

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

当社グループは、企業使命と企業経営の基本方針およびそれを具現化するための心構えと行動を明確にした企業理念を次のように定めております。

『存在意義』 潤いと活力ある地域の明日を創る

『経営姿勢』 最適のサービスで信頼に応える

『行動規範』 感謝の心でベストをつくす

当社グループは企業理念のもと、株主さま、お客さま、地域の皆さまおよび従業員等からのゆるぎない信頼を確立し、地域に根差した企業グループとしての社会的責任を果たしつつ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るために、コーポレートガバナンスを経営上の最優先課題の一つとして、その強化・充実に取り組んでおります。

このような認識のもと、当社はコーポレートガバナンスの基本的な考え方と枠組みを定めた「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、公表しております。

(コーポレートガバナンス・ガイドライン <https://www.iyogin-hd.co.jp/sustainability/guideline.html>)

### 【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・コードの各原則について、全てを実施しております。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1 - 4】

当社グループは、相手企業との取引関係あるいは協力関係の維持・強化など政策目的で株式を保有する場合には、リスク・リターンについても十分に分析し、適切な運用に努めております。

政策保有株式に関する方針および議決権の行使基準について、当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「政策保有株式(第8条)」に掲載しておりますので、ご参照ください。

【原則1 - 7】

当社では、株主さまの利益を保護するため、当社グループや株主さまの利益に反する取引が行われることがないよう、規程を定めて適切に運用しております。規程の概要は、当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「関連当事者間の取引(第22条)」に掲載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則2 - 4 - 1】

当社グループは、従業員一人ひとりが個性あふれる能力を最大限発揮できる職場とするため、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」をより一層推進し、「働きやすい会社」「働きたい会社」「地域の未来づくりに貢献しともに成長する会社」を目指しており、性別や年齢、国籍、障がいの有無、SOGIE(性的指向や性自認、性表現といった「人の属性を表す略称」)、ライフコース(個人が一生の間でたどる道筋)、健康状態、働き方、生き方、考え方を問わず、柔軟で多様な働き方が選択できる環境を整備しております。

当社の連結子会社である株式会社伊予銀行では、女性活躍推進の取組み状況が認められ、厚生労働大臣による優良認定マーク「えるぼし(3つ星)」を取得しております。2025年3月末時点で女性役員比率は19.1%となっておりますが、2027年3月末までに女性役員比率23%以上となるよう計画を立てております。

一方、愛媛県の地方銀行という特性上、外国人や中途採用者の応募人数が少ないことから、管理者の登用に関する目標を設定しておりません。しかし、国際性・専門性の高い業務に関して、外国人や中途採用者を随時採用し、管理職への登用も、国籍や在籍年数で区別せず、対象者の能力や経験等を総合的に判断して実施しております。

また、当社の連結子会社である株式会社いよぎんChallenge & Smile(障がい者の雇用促進を目的とした特例子会社)において、地域の事業者と協力したグッズ開発や道の駅・イベント等での販売および伝統産業の継承など様々な取組みを行っており、障がい者が地域とともに活き活きと働ける職場を目指しております。

伊予銀行における「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく2024年6月1日時点の障がい者雇用率は2.40%となっておりますが、2027年3月末までに2026年7月以降の法定雇用率2.7%以上となるよう目標を立て、障がい者の雇用促進に取り組んでおります。

【原則2 - 6】

当社の連結子会社である株式会社伊予銀行は、企業年金基金を通じて企業年金の積立金の運用を行っております。資産運用に関する意思決定は、資産運用委員会の審議を踏まえ、代議員会において決定しております。資産運用委員会および代議員会には、企画部門、証券部門、人事部門の部門長等適切な資質を持った人材を配置するとともに、受益者代表として労働組合幹部等を配置しており、企業年金と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理する体制が構築できております。

また、投資先企業の選定や議決権行使の判断を委ねている運用受託機関から、活動報告書を受領するほか、必要に応じてモニタリングを実施しております。なお、企業年金基金は2019年に「日本版スチュワードシップ・コード」、2025年に「アセット・オーナー・プリンシプル」の趣旨に賛同し、それぞれ受入表明をしております。

【原則3 - 1】

- (1) 当社では企業理念および中期経営計画を策定し公表しております。詳細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。  
(企業理念 <https://www.iyogin-hd.co.jp/company/philosophy.html>)  
(中期経営計画 [https://www.iyogin-hd.co.jp/company/pdf/Management\\_Plan\\_2024.pdf](https://www.iyogin-hd.co.jp/company/pdf/Management_Plan_2024.pdf))
- (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については、本報告書「1.基本的な考え方」およびその運営方針を定めた「コーポレートガバナンス・ガイドライン」に掲載しておりますので、ご参照ください。今後とも、コーポレートガバナンス・コードを踏まえた基本的な考え方や基本方針の整備・充実に努めてまいります。
- (3) 取締役会が経営陣幹部および取締役(監査等委員である取締役を含む。)の報酬を決定するにあたっての方針と手続きについては、当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「経営陣の報酬等(第23条)」に掲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や取締役(監査等委員である取締役を含む。)の指名を行うにあたっての方針と手続きについては、当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「取締役(第18条)」「監査等委員会(第20条第2項、第3項および第6項)」に掲載しておりますので、ご参照ください。
- (5) 取締役候補者の個々の選任・指名の説明については、「第3期定時株主総会招集ご通知」参考書類に掲載し、当社ホームページに公表しておりますので、ご参照ください。  
(<https://www.iyogin-hd.co.jp/ir/stock/pdf/conv-jp-003.pdf>)

【補充原則3 - 1 - 3】

(1) サステナビリティについての取組み

当社では、「潤いと活力ある地域の明日を創る」という企業理念のもと、事業活動および社会貢献活動の両面から、グループ一体となってサステナビリティの向上に取り組んでいくため、マテリアリティを特定するとともに、「サステナビリティ基本方針」「特定セクターに対する投融資方針」および「環境方針」等の基本方針に則り、様々な取組みを実施しております。

