

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

当社は、池田泉州銀行などを子会社とする持株会社であり、「幅広いご縁」と「進取の精神」を大切に、お客さまのニーズに合ったサービスを提供し、地域の皆さまに「愛される」金融グループを目指すことを経営理念に掲げ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、次の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでおります。

- (1) 株主の皆さまの権利を尊重するとともに、平等性の確保に努めます。
- (2) ステークホルダーの利益を考慮するとともに、適切な協働に努めます。
- (3) 会社情報を適切に開示するとともに、その会社情報の透明性の確保に努めます。
- (4) 取締役会及び監査役会は株主の皆さまに対する受託者責任等を踏まえ、業務執行の監督及び監査の実効性向上に努めます。
- (5) 持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主の皆さまとの建設的な対話に努めます。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの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】

政策保有株式に関する基本方針

当社および池田泉州銀行は、2010年の銀行合併以来、株式保有リスクの縮減を目的に、政策保有株式を縮減してまいりました。今後も、政策保有株式を縮減してまいります。

政策保有株式の縮減は、株式保有リスクや資本の効率性等を総合的に検討の上で、取引先企業との十分な対話を前提に進めてまいります。

但し、当社グループおよび投資先の中長期的な企業価値向上に資する、あるいは、“地域”創生および地域活性化にあたり必要と判断される場合には、限定的に株式を保有することがあります。

政策保有の適否については、個別銘柄毎に保有意義・中長期的な経済合理性、地域経済との関連性等を踏まえ、定期的に検証し、判断してまいります。

経済合理性については、株主資本利益率目標や資本コストを加味した採算性等を個別銘柄毎に検証いたします。基準が未充足となった株式については、定性面も考慮した上で、保有の必要性があると判断した場合には、採算性向上・改善に向けた交渉をいたします。保有の必要性が認められない場合には、売却を検討いたします。

第5次中期経営計画期間中の2023年度末までに連結純資産に占める政策保有株式(みなし保有を含む)の割合を20%未満とすることを縮減目標としておりました。同中期経営計画期間中に時価で約150億円の政策保有株式を売却し、2023年度末に同比率は18.8%となり目標を達成しました。第5次中期経営計画Plusの期間中(2024年度~2025年度)も政策保有株式の売却・縮減を継続し、同比率20%未満を維持するよう努めてまいります。

政策保有株式議決権行使基準

当社および池田泉州銀行は、政策保有株式について、当社グループおよび投資先の中長期的な企業価値向上に資するなどの観点から各議案についての賛否を判断し、全ての議決権を行使いたします。

また、以下に該当する場合は、特に慎重に判断することといたします。

- (1) 法令違反や反社会的行為が認められる企業の議案
- (2) 情報開示が不適切など、株主の利益を阻害すると考えられる企業の議案
- (3) 株主提案
- (4) 買収防衛策議案
- (5) 会計監査人による無限定適正意見が未付与の計算書類の承認

【原則1-7】

関連当事者間の取引

当社では、株主の利益を確保するため、関連当事者間の取引に関し、以下の手続を取締役会規定にて定めており、取締役会の決議・報告が必要な仕組みとしております。

- ・取締役及び執行役員が自己または第三者のために行う競業取引及び利益相反取引については、取締役会の決議を経なければならないこと。
- ・取締役及び執行役員が自己または第三者のために行う競業取引及び利益相反取引を行った場合は、遅滞なくその取引についての重要な事実を取締役会に報告しなければならないこと。

【補充原則2-4-1】

多様性の確保についての考え方

当社では、人的資本経営基本方針を制定し、採用・人材配置・評価等の各人材マネジメントの要素において、能力・適正に基づいて人材を取り扱

う旨の方針を明示しています。本方針に基づき、女性・外国人・中途採用者等の多様な人材の登用が企業価値の向上や健全な企業文化の醸成につながるものと考え、中核人材の多様性の確保に積極的に取り組んでまいります。特に女性の登用については新たなKPIを定め、さらなる積極登用を進めてまいります。

多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標

(1)女性の管理職への登用

女性管理職比率を2027年3月末までに25%以上、2031年3月末までに35%以上といたします。

女性役付者比率を2027年3月末までに35%以上、2031年3月末までに45%以上といたします。

(2)外国人の管理職への登用

2024年3月末時点で、海外駐在員事務所の現地スタッフを含む外国人4名を登用しております。管理職のうち外国人はおりませんが、現状よりも増加させてまいります。

(3)中途採用者の管理職への登用

2024年3月末時点で、管理職のうち中途採用者は24名登用しており、現状よりも増加させてまいります。

(4)その他事項

男性の育児休業の平均取得日数を2026年度12営業日以上、2030年度24営業日以上といたします。

男性の育児休業の取得者について、2026年度は10営業日以上取得する比率を80%以上、2030年度は20営業日以上取得する比率を80%以上といたします。

管理職とは、女性活躍推進法における管理職を指す。具体的には「課長」以上の職位にある者。

役付者とは、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を指す。具体的には、管理職に加え、部下を持つ職務にある「課長代理」「調査役」の職位にある者。

数値については、当社グループ中核企業である池田泉州銀行のものをお示しています。

多様性確保の状況

(1)女性の管理職への登用

管理職に占める女性の割合、人数

2023年3月末時点 12.9%、125名

2024年3月末時点 14.1%、135名

役付者に占める女性の割合、人数

2023年3月末時点 23.5%、416名

2024年3月末時点 25.6%、450名

(2)外国人の管理職への登用

2023年3月末時点 海外駐在員事務所の現地スタッフを含む外国人社員4名(うち管理職0名)

2024年3月末時点 海外駐在員事務所の現地スタッフを含む外国人社員4名(うち管理職0名)

(3)中途採用者の管理職への登用

管理職に占める中途採用者の割合、人数

2023年3月末時点 2.2%、21名

2024年3月末時点 2.5%、24名

(4)その他事項

男性の育児休業平均取得日数

2023年度 6.4日

男性の育児休業取得者のうち、10営業日以上取得した職員の比率

2023年度 34.6%

多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針

<人的資本経営基本方針>

当社では、「人的資本経営基本方針」に則り、人材育成の推進を図ります。基本的な価値観を「人に集い、仕事に集う」としており、骨子は以下の通りです。

人材育成の目的

当社グループの人材育成は、人材の能力を引き上げる環境と機会の提供によって、人材の成長を支援し、企業価値の向上を図りつつ、健全な企業文化を醸成することを目的としています。

目指すべき人材像

経営理念を踏まえ、次に掲げる6つの属性を高い次元で備えた人材の育成を目指します。

「広い視野」「旺盛なチャレンジ精神」「高い規律意識」「弛まぬ向上心」「高度な専門性」「豊かな感受性」

多様性の追求

当社グループは、人材との十分な対話を経て、個性に応じた多様なキャリア形成の機会を提供します。人材育成の実施にあたっては「人材育成要領」を別途制定しております。

人材育成の手段

OJT(各職場における教育)とOff-JT(集合型研修や自己啓発支援等)の双方をその特徴と目的に応じて使い分け、人材育成を効果的に進めます。

人材育成計画の策定

人材育成責任者に任命された各店舗長が、自店舗の人材育成計画を立案し、人材育成統括責任者である人事部長が各店舗の計画を踏まえ、当社の人材育成計画を策定します。

当社では、中長期的な企業価値向上のためには、人材の多様性が必要であると考え、中核人材の多様性の確保を進めます。

中核人材の多様性確保の手段について

中核人材の多様性の確保を図るため、女性も含めた多様な中核人材を登用するための基盤づくりを計画的に進めます。

中長期的な人材育成計画を策定し、計画的な人事異動等により、必要なスキル・経験を獲得させることで、候補者の育成・登用を進めるとともに、キャリア採用の推進により多様なスキル・経験を持つ人材を確保することで、中核人材の多様性を確保します。

<社内環境整備方針>

当社ではすべての職員が最大限の力を発揮できるよう、職員が当社グループの事業に誇りを持ち、自らの仕事に対してやりがいを感じ、安心して新たな課題に挑戦できる職場・風土を構築します。

