

重要課題 グループガバナンス強化

ガバナンスの取り組み

CONTENTS

ガバナンスの取り組み P75

リスク管理態勢 P80

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当行は、経営理念に掲げる「地域の夢、お客様の夢をかなえる創造的なベストバンク」を実現するとともに、金融環境の変化に適切に対応し、持続的な成長および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の強化とその充実に取り組みます。

1

当行は、株主の権利を確保し、その権利を適切に行使できるような環境を整備します。また、株主の平等性を確保するよう配慮します。

2

当行は、株主、お客様、従業員および地域社会等のステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働します。

3

当行は、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の充実に努め、経営の透明性を確保します。

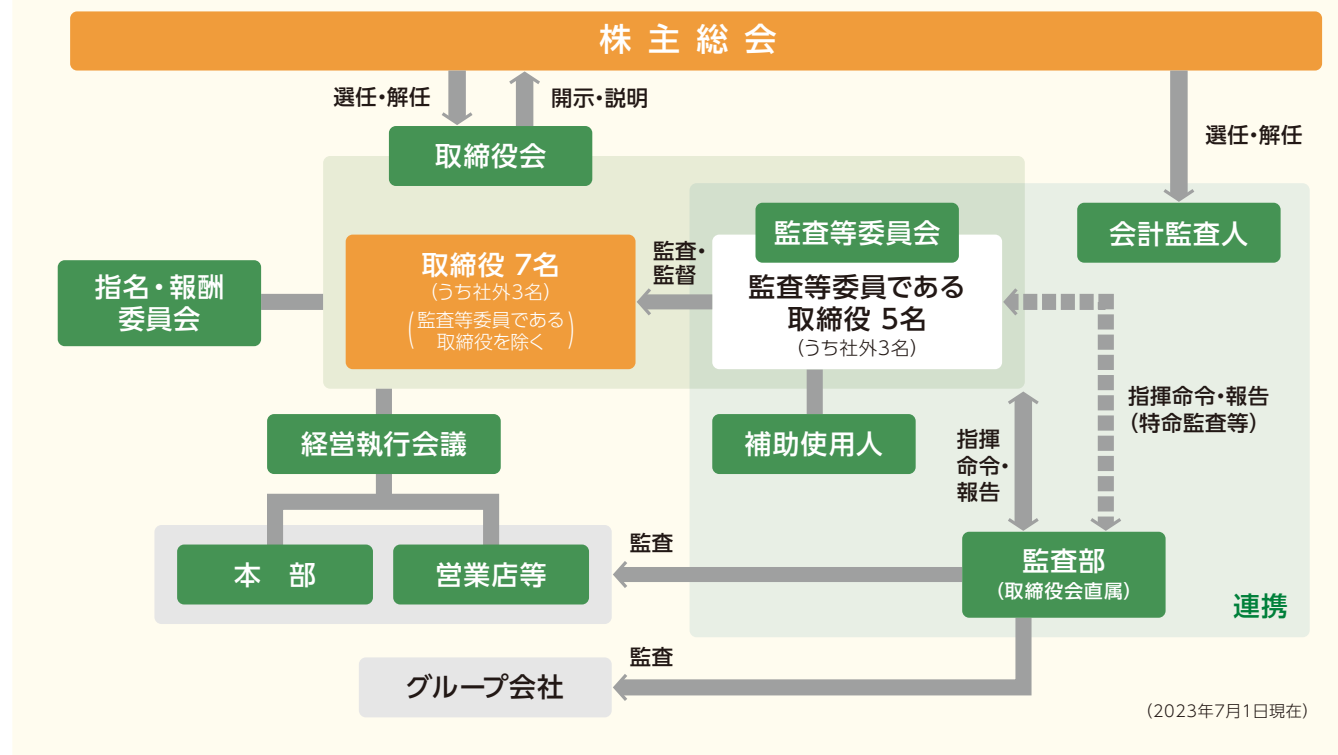
4

取締役会および監査等委員会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るべく、その責務を適切に果たします。