また、社長を委員長とする「グループサステナビリティ委員会」を設置し、経営陣の関与のもとサステナビリティに関する取組み状況を管理するとともに、2024年度中期経営計画においては、特定した各マテリアリティを起点とした事業活動およびそれに伴う社会インパクトを設定し、各社会インパクトに対して設定した「社会インパクト指標」の目標設定を行うことで、サステナビリティに関する取組み状況を定量的に把握しております。

なお、当社の連結子会社である株式会社伊予銀行では、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言に賛同しており、CO2排出量削減やサステナブルファイナンスの目標設定等の情報開示を高度化し、目標達成に向けたプロセスを遂行することで、着実に対応を進めております。詳細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。なお、今後開示する「統合報告書」にも当該内容の掲載を予定しております。  
(<https://www.iyogin-hd.co.jp/sustainability>)

(2) 人的資本、知的財産への投資

当社グループは、人財を競争優位の源泉の一つと位置付け、全ての従業員の5つのWell-Being(Career, Social, Financial, PhysicalおよびCommunity)実現を目指し、人財育成および社内環境整備に取り組んでおります。なお、「2024年度中期経営計画」においては、「人的資本の拡充」をマテリアリティの一つとして特定し、人的資本を拡充するとともに、インテグリティの伴った事業活動を実践することで、「強靱」な人財および組織を創り出す「レジリエンス戦略」に取り組んでおります。詳細は当社ホームページにて公表しております「中期経営計画」に掲載しておりますので、ご参照ください。なお、今後開示する「統合報告書」にも当該内容の掲載を予定しております。

A. 人財育成方針

当社グループは、「お客さま起点」を基本的な考え方とし、「専門性を高めた共創人財」や「領域ごとの専門人財」といった多様な人財が、各々の強みをつくり、得意分野を伸ばし、適材適所や適所適材で能力を最大限発揮することで、多様な価値を創造・提供できるコンサルティング集団となることを目指し、人財育成に取り組んでおります。

B. 社内環境整備方針

当社グループは、「専門的かつ多様な人財」がエンゲージメント高く働けるよう、「働き方改革」「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」「健康経営」の取組みを中心として社内環境の整備に取り組んでおります。

また、知的財産への取組みについては、デジタル技術の活用等による業務プロセスの改革や新サービスの開発を積極的に進めており、その結果、当社グループが独自開発したシステム等で特許を取得する事例もあります。そうした事例を踏まえ、知的財産の適正な管理および運用を目的として規程を制定しております。

【補充原則4 - 1 - 1】

取締役会が経営陣に委任する範囲については規程において明確に定めており、その概要については、当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「取締役会の責務(第14条第1項および第2項)」に掲載しておりますので、ご参照ください。

【原則4 - 9】

当社の「社外取締役の独立性に関する判断基準」については、本報告書の「[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 - 1】

取締役等の指名・報酬およびその他重要な事項を審議する任意の委員会として、代表取締役社長および監査等委員により構成される「指名報酬等委員会」を設置しております。

なお、「指名報酬等委員会」は取締役会の諮問機関として位置付けており、委員のうち過半数は独立社外取締役により構成されております。

【補充原則4 - 11 - 1】

取締役会のバランス、多様性および規模に関する考え方については、当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「取締役会の体制(第13条)」に掲載しておりますので、ご参照ください。

また、取締役会が備えるべきスキルとして、「2024年度中期経営計画」の各戦略を遂行するために求められる「企業経営・ガバナンス」「コンサルティング・地方創生」「人財戦略」「法務・リスクマネジメント」「財務戦略・会計」「GX」「市場運用・国際」「DX・ICT」の8項目を選定するとともに、これらに対して各取締役が有する主なスキルを一覧化した「スキル・マトリックス」を策定しております。本報告書の最終頁に掲載しておりますので、ご参照ください。当社の取締役会は、全体として必要なスキルを備えているものと考えております。

【補充原則4 - 11 - 2】

取締役(監査等委員である取締役を含む。)の他会社の役員兼職については、取締役(監査等委員である取締役を含む。)が、その責務および役割を適切に果たすため、他の上場会社の役員の兼務は極力行わない方針としております。なお、他の上場会社の役員の兼任状況は、次のとおりです。

野間白子(監査等委員である取締役):株式会社エイジス 監査役(社外)  
:アクシスコンサルティング株式会社 取締役監査等委員(社外)  
:松竹株式会社 取締役(社外)

その他役員の兼職はございません。

【補充原則4 - 11 - 3】

当社の取締役会の実効性評価の方針については、当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「取締役会評価(第16条)」に掲載しておりますので、ご参照ください。

なお、2024年度の実施方法および評価結果ならびに課題への対応は、以下のとおりです。

(1)実施方法

取締役会の構成員である全ての取締役を対象に、取締役会の構成および運営ならびに取締役に対する支援体制等について、外部機関を活用し、無記名式のアンケートを実施しました。また、指名報酬等委員会(取締役等の指名・報酬およびその他重要な事項を審議する任意の委員会)のメンバーには、当該委員会において、戦略に即した議論や建設的な議論がなされているか等についてもアンケートを実施しました。

アンケートの集計結果は、2025年4月開催の取締役会に報告し、結果の分析・評価を行いました。

(2)評価結果の概要

一般的な評価として、取締役会は概ね十分に機能していることを確認しました。前回の取締役会評価で一層の取組みが必要としておりました、人的資本経営を意識した議論や、取締役会の議論の活性化等についても、審議項目を充実させるとともに、企業価値向上に関するディスカッションを実施するなど、改善に努めております。一方で、取締役会の構成について、多様性をより意識した候補者の選定に取り組む必要があるとの認識を共有しました。

また、指名報酬等委員会についても概ね十分に機能していることを確認しております。

(3)今後の対応

上記の結果を踏まえ、改善に取り組むこととしており、様々な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図るため、引き続き、取締役会の実効性向上に取り組んでまいります。

【補充原則4 - 14 - 2】

取締役(監査等委員である取締役を含む。)に対するトレーニングの方針については、当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「取締役のトレーニング(第25条)」に掲載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則5 - 1】

株主さまとの建設的な対話を促進するための体制整備および取組みに関する方針については、当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「株主さまとの対話(第6条)」に掲載しておりますので、ご参照ください。

