての決定に関する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「選任・報酬委員会」へ諮問し、答申を受けております。「選任・報酬委員会」は、独立社外取締役を含む取締役3名以上により構成される取締役会の諮問機関であります。

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、「選任・報酬委員会」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ついての決定に関する方針は次の通りです。

1. 基本方針

当行の取締役の報酬は、取締役が業績向上と企業価値向上への貢献意欲、ならびに株主重視の経営意識を高めて経営を行なうためのインセンティブとなる体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各取締役が果たすべき職責やその成果等を踏まえ適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、確定金額報酬、業績連動型報酬および非金銭報酬により構成する。

なお、社外取締役については、その職務に鑑み、確定金額報酬のみを支払うこととする。

2. 確定金額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)
確定金額報酬は月例の固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて、当業績や他社水準等を総合的に勘案して決定する。

3. 業績連動型報酬に係る業績指標の内容およびその業績連動型報酬の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)

業績連動型報酬は、取締役の業績向上への貢献意欲や士気を高めることを目的とした短期インセンティブとして位置付け、「親会社株主に帰属する当期純利益」(以下、「連結当期純利益」)を業績指標とし、各事業年度の連結当期純利益の額に応じて算出された額を毎年一定の時期に現金で支給する。

4. 非金銭報酬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)

非金銭報酬は、取締役が株価上昇によるメリットのみならず株価下落によるリスクまでも株主と共有し、中長期的な業績向上と企業価値向上への貢献意欲や士気を高めることを目的と位置付け、譲渡制限付株式報酬とする。各取締役に譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬債権の額および割り当てる譲渡制限付株式の数は、株主総会で承認された上限金額および上限株式数の範囲内で役位別に定める基準、職責を考慮して算出し、取締役会の決議のうえ、毎年一定の時期に割り当てる。

5. 確定金額報酬の額、業績連動型報酬の額、非金銭報酬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

各取締役の種類別の報酬割合は、基本方針を踏まえ、役位に応じた適切な割合とする。なお、取締役の個人別の報酬等の額の割合を決定する上で前提となる全体の種類別の報酬金額は以下のとおり。

種類別の報酬金額(2024年6月21日株主総会決議)

・取締役の報酬体系は確定金額報酬、業績連動型報酬、譲渡制限付株式報酬とし、以下のとおりとする。(ただし、使用人兼取締役の使用人分給とは含まない)

確定金額報酬は月額250万円以内とすること

業績連動型報酬は連結当期純利益を基準として支給すること

譲渡制限付株式報酬は年額100万円以内(1年間の株数の上限:普通株式15万株以内)の範囲で割り当てること

・連結当期純利益による業績連動型報酬枠

| 連結当期純利益水準 | 報酬枠 |
|----------------|------|
| ~50億円以下 | - |
| 50億円超~100億円以下 | 2千万円 |
| 100億円超~150億円以下 | 3千万円 |
| 150億円超~200億円以下 | 4千万円 |
| 200億円超~250億円以下 | 5千万円 |
| 250億円超~300億円以下 | 6千万円 |
| 300億円超~350億円以下 | 7千万円 |
| 350億円超~400億円以下 | 8千万円 |
| 400億円超 | 9千万円 |

6. 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

個人別の報酬等の内容の決定については取締役会決議に基づき取締役頭取がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の確定金額報酬の額および業績連動型報酬の額ならびに譲渡制限付株式の割当数とする。なお、選任・報酬委員会は、取締役の報酬に関する事項について審議し、取締役会に対し助言・提言を行うものとし、取締役頭取は、その助言・提言を踏まえて各取締役の確定金額報酬の額および業績連動型報酬の額ならびに譲渡制限付株式の割当数を決定する。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

・社外取締役に対するサポートは、企画部が担当しております。また、社外監査役に対するサポートは、監査役会事務局が担当しており、同事務局には専従の当行使用人を配置しております。

