最終更新日：2026年6月29日

株式会社　高知銀行
取締役頭取 河合　祐子
問合せ先：経営統括部　(088) 822-9311
証券コード：8416
https://www.kochi-bank.co.jp/

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。

Ⅰ 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 更新

当行は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることを目的として、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方、運営方針を「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」に定めております。

○コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方
・株主、お客さま、地域社会、職員等ステークホルダーの利益を考慮し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、経営の意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、迅速かつ果断な意思決定を行う適切なコーポレート・ガバナンス態勢を構築いたします。
・地域のお客さまに安心してお取引いただけるよう、地域金融機関としての社会的責任と公共的使命を十分認識し、コンプライアンスを重視する企業風土の醸成に努めます。
・当行は、監査等委員会設置会社として、監査等委員の過半数を社外取締役とする監査等委員会を設置し、当該監査等委員に取締役会における議決権を付与することにより、取締役会による業務執行の監督機能及び監査機能の一層の実効性向上を図ってまいります。

○当行の経営理念
熱意・・・高知銀行は、限りない熱意をもって、地域の発展と暮らしの向上に貢献します。
調和・・・高知銀行は、調和のとれた経営をもって、お客さまの信頼に応えます。
誠実・・・高知銀行は、創意と誠実をもって、お客さまに奉仕します。

「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」
コーポレート・ガバナンス　https://www.kochi-bank.co.jp/about/corporate-governance/

【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】

2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しており、当行はすべての原則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】 更新

【原則１－４】（政策保有株式）
(1)上場株式の政策保有に関する方針
地域金融機関として、当行及び投資先企業双方の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を目的に、投資先企業との連携関係の維持・拡大、地域貢献や資本コスト等の経済合理性などを踏まえて保有意義を判断し、その保有意義が認められる場合を除き、保有しないことを基本方針としております。

(2)政策投資株式の保有意義検証
政策保有株式の保有意義検証は、本年5月に取締役会にて、保有目的に応じた便益や投資先の財務・業績等のリスク等が資本コストに見合っているか、将来の見通し等も踏まえて、投資先ごとに保有意義の妥当性を検証いたしました。
引き続き、政策保有の目的に照らし保有意義が薄れた株式については、配当利回りや株価の状況等の経済合理性を踏まえて適宜売却等を検討してまいります。

(3)政策保有株式の議決権行使基準
議決権行使にあたっては、投資先企業の中長期的な企業価値向上の観点を重視し、個別に議案への賛否を判断いたします。
特に以下の議案については、十分な検証を行い賛否の適切性を確保いたします。
・法令違反や反社会的行為などの不祥事が発生した企業の議案
・取締役の解任、支配権の変動、組織再編などにより株式価値が大幅に変動することが予想される議案
・前事業年度決算において赤字を計上するなど、業績が著しく悪化している企業の議案
・同意なき買収への対抗措置など、株式価値の潜在的な変動要因等を発生させる議案等

【原則１－７】（関連当事者取引）
取締役会規程において、取締役の競業取引、利益相反取引、自己取引については、あらかじめ取締役会での決議が必要である旨を規定しております。
また、関連当事者取引については、定期的に確認を行っております。

【補充原則２－４－１】（中核人財の登用等における多様性の確保）
当行は、地域経済の持続的な発展に貢献する地域金融機関としての公共性を鑑み、安定経営を支える経営中核人財の登用において、経営理念に適う人物像やスキルを重視しております。登用にあたっては、女性・キャリア採用者等の属性による区別なく、多様な視点を持つ人財の確保に努めております。

採用活動においても、性別に捉われない選考を実施するとともに、通年でのキャリア採用を推進しております。当行は、国内を営業基盤とする特性上、外国人の「自主的かつ測定可能な目標」は設定しておりませんが、キャリア採用者については、2026年3月末で72名（うち管理職は38名）が在籍しております。2024年5月より導入したリファラル採用等の活用により、システム分野や有価証券運用部門等の専門領域における即戦力人財の確保に注力しており、今後も積極的な採用を継続してまいります。

さらに、中期経営計画の基本戦略である「人的資本経営に基づく人事制度改革」の一環として、新たに「副業制度」を導入しました。職員が保有する資格やスキルを生かし、副業に取り組める環境を整えることで、自律的なキャリア形成を後押しします。副業で得た社外の知見や高度なスキルは当行の業務に還元し、組織の活性化とイノベーションの創出につなげております。

引き続き、多様な人財の採用・登用を推進するとともに、一人ひとりがその能力を最大限に発揮できるよう、人財育成及び職場環境の整備を加速させてまいります。

○女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

当行は、取締役には社内社外それぞれ1名ずつ女性取締役を選任しており、さらに支店長にも6名起用しておりますが、将来の経営幹部としての役割を期待される女性の管理職が少ないことを課題と認識しております。

この認識のもと、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、一般事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定し、本計画に沿って、女性が活躍できる雇用環境の整備に努めております。

（本計画）

1．計画期間

2025年4月1日 ～ 2028年3月31日

2．計画目標（2028年3月31日）及び実績（2026年3月31日現在）等

＜目標1＞女性管理職（課長級以上）を増やす

課長級以上の女性比率　数値目標　35%以上　実績 29.6%

＜目標2＞男性の育児休業等の取得状況を次の水準とする

男性の育児休業等の取得率　数値目標　100%以上　実績 100%

＜目標3＞ＷＬＢを実現できる職場環境の整備

有給休暇取得率　数値目標　80%以上　実績 78.0%

一般事業主行動計画や女性が活躍できる雇用環境の整備に向けた取組につきましては、当行ホームページをご参照ください。

次世代育成支援・女性活躍推進　https://www.kochi-bank.co.jp/about/csr/rewarding-work/women-empowerment/index.html

一般事業主行動計画　https://www.kochi-bank.co.jp/about/csr/rewarding-work/action-plan/index.html

【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）

当行は確定拠出型年金制度を導入しており、基金型・規約型の確定給付企業年金及び厚生年金基金による運用は行っておりません。確定拠出型年金の加入者の資産形成に資するため、複数の運用方法を選定するとともに、加入者の運用指図に必要な知識習得に向けた研修及び情報提供に努めております。

【原則3－1】（情報開示の充実）

(1)経営理念、経営計画

経営理念、経営計画については、当行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.kochi-bank.co.jp/about/about-2.html

中期経営計画　https://www.kochi-bank.co.jp/about/mid-term-management-plan.html

(2)コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、本報告書の「Ⅰ　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)取締役の報酬の決定方針・手続

監査等委員を除く取締役（社外取締役を除く）の報酬については、基本報酬と業績連動型株式報酬で構成しており、社外取締役及び監査等委員である取締役は基本報酬のみとしております。

基本報酬の決定に当たっては、当行の業績を踏まえて、株主総会の決議によって定められた報酬限度額の範囲内で、役位毎の責任の重さに応じて、指名報酬委員会に諮問の上、取締役会で決定することとしております。

業績連動型株式報酬につきましても、指名報酬委員会に諮問の上、取締役会で決定することとしております。

(4)取締役候補・監査等委員である取締役の指名の方針と手続

取締役、執行役員及び監査等委員である取締役の指名方針、ならびに選解任の基準・手続きにつきましては、「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」に規定しておりますので、ご参照ください。

