

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

当行は、地域社会の発展を常に念頭に置き、お客さまの金融ニーズに的確に対応するとともに、資産の健全性確保、収益力の強化等により企業価値を高め、株主の皆さまや市場から高い評価を得ることを経営の基本方針としております。

この基本方針を実現するため、コーポレート・ガバナンスの充実を経営の最も重要な課題と位置づけ、以下の3点に取り組んでおります。

- (1) 適正な経営の意思決定と効率的な業務執行体制の構築
- (2) 健全な経営の基礎となるコンプライアンス体制とリスク管理体制の充実
- (3) 透明性ある経営を目指した企業情報の適時適切な開示と積極的なIR活動

当行は、監査役制度を採用し、監査役会は監査役5名(うち社外監査役3名)で構成されております。また、取締役会は社外取締役3名を含む取締役9名で構成されております。これらの体制は、社外監査役を含めた監査役監査の体制を充実させること、社外取締役および社外監査役による経営監視機能を一段と強化することが、経営目標達成に向けて有効であると判断しているからであります。

なお、グループ全体のコーポレート・ガバナンスおよび経営監視機能の充実については、各社の経営方針および業務遂行状況について、役員レベルで報告・協議する「グループ経営会議」を半期毎に開催しております。

【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】

当行では、2021年6月の改定後のコードに基づき記載しております。

【補充原則4-1-3 後継者計画の策定・運用・監督】

当行は、後継者計画を現在策定しておりませんが、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、時代や環境の変化に対応した果敢な経営判断を行うことができる頭取(当行における最高経営責任者)を選定することが取締役会の発揮すべき最も重要な機能の一つであることを取締役全員が認識しております。そして、取締役候補者の指名や各取締役の担当職務の決定、および当行の将来の経営を担う執行役員等の選任にあたっては、当人の能力や経験はもとより、今後さらに磨いてもらいたい資質や期待するキャリア等も勘案のうえ、取締役会などで慎重に議論しております。

2021年度には、後継者計画における候補者選定手続きの一環として、「取締役候補者の選定」や「執行役員を選任」に関するプロセスにおいて、新任候補者層のスキルやアセスメント(人物像や行動特性等)を指名諮問委員会の委員である社外取締役に報告する態勢を構築しました。さらに取組みを進め、後継者候補に関する当行としてのあるべき育成・選定プロセスについて検討し、後継者計画としての必要な態勢整備を2023年度中に行う考えであります。

【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 政策保有株式】

□政策保有に関する方針

当行は、政策保有株式について、保有先との取引関係の維持・強化、地域経済の活性化等、その保有意義が認められる場合において保有し、基本的には縮減していく方針としております。

そのなかで、2022年11月には、資本の効率性や国際的な金融規制への対応等の観点から、2027年3月期までに上場政策保有株式の簿価残高を200億円縮減(2022年3月末の政策保有株式簿価の約50%)することを目標として掲げました。2023年3月末時点では、簿価約45億円の縮減を実施しております。

政策保有株式時価(子会社・関連会社株式は除く)の連結純資産額に対する比率は、コーポレートガバナンス・コード施行前(2015年3月末時点)の32.5%から、2023年3月末時点では18.0%に低下しております。

□保有の適否の検証

個別の政策保有株式については、中長期的な取引関係や経済合理性等を精査のうえ、総合的に保有の適否を検証し、取締役会に定期的に報告しております。経済合理性については、個別銘柄毎の取引等から得られる収益を基に算出したRORA(Return on Risk-Weighted Assets)*が、当行のROE等を基に算出した基準値以上となるかという観点で検証しております。

* RORA = (経費・信用コスト控除後利益 + 受取配当金) ÷ 貸出金・株式のリスクアセット

2023年3月末基準で行った検証の結果、上場株式銘柄のうち約8割の銘柄が基準を満たしております。

なお、保有の妥当性が認められる場合においても、基本的には縮減していく方針であり、保有先との十分な対話を経たうえて、今後さらなる縮減を目指してまいります。

□政策保有株式に係る議決権行使基準

当行は、個別の政策保有株式に係る議決権行使について、政策保有先の経営に対する株主としての意思表示の手段であり、株主の重要な権利であるとの認識のもと、長期的な観点からの株主利益の増大または毀損防止を第一の目的として行っており、「株式の議決権行使に関する取扱規定」に則り、各議案の賛否を適切に判断いたします。

なお、政策保有先の企業価値や株主としての当行の利益に大きく影響を与える可能性のある以下のような重要議案については、必要に応じて政策保有先と個別に対話を行うなど、より慎重に賛否を判断いたします。

- 不祥事が発生した場合や一定期間連続で赤字または無配である場合等における取締役・監査役選任議案、退職慰労金贈呈議案
- 財務の健全性が大きく毀損する懸念のある剰余金処分議案
- 買収防衛策議案
- 組織再編議案 等

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当行は、取締役と銀行間の利益相反取引および取締役の競業取引については取締役会で承認を行い、重要な事実については取締役会に報告することと定めております。

また、当行およびグループ会社各社は、グループ会社管理規定に基づき、相互に不利益を与えないようアームズ・レングス・ルールを遵守しております。

【補充原則2 - 4 - 1 中核人材の登用等における多様性の確保】

□多様性の確保についての考え方

当行は、企業理念で「一人ひとりの顔が見える表情豊かな組織であること」を掲げるとともに、群馬銀行グループSDGs宣言では、「多様な人材の活躍推進」を重点課題の1つとして掲げております。こうした考えのもと、性別や国籍によることなく採用を実施し、中途採用活動も通年で行っております。また、管理職への登用においても、性別や国籍、中途採用者に関係なく、公正な評価・処遇を行っております。

□多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標と、その状況

女性の上位職位への積極的な登用と女性が働きやすい職場環境の整備に向け、2022年に策定した女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」および中期経営計画では、「女性管理職比率18%以上」を目標として定めました。女性管理職比率は2021年度末時点で14.6%でしたが、積極的な登用により2022年度末には16.0%まで伸長しました。なお、2023年4月には18.6%まで伸長し、目標を前倒しで達成しております。目標は達成しましたが、さらなる伸長に向け、今後も積極的な登用を図っていく方針としております。

多様性の確保に加え、お客さまや地域のニーズの高度化・多様化に応えていくために、外部から高い専門性を有する人材等を積極的に採用していく方針です。近年の中途採用比率は5%程度で推移していますが、採用手法(チャネル)の多様化による求職者との接点の拡充等により、2024年度には15%まで引き上げる目標としています。また、新卒採用者と同等に管理職への登用を行い、活躍する機会を積極的に提供しています。なお、新卒採用者の管理職登用率が38.6%であるのに対し、中途採用者は36.1%となっています。

なお、当行が100%出資する投資専門子会社、ぐんま地域共創パートナーズ株式会社では、専門的な知見や豊富な経験を有する外部人材を代表取締役を迎えております。

外国人については、国内を主たる営業地盤とする地域金融機関グループであり在籍者が少数であることから「自主的かつ測定可能な目標」を定めておりませんが、海外拠点では2023年3月末で6名の外国人スタッフが在籍しております。

今後も、多様な人材が個々の能力を最大限に発揮できる環境づくりに努めていきます。

□多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況

女性活躍推進への取組みとして、女性活躍促進委員会を組織し、女性がより多くの分野で活躍できるよう人材配置や管理職の育成に取組むとともに、仕事と家庭を両立させ、能力を最大限に発揮できるよう体制を整備しております。また、女性活躍の促進に向けた課題を女性目線で洗い出し、具体的な対応策を提言するチーム活動を継続しております。そのほか、企業活力向上につながるダイバーシティ推進や行員一人ひとりの活躍をサポートする働き方改革を進めております。詳細は、本報告書の「3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」における【その他】に記載しておりますので、ご参照ください。

また、人材育成方針、社内環境整備方針については、以下の「【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組み等】」をご参照ください。

【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】

当行における企業年金の積立金の運用は、群馬銀行企業年金基金により行われております。運用にあたっては、厚生労働省ガイドラインに基づき制定している「年金資産の運用に関する基本方針」のもと、受益者の利益の最大化を図っております。

当基金は、全ての運用受託機関が「責任ある機関投資家の諸原則(日本版スチュワードシップ・コード)」を受入れていることを確認しており、また、個別の投資先企業の選定や議決権行使を運用受託機関へ一任する契約とすることで、受益者と当行との間に生じ得る利益相反の管理に関しても適切に行っております。

当基金には、当行の市場部門勤務経験等の経歴や資質を有する適切な人材を配置しております。また、運用の基本方針や政策的資産構成割合、運用受託機関の選任・評価等に関する事項を理事会に助言するための資産運用委員会を設置しており、当行リスク統括部主管役員や市場金融部長も委員として選任しております。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

当行は企業理念とパーパスを以下の通り掲げており、これらの実現を通じて、当行の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に努めています。