## 【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付	2025年12月5日

### 該当項目に関する説明

当社では、2024年4月に策定した「2024年度中期経営計画」において、当社グループへ与える経済インパクトを極大化し、企業価値の向上を目指すとともに、5つのマテリアリティを起点とした事業活動を通じて社会インパクトを創出することを定めています。企業価値には、市場的価値と社会的価値の観点から、経済インパクト、株主価値、社会インパクトの3つのファクターが存在するものと認識しており、これらのファクターに対する取組みを着実に実行することで、企業価値を高めてまいります。

取組みの詳細につきましては、当社ホームページにて公表しております「IR決算説明会資料」に掲載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.iyogin-hd.co.jp/ir/presentation/presentation.html>)

(英文 <https://www.iyogin-hd.co.jp/english>)

## 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】

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	35,883,400	12.08
株式会社日本カストディ銀行	20,228,500	6.81
日本生命保険相互会社	8,878,250	2.98
株式会社伊予鉄グループ	7,075,486	2.38
明治安田生命保険相互会社	6,207,750	2.09
大王海運株式会社	6,000,000	2.02
住友林業株式会社	5,911,895	1.99
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	5,735,829	1.93
住友生命保険相互会社	5,415,000	1.82
いよぎんグループ従業員持株会	4,372,164	1.47

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	監査等委員会設置会社
------	------------

### 【取締役関係】

定款上の取締役の員数	17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	7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		
上甲 啓二	その他													
野間 自子	弁護士													
田和 宏	その他													

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	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
上甲 啓二			<p>上甲啓二氏と当社の連結子会社であるグループ各社との間には、一般的な預金取引等があります。また、同氏が副知事を務めていた愛媛県と当社の連結子会社である株式会社伊予銀行との間には、指定金融機関としての取引および経常的な金融取引があります。</p> <p>いずれも、取引の規模・性質に照らして、同氏の独立性に影響を与える恐れがないと考えられることから、概要の記載を省略します。</p>	<p>愛媛県副知事をはじめとする行政分野における要職を歴任するなど、組織運営および地方行政に関する豊富な経験と高い見識を有しており、ガバナンスの強化および地域振興の観点からの適切な監督や有益な助言等によって、当社グループの中長期的な企業価値の向上に貢献いただくことを期待し、社外取締役として選任しております。</p> <p>また、当社が定める「当社社外取締役の独立性基準」を満たしており、その他、一般株主との間で利益相反を生じるおそれのある特別な関係もないと判断し、独立役員に指定しております。</p>
野間 自子			<p>野間自子氏と当社の連結子会社である株式会社伊予銀行との間には、一般的な預金取引等がありますが、取引の規模・性質に照らして、同氏の独立性に影響を与える恐れがないと考えられることから、概要の記載を省略します。</p>	<p>弁護士としての豊富な経験と高い見識および企業法務における高度な専門性を有しており、法令順守およびダイバーシティ推進の観点からの適切な監督や有益な助言等によって、当社グループの中長期的な企業価値の向上に貢献いただくことを期待し、社外取締役として選任しております。</p> <p>また、当社が定める「当社社外取締役の独立性基準」を満たしており、その他、一般株主との間で利益相反を生じるおそれのある特別な関係もないと判断し、独立役員に指定しております。</p>
田和 宏			<p>田和宏氏と当社の連結子会社である株式会社伊予銀行との間には、一般的な預金取引等がありますが、取引の規模・性質に照らして、同氏の独立性に影響を与える恐れがないと考えられることから、概要の記載を省略いたします。</p>	<p>事務次官をはじめとする内閣府の要職を歴任するなど、組織運営および金融全般に関する豊富な経験と高い見識を有しており、特にガバナンスの強化、金融高度化における観点から適切な監督や有益な助言等によって、当社グループの中長期的な企業価値の向上に貢献いただくことを期待し、社外取締役として選任しております。</p> <p>また、当社が定める「当社社外取締役の独立性基準」を満たしており、その他、一般株主との間で利益相反を生じるおそれのある特別な関係もないと判断し、独立役員に指定しております。</p>

## 【監査等委員会】

### 委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

### 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

### 当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

当社は、監査等委員会の事務局として、その補助事務等処理する部署を設置し、監査等委員会の職務を補助する職員を設置しております。当該職員は他の業務を兼務しないものとし、当該職員の人事異動等については、監査等委員会の意見を参考にし、これを尊重するものとしております。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人である「有限責任あずさ監査法人」から監査方針・監査結果について報告を受けるとともに、適宜意見交換を実施しております。

また、監査等委員会は、内部監査部門である経営監査部から内部監査の方針・計画ならびに実施状況・結果について報告を受けるとともに、内部統制システムの整備状況および問題点等について適宜意見交換を実施しており、経営監査部は、監査等委員会の監査業務に協力する等、連携の充実・強化に努めております。

## 【任意の委員会】

### 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	指名報酬等委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬等委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役

### 補足説明

当社は、当社グループ各社の代表取締役、取締役および執行役員の名指、報酬等の経営に関する重要事項の決定に際し、独立社外取締役の関与・助言を得る機会を適切に確保するとともに、取締役会の機能の客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として、指名報酬等委員会を設置しております。なお、当委員会の委員長は、監査等委員会の委員長がこれにあたることとしております。

#### 【指名報酬等委員会の主な審議事項】

1. 取締役の選任および解任に関する株主総会議案
2. 当社グループ各社の取締役の選任および解任ならびに代表取締役および役付取締役の選定および解職
3. 当社グループ各社の執行役員を選任および解任
4. 当社グループ各社の取締役および執行役員の報酬等の総枠ならびに取締役(ただし、監査等委員を除く)および執行役員の個人別の報酬等の内容
5. その他、経営に関する重要な審議事項として、指名報酬等委員会が必要と認めた事項

## 【独立役員関係】

独立役員の人数

3名

### その他独立役員に関する事項

#### <当社社外取締役の独立性基準>

取締役会は、以下の事項に該当しない場合、当該社外取締役に独立性があると判断する。なお、形式的に以下の事項に該当する場合でも、独立役員に適すると考える理由を対外的に説明することを条件に、当該社外取締役に独立性があると判断する。