コーポレート・ガバナンス　https://www.kochi-bank.co.jp/about/corporate-governance/

(5)取締役候補者の指名の理由

「株主総会招集ご通知」に記載しておりますので、ご参照ください。

株主総会情報　https://www.kochi-bank.co.jp/inv/soukai_info/

【補充原則3－1－3】（サステナビリティについての取組み等）

⑴ サステナビリティについて

当行は、多様なステークホルダーと協働することや気候変動問題への適切な対応により、地域の持続可能性を高めていくことが重要な経営課題（マテリアリティ）の一つであると認識しており、ＳＤＧｓ宣言を制定するとともに、ＴＣＦＤ提言への賛同を表明しております。取締役会では下部組織であるサステナビリティ委員会の審議も踏まえて、気候変動問題を、リスクとしてとらえ対応することに加え、地域の生活・文化を持続可能なものへと高めていくための取り組みに協働することを機会ともとらえて、気候変動問題への対応を重点施策の一つとして掲げ推進しております。

具体的には、地域社会の課題解決に資する事業分野をサステナブル分野として位置付け、脱炭素化に資する事業向けに創設した「こうぎん・グリーン・ファンド」の活用を推進しているほか、「法人企画部」に所属するビジネスイノベーション推進室にて脱炭素ソリューションの提供に取り組むなど、地域社会の課題解決に向けたサポートの強化を図っております。

サステナビリティ委員会の活動状況等につきましては、「Ⅱ 2．1．会社の機関の内容」をご参照ください。

サステナビリティへの取り組み（サステナビリティ基本方針・投融資ポリシー）

https://www.kochi-bank.co.jp/houshin/policy-for-sustainability.html

SDGsへの取り組み

https://www.kochi-bank.co.jp/about/sdgs.html
ＣＳＲへの取り組み
https://www.kochi-bank.co.jp/about/csr/index.html
ＴＣＦＤ提言に基づく情報開示
https://www.kochi-bank.co.jp/about/tcfd.html

⑵ 人的資本・知的財産等への投資について

当行が中長期的に企業価値の向上を図るためには、人財育成が重要課題の一つであると認識しております。中期経営計画においても、「人財は重要な経営資源であり、育成していくべき財産である」という人的資本経営の考え方に基づき、行員一人ひとりが成長を実感できるよう評価制度を見直すとともに、当行グループ内の知的資源の活性化、働き甲斐のある職場づくりにつながる施策を掲げており、その実現に向けて取り組んでおります。

中期経営計画　https://www.kochi-bank.co.jp/about/mid-term-management-plan.html

○人的資本への投資

当行は、重要課題の一つである「人財育成」を加速させるため、従来の研修体系の充実に加え、職員の自律的な成長を促す新たな仕組みを導入しております。

1．スキルアップと自律的なキャリア形成の支援

2025年5 月にeラーニングコンテンツを拡充したほか、外部資格取得の奨励やサポート体制を整えています。また、副業で培ったスキルを本業で活かし、多様な視点を得ることを目的とした「副業制度」を導入しました。さらに、デジタル分野においては、外部クラウドサービスを活用したデジタル人財の育成にも注力しております。

2．個々の能力を最大限に引き出す人事・対話制度

人事制度の改定に合わせ、年次や経験にとらわれず意欲ある若手を抜擢し、組織の活性化を図っております。また、上司とキャリア形成や課題について対話する「1on1ミーティング」を年4回実施するなど、深度あるコミュニケーションを通じて、個々の成長を組織全体でサポートする体制を構築しております。

3．多様な働き方と健康経営の推進

若手職員の育成を支えるエルダー制度や、ライフイベント等による退職者の復職を支援するキャリアリターン制度など、多様な働き方を支える土壌を整えています。また、職員の健康保持・増進への取り組みが評価され、日本健康会議より「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）」の認定を受けております。引き続き、人財育成、ならびに職場環境整備に努めてまいります。

○知的財産への投資等

当行は、地域経済の活性化と産業の振興に貢献していくため、保有する情報やノウハウを活用するとともに、専門性の高い外部機関などとも連携し、様々な顧客サポート活動を展開しております。

2022年12月に当行100％出資により設立した「株式会社地域商社こうち」では、地域の生産、加工、販売を担う事業者と情報等を連携し、地場産品の付加価値を高める販売戦略や商流をつなぐ活動を推進しているほか、2024年4月には酒米の精米事業を開始し、「土佐酒」のブランド力向上をサポートしております。この取り組みは、内閣官房 地域未来戦略本部事務局が公表する「地方創生に資する金融機関等の特徴的な取組事例」に選定され、2026年3月に地方創生担当大臣表彰を受賞しました。

また、「みらいサポート本部」では、法人及び個人のお客さまに対する担当者間の連携体制の向上によりライフステージに応じた最適なサポートの実現に向け、外部専門業者の知見も積極的に活用して取り組んでおります。2021年3月には有料職業紹介事業の許認可を取得し、人財紹介業務の取扱いを開始、2024年9月からは外国人技能実習監理団体と連携して外国人財の受け入れをサポートする体制を構築することで、地域社会の生産労働人口が減少するなか、取引先企業の人財に関する課題解決に取り組んでおり、高知銀行グループ一体となって地域経済の活性化に貢献しております。

このほか、「ITイノベーション部」では、データ分析によるお客さまのニーズや行動の分析、課題解決に向けた支援の強化に取り組み、当行の業務の抜本的な効率化や職員のITリテラシーの向上などを推進しております。

外部連携としましては、短期大学を除く県内すべての国公立大学・高等専門学校と連携協力協定を締結しており、県内高等教育機関の専門分野を活かした支援に取り組んでいるほか、国立大学法人高知大学や株式会社地域経済活性化支援機構（ＲＥＶＩＣ）等と連携して「高知県発ベンチャー投資事業有限責任組合」を設立しており、同大学が保有する研究シーズを活用した企業の創業や事業活動を支援しております。

【補充原則４－１－１】（経営陣に対する委任の範囲）

取締役会は、取締役会規程において決議事項・報告事項を定めております。また、経営会議やリスク管理委員会等の下位会議体においてもそれぞれ決議事項・報告事項を定めているほか、職務権限規程に基づいて、それぞれの職位に応じた権限を明確に規定しております。

【原則４－８】（独立社外取締役の選任）

独立社外取締役4名を選任し、4名ともに独立役員として指定しており、取締役に占める独立社外取締役の割合は3分の1以上を確保しております。

【原則４－９】（独立社外取締役の判断基準）

当行における独立役員の判断基準は、現在及び最近（注1）において、以下のいずれの要件にも該当しないこととしております。

1．当行または当行の子会社において、現在または過去10年間に業務執行取締役又は使用人であった者
2．当行を主要な取引先（注2）とする者、またはその者が法人である場合はその業務執行者
3．当行の主要な取引先、またはその者が法人等である場合はその業務執行者
4．当行から役員報酬以外に多額（注3）の金銭その他財産上の利益を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家等
5．当行を主要な取引先とするコンサルティング会社、会計事務所、法律事務所等の社員等
6．当行から多額の寄付等を受ける者、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者
7．当行の主要株主（注4）、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者
8．次に掲げる者の二親等以内の近親者
　ア．上記1．～7．に該当する者
　イ．当行または当行の子会社の取締役、監査役及び重要な使用人等

（注1）最近とは、実質的に現在と同視できるような場合をいい、例えば、当該独立役員を社外取締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。
（注2）主要な取引先とは、直近事業年度の支払額または受取額が売上高（当行の場合は連結経常収益）の2％以上
（注3）多額とは、過去3年間平均で年間1,000万円以上
（注4）主要株主とは、議決権の10％以上を保有する株主

【補充原則４－１０－１】（独立した指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言）

当行は、社外取締役を委員長とする指名報酬委員会を設置しております。

委員会の構成及び活動状況等については「II 1.【取締役関係】任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性」をご参照ください。