(1) 企業理念

- 地域社会の発展を常に考え行動すること
- お客さまとの創造的な関係を深めること
- よき企業人であるためによき市民であること
- 一人ひとりの顔が見える表情豊かな組織であること

(2) パーパス

- 私たちは「つなぐ」力で地域の未来をつむぎます

パーパスは当行グループの存在意義を表現した概念で、2021年11月に制定しました。制定したパーパスに基づき、お金(金融)だけではなく、地域・企業・人々を「つなぐ」ことや私たちが持つサービスや情報などの資源を地域・企業・人々に「つなぐ」ことを通して、経済的な豊かさだけではなく、地球環境の保全や、高齢化など社会課題への取組みを通じた持続可能な社会が実現する「未来」をつむいでいきたいと考えております。

また、パーパスは企業理念と並ぶ当行の最重要概念であり、2022年4月にスタートした中期経営計画「Innovation for “ Purpose ”」では、パーパスを基軸とした経営に取組むことを明確にし諸施策を展開しております。

詳細は、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。

- 企業理念 <https://www.gunmabank.co.jp/about/philosophy.html>
- パーパス <https://www.gunmabank.co.jp/about/purpose.html>
- 中期経営計画 <https://www.gunmabank.co.jp/ir/hosin/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

当行のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方につきましては、本報告書の「1. 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. 取締役等の報酬決定に関する方針と手続

取締役等の報酬決定に関する方針と手続につきましては、本報告書の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」における【取締役報酬関係】の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しておりますので、ご参照ください。

4. 取締役等の選解任・指名に関する方針と手続

□社内取締役候補者の指名に関する方針と手続

当行の経営理念に基づき、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験を有し、かつ十分な社会的信用を有する人物を代表取締役が推薦し、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名諮問委員会において審議のうえ、取締役会において決定いたします。

また、代表取締役の選定につきましては、取締役の中から当行の代表者として最もふさわしい人物を指名諮問委員会において審議のうえ、取締役会において決定いたします。

□社外取締役候補者の指名に関する方針と手続

企業経営や各専門分野における豊富な知識および経験があり、取締役会の経営監督機能の強化や、当行の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に貢献しうる見識を有し、かつ十分な社会的信用を有する人物を代表取締役が推薦し、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名諮問委員会において審議のうえ、取締役会において決定いたします。

□監査役候補者の指名に関する方針と手続

取締役の職務執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験を有し、かつ十分な社会的信用を有する人物を代表取締役が推薦し、監査役会より同意を得たうえで、取締役会において決定いたします。

5. 経営陣幹部と取締役・監査役候補の個々の選解任・指名についての説明

取締役・監査役候補の選解任・指名に際しては、株主総会招集通知において、個々の選解任・指名の理由を開示することとしております。

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取組み等】

□サステナビリティについての取組み

当行は、サステナビリティへの取組みは経営にとって重要課題の1つであると認識しており、SDGs(持続可能な開発目標)の達成に貢献することを主体的に果たすべき責任と捉え、取締役会にて「群馬銀行グループSDGs宣言」を制定しております。本宣言では、SDGs17目標のうち当行グループの事業内容や営業エリアから特に貢献が可能な10目標に対して重点課題と取組方針を定めております。

また、2019年6月、中長期的な企業価値の向上への貢献意識を高めるため、社内取締役に対する業績連動型株式報酬の評価指標のうち、非財務指標として「SDGs経営指標」を採用しました。加えて、2020年6月には総合企画部内にSDGs&ESG統括室を設置し、2022年4月には頭取を委員長としたサステナビリティ委員会を設置するなど、当行全体でサステナビリティへの取組みを推し進めております。

気候変動への対応としては、「2030年度当行の温室効果ガス排出量ネットゼロ」や「2030年度までのサステナブルファイナンス累計実行額」の目標を設定し、地域のサステナビリティ実現に向けた取組みを進めております。また、TCFD(気候変動関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明するとともに、気候変動に係るリスクおよび収益機会が与える影響についてデータの収集と分析を行うなど、TCFD提言のフレームワークに基づいた開示の充実に取組んでおります。

詳細は、本報告書の「3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」における【環境保全活動、CSR活動等の実施】および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。

- TCFD提言に基づく開示 <https://www.gunmabank.co.jp/about/csr/torikumi/kikohendo.html>
- 群馬銀行グループSDGs宣言 <https://www.gunmabank.co.jp/about/sdgs/index.html>
- 統合報告書 <https://www.gunmabank.co.jp/ir/library/disclosure/library3.html>

□人的資本への投資等

高度化かつ多様化するお客さまのニーズに対して創造力を発揮し、お客さまの真のニーズに応えられる行員を創出するため、当行では、以下のとおり人材育成方針および社内環境整備方針を制定しており、これまでの同質的な人材育成から転換し、タレントマネジメントシステムの活用など、行員一人ひとりの意欲や能力、適性などを踏まえた人材育成に取組んでおります。

<人材育成方針>

「パーパスの実現に向けて、一人ひとりの個人パーパスを起点とした自律的なキャリア形成と挑戦を支援し、人材の価値を向上させていきます。」
私たち群馬銀行グループは、2021年11月にパーパス「私たちは「つなぐ」力で地域の未来をつむぎます」を制定しました。
お客さまや地域のニーズが高度化・多様化するなか、その期待に応えていくための「つなぐ」力の強化に向けて、全ての役職員に対して自律的に意欲や能力を高めていく機会を提供し、グループ内外のステークホルダーと連携して創造力と総合力を発揮し、パーパスを実現できる人材の育成を図っていきます。また、役職員一人ひとりが地域社会とともに持続的に成長することによってイノベーションを創出し、地域社会の未来をつむいでいきます。

<社内環境整備方針>

「価値創造の源泉である役職員一人ひとりが、お互いの個性や能力を認め合いながら心身共に健康で活躍し続け、Well-beingを実現できる環境を整備していきます。」

仕事やキャリア形成に関する価値観が多様化するなか、私たちは働き方改革やダイバーシティ&インクルージョンに積極的に取組むとともに、個々の能力を最大限に発揮できる「適所適材」の活躍機会の提供等により、全役職員が生き生きと働きがいを持ちながら活躍し続けられる健全で快適な職場環境を構築し、一人ひとりのWell-being実現を目指していきます。

人的資本に関する詳細については、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。

- 人的資本(人材育成方針、社内環境整備方針等) <https://www.gunmabank.co.jp/about/csr/hcm.html>

□知的財産への投資等

当行は、情報やデジタル技術、顧客ネットワーク、蓄積した様々なノウハウなどが競争優位の源泉であると考え、それらを積極的に活用することで、新たな価値を生み出してまいります。

具体的には、2018年5月にデジタル化を連携・共同していくことを目的として地銀7行でフィンクロスパートナーシップを締結し、AIを活用した金融商品レコメンドシステムの導入や複数行のデータを集約した高度なデータ分析を行うなど、当行が保有する情報を活用した営業活動の高度化を進めております。また、2020年6月には総合企画部内にデジタルイノベーショングループを設置し、当行グループのデジタル施策を牽引するなど、デジタル技術を活用した新たな金融サービスの創出に取組んでおります。

【補充原則4 - 1 - 1 経営陣に対する委任の範囲の明確化】

当行は、適正な経営の意思決定と効率的な業務執行体制の構築の観点から、取締役会の決定した基本方針に基づく実行方針、計画その他業務

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(信託口)	57,338,500	14.10
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	20,074,000	4.93
群馬銀行従業員持株会	13,019,551	3.20
住友生命保険相互会社	10,657,000	2.62
明治安田生命保険相互会社	10,504,259	2.58
東洋製罐グループホールディングス株式会社	7,330,274	1.80
日本生命保険相互会社	6,467,038	1.59
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	5,541,396	1.36
JP MORGAN CHASE BANK 385781	5,397,958	1.32
株式会社日本カストディ銀行(信託口4)	5,319,700	1.30

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

上記は2023年3月31日現在の状況です。

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

——

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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	9 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
近藤 潤	他の会社の出身者											
西川 久仁子	他の会社の出身者											
大杉 和人	他の会社の出身者											