5

当行は、中長期的な企業価値の向上に資するため、株主との間で建設的な対話を行います。

◎コーポレートガバナンス体制図



ガバナンスの取り組み

コーポレートガバナンス改革

当行は機関設計や取締役会の構成変更、役員報酬制度の整備など、ガバナンス改革を進めています。

2008年 役員報酬体系の改定

- 確定金額報酬の導入
- 業績連動報酬の導入
- 株式報酬型ストックオプションの導入

2011年 執行役員制度の導入による機能の分化

- 取締役会(取締役) → 「経営に関する意思決定機能」および「業務執行の監督機能」
- 執行役員 → 「業務執行機能」

取締役の減員による的確かつ迅速な意思決定

- 定款に定める監査等委員以外の取締役の員数を「20名以内」から「10名以内」に削減 → 取締役が議論を尽くし、取締役会での的確かつ迅速な意思決定が可能

2016年 取締役会の実効性評価開始

- アンケートにより取締役会の実効性を評価
- 課題に対するアクションプランを作成し改善に取り組む
- 評価結果はコーポレートガバナンス報告書で詳細に開示

2021年～

- 外部機関を活用した実効性評価を実施

2018年 任意の指名・報酬委員会の設置

- 透明性・客観性の高い役員選任プロセスと取締役会の関与
- 企業価値向上のインセンティブとなる役員報酬制度

2019年 監査等委員会設置会社への移行

- 監査・監督機能の強化
- 意思決定の迅速化

2016年～

- 監査部を取締役会直轄に
- デュアルレポーティングラインの構築

2020年

取締役構成の変更

独立社外取締役
50%
(現在12名中6名)

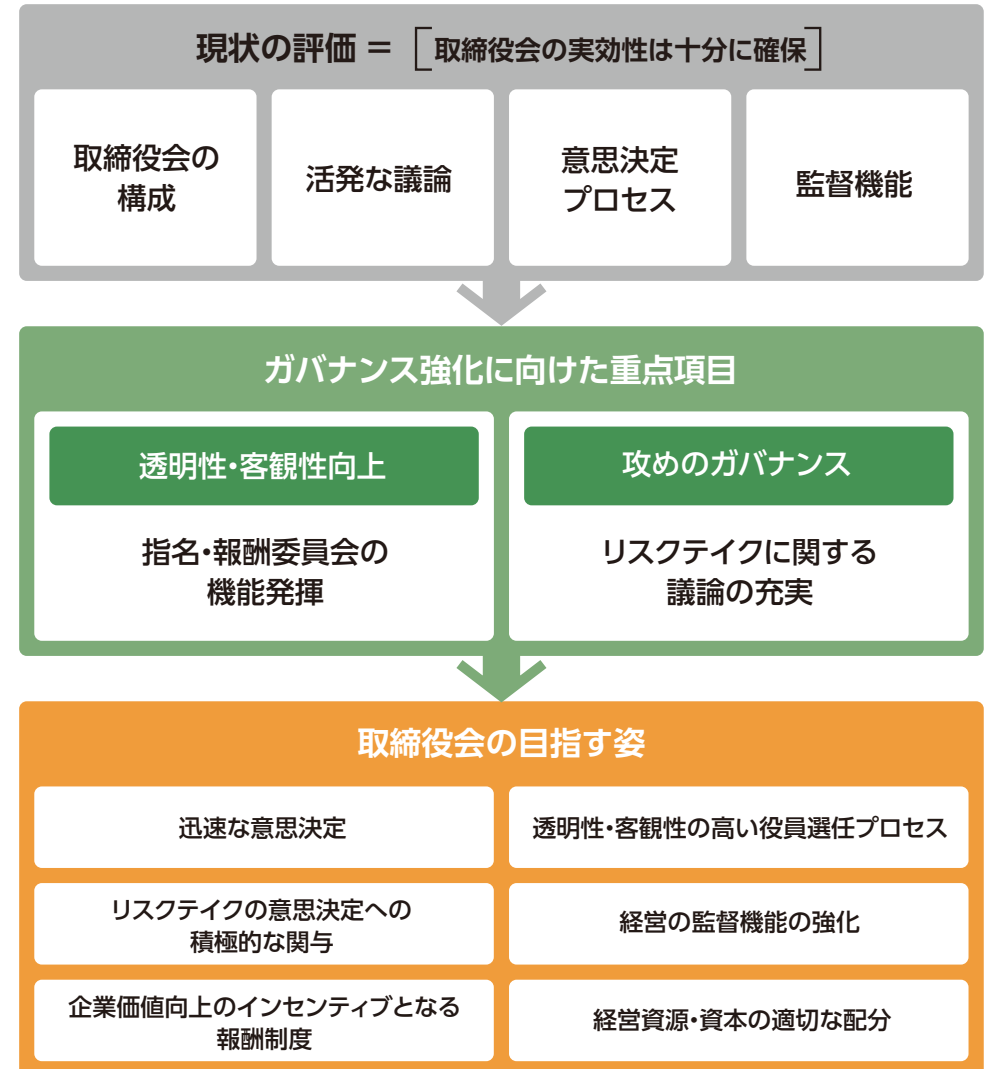
女性取締役
25%
(現在12名中3名)

目的

- 取締役会における
- ① 多様性確保
 - ② 牽制機能強化

コーポレートガバナンス体制の強化

ステークホルダーのご期待に応え、持続的な企業価値向上を実現するため、今後もコーポレートガバナンス体制の強化を継続していきます。



ガバナンスの取り組み

取締役の構成・選任理由

取締役会は、当行の事業に深い見識を持ち、またDX・ITや財務・会計、法務など高い専門性を有する12名の取締役で構成され、当行の企業価値向上に向けた活発な議論を行っています。うち3名は女性であり、多様性も確保しています。