【補充原則4－11－1】（取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方）
当行の取締役が有する主なスキル・経験等を一覧化したスキル・マトリックスを、本報告書の最終頁に掲載をしております。
取締役会の構成の考え方については、当行ホームページに掲載しております「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の第16条（取締役候補、執行役員候補及び監査等委員である取締役候補の指名方針）に規定しておりますので、ご参照ください。
コーポレート・ガバナンスに関する基本方針　https://www.kochi-bank.co.jp/pdf/corporate-governance_basic.pdf

【補充原則4－11－2】（役員の兼任状況）
取締役の重要な兼職の状況につきましては、「株主総会招集ご通知」に添付しております「事業報告」や、「有価証券報告書」等で開示しております。
なお、本報告書の提出日現在、他の上場会社役員の兼任は社外取締役石田恵美（矢野恵美）氏（2022年6月より兼任1社）のみで、他の取締役の他の上場会社役員の兼任はありません。

【補充原則4－11－3】（取締役会の実効性の評価結果の概要）
当行は、コーポレートガバナンス・コードの趣旨を踏まえ、取締役及び監査役全員を対象にアンケート調査（設問数：43問）を実施し、その集計結果及び自由記載意見を基に、社外役員が中心となって分析・評価を行っております。その結果、次のような観点から、当行の取締役会は実効性が確保されているものと評価しております。評価を通じて認識した課題につきましては関係会議体との連携なども含め継続的に取り組み、取締役会の実効性向上に努めてまいります。
・取締役会の構成及びこれを支える体制については、人数や構成員の知識・経験・能力、社外取締役の適切な関与、ならびに情報提供や連携体制の整備等の観点から、全体として適切に機能しているものと評価しております。
・取締役会の運営については、議案の整理や資料の内容・分量、論点の明確化、説明の在り方等に関して改善の余地があることを確認しており、審議事項の一層の明確化と情報提供の工夫により、取締役会における議論の質の向上に努めてまいります。
・取締役会で取り上げる議題については、経営戦略やグループ経営、資本政策、後継者育成等の主要議題に関し、より踏み込んだ議論が必要であるとの認識を共有しており、中長期的な企業価値向上を意識し、当該議題に関する審議の一層の充実を図ってまいります。

【補充原則4－14－2】（取締役に対するトレーニングの方針）
取締役が、それぞれの役割・責務を果たすために、外部研修や各種セミナーへの参加、eラーニングの受講等、必要な情報や知識の習得の機会を継続的に提供しており、必要な費用については当行が負担しております。

【原則5－1】（株主との建設的な対話に関する方針）
以下の方針に基づいて、株主との対話に前向きに取り組んでおります。
・株主との対話においては、当行の健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る観点から、建設的な対話が実現できるよう合理的な範囲で前向きに対応します。
・当行の経営戦略や事業環境等を株主に十分理解していただくため、株主総会や個別面談以外に、決算説明会や当行ホームページによる情報開示を実施します。
・株主との対話において把握された意見等は、担当部から適宜・適切に経営陣に報告します。
・担当部は関係部や外部専門家等と連携し、専門的見地に基づく意見交換を定期的に実施して株主との対話の充実に努めます。
・株主との対話に際しては、インサイダー取引の未然防止に関する法令や行内規程に従い、情報管理を徹底します。

【株主との対話の実施状況等】
当行は、健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る観点から、「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の「第5章　株主との対話」に基づき対話を行っております。実施状況等については、「III 2. IRに関する活動状況」をご参照ください。

【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 更新	取組みの開示（アップデート）
英文開示の有無	無し
アップデート日付 更新	2026年6月25日

該当項目に関する説明 更新

○資本効率の追求について
2025年度末における当行のPBRは1倍を下回っており、PBRの向上に資するROEの改善が重要課題であると認識しております。2025年度末のCAPM方式で算出した資本コスト8.5%程度に対してROEは0.9%となっており、中期経営計画のコンセプト（人、事業、財のバランス）に基づき、適切なリスクコントロールを前提とした収益力の向上、及び成長投資によって持続的な成長を図り、中長期的に（概ね10年程度で）資本コストを上回るROE水準の達成を目指してまいります。
※指標は単体（ＲＯＥ：当期純利益÷株主資本）
2024年5月10日に公表いたしました中期経営計画において、中長期的な企業価値向上と持続的な成長を実現するための取り組みを記載しておりますので、ご参照ください。
中期経営計画　https://www.kochi-bank.co.jp/about/mid-term-management-plan.html
また、上記計画の進捗状況につきましては、2026年6月25日に公表いたしました有価証券報告書に記載しておりますので、ご参照ください。
有価証券報告書　https://www.kochi-bank.co.jp/disclosure/yuukasyouken/

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
技研ホールディングス (株)	1,621,000	15.90
高知銀行持株会	441,128	4.32
(株) 日本カストディ銀行 (信託口)	271,438	2.66
信和建設 (株)	235,000	2.30
四国総合信用 (株)	206,300	2.02
(株) 技研製作所	169,700	1.66
(株) ヨンキュウ	158,000	1.55
DOSO (株)	135,000	1.32
(株) 豊和銀行	102,400	1.00
損害保険ジャパン (株)	95,400	0.93

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 スタンダード
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	500人以上1000人未満
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うる特別な事情

当行グループは、当行を中心とした管理体制により、地域の課題解決に資する独自性と価値の高い総合的な金融サービスの提供を目指しております。

当行には、親会社及び上場子会社はございませんが、リース業務やクレジットカード業務などの金融サービス及び地域商社業務を行う子会社がございます。

子会社の役員の一部は当行から派遣しておりますが、子会社による当行の意思決定プロセスへの関与はなく、さらに当行の子会社は、いずれも当行の議決権を一切有していないことから、当行の少数株主と当行子会社の間の利益相反リスクへの懸念は小さいと考えております。

Ⅱ 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 更新	14 名
定款上の取締役の任期 更新	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 更新	10 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 更新	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	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
山田　浩	その他											○
石田　恵美(矢野　恵美)	弁護士											○
衛藤　公洋	その他								○			
松尾　晋次	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f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) 更新