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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
近藤 潤	○	本人との間に通常の銀行取引があります。また、本人の出身元である株式会社SUBARUとの間では通常の銀行取引があります。上記の取引は、取引の規模・性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれは無いと判断されることから、概要の記載を省略いたします。	株式会社SUBARUの代表取締役副社長、取締役会長等を務められるなど、企業経営者としての豊富な経験と幅広い知見を有しております。こうした経験や知見を社外取締役として当行の経営に活かすことができる人物と判断し選任しております。また、2016年6月から社外取締役を務め、その職務・職責を適切に果たしており、今後も客観的な立場で当行の業務執行の監督を行うこと、さらに、指名諮問委員会、報酬諮問委員会の委員として検討プロセスに関与することを期待しております。 一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立性を有しているため、独立役員として指定しております。
西川 久仁子	○	本人との間に通常の銀行取引があります。上記の取引は、取引の規模・性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれは無いと判断されることから、概要の記載を省略いたします。本人が代表取締役社長を務める法人との間に該当事項はありません。	株式会社ファーストスター・ヘルスケアを設立し、現在も代表取締役を務められているほか、複数の企業において代表取締役や社外役員を務められるなど、企業経営について豊富な経験と幅広い見識を有しております。こうした経験や知見を社外取締役として当行の経営に活かすことができる人物と判断し選任しております。また、2020年6月から社外取締役を務め、その職務・職責を適切に果たしており、今後も客観的な立場で当行の業務執行の監督を行うこと、さらに、指名諮問委員会、報酬諮問委員会の委員として検討プロセスに関与することを期待しております。 一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有しているため、独立役員として指定しております。
大杉 和人	○	本人との間に通常の銀行取引があります。また、本人の出身元である日本銀行との間では預け金や借入等の経常的な取引があります。さらに、警備輸送事業部の顧問を務めていた、日本通運株式会社との間では通常の銀行取引があります。上記の取引は、取引の規模・性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれは無いと判断されることから、概要の記載を省略いたします。	日本銀行の検査室長、政策委員会室長、監事等を務められるなど、金融全般における高度な専門性と豊富な実務経験を有していることに加え、株式会社産業再生機構での民間企業の事業再生や、複数の企業における社外取締役の経験等で培った幅広い見識を有しております。こうした経験や知見を社外取締役として当行の経営に活かすことができる人物と判断し選任しております。また、2021年6月から社外取締役を務め、その職務・職責を適切に果たしており、今後も客観的な立場で当行の業務執行の監督を行うこと、さらに、指名諮問委員会、報酬諮問委員会の委員として検討プロセスに関与することを期待しております。 一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有しているため、独立役員として指定しております。

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	指名諮問委員会	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	報酬諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役

□役割、活動状況

当行は、取締役の指名や報酬に関する意思決定に独立社外取締役が適切に関与する体制を構築し、その意思決定手続きの客観性と透明性を高めるため、指名諮問委員会ならびに報酬諮問委員会を設置しております。

指名諮問委員会は、以下の事項について審議を行い、取締役会に対して助言・提言を行う役割を担っております。

- ・取締役の選任および解任に関する株主総会議案
- ・代表取締役の選定および解職
- ・役付取締役の選定および解職
- ・取締役頭取の後継者計画
- ・独立役員の独立性基準
- ・上記事項を審議するために必要な基本方針など
- ・その他指名諮問委員会が必要と認めた事項

報酬諮問委員会は、以下の事項について審議を行い、取締役会に対して助言・提言の行う役割を担っております。

- ・取締役ならびに監査役が受ける報酬等に関する株主総会議案
- ・取締役が受ける報酬等に関する方針および制度
- ・上記事項を審議するために必要な基本方針など
- ・その他報酬諮問委員会が必要と認めた事項

なお、2022年度は、指名諮問委員会を2回、報酬諮問委員会を3回開催いたしました。

□現在の委員構成

取締役会は、指名諮問委員会、報酬諮問委員会それぞれについて、委員として代表取締役会長、代表取締役頭取、独立社外取締役3名の合計5名を選任し、委員長として代表取締役頭取を選定しており、任期はそれぞれ第139回定時株主総会終結のときまでとしております。なお、両委員会の構成員の過半数を独立社外取締役が占めており、独立性を確保しております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5名
監査役の人数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役、会計監査人、内部監査部門(監査部)は、「三様監査会議」(2022年度は3回開催)により、それぞれの監査計画・方針や監査実施状況等について意見および情報交換を実施し、連携強化に努めております。

「三様監査会議」による連携のほか、監査役は、会計監査人から定期的に監査の実施状況等を聴取し、さらに、会計監査人の監査立会い等を実施する中で随時意見交換を行い、相互の連携を深め、監査の実効性確保に努めております。

また、監査役は、毎月開催される営業店監査の査定会議への常勤監査役(1名)の出席や監査報告書の受領を通じて監査部から直接監査結果の報告を受けるほか、監査部との定期的な会合、監査部の営業店監査立会い等を行っております。

さらに、監査役が実施した営業店往査・本部監査等の監査結果を踏まえた意見交換を随時行うなど、緊密な連携を図っております。

監査部と会計監査人は、随時意見交換を行い、相互の連携を深め、監査の実効性の確保に努めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査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	l	m
田中 誠	公認会計士										○			
神谷 保夫	弁護士										○			
笠原 寛	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 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 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
- i 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)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 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)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
田中 誠	○	本人との間に通常の銀行取引があります。また、本人が代表社員を務める税理士法人および監査法人との間では通常の銀行取引があります。上記の取引は、取引の規模・性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれは無いと判断されることから、概要の記載を省略いたします。	過去に直接企業の経営に関与した経験はありませんが、公認会計士としての豊富な経験を有し、渋川商工会議所副会頭を務められるなど、幅広い知見を有しております。また、2016年6月から社外監査役を務め、その職務・職責を適切に果たしております。こうした経験や知見を活かすことにより、社外監査役としての職務を適切に遂行することができる人物と判断し選任しております。 一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立性を有しているため、独立役員として指定しております。
神谷 保夫	○	本人との間に通常の銀行取引があります。上記の取引は、取引の規模・性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれは無いと判断されることから、概要の記載を省略いたします。	過去に直接企業の経営に関与した経験はありませんが、弁護士としての豊富な経験と法務全般的に関する専門的知見を有し、群馬弁護士会会長や群馬県公安委員会委員長を務められるなど、幅広い知見を有しております。また、2020年6月から社外監査役を務め、その職務・職責を適切に果たしております。こうした経験や知見を活かすことにより、社外監査役としての職務を適切に遂行することができる人物と判断し、選任しております。 一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立性を有しているため、独立役員として指定しております。
笠原 寛	○	本人との間に通常の銀行取引があります。また、本人の出身元である群馬県との間に通常の銀行取引および指定金融機関としての取引等があり、ならびに群馬県に対して寄付を行ったことがあります。上記の取引は、取引の規模・性質、また、群馬県は地方公共団体であることに照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれは無いと判断されることから、概要の記載を省略いたします。	過去に直接企業の経営に関与した経験はありませんが、群馬県の企画部長、教育委員会教育長を務められるなど、群馬県において長年にわたる地方行政等の経験や実績があり、幅広い知見を有しております。また、2022年6月から社外監査役を務め、その職務・職責を適切に果たしております。こうした経験や知見を活かすことにより、社外監査役としての職務を適切に遂行することができる人物と判断し、選任しております。 一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立性を有しているため、独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

当行は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

< 独立性判断基準の概要 >

当行における社外取締役または社外監査役候補者は、以下のいずれの要件にも該当しない場合に、当行に対する独立性を有すると判断いたします。

(1) 当行を主要な取引先とする者、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者。
(2) 当行の主要な取引先、またはその者が法人等である場合には業務執行者。
(3) 当行から役員報酬以外に、多額(注1)の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家。
(4) 最近(注2)において、上記(1)(2)(3)に該当していた者。
(5) 次のAからDまでのいずれかに掲げる者(重要(注3)でない者を除く)の近親者(注4)。
A. 上記(1)から(4)に掲げる者
B. 当行の子会社の業務執行者
C. 当行の子会社の業務執行者でない取締役
D. 最近において、B、Cまたは当行の業務執行者に該当していた者

(注1) 多額 ... 過去3年平均で1,000万円以上の金額をいう。
(注2) 最近 ... 実質的に現在と同視できるような場合をいい、例えば社外取締役または社外監査役として選任する株主総会の議案の内容が決定した時点などをいう。
(注3) 重要 ... 業務執行者については役員・部長クラスの者、会計専門家・法律専門家については公認会計士・弁護士の資格を有する者をいう。
(注4) 近親者... 二親等以内の親族をいう。

【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

当行は、2019年6月25日開催の第134回定時株主総会の決議により、社内取締役を対象とする株式報酬制度として、譲渡制限付株式報酬制度(リストラクテッド・ストック)と業績連動型株式報酬制度(パフォーマンス・シェア)を導入いたしました。

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

2022年度における役員報酬等は次のとおりであります。

役員区分	員数	報酬等の総額(百万円)	月額報酬	賞与	譲渡制限付株式報酬	パフォーマンス・シェア
取締役(社外取締役を除く)	10	287	174	56	43	11
監査役(社外監査役を除く)	3	44	44	-	-	-
社外役員	7	46	46	-	-	-

(注)1 記載金額は、単位未満を切り捨てて表示しております。

2 業績連動報酬として、社外取締役を除く取締役に対して、「賞与」および「パフォーマンス・シェア」を支給しております。「賞与」の算定の基礎として選定した評価指標の内容、および選定した理由並びに算定方法については、「役員報酬基本方針5.業績連動報酬(1)賞与」に記載のとおりであります。なお、当事業年度における同実績は「親会社株主に帰属する当期純利益27,933百万円」であります。

