

## コーポレートガバナンス・コードに関する当行の取組み

株式会社福島銀行

コーポレートガバナンス・コードは、株主の皆様に対する責務について説明責任を果たしながら、透明性・公共性をもって、経営の迅速・果敢な意思決定を求めるものです。当行といたしましても強固なコーポレートガバナンスの確立が重要と考えておりますので、積極的に取組んでおります。

当行におけるコーポレートガバナンス・コードの各原則に対する取組み状況や取組み方針は以下のとおりでございます。

### 第 1 章 株主の権利・平等性の確保

#### 【基本原則 1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

○ 当行は、幅広いステークホルダーとの適切な協働に努め、その方々の権利利益を尊重し、透明かつ健全な経営を行うよう取組んでおります。

○ 当行は、株主の権利を尊重し、株主が権利を適切に行使することができる環境の整備と、株主の実質的な平等性の確保に取り組んでおります。

#### 【原則 1-1. 株主の権利の確保】

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

○ 当行は、全ての株主が十分な情報を得ることができるよう積極的に情報開示に努めているほか、円滑な議決権行使ができるよう環境整備に努めております。

**【補充原則 1-1 ①】**

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

○賛否については、臨時報告書作成段階で再確認を行っております。

現在の反対票は極少数であるが、相当数の反対票が認められた場合は、原因分析を行ってまいります。

○実質株主判明調査が必要な事態が発生した場合は、代行会社と協議してまいります。

○当行経営陣が株主に直接決算内容を説明するとともに、株主と直接対話することを目的に株主総会前および中間決算公表後の地区別決算説明会を継続実施してまいります。

○株主総会議案内容の精査は、外部機関や弁護士の検証を受け、問題ないことを確認しており、今後も現体制を継続いたします。

**【補充原則 1-1 ②】**

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合は、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

○現在は、株主総会の決議事項の一部を取締役に委任することは行っておりませんが、将来それが適当であると判断する場合には、取締役会がコーポレートガバナンスに対する役割・責務の体制整備が整っているかを確認してまいります。

○体制整備ができていると判断された場合は、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から株主総会に提案することも検討いたします。

**【補充原則 1-1 ③】**

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることをしないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

○当行では、株主の権利の重要性を認識し、その権利を保護すべく努めております。

○また、定款、株主総会議事録等の閲覧、株主総会での議案提案権、取締役に対する違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利など少数株主に認められている権利

について、権利行使の方法を株式取扱規程に定めるなど、その権利確保に努めております。

**【原則 1-2. 株主総会における権利行使】**

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

- 当行では、株主との対話を重視し、より多くの株主に株主総会に出席いただけるよう、総会開催日を地元他行様と重ならないように設定しております。

**【補充原則 1-2①】**

上場会社は、株主総会において、株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

- 株主が適切な判断を行うことに資する資料は、積極的に開示しており、今後も継続してまいります。

**【補充原則 1-2②】**

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

- 招集通知については、可能な限り早期発送に努めてまいります。
- 招集通知発送前に TDnet や自社ウェブサイトにより電子的公表を行ってまいります。
- 第 152 回定時株主総会招集通知は平成 30 年 6 月 5 日に発送しましたが、早期開示を目的に 6 月 1 日には、TDnet および自社ウェブサイトに掲載しました。

**【補充原則 1-2③】**

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする関連の日程の適切な設定を行うべきである。

- 株主との対話を重視し、株主総会開催日は地元他行様と重ならないように設定しております。その他の日程については、会社法に基づき適切に対応しております。

**【補充原則 1-2④】**

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

- 当行は、平成 28 年 6 月 23 日に開催しました第 150 回定時株主総会より電子投票を導入し、第 152 回定時株主総会でも継続実施しております。
  - また、英訳の招集通知につきましても平成 28 年 6 月 23 日に開催しました第 150 回定時株主総会より作成し、第 152 回定時株主総会でも継続作成しております。
- なお、開示については、TDnet や自社ウェブサイトに掲載をしております。

**【補充原則 1 - 2 ⑤】**

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

- 信託銀行等の名義での株式を保有する機関投資家から株主総会での議決権行使の申出があった場合には、本人確認を含め、証券代行会社および当該信託銀行と協議して対応してまいります。

**【原則 1 - 3. 資本政策の基本的な方針】**

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

- 当行は、平成 30 年 9 月に中期経営計画を発表し、最終年度（平成 33 年）数値目標を当期利益 6 億円、自己資本比率 8%程度、融資量については約 5,400 億円、資金量は 7,300 億円を目指す計画とし、自社ウェブサイトを開示しております。
- 平成 31 年 3 月期末の配当につきましては、今期の業績予想を踏まえ、無配とさせていただきます。ただし、今後の業績次第では、復配について検討の可能性がります。

