

取締役会の実効性確保について

当行では、取締役会全体の実効性を評価するため、毎事業年度、取締役および監査役の自己分析を基に分析・評価を行っています。

前回の評価で課題としていた「自由闊達な議論を深めていくこと」については、中長期的なテーマについて議論を深める機会をつくることや、重要施策に対する検討段階に応じた議論の機会を複数回設けることなど改善に取組みました。

2023 年度の実効性評価においては、「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」、「グループガバナンス」などの項目について全役員を対象にアンケートを実施しました。本アンケートは、回収および集計を外部コンサルタントに委託することにより回答の匿名性や分析の客観性の確保を図っています。

アンケートの集計・分析結果を踏まえ、2024 年 4 月開催の取締役会において評価を行い、取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。

今後はさらなる実効性向上のために、取締役会としてグループガバナンス体制の強化に向け、グループ全体の効率的かつ効果的な運営の在り方等を監督することや、取締役会の機能発揮に向けて円滑な運営と議論の充実を図るための会議資料の内容等の見直しに取組んでいきます。

役員報酬について

社外取締役を除く取締役の報酬は、確定金額報酬、賞与、株式報酬の構成としています。株式報酬については、経営陣が株主の皆さまと同じ目線で経営することをより一層促し、かつ当行の持続的な業績向上や価値向上に向けた適切なインセンティブとなるよう、2019 年 6 月に見直しを行い、それまでの株式報酬型ストックオプション制度を廃止し、譲渡制限付株式報酬制度および業績連動型株式報酬制度を導入しました。

社外取締役および監査役については、役割として監査・監督機能などが求められていることを考慮し、確定金額報酬のみとしています。

報酬限度額は 2012 年および 2019 年の株主総会決議にて、以下のとおり、定められています。

《報酬限度額》

	確定金額報酬	賞与	RS および PS
取締役（合計）	年額 360 百万円		年額 120 百万円、50 万株
監査役	年額 80 百万円	—	—

RS は譲渡制限付株式報酬（Restricted Stock）、PS は業績連動型株式報酬（Performance Shares）の略。

《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	報酬等の総額（百万円）					対象となる役員の員数（人）
	月額報酬 （業績非連動）	賞与 （業績連動）	譲渡制限付株式報酬 （業績非連動）	パフォーマンス・シェア （業績連動）		
取締役 （社外取締役を除く）	289	172	61	43	11	9
監査役 （社外監査役を除く）	43	43	—	—	—	2
社外役員	45	45	—	—	—	6

役員報酬基本方針

役員報酬に関する基本方針を策定し、本方針に基づいた考え方や手続きに則って、取締役報酬および監査役報酬に関する事項を決定しています。

役員報酬基本方針の内容

1. 取締役報酬制度における基本的な考え方

- ・当行の経営方針の実現に資する取締役報酬制度とするべく、コーポレートガバナンス・コードの諸原則に基づき、取締役報酬制度における基本的な考え方を以下のとおり定める。
- ①当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上への貢献意欲を高めるものであること
- ②株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めるものであること
- ③業績との連動性を適切に保ち、健全なインセンティブとして機能するものであること
- ④不適切なリスクテイクに傾斜することのないものであること
- ⑤優秀な経営人材を登用または確保できるものであること
- ⑥取締役は一義的に当行全体の業績に責任を負う立場であることから、インセンティブ報酬を支給する際の個人別評価は、主管業務の業績よりも当行全体の業績への貢献に重きを置くものであること
- ⑦客観性および透明性のある決定プロセスによるものであること

2. 報酬等の決定に関するガバナンス

- ・以下の事項について、別に定める報酬諮問委員会規程に基づき、委員 3 名以上、かつ委員の半数以上を独立社外取締役により構成する報酬諮問委員会が取締役会の諮問に応じて審議を行ったうえで、取締役会が報酬諮問委員会からの助言・提言を踏まえて決定する。
- ①取締役報酬および監査役報酬に関する株主総会議案
- ②取締役報酬に関する方針（本方針を含む）
- ③取締役報酬に関する制度（個人別の報酬内容を含む）
- ④上記各事項を審議するために必要な方針等、各事項に関して報酬諮問委員会が必要と認めた事項
- ・監査役報酬は、監査役の協議によって決定する。