1. 当社または当社のグループ会社(親会社、子会社および関連会社、以下同じ。)の業務執行者(会社の業務執行取締役、執行役員、支配人その他の使用人、その他法人ならびに団体の業務を執行する役員、理事、使用人およびこれらに類する者として業務を執行する者、以下同じ。)である者およびその就任の前10年以内において業務執行者であった者
2. 当社グループを主要な取引先(以下の(1)または(2)に該当)とする者またはその業務執行者
  - (1) 当社グループからの借入が最も多く、かつ、債務者区分が要管理先以下であるなど資金調達に関して当社グループに代替性がない程度に依存していること
  - (2) 借入以外の通常の商取引については、当社グループとの取引額が当該取引先の売上高(複数の会社等の業務執行者である場合には各会社の売上高)の2%超であること
3. 当社グループの主要な取引先(当社グループの経常収益の2%超の取引)またはその業務執行者
4. 当社グループから、役員報酬以外に一定額(過去3事業年度の平均で年間1,000万円または当該団体の総収入の2%のいずれか大きい方の金額)を超える報酬を得ている者(弁護士、公認会計士もしくは税理士その他のコンサルタント)、または当該団体に所属する者
5. 当社グループから、一定額(過去3事業年度の平均で年間1,000万円または当該団体の総収入の2%のいずれか大きい方の金額)を超える寄付金を得ている団体の業務執行者
6. その就任の前5年以内において上記2から5に掲げる者に該当していた者
7. 下記に掲げる者の配偶者または2親等以内の親族および生計を一にする者
  - (1) 当社または当社のグループ会社の重要な業務執行者(業務執行取締役、執行役員、部長およびこれらに類する重要な業務を執行する者、以下同じ。)
  - (2) 上記2から5に掲げる者のうち重要な業務執行者にあたる者

## 【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

その他

### 該当項目に関する補足説明

当社および当社の連結子会社である株式会社伊予銀行(以下「伊予銀行」という。)は、当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)および執行役員ならびに伊予銀行の取締役(監査等委員である取締役を除く。)および執行役員(以下あわせて「取締役等」という。)の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、取締役等が株価の変動による利益・リスクを株主の皆さまと共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、信託を用いた株式報酬制度(以下「本制度」という。)を導入しております。

本制度は、当社が金銭を拠出することにより設定する信託(以下「本信託」という。)が当社株式を取得し、当社および伊予銀行が各取締役等に付与するポイントの数に相当する当社株式が本信託を通じて各取締役等に対して交付されるという株式報酬制度です。なお、取締役等が当社株式の交付を受ける時期は、原則として取締役等の退任時です。

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

2024年度(2024年4月1日から2025年3月31日)の取締役に対する報酬等の状況については、有価証券報告書および事業報告において以下の内容を開示しております。

- ・取締役(監査等委員を除く)に対する報酬等146百万円(うち非金銭報酬等45百万円)
- ・取締役(監査等委員)に対する報酬等45百万円(うち非金銭報酬等-百万円)

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

当社は役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針を定めており、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、報酬と当社グループの業績および株主利益の連動性を高めるため、固定報酬および変動報酬からなる金銭報酬ならびに非金銭報酬によって構成し、個々の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬の決定に際しては各職責等を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。また、報酬は当社の連結子会社である株式会社伊予銀行(以下「伊予銀行」という。)と一体的に管理することとし、両社を兼務する場合は一定割合で按分するものとしております。なお、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の決定に関する方針(以下「決定方針」という。)については、代表取締役社長および監査等委員である取締役で構成され、かつその過半数が独立社外取締役からなる任意の報酬委員会である指名報酬等委員会に付議し、相当との意見を得て、取締役会において決議しております。また、監査等委員である取締役の報酬は、監査・監督業務の職務の正当性を確保する観点から、基本報酬のみとしており、株主総会において決議された報酬の総額の範囲内において、常勤・非常勤の別、監査業務の分担状況等を勘案し、監査等委員の協議をもって決定しております。

報酬の種類ごとの割合は、報酬が個々の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の業績向上への動機付けとなるよう業績との連動性を確保しつつ、株主との価値共有を進め持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう適切に設定しております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、その客観性および透明性を確保するために、株主総会において決議された年間報酬限度額および上限ポイント数の範囲内において、代表取締役社長が個々の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬案を策定し、指名報酬等委員会による審議および答申を経て、取締役会にて指名報酬等委員会の答申内容を尊重し、決議しております。なお、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、指名報酬等委員会が報酬案について決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っているため、取締役会も基本的にその答申を尊重し決定方針に沿うものと判断しております。

変動報酬は、グループの業績と連動する短期インセンティブ、当社の配当実績と連動する配当基準報酬、個々の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の企業価値向上に向けた取組みに対する定性評価と連動するプロセス評価報酬および第三者機関の調査に基づくESG評価指標に連動するESG評価加算で構成しております。短期インセンティブは、毎年3月末日の決算期における当社の連結コア業務粗利益、連結コア業務純益および親会社株主に帰属する当期純利益を指標として決定した支給基準額に、役位に応じた配分ポイントを乗じて、個々の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の金額を算定しております。

配当基準報酬は、変動報酬の支給時点で各取締役(監査等委員である取締役を除く。)が保有するストックオプション権利株数と株式報酬制度のポイント数の合計に、前事業年度の1株当たり年間配当実績金額を乗じて、個々の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の金額を算定しております。プロセス評価報酬は、役位に応じた支給金額範囲内で、各事業年度における企業価値向上に向けた取組状況等を踏まえた指名報酬等委員会による定性評価を基に、個々の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の金額を算定しております。ESG評価加算は、当社がESG関連株式インデックスの構成銘柄に選定されている場合に固定報酬に一定の支給倍率を乗じて、個々の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の金額を算定しております。

#### 【社外取締役のサポート体制】

監査等委員会の補助事務を処理する「監査等委員会室」に専従のスタッフを設置しております。また、監査等委員会において、常勤監査等委員から毎月の監査実績等を「監査実施調書」により報告しております。