**【原則 1 - 4. 政策保有株式】**

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、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等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

- 当行は、いわゆる政策保有株式について、取締役会で保有目的、そのリターンとリスクを踏まえ方針を決定しております。
- 地元企業につきましては、取引関係・取引先支援の観点から保有の是非を判断し

ております。その他の政策投資につきましては売却または残高圧縮を基本方針としております。

○保有状況につきましては取締役会に報告しております。

○議決権行使にあたっては、短期的な業績や株価等に基づいた外形的・画一的な判断ではなく、非財務情報も踏まえ、かつ当該企業との取引関係や長期的な収益見通し等を踏まえた上で、政策投資担当部署が個別議案に対し賛否の決定を行っております。

#### ○個別議案別議決権行使ガイドライン

##### ①剰余金処分に関する議案

企業の成長性や収益性との適切なバランスが保たれた分配配当であるかを審議し、賛否を決定いたします。

##### ②取締役・監査役選任議案

a. 取締役・監査役候補者については、期待される役割を全うする資質を有しているかを求めます。

b. 社外取締役・社外監査役候補者については、その監督機能を果たすために十分な独立性の確保と期待される役割を果しうる諸条件を満たしているかを求めます。

##### ③役員報酬等に関する議案

役員報酬、退任取締役及び退任監査役への退職慰労金の贈呈、ストックオプション等については、業績や株主への利益配分に照らして妥当性を審議して賛否を判断いたします。

##### ④その他議案

a. 定款変更に関する議案

b. 組織再編に関する議案

c. 買収防衛策に関する議案

d. 株主提案に関する議案 等

当該提案が株主価値の保全・向上に資するものか、既存株主の権利を不当に制限するものでないかを審議し、賛否を決定いたします。

#### 【補充原則 1 - 4 ①】

上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

○当行は、当行の株式を政策保有株式として保有している会社から売却等の申し出があった場合は、売却申出先的意思を尊重して対応することにしております。

**【補充原則 1-4②】**

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

○ 当行は、政策保有株式について、保有目的、そのリターンとリスクを踏まえ、保有株式それぞれについて検証を行い、会社や株主共同の利益を害することのないよう対応しております。

**【原則 1-5. いわゆる買収防衛策】**

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

○ 当行では買収防衛策を講じる予定はありません。

**【補充原則 1-5①】**

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

○ 取締役会・監査役は、当行の株式が公開買付けに付された場合、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、株主に十分な説明を行う考えです。

○ 株主が公開買付に応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じる考えはありません。

**【原則 1-6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策】**

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

○ 取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、過去の増資に当たっては株主の利益を不当に害する可能性のある資本政策は行なわない様、十分に必要性・合理性を検討したうえ、適正な手続を確保し、経営陣から株主に対し十分な説明を行いました。今後もこのような姿勢を堅持する考えです。

#### 【原則 1-7. 関連当事者間の取引】

上場会社はその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社及び株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

- 当行では、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、かかる取引が会社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。
  - ① 役員については、銀行の承認なく競業取引ならびに自己取引を行うことは役員規程により禁止されております。
  - ② 関連当事者を含めたお取引先との取引については、利益相反管理態勢の基本方針および利益相反管理規程を定め、利益相反のおそれのある取引事案については取締役会に報告し、協議することにしております。

### 第 2 章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

#### 【基本原則 2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

- 当行は、持続的な成長と長期的な企業価値の創出のため、様々なステークホルダーとの適切な協働に努めています。

また、中期経営計画「新生ふくぎん 3 C プロジェクト」（平成 30 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日）を策定し、様々なステークホルダーとの協働についての具体的な施策を明示しております。

#### 【原則 2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

○中期経営計画「新生ふくぎん3Cプロジェクト」(平成30年4月1日～平成33年3月31日)を策定いたしました。中期経営計画に経営理念を掲げ東証に開示するとともに自社ウェブサイトにも掲載しております。

**【原則2-2. 会社の行動準則の策定・実践】**

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

○当行は、福島銀行の役職員(役員、社員、準社員)が常日頃心がけるべき最低限の行動規範として「福島銀行役職員の行動規範」を定めております。

行動規範には、「組織の常識より世間の常識、福島銀行の役職員である前に市民であること」や「コンプライアンスは全ての大前提」など、銀行員として、社会人としての遵守すべき基本的な10項目を定めております。