「パフォーマンス・シェア」の算定の基礎として選定した評価指標の内容、および選定した理由ならびに算定方法については、「役員報酬基本方針5.業績連動報酬(2)パフォーマンス・シェア」に記載のとおりであります。また、算定に用いた業績指標に関する実績は以下のとおりであります。

業績評価期間(直前3事業年度)	2019年度	2020年度	2021年度
利益指標(1株当たり連結当期純利益成長率)	2.5%	39.1%	97.0%
効率性指標(連結業務粗利益経費率)	66.3%	64.1%	59.6%
株主価値指標(株主総利回り)	18.6%	25.0%	7.3%
非財務指標(SDGs経営指標:女性管理職数)	直前3事業年度で47名増加		

3 非金銭報酬等として、社外取締役を除く取締役に対して、「譲渡制限付株式報酬」および「パフォーマンス・シェア」で構成する「株式報酬」を交付することとしております。詳細は、「役員報酬基本方針3.報酬構成(1)社外取締役を除く取締役[報酬構成の概要]、および5.業績連動報酬(2)パフォーマンス・シェア」に記載のとおりであります。

4 取締役および監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

- ・2012年6月26日開催の第127回定時株主総会において、取締役の報酬額(確定金額報酬および賞与)を年額360百万円以内、監査役の報酬額を年額80百万円以内と決議しております。同定時株主総会終結時の取締役の員数は12名(うち社外取締役は1名)、監査役は5名であります。
- ・2019年6月25日開催の第134回定時株主総会において、社外取締役を除く取締役を対象とする株式報酬制度として、譲渡制限付株式報酬制度と業績連動型株式報酬制度を導入し、両制度を合わせて年額120百万円以内かつ年50万株以内としております。同定時株主総会終結時の取締役の員数は9名(うち社外取締役は2名)であります。
- ・2020年6月24日開催の第135回定時株主総会において、株式報酬型ストックオプションから譲渡制限付株式への移行措置として、再任取締役を対象にして、既に付与済みの未行使株式報酬型ストックオプションを権利放棄し当行が無償で取得するかわりに、同数の譲渡制限付株式を割り当て、2020年度に限り、本制度へ移行するために既存の現金報酬枠ならびに株式報酬枠とは別枠を年額240百万円以内かつ年440,300株以内で設定することを決議いたしました。同定時株主総会終結時の取締役会の員数は9名(うち社外取締役は3名)であります。

5 員数には、当事業年度に退任した取締役3名および監査役2名(うち社外監査役は1名)を含めております。また、パフォーマンス・シェアは業績評価期間(直前3事業年度)における在任期間に応じて当行普通株式を交付するため、員数には業績評価期間に退任した取締役1名も含めております。

なお、報酬等の総額が1億円以上の役員はおりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当行における役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する基本方針を定めた「役員報酬基本方針」は次のとおりであります。なお、取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、報酬諮問委員会が同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助言・提言を踏まえて、当行の決定方針に沿うものであると判断しております。

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ております。

- ・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
- ・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
- ・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
- ・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
- ・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
- ・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
- ・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いたします。

- ・取締役報酬および監査役報酬に関する株主総会議案
 - ・取締役報酬に関する方針（「役員報酬基本方針」を含む）
 - ・取締役報酬に関する制度（個人別の報酬内容を含む）
 - ・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いたします。

3. 報酬構成

(1) 社外取締役を除く取締役

社外取締役を除く取締役の報酬は、固定報酬である「基本報酬」と、業績等によって変動する「変動報酬」により構成いたします。

「変動報酬」は、事業年度ごとの業績に基づく短期インセンティブ報酬としての「賞与」と、中長期的かつ持続的な企業価値向上につなげる中長期インセンティブ報酬としての「株式報酬」により構成いたします。

「株式報酬」はさらに、一定期間継続して当行の取締役を務めることを条件とする事前交付型の「譲渡制限付株式報酬」と、当該条件に加え予め定めた業績等評価指標の達成状況を条件とする事後交付型の業績連動型株式報酬である「パフォーマンス・シェア」により構成いたします。

各人の報酬構成割合は、報酬の絶対額等も勘案し、目指す水準を「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」といたします。

(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いたします。

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いたします。

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いたします。

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いたします。

(2) パフォーマンス・シェア

中長期インセンティブ報酬という性質上、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1株当たり連結当期純利益（連結EPS）、連結業務粗利益経費率（連結OHR）、株主総利回り（TSR）、SDGs経営指標（当行としてのSDGs達成への貢献を測る指標）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いたします。

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いたします。

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の選定理由等は以下のとおりであります。

1株当たり連結当期純利益（連結EPS）

1株当たり当期純利益（EPS）は、1株に対して当期純利益がいくらあるかという収益性を示す利益指標です。当行は、パフォーマンス・シェアを中長期インセンティブ報酬の一つと位置付けており、その性質上、中長期における「結果」を反映した報酬であるべきとの認識の下、当該「結果」を測る指標として、第一に利益指標を挙げます。そのうえで、単に連結当期純利益を用いるのではなく、株主から重要視される連結EPSがどれくらい成長したかを評価指標として採用いたします。

連結業務粗利益経費率（連結OHR）

業務粗利益経費率（OHR）は、業務粗利益に対する営業経費の割合であり、この割合が低いほど、より少ない営業経費で、より多くの業務

粗利益を上げていることを示す効率性指標です。企業の生産性や効率性の向上は、特にわが国においては社会的要請となっており、加えて、当行が属する銀行セクターにおいては、経費削減への取組みを注視されている状況にあることを踏まえ、中期経営計画の計数目標にも掲げている連結OHRを評価指標として採用いたします。

株主総利回り(TSR)

株主総利回りは、期初に株式を購入した株主が、期初株価に対しどれだけの配当とキャピタルゲイン(評価損益)を得られたかを示す、株主にとっての投資の収益性を示す指標です。こうした株主価値指標を評価指標として採用することは「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」という株式報酬制度の導入趣旨に沿うものと考えております。

SDGs経営指標(当行としてのSDGs達成への貢献を測る指標)

当行グループは、「群馬銀行グループSDGs宣言」に基づき、事業活動を通じてSDGsの達成に貢献し、持続的な社会の実現と経済的価値の創造に努めております。国連が採択したSDGs17目標のうち、当宣言において当行が特に貢献可能であると定めた10目標に関連した経営指標のなかから評価指標として採用いたします。

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)を設定いたします。

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いたします。

8. 開示方針

「役員報酬基本方針」について、有価証券報告書や株主総会参考書類、コーポレート・ガバナンスに関する報告書等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いたします。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役に対しては、取締役会資料を事前配付するなど、取締役会の事務局である秘書室が中心となってサポートを行っております。社内取締役と同じタイミングで資料閲覧が行えるよう配慮し、十分な審議を行うための事前準備に要する時間を確保するなど、必要なサポートを行っております。また、ニュースリリースされる当行の新たな取組み等について事前に情報提供を行うほか、代表取締役との意見交換の場や監査役との意見交換の場を確保し、情報共有機会を提供しております。こうした取組みにより、社外取締役として常に有益な提言を行える環境づくりに努めております。

社外監査役に対しても、社外取締役と同様に取締役会資料を事前配付するほか、監査役室の専任スタッフが監査役会資料を事前配付するなど、監査業務に必要なサポートを行っております。また、監査役会においては、常勤監査役から社外監査役へ取締役会議案や常務会の議事経過等について詳細に説明するとともに、常勤監査役が行った監査実施状況の報告等による情報提供を行うほか、代表取締役との意見交換の場を確保し、情報共有機会を提供しております。

【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
齋藤 一雄	相談役	財界活動および経営陣からの諮問に対する助言	非常勤・報酬有	2022/06/24	5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	
取締役会の決議によって、相談役として選任し、任期は5年、報酬は年額3,600千円を支給しております。非常勤であり、専用の執務室は設けておりませんが、必要に応じて社用車を利用することがあります。経営の意思決定には関与せず、ガバナンス上の問題はないと考えております。経営陣は意見交換会等を通じて、有益な助言を得ております。	

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)

□コーポレート・ガバナンス体制の概要

当行は、監査役制度を採用し、監査役会は監査役5名(うち社外監査役3名)で構成されております。また、取締役会は社外取締役3名を含む取締役9名で構成されております。これらの体制は、社外監査役を含めた監査役監査の体制を充実させること、社外取締役および社外監査役による経営監視機能を一段と強化することが、経営目標達成に向けて有効であると判断しているからであります。なお、社外取締役は取締役会において経営監督機能を、社外監査役は監査役監査において監査機能を担い、いずれも企業統治において経営監視・監督を果たす役割を負っております。