挑戦する職員の支援

自らの仕事に誇りとやりがいを持って、新たな課題に挑戦し続ける職員を支援するため、意欲のある職員に対し、成長する機会と働きやすい環境を提供します。

そのため、公募により希望職種にチャレンジできる制度やトレーニー制度を設けています。

多様な働き方の実現

多様な人材が活躍できる環境をつくるため、時間や場所の制約を軽減しワークライフバランスを確保するとともに、ライフイベントに応じてキャリアの維持・向上を支援します。

そのため、テレワークやフレックスタイムの活用推進、女性活躍を支援するための様々な取組みを実施しています。

職員の心身の健康増進

当社では職員の心身の健康が将来的な成長と地域への貢献に重要であると考え、職員一人ひとりの心身の健康増進に向けた様々な取組みを行います。

そのため、産業保健スタッフによる健康指導や休暇取得奨励等、健康増進に向けた取組みを実施しています。

「人材育成方針」「社内環境整備方針」の実効性確保のため、各方針と整合的に測定可能な指標は、有価証券報告書で開示しておりますので、ご参照ください。

https://www.senshuikeda-hd.co.jp/ir/e-koukoku/securities_report/pdf/20240627.pdf

【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

企業年金基金の人事面については、企業年金基金の常任理事には、企業年金業務経験者やマーケット部門の経験豊富な人材を理事として配置しております。

年金資産の運用面については、外部機関が策定した政策アセットミックスと、厚生労働省のガイドラインに沿って定めた「運用基本方針」に基づいたものとしており、運用機関として企業年金基金の運用方針等を決定する資産運用委員会を設置し、人事・財務・リスク・市場取引等の業務に精通した者を構成員とし、年金資産の運用状況について、多角的な検討が可能な体制整備を行っております。

加えて、受益者代表が半数を占める代議員会にて、「運用基本方針」に基づく運用がなされているか、また、利益相反がないかを検証する体制としております。

【原則3-1】

(1)当社は、経営理念や経営ビジョン、経営計画を策定し公表しております。経営理念については本報告書「1. 基本的な考え方」に記載しているほか、当社ホームページに記載しておりますので、ご参照ください。

経営理念：<https://www.senshuikeda-hd.co.jp/company/principles.html>

経営ビジョン：https://www.senshuikeda-hd.co.jp/ir/e-koukoku/ir_presentation/index.html

経営計画：https://www.senshuikeda-hd.co.jp/ir/e-koukoku/ir_presentation/index.html

(2)コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方(基本方針)については、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。

(3)取締役会が経営陣幹部・取締役および執行役員報酬を決定するにあたっての方針と手続きについては、本報告書「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」の【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。

(4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うにあたっての方針と手続きについて、以下のとおり基本方針を定めております。

< 取締役候補者の指名の基本方針 >

当社の経営理念に基づき、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に貢献することを期待できる人物を取締役候補者として指名することとしております。

また、当社の事業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、取締役会の独立性・客観性を担保するため、取締役会メンバーの知識・経験・能力の多様性を確保することの観点から、当社は、当社の事業やその課題に精通する者を経営陣幹部その他の業務執行取締役候補者として指名するほか、多様な知見やバックグラウンドを持つ候補者を、社外取締役として指名することを基本方針としています。

< 取締役候補者の指名手続 >

取締役候補者の指名につきましては、人事委員会での検討結果をもとに、取締役会にて審議・決定するプロセスをとっております。

< 監査役候補者の指名の基本方針 >

業務執行者からの独立性の確保と、当社の持続的成長と社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立することを期待できる人物を監査役候補者(社外を含む)として指名することとしております。

< 監査役候補者の指名手続 >

監査役候補者につきましては、人事委員会が同候補者を監査役会に推薦し、事前に監査役会の意見を聞き、同意を得たうえで取締役会において決定するプロセスをとっております。

< 執行役員選任の基本方針 >

別途定める執行役員規定を遵守し、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上のため、誠実に職務執行を行うことが期待できる人物を執行役員候補者として選任することとしております。

< 執行役員候補者の選任手続 >

執行役員候補者の選任につきましては、人事委員会での検討結果をもとに、取締役会にて審議・決定するプロセスをとっております。

< 経営陣幹部等の解任の基本方針 >

経営陣幹部等に不正または重大な法令・規定違反等があった場合、また、当社の企業価値向上のため、誠実に職務執行を行うことが困難であると認められる場合、解任を検討することとしております。

< 経営陣幹部等の解任手続 >

経営陣幹部等の解任につきましては、人事委員会での検討結果をもとに、取締役会にて審議・決定するプロセスをとっております。

(5)取締役・監査役候補者の選解任理由については、「株主総会招集ご通知」の参考書類に記載、開示しております。
招集通知は当社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.senshuikedo-hd.co.jp/ir/kabunushisoukai.html>

【補充原則3-1-3】

情報開示の充実

当社は、2021年5月14日、サステナビリティ宣言を実施し、重点課題とマテリアリティを選定のうえ、サステナビリティについての取組みを開示しております。

2022年4月、サステナビリティ体制の強化を目的として、サステナビリティ委員会およびSX戦略室を設置いたしました。持続可能な地域社会の実現や脱炭素社会の実現に向けて、以下のサステナビリティ長期目標を掲げ、取組みを強化してまいります。

・CO2排出量削減目標：2030年度 60% (2013年度比)

2023年度実績 47.9%

・サステナブルファイナンス目標：実行額累計1兆円 (2022～2030年度)

2023年度実績 2,118億円 (累計)

2021年11月11日、TCFDの趣旨に賛同を表明しております。「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4つのテーマについて、統合報告書の69～72ページに開示しておりますので、ご参照ください。

https://www.senshuikedo-hd.co.jp/ir/e-koukoku/disclosure/pdf/integrated2024_prompt.pdf

第5次中期経営計画PlusではVision '25を見据えた成長戦略の実現のため、目指すべき人材ポートフォリオに向けた成長支援に取り組んでいます。目指すべき人材ポートフォリオの目標は以下のとおりです。

・ソリューション人材目標：2026年3月末 220名

2024年3月末時点 154名

・デジタル人材目標：2026年3月末 360名

2024年3月末時点 143名

・キャリア採用目標：2025年度 20名

2023年度実績 10名

職員のエンゲージメント向上のため、2022年3月より、上司と部下が月に1度、1対1で対話を行う「1on1ミーティング」を実施しております。上司と部下のコミュニケーションを活性化することで、上司・部下間の信頼関係を向上させ、「共感力」の高い組織を構築すること、部下が自身や組織の課題を上司に相談し、上司の傾聴や質問を通して、部下自身が自己成長や組織の課題解消への気づきを得ることを目的としています。2022年12月より、銀行や職場のエンゲージメントを可視化するため、4週間に1度の頻度でエンゲージメントサーベイを実施しております。

報酬面においては、2024年度に4.7%のベースアップを実施するとともに、2024年7月から初任給を260千円に引き上げました。職員とパートタイマーを対象に業績連動加算金を導入しました。

なお、当社グループの中核企業である池田泉州銀行の2023年度の1人あたりの人件費は6,726千円 (前年度比 +156千円) であり、研修費として45百万円 (前年度比 +5百万円) 計上しております。また、ソフトウェア投資として1,161百万円 (前年度比 +159百万円) 計上しております。

【補充原則4-1-1】

○取締役会の役割と経営陣への委任の範囲の概要

取締役会は、会社法及び取締役会規定に基づき、重要な業務執行を意思決定し、その他重要な事項を報告聴取するとともに、取締役及び執行役員の職務執行の監督を行います。取締役会は原則月1回開催し、監査役の出席のもとコンプライアンスやリスク管理を重視した意思決定を行います。

業務執行において、よりの確・迅速な経営の意思決定を行うために、取締役会の下に「経営会議」を設置し、取締役会から委譲された、重要な業務執行以外の経営の重要事項に関する意思決定や報告聴取を行います。経営会議は原則週1回開催し、監査役の出席の下、コンプライアンスやリスク管理を重視した意思決定を行います。

【補充原則4-1-3】

最高経営責任者 (CEO) 等の後継者計画の監督

当社では、取締役会で審議・決定したサクセッション・プランの一環である役員後継者候補育成規定に基づき、CEOを含む代表取締役、取締役および執行役員の後継者候補の育成を戦略的・計画的に推進しております。

後継者候補の育成は、十分な時間と資源をかけて取り組むこととしており、日々の業務を通して、各後継者候補をポジション要件(1)に基づき評価・把握し、強みや課題を明らかにしながら、研鑽を常にサポートすることにより行っております。