○月2回開催するコンプライアンス勉強会のうち1回は、「福島銀行役職員の行動規範」を全員で読み合わせすることに定め、認識強化に努めております。

**【補充原則2-2①】**

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

○従業員を対象に、定期的に、従業員が行動規範の内容をきちんと認識しているか、行動規範に沿った行動がなされているかについて詳細なアンケートを実施し、その結果を取締役に報告し、行動規範を尊重する企業文化が形成されているかチェックしております。

○年2回実施しているコンプライアンスの自己点検を継続実施してまいります。

**【原則2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】**

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ(持続可能性)を巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

○当行は、平成4年にふるさと自然環境基金の創設を行い、これまで66団体に助成を行っております。そのほか平成24年から福島県内において、住民が主体となって継続的、自発的に地域に役立ち活動、特に「高齢者を守る活動」「子供の教育を支える活動」する団体等を支援し、これまで28団体に助成を行っております。

### 【補充原則 2-3①】

取締役会は、サステナビリティ（持続可能性）を巡る課題への対応は重要なリスク管理の一部であると認識し、適確に対処するとともに、近時、こうした課題に対する要請・関心が大きく高まりつつあることを勘案し、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討すべきである。

- 社会貢献活動の一環として、ふるさと自然環境基金の創設による助成、市民活動を支援する「ふくぎん みんなのサポート市民活動助成金」の創設などに加え、平成 30 年 7 月からは、社会貢献活動に取り組む企業の支援や福島県の未来を担う人材育成の支援を行い、地域創生・地域経済の活性化を目的に「ふくしま応援寄付型私募債」の取扱も開始しております。  
当行は地域社会と一体となって社会・環境問題に積極的に取り組んでおります。

### 【原則 2-4. 女性の活用を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活用を含む多様性の確保を推進すべきである。

- 地域金融機関として競争力を高めるためには、組織の活性化が必要不可欠であり、そのためには、女性のキャリアアップを支援し、更なる活躍ができるよう積極的に取り組むことが重要であると考えております。平成 30 年 3 月末時点の女性管理職の割合は、全体の 19.0%（昨年同時期 16.8%）であります。前年末に対し 2.1% アップしており、現在、1 支店長、4 出張所長、本部の 2 課長に女性を登用しております。今後も積極的に進めていきたいと考えております。

### 【原則 2-5. 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

- 当行は、社内通報規程を定め、法令違反、規程違反、倫理的に問題がある事項等を社員が発見した場合の通報制度について明確にし、不祥事件の早期発見体制並びに企業としての自浄機能の確立を図り、透明性の高い職場環境を形成すべく取り組んでおります。
- 通報内容に違反性および問題が認められた場合は、直ちに担当役員に報告を行い、社長まで報告を行う体制を構築しております。

また、必要に応じてその事実・調査結果等について、取締役会および監督当局に報告を行うことにしております。

**【補充原則 2-5 ①】**

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止に関する規律を整備すべきである。

- 社内通報規程を定め、社内通報窓口をコンプライアンス担当部署に、社外通報窓口を顧問弁護士事務所に設置しております。通報事項はコンプライアンス担当役員を経由し社長まで報告する体制になっております。
- 通報者のプライバシーには十分配慮した対応を行い、通報を行なったことを原因とした人事上のほか、いかなる報復、不利益行為も起こさせない仕組みとしております。また、内部通報体制について、会社法改正に伴い、内部統制システムの基本方針にも明記しております。

**【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】**

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状況にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

- 当行は、企業年金を廃止しております。

### 第3章 適切な情報開示と透明性の確保

**【基本原則 3】**

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

○当行は、積極的な情報開示は重要な経営課題の一つと認識しております。

株主をはじめとした、ステークホルダーから理解を得るためにも適切な情報開示は不可欠と認識しております。開示項目と定められているものはもちろん、非財務情報についてもできる限り当行ホームページや東京証券取引所、地区別決算説明会等での開示に努めております。

#### 【原則 3-1. 情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、(本コード(原案)の各原則において開示を求めている事項のほか、)以下の事項について開示・公表し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画
- (ii) 本コード(原案)のそれぞれの原則を踏まえた、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
- (iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
- (iv) 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当たっての方針と手続
- (v) 取締役会が上記(iv)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