□業務執行および監査・監督の方法、活動状況等

取締役会は、経営に関する基本的事項や重要な業務執行の決定を行うとともに、各取締役の業務執行状況を監督しており、「取締役会規程」に基づき原則として毎月開催し、その他必要に応じて臨時開催しております。取締役会で決定した経営方針等に基づく重要な業務執行については、迅速かつ円滑に実行するため、頭取の諮問機関である常務会を「常務会規程」に基づき原則として週1回開催し、十分審議を尽くしたうえで決定する体制を取っております。

経営環境の変化に、より迅速に対応できる経営体制の構築等を目的に取締役の任期を1年としております。また、コーポレート・ガバナンスの充実に向けた制度として執行役員制度を設けており、経営の意思決定機能と業務執行機能の分離を図り、取締役会の一層の活性化を進めております。

監査役会は、原則として月1回開催し、各種決議事項、協議事項を審議のうえ決定するほか、各監査役から監査の実施報告を行い、情報の共有に努めるとともに、適宜意見交換を実施しております。また、監査役会直属の組織として、専任スタッフを構成員とする監査役室を設置し、より実効性のある監査体制の確立に努めております。

各監査役は、監査役会で定めた監査方針、監査計画および監査業務の分担に従い、監査を行っております。取締役会その他重要会議への出席、本部監査、営業店往査、グループ会社業務調査、重要書類の閲覧、業務や財産の調査等の方法を通じて、取締役の職務の執行を監視・検証しております。また、代表取締役、社外取締役と定期的に会合を行うなど、経営方針や経営課題、監査上の重要課題等に関する認識の共有に努めております。

内部監査については、被監査部門から独立した監査部(2023年3月末現在32名)が、年度毎に取締役会で決定した監査計画および監査方針に基づき、本部・営業店およびグループ会社を対象に実施し、監査結果については、監査役へ随時報告し、取締役会へ半期毎に報告しております。

□会計監査の概要

会計監査については、当行は、会社法および金融商品取引法に基づく監査契約をEY新日本有限責任監査法人と締結しており、監査法人が策定した監査計画に従って、会計監査が実施されております。なお、同監査法人および当行監査に従事する同監査法人の業務執行社員と当行の間には、特別な利害関係はありません。

2022年度において業務を執行した公認会計士の氏名、所属する監査法人名および監査業務に係る補助者の構成については次のとおりであります。

・監査法人の名称

EY新日本有限責任監査法人

・継続監査期間

41年

・業務を執行した公認会計士

森重 俊寛

川口 輝朗

・監査業務に係る補助者の構成

公認会計士 4名、公認会計士試験合格者 4名、その他 11名

・2022年度における報酬等

66百万円

当行および当行連結子会社が会計監査人に支払うべき金銭その他の財産上の利益の合計額は88百万円であります。

当行と会計監査人との間の監査契約において、会社法に基づく監査と金融商品取引法に基づく監査の監査報酬等の額を明確に区分しておらず、実質的にも区分できないため、上記報酬等にはこれらの合計額を記載しております。

□指名、報酬決定の機能

当行は、取締役の指名や報酬に関する意思決定の客観性と透明性を高めるため、取締役会の諮問機関として指名諮問委員会ならびに報酬諮問委員会を設置し、コーポレート・ガバナンス体制の更なる充実を図っております。指名諮問委員会および報酬指名委員会の構成等につきましては、本報告書「2. 機関構成・組織運営等に係る事項」における「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」および「補足説明」に記載しておりますので、ご参照ください。

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

当行は監査役制度を採用し、監査役会は監査役5名(うち社外監査役3名)で構成されております。また、取締役会は社外取締役3名を含む取締役9名で構成されております。これらの体制は、社外監査役を含めた監査役監査の体制を充実させること、社外取締役および社外監査役による経営監視機能を一段と強化することが、経営目標達成に向けて有効であると判断しているからであります。

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
株主総会招集通知の早期発送	2023年6月27日開催の第138回定時株主総会の招集通知を2023年6月5日(22日前)に発送いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	年間で最も集中する日とならないよう、開催日を設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等を利用した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	株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳版を作成し和文の招集通知と同時に、当行ホームページに掲載しております。
その他	招集通知を発送前に東京証券取引所へ開示し、当行ホームページに掲載しております。 また、議決権行使結果について臨時報告書による開示内容を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

	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	群馬銀行ディスクロージャーポリシーとして、ディスクロージャー基準や情報開示の方法について、ホームページ上で公表しております。 https://www.gunmabank.co.jp/disclosure-policy.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2022年度は個人投資家向けの会社説明会(オンライン開催)を3回実施いたしました。うち1回は、これまで地域限定的であった個人投資家向けIRを面的に拡大し、全国の個人投資家を対象とした会社説明会をオンラインライブ配信で初開催いたしました。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回、決算発表後に、アナリスト・機関投資家向け決算説明会を開催しております。 代表取締役が業績(見通し)や経営戦略、資本政策等を説明しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外現地への訪問やWEB面談等により代表取締役が適宜、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	決算短信、有価証券報告書(四半期報告書)、決算説明会資料を掲載するほか、投資家向け説明会の動画配信を行っております。また、説明会資料等の英訳版も掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署は総合企画部経営管理室 IR担当役員は総合企画部主管役員	

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	当行は「企業理念」や「企業倫理」において、ステークホルダーの皆さまに対する基本姿勢を定めており、それらを具現化するものとして経営計画や業務運営方針等に反映しております。

環境保全活動、CSR活動等の実施

当行は、2019年2月に「群馬銀行グループSDGs宣言」を制定し、SDGs達成への貢献や持続可能な社会の実現に向けて、グループ全体で宣言に基づいた事業活動や社会貢献活動などを展開しております。

また、パーパス「私たちは『つなぐ』力で 地域の未来をつむぎます」の実現に取組んでいくことが、SDGs達成への貢献および持続的な社会の実現につながっていくと考えております。こうした考えのもと、中期経営計画では、地域のサステナビリティ実現に向けたKPIを設定し、当行グループ全体で計画達成に向けた取組みを進めております。また、業績連動型株式報酬の評価指標のうち、非財務指標について「SDGs経営指標」を採用しております。加えて、2020年6月には総合企画部内にSDGs & ESG統括室を設置し、2022年4月には頭取を委員長としたサステナビリティ委員会を設置するなど、当行全体でサステナビリティへの取組みを推し進めております。

当行グループが計画の達成に向けて取組むことで、持続可能な地域社会の発展や未来へつづく豊かな生活を実現し、当行グループの安定した収益と将来にわたる健全性へとつなげていくことを目指しております。

本業のなかで、以下のような取組みを行っております。

サステナブルファイナンスへの取組み

- ・ 2021年5月、「群馬銀行グループ グリーン／ソーシャル／サステナビリティ ボンドフレームワーク」を策定し、グリーンプロジェクトに加え、社会課題に寄与するソーシャルプロジェクトを資金使途に追加。これに基づき、10月に地方銀行初となるサステナビリティボンドを発行
- ・ 2021年6月、取引先のサステナビリティ経営をサポートし、企業価値向上および持続可能な社会の実現を目指すため、「サステナビリティ・リンク・ローン」の取扱いを開始
- ・ 2021年10月、再生可能エネルギーの普及・促進に向けた取組みを幅広く支援するため、総額500億円のファンド(投融資枠)を創設。本ファンドを通じて円滑な資金供給を行うことで、太陽光や水力などの再生可能エネルギー開発を支援し、温室効果ガスの削減に貢献するとともに、分散電源の普及等によるエネルギーの地産地消や地域経済活性化にも取組む
- ・ 2022年4月、「2030年度までのサステナブルファイナンス累計実行額1.5兆円(うち環境分野1兆円)」の目標を設定し、ファイナンスを通じた地域のサステナビリティ実現に向けた環境・社会課題等解決に取組む
- ・ 2022年6月、自行評価型サステナビリティ・リンク・ローン「ぐんぎんSLL」の取扱いを開始
- ・ 2022年9月、「SDGs取組支援サービス」の取扱いを開始。お客さまのSDGsの取組み状況の確認や課題の共有、「SDGs宣言書」の策定支援などを通じて、お客さまのSDGs達成に向けた取組みを促進・支援
- ・ 信託報酬の一部を尾瀬の自然保護活動や「富岡製糸場と絹産業遺産群」の保護活動に寄付する投資信託「尾瀬紀行」「群馬の絹遺産」の取扱い
- ・ 「ぐんぎんSDGs私募債(寄付先支援型)」の取扱いにて、私募債発行手数料の一部をSDGsの目標17項目に資する活動を行う事業団体に寄付することでSDGsの取組みを支援
- ・ 「ぐんぎんSDGs私募債(発行先支援型)」の取扱いでは、SDGs達成に向けた事業に自ら取組む法人のお客さまを当行ホームページでご紹介することなどを通じて支援