・取締役会の開催に際しては、社外取締役および社外監査役に資料を原則として事前配布するとともに、必要に応じて事前説明を行っております。

・金融機関経営および銀行業務に固有の事項や取締役会で審議される議案に関し、社外役員の理解の一助として、業務に関する説明会、行内見学会等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 [更新](#)

| 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 [更新](#) 名

制度はありますが、現在対象者はおりません。

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) **更新**

(1)業務執行、監督に係る事項

当行は取締役会の他に、取締役会の下位機関として経営会議を設置し、日常的な業務執行の決定並びにそれら業務執行の監督に当たらせております。経営会議には、執行業務の内容に応じ特定目的会議として、ALM・統合リスク管理会議、コンプライアンス・オペレーショナルリスク会議、融資管理会議、サステナビリティ会議を設けております。

取締役会は、営業店長や本部部長を経験し、社外の経済・産業や社内の業務に通暁した社内取締役5名および各種分野において豊富な経験と高度な見識を有する社外取締役4名で構成しており、経営会議は本部各部を分掌する常務執行役員以上で構成しております。

取締役会は取締役会規程に基づき原則毎月1回以上開催し、実質的な議論を行なうとともに、相互に業務執行状況を監督し、適正な業務執行体制を確保しております。また、経営会議は経営会議規程に基づき原則毎週開催し、経営上の重要事項について協議・決定するほか、その事前審議を経て取締役会において執行決定を行っております。

(2)監査に係る事項

ア. 監査役監査の組織、人員および手続き

取締役の業務執行を監査する機関として監査役を設置しており、監査役会は、社外監査役3名を含めた5名体制で構成しております。

監査役会は、監査役会規程に基づき原則月1回開催しております。各監査役は取締役会に出席し、適切な提言・助言を行うことによって、厳正な監査を行っております。常勤監査役は経営会議に出席するとともに、取締役等の日常的な職務執行や内部統制の整備・運用状況などについて営業店往査等を含め諸問題を検証し、適切な提言・助言を行うことによって、厳正な監査を行っております。

また、代表取締役と定期的に会合をもち、経営方針や対処すべき課題などについて意見交換を行っております。

イ. 内部監査の組織、人員および手続き

内部監査部門は取締役会の直属組織とし、約30名体制としております。取締役会は、年度内部監査方針を決定し、それに基づき内部監査に当たらせ、四半期毎に内部監査状況について報告を受けております。

ウ. 監査役機能強化に向けた取組み状況

(ア)監査役監査を支える人材・体制の確保状況

内部監査部門長および内部統制部門長から定期的に聴取を実施し、密接に連携を図っております。また、執行部門から独立した組織として監査役会事務局を設置し、監査役の職務を補助すべき使用人1名を当行使用人のなかから監査役会事務局に配置しております。

(イ)独立性の高い社外監査役の選任の状況

コーポレート・ガバナンス、金融マーケット、大学運営および産学連携等に関する専門的知見を有し、一般株主と利益相反の生じるおそれのない独立性を有する方を社外監査役に選任しております。

(ウ)財務・会計に関する知見を有する監査役の選任状況

長年の営業店長、本部部長経験の中でお取引先企業への融資案件、当行の投資案件等を審査し、財務・会計に関する知識を有する者を常勤監査役に選任しております。

エ. 社外監査役による監査と内部監査、監査役監査および会計監査との相互連携並びに内部統制部門との関係

組織的かつ効率的な監査を実施するため、取締役の日常的な職務執行監査は主として常勤監査役がこれに当たり、客観的視点に立った取締役の職務執行監査は、主として社外監査役が独立の立場からこれに当たっております。

社外監査役は、監査役会において、常勤監査役から内部監査、監査役監査および会計監査の状況並びに内部統制部門からの統制状況に関する報告を受け、適切な提言・助言を行っております。また、会計監査人の監査計画および年度監査実施状況に関しては、常勤監査役のほか社外監査役もミーティングに出席し、意見交換を行っております。

(3)選任、報酬決定等の機能に係る事項

取締役の選任に関しては、取締役会の承認を経て株主総会に候補者選任の議案を上程しております。監査役の選任に関しては、監査役会の同意を得た後、取締役会の承認を経て株主総会に候補者選任の議案を上程しております。なお、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化する観点から、取締役会の諮問機関として選任・報酬委員会を設置しており、取締役候補者および監査役候補者の選任にあたり、同委員会からの助言・提言を受けております。