また、半数を占める社外取締役は、山陰両県出身者など地域の実情や特性を理解できる方を選任しており、当行が地域社会の持続性を高める役割を果たすよう、さまざまな提案を行っています。

◎取締役のスキル・マトリックス

社内取締役 氏名	専門性						
	経営戦略	ESG・SDGs	リスクマネジメント	人事マネジメント	営業・マーケティング	市場運用	DX・IT
山崎 徹 (男性)	●	●	●	●	●		●
井田 修一 (男性)	●	●		●			
秋下 宗一 (男性)	●		●		●	●	
吉川 浩 (男性)	●				●	●	
伊藤 信二 (男性)					●		
中村 真実子 (女性)			●	●			

社外取締役 氏名	専門性						
	経営戦略	ESG・SDGs	グローバルビジネス	DX・IT	金融	財務・会計	法務
倉都 康行 (独立・男性)	●		●		●		
後藤 康浩 (独立・男性)	●	●	●				
本井 稚恵 (独立・女性)	●	●		●			
今岡 正一 (独立・男性)					●	●	
足立 珠希 (独立・女性)		●					●
瀬古 智昭 (独立・男性)						●	●

役員報酬制度

取締役(監査等委員である取締役を除く)

報酬等の決定に関する方針

当行は、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置し、経営陣の業績向上や中長期的な企業価値増大に向けたインセンティブとなる役員報酬制度を客観性・透明性の高いプロセスで構築し、経営戦略と合致した役員報酬制度の策定・維持・モニタリングを行っています。指名・報酬委員会では、役員報酬制度の基本方針、役位別の報酬水準、報酬に占める業績連動報酬・株式報酬の割合等を審議し、必要に応じて取締役会へ答申を行っています。取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬については取締役会が定める「取締役報酬規程」に基づき支給します。したがって、取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬についての決定権限は、株主総会で決議された枠の範囲内において取締役会にあります。

報酬構成

- 当行の取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は確定金額報酬、業績連動報酬および株式報酬からなり、役位に応じてそれぞれ支給しています。

監査等委員である取締役

監査等委員である取締役の報酬等の決定方針に関する事項

監査等委員である取締役の報酬額総額については指名・報酬委員会が評価を行い、その結果について取締役会および監査等委員会へ答申を行っています。監査等委員である取締役の報酬については、監査等委員会が定める「監査等委員報酬規程」に基づき支給します。したがって、監査等委員である取締役の報酬についての決定権限は、株主総会で決議された枠の範囲内において監査等委員会にあります。

報酬構成

- 当行の監査等委員である取締役の報酬は、客観性を重視する視点から、「確定金額報酬」のみとしており、常勤・非常勤の区分に応じて支給しています。

社外取締役に対する情報提供

社外取締役を含む取締役がその役割および責務を果たすうえで必要な知識を習得・更新するため、下記内容について、執行役員または各所管部署等から説明を受ける機会を提供しています。

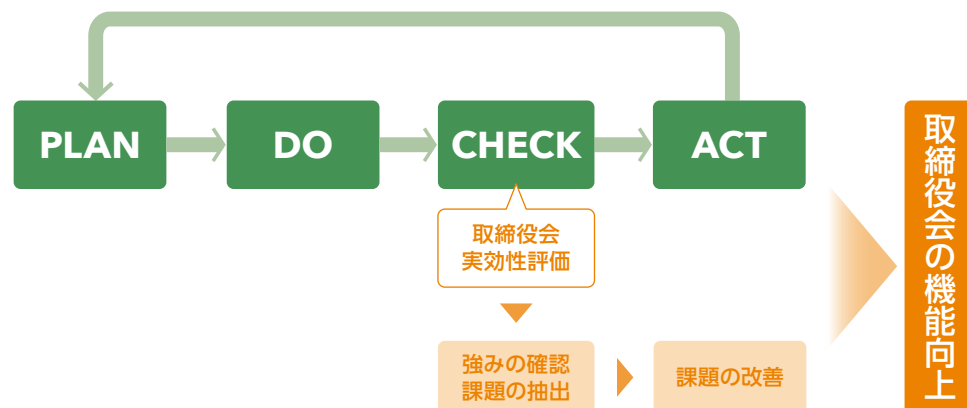
- 地区担当執行役員、中樞店長および所管部長による業務報告
- 関連会社代表による業務報告
- 取締役向け法務・コンプライアンス研修
- 新任社外取締役向け勉強会