#### 【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
大塚 岩男	株式会社伊予銀行 特別顧問	経済団体活動、社会貢献活動等	常勤/報酬有	2025/06/27	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

1名

#### その他の事項

- ・当社に相談役・顧問制度はありません。
- ・当社の連結子会社である株式会社伊予銀行では、頭取経験者を特別顧問とする場合があります。
- ・株式会社伊予銀行の特別顧問は、重要な経済団体活動、社会貢献活動等に従事することを職務とし、任期は1年、原則として再任は5期までとしております。

- ・株式会社伊予銀行の特別顧問は経営のいかなる意思決定にも関与しておらず、経営陣による定例報告等も実施しておりません。
- ・株式会社伊予銀行の特別顧問は、委嘱・報酬等の客観性・透明性を高めるために、その委嘱等については、当社の指名報酬等委員会での審議を経て株式会社伊予銀行の取締役会にて決議を行うものとしております。
- ・社長等退任日には、当社の社長、株式会社伊予銀行の頭取または会長の最終の退任日を記載しています。

## 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)

1. 取締役会  
「取締役会」は原則として毎月1回開催され、法令および定款で定められた事項や経営方針・経営戦略に関する重要事項を決定しております。
2. 監査等委員会  
「監査等委員会」は原則として毎月1回以上開催され、法令、定款および監査等委員会規程等に従い、取締役会とともに、監督機能を担い、かつ、取締役の職務執行を監査します。
3. グループ経営会議  
取締役(除く監査等委員)および執行役員で構成される「グループ経営会議」は原則として毎週1回開催され、取締役会の決定した基本方針に基づき、経営全般の重要事項を協議しております。  
グループ経営会議は協議内容によって、(1)経営企画会議、(2)コンプライアンス会議の2つの会議で構成しております。  
なお、「グループ経営会議」には常勤の監査等委員が出席し、適切に提言・助言等を行っております。
4. 指名報酬等委員会  
当社グループ会社の取締役等の指名・報酬およびその他重要な事項を審議する任意の委員会として、代表取締役社長および監査等委員により構成される「指名報酬等委員会」を設置しております。  
なお、「指名報酬等委員会」は取締役会の諮問機関として位置付けており、委員のうち過半数は独立社外取締役により構成されております。
5. その他の委員会等  
リスク管理部担当役員を委員長とする「グループコンプライアンス委員会」(事務局:リスク管理部、毎月1回開催)、「グループオペレーショナル・リスク管理委員会」(事務局:リスク管理部、四半期1回以上開催)および「グループ信用リスク管理委員会」(事務局:リスク管理部、四半期1回以上開催)を設置し、法令等遵守およびリスク管理態勢の整備・強化に取り組んでおります。  
また、代表取締役社長を議長とする「アドバイザリー・ボード」(事務局:経営企画部、半期1回開催)を設置し、当社グループの経営の透明性と客観性を確保し、一層の経営体質の強化と地域貢献を果たしていくために、当社グループの経営戦略、ガバナンス等に関して、外部の視点を取り入れております。
6. グループ経営管理体制  
「グループチーフオフィサー制」を導入し、グループCEOによる全体統括のもと、グループを横断した一体的かつ戦略的な取組みを進めるため、所管の業務の最高責任者として、グループチーフオフィサーを配置し、グループ統合的な経営管理体制を構築しております。  
現在、配置しているグループチーフオフィサー
  - ・グループCEO(Chief Executive Officer)
  - ・グループCFO(Chief Financial Officer)
  - ・グループCOO(Chief Operating Officer)
  - ・グループCIO(Chief Information Officer)

## 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、取締役会で議決権を持つ社外取締役の参画を得て、経営の透明性・客観性の確保を図るとともに、権限委譲により迅速な意思決定を行い、経営の効率性を高めることを目的として、「監査等委員会設置会社」を採用しております。さらには、グループの中核企業である伊予銀行においても「監査等委員会設置会社」を採用し、グループで一貫した内部管理体制を構築することで、監査・監督機能の強化を図っております。

また、当社は、経営の意思決定・監督と業務執行を分離し、取締役会における意思決定機能を強化することで、コーポレートガバナンスをより一層強化するため、執行役員制度を導入しております。

## 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
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権の行使(パソコンまたは携帯電話を用いたインターネットによる議決権行使)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を利用可能としております。
その他	当社では、株主総会での事業報告等の説明において、スクリーン上に画像や図表等を映し出す等、株主の皆さまに分かりやすく説明することに努めております。

### 2. IRに関する活動状況 更新

	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	適切な情報開示と透明性の確保に関する考え方については、当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「情報開示と透明性(第26条)」に掲載しておりますので、ご参照ください。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	愛媛県内6か所にて、個人投資家を含む地域の方々を対象とした、決算説明会の開催を予定しております。	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・機関投資家向けの説明会を半期毎に開催しております。 また、証券会社が主催するIRカンファレンスへの参加のほか、アナリスト・機関投資家との個別ミーティングにも適宜対応しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外への訪問やWEB面談等により、適宜、海外投資家との個別ミーティングを実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページに決算短信や四半期情報のほか、決算説明会資料を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	2026年2月に、IRに関する業務を所管する専担部署として、経営企画部内にIR統括室を設置しました。 IR統括室では、投資家等と積極的なコミュニケーションを図るとともに、IRに関する業務と親和性の高い、株主対応に係る各種施策の企画・立案等のSRに関する業務および株主総会の運営、ならびに統合報告書の作成業務を専任かつ一体的に管掌いたします。 また、IR担当役員として、経営企画部担当役員のほか、IRを主担当業務とする執行役員1名を配置しており、投資家等との対話を通じて企業価値向上に積極的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

	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	「中期経営計画」において、あらゆるステークホルダーの満足度向上に向けた取組みを実践することとしております。 また、あらゆるステークホルダーの人権が尊重される社会の実現に貢献するため、「人権方針」を制定・公表しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	「グループサステナビリティ委員会」を設置し、持続可能な環境・社会の実現を目的に、事業活動および社会貢献活動の両面からサステナビリティ向上に資する各種取組みを推進しております。
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	ステークホルダーの皆さまに適切な情報開示を行うため、「開示方針」を策定・公表しております。

<ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進・働き方改革に関する取組みについて>

当社グループでは、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進を必要な経営課題と捉え、多様な人材がその能力を最大限に発揮できる職場づくりに取り組んでおります。

当社の連結子会社である株式会社伊予銀行では、2017年4月に、女性の就業継続、キャリア形成支援の観点から、事業所内保育施設を開園しました。定員枠の一部を一般開放することで、地域の待機児童の解消にも貢献しております。

また、2017年より全行的な働き方改革運動「スマートワーキングチャレンジ」を実施し、「マネジメント改革」、「意識改革」、「業務改革」および「能力開発」に継続的に取り組んでおります。2020年4月には、取組みの一環として、コアタイムを設けない完全フレックスタイム制度を導入しました。その後も、在宅勤務制度およびビジネスカジュアルの導入ならびに副業の解禁など、より自律的で柔軟な働き方を促進しております。また、長時間労働を防止するとともに従業員の健康障害の防止を図るため、勤務間インターバル制度の導入や産業医および産業保健スタッフによる面談など、従業員の健康状態のケアも行っております。

さらに、時間外労働の削減や有給休暇取得促進だけでなく、組織、仕事に対する貢献意欲および主体性の向上のため、従業員のエンゲージメントを重要指標としております。ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進や働き方改革による「働きやすさ」を土台とした「働きがいのある職場づくり」を行うべく、エンゲージメント向上のためのPDCAサイクルを回してまいります。

また、2022年10月に従業員の多様な価値観を尊重し、個性あふれる能力を最大限発揮できるよう以下のように人事制度を改定し、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進に取り組んでおります。

- ・総合職と特定総合職を新総合職に統合（コースや性別等にかかわらず活躍できる環境を整備）

- ・新総合職の転居転勤有無を選択可能に

- ・再雇用期限を65歳から70歳へ延長

- ・中途退職者再雇用制度の離職期間等の要件を撤廃するとともに退職後直接行員としてカムバック可能に

- ・リファラル採用制度を導入

さらに2024年4月より、働き方改革やダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンのより一層の推進のため以下のように人事制度を改定しております。

- ・フレックスタイム制度の対象者を定年再雇用者にも拡大、シニア層の更なる活躍機会を創出

- ・配偶者の転勤や不妊治療等の事情により休職することができるライフコースサポート休職制度を新設

- ・各種賃金や休暇制度の「配偶者」「子」「結婚」の範囲に、事実婚や同性パートナー等の関係にある家族を追加

<健康経営に関する取組みについて>

当社グループでは、企業の持続的成長を支えるのは人であるとの認識のもと健康経営宣言を行い、人間ドック費用補助等をはじめとした従業員の健康意識向上支援、メンタルヘルスケアの推進などの従業員の健康維持・増進策を積極的に展開しております。

当社の連結子会社である株式会社伊予銀行では、ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方改革とともに、全従業員の健康状態を改善するためのポピュレーションアプローチとして、ウェアラブル端末「Fitbit」の貸与、人間ドック費用補助および長時間労働の抑制などを行っております。また、健康リスクを持つ従業員に対する重症化予防のためのハイリスクアプローチとして、40歳以上の従業員に対する人間ドック受診の義務化、健康管理システムを利用した保健指導および長時間労働者に対する健康障害防止措置（産業医による面接指導）の実施などを行っております。

さらに、持続可能な地域社会の形成に健康面で貢献するため、愛媛県内企業・自治体・学校などと連携して健康経営を推進することを目指す全国初の地域団体「Well-being愛媛」に初期メンバーとして参加したほか、がん治療などのための短時間勤務制度の導入といった治療と仕事の両立支援に取り組むなど、Well-beingを意識した活動を行っております。

これらの取組みにより、アブセンティーズムおよびプレゼンティーズムを改善し、生産性の高い働き方の実現を目指してまいります。

## 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

#### 1. 法令等遵守体制

##### (1) 企業理念の実践

当社グループの企業理念である「(存在意義)潤いと活力ある地域の明日を創る」、「(経営姿勢)最適のサービスで信頼に応える」および「(行動規範)感謝の心でベストをつくす」を具現化するため、当社グループの全役職員は、これら企業理念の具体的な行動基準である「行動指針」等の実践に努める。

##### (2) 法令等遵守を重視した企業風土の確立

当社の取締役は、法令等遵守を経営の最重要課題と位置付け、法令等遵守を重視した倫理観ある企業風土の確立に誠実かつ率先垂範して取り組む。

特に、社長は、年頭挨拶や各種会議、研修等、可能な機会をとらえ、法令等遵守に関する取組姿勢を当社グループ全体に示すものとする。

##### (3) 規程等の整備

当社は、取締役会において、当社グループの全役職員が遵守しなければならない規程を制定し、その周知徹底に努めるとともに、法令等の制定・改廃や経営環境の変化等を踏まえ適宜これを見直す。

また、当社は、取締役会において、法令等遵守に関する当社グループの具体的な実践計画を年度ごとに策定する。

##### (4) 組織等の整備

当社は、当社グループの法令等遵守に関する統括部門を設置し、当社グループ内に配置するコンプライアンス担当者から、各拠点の法令等遵守状況に関する報告等を受ける体制を整備する。

また、当社は、社長を議長とするコンプライアンス会議において、当社グループ全体の法令等遵守体制に関する事項等を審議し、その内容を取締役会に報告する体制を整備する。

#### (5) 報告・相談体制の整備

当社は、当社グループにおいて、法令等遵守に関し問題があると思われる事実もしくは行為またはそのおそれが発見された場合の内部通報を含む報告・相談体制を整備し、適正な運用を行う。

また、当社は、当社グループのお客さまからのご要望や苦情等を一元的に管理・検証する部門を設置し、グループ経営会議においてその内容を定期的に審議する。

#### (6) 教育・研修体制の整備

当社の取締役は、外部研修や勉強会等に積極的に参加し、法令等遵守に関する情報等の収集に努める。

当社のコンプライアンス統括部門および当社グループのコンプライアンス担当者は、グループ内の集合研修および各拠点内の勉強会等において、法令等遵守に関する教育・研修体制の充実を図る。