当行の取締役の報酬につきましては、確定金額報酬、業績連動型報酬、譲渡制限付株式報酬の3つからなっております。確定金額報酬は月額25百万円以内、業績連動型報酬は連結当期純利益を基準として支給すること、譲渡制限付株式報酬は年額100百万円以内(1年間の株数の上限:普通株式15万株以内)範囲で割り当てることが株主総会で定められております。それぞれの報酬額の配分は取締役会の協議に基づき決定しております。

監査役の報酬につきましては、確定金額報酬からなっております。確定金額報酬額につきましては、月額8百万円以内とすることが株主総会で定められており、報酬額の配分は監査役の協議に基づき決定しております。

なお、取締役会は、取締役および監査役の報酬に関して、選任・報酬委員会の助言・提言を受けております。

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、業務執行の決定および取締役の職務執行の監督を行う機関と、取締役の職務執行を監査する機関は、牽制関係を維持するうえで組織上独立しておくべきと考え、監査役会設置会社の体制を採用しております。更に一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役・社外監査役を独立役員として配置しております。

監査役には当行での業務経験豊かな常勤監査役2名とコーポレート・ガバナンス、金融マーケット、大学運営および産学連携等に高い経験や専門知識を有する社外監査役3名で構成され、取締役会から独立した立場で、会計監査人や内部監査部門とも連携して取締役の職務執行を適切に監査しております。

また、経営者、弁護士としての長年の経験を有する社外取締役4名を選任し、幅広く高度な経営についての視点を当行の経営の意思決定に反映させ、経営監督を強化する役割を担っております。

以上により、適切に牽制する体制が取られており、監査・監督機能も十分発揮されているため、当行の体制は適正なコーポレート・ガバナンスを確保していると判断し、現状の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 | いち早い情報提供の観点から、法定期日の3営業日以上前に招集通知を発送しております。 |
| 集中日を回避した株主総会の設定 | 集中日と同一の日における株主総会の開催は回避しております。 |
| 電磁的方法による議決権の行使 | インターネット等による議決権の行使を可能としております。 |
| 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 | 議決権電子行使プラットフォームに参加しております。 |
| 招集通知(要約)の英文での提供 | 定時株主総会の招集通知(要約)の英訳版を作成しております。 |
| その他 | 株主総会運営においてビジュアル化を進め、株主の皆様によりわかりやすい株主総会に努めております。 |

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 |
|-------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| ディスクロージャーポリシーの作成・公表 | 2018年6月に「情報開示に関する方針」を公表しております。 | |
| 個人投資家向けに定期的説明会を開催 | 年に数回、主に証券会社を通じて長野県内にて会社説明会を開催しております。 | あり |
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | 原則年に2回、東京にて会社説明会を開催しております。 | あり |
| IR資料のホームページ掲載 | IR資料をホームページに掲載しております。 | |
| IRに関する部署(担当者)の設置 | 企画部に専任者を配置しております。 | |

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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 | 「コーポレートガバナンス原則」によりステークホルダーの立場の尊重について規定しております。 |
| 環境保全活動、CSR活動等の実施 | ディスクロージャー誌で当行の環境保全活動、CSR活動等の状況を報告しております。 |
| 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 | 「コーポレートガバナンス原則」によりステークホルダーに対する情報提供について規定しております。 |

1. 多様性確保の目標と現状

当行では、「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」をマテリアリティ(重点課題)の一つとして特定し、性別・年齢・仕事の経験、さらには価値観などの「多様性」を尊重し、それを「組織の力」にすることを基本的な考え方としています。

多様な持ち味のある職員一人ひとりがお互いに認め合い高め合うことにより、全員の力でお客さまと地域に貢献するために、「ダイバーシティ&インクルージョン基本方針」を策定し、さまざまな取組みを推進しています。

ダイバーシティ&インクルージョンの目標と現状につきましては、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。(https://www.82bank.co.jp/about/esg/diversity.html)

2. 多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況

(1)長期人事方針

当行では、経営理念を具現化する付加価値の高い人材の育成に向け、人材育成に関する長期方針をその環境整備とともに「長期人事方針」として策定しています。長期人事方針のもと、お客さまから求められる人材像に向けた育成と、基幹人事制度の拡充を図っています。

