

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

当行グループは、経営理念体系(経営理念、サステナビリティ宣言、長期ビジョン、行動指針・価値観)のもと、法令等遵守の徹底、健全な業務運営の確保及び揺るぎない信頼性の確立を図っております。

また、グループの持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を図る観点から、次の基本方針に沿って、実効的なコーポレートガバナンスの実現に取り組んでおります。

- (1) 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む。
- (2) 株主、お客さま、従業員及び地域社会をはじめとしたさまざまなステークホルダーとの適切な協働に努め、健全な業務運営をする企業文化・風土を醸成する。
- (3) ステークホルダーとの建設的な対話を行う基盤を構築するため、非財務情報を含む会社情報の適切な開示と銀行経営の透明性の確保に努める。
- (4) 取締役会は経営戦略等の大きな方向性を示し、経営陣による適切なリスクテイクを支える環境整備を行う。また、独立した客観的な立場から、経営陣に対する実効性の高い監督を行う。
- (5) 持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう株主との間で建設的な対話を行う。

【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】

当行はコードの各原則について、全て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】

【補充原則1-2-4】(株主総会の円滑な運営)

当行は株式会社「C」が運営する議決権電子行使プラットフォームを利用しております。また、招集通知のうち、「株主総会招集ご通知」及び「株主総会参考書類」の英訳をTDnet、当行ホームページに掲載しております。

招集通知の英訳の詳細は、以下をご参照ください。

(URL:<https://www.tohobank.co.jp/english.html>)

【原則1-4】(政策保有株式)

当行の政策保有株式に関する方針は以下の通りです。

- (1) 政策保有株式については、地域金融機関として取引先との安定的・長期的な取引関係の構築および事業戦略上の協力関係展開・強化などを踏まえ、当行の中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合に保有いたします。
- (2) 政策保有株式は保有意義及び経済合理性を検証し、保有に見合った価値が認められない場合には、投資先との十分な対話を行ったうえで縮減を進めます。

< 政策保有上場株式の削減実績及び方針 >

2025年度は銘柄数3先減少したものの、市場全体の株高の影響を受けて2026年度3月末時点における政策保有上場株式の貸借対照表計上額(時価)は36先で459億円、連結純資産に占める政策保有株式(非上場を含む)の時価の割合は21.9%となりました。

2025年12月、当行と同じ営業基盤を持つ大東銀行の株式を追加取得(約20億円)したことにより簿価は前年比13億円増加しました。

当行は、資本収益性の一層の向上を図る観点から、長期経営計画「TX PLAN 2030」のなかで、政策保有株式の連結純資産に占める割合を10%未満にすることを目標に定めており、今後、更なる縮減に向けて取り組みを進めてまいります。

- (3) 政策保有する全ての上場株式について、毎年保有意義及び経済合理性を検証し、検証結果を踏まえた投資先毎の保有の可否について取締役会で決議しております。なお経済合理性の検証は、投資先のRORA(注)及び自己資本利益率(ROE)について、当行の資本コストに応じた基準値を設定し実施しております。2025年12月末基準で当行が保有する上場株式全銘柄について検証を行った結果、全体の97.3%が経済合理性の定量基準を充足していることを確認しております。また、定量基準を満たさない銘柄についても、当行との取引状況等を個別に評価し、全保有先について当行の中長期的な企業価値向上に寄与するものであることを確認しております。

(注) RORA(Return On Risk-weighted Asset)(リスク調整後収益+受取配当金)÷リスクアセット

- (4) 政策保有株式にかかる議決権の行使にあたっては、投資先の経営方針やガバナンスの状況などを踏まえ、投資先及び当行の企業価値向上の観点から議案ごとに賛否を総合的に判断いたします。投資先の持続的成長や中長期的な企業価値向上を阻害すると判断される議案や当行の保有意義を不当に害する議案については反対いたします。
- (5) 当行は、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)から売却等の申出があった場合には、売却申出先の意向を尊重し対応いたします。

【原則1-7】(関連当事者間の取引)

当行や株主の利益に反する取引が行われることがないよう取締役会規程に基づき、当行と取締役の競業取引及び利益相反取引について、取締役会に付議し、承認を得ることとしております。

また、現時点において、関連当事者の開示に関する会計基準及び同適用指針に該当する「主要株主」(自己または他人の名義をもって総株主の議決権の10%以上を保有する株主等)は存在しません。なお、関連当事者取引につきましては、所管部署が把握し、適切に開示いたします。

【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)

<多様性確保についての考え方>

金融業界には大きな変革が求められており、当行においても多様な人材を確保することで変化に対応し、中長期的な企業価値の向上を図ることが重要であると認識しています。

また、取締役会や経営陣の多様性確保のためには、その候補となる管理職階の多様性を確保することが重要であり、中核人材の育成・登用等については、性別、人種、採用方法等の別にかかわらず、個人のキャリア形成と適材適所の観点から柔軟に対応する方針です。

中核人材の多様性確保に向けた女性・中途採用者・外国人の採用及び管理職登用については、以下の基本的な考え方にに基づき取り組んでおります。

【女性の管理職登用等】

女性管理職登用の土台となる女性役員比率(注)について女性活躍推進法に基づく行動計画のなかで目標を定め、積極的に取り組みを進めた結果、女性管理職比率が4.4%上昇し10.2%となりました。また、女性管理職層に対するマネジメント力・経営参画に向けた育成計画の新設やロールモデルの育成など、階層毎にキャリア形成を支援しております。