3. 報酬構成

（1）社外取締役を除く取締役

【報酬構成の概要】

報酬の特徴	基本報酬	変動報酬			
		短期インセンティブ報酬	中長期インセンティブ報酬		
現金 / 株式		現金報酬		株式報酬	
業績連動性	業績非連動	短期業績連動	業績非連動	中長期業績連動	
報酬の名称	月額報酬	賞与	譲渡制限付株式	パフォーマンス・シェア	

- ・各人の報酬構成割合は、報酬の絶対額等も勘案し、めざす水準を「基本報酬：短期インセンティブ報酬：中長期インセンティブ報酬＝3：1：1」とする。
- （2）社外取締役および監査役
- ・社外取締役および監査役の報酬は、それぞれの役割や独立性を考慮し、基本報酬のみにより構成する。

4. 報酬水準

- ・当行の業績の状況をはじめ、当行を取り巻く環境や社会経済情勢、業界動向等を踏まえ、当行として適切な水準を決定する。
- ・また、地域のリーディングカンパニーとして、地域企業の経営者報酬と比較して相応のクラスに位置する水準であるよう意識するとともに、外部調査機関による調査（いわゆる役員報酬サーベイ等）へ定期的に参加することにより、当該調査データを参考に決定する。

5. 業績連動報酬

（1）賞与

- ・短期インセンティブ報酬という性質上、毎事業年度の業績向上への貢献意欲を高めることを目的に、評価指標として連結当期純利益を採用し、業績連動部分は連結当期純利益の達成状況に応じて、変動幅 0 ～ 200% の範囲で報酬額を決定する。

（2）パフォーマンス・シェア（Performance Shares）

- ・中長期的な企業価値の向上への貢献意欲を高めるとともに、株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めることを目的に、評価指標として以下の 4 指標を採用し、達成状況に応じて、変動幅 0 ～ 200% の範囲で報酬額を決定する。

パフォーマンス・シェア [業績連動型株式報酬額]	
Ⅱ	
① 利 益 指 標	1株当たり連結当期純利益に基づき算定
+	
② 効率性指標	連結業務粗利益経費率に基づき算定
+	
③ 株主価値指標	株主総利回りに基づき算定
+	
④ 非財務指標	SDGs経営指標(SDGs達成への貢献)に基づき算定

- ・原則毎事業年度、上記報酬額に相当する当行普通株式を業績評価期間（直前 3 事業年度）における在任期間に応じて合理的に調整のうえ交付する。

【パフォーマンス・シェアにおける報酬額算定で用いる評価指標】

- ① 1 株当たり連結当期純利益
（連結 EPS/ Earnings Per Share）
中長期の「結果」を測る指標の第一に利益指標を掲げ、株主から重視される連結 EPS を評価指標とした。
- ②連結業務粗利益経費率
（連結 OHR/Over Head Ratio）
中期経営計画の計数目標にも掲げる連結 OHR を評価指標として採用する。
- ③株主総利回り
（TSR / Total Shareholders Return）
投資収益性を示す株主価値指標を採用し、株主との利益意識共有や株主重視の経営意識を高める。
- ④ SDGs 経営指標
（当行としての SDGs 達成への貢献を測る指標）
当行の SDGs 宣言で定める 10 目標に関連した経営指標の中から評価指標を採用する。

6. 株式報酬の返還・消滅条項に関する考え方

- ・過度なリスクテイクを抑制し、経営の健全性を確保するとともに、過度なインセンティブが要因となりえる会計不正等の重大な不祥事や過年度決算の大規模訂正を未然に防止することを目的に、一定の事由が生じた場合に株式報酬の全額または一部を返還・消滅させる条項（いわゆるクローバック条項、マルス条項）を設定する。

7. 自社株保有に関する考え方

- ・株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めることを目的に、社外取締役を除く取締役を対象に、株式報酬を導入するとともに、別に定める「自社株保有ガイドライン」により、各人が役位に応じて一定量以上の当行普通株式を保有することを奨励する。

8. 開示方針

- ・本方針について、以下の開示資料や媒体を通じてステークホルダーに適切に開示する。
（有価証券報告書、株主総会参考書類、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、ホームページなど）