気候変動などの環境問題や社会課題解決に向けた取組み

地域の一市民として地域社会における役割を果たすため、群馬銀行グループSDGs宣言では、重点課題の1つとして、「地球環境の保全と創造」を掲げるとともに、「群馬銀行環境方針」を制定し、環境問題への積極的な取組みを行っております。また、2020年7月、TCFD(気候変動関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明し、気候変動が当行の経営にもたらす影響などに関して、情報開示の充実に向け取組んでおります。

取組み事例としては、以下のとおりです。

- ・ 公益財団法人ぐんぎん財団(旧群馬銀行環境財団)による環境保全事業(環境意識の向上を図る「啓発活動」および環境保全に取組む団体や学校の活動に対する「助成活動」を実施)および社会福祉事業(2022年度はこども食堂への支援を実施)への取組み
- ・ 地球温暖化防止のための活動として、全部店におけるクールビズの実施
- ・ 群馬県と締結した「県有林整備パートナー事業実施協定」に基づく「ぐんぎんの森」整備活動
- ・ 2021年6月、サステナビリティを考慮した環境・社会課題解決に資する取組みとして、「環境・社会に配慮した投融資方針」を制定
- ・ 2022年1月、温室効果ガス排出量の削減目標を「2030年度ネットゼロ」に改定
- ・ 2022年4月、本店ビルの電力をすべて再生可能エネルギー由来の電力に切り替え。2023年4月より電算センターの電力についても同電力に切り替え
- ・ 2022年7月、100%出資子会社であるぐんま地域共創パートナーズ株式会社が運営するファンドを通じて、地域発電会社「かんとYAWARAGIエネルギー株式会社」を地域の事業者と共同で設立。2023年3月には、当社とPPA 契約を締結し、当行高崎田町支店と第四北越銀行高崎支店による共同店舗の屋上への太陽光発電設備の設置を決定

PPA: Power Purchase Agreement(電力販売契約)の略。企業(電力需要家)の屋根や遊休地に発電事業者が無償で発電設備を設置し、発電した電気を企業が使用することで、需要家が発電設備を保有することなく再生可能エネルギー利用

	が実現できる仕組み。 ・ 2022年11月、当行創立90周年記念事業として、環境に配慮したEV(電気自動車)の全店導入を開始 ・ 2023年5月、東京発電株式会社が運営する尾瀬片品発電所で発電されたカーボンフリーの再生可能エネルギー電力について、東京電力エナジーパートナー株式会社を通じて調達するとともに、同発電所のネーミングライツ(施設命名権)を取得することを決定 この他、以下のような取組みを通じて、地域社会や次世代育成への貢献活動を積極的に行っております。 ・ 地元の音楽文化向上に貢献している「群馬交響楽団」への協賛、「ぐんまマラソン」等への協賛 ・ バレーボール部「群馬銀行グリーンウイングス」のVリーグへの参加 ・ バレーボール部員による「ぐんぎんバレーボール教室」および「ぐんぎん杯ママさんバレーボール大会」の開催 ・ 地域の行事等へ参加するコミュニティ活動や各種ボランティア活動 ・ 高校生向け金融経済教育の場として「エコノミクス甲子園群馬大会」の開催 ・ 群馬県内の大学、高校における金融に関する講義の実施 ・ 若手行員による高校生を対象とした金融に関する授業の実施、本店見学、職場見学の受入れ
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	情報開示に関する基本方針を定めた「ディスクロージャーポリシー」を制定し、重要情報の開示に加え、ステークホルダーの皆さまに当行を理解いただくことに役立つと思われる会社情報についても、適時適切かつ分かりやすい開示に努めております。また、フェア・ディスクロージャーの観点から、情報開示が特定の投資家等に対する選択的な開示とならないよう公平性に配慮し、運用・管理を行っております。

ダイバーシティ推進

【女性活躍推進への取り組み】

- ・個性や能力を十分に発揮できる機会を提供し、女性がより多くの分野で活躍できるよう人材配置や上位職位への積極的な登用を継続するとともに、仕事と家庭の両立に向けた支援体制を整備しております。
- ・2014年11月から女性ワーキンググループ、2015年4月から女性専門チームを結成し、女性目線での課題抽出、解決策の提案等の継続的な取り組みを行ってまいりました。2019年には名称をL-NEXT(エル-ネクスト)に改称し、女性目線での商品やサービスを検討いたしました。L-NEXTは「年代や性別の異なる一人ひとりがいきいきと輝ける環境を作り、キラリと光る魅力を次の時代へと繋げる活動をしていきたい」という想いを込めて名付けられ、輝くという意味のルミナスの頭文字L、次の時代に繋げるという意味のNEXTを合わせてL-NEXTとなりました。
- ・2015年4月より人事担当主管役員を委員長とする「女性活躍促進委員会」を組織し、L-NEXTの提言を本部部長級で協議・検討しております。これまで、時間単位休暇制度や勤務時間の見直し、人事異動の早期示達等が実現されています。
- ・2016年6月、人事制度を改定し、従来の3コース制から職務や職位に制限のない総合職・エリア総合職の2コース制とし、女性を含む全行員が上位職位にチャレンジできる制度を整えました。
- ・育児休業取得者が円滑に職場復帰するために、産休・育休者に対する休業前や職場復帰前相談の実施、休業中の職場復帰支援セミナーや自己啓発支援など一貫したフォロー体制を構築しております。2017年2月には「育児休業早期復帰支援手当」を創設し、多様な働き方に対する支援態勢を整えました。
- ・2017年6月、次世代育成支援対策推進法に基づく育児支援計画の策定・実行において、特例認定(プラチナくるみん)を取得いたしました。
- ・2017年8月から、育児サポート手当として、子供が産まれた従業員に対し、祝い金として、第2子に20万円、第3子に100万円、第4子以降に200万円を支給しております。また、不妊治療を目的とした年間5日の特別休暇「チャイルドプラン休暇」をあわせて新設いたしました。
- ・2018年6月、女性活躍推進法に基づく「えるぼし(3段階目)」の認定を取得いたしました。
- ・2022年4月、女性活躍推進法に基づき「女性管理職数(代理・副役以上)比率18%以上」「育児休業等取得率(男女合計)100%の継続」等の数値目標と取り組みを盛り込んだ「一般事業主行動計画」を策定いたしました。なお、計画策定は2019年4月に続き3回目となります。

【多様な人材の活躍推進への取り組み】

- ・2020年4月の新たな人事情報システム導入にあわせて、人事情報を一元管理するタレントマネジメントシステムを導入いたしました。これにより、人材の検索、照会、抽出機能を強化し、人事情報を有効活用することで、行員一人ひとりの能力開発、適正配置、モチベーション向上等に繋げてまいります。また、行員の持つスキル等のデータを一元管理し、「見える化」することで、これまで以上に戦略的な人材配置を行っております。
- ・2020年6月に人事制度を改定し、役職定年となる56歳以降も幅広いポストで職位継続を認めることで、従業員が豊富な知識や経験を今まで以上に活用し、能力を発揮できる態勢といたしました。また、専門人材活用に向けて、高い専門性を持ち活躍する行員を処遇する職位(シニアエキスパート・エキスパート)を新設いたしました。
- ・2022年12月にアルムナイ(定年退職以外の退職者)採用制度を新設し、さまざまな理由により退職した者が再度入行し、当行で活躍する機会を提供しております。また、2023年3月には、外部でさまざまな経験やキャリアを培ったアルムナイを人的資本として捉え中長期的に良好な関係を築くため、アルムナイサイトを開設しました。

【働き方改革への取り組み】

- ・2015年4月から、月4回の一斉定時退行日に加え、各人が月1回任意の日に定時退行できる自主定時退行日を導入しております。
- ・2017年7月、地元企業の生産性向上および地域経済の活性化を目的に群馬労働局と群馬県初の協定を締結いたしました。セミナー共催や取引先への労働関連の助成金紹介を行うことを内容としております。
- ・2018年7月から、より柔軟に働ける環境を整えるため、従来からの1日単位、半日単位に加え、年間5日を上限に時間単位休暇を導入いたしました。
- ・2018年8月から在宅勤務を導入しましたが、2020年8月より実施回数や対象業務を拡大し、活用の促進を図っております。実施にあたってはモバイルパソコンを活用し、操作の利便性や情報面の安全性にも対応しております。
- ・2018年9月に健康経営宣言を制定し、行員の健康管理を経営的視点から戦略的に実践する取り組みをスタートいたしました。健康保険組合との連携した取り組みとして、個人ごとの健康管理ポータルサイトの開設や、ポスター配布による啓蒙等を実施しております。また、2019年より4年連続で「健康経営優良法人(ホワイト500)」の認定を受けております。
- ・2018年10月より、業務終了後から次の業務開始まで11時間以上の休息時間を確保する勤務間インターバル制度を新設いたしました。
- ・2019年4月、女性専門チームから提言を受け、従業員組合と共同で「ワーク・ライフ・バランスHANDBOOK」を作成し、仕事と生活の両立支援に向けた当行