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

山田　浩	○	○	当行の間に預金取引がありますが、通常の銀行取引であり、取引の性質に照らして、株主･投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから概要の記載を省略します。	過去に社外役員となること以外の方法で直接会社経営に関与した経験はありませんが、長年にわたる財務及び金融行政における豊富な経験と知見を有しております。同氏が有する財務及び金融行政における専門的知見や経験は、当行の持続的な成長及び中長期的な企業価値向上に向けた助言･提言が期待されるほか、取締役会の監督機能の強化にも寄与することが期待されます。また、社会的信用も十分であることから、社外取締役として選任しております。 金融商品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が生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。
石田　恵美（矢野　恵美）	○	○	当行との間に預金取引がありますが、通常の銀行取引であり、取引の性質に照らして、株主･投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから概要の記載を省略します。	過去に社外役員となること以外の方法で中堅企業以上の規模の会社経営に直接関与した経験はありませんが、公認会計士及び弁護士としての豊富な経験と高い法令遵守の精神を有していることに加え、金融機関や上場企業等での社外取締役及び社外監査役を歴任する中で培った幅広い知見を有しております。同氏が有するこれらの専門的知見や経験、さらに実体験に基づく独自の視点は、女性活躍推進に向けた多様性確保への取り組みをはじめ、当行の持続的な成長及び中長期的な企業価値向上に向けた助言･提言が期待されます。また、取締役会の監督機能の強化に寄与することが期待されるほか、社会的信用も十分であることから、社外取締役として選任しております。 金融商品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が生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。
衛藤　公洋	○	○	当行の間に預金取引がありますが、通常の銀行取引であり、取引の性質に照らして、株主･投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから概要の記載を省略します。 また、同氏が現在シニアアドバイザーを務めているアフラック生命保険株式会社とは、当行において同社保険商品の取扱いを行っておりますが、取引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おそれはないと判断されることから、概要の記載を省略します。	過去に社外役員となること以外の方法で直接会社経営に関与した経験はありませんが、日本銀行において金融市場局、高知支店長、金融機構局長、名古屋支店長、大阪支店長、理事などの要職を歴任しております。また、現在はアフラック生命保険株式会社のシニアアドバイザーを務めており、高知県をはじめとする金融経済情勢や金融機関経営に関する高い知見に加え、他社の要職において培った幅広い経験を有しております。同氏が有する金融及び経営に関する専門的知見と豊富な経験は、当行の持続的な成長及び中長期的な企業価値向上に向けた助言･提言が期待されるほか、取締役会の監督機能の強化にも寄与することが期待されます。また、社会的信用も十分であることから、社外取締役として選任しております。 金融商品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が生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。
松尾　晋次	○	○	当行との間に預金取引がありますが、通常の銀行取引であり、取引の性質に照らして、株主･投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから概要の記載を省略します。 また、同氏の出身元である高知県とは、預金･貸出金の取引があります。いずれの取引も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おそれはないと判断されることから、概要の記載を省略します。	過去に社外役員となること以外の方法で直接会社経営に関与した経験はありませんが、高知県庁、公益財団法人高知県総合保健協会、高知県立文学館及び高知県立高知城歴史博物館において要職を歴任しております。さらに、現在は高知県公安委員長の要職を務めており、高知県行政における幅広い知見と豊富な経験を有しております。同氏が有する高知県行政に関する専門的知見及び経験は、当行の持続的な成長及び中長期的な企業価値向上に向けた助言･提言が期待されるほか、取締役会の監督機能の強化にも寄与することが期待されます。また、社会的信用も十分であることから、社外取締役として選任しております。 金融商品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が生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 更新

	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	0	4	社外取締役

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 更新	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 更新

監査等委員会の職務を補助すべき組織として、監査独立の原則に基づき各部門から独立した組織である「監査部」を指定しております。監査部員が監査等委員会の要請に基づく補助業務に従事する際は、監査等委員会の意向を適切に反映させるため同委員会と連携し、その職務を遂行してまいります。当該業務の遂行にあたっては、監査等委員会の指示の実効性を確保し、同委員会以外から不当な干渉や制約を受けない独立した活動を保障されております。（本報告書提出日現在）

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査等委員会は、会計監査人から適時適切な報告を受けるほか、定期的な会合等を通じて監査実施状況等についての充実した意見交換を行うこととしており、独立性確保の前提のもとに相互連携の強化を図ってまいります。また、内部監査部門である監査部から適時適切な報告を受けるほか、監査講評時の立会いや監査評定会等を通じて、十分な意見交換を行ってまいります。(本報告書提出日現在)

【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	指名報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

取締役等候補者の指名及び取締役等の報酬に関する手続きの公正性、透明性、客観性を確保するため、取締役会の諮問機関として指名報酬委員会を設置しております。
指名報酬委員会は、取締役等の候補者の指名及び報酬等に関する手続きの公正性、透明性、客観性を確保することや、将来の経営陣の育成を含めた後継者計画を検討することを目的としており、毎年1回以上開催することとしております。
2025年度には委員会を17回開催し、代表取締役頭取の選定、役付き取締役の選定、取締役の選任、執行役員の選任(同候補者との面談含む)、取締役の報酬額配分、株式報酬制度におけるポイント付与などを審議しました。

委員会の構成は以下のとおりです。（本報告書提出日現在）
取締役：河合　祐子（代表取締役）、寺川　智文
社外取締役：石田　惠美（矢野　惠美）（委員長）、衛藤　公洋、松尾　晋次
事務局：人事総務部

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新	4 名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しております。
石田惠美氏は、婚姻により、戸籍の氏を矢野姓へ変更いたしましたが、旧姓の石田にて業務を行っております。

【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

該当項目に関する補足説明 更新

当行の業績及び株式価値と取締役の報酬との連動性をより明確にすることで、取締役（社外取締役を除く）が株価上昇によるメリットを享受するとともに株価下落リスクも負担し、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に、業績連動型株式報酬制度を導入しております。
業績連動報酬はポイント制としており、制度対象者に付与されるポイントは、役位に応じて付与される「役位別ポイント」50%と評価対象期間における業績指標の目標達成率に応じて付与される「業績連動ポイント」50%で構成しております。ポイントは年度毎に付与され、原則として退任時に付与されたポイントの累積数に相当する当行の株式が交付されます。
業績指標については、事業年度毎に業績向上への貢献意欲を高め当行の企業価値向上につなげていくことを目的に、主要指標の一つである当期純利益を採用しております。「業績連動ポイント」は目標達成率に応じて支給率0.50～1.50の範囲としており、ポイントの付与については指名報酬委員会の審議を経た上で取締役会にて決定しております。

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 更新

2026年3月期において取締役に支払われた報酬等の総額は、社外取締役の報酬3名分を含んで114百万円であり、このうち業績連動型株式報酬は9百万円です。また、2026年6月26日開催の第146期定時株主総会で、監査等委員を除く取締役の報酬額は年額140百万円以内（この額には使用人兼務取締役の使用人分報酬は含まない。）と改定されております。なお、この限度額に業績連動型株式報酬は含まれません。
業績連動型株式報酬制度についての拠出は、これとは別枠として、2017年6月27日開催の第137期定時株主総会にて承認いただいており、これをもって第128期定時株主総会で承認いただいておりました株式報酬型ストックオプションの新規予約権にかかる取締役の報酬枠は廃止しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の報酬は、役位毎の責任の重さに応じた基本報酬と、当行の中長期的な企業価値向上に向けた意識強化を目的とする業績連動型株式報酬に分けられ、2017年6月27日開催の第137期定時株主総会において業績連動型株式報酬制度の導入及び信託拠出額の範囲（当初4年間は72百万円以内、延長の場合は3年毎に54百万円以内）を決定しております。なお、社外取締役の報酬については、中立性と独立性の観点から基本報酬のみとしております。

【社外取締役のサポート体制】 更新

監査等委員会の職務を補助すべき組織として、監査独立の原則に基づき各部門から独立した組織である「監査部」を指定しております。また、取締役会や経営会議、リスク管理委員会の開催に際しての資料の事前開示等も行っております。(本報告書提出日現在)

【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
森下　勝彦	相談役	経営における相談業務 経済団体活動 社会貢献活動等	非常勤 報酬あり	2025/06/25	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

相談役制度に関しては、社内規程を定めており、規程の改廃は取締役会で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

1．会社の機関の内容
（取締役会）
当行の取締役数は、本報告書の提出日現在、10名で構成しております。このうち4名が社外取締役です。取締役会は、法定の決議事項に加え、重要な業務執行に関する事項につきましても、取締役会規程で定める付議基準に基づき、報告を受け、協議を行い、または決議しております。また、取締役は、自らの責任において、業務の健全性と適切性の確保に努めております。取締役会は、毎月1回以上開催することとしており、2025年度には18回開催しました。