○当行は、中期経営計画を策定し、会社の目指すところや経営戦略、経営計画を開示しております。

○当行では平成20年7月にリスク管理の基本方針の整備を行い、経営管理(ガバナンス)の基本方針を定めております。基本的な考え方は、次のとおりです。

- ①当行が株主・取引先をはじめ市場や社会の信頼を維持していくためには、業務の健全性および適切性を確保しなければならない。
- ②業務の健全性および適切性を確保するためには、当行の経営管理が有効に機能しなければならない。
- ③経営管理が有効に機能するためには、役員および各組織がそれぞれの役割と責任を果たさなければならない。

○当行は、取締役・執行役員の報酬について役員規程により定めております。

具体的には、取締役の報酬は、総額を株主総会において定め、各取締役への配分は取締役会において決定することとしております。

また、執行役員の報酬は取締役に準じて取締役会において定めるものとしております。

○当行は、取締役・執行役員の選解任について役員規程に定めております。

取締役を新任または再任するときは、取締役会が推薦し、株主総会の決議により決定することとしております。また、役員規程に、不適格事由と懲戒手続きを定め、

取締役の解任は、取締役会が発議し、株主総会で決議することも定めております。なお、取締役会規程にも「取締役及び取締役会に関する事項」として、「代表取締役の選定及び解任」「役付取締役の選定及び解任」を定めております。執行役員の選解任については、取締役会の決議により、決定することにしております。

- 代表取締役をはじめとした経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際には、取締役会において個々の選任・指名 についての説明がなされております。また、解任する場合も取締役会において説明することを定めております。なお、現在まで解任された取締役はおりません。

#### 【補充原則 3-1 ①】

上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たっても、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

- 当行は、情報開示は重要な経営課題と認識しており、株主をはじめとしてステークホルダーに正確な情報が伝達できるよう、平易でかつ具体的な記載に努めております。

#### 【補充原則 3-1 ②】

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

- 当行は、平成 28 年 6 月 23 日に開催しました第 150 回定時株主総会より英訳の招集通知作成しており、平成 30 年 6 月 21 日開催の第 152 回定時株主総会においても英訳の招集通知を作成し、TDnet や自社ウェブサイトに掲載をいたしております。

#### 【原則 3-2. 外部会計監査人】

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

- 当行は、適正な監査が行われるように監査役会や財務部門等と連携し、外部監査人の監査日程や監査体制の確保に努めております。

**【補充原則 3-2①】**

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

○監査役会は、外部会計監査人候補を新たに選定する際の基準及び再任の場合の判断基準を定めております。

また、外部会計監査人を評価する基準については、監査役協会の指針に準拠して策定しており、これに基づき、年に1度、監査法人、当行財務担当者などへのヒアリング、監査業務の時間内容などのレビューを通じ、1年間の監査状況を評価しております。

○監査役会は、外部会計監査人の評価の際のチェックリストにより、独立性および専門性を確認しております。

**【補充原則 3-2②】**

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人からCEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

○外部会計監査人と事前協議を行い、監査スケジュールを策定し、十分な監査時間を確保しております。

○外部会計監査人から社長をはじめとした経営陣幹部に面談要請がある場合には、十分な面談時間を設けております。

○会計監査や四半期レビューの報告等を通じ、外部会計監査人と監査役間の連携を確保しております。

また、内部監査部門との連携は、年1回外部会計監査人と内部監査部門の所属長との情報交換の場を設け、連携を確保しております。

社外取締役とは、取締役会での会計監査人関連の議案審議のみですが、今後事案によっては、外部会計監査人との直接的な連携の場を設けてまいります。

○外部会計監査人からの指摘事項については、代表取締役の指示により、各所管取締役が中心となり調査・是正を行うこととしております。

#### 第4章 取締役会等の責務

##### 【基本原則4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

○企業戦略等の大きな方向性については、取締役会において、中期経営計画を議論し決定しております。

○リスク管理の基本方針を取締役会において決定し、それに基づくリスク管理規程により、経営陣幹部が過度なリスクをとらないよう管理しております。

○取締役会では、経営の基本方針など重要な業務執行に関する事項、コンプライアンスおよびリスク管理の基本方針に関する事項について、現状分析、評価、改善策などを活発に議論して経営の監督に当たっております。

##### 【原則4-1. 取締役会の役割・責務（1）】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

○取締役会では、当行の経営戦略や中期経営計画を議論し、決定するとともに、中期経営計画、業務の執行状況等について、6ヵ月毎に業務担当取締役から報告を受け、経営状況の監視を行っております。

**【補充原則 4－1 ①】**

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

○取締役会で決定すべき事項は①のとおりです。それ以外の事項は経営陣に委任されております。ただし、②に掲げる重要事項については、取締役会に報告することになっております。