#### (7) モニタリング体制の整備

当社のコンプライアンス統括部門は、当社グループにおける法令等遵守に関するモニタリングの実施状況を一元的に管理し、必要な対応を行う。

当社の内部監査部門は、対応結果の報告を受け、当社グループにおける法令等遵守体制の適切性・有効性について内部監査を実施する。

#### (8) マナー・ローダリング、テロ資金供与、拡散金融およびその他制裁違反の防止に向けた対応

当社は、マナー・ローダリング、テロ資金供与、拡散金融およびその他制裁違反を防止するため、取締役会の主導的な関与のもと、各部門の役割・責任等を明確にし、当社グループにおける組織横断的な対応態勢を構築する。

#### (9) 反社会的勢力への対応

当社グループは、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、取引の遮断に努める。

### 2. 情報の保存・管理

#### (1) 文書の保存・管理

当社グループ各社の各所管部署は、取締役の職務執行に係る情報を記録した株主総会議事録、取締役会議事録、諸会議・委員会議事録、稟議書等を適切に保存・管理する。

#### (2) 情報セキュリティ

当社グループ各社の各所管部署は、情報セキュリティに係る管理規程等を整備し、当社グループの保有する情報資産の適切な保護に努める。

### 3. リスク管理体制

#### (1) リスク管理計画の策定

当社は、当社グループの業務上発生する各種リスクについて、リスク管理の具体的な対応方針の決定や高度化を進めるために、取締役会においてリスク管理計画を半期ごとに策定する。

#### (2) 規程等の整備

当社グループ各社の各リスク管理主管部署は、それぞれのリスクの特性等を踏まえた管理規程等を整備し、これらの規程等に基づき適切にリスク管理を実施する。

#### (3) 組織等の整備

当社は、当社グループのリスク管理全般を統括する部門を設置するとともに、当社グループ各社にリスク管理を担当する部門を設置する。

また、社長を委員長とするグループALM委員会を設置し、運用・調達の基本方針等を検討する。

さらに、リスク管理部門の担当役員を委員長とするグループオペレーショナル・リスク管理委員会およびグループ信用リスク管理委員会を設置し、当社グループのリスク管理状況を組織横断的に検証し、管理態勢の改善強化を検討する。

#### (4) モニタリング体制の整備

当社のリスク管理部門は、当社グループにおける各種リスク管理に関するモニタリングの実施状況を一元的に管理し、必要な対応を行う。

当社の内部監査部門は、対応結果の報告を受け、当社グループにおけるリスク管理体制の適切性・有効性について内部監査を実施する。

#### (5) 危機管理体制の整備

当社は、自然災害、システム障害、感染症の蔓延、人為的な災害等により、業務継続が脅かされる緊急時において、業務の継続または速やかな再開を図るため、当社グループにおける危機管理体制を整備する。

また、当社は、サイバー攻撃に対応するため、グループ横断的な専門組織を設置し、攻撃の未然防止や被害を受けた場合の対処を行う体制を整備する。

### 4. 効率的な職務執行体制

#### (1) 担当役員

当社は、迅速な意思決定と職務執行が行われるよう、各部門の担当役員を定める。

#### (2) グループ経営会議

当社は、取締役会の定める「グループ経営会議規程」に基づき、社長の業務執行を補佐するため、役付取締役等によって構成されるグループ経営会議を設置する。グループ経営会議は、取締役会の決定した基本方針に基づき、当社グループ経営全般の重要事項を協議する。

#### (3) 機構、業務分掌および職制

当社は、取締役の職務執行が効率的に行われるよう、機構、業務分掌および職制を定める。

#### (4) 経営計画等の策定と進捗管理

当社は、計画的な業務執行が行われるよう、取締役会において、当社グループの経営計画等を策定する。

また、経営計画等の進捗状況を継続的に把握するとともに、経営環境の変化等を踏まえて適宜これを見直す。

#### (5) デジタルの活用

当社グループは、IT(情報技術)や情報システム等を活用することにより、取締役の職務執行の効率化・合理化に努める。

### 5. その他のグループ経営管理体制

#### (1) 財務報告の信頼性確保

当社グループは、法令および会計基準等を遵守し、財務報告の信頼性の確保に努める。

#### (2) グループ会社の管理

##### A. 規程の整備

当社は、取締役会において、当社グループを適切に管理するための規程を制定する。

##### B. 組織等の整備

当社は、グループ会社に対する指導・支援を統括する部門を設置する。

また、当社とグループ会社間で定期的な会議を開催するとともに、グループ会社の経営上の重要事項について、グループ会社から当社に協議・報告を行う制度を設けることにより、グループ会社を適切に管理する。

##### C. 経営管理

当社は、グループ会社に対して、法令等遵守およびリスク管理等の体制整備に関する指導・支援を行い、グループ会社の取締役等の職務執行の効率性を確保するとともに、当社内部監査部門がグループ会社への内部監査を実施し、当社グループ全体における業務の適正を確保する。

また、当社は、グループ会社役員から当社コンプライアンス統括部門への、法令等遵守に係る事案に関する報告・相談体制を整備する。

#### 6. 監査等委員会の監査業務の補助に関する事項

##### (1) 組織の整備

当社は、監査等委員会の事務局として、その補助事務等を処理する部署を設置する。

##### (2) 補助者の配置と独立性および指示の実効性の確保

当社は、監査等委員会の事務局たる部署に、監査等委員会の職務を補助する職員を置く。当該職員は他の業務を兼務しないものとし、当該職員の人事異動等については、監査等委員会の意見を参考にし、これを尊重のうえ社長が決裁する。

#### 7. 監査等委員会への報告および監査の実効性確保に関する体制

##### (1) 主要な会議等への出席

当社の監査等委員は、当社グループ各社の主要な会議等に出席し意見を述べることができ、当社は、このことを関連する規程等において明記する。

##### (2) 代表取締役等と監査等委員会との定期的な会合

当社の代表取締役等は、監査等委員会と定期的に会合をもち、当社グループが対処すべき課題、当社グループを取り巻くリスクのほか、監査等委員会監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等について意見を交換し、監査等委員会との相互認識と信頼関係を深めるよう努める。