(注)女性役員比率は全役員者(当行における役職者の呼称)に占める女性役員者の割合であり、女性管理職となり得る層の充実及び女性従業員全体のキャリア形成を目的に目標を設定しております。

【中途採用者の管理職登用等】

お客さまのニーズの多様化や業務の高度化を踏まえ、専門的な経験やスキルを有する人材の中途採用に積極的に取り組んでおります。中途採用者の管理職登用については中途採用者の能力や成果に基づいて判断しており、具体的な数値目標は設定しておりません。

今後もコンサルティングやIT・システム分野等を中心に専門性の高い人材の採用を継続してまいります。

【外国人の採用等】

当行では国籍の別を問わず経験・能力に基づいた採用を実施しており、これまで外国人を採用しておりますが、2026年3月末時点で在籍者はおりません。外国人の採用については、当行が福島県に本拠を置く地方銀行であるという業種特性もあり具体的な数値目標は設定しておりませんが、今後の事業展開に応じ、専門性やスキルなどを考慮したうえで幅広い採用を継続してまいります。

なお、「女性」「中途採用者」「外国人」の登用状況等については、本報告書の「3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取り組み状況」に記載しておりますので、ご参照ください。

<人材育成方針及び社内環境整備方針>

当行は、「すべてを地域のために」をパーパスと定め、長期経営計画「TX PLAN 2030」の基本方針である「地域・お客さまとの価値共創」「当行グループの成長戦略」の実現に向け、地域社会に貢献できる人材の創出に取り組んでまいります。

人材育成については「自律的なキャリア形成」及び「コンサルティング営業の強化」を基本方針とし、個人が主体的・自律的にキャリアデザインができる環境の整備を推進してまいります。

当行では、行内外の研修や外部トレーナー等による人材育成体制を整備し、多様性の推進と中核人材の育成に努めております。また、多様な人材を確保することにより中長期的な企業価値の向上を図ることが重要であると認識しており、フレックスタイム制の導入や事業所内託児所の開設運営など制度の整備や施設の充実の両面で多様性確保に向けた環境整備を継続してまいります。

なお、当行の人材育成方針及び社内環境整備方針並びにその実施状況等については、有価証券報告書、統合報告書、IR資料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(URL:<https://www.tohobank.co.jp/company/ir/finan/yuka.html>)

統合報告書(URL:<https://www.tohobank.co.jp/company/ir/library/disclosure/>)

IR資料(URL:<https://www.tohobank.co.jp/company/ir/library/data/>)

【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、確定給付企業年金制度に係る年金資産の運用・給付その他の管理について、企業年金基金を設立のうえ実施しています。企業年金基金では、市場運用、リスク管理、経営企画、人事の各部門における資産運用や企業年金制度に精通した人材で構成する資産運用委員会を定期的に開催し、運用の基本方針や運用受託機関の評価等について審議するなど、安定的な資産形成と年金基金財政の適正な運営を実現するための人材配置、体制構築を計画的に行っております。また、企業年金基金では、年金資産の適切な運用や運用受託機関の日本版スチュワードシップ・コードに対する取組状況のモニタリング等を実施する人材を育成するため、企業年金連合会等外部機関が開催する研修等に役職員を派遣しております。

企業年金基金では、自己又は基金以外の第三者の利益の拡大を図る目的をもって、積立金の管理及び運用の適正を害する行為をしてはならない旨を規約で定めているほか、受益者代表が半数を占める代議員会における運用方針の決定、運用受託機関の選定を通じて、受益者と当行との間における利益相反の適切な管理に努めるとともに、受益者の利益の増進を図っております。

また、企業年金基金は2025年4月にTSUBASAアライアンス参加行の企業年金基金と連携して「アセット・オーナープリンシプル」への受入を表明しており、同プリンシプルに定める5つの原則に対する取組状況を開示しております。

(https://www.tohobank.co.jp/cms_source/data/newsrelease/files/20250401.pdf)

【原則3 - 1】(情報開示の充実)

<経営方針・長期経営計画>

(1)経営方針

当行は、地域金融機関としての社会的使命と株主の負担に応えていくための指針として、経営理念体系(パーパス、ミッション、ビジョン、バリューズ)を定めております。

経営理念体系では、東日本大震災からの復興への決意として制定したコーポレートメッセージ「すべてを地域のために」をパーパスとし、「サステナビリティ宣言」における5つのマテリアリティ(重要課題)に取り組むことをミッションと定め、目指すべきビジョンである「地域社会に貢献する会社へ～金融サービスの枠を超えて～」を実現するための役職員が共有する行動指針・価値観としてバリューズを定義しております。

(2)長期経営計画

2024年4月から2030年3月までを計画期間とする長期経営計画「TX PLAN 2030」の内容は以下の通りです。

A. 計画策定の考え方

TX PLAN 2030は、前中期経営計画の策定時に制定した長期ビジョン「地域社会に貢献する会社へ～金融サービスの枠を超えて～」の実現に向け、SDGsのゴール・福島県総合計画の区切りである2030年までの6年間を計画期間とし、バックカスティングの考えのもとで策定しております。

「地域・お客さまとの価値共創」という基本方針のもと、以下に掲げる10TARGETSの展開を通じて「お客さま1社1社の事業価値向上」、「お客さま一人ひとりのゆたかな暮らしづくり」の2つのゴールを目指してまいります。