**①取締役会決議事項**

株主総会に関する事項、取締役及び取締役会に関する事項、執行役員に関する事項、決算に関する事項、株式に関する事項、組織および使用人に関する事項、重要な財産の処分及び譲受け、多額の借財、経営方針等の策定、その他の事項

**②取締役会報告事項**

自己査定の結果及び償却・引当結果、内部監査結果に関する重要な事項、法令等遵守の状況、その他当行の経営に関する重要事項

**【補充原則 4－1 ②】**

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

○当行は、中期経営計画を株主に対するコミットメントの1つと認識しており、取締役会において定例的に中期経営計画の進捗状況を検証しております。

進捗不振の項目については原因を説明、進捗改善に向けた施策の見直しを検討・実施しております。

○また、経営計画期間終了時には取締役会にて総括の報告を行っております。

未達の項目については、未達原因を踏まえ次期以降の中期経営計画に反映させております。

**【補充原則 4－1 ③】**

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

○取締役及び執行役員に若手を登用し、各部門を幅広く担当させ、役員として知識・経験を積上げる態勢をとっております。

また、取締役を外部研修に積極的に参加させるなど、見分・知識を積み上げる機会を増やしております。

○取締役の推薦および代表取締役等経営陣幹部の選任は、取締役会の決議事項であり、その議論の場で適切な監督が行われております。

#### 【原則４－２．取締役会の役割・責務（２）】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果敢な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

○業務執行責任者である役員等の提案活動は、企業の活性化、発展にはなくてはならないものと認識しております。

○当行では、取締役からの取締役会への議案提案は積極的に受け入れております。

また、当行では、本部常勤取締役を主な構成員とする情報交換会を特別の事情がない限りほぼ毎日開催するなど、提案機会を積極的に設けております。

○取締役会やその他本部諸会議で承認された提案内容の実行は、各所管部署の担当取締役がその実行責任を担っております。

○取締役の報酬は、総額を株主総会において定め、各取締役への配分は取締役会において決定することとしております。

#### 【補充原則４－２①】

取締役会は経営陣の報酬が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、客観性・透明性ある手続きに従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

○当行は、役員の報酬について「役員規程」で定めております。取締役の報酬はその総額の上限を株主総会において定め、各取締役への配分は業績等を勘案して取締役会において決定しております。

なお、退職慰労金については、平成22年6月に廃止しております。

### 【原則 4－3. 取締役会の役割・責務（3）】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

- 会社の業績等の評価については、決算関係は四半期毎、中期経営計画の進捗状況については半期毎に取締役会で評価を行っております。
- 経営陣幹部の人事については、取締役会で決定しております。
- 適時・正確な情報開示については、重要な経営課題の一つと認識しており、株主をはじめとした、ステークホルダーから理解を得るためにも適切な情報開示は不可欠と認識しております。それらの開示状況についても確認を行っております。
- 内部統制の状況・リスク管理の状況についても内部統制システムの基本方針やリスク管理規程を定め、適時監督を行っております。
- 関連当事者を含めたお取引先との取引については、利益相反管理態勢の基本方針および利益相反管理規程を定め、利益相反のおそれのある取引事案については取締役会に報告し、協議することにしております。

### 【補充原則 4－3①】

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

- 取締役会では定期的に部署毎の業績をレビューしています。また、これらを基に選任・解任を含む経営陣幹部の人事は全て取締役会で決定しております。

### 【補充原則 4－3②】

取締役会は、CEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資源を備えたCEOを選任すべきである。

- 当行は、平成 30 年 6 月開催した第 152 回定時株主総会において、新しい社長を外部から招聘しております。新社長は、人格、識見、能力、これまでの実績や手腕等を踏まえて人選しております。さらに地方銀行のトップには地域や地域金融機関の経営によく通じた人が望ましいと判断しました。そうした中でも、福島は被災地であるので、その復興への貢献ということを考えると、地域に通じていることが、他の地域の金融機関より強く望まれる。さらに加えて当行のことをよく

知っている方であればなおよいと考えた。このような観点から、慎重に人選を進めた結果、現社長を選任しました。

**【補充原則 4-3③】**

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEOがその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手段を確立すべきである。

○当行は、取締役・執行役員を選解任について役員規程に定めております。

取締役を新任または再任するときは、取締役会が推薦し、株主総会の決議により決定することにしております。

また、役員規程に、不適格自由と懲戒手続きを定め、取締役の解任は、原則として取締役会が発議し、株主総会で決議することに定めています。

**【補充原則 4-3④】**

コンプライアンスや財務報告に係る内部統制や先を見越したリスク管理体制の整備は、適切なリスクテイクの裏付けとなり得るものであるが、取締役会は、これらの体制の適切な構築や、その運用が有効に行われているか否かの監督に重点を置くべきであり、個別の業務執行に係るコンプライアンスの審査に終始すべきではない。