代表取締役および取締役の後継者候補の育成・配置計画を策定または変更した場合には人事委員会および取締役会に報告するほか、これらの育成・配置計画の進捗状況は、年に1回以上、人事委員会に報告することとしております。

1 代表取締役のポジション要件の構成要素は以下のとおりです。

1. 役割要件

(1-1) 役割 (ミッション)

(1-2) 責任

(1-3) 主要職務

2. 人材要件

(2-1) 思考・行動特性

(2-2) マインドセット

(2-3) 知識・スキル

(2-4) 業務経験

【補充原則4-2-2】

当社は、自社のサステナビリティを巡る取組みの基本的な方針として、2021年5月14日に「サステナビリティ宣言」を実施しております。

第5次中期経営計画Plusおよび2024年度業務計画の策定に際しては、各部から申請された人員数と経費枠について優先度の評価を行い、取締役会において、経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行についての議論を行いました。

取締役会では、その計画に対する進捗状況を議論し、企業の持続的な成長に資するよう実効的に監督を行ってまいります。

【原則4-9】

当社グループは、社外取締役および社外監査役の候補者の独立性に関しては以下の基準に基づき判断しております。

< 独立性判断基準 >

原則として、現在または最近(1)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. 当社グループを主要(2)な取引先とする者またはその業務執行者
 2. 当社グループの主要な取引先またはその業務執行者
 3. 当社グループから役員報酬以外に多額(3)の金銭その他財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律家(当該財産を得ている者が法人等の場合は、当該法人等に所属する者)
 4. 当社の主要株主(4)またはその業務執行者
 5. 当社グループから多額の寄付等を受ける者またはその業務執行者
 6. 過去(5)に当社グループの業務執行者であった者
 7. 次に掲げる者(重要でない者を除く)の近親者(6)
 - A. 上記1～6に該当する者
 - B. 当社グループの企業の取締役、監査役、執行役員および重要な使用人等
- 1「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
- 2「主要」の定義:直近事業年度における年間連結総売上高(当社の場合は年間連結経常収益)の2%以上を基準に判定
- 3「多額」の定義:過去3年間の平均で、年間100万円以上
- 4「主要株主」の定義:直近の事業年度末時点において、総議決権の10%以上の議決権を保有する者
- 5「過去」の定義:10年以内
- 6「近親者」の定義:2親等以内

【補充原則4-10-1】

当社は、取締役候補者の決定及び執行役員の選任に係る委員会として人事委員会を設置しております。人事委員会は、社内取締役1名及び社外取締役4名の合計5名の取締役で構成されております。また、取締役ならびに執行役員の報酬及び賞与の決定に係る委員会として報酬委員会を設置しております。報酬委員会は、社内取締役2名及び社外取締役4名の合計6名の取締役で構成されております。両委員会とも規定において、構成員の過半数が独立社外取締役となるよう定められていることに加え、報酬委員会は委員長を社外取締役または非業務執行取締役から選出することとしており、その独立性を確保しております。役員の選任や報酬等の重要事項の決定にあたり、両委員会の適切な関与を得ており、コーポレートガバナンスの一層の充実を図っております。両委員会の構成員等については、本報告書の「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」を、権限・役割等については、本報告書の「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)」をご参照願います。

【補充原則4-11-1】

取締役会全体としての多様性及び規模に関する考え方
 当社の事業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、取締役会の独立性・客観性を担保するため、取締役会メンバーの知識・経験・能力の多様性を確保する観点から、当社の事業やその課題に精通する者を経営陣幹部その他の業務執行取締役候補として指名するほか、多様な知見やバックグラウンドを持つ候補者を、社外取締役・社外監査役候補として指名することを基本方針としています。また、当社は取締役会における実質的な協議・検討の様々な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会の員数を設定しており、現状、9名の取締役と4名の監査役を選任しております。なお、独立社外取締役4名全員が他社での経営経験を有しております。取締役の中には海外部門や報道関係の勤務経験者も在籍し、いずれも優れた知識・経験・能力を備えております。また、ジェンダー面では、女性社外取締役2名を選任しているほか、年齢面では50歳代2名、60歳代6名、70歳代1名とバランスよく選任し、多様性の確保に努めております。取締役のスキル・マトリックスについては、「株主総会招集ご通知」に記載しておりますが、取締役会全体としての知識・経験・能力等については、経営環境や事業特性等にに応じた適切な形となっております。
<https://www.senshuikedahd.co.jp/ir/kabunushisoukai.html>

【補充原則4-11-2】

○取締役・監査役の兼任状況
 当社は、取締役・監査役候補者、取締役・監査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、開示しております。招集通知は当社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.senshuikedahd.co.jp/ir/kabunushisoukai.html>

【補充原則4-11-3】

○取締役会全体の実効性についての分析・評価
 当社は、取締役会の機能向上を目的として、実効性について毎年分析・評価を行っております。2020年度からは、外部機関を活用して課題を浮き彫りにするような仕組みを確保したうえで、取締役・監査役を対象として「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」「経営陣の評価と報酬」「株主等との対話」の5項目から構成されるアンケートを実施し、自己評価を行っております。

< 前年度の重要テーマと取組内容 >

2023年度は以下の2項目を重要テーマと位置づけ、取締役会の実効性向上に努めてまいりました。

(1)人材戦略に関する議論の活性化や取組みの深化

第5次中期経営計画Plusの策定にかかる審議では、経営戦略と一体的な人材戦略や事業ポートフォリオと紐づけられた人的資源配分を主要論点として掲げ、議論を行いました。また、それを支える執行側の体制として、人事部門が企画総務部門と連携しつつ戦略目標達成に必要な人的資源を検討するプロセスを監督してまいりました。

上記以外の主要な取組みとして、以下が挙げられます。

- ・人的資本経営基本方針を策定し、どのような人材を求め、活躍を期待しているかを一貫したグループカルチャーとして浸透させるべく、「人に集い、仕事に集う」とするスローガンを制定し、「採用」「配置」「育成」「評価」「報酬」の5つの方針を定めました。
- ・物価上昇下におけるベースアップの実施、職員およびパートタイマーを対象にした業績連動加算金の導入、70歳までの雇用延長など、処遇面の向上に取り組まれました。
- ・女性の積極的登用を目指し、女性管理職比率を2026年度25%以上、2030年度35%以上、女性役付者比率を2026年度35%以上、2030年度45%以上とする新たな目標を設定いたしました。

(2)内部統制に関する運用の厳格化および監視・監督

取締役会として、リスク管理委員会やマネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策委員会によるグループ横断的なリスクマネジメントのプロセスや、グループにとって重要なリスクの把握・評価と、その優先度を踏まえた対応策の検討・実施を監督してまいりました。

特に、マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策については、国際的な目線の高まりを踏まえて、運用の厳格化を目的として人員を増加させるとともに、4つの部会を設置してリスクを把握し、対策を検討・実施いたしました。

上記を踏まえ、マネー・ローンダリング及びテロ資金供与リスクについては、「三つの防衛線」の概念に基づく態勢に移行しました。また、コンプライアンスリスク及び事務リスクについても、2024年度下期から「三つの防衛線」の概念に基づく態勢への移行を予定しております。

重要テーマに対する取組みに加え、取締役会の監督・議論を支えるため、取締役会資料に論点を明示することといたしました。また、株主との建設的な対話を促進するため、2022年度から株主懇談会を再開しております。2023年度は4年ぶりに軽食の提供を行い、株主からの意見は取締役会で報告されております。

< 当年度の評価結果 >

アンケート結果および取組内容をもとに、2024年4月および5月の取締役会において議論いたしました。全体として、取締役会の実効性は確保されていると評価しております。

< さらなる実効性向上に向けた重要テーマ >

ただし、さらなる実効性向上に向け、以下の2項目への取組みが必要と考えております。これらを2024年度の重要テーマといたします。

(1) 取締役会の役割の検討

特に、「監督と執行の適切な線引き」「権限の委譲」について重点を置いてまいります。

(2) 取締役会の役割を踏まえた議論・監督

特に、「DX推進や人材などの戦略」「グループガバナンスの強化」「サステナビリティを巡る課題への対応」については、継続的に議論を深め、さらなる実効性向上を目指して取り組んでまいります。