長期人事方針につきましては、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。(https://www.82bank.co.jp/ir/library/disclosure/pdf/ki_pdf_2023dis_total.pdf)

(2)人材育成方針の状況

当行では、定期的に特定の年次・年齢別に「キャリアマネジメント研修」を実施しています。この研修では、各自がキャリアビジョンを考え、そのために必要な能力開発を主体的・計画的に実践するよう動機付けを行っています。研修においては、多様な人材が意欲的に活躍できる職場づくりを進めるため、「アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)研修」を組み込み、多様性の尊重と成長意欲向上につなげています。また、多様な部下一人ひとりの力を引き出し、受け入れて活かす「ダイバーシティマネジメント」を実践するため、管理職層に向けた研修を実施しています。

(3)社内環境整備方針の状況

多様性を企業経営に活かす方針のもと、人事部内にダイバーシティ推進室を設置し、環境整備と風土醸成、意識改革を進めています。

ア.働き方改革

・多様な人材が意欲や能力を最大限発揮できるよう、柔軟な働き方を提供するとともにキャリア形成をサポートしています。

・これまで、始業時刻・終業時刻の繰上げ・繰下げができる「時差出勤制度」、有給休暇について「半日単位」「時間単位」での取得制度、夫婦が同じ地域に転勤できる「夫婦帯同異動」などを整備・対応しています。

・また、2023年11月には本部サテライトオフィスを松本市に設置しました。サテライトオフィスの拡充や「在宅勤務制度」の利用促進等により、職員の多様なキャリア形成の支援や通勤負担の軽減によるウェルビーイング向上等を推進してまいります。

イ.健康経営

・すべての役職員とその家族の心身の健康保持・増進が役職員の能力を最大限発揮するために極めて重要との認識のもと、考え方の基本となる「健康経営基本方針」を策定し、各種健康施策に取り組んでいます。

健康経営の取組み状況につきましては、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。(https://www.82bank.co.jp/about/esg/kenkoikei.html)

ウ.経験者採用・登用

・年代・性別・国籍を問わず、多様な人材確保に向けた経験者採用を強化しています。特に経験者採用においては、「非金融」を実現する新分野に向けて、より高度な専門性を有する人材や専門志向の高い人材の採用に注力しています。また、採用と同時に管理職に登用するなど、能力発揮土壌を整えています。

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

当行が業務の適正を確保するための体制として取締役会において決議した事項は次のとおりです。

1. 取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

(1) 企業価値向上と企業市民としての社会的責任を果たすため、企業統治、企業倫理、情報開示等にかかる基本原則として「コーポレートガバナンス原則」を定め公表するとともに、法令および定款ならびに「コーポレートガバナンス原則」を遵守する。

(2) 取締役会は、取締役会規程に基づき適切な運営を行う。原則として毎月1回以上これを開催し、取締役間の意思疎通をはかるとともに相互に業務執行状況を監督し、適正な業務執行と法令違反行為の防止・抑制のための体制整備に努める。

(3) 「反社会的勢力に対する基本方針」を定め、社会良識を備えた企業市民としての行動規範を遵守し、反社会的勢力に対し、毅然とした態度で関係を遮断する。

(4) コンプライアンス管理規程にコンプライアンスに関する基本方針を定め、コンプライアンスマニュアルにコンプライアンス徹底のための行動基準を定めて当行に勤務する全ての者が遵守する。また、年度毎にコンプライアンス・プログラム(コンプライアンス徹底のための実践計画)を取締役会で決定し実施する。

(5) 法令違反その他コンプライアンス違反の未然防止や既に発生した事態への早期対応を目的とした社内報告体制および内部通報制度を整備し、その適正な運用を図る。

(6) 内部監査部署は、執行部門から独立した取締役会直属の組織として、内部監査を実施する。また、監査役は、監査役会規程および監査役監査基準に基づき、取締役の職務執行を監査する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