【10TARGETS】

人材不足への対応

脱炭素促進支援

金融コンサルティング(金融仲介機能発揮)

創業・成長・経営支援
事業性評価・有益情報提供
キャッシュレス(決済)
ライフイベント・サポート(ローン)
資産形成・運用(預かり資産)
相続・信託
金融リテラシー向上

B. 基本方針

(a) 地域・お客さまとの価値共創

地域経済を活性化させる10TARGETSを展開し、地域の皆さまの企業価値・資産価値を高め、経済を循環させることで地域・お客さまとの価値共創を実現してまいります。

また、サステナブルファイナンスの拡大を通じて持続可能な地域社会を支えるとともに、総合コンサルティングによる産業創出・育成の取組みを通じて付加価値の高いサービスを提供し、お客さまのゆたかな暮らしづくりへ貢献してまいります。

(b) 当行グループの成長戦略

当行グループの企業価値向上を図るための成長投資・人的資本投資に積極的に取り組むとともに、営業体制変革によるコンサルティング力の強化、BPRによる重点分野への人員再配置、アライアンスへの取組み強化によって、当行が掲げる3つの成長ドライバーを加速させ、グループ全体での収益を拡大してまいります。

C. 計数計画

2025年度連結主要計数は、主に銀行単体の資金利益の伸長や役員取引等利益の増加などにより、当初業績予想を大きく上回る実績を確保し、2025年5月に修正したTX PLAN 2030における2026年度目標(当期純利益・ROE)を1年前倒して達成しました。

今後、2027年度より開始する『共創のステージ』に向けた計画を見直す予定であり、計画の順調な進捗および国内金利市場の動向を踏まえ、TX PLAN 2030の最終年度となる2029年度計数計画については、引き上げを視野に見直しを行う方針です。

「2026年度計画」

連結コア業務純益	241億円以上
連結当期純利益	130億円以上
連結自己資本当期純利益率(ROE)	6.0%以上
連結コア業務粗利益経費率(コアOHR)	63.4%以下

「2029年度計画」

連結コア業務純益	275億円以上
連結当期純利益	170億円以上
連結自己資本当期純利益率(ROE)	7.0%以上
連結コア業務粗利益経費率(コアOHR)	60.0%以下

なお、経営理念体系及び長期経営計画の詳細並びに長期経営計画の進捗状況については当行ホームページにて公表しておりますので、ご参照ください。

経営理念体系(URL:<https://www.tohobank.co.jp/company/information/philosophy.html>)

長期経営計画(URL:<https://www.tohobank.co.jp/company/plan/vision.html>)

長期経営計画の進捗状況(IR資料)(URL:<https://www.tohobank.co.jp/company/ir/library/data/>)

<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>

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(基本方針)につきましては、本報告書の「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。

<経営陣幹部・取締役の報酬決定の方針・手続き>

取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続きについては、本報告書の「1. [取締役報酬関係]」に記載しておりますので、ご参照ください。

<経営陣幹部・取締役の選解任と取締役候補の指名方針・手続き>

(1) 当行は2025年4月より後継者計画(サクセッション・プラン)を導入し、代表取締役、取締役および執行役員の後継者候補の選出、育成および登用の仕組みを構築し、経営陣幹部の選解任にかかる取組みの高度化を図っております。

取締役会が経営陣幹部の選任を行うにあたっての方針と手続きは以下の通りです。

A. 執行役員・取締役に求められる資質を以下の通り定め、優れた人格・見識・能力及び豊富な経験ならびに高い倫理観を有する人物を選定いたします。

【執行役員・取締役に求められる資質】

組織全体に勇気と希望を与え、公平無私、リーダーとしての人間性を備えていることを前提に以下の資質を要件としております。

- 目指すべき将来のビジョンへ組織全体を牽引する強いリーダーシップ
- 環境変化を見極め、事業ポートフォリオの見直しを推進する力
- 多角的な視点、論理的な思考により本質を見極める力
- 幅広いネットワークを駆使した情報収集力とその情報を活用した構想力
- 常に改善の余地を探り、適切なリスクテイクにより積極的に新しいことに挑戦する力
- 健全な競争意識と倫理観を有し、目標達成に向かう強い姿勢
- 徹底した「お客さま第一主義」の追求

B. 監査等委員である取締役以外の取締役候補者については、指名・報酬協議会における審議を経て、監査等委員会において適任・妥当であるとの判断を得たうえで、取締役会で決議いたします。なお、指名・報酬協議会は、代表取締役(3名)と独立社外取締役(5名)で構成し、過半数を独立社外取締役としたうえで、議長は独立社外取締役の互選により選定された筆頭独立社外取締役が務めることとしております。

C. 監査等委員である取締役候補者については、指名・報酬協議会における審議を経て、監査等委員会の同意を得たうえで、取締役会で決議いたします。

D. 役付取締役の選解任については、監査等委員以外の取締役の中から豊富な実務経験と高い能力・見識を備え当行の発展に貢献することを期待できる人物を選定するとの方針のもと、指名・報酬協議会における審議を経て、取締役会で決議いたします。

(2) 取締役候補者の個々の選任・指名理由に関しましては、当行ホームページに掲載している定時株主総会招集ご通知の「株主総会参考書類」に記載しております。

(URL:<https://www.tohobank.co.jp/assets/pdf/company/ir/stocks/shoshu123.pdf>)