これまで、一部の取締役会資料へのサマリー導入や、池田泉州銀行の取締役会との一部合同開催、報告事項の事前提供による説明時間の短縮などにより、審議時間の確保に努めてまいりました。2024年度は、運営面の更なる改善を図るため、情報提供の在り方を検討するとともに、取締役会資料の分量や内容を改善させてまいります。

なお、当社の主要子会社である池田泉州銀行においても同様に分析・評価を行い、同行の取締役会においても実効性は確保されていると評価しております。

【補充原則4-14-2】

○取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社では、取締役・監査役向けに定期的に研修会を開催しており、法令や社会情勢の動向を専門家や有識者から解説いただくこととしております。

社外役員に対しては、当社グループの各企業の事業内容や当面の経営課題に対する取組み状況を説明することとしております。

【原則5-1】

当社は以下の方針を定め、「株主との対話」に前向きに取り組んでまいります。

1. 「株主との対話」を統括する者

対話に関する統括は企画総務部担当役員が行い、建設的な対話の実現に向け目配りを行います。

2. 対話を促進するための体制

担当部署である企画総務部を中心に人事部・総合リスク管理部に加え、グループ各社の管理部門や営業部門と連携することにより、情報収集と分析を行った上で、当社として適切な判断の上で対話を行います。

3. 対話手段の充実に係る取組

投資家との個別面談に加え、機関投資家向けの会社説明会を年2回以上開催しています。また、個人向けの会社説明会も年1回以上開催するとともに、株主の皆さまとの懇談会も開催しており、今後もIR活動の充実に努めてまいります。

4. 株主構造の把握

対話を促進するために、定期的の実質株主判明調査を行い、当社の株主構造の把握に努めています。

5. 株主意見のフィードバック

対話で得られた意見などは、適宜、取締役会・経営会議などにおいて経営陣にフィードバックし、当社の今後の活動内容の向上に役立てます。

6. インサイダー情報の管理

インサイダー取引の未然防止を図るための規定を定め、当然に遵守します。

また、株主の皆さまへの公平性を確保するために、各四半期の決算日から決算発表日までの期間中における業績の見通しの他、インサイダー情報につながる質問への回答やコメントを差し控えます。

【株主との対話の実施状況等】

2023年度は、社長を説明者とするラージミーティングを2回、株主懇談会を2回開催いたしました。株主懇談会については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から2020年度からWeb開催としていましたが、2022年度から実開催としております。2023年度は4年ぶりに軽食の提供を行いました。

企画総務部担当役員を説明者とする機関投資家とのOne on Oneミーティングを23社延べ43回実施いたしました。

上記の株主との対話の実施状況等については、取締役会にフィードバックされております。

【補充原則5-2-1】

当社は、2022年5月13日の取締役会において、以下の「事業ポートフォリオに関する基本的な考え方」を決議しております。第5次中期経営計画PIUSおよび2024年度業務計画の策定に際しては、事業領域の分類毎に、経営資源の配分や戦略の実行を議論しております。

< 事業ポートフォリオに関する基本的な考え方 >

1. 事業ポートフォリオマネジメントの目的

事業ポートフォリオマネジメントは、当社ならびに当社の連結子会社および持分法適用関連会社(以下「当社グループ」という。)全体の事業ポートフォリオの組み換えおよび経営資源配分を通じて、事業間のシナジーを発揮し、当社グループ全体の持続的な企業価値向上を図ることを目的とする。

2. 事業領域の分類

事業ポートフォリオマネジメントにおいては、当社グループの事業領域を、コーポレートソリューション部門、リテール部門、プライベートバンキング部門、地域共創部門およびその他(市場部門)に分類し、各部門を事業ポートフォリオにかかる経営判断の基本的な単位とする。

3. 経営判断の種類

事業ポートフォリオにかかる経営判断の種類は、次に掲げるとおりとする。

(1) 新事業への進出

(2) 既存事業の拡大、改善

(3) 既存事業の縮小、既存事業からの撤退

(4) 事業モデルの選択(自前または外部とのアライアンス)

(5) その他当社グループの企業価値に影響を及ぼし得る規模での事業ポートフォリオの変更

(6)(1)から(5)までの実施に伴う経営資源配分

4. ガバナンス体制

(1)当社取締役会は、事業ポートフォリオマネジメントに関する基本的な事項を決定し、事業ポートフォリオマネジメントの運用を監督する。

(2)当社経営会議は、取締役会の監督の下で、事業ポートフォリオマネジメントの運用に関する重要事項を審議・決定する。

5. 事業評価および非財務的価値の考慮

(1)事業ポートフォリオマネジメントに際しては、各部門の収益性、成長性および他の事業とのシナジーを基本的な評価軸として、事業評価を行う。

(2)事業ポートフォリオにかかる経営判断は、事業評価の結果を活用するとともに、経営理念との整合性や地域社会への貢献等の非財務的価値も十分に考慮して行う。

6. 経営計画への反映

中期経営計画その他の経営計画の策定・変更時には、事業ポートフォリオおよび経営資源配分計画の見直しの要否についても取締役会で審議したうえ、結果を経営計画に反映する。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

2024年5月の取締役会で決議しました「第5次中期経営計画Plus」の重点戦略として、資本コストや株価を意識した経営の実現に向け取り組んでおります。

詳細につきましては、統合報告書の29～36ページに記載しておりますので、ご参照ください。

https://www.senshuikeda-hd.co.jp/ir/e-koukoku/disclosure/integrated2024_prompt.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率	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	32,695,200	11.65
株式会社日本カストディ銀行	32,378,700	11.54
池田泉州銀行従業員持株会	13,949,006	4.97
伊丹産業株式会社	3,692,671	1.31
JP MORGAN CHASE BANK 385781	3,669,385	1.30
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	3,664,466	1.30
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	3,287,780	1.17
HAYAT	2,758,700	0.98
日本生命保険相互会社	2,505,546	0.89
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	2,461,368	0.87

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	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社以上50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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15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	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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4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		
小笠原敦子	他の会社の出身者													
中川喜博	他の会社の出身者													
金子啓子	他の会社の出身者													
久川秀仁	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
小笠原敦子		小笠原敦子氏と池田泉州銀行との間に通常の銀行取引がありますが、取引の規模や性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼす恐れはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	報道機関において要職に就くなど、実業界で幅広い経験と実績があり、かつ十分な社会的信用を有していることから、社外取締役としての役割を果たしていただけるものと判断致しました。また、証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため、独立役員として指定しております。
中川喜博		中川喜博氏と池田泉州銀行との間に通常の銀行取引があります。また、中川喜博氏が代表取締役会長を務める株式会社阪急阪神ホテルズ、取締役を務める雅俗山荘及び出身元である阪急阪神ホールディングス株式会社と、池田泉州銀行との間に通常の銀行取引があります。上記の取引は、取引の規模や性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼす恐れはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	上場会社等の取締役及び代表取締役として企業経営に關与した幅広い経験と高い見識があり、かつ十分な社会的信用を有していることから、社外取締役としての役割を果たしていただけるものと判断致しました。また、証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため、独立役員として指定しております。
金子啓子		金子啓子氏と池田泉州銀行との間に通常の銀行取引がありますが、取引の規模や性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼす恐れはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	上場会社等の執行役員及び社外取締役として企業経営に關与した幅広い経験と高い見識があり、かつ十分な社会的信用を有していることから、社外取締役としての役割を果たしていただけるものと判断致しました。また、証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため、独立役員として指定しております。
久川秀仁		久川秀仁氏と池田泉州銀行との間に通常の銀行取引がありますが、取引の規模や性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼす恐れはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	上場会社の代表取締役として企業経営に關与した幅広い経験と高い見識があり、かつ十分な社会的信用を有していることから、社外取締役としての役割を果たしていただけるものと判断致しました。また、証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため、独立役員として指定しております。

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	人事委員会	5	0	1	4	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役

人事委員会では、取締役候補者の決定に加え、代表取締役及びCEO等の選定に関する事項を決定しております。
報酬委員会では、取締役等の報酬制度や報酬額等に関する事項を決定しております。
社外取締役が過半数を占める人事・報酬委員会の審議を経ることで、客観性を確保しています。