諸制度等を幅広く紹介しております。

- ・ 2020年8月、2015年11月から実施している時差勤務制度について、適用範囲や勤務時間(始業時刻・終業時刻・時間単位)等を見直すことで、より柔軟な働き方の実現を図っております。
- ・ 2021年1月より子の看護休暇の対象を小学4年生以下から中学校就学前に拡大いたしました。また、2021年4月より対象となる子が未就学児童と小学生の場合、取得する順番に関わらず小学生の分として5日を取得できるように見直しを行いました。
- ・ 2021年2月にサテライトスペースとして池袋寮、久我山寮内にそれぞれ「3rd place池袋」「3rd place久我山」を設置いたしました。また、2021年4月には、太田支店毛里田出張所内にサテライトオフィスとして「Ota Lab」を設置いたしました。
- ・ 2021年4月から、最終退行時刻の目安を18時30分としております。
- ・ 2021年4月より政府目標である年次有給休暇取得率70%を目指し、「ワーク・ライフ・バランス休暇」を新設いたしました。
- ・ 2022年10月より、育児・介護休業法改正にあわせて、出生時育児休業のうち5日間の有給とするとともに、「配偶者出産休暇(有給:出産予定日の1か月前から出産の3か月後までに5日間の特別休暇を付与)」について「パタニティ休暇」に名称を変更し、出産予定日の1か月前から出産の1年後までに15日間の特別休暇(有給)を付与する改定を行いました。
- ・ 2022年8月より副業制度を新設いたしました。

【人材育成への取り組み】

- ・ 2020年10月より営業店での1on1ミーティングを開始し、上司が部下一人ひとりと向き合うことで行員が一層前向きに、そして働きがいを持って仕事に取組む環境を整えていくとともに、人材育成風土の醸成により、CS/ES向上の好循環を図っております。なお、2021年10月からは、ローンステーション、2022年4月からは全本部を対象に加えたことで、現在は全部店で1on1ミーティングを実施しております。
- ・ 2021年6月に、一人ひとりのES向上や働きがいの実感を測り、1on1ミーティングを更に充実させCS/ES向上の好循環を目指していくことを目的として、エンゲージメント解析ツール「wevox」を導入いたしました。
- ・ 2022年4月より、人事諸施策の早期定着を目指して2020年11月から活動してきたOJT巡回サポートについて、行員の主体的なキャリア形成と自律的な挑戦の支援に目的を変更して実施しております。

【自己啓発の奨励】

- ・ 自己啓発支援策として、2020年4月からぐんぎん金融大学校が主体となり、オンラインでいつでも、繰り返し研修動画の視聴ができるよう整備しております。
- ・ 従来のジェネラリストに主眼を置いた人材の育成に加え、専門人材や将来を見据えた経営人材を育てていくための研修・配置等を実施し、計画的かつ体系的に習得できる環境の整備に取り組んでおります。
その一環として、2021年1月より新たに株式会社ビジネス・ブレイクスルーが提供する「BBTパーソナライズ」を導入し、成績優秀者には更なる学びの機会として「ネクストステッププログラム」へ派遣を行っております。
- ・ 2022年4月より、行員全体のITリテラシー向上を目的として、国家試験であるITパスポートの取得支援を行っております。

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

当行では、以下の基本方針を取締役会において決議し、内部統制システムの整備に取り組んでおります。

□業務の適正を確保するための体制

- (1) 取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
 - ・コンプライアンスを経営の最重要課題と位置づけ、全役職員が法令・定款および「企業理念」を遵守した行動をとるための規範として、「企業倫理」、「行動指針」ならびにコンプライアンスの基本規定である「コンプライアンス規定」を定める。
 - ・コンプライアンスの徹底を図るため、行内統括部署をリスク統括部とし、取締役会が決定したコンプライアンス行動計画に従い、全行にわたるコンプライアンスの取組みを統括させ、定期的に取り締役に実践状況を報告させる。
 - ・コンプライアンスに関する重要事項の協議、実践状況の確認を行うため、コンプライアンス委員会を定期的に開催する。また、「内部通報制度取扱規定」に基づく「コンプライアンス・ホットライン」を設置する。
 - ・反社会的勢力との関係を遮断し、これらを排除するための内部体制を整備する。
 - ・提供する商品・サービスがマネー・ローンダリングやテロリストへの資金供与に利用され得るという認識の下、これらを防止するための実効的な管理態勢を構築する。
 - ・取締役会は取締役の職務執行を監督するとともに、業務執行の適正を確保するための態勢整備に努める。
 - ・監査役および業務執行部門から独立した監査部がコンプライアンスに関する監査を実施する。
 - ・財務報告の適正性を確保するため、「財務報告に係る内部統制基本規定」を定め、財務報告に係る内部統制が適切に整備および運用される体制を構築する。
- (2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
 - ・取締役の職務の執行に係る情報については、法令の定めるところによるほか、議事録・本部申請書等の文書の保存および管理に関する行内規定により適切かつ確実に保存・管理する。
 - ・取締役および監査役が必要に応じて閲覧できる保管体制とする。
- (3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - ・「リスク管理に関する基本方針」を定めて管理すべきリスクを認識し、個々のリスクの管理責任部署を定めるとともに、全行的なリスク管理の統括部署としてリスク統括部を設置し、リスクの適切な把握と管理を行う。
 - ・取締役会は、リスク管理に関する基本規程等重要事項を決定するとともに主要なリスクの状況について定期的に報告を受ける。
 - ・大規模災害、大規模システム障害など不測の事態を想定した「危機管理計画」を策定し、定期的に訓練を実施する。
- (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
 - ・「取締役会規程」に「付議基準」および「報告基準」を定め、適切かつ効率的な業務運営を図る。
 - ・職務の執行にあたっては、「職制規定」、「業務分掌規定」、「職務権限規定」により、執行権限、執行責任者を定める。
- (5) 当行および子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
 - ・グループ会社運営ルールに従い、業務上の重要事項については当行との協議制とするグループ経営管理を行う。また、グループ経営会議を定期的に開催し、業務執行状況、財務状況の把握や情報の共有化を図る。
 - ・グループ会社各社は、コンプライアンスやリスク管理に関する規定等を定め、コンプライアンス態勢、リスク管理態勢の確立を図る。また、内部通報制度を整備するとともに当行の「コンプライアンス・ホットライン」を活用できる体制とする。
 - ・重大なリスクを伴う事項については、企業グループ全体の利益の観点から、監査部による監査を実施する。
 - ・当行およびグループ会社各社は、相互に不利益を与えないようアームズ・レングス・ルールを遵守する。
- (6) 監査役がその職務を補助すべき使用人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
 - ・監査役は、職務遂行を補助するため、監査役補助職務を担う使用人（監査役スタッフ）を1名以上配置する。
- (7) 前項の使用人の取締役からの独立性および当該使用人に対する指示の実効性確保に関する事項
 - ・監査役スタッフは、業務の執行に係る役職は兼務しないものとし、取締役の指揮・監督を受けない監査役直属の使用人とする。
 - ・監査役スタッフの異動については監査役の同意を得ることとする。
- (8) 取締役および使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制
 - ・常務会等の会議およびグループ経営会議に監査役が出席し、意見を述べる機会を確保する。
 - ・当行およびグループ会社の役職員は、当行および当行グループに著しい損害を及ぼす恐れのある事実を発見した場合には当該事実に関する事項、その他監査役が必要と認めた事項について、監査役に報告する。
 - ・「内部通報制度取扱規定」を適切に運用することにより、当行およびグループ会社における法令違反その他のコンプライアンスに反する事項に関して監査役への適切な報告体制を維持する。
- (9) 前項の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
 - ・監査役に前項の報告を行った当行およびグループ会社の役職員に対し、当該報告をしたことを理由として、いかなる不利益な取扱いも行ってはならない。
- (10) 監査役は、職務の執行について生ずる費用の前払い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
 - ・監査役がその職務の執行について、費用の前払いや債務の弁済の請求をしたときには、当該請求に係る費用または債務が当該監査役の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用の前払いや債務の弁済を行う。
- (11) 監査役は、監査が実効的に行われることを確保するための体制
 - ・代表取締役は、監査役と定期的な会合を持ち、当行の運営に関する意見交換等を行い意思の疎通を図るとともに、相互認識と信頼関係を維持する。
 - ・取締役会は、業務の適正を確保するうえで重要な会議への監査役の出席を確保するなど監査環境の整備を図るとともに、監査役会が定める「監査役監査基準」を尊重する。

□業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要

当行は、業務の適正を確保するための体制について、原則として年1回、定期的に確認し、必要に応じて見直しを行っております。2023年4月開催の取締役会において、当事業年度における当該体制の整備・運用状況について年次検証を行いました。

(1) コンプライアンス体制

企業理念に則り、コンプライアンスの基本方針である「企業倫理」、コンプライアンスの遵守基準である「行動指針」ならびにコンプライアンスの基本規定である「コンプライアンス規定」を定めております。また、コンプライアンス委員会を原則月1回開催し、コンプライアンス行動計画の策定や達成状況等について協議しております。