○取締役会は、コンプライアンスや財務報告に係る内部統制や先を見越したリスク管理体制の整備を行うとともに、それらに基づいて執行部から報告を定期的に受けることにより、体制が有効に機能していることを確認しております。

**【原則 4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務】**

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

○当行の監査役4名のうち2名は独立社外監査役であります。2名の独立社外監査役は、弁護士と元大学教授であり、それぞれ各分野において高い専門知識や豊富な経験を有しており、それらの知識や経験を活かして取締役会で意見を述べております。

**【補充原則 4－4①】**

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

○当行の監査役会は、常勤監査役 2 名と非常勤の社外監査役 2 名、合計 4 名で構成されております。社外監査役は強固な独立性を有し、また、常勤監査役は高度な情報収集力を有しており、その組み合わせにより実効性の高い運営となっております。また、監査役会は、社外取締役と随時意見交換を実施することにより連携が図れる体制となっております。

**【原則 4－5. 取締役・監査役等の受託者責任】**

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社及び株主協働の利益のために行動すべきである。

○当行は、ステークホルダーと適切な協働を確保しながら、会社や株主の利益のために受託者責任を認識し、業務執行することを役員規程に定めております。また、次の行動基準を遵守いたします。

- ①役員は、経営者としての素養、実行力を有し、社員、株主、顧客の期待に十分に答えていかなければならない。
- ②役員は、総合的なリスク管理とバランス経営を念頭に置き、前向きな職務執行に励まなければならない。
- ③役員は、市場対応力を磨き、経営方針の具現化、経営計画の達成に最大限の力を発揮しなければならない。
- ④役員及び監査役は、それぞれの任期に安住することなく、日々、経営者としての使命と役割、そして責任感を強く自覚し、職務を全うしなければならない。
- ⑤役員は、経営者としての適格性を欠き、また、職務遂行意欲が著しく減退し、職務を全うできなくなった場合は、その任を辞することとする。

#### 【原則４－６．経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

○独立社外取締役１名が平成２５年６月の第１４７回定時株主総会で選任され、加えて平成２８年６月の第１５０回定時株主総会にて新たに２名の社外取締役が選任され３名体制とし、第１５２回定時株主総会においても社外取締役３名体制を維持し、業務執行に携わらない立場で、経営に参画しております。

#### 【原則４－７．独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させること

- 社外取締役は、取締役会や本部諸会議に参加し、経営の方針や経営改善について、自己の知見に基づき助言を行っております。
- 社外取締役は、取締役会において、経営陣幹部の選解任その他の重要な意思決定を通じ経営の監督を行っております。
- 社外取締役は、主として取締役会における議論を通じて会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督しております。
- 社外取締役は、経営陣・支配株主から独立した立場で、幅広いステークホルダーから意見・情報を収集し、それを踏まえて取締役会、本部諸会議において発言しております。

**【原則 4－8．独立社外取締役の有効な活用】**

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも 2 名以上選任すべきである。

また、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、少なくとも 3 分の 1 以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社は、上記にかかわらず、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

○当行では、平成 28 年 6 月開催の第 150 回定時株主総会より、独立社外取締役 3 名体制として、現在も 3 名体制を維持し、経営に様々な視点を取入れ、コーポレートガバナンスの強化に努めております。(当行取締役 7 名中 3 名が社外取締役。占有率 42.8%)

なお、当行の社外役員は、社外取締役 3 名、社外監査役 2 名の計 5 名であります。5 名全員を独立社外役員として東京証券取引所に届出をしております。

**【補充原則 4－8①】**

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的で開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

○独立社外者は、社外取締役 3 名、社外監査役 2 名が選任されております。独立社外役員のみを構成員とする会合は随時開催されております。

**【補充原則 4－8②】**

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

○独立社外取締役は 29 年 6 月現在 3 名体制になっております。前任社外取締役を筆頭独立社外取締役とし、経営陣との連携に係る体制の整備・強化を図っております。

**【原則４－９．独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】**

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・公表すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

- 当行は独立社外取締役の選任にあたり、経営監督機能を発揮するために、当行からの独立性の確保を重視しております。
- 独立性の判断につきましては、東京証券取引所が定める規則に則り、その適任性については個別の候補者毎に取締役会で判断いたします。