< 人事委員会の構成 >

鷗川 淳 (社内取締役)
小笠原 敦子 (社外取締役)
中川 喜博 (社外取締役)
金子 啓子 (社外取締役)
久川 秀仁 (社外取締役)

< 報酬委員会の構成 >

鷗川 淳 (社内取締役)
太田 享之 (社内取締役)
小笠原 敦子 (社外取締役)
中川 喜博 (社外取締役)
金子 啓子 (社外取締役)
久川 秀仁 (社外取締役)

【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	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人は、定期的に情報交換の場を設け、監査における諸問題等について意見交換を行うなど、緊密に連携することで効率的かつ実効性の高い監査業務を行っております。
監査役と内部監査部門は、内部監査に監査役が立ち会ったり意見交換を行うなど、緊密に連携することで効率的かつ実効性の高い監査業務を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2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
森信静治	弁護士													
中西孝平	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
森信静治		森信静治氏と池田泉州銀行との間に通常の銀行取引がありますが、取引の規模や性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼす恐れはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	弁護士としての幅広い経験と高い見識があり、かつ十分な社会的信用を有していること、また企業の社外取締役としての経験から、当社の経営執行等の適法性について、客観的・中立的な立場に立って、社外監査役としての役割を果たしていただけるものと判断致しました。また、証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため、独立役員として指定しております。
中西孝平		中西孝平氏と池田泉州銀行との間に通常の銀行取引があります。また、中西孝平氏の出身元である株式会社国際協力銀行と池田泉州銀行との間で海外に進出する本邦企業へのサポートを目的とした業務協力協定を締結しておりますが、対価の授受を伴うものではありません。上記取引は、取引の規模や性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼす恐れはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	銀行の取締役や企業の社外取締役を通じて培ってきた、国際金融に関する幅広い経験と見識並びに企業経営に関する経験及びコーポレートガバナンスに関する見識があり、かつ十分な社会的信用を有していることから、客観的・中立的な立場に立って、社外監査役としての役割を果たしていただけるものと判断致しました。また、証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため、独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数

6名

その他独立役員に関する事項

当社は独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【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

該当項目に関する補足説明

従来からの株式報酬型ストック・オプション制度に加え、2021年6月23日開催の第12期定時株主総会において業績連動報酬制度を導入することを決定いたしました。内容につきましては、【取締役報酬関係】の「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。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、子会社の取締役、その他

該当項目に関する補足説明

株主の皆様との価値の共有を図り、中長期的な企業価値の向上に対する貢献意欲を引き出すために、当社および子会社の株式会社池田泉州銀行の取締役(業務執行を担う取締役に限る)及び執行役員に対し、ストック・オプションを付与しております。

【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

有価証券報告書及び事業報告には、取締役の年間報酬総額及び監査役の年間報酬総額を記載しております。

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

・報酬の額について

取締役の報酬については、2021年6月23日開催の第12期定時株主総会の決議により、年額総額3億6,000万円以内とし、その内訳については、基本報酬を年額2億円以内(うち社外取締役に対して年額8,000万円以内)、業績連動報酬を年額1億円以内、ストック・オプションとしての新株予約権の付与のための報酬を年額6,000万円以内とすることとしています。

なお、取締役の報酬額には、使用人兼務取締役の使用人分の給与を含んでおりません。

監査役の報酬については、2010年6月29日開催の第1期定時株主総会の決議により、月額総額600万円以内とすることとしております。

なお、定款で定める取締役の員数は15名以内、監査役の員数は6名以内としております。

・報酬の決定方針について

当社では取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を下記の通り定めております。

1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上と金融業としてのプルーデンス確保を図るインセンティブとして十分に機能する報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、業務執行を担う取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬及び株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役の報酬は、基本報酬のみとする。

2. 基本報酬

基本報酬は、金銭による月例の固定報酬とする。基本報酬の金額は、役位、職責等に応じて定めるものとし、業績、他社水準、社会情勢等を勘案して、適宜、見直しを図るものとする。

3. 業績連動報酬

業績連動報酬は、事業年度毎の業績向上に対する意識を高めるため業績指標を反映した現金報酬とし、各事業年度の目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給する。目標となる業績指標とその値は、各事業年度の予算計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うものとする。

4. 非金融報酬

株主との価値の共有を図り、中長期的な企業価値の向上に対する貢献意欲を引き出すため、業務執行を担う取締役に対し、ストック・オプションとして新株予約権を、毎年、一定の時期に付与する。付与する新株予約権の個数は、役位、職責、株価等を踏まえて決定する。

5. 構成割合

業務執行を担う取締役の種類別の報酬割合については、当社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ベンチマークとする報酬水準を踏まえ、上位の役位ほど業績連動報酬や株式報酬のウェイトが高まる構成とする。

6. 決定手続き

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社長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、各取締役の個人評価を踏まえた賞与の評価配分とする。当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、代表取締役社長が起案した賞与の評価配分の原案について報酬委員会による諮問ののち取締役会にて決議するものとする。なお、非金銭報酬として付与する新株予約権は、取締役会で取締役個人別の割当個数を決議する。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役に対しては企画総務部が、社外監査役に対しては監査役室が、それぞれ必要なサポートを行っております。取締役会の開催に際しては、会議議案の事前説明、各種情報提供などを行っております。監査役会の開催に際しては、会議資料の事前配付、各種情報提供などを行っております。

【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 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
服部 盛隆	池田泉州銀行 名誉顧問	経済団体活動、社会貢献活動等 (経営非関与)	非常勤・報酬無し	2012/06/28	1年

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

1名

- ・上記は、当社子会社である池田泉州銀行に所属する顧問等を記載しております。(当社は、顧問等を設置しておりません。)
上記顧問等は無報酬です。
- ・当社及び池田泉州銀行は、2018年6月の株主総会において相談役制度の廃止を決定しております。
- ・当社及び池田泉州銀行の代表取締役経験者を、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等とすることがあります。
その場合、指名・報酬については、人事委員会及び報酬委員会において審議の上、決定することとしております。

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

当社における業務執行及び監査・監督の現状の体制の概要は以下のとおりです。

なお、当社は、社外取締役並びに社外監査役との間において、その職務の遂行について善意かつ重大な過失がないときは定款の規定に基づき、会社法第423条第1項の損害賠償責任の限度額を会社法第425条第1項が定める額とする内容の責任限定契約を締結しております。

1. 取締役会

取締役会は、社内取締役5名及び社外取締役4名の9名の取締役で構成され、取締役社長兼CEO鶴川淳が議長を務めます。取締役会は、監査役の出席のもと、原則として毎月1回開催され、取締役会規定に基づき、経営の基本方針や経営計画等の重要な業務執行の決定、取締役及び執行役員職務執行の監督を行います。

2. 人事委員会

取締役候補者の選定等に関する委員会として、人事委員会を設置しております。人事委員会は、社内取締役1名及び社外取締役4名の5名の取締役で構成され、取締役社長兼CEO鶴川淳が委員長を務めます。取締役会機能の客観性、透明性を確保し、コーポレートガバナンスの強化を図ることを目的に、取締役会の任意の諮問機関として独立社外取締役の関与・助言を得ております。

人事委員会では以下の項目を審議し、取締役会に上程することとしております。

- (1)取締役候補者の決定に関する事項
- (2)役付取締役の選定及び代表取締役の選定に関する事項
- (3)監査役候補者の推薦に関する事項
- (4)執行役員の選任に関する事項
- (5)その他取締役及び執行役員の人事に関する重要事項

3. 報酬委員会

取締役等の報酬等に関する委員会として、報酬委員会を設置しております。報酬委員会は、社内取締役2名及び社外取締役4名の6名の取締役で構成され、社外取締役が委員長を務めます。取締役会機能の客観性、透明性を確保し、コーポレートガバナンスの強化を図ることを目的に、取締役会の任意の諮問機関として独立社外取締役の関与・助言を得ております。

報酬委員会では以下の項目を審議し、取締役会に上程することとしております。

- (1)取締役及び執行役員の報酬及び賞与に関する事項
- (2)その他取締役及び執行役員の報酬に関する重要事項

4. 経営会議

迅速な経営の意思決定を行うため、取締役会の下に経営会議を設置しております。経営会議は、社内取締役及び役付執行役員並びに担当役員委嘱者(グループ会社社長兼務者を除く)で構成され、取締役社長兼CEO鶴川淳が議長を務めます。経営会議は、社内監査役の出席のもと、原則として毎週1回開催され、取締役会から委譲された権限に基づき、業務執行に関する重要事項の決定とともに取締役会に付議する事項の検討を行います。また、社外役員が必要に応じ出席し意見を述べるなど、社外役員の適切な関与・助言を得ております。