(1) 取締役の職務執行に係る情報については、法令等の定めに基づいて文書等を保存・管理するほか、情報管理規程等の定めに基づき、

- 適切な保存・管理を行う。
- (2) 情報管理規程等に基づき情報資産の適切な安全対策を実施するとともに、新たな情報保存方法・媒体等への対応、漏洩防止対策の構築など、必要に応じて体制の見直しを図る。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- (1) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制については、統合的リスク管理規程により損失発生のリスクに応じた所管部署を定めるとともに、全てのリスクを総体的に捉え管理する部署を定め、統合的なりスク管理を行う。
- (2) リスクの顕在化、緊急事態等に対しては、統合的リスク管理規程・非常事態対策管理規程等に基づき、適切に対応する体制の維持・充実を図る。
- (3) 新たな損失発生のリスクを監視・抽出するとともに、不測の事態発生時における損害の拡大を最小限に止めるためのリスク管理体制の構築と運用に努める。
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
- (1) 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、取締役会を取締役会規程に基づき原則として毎月1回以上開催する。取締役会は、本部各部を分掌する常務執行役員以上で構成される経営会議に、全般的経営管理に関する事項および日常の執行業務で全般的調整を必要とする事項の協議・決定を権限委譲するとともに、当行の経営方針および経営戦略等に係る重要事項については、経営会議における事前審議を経て、取締役会において執行決定を行う。
- (2) 取締役会の決定に基づく業務執行については、職制規程および職務権限規程等において業務分掌・執行権限等を定めるとともに、必要に応じてこれらの諸規程を見直し、効率的な業務執行体制を維持する。
5. 当行および連結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
- (1) 連結子会社を中心とするグループ法人の取締役等の職務の執行に係る事項の当行への報告については、当行が定めるグループ法人管理規程等において、報告事項・報告頻度等を定める。
- (2) 連結子会社を中心とするグループ法人の損失の危険の管理については、当行が定める統合的リスク管理規程において、グループ法人に関わるリスクの所管部署を企画部および外部委託担当部署と定め、統合的に管理する。
- (3) 連結子会社を中心とするグループ法人の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するため、グループ法人管理規程等において当行への協議事項を定めるとともに、決算・経営計画等の重要事項について、定期的に経営会議・取締役会等へ報告する体制を整備する。また、代表者連絡会議、事務連絡会議等を定期的に開催し、グループ法人との連携を図る。
- (4) 連結子会社を中心とするグループ法人の取締役等および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するため、グループ法人管理規程等において、グループ法人が当行リスク管理関連規程に準じた規則を制定することを定める。また、グループ法人との個別契約等に基づく内部監査を実施するほか、財務報告に係る内部統制、監査役監査等により、グループ法人の業務の適切性を検証する。
6. 監査役職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性および当該使用人に対する指示の実効性に関する事項
- (1) 執行部門から独立した組織として、監査役会事務局を設置する。
- (2) 監査役職務を補助すべき使用人を、当行使用人のなかから監査役会事務局に配属する。
- (3) 監査役職務を補助すべき使用人は、他部署の使用人を兼務せず、取締役から独立して監査役の指示に基づき補助業務を行う。
- (4) 監査役職務を補助すべき使用人の人事異動、人事評価等については、監査役の同意を得るものとする。
7. 当行の取締役および使用人ならびに連結子会社を中心とするグループ法人の取締役・監査役等および使用人、これらの者から報告を受けた者が当行の監査役に報告をするための体制、および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
- (1) 当行内部監査部署は、当行監査役に対し、内部監査の状況を定期的に報告する。また、当行統合的リスク管理部署は、当行監査役に対し、コンプライアンス、リスク管理等の状況を定期的に報告する。
- (2) 当行およびグループ法人の役員は、法令等の違反行為等、または著しい損害を及ぼすおそれのある事実については、これを発見次第、コンプライアンスマニュアル等に定める方法により、当行コンプライアンス統括部署に対して報告する。また、当行コンプライアンス統括部署は、当行監査役に対して、当該事実を速やかに報告する。
- (3) 内部通報制度の受付担当部署は、内部通報の状況について、直ちに当行監査役に対して報告する。
- (4) 前項(2)または(3)による報告をした者は、当該報告をしたことを理由として不利な扱いを受けないことをコンプライアンスマニュアルに明記し、プライバシーの保護に配慮し適切に運用する。
8. 当行の監査役職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続その他の職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項
- (1) 監査役がその職務の執行について、当行に対し、会社法に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、当該費用等が当該監査役の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに処理する。
- (2) 取締役会は、監査役職務の執行上必要と認められる費用について、あらかじめ予算を計上する。
9. その他、監査役職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制
- (1) 当行およびグループ法人の取締役および使用人は、監査役会が定める監査役監査基準に基づいて、当行監査役職務の執行に必要な報告を行う。また、当行監査役から業務執行に関する事項について報告を求められたときは、速やかに適切な報告を行う。
- (2) 監査役は、取締役会その他の重要会議への出席、内部監査部署・会計監査人・グループ法人監査役との連携等を通じ、監査の実効性を確保する。
- (3) 監査役は、代表取締役と定期的に意見交換を行う。