また、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与防止(以下、マネロン等防止)の基本方針や組織体制を規定した「マネー・ローンダリング防止およびテロ資金供与防止に関する規定」を定め、金融犯罪対策委員会を原則毎月開催するなど、マネロン等防止態勢の強化と実効性向上に取り組んでおります。

当事業年度では、改正公益通報者保護法の施行を踏まえ「内部通報制度取扱規定」改定し、退職後1年以内の行員を内部通報者の対象に追加するとともに、公益通報対応業務従事者とその責務等(守秘義務に反した場合刑事罰の対象となる旨等)を明確化するなど、通報者がより安心して利用できる体制を整備することで、内部通報制度の一層の充実を図りました。

(2) リスク管理体制

「リスク管理に関する基本方針」において、リスク統括部を全行的なリスクの管理部署と定義し、管理すべきリスクの種類を規定しており、リスク統括部はリスク管理関連部と連携して、当行全体のリスクの把握と管理に努めております。また、取締役会はリスク管理に関する基本規程等重要事項を決定するとともに、主要なリスクの状況について定期的に報告を受けております。当事業年度では、サイバー攻撃に起因するシステム障害の発生を想定した全行訓練を実施し、洗い出した課題に対応したほか、各種システム障害や感染症などへの対応力強化を目的に「危機管理計画」を改定するなど、危機管理体制の整備を進めました。

(3) 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

「取締役会規程」に基づき、取締役会を原則として毎月開催しており、必要に応じて、臨時に開催しております。取締役会資料を事前配付し、十分な審議を行うための事前準備に要する時間を確保するなど、取締役へのサポート体制の充実に努める一方、取締役会全体の実効性について、外部機関を活用した客観的かつ専門的な分析・評価を年1回行い、課題を洗い出すなど、取締役会の機能向上に向けて継続的に取り組んでおります。

また、取締役の指名や報酬に関する意思決定に独立社外取締役が適切に関与し、その意思決定手続きの客観性と透明性を高め、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るため、取締役会の諮問機関として指名諮問委員会並びに報酬諮問委員会を設置しており、当事業年度は指名諮問委員会を2回、報酬諮問委員会を3回開催しました。指名諮問委員会では、「取締役候補者の選定」や「執行役員の選任」に関するプロセスにあたり、新任候補者層のスキルやアセスメントについて、同委員会の委員である独立社外取締役に明示するなど、両委員会の実効性向上に努めております。

(4) 監査役監査の実効性の確保

監査役は、当行およびグループ会社の役職員から監査に必要な情報について随時報告を受けるとともに、常務会やグループ経営会議等の行内会議に出席し、意見を述べる機会を確保しております。また、監査役会直属の監査役室に監査役スタッフを配置しております。

当事業年度も、代表取締役と監査役との年2回の定期的な意見交換や、社外取締役と監査役との年4回の定期的な意見交換に加え、代表取締役を含む業務執行取締役と常勤監査役との意見交換を継続的に実施するなど、意思疎通に努めることで、監査役監査の実効性の確保につなげております。

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

反社会的勢力との関係を遮断し、断固としてこれらを排除する方針を「企業倫理」および「行動指針」に掲げております。

(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

- ・「反社会的勢力への対応に関する規定」、「反社会的勢力対応マニュアル」を制定し、反社会的勢力を排除するルールを定めております。
- ・リスク統括部を反社会的勢力への対応に関する統括部署とし、営業店からの相談受付、関係部への指示を行っております。
- ・また、各支店には「不当要求防止責任者」を配置し、支店における反社会的勢力への対応に関する役割を担わせる等、組織体制を整備しております。
- ・新聞報道や営業店等からの反社会的勢力に関する情報を収集してデータベースを構築し、反社会的勢力との取引排除のために活用しております。
- ・顧問弁護士や警察等の外部専門機関との連携を図り、協力体制を整備しております。
- ・「コンプライアンス・ガイドライン」へ「企業倫理」、「行動指針」および「反社会的勢力対応マニュアル」のポイントを記載する他、コンプライアンス研修等により行内への周知徹底を図っております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

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

【適時開示体制の概要】

当行の会社情報の適時開示に係る行内体制の状況は、下記のとおりであります。

1. 適時開示の運営

(1) 適時開示の統括部署

適時開示の統括は総合企画部が行っております。

(2) 適時開示の主な所管部署

- A 決定事実に関する情報 総合企画部、総務部、人事部
- B 発生事実に関する情報 審査部、リスク統括部、総務部、総合企画部
- C 決算に関する情報 総合企画部

子会社に係る適時開示情報は、総合企画部に報告されます。

(3) 適時開示の取扱い

適時開示に係る会社情報は、情報区分ごとに以下のとおり取扱っております。

A 決定事実に関する情報

- ア 会社の重要施策に係る決定事実に関する情報(株式等の発行又は売出し、自己株式の取得・処分、資本の異動等)は、決定後、所管部署が速やかに総合企画部に報告いたします。
- イ 総合企画部は有価証券上場規程に則り、その報告について開示の要否を検討いたします。
- ウ 開示に当たっては、総合企画部が、適時開示の内容を代表取締役頭取に報告し、速やかに開示いたします。

B 発生事実に関する情報

- ア 営業店およびグループ会社における重要情報(債権の取立不能又は取立遅延、風評等)は、発生後、速やかに適時開示所管部署に報告されます。所管部署は、当該発生事実を代表取締役頭取に報告するとともに総合企画部に報告いたします。また、本部における重要情報は、発生後、所管部署が速やかに代表取締役頭取に報告するとともに、総合企画部に報告いたします。
- イ 総合企画部は有価証券上場規程に則り、その報告について開示の要否を検討いたします。
- ウ 開示に当たっては、総合企画部が、適時開示の内容を代表取締役頭取に報告し、速やかに開示いたします。

C 決算に関する情報

- ア 決算(年度および中間、四半期)に関する情報は、総合企画部が代表取締役頭取に報告し、速やかに開示いたします。
- イ 業績予想の修正等が必要な事実が生じたときは、総合企画部が代表取締役頭取に報告し、速やかに開示いたします。

(4) 会計監査人等との協議

総合企画部は、開示の要否や内容について事案により必要な場合は、会計監査人や顧問弁護士と協議しております。

2. 適時開示の適切性等の監査

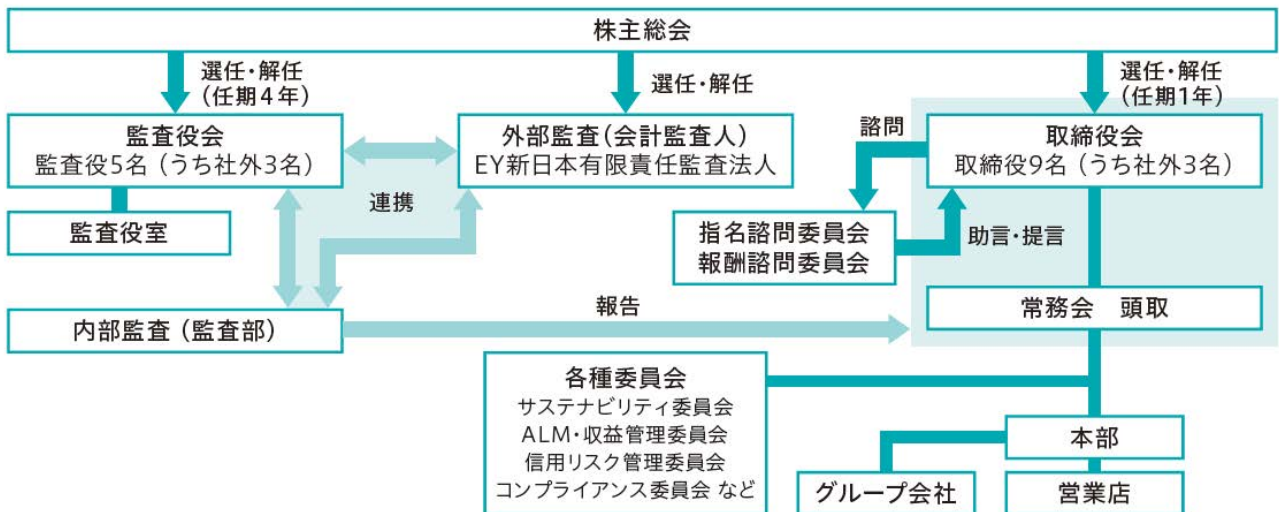
上記の所管部署における適時開示手順の適切性や有効性の検証は、監査部が行っております。

3. 上記のプロセスについて行内規定を定め業務分担と責任部署をより明確にしております。

なお、会社情報の適時開示に係る行内体制図は別図のとおりであります。

参考資料「模式図」：巻末「添付資料」をご覧ください。

【コーポレート・ガバナンス体制図】



【会社情報の適時開示に係る行内体制図】