【補充原則3-1-2】(英文開示の充実)

当行は、ホームページに英文の統合報告書を開示しております。

(URL:<https://www.tohobank.co.jp/english.html>)

【補充原則3 - 1 - 3】(サステナビリティに関する取組方針及び取組状況等)

<サステナビリティについての取組み>

当行では、サステナビリティへの取組みを企業経営の中心と位置づけ、経理理念のミッションとして「サステナビリティ宣言」を制定するとともに、地域社会・環境の取組みに関する「ESGへの取組み方針」を定めております。

また、社会・環境課題の解決に資する取組みを一層推進し、地域社会の持続的成長に貢献していくため、頭取を委員長とするサステナビリティ推進委員会を設置しており、そのなかで気候変動をはじめとする環境問題への対応等のサステナビリティの取組みについて審議を行い、結果については取締役会に報告しております。

2025年度は「福島県地域脱炭素推進コンソーシアム」のメンバーとして、関係機関と連携を図りながら、福島県内の企業の脱炭素化に向けた取組みを推進しております。自然資本やネイチャーポジティブに関連する取組みの拡大に向けて「TNFDフォーラム」へ加入するとともに、社会や環境に関する地域課題の解決に向けた取組みのさらなる推進を目的として、「インパクトコンソーシアム」へ入会し、TNFD提言に基づき取り組む考えです。

12月、「ESGへの取組み方針」における人権尊重に関する具体的考え方として、「人権方針」を策定しました。人権への取組みに対する重要性を認識し、お客さまや役員をはじめとするあらゆるステークホルダーの人権が尊重される社会の実現に貢献してまいります。

2026年4月、「GX(グリーンTRANSフォーメーション)リーグ」等の活動が継承された「GXフューチャー・リーグ」へ参加し、サプライチェーンでの排出削減とGX需要創出に向けた取組みへ貢献してまいります。

なお、サステナビリティの取組みにかかる詳細な内容については、有価証券報告書及び統合報告書、IR資料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(URL:<https://www.tohobank.co.jp/company/ir/finan/yuka.html>)

統合報告書(URL:<https://www.tohobank.co.jp/company/ir/library/disclosure/>)

IR資料(URL:<https://www.tohobank.co.jp/company/ir/library/data/>)

<人的資本・知的資本への投資等>

(1)人的資本への投資等

当行は人材を最重要の経営資本と認識し、人的資本への投資に取組んでおります。長期経営計画「TX PLAN 2030」において「自律的なキャリア形成」及び「コンサルティング営業の強化」を人事戦略の重要テーマとして位置づけ、経営戦略を実践する自律的人材の継続的な創出に向けた人材育成の取組みを強化しております。また、DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の取組みを強化し、従業員一人ひとりが多様な能力を最大限発揮できるよう、職場環境の整備を進めております。

(2)知的資本への投資等

お客さまのニーズの多様化や環境変化を踏まえ、地域社会の持続的成長に貢献するため、当行グループに蓄積された知見・人的ネットワークを活用するほか、TSUBASAアライアンス行との連携による新事業への取組みや専門性の高い外部事業者と連携を進めるなど、知的資本への投資に取組んでおります。

なお、人的資本への投資方針及び進捗等については、当行の経営戦略・経営課題を踏まえ長期経営計画、統合報告書、有価証券報告書、IR資料に記載しております。

長期経営計画(URL:<https://www.tohobank.co.jp/company/plan/vision.html>)

統合報告書(URL:<https://www.tohobank.co.jp/company/ir/library/disclosure/>)

有価証券報告書(URL:<https://www.tohobank.co.jp/company/ir/finan/yuka.html>)

IR資料(URL:<https://www.tohobank.co.jp/company/ir/library/data/>)

【補充原則4 - 1 - 1】(経営陣に対する委任の範囲)

当行は、法令上、取締役会における決議事項とすることが定められている事項、並びにこれに準ずる重要な事項等について、取締役会において審議・決定しております。

また、経営意思決定の機動性を確保するため、頭取、専務取締役、常務取締役、常務執行役員からなる「常務会」を設置し、取締役会からの権限委譲事項について審議・決定しております。

当行は、2018年6月の定時株主総会后、監査等委員会設置会社へ移行しており、定款により重要な業務執行の決定を常務会に委任しております。

取締役会から常務会への重要な業務執行の委任については、常務会規程、常務会付議・報告基準に定めております。

【原則4 - 8】(独立社外取締役の有効な活用)

当行は、地域金融機関における豊富な経験を有し、業務に精通している人材を取締役として選任し、それぞれが業務執行状況を相互に監督・牽制する質の高い経営執行・管理態勢を構築しております。

加えて、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、独立した客観的な立場から実効性の高い監督を行うため、多様な知見や専門性を備えた独立社外取締役を取締役10名のうち半数にあたる5名選任しております。

なお、当行はコーポレートガバナンスのより一層の強化に向け、過半数の独立社外取締役を選任することを指向します。

【補充原則4 - 8 - 3】(独立社外取締役の選任)

現在当行に支配株主は存在していません。

【原則4 - 9】(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

当行が定める「社外取締役の独立性判断基準」の概要につきましては、本報告書の「 . 1 .【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則4 - 10 - 1】(委員会の独立性に関する考え方・権限・役割)