5. 監査役会

監査役会は、社内監査役2名及び社外監査役2名からなる4名の監査役で構成され、監査役前野博生が議長を務めます。社外監査役には、誠実な人柄、高い見識と能力を有し、それぞれの専門分野についての知識や実務経験が豊富な人材を配置し、多角的な視点から経営上の助言を受けております。

常勤監査役は、監査役会にて定めた監査業務に従い、重要会議への出席、重要書類の閲覧、監査役往査、本部各部からの報告等を通じ、客観的かつ合理的な監査を実施しております。

また、内部監査部門やグループ各社との意見交換、会計監査人との意見交換を通じて監査の実効性を高めております。非常勤の社外監査役は、取締役会への参加に加え、監査役会での取締役や会計監査人との意見交換、常勤監査役からの監査活動報告等を受けることで監査の実効性を高めております。

監査役と会計監査人は、定期的に情報交換の場を設け、監査に関する諸問題等について意見交換を行うなど、緊密に連携することで効率的かつ実効性の高い監査業務を行っております。また、子会社の監査役と連携を図り、監査役と内部監査部門においても、内部監査に監査役が立ち会ったり意見交換を行うなど、緊密に連携することで効率的かつ実効性の高い監査業務を行っております。

6. 内部統制、内部管理及び内部監査部門

内部統制、内部管理及び内部監査部門として、企画総務部、総合リスク管理部、監査部を設置しております。

企画総務部は、会社法並びに金融商品取引法上の内部統制の統括部署の役割を担います。総合リスク管理部は、内部管理の要でありますコンプライアンス管理を担当します。コンプライアンスにつきましては、取締役会で承認されたコンプライアンス・プログラムのもと諸施策の企画や進捗管理を行います。さらに、総合リスク管理部は、リスク管理の統括部署として、リスク管理体制の定期的な見直しと改善を行います。

監査部は16名(うち子銀行との兼任14名)により構成されます。当社の内部監査方針は、業務の健全性・適切性を確保するため、独立性と専門性を備えた実効性のある内部監査態勢を整備し、リスク管理、内部統制等の適切性・有効性を検証・評価するとともに、必要に応じ、経営陣に対し問題点の改善方法の提言等を行うことにより、グループにおける内部管理態勢の改善、企業価値の拡大等の経営目標の効果的な達成に資することとしております。

この内部監査方針のもと、内部監査計画は年度ごとに取締役会で承認され、当社各部に対する内部監査を実施するとともに、グループ各社に対し、必要に応じて単独、または子会社等の内部監査部門と協議・連携して内部監査を実施し、業務運営の改善に向け、具体的な指導及び提言等を行います。また、内部監査部門は、代表取締役のみならず、取締役会並びに監査役及び監査役会に対しても直接報告を行うレポートラインを確保しております。併せて、内部監査担当役員は、定期的に内部監査結果を取締役に報告しております。

7. 会計監査人

当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、南波秀哉、伊加井真弓の2名であり、金融商品取引法監査及び会社法監査を行う会計監査人は、EY新日本有限責任監査法人に所属しております。継続監査年数については、全員7年以内であるため記載を省略しております。当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士6名、その他11名であります。

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

当社は監査役設置会社であり、取締役9名中4名を社外取締役として、監査役4名中2名を社外監査役として選任しており、社外取締役及び社外監査役の選任を通じて、継続的な企業価値の向上に十分な体制を整備しております。
社外取締役は、取締役会を通じて監査役監査、内部監査及び会計監査の状況並びに内部統制部門からの内部統制の状況の報告を受けており、提言・助言等を行っております。また、社外監査役は、常勤監査役から監査役監査、内部監査及び会計監査の状況並びに内部統制部門からの内部統制の状況の報告を受けており、提言・助言等を行っております。

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	2024年6月26日開催の定時株主総会では、招集通知を6月3日(23日前)に発送するとともに、招集通知発送前営業日の5月31日に当社ホームページで公表いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	多くの株主の方にご出席いただくため、一般的に考えられている集中日を回避した開催日を設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使制度を導入しております。
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	英文の招集通知(要約)を、参考資料としてホームページに掲載するとともに、TDnetおよび機関投資家向け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	株主総会開催時に、報告事項・議案等について、ビジュアル化対応を行い、株主により平易にわかりやすい説明を行っております。また、株主総会当日に自宅等から株主総会を傍聴いただけるよう、インターネットライブ中継を行っております。

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	ディスクロージャーに関する基本方針を定め、当社ホームページにおいて公表しております。 https://www.senshuikeda-hd.co.jp/disclosurepolicy.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人向け、取引先向けのIR説明会を定期的で開催しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けに定期的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	当社ホームページにおいて、財務・IRの情報ページを開設し、決算短信、決算短信説明資料、ディスクロージャー誌等、当社の業績をわかりやすく説明した資料を掲載しております。 https://www.senshuikeda-hd.co.jp/ir/e-koukoku/index.html <確認要!!>	
IRに関する部署(担当者)の設置	企画総務部内にIR担当者を設置しております。	
その他	当社グループをより一層ご理解いただくために、IR活動の一層の充実に努めてまいります。	

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	経営方針にてお客様、地域、株主、社会、グループ社員等ステークホルダーを尊重する旨を定めております。なお、経営方針については、当社ホームページに掲載しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループでは、経営理念に掲げているとおり、「地域の皆さまに愛され、地域で最も信頼される金融グループ」を目指しており、本業等を通じて、お客さま・地域社会の皆さま・株主の皆さま・従業員など、全てのステークホルダーの皆さまからのご期待にお応えすることが、グループのCSR活動と捉えて推進しております。 今後も、今までの取組みを「永続的に」「より深化」させ、CSR活動に積極的に取り組んでまいります。 こうした取組みの具体的内容につきましては、ホームページで公開しております。
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	適時開示規定を策定のうえ、適時・適切な開示を確保するための必要な体制構築を図っております。また、株主との対話に関する基本方針を定め、株主との建設的な対話の実現に取り組んでおります。
その他	<p>生産性向上に向けた取組みについて</p> <p>グループ一体による生産性向上を推進するため、2022年4月に生産性向上委員会を子銀行から当社へ移設いたしました。「組織風土改革」と「グループ人員体制」を審議事項とし、それぞれワーキンググループ(以下、「WG」という)を設置して課題解決に向けた議論を行いました。</p> <p>< 組織風土改革 ></p> <p>目的 成長戦略を進めていくためにも、縦割り・上意下達を打破し、職員が自分の役割を果たそうと自主的に考動する組織を目指す。</p> <p>2023年度の主な実施内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織風土WGを3ヶ月毎に開催し、「目指すべき支店長像」および「望ましい仕事の仕方」を言語化したしました。 ・各職場で「組織活性化会議」を3ヶ月毎に開催し、主に職場の心理的安全性について議論し、各職場で具体的な取組みを行いました。 <p>< グループ人員体制 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・本部改革WGと営業店等現場改革WGを設置し、2025年度に向けての人員計画や業務生産性向上のための施策を議論いたしました。 <p>ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の実現に向けた取組み</p> <p>< アンコンシャス・バイアス研修 ></p> <p>相互理解風土の醸成のため、役員を含めた幹部職員に対し、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)の排除に向けた研修を実施いたしました。</p> <p>< 経営陣と語り合う会 ></p> <p>自由闊達な対話を通じて組織活性化を図るコミュニケーションの場として、「経営陣と語り合う会」を実施しております。社長をはじめとする経営陣が各職場を訪問し、職員とのイコール・フットINGな対話を通じ、エンゲージメント向上を図る取組みを行っております。2022年10月の開始から2023年12月までにグループ全94拠点で開催いたしました。</p> <p>< CEOとの休日ランチミーティング ></p> <p>風通しの良い、働きやすい会社を作っていくために職員とCEOが意見交換する場として、「CEOとの休日ランチミーティング」を4回実施いたしました。</p> <p>第1回 組織風土WGメンバーおよび組織風土に関心のある職員 第2回 子育て中のパパ・ママ職員 第3回 今後管理職を目指していく職員 第4回 社内複業中や社内複業に興味のある職員、社内改革や社内新規ビジネスなど様々な改革・挑戦の考えや興味を持っている職員</p> <p>< 復帰応援ミーティング ></p> <p>出産前から育児休業復帰後まで、それぞれ同じ立場の職員が集まる機会として「復帰応援ミーティング」を開催しております。銀行からの情報提供や参加者同士の意見交換、先輩行員の体験談を通して、自身の両立支援や今後のキャリア形成について考える機会としております。2013年度から毎月開催しており、参加者は延べ2,000人を超え、出産前から子育て期間中の重要なネットワーク作りの場となっております。</p> <p>< 働くパパママの座談会 ></p> <p>将来の「小1の壁」に向けて少しでも不安を払拭すること、パパママという同じ立場で働く仲間と交流することを目的として、「働くパパママの座談会～小1の壁に向けて」を2022年度から実施しております。</p> <p>< 夏休み！ Kidsバンキングカレッジ ></p> <p>職員の子(小学生)を対象に2015年度から実施しております。銀行の仕事や親の職業について学ぶ機会、働くことについて親子で考える機会を提供することで、家族間のコミュニケーション推進や職員自身のマインドセットなど、ワーク・ライフ・バランスの向上に繋げております。</p>