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) 当行の反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方は次のとおりです。
当行は、反社会的勢力に対して次の事項を遵守し、当行に対する信頼を維持し、業務の適切性および健全性の確保に努めます。
ア. 社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対し、毅然とした態度で関係を遮断します。
イ. 社会的良識を備えた企業市民としての行動規範を遵守し、反社会的勢力との接点を排除します。
ウ. 反社会的勢力による不当要求等に対しては、外部機関と積極的に連携しながら組織として対応し、これを拒絶します。
- (2) 当行の反社会的勢力排除に向けた整備状況は次のとおりです。
反社会的勢力との関係を遮断・排除し、業務の適切性および健全性を確保するため、反社会的勢力対応統括部署を設置し、反社会的勢力

に関する情報の収集・分析・一元的管理、対応マニュアル等の整備・周知徹底等を図っております。
取締役会等は、反社会的勢力への対応状況について半期毎に報告を受け検証しております。

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

当行の適時開示体制の概要は以下のとおりです。

(1) 基本姿勢の周知・啓蒙

当行は、「お客さま」「株主」「職員」「地域社会」の各ステークホルダーに対する基本姿勢および企業統治、法令遵守と企業理念に係る基本姿勢を定めた「コーポレートガバナンス原則」において、情報開示に関する基本姿勢を以下のとおり定め、社内全体に周知・徹底しております。また、適時開示の実施は本部各部を分掌する常務執行役員以上で構成される経営会議にて決定しております。

【情報開示の体制整備に関する基本姿勢】

公開会社として迅速かつ正確な情報開示を行う責任と義務を負い、情報の開示事項に関する適正性・公平性・迅速性を確保するため、情報開示体制を整備する。

【適時適切な情報開示に関する基本姿勢】

会社の財務状況、経営成績、会社の経営実態に関する重要事項およびその他の事項について、事実に基づき適時かつ適切に開示し、株主およびその他の利害関係者に対する説明責任を果たす。

【情報アクセス機会の確保に関する基本姿勢】

開示情報に対し、株主およびその他の利害関係者が公平かつ容易にアクセスできる機会の確保に努める。

(2) 当行の適時開示に関する特性・リスクの認識・分析

法令等により開示が義務付けられている情報の他に、当行の経営に重大な影響を与える事項として、任意に開示すべき経営情報の類型として以下の4点を定め、開示の要否、開示の実施について、本部各部を分掌する常務執行役員以上で構成される経営会議にて決定しております（緊急の場合に頭取が開示要否を決定する場合を除く）。

- ・当行の戦略・施策に係る情報
- ・事故調査（特別）委員会が設置された場合における事故・不祥事件等の情報
- ・非常事態対策委員会が設置された場合における非常事態の情報
- ・顧客情報の漏えい等に関する情報

(3) 適時開示業務を執行する体制

ア. 開示担当組織

開示に関する統括部署を、開示業務と密接に関連するIR、決算業務を掌る企画部とし、以下の役割を担わせております。

(ア) 当行における情報開示態勢の整備

- (イ) 情報開示にかかる内容確認・手続き対応、および本部各部・室・センター・営業店およびグループ法人への対応協議・要請
- (ウ) 報道機関等の窓口とし、取材等対応を行うほか各部店に取材等への対応を要請
- (エ) 情報開示後の内容確認・検証および内容相違時の対応