当行では、指名委員会・報酬委員会に相当する任意の会議体として、「指名・報酬協議会」を設置しております。指名・報酬協議会の独立性に関する考え方・権限・役割については、本報告書の「 . 1 .【任意の委員会】」の補足説明に記載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 1】(取締役会の構成)

取締役会は、取締役会全体として多様な知識・経験・専門性を備えることができるよう、ジェンダーを含むバランスの取れた取締役で構成するとともに、定款の定める範囲内において、効果的かつ効率的な運営ができる員数としております。

取締役は、当行の経営戦略等を踏まえ、必要と考えられるスキルとその組み合わせを勘案して選任しております。また、各取締役の知識や経験、能力等を踏まえ、スキル・マトリックスを策定しております。スキル・マトリックスについては、本報告書巻末の「添付資料」をご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 2】(役員の兼任状況)

当行は、取締役、取締役候補者の重要な兼職の状況を「株主総会招集ご通知」の事業報告や参考書類に記載し、開示しております。

本報告書提出日現在の取締役の重要な兼職の状況につきましては、本報告書の「 . 1 .【取締役関係】会社との関係(2)」に記載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 3】(取締役会の実効性についての分析・評価)

当行では、2024年より第三者機関によるアンケート集計、分析のサポートを導入し、取締役会の実効性評価の高度化を図っております。本年においても、ガバナンスの更なる高度化に向けて、第三者的な視点を取り入れながら自社の経営や取締役会の在り方についての議論を深める観点から、同様の手法を以て実効性評価を実施しております。

<2025年の取締役会実効性評価において認識した課題に対する対応状況>

2025年6月に実施した取締役会の実効性評価において認識した4つ課題「取締役会における議論の更なる活性化に向けた会議運営」「グループガバナンスの高度化」「役員評価プロセスにかかる議論の充実」「後継者計画を踏まえた役員トレーニング」に対して、2025年度は以下の取組みを実施し、ガバナンスの向上に努めました。

(1)取締役会における議論の更なる活性化に向けた会議運営

A. 会議資料構成見直しと議論ポイントの絞込み

会議資料構成の見直し、記載内容の徹底を図るとともに、枚数の上限設定や議論ポイントの絞込みを実施。

B. 資料の事前掲載、重要課題の事前情報共有

重要課題等は独立社外取締役会議やオフサイトミーティングにより事前に情報共有を図り、あらかじめ論点を整理し、取締役会がより関連な議論の場となるよう工夫。

(2)グループガバナンスの高度化

A. グループ戦略課設置

2025年9月、グループガバナンスの高度化を目的に総合企画部内にグループ戦略課を設置し、グループ総合力の更なる発揮に向けた取組みを強化。

B. グループ戦略会議(年4回)とグループ会社経営協議会(年2回)の開催

会議の実効性向上を目的に、年6回開催だったグループ戦略会議を年4回に変更し、年2回グループ会社経営協議会を開催することで、より実務の課題対応に取り組み。

(3)役員評価プロセスにかかる議論の充実

A. 後継者候補の選出、育成・配置計画、候補者の考課・入れ替えについては、指名・報酬協議会において審議。

B. 同協議会では、サクセッションプラン年間スケジュールに基づき、育成配置計画の進捗状況や後継者候補選定結果等について報告を実施。

(4)後継者計画を踏まえた役員トレーニング

A. 階層別・各人に求められる役割やスキルを踏まえたうえで、サクセッションプランによる後継者候補育成の一環としてトレーニングを実施。

B. 当行独自の勉強会では、外部講師招聘による専門知識の習得や当行の経営を議題としたグループ討議を行い、銀行経営やコーポレートガバナンスに関する理解の強化。

C. 外部機関主催の研修・セミナーでは、経営者としての知識・スキルの習得のみならず、他業種経営者との交流を通じた、より広い視点での経営の在り方について研鑽。

<2025年の取締役会実効性評価結果>

2026年6月、以下6テーマからなるアンケートに基づいて、2025年度の実効性について分析・評価を実施した結果、取締役会の実効性は概ね確保されていることを確認しております。

<アンケートテーマ>

「取締役会の構成と運営」「経営戦略と事業戦略」「企業倫理とリスク管理」「経営陣の評価と報酬」「株主等との対話」

「前回の実効性評価で認識した課題に対する評価」

一方で、取締役会の更なる機能向上に向け、「AI」の戦略的活用に関する議論の深化、「アジェンダ・マネジメントの強化」「企業価値の更なる向上に向けたインセンティブ報酬の在り方にかかる議論」「資本コストを意識した経営の高度化」の4つテーマと「適切なアジェンダ設定と事前説明高度化」「グループ全体の事業ポートフォリオマネジメントの議論」「後継者計画の実効性を高めるための役員トレーニング」の3つのテーマを継続課題と認識し、継続的に改善を図っていく方針です。

取締役会では引き続き課題解決に向けた議論を行い、取締役会の更なる実効性向上に努めてまいります。

【補充原則4 - 14 - 2】(取締役のトレーニングの方針)

当行は、取締役がその役割・責務を適切に果たすために必要な知識の習得および更新の機会を継続的に提供するとともに、その費用を支援しております。

経営幹部に対するトレーニングの高度化を図る観点から、2024年度より執行役員へのテーマを絞ったトレーニングを開始し、さらに、2025年度より本格始動している後継者計画(サクセッション・プラン)においては、後継者候補として40名程度を選定し、各ポジションに求められるスキルを明確化した上で、個々の能力開発ニーズに応じた外部研修への派遣を計画しております。