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

当社及び当社グループ会社は、人と人とのふれあいを大切に、誠実で親しみやすく、お客様から最も「信頼される」金融グループを目指し、業務の適正を確保するために必要な体制を以下のような観点で構築しております。

1. 当社及び当社グループ会社の取締役・使用人の職務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

当社及び当社グループ会社では、法令等遵守(コンプライアンス)を経営の最重要課題の一つとして位置づけ、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、倫理綱領及び行動規範を制定しております。コンプライアンスを推進する体制として、担当する役員を設置し、コンプライアンス委員会において、全般的な方針や具体的施策などの審議を行います。総合リスク管理部が取組みを組織横断的に統括し、コンプライアンス・プログラムやコンプライアンス・マニュアルを定め、研修の実施などを通じ、役職員の教育等を行います。

<グループ・コンプライアンス・ホットライン制度>

法令上疑義のある行為等については、当社及び当社グループ会社の役職員が直接情報提供を行う手段としてグループ・コンプライアンス・ホットライン制度を設置しており、当該通報を行ったことにより、通報者が不利益な扱いを受けないよう通報者の保護を図っております。

<マネー・ロンダリング及びテロ資金供与の防止>

マネー・ロンダリング及びテロ資金供与を担当する役員を設置し、マネー・ロンダリング及びテロ資金供与対策委員会において、全般的な方針や具体的施策などの審議を行います。総合リスク管理部が取組みを組織横断的に統括し、マネー・ロンダリング及びテロ資金供与対策プログラムやマネー・ロンダリング及びテロ資金供与防止マニュアルを定め、研修の実施などを通じ、役職員の教育等を行います。

<反社会的勢力の排除>

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は毅然とした態度を貫き、屈することなく断固として排除いたします。

<インサイダー取引の未然防止>

インサイダー取引未然防止規定に役職員が遵守すべき基本事項を定めており、インサイダー取引の未然防止を図ります。

<顧客保護等管理>

お客様の保護及び利便性向上を推進し、「お客様本位の徹底」を実現するため、顧客保護等管理を行います。

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

取締役会、経営会議、その他委員会等の重要会議について、職務執行の記録として議事録等を作成・保管いたします。

また、取締役を決定者とする決裁文書及び付属書類についても適切に作成・保管いたします。

3. 当社及び当社グループ会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社及び当社グループ会社の経営の健全性の維持と安定した収益確保を図るため、リスク管理基本規定を定め、当社及び当社グループ会社が抱えるリスクを信用リスク、市場リスク、資金流動性リスク、オペレーショナルリスクに区分の上、それぞれの所管部を明確にするとともに、リスク管理委員会を設置し、各リスクのモニタリングを行います。

また、危機管理規定を定め、危機事象の発生に伴う経済的損失及び信用失墜等を最小限に留めるとともに、業務継続及び迅速な通常機能の回復を確保いたします。

4. 当社及び当社グループ会社の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

取締役会は、当社及び当社グループ会社の役職員の職務の執行が効率的に行われるため、当社及び当社グループ会社の経営目標を定めるとともに、「グループ経営計画」を策定し、当該計画を具体化するため年度毎の業務計画を定めております。

また、取締役の職務の執行を効率的に行うため、経営会議を設置し、取締役会で決議した経営の基本方針に基づき、これを執行する上での重要事項を協議、決議する他、取締役会の意思決定に資するため、取締役会付議事項を事前に検討することとしております。

さらに、取締役の所管する本部及びその権限と責任を明確にするとともに、ITの活用も図りながら効率的な業務執行体制を構築・維持します。

5. 当社及び当社グループ会社から成る当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

当社では、当社グループ各社を池田泉州ホールディングスのグループとして一体と考え、当社が適切に主導し、当社グループ各社が当社との連携を保ちつつ、自社の規模、事業の性質に応じた適切な内部管理体制を構築し、業務の健全かつ適切な運営を行います。

また、当社は、グループ経営管理として子会社に対する経営管理規定等を制定し、当社グループ各社から、その役職員の職務の執行に係る事項その他必要な報告を受け、協議する体制を構築しております。

6. 監査役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、その使用人の取締役からの独立性に関する事項並びに当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査役の職務を補助するため、監査役会事務局として監査役スタッフを配置いたします。このスタッフに対する業務執行の指揮命令は監査役が行うこととし、人事異動、人事評価等においても監査役の同意が必要であるなど、取締役からの独立性を確保いたします。

7. 取締役及び使用人等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、報告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

当社及び当社グループ会社の取締役及び従業員等は、監査役に対して、法定の事項に加え、当社及び当社グループ会社に重大な影響を及ぼす事項、その他必要な事項をすみやかに報告することといたします。また、グループ・コンプライアンス・ホットラインへの通報を行ったことにより、通報者が不利益な扱いを受けないよう通報者の保護を図っております。

さらに、これを補完するため、取締役会、経営会議、コンプライアンス委員会、マネー・ロンダリング及びテロ資金供与対策委員会、リスク管理委員会、ALM委員会、サステナビリティ委員会、生産性向上委員会等の重要な会議について、監査役が出席できる体制を構築しております。

8. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査役は、代表取締役、社外取締役、内部監査部署、監査法人との間で意見交換会を開催しております。

また、監査役は取締役会、経営会議、コンプライアンス委員会、マネー・ロンダリング及びテロ資金供与対策委員会、リスク管理委員会、ALM委員会、サステナビリティ委員会、生産性向上委員会等の重要な会議に出席し、業務執行上の様々な問題点の把握に努めます。

さらに、監査役会は、職務の執行上必要と認める費用について、あらかじめ予算を計上し、緊急又は臨時に支出した費用については、事後、当社に償還を請求することが出来るものとしております。

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

【基本的な考え方】

池田泉州ホールディングスグループは、次のとおり反社会的勢力に対する基本方針を定め、役職員一同これを遵守することにより、反社会的勢力による被害の防止を図ります。

【整備状況】

1. 組織としての対応

反社会的勢力に対する対応に関しては、規定等に明文の根拠を設け、経営トップ以下、組織全体として対応します。また、反社会的勢力による不当要求に対応する役職員の安全を確保します。

2. 外部専門機関との連携

日頃から、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部の専門機関と緊密な連携関係を構築します。

3. 取引を含めた一切の関係遮断

反社会的勢力に対しては、取引関係を含めて、一切の関係を遮断します。また、反社会的勢力による不当要求は拒絶します。

4. 有事における民事と刑事の法的対応

反社会的勢力による不当要求に対しては、必要に応じて民事及び刑事の両面から法的対応を行います。

5. 犯罪を助長する行為の禁止

反社会的勢力との裏取引や反社会的勢力への資金提供は絶対に行いません。

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

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりです。

当社は、金融商品取引法等の諸法令及び、東京証券取引所の定める有価証券上場規程に則り、適切かつ速やかに情報開示を行います。

1. 会社情報の適時開示に係る基本方針

当社は、投資判断に影響する事業活動や重要な意思決定に関する情報を、株主・投資家の皆様や地域社会をはじめとするあらゆるステークホルダーの方々へ、適時・的確・公平に提供することに努めてまいります。それにより、池田泉州ホールディングスグループがステークホルダーの方々により深く理解され、より良い信頼関係を築き上げていくとともに、健全な証券市場の形成・発展のために上場会社としての責務を果たします。