イ. 適時開示手続

開示手続について定めた情報開示規程を整備し、行内へ周知・徹底するとともに、以下の適時開示手続に関する体制を整備しております。

(ア) 情報収集プロセス

- ・決定事実に関する情報
当行の取締役会等の決定事項につきましては、取締役会の事務局を担う企画部が把握しております。グループ法人の取締役会等の決定事項につきましては、取締役会議事録を企画部に提出する体制としております。
- ・発生事実に関する情報
当行で適時開示に該当する事項が発生した場合は、迅速に企画部に報告する体制としております。また、グループ法人で適時開示に該当する事項が発生した場合は、迅速に企画部に報告する体制としております。
- ・決算に関する情報等
当行の営業店および本部各部並びにグループ法人の決算作業および報告等に基づき、企画部が中心となり、決算計数および決算情報を作成しております。

(イ) 分析・判断プロセス

- ・決定事実に関する情報、発生事実に関する情報
東京証券取引所の適時開示規則に則り、経営会議が開示の要否を決定しております（緊急の場合に頭取が開示要否を決定する場合を除く）。開示する場合は、企画部が開示資料の内容確認を行っております。
- ・決算に関する情報等
決算（含む四半期）に関する情報は経営会議決議後に、速やかに開示しております。業績予想の修正等は、業績予想に重要な影響を与えることが明らかとなった時点で、速やかに開示しております。

(ウ) 公表プロセス

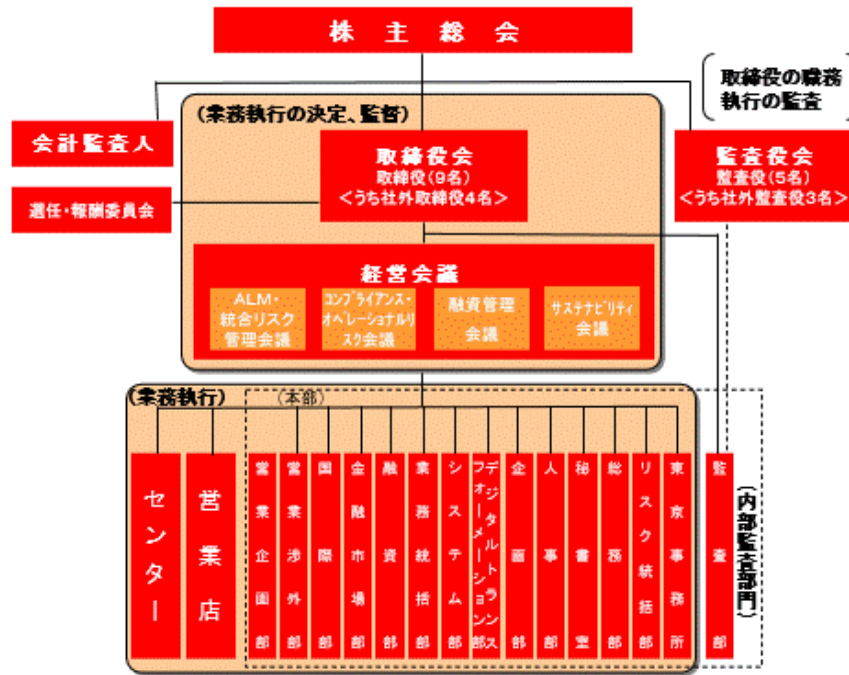
経営会議は開示資料の公表にあたり、明瞭かつ十分な情報の公表を行うこと、一部の投資家だけに有利とならないよう配慮しております。また、法令等により開示が義務付けられている情報以外であっても、当行の経営に重大な影響を与える経営情報については積極的に公表するよう努めております。

(4) モニタリング

内部監査部門が、適時開示業務の執行部署からは独立した立場からの内部監査を実施し、業務運営上の適切性・有効性を検証しております。また、監査役会、会計監査人も、経営全般の見地より、適時開示全般に渡るモニタリングをそれぞれ実施しております。

コーポレートガバナンス体制

2024年6月24日現在



内部統制システム

2024年6月24日現在