2025年度に開催した取締役会への出席状況
（本報告書提出日現在の役員のみ、新任以外は当該年度末の地位にて記載）
取締役会長　海治　勝彦　18回／18回　(100%)
取締役頭取　河合　祐子　18回／18回　(100%)　議長　女性
常務取締役　吉村　卓浩　18回／18回　(100%)
常務取締役　寺川　智文　13回／13回　2025年6月就任
取締役　植田　伸一　2026年6月就任
取締役　野﨑　博通　2026年6月就任
社外取締役　山田　浩　2026年6月就任
社外取締役　石田　惠美　13回／13回 2025年6月就任　女性
社外取締役　衛藤　公洋　13回／13回 2025年6月就任
社外取締役　松尾　晋次　13回／13回 2025年6月就任

2025年度に開催した取締役会における主な決議、報告事項
決議事項：株主総会や決算をはじめ法令や定款に定められた事項、経営方針や経営計画の策定に関する事項、各リスク管理プログラム及び行動計画の策定、重要な業務執行に関する事項等
報告事項：経営計画の進捗状況、大口与信先の状況、政策保有株式の状況、サステナビリティ委員会の開催状況等

（経営会議）
経営会議は、取締役会に次ぐ経営会議体として、業務執行の意思決定及び経営の統制の適切性と円滑化の確保を図ることを目的としております。経営会議は、代表取締役及び経営統括部担当取締役のほか、取締役会が特に定めた取締役及び執行役員をもって構成しております。また、社外取締役が出席して意見交換を行える体制としております。会議は、原則として毎月1回以上（2026年4月より原則毎週）開催することとしており、2025年度は22 回開催しております。

経営会議構成員（本報告書提出日現在の役員のみ、新任以外は当該年度末の地位にて記載）
取締役会長　海治　勝彦

取締役頭取	河合	祐子	(議長)
常務取締役	吉村	卓浩	
常務取締役	寺川	智文	
取締役	植田	伸一	2026年6月就任
取締役	野﨑	博通	2026年6月就任
執行役員	川渕	孝	
執行役員	宮地	憲一	
執行役員	野島	隆志	
執行役員	門田	基	
執行役員	森岡	寛	
執行役員	野坂	信理	
執行役員	岡本	俊二	2026年6月就任
執行役員	長﨑	仁	2026年6月就任
執行役員	藤岡	敬久	2026年6月就任
執行役員	森本	恒司	2026年6月就任

(コンプライアンス委員会)
コンプライアンス委員会は、委員長のリスク統括部担当取締役のほか、常勤取締役と5部長で構成しており、法令等を遵守し、自浄能力のある組織であり続けるために、コンプライアンスに関する事項について、報告を受け、協議を行い、または決議しております。コンプライアンス委員会は、原則3カ月毎に開催することとしておりますが、必要がある場合には随時開催しており、2025年度には4回開催しております。

(リスク管理委員会)
リスク管理委員会は、委員長のリスク統括部担当取締役のほか、常勤取締役、執行役員及び経営統括部長で構成し、各種リスクをその特性に応じて適切に管理することにより、経営の健全性の確保と安定した収益の確保を図ることを目的に設置しており、リスク管理に関する幅広い事項について報告を受け、協議を行い、または決議しております。リスク管理委員会は、毎月(2026年4月より原則毎週)または必要がある場合に随時開催しており、2025年度には17回開催しております。

(サステナビリティ委員会)
サステナビリティ委員会は、持続可能な地域社会の形成に資する事業活動を審議することを目的に、取締役会の下部組織として設置し、委員長は頭取が務めるほか、経営統括部担当取締役、関係部の部長で構成しております。
気候変動を含むサステナビリティ関連事項の審議及び進捗管理等を行っており、原則3カ月毎に開催することとしておりますが、必要がある場合に随時開催しており、2025年度には4回開催しております。

(監査等委員会)
当行は、監査等委員会を設置しております。本報告書の提出日現在の体制は、監査等委員である取締役4名で構成され、常勤1名、非常勤3名で4名中4名が社外取締役となっております。監査等委員である取締役は、取締役会のほか、各種重要会議に出席し、取締役の職務執行を監査してまいります。また、監査等委員会の職務を補助すべき組織として、監査独立の原則に基づき各部門から独立した組織である「監査部」を指定しております。当行の監査等委員である社外取締役は、当行のその他の取締役と人的関係を有さず、当行との間に特に利害関係はありません。

(指名報酬委員会)
指名報酬委員会は、取締役5名(うち社外取締役3名)で構成しております。指名報酬委員会は、取締役等の候補者の指名及び報酬等に関する手続きの公正性、透明性、客観性を確保することや、将来の経営陣の育成を含めた後継者計画を検討することを目的としており、毎年1回以上開催することとしております。2025年度は17回開催しております。
なお、指名報酬委員会の、構成及び活動状況等につきましては、「II 1.【取締役関係】任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」及び同「補足説明」をご覧ください。

2.監査の状況
監査等委員会は、「株主に対する受託者責任を踏まえ、コーポレート・ガバナンスを強化するため、独立した客観的な立場から取締役の業務執行を監査する」「厳格かつ効率的な監査を実施する態勢を構築するため、内部監査部署、会計監査人との緊密な連携を保持する」ことを基本方針としております。(本報告書提出日現在)

(内部監査)
業務運営部門から独立した内部監査部門として監査部を設置しており、本報告書提出日現在の人員数は9名であります。
監査部は、業務の健全性及び適切性の維持・向上のため、本部・営業店及び連結子会社の業務運営に関して、法令等遵守態勢及びリスク管理態勢の有効性及び適切性について監査を実施し、取締役会等に報告しております。

(会計監査)
当行は、会計監査人が、財務報告の信頼性確保に関して重要な役割を担っていることを踏まえ、高品質な監査を可能とする十分な監査時間と、取締役及び内部監査部門との面談機会ならびに連携の確保に努めております。
会計監査人に関する情報
名称:有限責任あずさ監査法人
継続監査期間:50年
報酬:62.5百万円
(2026年3月期、公認会計士法第2条第1項に規定する業務に基づく)
業務を執行した公認会計士の氏名
指定有限責任社員 業務執行社員:小幡 琢哉、西 芳範
監査業務に関する補助者構成:公認会計士11名、その他36名

2027年3月期より、有限責任あずさ監査法人から太陽有限責任監査法人へ会計監査人の異動があります。

3.監査等委員会の機能強化に関する取組状況
監査等委員会の機能強化に関する取組状況につきましては、「II 1.【監査等委員会】監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況」及び同「【社外取締役のサポート体制】」をご覧ください。(本報告書提出日現在)

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 更新

当行は、取締役会を経営の最高意思決定機関及び監督機関としており、その他経営会議、リスク管理委員会、コンプライアンス委員会等により、経営や業務執行の重要事項について経営判断を行っています。また、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会における議決権を有する構成員とすることにより、取締役会の監督機能を強化し、更なる監視体制の強化を通じて、より一層のコーポレート･ガバナンスの充実を図ることを目的とし、2026年6月26日開催の第146期定時株主総会の決議により、監査等委員会設置会社に移行いたしました。監査等委員である取締役は、取締役会のほか、各種重要会議に出席し、必要に応じて意見を述べるほか、本部及び各営業店で、業務及び財産の状況を調査するなど、中立･公正な見地から客観的に経営及び業務執行に関する監査を行っており、経営監視機能の客観性及び中立性は確保できていると考えております。