**【原則４－１０．任意の仕組みの活用】**

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

- 当行では諮問委員会や財務委員会の設置は行っておりませんが、取締役候補者や役員報酬は取締役会で決定しております。
- 社外取締役は、取締役会に出席し、上記項目について協議・決裁に加わっております。
- また、社外取締役は、随時社長と個別に話し合う機会を設け、当行の現状と今後の課題について意見交換を行っております。

**【補充原則４－１０①】**

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名・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ため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする任意の指名委員会・報酬委員会など、独立した諮問委員会を設置することにより、指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり独立社外取締役の適切な関与・助言を得るべきである。

- 当行は取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする指名委員会・報酬委員会などの諮問会議は設置しておりませんが、独立社外取締役は、取締役会のほかに営業店長会議に定期的に出席している他、その他の本部諸会議にも随時出席し、必要に応じて助言を行っております。

【原則４－１１．取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が１名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

○取締役会は、当行の業務に精通した「社内取締役」と社外における豊富な経験と知見を有する「社外取締役」を組み合わせ、取締役会全体としての知識・経験及び能力をバランスよく備えた構成となるよう専門知識や経験等の異なる取締役で構成しております。

なお、社外取締役のうち１名は、元女子短期大学の教授で法律学、女性学を専門とし、福島県男女共同参画審議会の会長を務めるなど、男女差別をなくす問題の専門家であります

○また、当行の社外監査役１名は、地方財政、地域論を専門とする元大学教授で、財務・会計に関する十分な知見を有しております。

【補充原則４－１１①】

取締役会は、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。

○取締役会規程において、取締役会の役割を、①業務の執行を決し、監督に当たること、②業務の健全かつ適正な運営を確保するとともに企業価値を維持増大させるためコーポレートガバナンスの充実強化を図ることと定めております。これらを実行するため、銀行内外を問わず広汎な知識・見識と経験・実績を有する者でバランスよく取締役会が構成されるよう人選しております。

○また、取締役会の規模につきましては、定款に１０名以内と定めておりますが、当社の規模に見合っていると認識しております。

【補充原則４－１１②】

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

- 当行の取締役、監査役、社外取締役、社外監査役について、他の上場会社の役員を兼任しているものはありません。

**【補充原則 4-1-1 ③】**

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

- 当行では、各取締役および監査役を対象にアンケート調査を行い、取締役会の構成、取締役会および取締役の役割・運営について評価を実施しております。そのうえで平成 30 年 4 月の取締役会において、取締役会全体の実効性は十分確保されていることを確認しております。

また、取締役会における議論のさらなる活性化に取り組んでいくことを課題として共有しております。

**【原則 4-1-2. 取締役会における審議の活性化】**

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

- 平成 25 年 6 月に選任され、平成 30 年 6 月に再任された社外取締役は、主に事業会社の元経営者としての豊富な経験と幅広い見地からの発言を行っております。

また、平成 28 年 6 月に選任され、平成 30 年 6 月に再任された 2 名の社外取締役の内、一人は地方公共団体の元副知事や団体役員としての優れた知識と経験を有しており、もう一人は長年にわたり短期大学で教鞭を執り、法律学、女性学等の専門的な知識を有しており、その幅広く高度な知識、経験等を生かして発言を行っております。

- 社外取締役からの発言・議論を引き出すため、審議時間を十分にとり、積極的な意見交換を行うことに努めております。また、取締役会議長である社長が、質問・意見について発言を促しております。

#### 【補充原則 4-12①】

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

- 資料は出来る限り早く送付し、議案について十分に検討できる時間が取れるよう努めております。
- 取締役会議案書については、分かりやすく、分析された形となるように努めております。
- 1年間の取締役会開催予定日を定め、全役員に通知しております。
- 原則月2回開催しております。議案数も平準化を図るよう努めておりますが不十分な点もありますので、改善してまいります。
- 審議時間につきましては、議案が多い場合には開始時間を早めるなどして十分な時間を確保しております。

#### 【原則 4-13. 情報入手と支援体制】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

- 取締役及び監査役は、その職務遂行に必要となる情報については、関連部署へ情報や資料の提出を求め、情報提供を求められた部署は、要請に基づく情報や資料を速やかに提供しております。
- 取締役及び監査役の情報収集を支える体制として、秘書業務を担当する総合企画部経営企画課が中心となり、その支援を行っております。

**【補充原則 4-13①】**

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

- 取締役、社外取締役は必要に応じ会社に情報の提供を求めています。  
その求めに応じ 4 本部、監査部門などの執行部門より情報の提供が適切に行われております。
- 常勤監査役、社外監査役とも必要に応じ会社に情報の提供を求めています。  
その求めに応じ 4 本部、監査部門などの執行部門より情報の提供が適切に行われております。