また、各後継者候補に対しましては、育成担当者を定め、日常業務を通じたOJTと定期的な評価により、強みの伸長と課題の改善を継続的に支援する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)

(1)当行は、株主との対話(面談)の申込みに対しては、当行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、合理的な範囲で主体的に取組んでまいります。

(2)株主との対話全般について、建設的な対話が実現するよう、株主の皆さまの立場に関する理解を踏まえた適切な対応に努めてまいります。また、株主が社外取締役との対話を希望される場合は、筆頭独立社外取締役が対応することとしております。

(3)株主との対話にあたっては、総合企画部がコンプライアンス・リスク統括部、総務部等と適切に情報交換を行い、有機的に連携しております。

(4)株主との対話の一環として、各種のIR説明会を継続実施しているほか、ホームページや統合報告書などにおいて分かりやすい情報開示に努めております。

(5)株主との対話において把握された意見等については、適宜、経営陣及び取締役会へ報告しております。

(6)株主との対話に際してのインサイダー情報については、インサイダー取引未然防止に係る行内規程に基づき適切に管理しております。

【株主との対話の実施状況等】

2025年度は、例年実施している機関投資家・大株主との個別ミーティング、ラージミーティングの実施に加えて、個人投資家向け説明会をWEB開催し株主との対話の充実を図りました。

当年度におけるエンゲージメントでは、「資本コストを踏まえた収益性、ROE水準」「政策保有株式の縮減状況」「預金獲得に向けた取組み」「ガバナンスの高度化に向けた取組み状況」「人的資本戦略」等をテーマに対話を行い、頂いた意見等については取締役会に共有し、当行の経営戦略に反映しております。

なお、各種説明会の開催状況や参加人数等についての詳細は、統合報告書およびIR資料に記載しておりますのでご参照ください。

統合報告書(URL:<https://www.tohobank.co.jp/company/ir/library/disclosure/>)

【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	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	2026年6月26日

該当項目に関する説明

当行では資本コストをCAPM、インプライド、株主対話に基づいて推計しておりますが、資本コストの想定レンジ7～10%に対し、直近の連結ROE(自己資本利益率)は5.9%であり、資本コストに見合った収益性が十分に確保されておらず、PBR(株価純資産倍率)が1倍を割れていると認識しております。

上記認識のもと、長期経営計画において、リスクアセットの効率的かつ最大活用によりRORA(リスクアセット利益率)の改善と適切な財務レバレッジのコントロールにより資本効率を高めてまいります。長期経営計画最終年度(2029年度)における目標ROEは7%としていますが、来年度から長期経営計画が共創のステージへ移ることを踏まえ、資本コストを超える目標ROEを設定してまいります。情報開示・株主対話の充実による資本コストの抑制、地域経済の持続的成長を支える取組みの強化により当行の期待成長率向上に繋げ、PBR改善を図ってまいります。

なお、上記の方針や具体的な取組みの進捗状況等については、IR資料に記載しておりますので、ご参照ください。

IR資料(URL:<https://www.tohobank.co.jp/company/ir/library/data/>)

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)	26,258,100	10.50
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	11,036,600	4.41
明治安田生命保険相互会社	9,924,382	3.97
福島商事株式会社	8,436,725	3.37
東邦銀行従業員持株会	8,336,007	3.33
日本生命保険相互会社	7,938,870	3.17
日東紡績株式会社	4,746,000	1.89
住友生命保険相互会社	3,939,000	1.57
高橋 慧	3,418,700	1.36
JP MORGAN CHASE BANK 385781	3,149,323	1.26

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

大株主の状況は2026年3月末現在。割合は発行済株式の総数から自己株式数を除いております。

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	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

特にございません。

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	20名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	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	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5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
小西 雅子	他の会社の出身者											
畠 利行	他の会社の出身者											
久田 高正	他の会社の出身者											
小田 徹	他の会社の出身者											
高木 侑子	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	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
小西 雅子			<p><略歴></p> <p>1981年 4月 中部日本放送株式会社 アナウンス部入社</p> <p>1983年 3月 同 退社</p> <p>1989年 4月 NHK、TBS、CNNなど 複数局にてキャスター、 リポーター</p> <p>1998年 4月 気象予報士取得後、 東京MXテレビ等にて 天気キャスター</p> <p>2001年 6月 株式会社ウェザー ニューズ入社 コンテンツクリエイティブ部 気象予報士キャスター兼 プロデューサー</p> <p>2004年 7月 同 退社</p> <p>2005年 9月 公益財団法人世界 自然保護基金ジャパン 入局(現職)</p> <p>2017年 2月 環境省中央環境審議会 委員(現職)</p> <p>2017年 4月 昭和女子大学グローバル ビジネス学部ビジネス デザイン学科特命教授</p> <p>2022年 4月 京都大学大学院総合 生存学館(思修館) 特任教授(現職)</p> <p>2022年 6月 東邦銀行取締役(非常勤 ・独立役員)(現職)</p> <p>2023年 4月 昭和女子大学専門職 大学院福祉社会・経営 研究科 特命教授</p> <p>2026年 4月 昭和女子大学専門職 大学院福祉社会・経営 研究科 客員教授 (現職)</p> <p><属性情報> 小西雅子氏は、当行の取引先でありま すが、取引の内容は一般預金者としての 通常の銀行取引であり、株主・投資者の 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、取引の概要の記載を省略 いたします。</p>	<p>世界自然保護基金ジャパン入局後、気候変 動の国際交渉官として、国連の気候変動枠組 条約に2005年から継続参加、情報分析・交渉・ 政策提言に従事し、さらに大学教員としての研 究活動を通じて、国内外の環境・エネルギー政 策および持続可能性(SDGs)に高度な専門的 知見を有しており、サステナビリティ等を含む中 長期的な企業価値の向上をめざす企業経営層 へのアドバイス経験も豊富であります。これら の経験と見識を活かして、独立した客観的な立 場からの株主をはじめとしたステークホルダー の視点を踏まえた意見を反映することで、より 透明性の高い経営の実現に寄与することが期 待できることから、引き続き、社外取締役として 選任しております。なお、同氏は、これまで直接 会社経営に関与した経験はありませんが、サ ステナビリティをめぐる課題への対応は重要な 経営課題であり、上記理由から社外取締役とし ての職務を適切に遂行できるものと判断して おります。</p> <p>東京証券取引所の規定する「独立性基準」に 抵触せず、また当行が定める社外役員の独立 性判断基準を満たしており、経営からの独立性 が高く一般株主と利益相反の生じるおそれが ないことから、独立役員として選任してあり ます。</p>