Ⅲ 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	株主総会招集通知の早期発送に努めております。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会開催日の適切な設定など、株主からの質問･意見を幅広くお伺いできるような株主総会の運営に努めております。2026年3月期の定時株主総会は2026年6月26日に開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	2018年3月期の定時株主総会より導入しております。
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	2018年3月期の定時株主総会より導入しております。
その他	「株主総会招集ご通知」及び「株主総会招集ご通知に際しての電子提供措置事項」を、「株主総会招集ご通知」の発送前に、TDnetへ開示するとともに、当行ホームページに掲載しております。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	例年会社説明会を開催しており2025年度は高知県内9カ所で開催し、決算内容等の説明を行ったほか、個人向けIRを当行本店にて開催しました。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、ディスクロージャー誌、ニュースリリース、会社説明資料、コーポレートガバナンス報告書等をホームページに掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	経営統括部に広報担当者を配置しております。	

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	「コーポレート･ガバナンスに関する基本方針」に、当行は、持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上のために、「経営目標」に掲げたお客さま、株主、地域社会、職員など、あらゆるステークホルダーを尊重し、適切な協働に努めることを定めております。 また、「行動憲章」及び「倫理法令遵守の基本方針（コンプライアンスポリシー）」において、経営等の情報の積極的かつ公正な開示をはじめとして、広く社会とのコミュニケーションを図る旨を明記し、業務に取り組んでおります。

環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	□ＳＤＧｓ・ＴＣＦＤ提言に関する取り組み 　当行は、多様なステークホルダーと協働することや気候変動問題への適切な対応により、地域の持続可能性を高めていくことが重要な経営課題（マテリアリティ）の一つと認識し、ＳＤＧｓ宣言を制定するとともに、ＴＣＦＤ提言への賛同を表明しております。 ＳＤＧｓへの取り組み https://www.kochi-bank.co.jp/about/sdgs.html ＴＣＦＤ提言に基づく情報開示 https://www.kochi-bank.co.jp/about/tcfd.html □ＣＳＲへの取り組み 　当行は、全てのステークホルダーに対し、より高い価値を提供し、地域社会の持続的な発展に貢献していくことを経営目標に掲げ、ＣＳＲ活動に積極的に取り組んでおります。 ＣＳＲへの取り組み https://www.kochi-bank.co.jp/about/csr/ □地域活性化への取り組み 　当行は、「高知県産業振興計画」における地域アクションプランの各戦略に沿って、高知県及び県下市町村の様々な事業に積極的に関与しております。また、地域企業の皆さまの事業に対する理解を深めて、課題を共有し、よりきめ細やかなソリューションの提供に努めております。 地域活性化への取り組み https://www.kochi-bank.co.jp/about/csr/our-approach/regional-revitalization/index.html □社会貢献活動への取り組み 　当行は、地域の振興に向けた様々な活動を通じて、地域の発展と暮らしの向上に貢献できるよう取り組んでおります。 社会貢献活動への取り組み https://www.kochi-bank.co.jp/about/csr/community/index.html
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	「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」に、当行は、財務情報や経営戦略、各種のリスク情報など非財務情報について、会社法、銀行法、金融商品取引法及びその他の法令等に基づく開示はもとより、法令に基づく開示情報以外についても自主的な情報開示に努める旨定めております。また、開示情報は正確で分かり易いものとし、公正かつ平易な方法による適時適切な開示に取り組んでおります。

その他	□働きがいのある職場づくりへの取り組み 当行は、職員がその能力を最大限に発揮して、いきいきと働ける環境づくりに努めております。 □女性の活躍推進に関する取り組み 当行は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、一般事業主行動計画（計画期間2025年4月1日～2028年3月31日）を策定しており、同計画に沿って、女性が活躍できる雇用環境の整備に取り組んでおります。 一般事業主行動計画 https://www.kochi-bank.co.jp/about/csr/rewarding-work/action-plan/index.html □ダイバーシティ推進、仕事と育児の両立支援 当行は、これまで、「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定マーク「プラチナくるみん」や「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「えるぼし」を取得しておりますが、2025年7月には、えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性活躍推進に関する取り組みが優良な企業に与えられる「プラチナえるぼし」を取得するなど、職員の仕事と子育ての両立支援制度の拡充や女性が活躍できる雇用環境の整備に努めてまいりました。 また、当行では現在、2名の女性取締役が活躍しております。 2019年3月には、女性活躍推進に優れた企業として、経済産業省及び東京証券取引所が実施する2018年度「準なでしこ」銘柄に選定され、2019年度には全国の第二地方銀行で初めて「なでしこ銘柄」にステップアップし、2021年3月にも「令和2年度なでしこ銘柄」に選定されました。 さらに、2026年6月には、四国経済連合会が推進する「四国ＤＥ＆Ⅰ宣言企業リーグ」の趣旨に賛同し、ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（ＤＥ＆Ⅰ）に関する取り組み方針を宣言いたしました。当行は、多様な背景や価値観を持つすべての行員が、それぞれの能力を最大限に発揮し、活躍できる職場環境の整備に努めております。 当行は職員一人ひとりがライフステージに応じた柔軟な働き方を選択し、その能力を最大限に発揮できる職場環境の整備を「人的資本経営」の重要課題と位置付けております。 これまでも、離職した職員の再挑戦を支援する「キャリアリターン制度」や、柔軟な時間管理を可能にする「時間単位休暇制度」、育児休業中の円滑なスキル維持を目的とした「eラーニングシステム」の導入など、仕事と家庭の両立支援に注力してまいりました。 さらに、直近では職員の声を反映し、「育児休業規程」を改定いたしました。具体的には、子の看護休暇の対象範囲を「小学校6年生修了時」まで拡大するなど、法定を上回る柔軟な支援に取り組んでおります。 今後も、女性職員をはじめとする多様な人財の活躍を推進し、全ての職員が心身ともに健康で、意欲高く職務に邁進できる環境づくりに努めることで、持続的な企業価値の向上を目指してまいります。 次世代育成支援・女性活躍推進 https://www.kochi-bank.co.jp/about/csr/rewarding-work/women-empowerment/index.html □健康経営 当行は、職員及びその家族の健康が、地域社会の発展と当行の成長に欠かせない要素であることから、健康経営をより一層推進していくため、2018年6月に「健康経営宣言」を制定しました。人事総務部と健康保険組合が主体となり、従業員の健康保持・増進施策を推進しております。2026年3月には、経済産業省及び日本健康会議が実施する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）」に認定されました。同認定は2019年より8期連続しての認定となります。 当行は、これからも職員が心身ともに健康でその能力を最大限に発揮していきいきと働けるように、職員とその家族の健康の維持、増進に取り組んでまいります。 健康経営 https://www.kochi-bank.co.jp/about/csr/rewarding-work/health-management/index.html

Ⅳ 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 更新

［内部統制システムについて］
当行では、健全で透明度の高い経営システムの構築を図っていくため、内部統制システムの整備を行っており、同システムを有効に機能させるために必要な情報伝達機能が確保されるよう、取締役会付議基準をはじめとした、様々なレポーティングラインを確立するとともに、内部通報制度（「企業倫理ホットライン」）を設け、非公式情報の伝達システムも構築しております。
内部統制システム構築のための基本方針を次のとおり定め、これらの取組みを通して、内部統制システムの整備を図っております。(本報告書提出日現在)

1．取締役及び職員等の職務の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
⑴ 取締役及び職員等は、法令等の遵守は経営の最重要課題であると明記した「コンプライアンス規程」をはじめ、コンプライアンスに関する規程類を遵守する。
⑵ コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス全般に関する事項について審議・決定し、取締役会に定期的に報告もしくは付議する。
⑶ コンプライアンスに関する統括部署としてリスク統括部を設置し、各部店の部店長をコンプライアンス責任者として、その下にコンプライアンス担当者を配置したコンプライアンス体制を構築する。
⑷ 事業年度毎に「コンプライアンス・プログラム」を取締役会において策定し、リスク統括部は全体の進捗状況及び評価等についてコンプライアンス委員会及び取締役会へ報告する。
⑸ コンプライアンス研修を研修計画に織り込むとともに、各種研修の場においてもコンプライアンスについての啓蒙時間を設ける。