2. 適時開示に係る社内体制

(1)当社は、企画総務部を会社情報の適時開示を統括する部署（適時開示管理部署）として定め、同部の担当役員である取締役を「情報取扱責任者」とし、その管理のもとで、金融商品取引法、有価証券上場規程及び当社「適時開示規定」等の規定に基づき、当社（子会社を含む）に係る重要な決定事実、重要な発生事実及び決算に関する情報等の適時開示体制を整備しております。

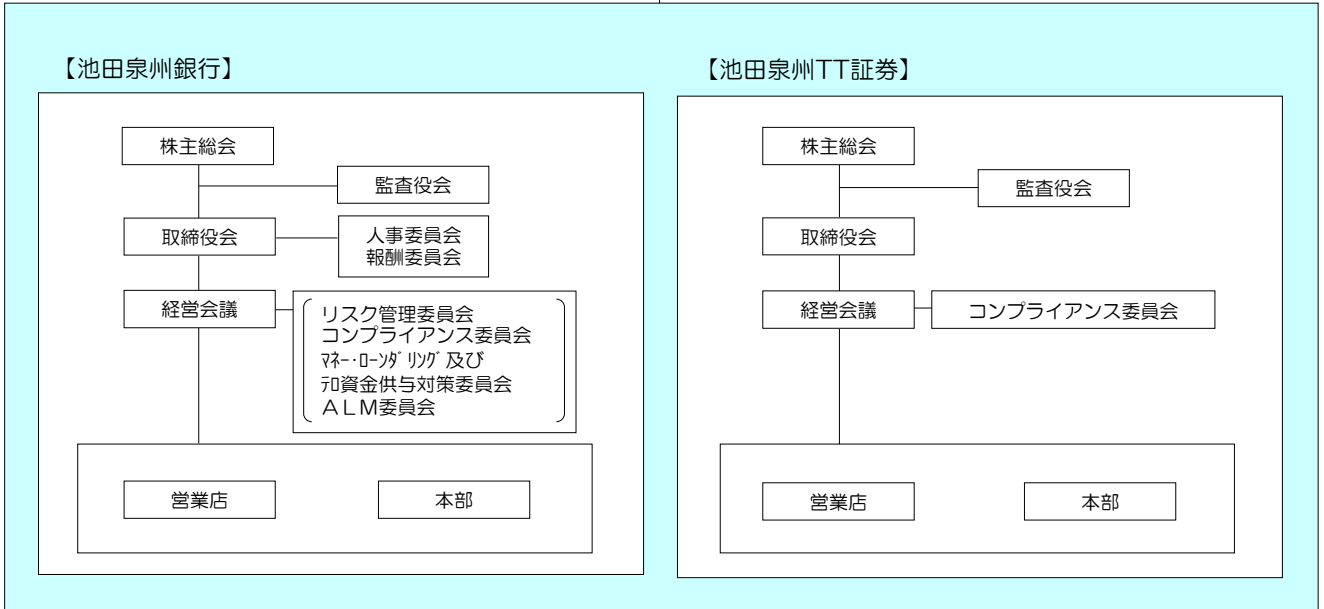
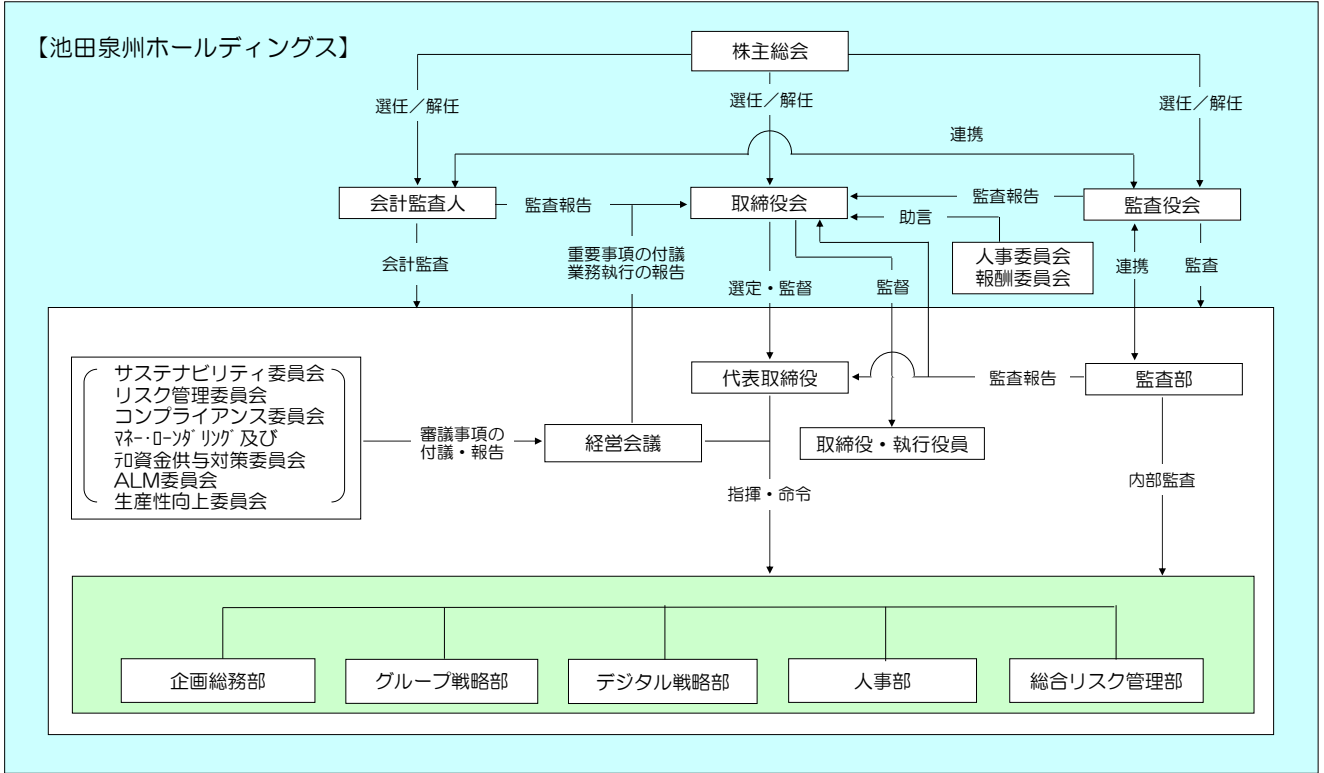
(2)重要な決定事実及び決算に関する情報は、取締役会等の決議を経た後、速やかに適時開示管理部署を通じて、東京証券取引所への事前説明の後に「適時開示情報伝達システム（TDnet）」において開示し、必要に応じて記者会見、資料投函等を行います。また、有価証券上場規程に準拠した会社情報及び投資判断に影響を与えると当社が判断した重要な会社情報については、東京証券取引所ホームページ公表に合わせて、当社ホームページにも掲載して、当社情報の周知を図ります。

(3)重要な発生事実に関する情報は、社内各部門（子会社を含む）で発生次第、情報取扱責任者の判断により、上記の決定事項に準じて速やかに開示し、その後直近の取締役会等にて報告されます。

(4)適時開示規則の定めでは開示義務に該当しないと思われる会社情報に関しても、投資家の投資判断や得意先との取引等に影響を及ぼすと判断されるもの等については、上記と同様、積極的な開示・公表に努めます。

(5)当社は、他の業務部門等から独立して内部監査業務を行う部署として、監査部を設置しております。監査部は、会社情報の管理体制を含め全ての業務の内部管理態勢を内部監査の対象としており、その適切性・有効性を検証する責務を担っております。また、各監査役は、取締役会等への出席の他、取締役等からの報告聴取、計算書類等重要書類の閲覧などの方法により、上記管理体制が適正に機能しているか、監査を実施します。

コーポレートガバナンス体制図



会社情報の適時開示体制