<p>嶋 利行</p>		<p><略歴> 1979年 4月 福島県入庁 1999年 4月 滝根町助役 2001年 4月 福島県復職 (政策調整室主幹) 2004年 4月 同 エネルギー課長 2007年12月 フリースタイルスキー 世界選手権猪苗代大会 事務総長(出向派遣) 2009年 4月 福島県 農林水産部 政策監 2010年 4月 同 会津振興局長 2012年 4月 同 農林水産部長 2015年 4月 福島県 副知事 2019年 3月 同 退任 2019年 5月 福島県信用保証協会 会長 2023年 5月 同 退任 2024年 6月 株式会社テレビユー 福島 社外監査役 (非常勤)(現職) 2026年 6月 東邦銀行取締役 (非常勤・独立役員) (現職)</p> <p><属性情報> 嶋利行氏は、当行の取引先であります が、取引の内容は一般預金者としての通 常の銀行取引であり、株主・投資者の判 断に影響を及ぼすおそれはないと判断さ れることから、取引の概要の記載を省略 いたします。</p>	<p>福島県副知事等を歴任し、地方行政に関する 豊富な経験を通して、地域の実情や課題を熟 知しております。また、地方行政により培われ た地域創生にかかる幅広い知見を有しており、 これらの経験や見識を活かし、当行経営に対 する助言や指導、客観的な視点での適切な監 督により当行の経営体制の強化を期待できる ことから、社外取締役として選任しております。 東京証券取引所の規定する「独立性基準」に 抵触せず、また当行が定める社外役員の独立 性判断基準を満たしており、経営からの独立性 が高く一般株主と利益相反の生じるおそれ がないことから、独立役員として選任して おります。</p>
<p>久田 高正</p>		<p><略歴> 1980年 4月 日本銀行入行 2002年 3月 同 松江支店長 2004年 3月 同 検査局参事役 2005年 7月 同 金融機構局参事役 2007年 7月 同 国際局審議役 2009年 7月 同 欧州統括役ロンドン 事務所長事務取扱 2011年 5月 同 検査役検査室長 2012年 6月 同 退職 2012年 6月 一般社団法人全国信用 金庫協会常務理事 2015年 2月 同 退任 2015年 3月 預金保険機構 理事 2021年 2月 同 退任 2021年 5月 アフラック生命保険株式 会社シニアアドバイザー 2023年 4月 同 退任 2024年 4月 東京都杉並区 基金管理 監 (非常勤)(現職) 2024年 6月 東邦銀行取締役 (監査等委員) (非常勤・独立役員) (現職)</p> <p><属性情報> 久田高正氏は、当行の取引先でありま すが、取引の内容は一般預金者としての通 常の銀行取引であり、株主・投資者の判 断に影響を及ぼすおそれはないと判断 されることから、取引の概要の記載を省略 いたします。</p>	<p>日本銀行入行後松江支店長や欧州統括役等 要職を歴任し、金融業務に精通しております。 また、一般社団法人全国信用金庫協会常務理 事、預金保険機構理事等豊富な要職の経験 と、卓越した幅広い知見を有しております。その 経歴を通じて培われた幅広い見識を当行の経 営に活かし、独立した立場から、取締役会の意 思決定機能および 監督機能の強化が期待で きるため、引き続き、監査等委員である社外取 締役として選任しております。なお、同氏は、こ れまで直接会社の経営に関与した経験はあり ませんが、上記理由から社外取締役としての 職務を適切に遂行できるものと判断して おります。 東京証券取引所の規定する「独立性基準」に 抵触せず、また当行が定める社外役員の独立 性判断基準を満たしており、経営からの独立性 が高く一般株主と利益相反の生じるおそれ がないことから、独立役員として選任して おります。</p>