⑹ 不祥事故防止の観点から、人事ローテーションや休暇取得等の職場離脱制度を実施する。
⑺ 法令等違反による不祥事や各リスク顕現化の防止及び早期発見、自浄プロセスの機動性向上等のために「企業倫理ホットライン」を設け、この運営を確保するために「内部通報制度実施規程」を整備する。
⑻ 財務報告の信頼性を確保するため、「財務報告に係る内部統制」の基本方針を定め、同基本方針に基づき財務報告の有効性を確保するための体制を整備する。
⑼ 監査部は各部店におけるコンプライアンスを含む内部管理態勢等の有効性、適切性について監査する。
⑽ 監査等委員会は、取締役及び職員等の法令等遵守体制、リスク管理体制、財務情報その他企業情報を適正かつ適時に開示するための体制について、取締役が適切に構築し運用しているかを監視・検証し、必要に応じて改善を助言または勧告する。

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
⑴ 職務の執行に係る文書は文書保存を定める行内規程類に基づき、適切に管理する。
⑵ 取締役の意思決定に係る文書については、各会議体の規程に、それぞれの付議基準を明確に定めるとともに、議事録を作成し、適切に保存及び管理する。
⑶ 内部情報の管理のための規程類を定め、経営統括部が一元管理するとともに、関係各部と連携して研修や臨店等で周知・徹底する。また、開示情報も経営統括部が統括・管理を行う。

3．損失の危険の管理に関する規程その他の体制
⑴ 信用リスク、市場リスク、流動性リスク、オペレーショナル・リスクについてリスク管理方針を定めリスクを統合的に管理する。
⑵ リスク管理の統括部署をリスク統括部とし、リスク管理委員会を設置して各リスクを統合的に管理する。各リスクが顕現化し、頭取が経営に与える影響が極めて重大で緊急な対応が必要と認めた場合、対応する機関として対策本部を設置し、緊急時の管理体制を敷く。
⑶ 取締役会はリスクの適切かつ有効な内部管理態勢の構築と運用を図るため、リスク管理に係る業務執行を決定し、リスク管理に係る事項について付議または報告を受け、必要な意思決定と指示を行う。
⑷ リスク管理プログラム及び各種施策を取締役会において決定し、各リスク管理態勢の機能状況については担当取締役が取締役会に報告する。
⑸ 事業年度毎に監査基本方針と監査計画を取締役会で決定し、監査部はそれに基づき監査を実施するとともに取締役会及び監査等委員会に監査の実施状況及び結果について定期的に報告する。
⑹ 自然災害、風評リスク、情報漏洩、システム停止等の要因による緊急事態が及ぼす損失・影響を最小限に抑えるとともに、事態の早期収拾を図るため、平時からの危機管理態勢を構築する。
⑺ 地震の発生や感染症の拡大等においても、継続すべき重要業務等を定めた「業務継続計画」に基づき、決済機能等を円滑に運行する体制を確保する。

4．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
⑴ 取締役及び職員等の職務の執行が効率的に行われるよう、職務権限規程を制定し業務遂行における取締役、本部及び営業店の各職位の権限と責任を明確にする。
⑵ 取締役会は経営会議やリスク管理委員会等の下位会議体へ委任することで取締役が職務の執行を効率的に行うことができるように、各会議体の権限を明確にする。
⑶ コンプライアンスに関する諸問題についてはコンプライアンス委員会で審議した上で、取締役会に付議する。

5．次に掲げる体制その他の当行及び当行子会社から成る企業集団（以下「当行グループ」という。）における業務の適正を確保するための体制
⑴ 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当行への報告に関する体制
・関係会社管理規程にて子会社が当行に協議・報告すべき事項を定め、業績や財務状況については毎月、その他業務執行に係る重要事項については随時報告を求めて、適切に管理する。
⑵ 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
・リスク管理方針において当行グループのリスク管理態勢を定め、統括部署をリスク統括部とし、グループ全体のリスクを統括的に管理する。
・当行グループの平時からの危機管理態勢を構築するため、危機管理規程を定めるとともに、当行並びに子会社各社で業務継続計画（ＢＣＰ）を定め、リスク統括部が統括的に管理する。
⑶ 子会社の取締役等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
・子会社においても、業務の決定及び執行について相互監視が適正になされるよう、取締役会と監査役を設置する。
・関係会社管理規程や関係会社人事管理運用規程・与信管理規程に基づき、子会社の業務執行に際して適切な管理・指導を行う。
⑷ 子会社の取締役等及び職員等の職務の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
・子会社の「コンプライアンス・プログラム」策定にも当行が関与し、進捗状況等については当行取締役会で検証するとともに、当行監査部において子会社の法令等の遵守状況等について監査する。
・子会社においてもそれぞれコンプライアンスに関する規則・マニュアルを制定し、責任者を配置する。

6．監査等委員会がその職務を補助すべき職員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
⑴ 当行は、監査等委員会の職務を補助すべき組織として、監査独立の原則に基づき各部門から独立した組織である「監査部」を指定する。
⑵ 監査等委員会の職務の補助にあたっては、組織的な統制及び効率性を確保するため、原則として監査部長を通じて行うものとする。

7．前号の職員の他の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性及び当該職員に対する指示の実効性の確保に関する事項
⑴ 監査部員が監査等委員会の要請に基づく補助業務に従事する際は、監査等委員会の意向を適切に反映させるため同委員会と連携し、その職務を遂行する。
⑵ 当該業務の遂行にあたっては、監査等委員会の指示の実効性を確保し、同委員会以外からの不当な干渉や制約を受けない独立した活動を保障する。

8．次に掲げる体制その他の当行の監査等委員会への報告に関する体制
⑴ 当行の取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び職員等が監査等委員会に報告をするための体制
・当行の取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び職員等は、職務の執行状況等について、監査等委員会から報告を求められた場合、速やかに適切な報告を行う。
・内部通報制度実施規程に「企業倫理ホットライン」を用いて役職員等（退職後１年以内の者を含む）が監査等委員会に通報できる制度を定める。
・法令等の違反行為、当行に著しい損害を及ぼす恐れのある事実等を予知あるいは発見した場合に監査等委員会に報告する時期・方法等について明記し、役職員等に周知徹底する。
⑵ 子会社の取締役・監査役及び職員等またはこれらの者から報告を受けた者が当行の監査等委員会に報告をするための体制
・子会社の役職員等は、職務の執行状況等について、当行監査等委員会から報告を求められた場合、速やかに適切な報告を行う。

・内部通報制度実施規程に「企業倫理ホットライン」を用いて子会社の役職員等（退職後1年以内の者を含む）が当行監査等委員会に通報できる制度を定める。

9．監査等委員会へ報告をした者が当該報告を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
⑴ 内部通報制度実施規程において、報告をした者が当該報告をしたことを理由に不利な取扱いを受けないことを定める。

10．監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項
⑴ 監査等委員がその職務の執行について、当行に対して費用の前払等の請求をしたときは、担当部署において審議の上、当該請求に係る費用または債務が当該監査等委員の職務の執行に必要ないと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。