ガバナンスの取り組み

取締役会の実効性についての分析・評価結果の概要

取締役会が「企業価値の向上に貢献しているか」、「適切に機能し成果をあげているか」という観点に基づき、取締役会にアンケートを実施し、回答内容を踏まえ、取締役会の実効性に関する分析および評価を実施しています。分析・評価結果を踏まえ、PDCAサイクルを回し課題を改善させる取り組みにより、取締役会の機能向上を図っていきます。

◎取締役会のPDCAサイクル



評価の方法	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役に対して「取締役会の実効性に関するアンケート」を実施(2023年1月)。 ● 回答内容を踏まえ、取締役会の実効性に関する分析、評価および対応方針について協議(2023年3月開催の取締役会)。
評価の項目	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会の構成と運営に関する事項 ● 経営陣の評価、報酬に関する事項 ● 経営課題と事業戦略に関する事項 ● 株主等との対話に関する事項 ● 企業倫理とリスク管理に関する事項
分析・評価結果の概要	<ul style="list-style-type: none"> ● 当行の取締役会は評価項目の各事項について適切な体制の構築および取り組みの実施がされており、実効性が十分に確保されていることを確認した。 ● 各取締役は、それぞれの能力、経験に応じて積極的に意見を述べており、取締役としての役割を適切に果たしていることも確認した。 ● 一方で、取締役会の実効性を一層高める観点から、「経営課題や成長戦略に関する議論の活性化」を課題として認識している。
前年度課題への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 前年度評価において、「さらなる議論の活性化」を課題として認識し次の2点に取り組んだ。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 中長期的な経営戦略における主要なポイント、課題に関する議論の深化 経営戦略における主要なポイントである「コンサルティングの強化」「DXの推進」「人材育成」等に関して年間を通じて議論を深化させた。 (2) 取締役会以外での議論の場を設置 従前より行っていた監査等委員と経営陣との意見交換会に加え、社外取締役のさらなる役割発揮を企図し、社外取締役と社内経営陣との意見交換の場を設けることで、幅広いテーマで議論の活性化を図った。 ● 当年度の評価では上記課題に対する取り組みを踏まえ、改善がなされたことが確認された。
実効性向上に向けた今後の課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> ● 上記の分析・評価結果を踏まえ、引き続き、経営課題や成長戦略に関するさらなる議論の活性化を図るために、取締役会において、主要な経営課題や成長戦略に関する議案を不定期に設け、議論を活性化させる。 ● 主要な議案として、「中長期的な成長戦略」「コンサルティングの強化」「人的資本」「DX戦略」「地域貢献」「ALM戦略」等をテーマに取り上げ、議論の充実を図る。

ガバナンスの取り組み

社外取締役の積極的な関わり

経営へのさまざまな意見・提案や、投資家・従業員・お取引先との活発な交流など、専門知識を生かして、社外取締役に積極的に活動いただいています。

社内経営陣との活発な議論

◎取締役会における議論

経営戦略における主要ポイントや課題を年間を通じて活発に議論しています。

社外取締役からの提言

コンサルティングの強化 (2022年8月)
倉都取締役より事業承継への取り組み強化について

DXの推進

 (2022年7月)

本井取締役よりシステムリリース時のリスク低減策について

人材育成 等

 (2023年1月)

後藤取締役より新卒採用者へ当行の魅力発信について

◎意見交換会の実施

経営陣や所管部との意見交換の場を設け、筆頭社外取締役が連携役となり、幅広いテーマでの議論の充実を図っています。

テーマ	内容	実施時期
利上げの続く米国経済		(2022年6月)
人事戦略		(2022年7月)
当行の全員コンサル		(2022年10月)
人材戦略		(2023年2月)



お取引先・機関投資家との活発な交流

◎機関投資家向け決算説明会

2021年12月開催から5回連続で、社外取締役が参加しています。

◎お取引先向け会社説明会

2022年度は鳥取、倉吉、米子、松江でのお取引先向け会社説明会に社外取締役が参加し、地元企業の皆様と交流を深めました。



お取引先向け勉強会(営業店の発案)

後藤取締役がお取引先約50名に対し、中国ビジネス勉強会を実施しました。(2023年2月)

従業員向け勉強会・講演会

社外取締役の専門知識を生かした勉強会や講演会を開催しています。

倉都取締役

「米国経済等に関する勉強会」
(2022年6月)

後藤取締役

「中国ビジネス勉強会」
(2023年1月)

本井取締役

「コンサルタント」講演
(2022年11月)
「女性のキャリアアップ」講演
(2023年2月)



社外取締役の提案により実施した主な事項

◎サステナビリティレポート発刊

当行のサステナビリティへの取り組みをまとめたサステナビリティレポートを2021年度から発刊しています。



◎機関投資家との個別ミーティング

2022年1月より、頭取と機関投資家との個別ミーティングを実施しています。

開催実績 **6**回
(2022年度)