##### (3) 監査等委員と内部統制部門との定期的な会合

当社の監査等委員は、当社の経営管理部門、リスク管理部門、人事部門等の内部統制部門と定期的に会合を持ち、内部統制システムに関する事項について報告を受け、必要に応じて調査を求める。

##### (4) 監査等委員会への報告

A. 当社は、当社グループの役員が当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実およびその他法令等遵守に関する問題があることを発見したときの監査等委員会への報告体制を整備する。

B. 当社の監査等委員会は、当社グループの役員に対して、報告・意見を求めることができる。また、当社グループの役員は、これに速やかに対応する。

C. 当社の監査等委員会は、当社グループ各社に対して事業の報告を求め、または、その業務および財産の状況を調査する。

D. 当社グループは、監査等委員会に報告を行った者に対して、報告を理由とする不利益な処遇は一切行わない。

##### (5) 監査等委員会と内部監査部門との関係

A. 当社の内部監査部門は、監査等委員会および社長の指揮命令に従うものとする。

B. 当社の監査等委員会は、内部監査部門から内部管理態勢における課題等について定期的に報告を受け、必要に応じて内部監査部門に具体的指示を行うことができる。なお、内部監査部門は監査等委員会と社長の指示に齟齬がある場合は、監査等委員会の指示を尊重するものとする。

C. 当社の監査等委員会の指揮命令を受ける内部監査部門の部門長の人事異動等については、監査等委員会の意見を参考にし、これを尊重のうえ社長が決裁する。

D. 内部監査部門の規程の制定および改廃ならびに内部監査計画の策定については、取締役会等の決定に先立ち、当社の監査等委員会の承認を要するものとする。

##### (6) 監査等委員の職務の執行に係る費用

A. 当社の監査等委員の職務の執行に必要と認められる費用(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)は、当社が負担する。

B. 当社は、監査等委員の職務の執行に必要と認められる費用を速やかに支弁するため、半期ごとに、一定額の予算を設ける。

## 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

当社グループは、「反社会的勢力への対応に係る基本方針」のもと、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、取引の遮断に努めます。

### 2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

(1) リスク管理部が全体の態勢を統括するとともに、反社会的勢力およびこれに準ずると認められる先(以下「反社会的勢力等」という。)の情報管理および具体的対応を行っております。

(2) 当社および当社のグループ会社には、反社会的勢力等への対応責任者として、反社会的勢力等対応管理責任者および反社会的勢力等対応担当者を配置し、警察や暴力追放推進センター、弁護士等の外部専門機関と連携しながら、反社会的勢力等からの不当要求に対応しております。

(3) 「反社会的勢力等対応規程」および「反社会的勢力等対応要領」において、反社会的勢力等に対する具体的な対応方法を定め、研修等により周知徹底を図っております。

## その他

### 1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

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



【スキル・マトリックス】

氏名	企業経営 ガバナンス	コンサルティング 地方創生	人財戦略	法務・リスク マネジメント	財務戦略 会計	GX	市場運用 国際	DX ICT
三好 賢治 取締役社長 (男性)	●	●	●	●	●	●	●	●
長田 浩 取締役専務執行役員 (男性)	●	●	●	●	●	●	●	●
仙波 宏久 取締役常務執行役員 (男性)	●	●		●			●	●
伊藤 眞道 取締役監査等委員 (男性)	●	●		●				
上甲 啓二 取締役監査等委員 (男性・社外・独立)	●	●	●	●				
野間 自子 取締役監査等委員 (女性・社外・独立)	●			●				
田和 宏 取締役監査等委員 (男性・社外・独立)	●	●	●	●		●		●

※上記一覧表は、各人の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

社外:社外取締役、独立:証券取引所届出独立役員

各スキル項目の詳細と選定理由

スキル項目	スキルの詳細と選定理由
■企業経営・ガバナンス	➢ 長期ビジョン「新たな価値を創造・提供し続ける企業グループ」を実現するためには、経営や組織運営に関する知識・経験を有し、強固なガバナンスのもと、経営環境に応じた経営戦略を策定・遂行する必要があるため選定しました。
■コンサルティング・地方創生	➢ 地域社会やお客さまの成長・発展を支援するためには、海事業業を始めとする地場産業に関する知識・経験に加えて、先進的で質の高い、総合的なサービスに関する知識・経験を有し、地域社会やお客さまに最適なコンサルティングを提供できる必要があるため選定しました。
■人財戦略	➢ DHDモデルを昇華させ「稼ぐ力」を高めるためには、人的資本経営に関する知識・経験を有し、「営業×人財」の構造改革の実行を通じて、専門的かつ多様な人財の能力を最大限発揮する必要があるため選定しました。
■法務・リスクマネジメント	➢ 企業価値の向上に向けて適切なリスクテイクを行うためには、各種リスクに関する知識・経験を有し、適切なリスクマネジメントが行える必要があるため選定しました。
■財務戦略・会計	➢ 企業価値の向上に向けて当社グループへ与える経済インパクトを極大化するためには、財務会計に関する知識・経験を有し、適切な資本運営とバランスの取れたコストコントロールを行う必要があるため選定しました。
■GX	➢ 豊かな地球環境・自然資本の維持に貢献するためには、環境分野の知識・経験を有し、自社グループの脱炭素化に向けた取組みを進めるとともに、お客さまの気候変動対応や脱炭素経営を支援できる必要があるため選定しました。
■市場運用・国際	➢ 企業価値の向上に向けて安定的な収益を確保し続けるためには、有価証券運用や国際業務に関する知識・経験を有し、市場運用における適正な判断が行える必要があるため選定しました。
■DX・ICT	➢ DHDモデルを昇華させ「稼ぐ力」を高めるためには、デジタル技術に関する知識・経験を有し、チャネルの充実やインフラの高度化を図る必要があるため選定しました。

## スキルの選定における考え方