11．その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
⑴ 株主総会に提出する監査等委員である取締役の選任議案については、あらかじめ監査等委員会と協議を行い、決議する。
⑵ 監査等委員が取締役会、経営会議、リスク管理委員会、コンプライアンス委員会その他の重要な会議に出席できることを各規程において明記する。
⑶ 監査部監査で得た情報については必要に応じて監査等委員会に提供し、その円滑な職務の遂行に協力する旨を監査規程に定める。
⑷ 代表取締役は、監査等委員会と定期的に会合を持ち、会社が対処すべき課題、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交換をする。
⑸ 監査等委員会は必要に応じ、内部監査部門等に対して調査を求めることができる。
⑹ 監査等委員会が会計監査人と定期的に会合を持つなど緊密な連携を保ち、積極的に意見及び情報の交換を行い、効率的な監査を実施する体制を確保する。

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 更新

【反社会的勢力排除について】(本報告書提出日現在)
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で臨み、同勢力からの不当要求は断固として拒絶します。
反社会的勢力排除に向けた基本方針を以下のとおり定め、これらの取組みを通して体制の整備を図っております。
⑴ 反社会的勢力対応の統括部署をリスク統括部とし、各部店の部店長を不当要求防止の責任者とする。新聞報道や営業店等からの反社会的勢力に関する情報は、当行グループで共有し、統括部署で一元管理する。
⑵ 「反社会的勢力への対応に係る基本方針」を制定し、反社会的勢力による被害の防止と関係遮断に向けた取組みを推進する。
⑶ 反社会的勢力への対応にあたっては、弁護士、管轄警察署、暴力追放運動推進センターと連携する。また、各地の公安委員会が開催する「不当要求防止責任者講習」を積極的に受講する。

Ⅴ 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

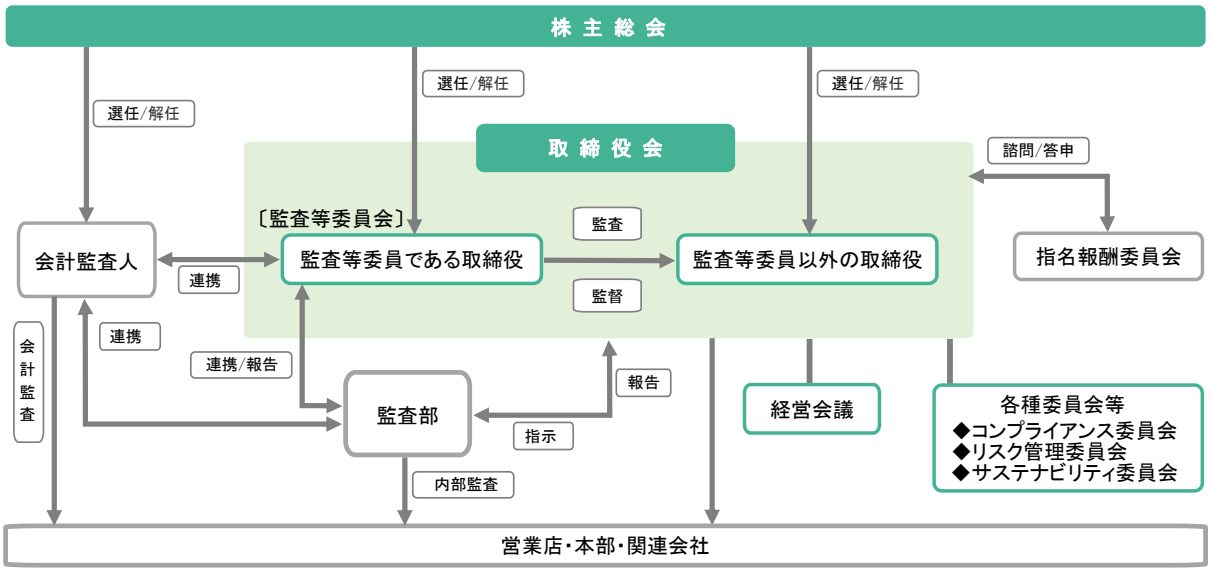
該当項目に関する補足説明

―――

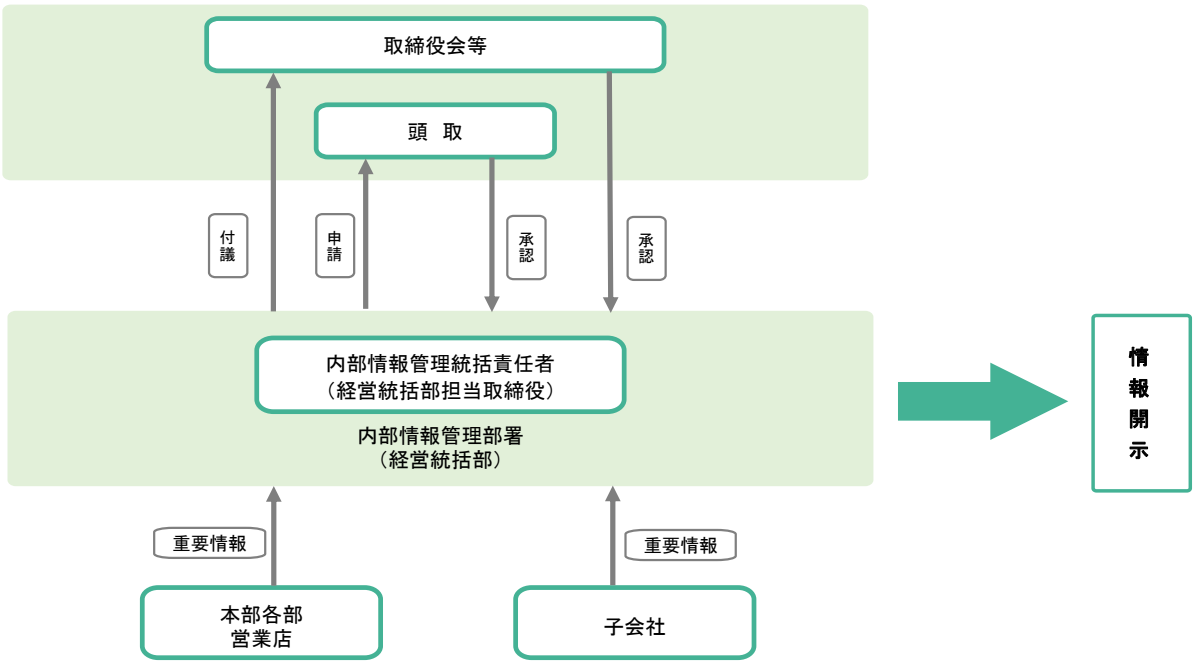
2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

―――

コーポレートガバナンス体制図



適時開示体制の概要



《　スキル・マトリックス　》

当行の取締役が有するスキルや経験等は以下のとおりです。

【取締役（監査等委員である取締役を除く）】

氏名	地位	スキル区分						
		企業経営 経営戦略	リスク管理	財務会計	企業審査･支援	市場運用	営業	デジタル IT戦略
海治　勝彦	取締役 会長	○	○	○	○	○	○	○
河合　祐子	取締役 頭取	○	○	○	○	○	○	○
吉村　卓浩	常務 取締役	○	○	○			○	○
寺川　智文	常務 取締役	○	○	○			○	○
植田　伸一	取締役	○	○	○	○		○	
野﨑　博通	取締役			○			○	

※上記は、取締役が有するすべての専門性・経験・知見を表すものではありません。

【取締役監査等委員】

氏名	地位	スキル区分				
		企業経営	企業法務	リスク管理	財務会計	地域行政・経済
山田　浩	取締役			○		○
石田　惠美	取締役		○	○	○	
衛藤　公洋	取締役	○		○		○
松尾　晋次	取締役	○				○

※上記は、監査等委員である取締役が有するすべての専門性・経験・知見を表すものではありません。