**【補充原則 4-13②】**

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

- 取締役、監査役は、必要と考える場合には会社の費用において外部の専門家の助言を得ることができます。

**【補充原則 4-13③】**

上場会社は、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。  
また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

- 取締役会において監査結果について報告がなされており、取締役、監査役との情報の共有化は図られております。また改善に向けての建設的な意見も出され、議論されております。
- 社外役員の求めに応じ適切に情報の提供は行われております。連絡、調整は、総合企画部経営企画課が対応しております。

#### 【原則４－１４．取締役・監査役のトレーニング】

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

- 新任の取締役・監査役には、就任の際に各担当部署の責任者が当行の現状・課題等を説明し、理解を深める機会を提供しております。
- 取締役・監査役は、必要と判断した場合は、全銀協、第二地銀協等が実施する研修に参加しております。今後も研鑽を積むことができるよう外部研修への参加機会を確保してまいります。

#### 【補充原則４－１４①】

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

- 新任の取締役・監査役には、就任の際に当行の抱える問題点、今後の方針・課題等を説明し、理解を深める機会を構築しております。
- また、新任取締役・新任監査役は、積極的に外部研修会に参加し、会社財務・組織等に関する必要な知識の取得、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）について十分な理解が得られるよう対応しております。
- 就任後においても必要に応じ、外部研修会に参加し研鑽を積む機会を提供しております。

#### 【補充原則４－１４②】

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

- 取締役・監査役に対して、それぞれの役割や責務を果たす上で必要となるトレーニングの機会を継続して提供します。
- 取締役・監査役のトレーニングに関する費用は、当行が全額負担いたします。

## 第5章 株主との対話

### 【基本原則5】

上場会社は、その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、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

- 当行は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、常日頃から株主と積極的な対話を行い、株主の意見や要望を経営に反映させ、企業を成長させていくことが重要と認識しております。
- 株主との対話を積極的に行うことを目的に、株主総会とは別に、年2回県内地区別決算報告会を、東京でも年1回決算報告会を開催しているほか、平成19年から株主の皆様からのご質問等にお答えする担当部署を設置するなど、社内体制を構築しております。

### 【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、公表すべきである。

- 投資家向け広報活動の一環として平成15年5月から年2回県内地区別決算報告会および東京において年1回決算報告会を開催し、積極的な情報開示に努めております。今後も継続実施する方針としております。
- 株主との対話を積極的に行なうことを目的に平成19年3月に財務広報チーム内に「株主・株券担当を設置し、現在は経営企画課「株主様相談所」として、株主の皆様からのご質問等にお答えしております。

### 【補充原則5-1①】

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部または取締役（社外取締役を含む）が面談に臨むことを基本とすべきである。

- 株主総会や地区別決算報告会において、社長が説明しております。  
また、出された質問についても社長が誠意を持って回答しております。

**【補充原則 5 - 1 ②】**

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- (i) 株主との対話全般について、下記 (ii) ~ (v) に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話を実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- (ii) 対話を補助する社内の IR 担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会や IR 活動）の充実に関する取組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

- 株主との対話全般を統括する取締役は、株主様相談所を所管する取締役が担当することになっております。
- 株主との対話の補助は、広報担当が中心となって、財務をはじめとする行内各部署と密接な連携をとって、決算報告資料の作成、報告会の運営等を行っております。
- 投資家向け広報活動の一環として平成 15 年 5 月から年 2 回県内地区別決算報告会および東京において年 1 回決算報告会を開催し、積極的な情報開示に努めております。  
また、株主との対話を積極的に行なうことを目的に「株主様相談所」を設置し、株主の皆様からのご質問等にお答えしております。
- 株主の皆様からの意見・懸念などは、株主様相談所の担当役員に報告後、経営幹部や取締役会に報告が必要と判断されたものは、経営陣・取締役会で議論を重ねております。
- インサイダー情報管理規程を定め厳格に対応しております。

**【補充原則 5 - 1 ③】**

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

- 株主の構成については、四半期毎に法個人の比率、上位株主の変動、地域別株主構成などについて分析を行い、傾向を把握しております。

**【原則 5－2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】**

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人材投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

○平成 30 年 4 月からの 3 ヶ年について中期経営計画を公表しております。

計画の中に収益計画や資本政策の基本的な方針を示しております。

また、収益や自己資本比率その他の項目に係る目標も掲げ、それを実現するための具体的な施策を示しております。

以上