<p>小田 徹</p>		<p><略歴> 1985年 4月 株式会社協和銀行 (現:りそな銀行) 入行 1992年 8月 同 退職 1992年 8月 社団法人金融財政事情 研究会週刊金融財政 事情編集部入社 2006年 4月 同 週刊金融財政事情編 集部部长・編集長 2008年 4月 株式会社きんざい営業本 部東京営業第二部長 2011年 4月 同 取締役教育事業セン ター所長 2013年 5月 一般社団法人金融財政 事情研究会理事 事務 局長兼教育研修局長 2013年 6月 同 代表理事 常務理事 事務局局長兼教育研修 局長 2014年 7月 同 代表理事 専務理事 事務局局長兼編集局長 2019年 4月 株式会社きんざい専務取 締役出版局長 2023年 3月 同 退任 2023年 4月 一般社団法人金融財政 事情研究会参与 シニアフェロー 2023年 5月 ストームハーバー証券 株式会社 外部顧問(現職) 2023年10月 PwC Japan 合同会社 スペシャルアドバイザー 2023年11月 一般社団法人Fintech 協会事務局長(現職) 2024年 1月 一般社団法人金融財政 事情研究会退職 2024年 5月 PwC Japan 合同会社 退職 2024年 6月 東邦銀行取締役 (監査等委員) (非常勤・独立役員) (現職)</p> <p><属性情報> 小田徹氏は、当行の取引先であります が、取引の内容は一般預金者としての通 常の銀行取引であり、株主・投資者の判 断に影響を及ぼすおそれはないと判断さ れることから、取引の概要の記載を省略 いたします。</p>	<p>株式会社協和銀行(現:りそな銀行)および一 般社団法人金融財政事情研究会では長年に わたり金融機関経営に関する情報の提供、金 融人材の育成等に携わり、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おり、 一般社団法人金融財政事情研究会代表理事、 株式会社きんざい専務取締役も務めるなど豊 富な要職の経験と、卓越した幅広い知見を有し ております。その経歴を通じて培われた幅広い 見識を当行の経営の監督に活かし、独立した 立場から、取締役会の意思決定機能および監 督機能の強化が期待できるため、引き続き、監 査等委員である社外取締役として選任しており ます。 東京証券取引所の規定する「独立性基準」に 抵触せず、また当行が定める社外役員の独立 性判断基準を 満たしており、経営からの独立 性が高く一般株主と利益相反の生じるおそれ がないことから、独立役員として選任しており ます。</p>
-------------	--	---	--

高木 侑子	<p><略歴></p> <p>2007年 9月 弁護士登録 芝綜合法律事務所 入所</p> <p>2013年11月 退所</p> <p>2013年12月 国立大学法人京都大学 産官学連携本部 特定研究員 (現 成長戦略本部)</p> <p>2016年 9月 同 退職</p> <p>2016年10月 渥美坂井法律事務所・ 外国法共同事業入所 (現任 東京弁護士会) (現職)</p> <p>2021年 8月 オリヅルセラピュー ティクス株式会社 監査役</p> <p>2023年 6月 同 退任</p> <p>2026年 6月 東邦銀行取締役 (監査等委員) (非常勤・独立役員) (現職)</p> <p><属性情報></p> <p>高木侑子氏は、当行の取引先でありま すが、取引の内容は一般預金者としての 通常の銀行取引であり、株主・投資者の 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、取引の概要の記載を省略 いたします。</p> <p>高木侑子氏の戸籍上の氏名は水木 侑子ですが、旧姓かつ職務上の氏名を表 記しております。</p>	<p>弁護士として、特にバンキング、企業法務、コ ンプライアンス・内部統制等に関する広範な専 門知識を有し、幅広い分野で活躍されていま す。また、国立大学法人京都大学産官学連携 本部(現:成長戦略本部)に在職するなど卓越 した幅広い知見を有しております。その経歴を 通じて培われた幅広い見識を当行の経営の監 督に活かし、独立した立場から、取締役会の意 思決定機能および監督機能の強化が期待でき るため、監査等委員である社外取締役として選 任しております。</p> <p>東京証券取引所の規定する「独立性基準」に 抵触せず、また当行が定める社外役員の独立 性判断基準を 満たしており、経営からの独立 性が高く一般株主と利益相反の生じるおそれ がないことから、独立役員として選任されていま す。</p>

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	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	1	3	社内取締役

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

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

- (1) 監査等委員会の事務局には、業務執行部門からの独立性を確保する観点から、監査等委員会付役員及び専属のスタッフを配置し、監査等委員会の職務を補助しております。監査等委員会は、上記専属のスタッフに業務に必要な事項を指示することができるものとし、監査等委員会より指示を受けた専属のスタッフは当該指示に係る事項に関して、取締役(監査等委員である取締役を除く。)等の指示命令を受けないものとしております。
- (2) 当該スタッフの人事に関しては、監査等委員会と人事部門の担当役員と意見交換を行うなどにより、監査等委員会の職務の補助態勢維持に努めております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

- (1) 監査等委員会は、会計監査人の監査計画策定を聴取し、監査項目や手続等に関する意見交換を行うとともに、営業店・本部・子会社往査への同行や監査講評への立会いを実施し、監査の進捗状況等について、随時報告を受けております。また、期末には会計監査人より「監査報告書」を受領し、監査結果の確認を行うことに加え、定期的な情報交換を行うなど、効率的な監査の実施・展開に向け連携を図っております。
- (2) 監査等委員会は、内部監査部門による営業店・本部・子会社に対する監査講評への立会い、重要情報の相互提供や意見交換、内部監査部門の会議への出席等、内部監査部門との緊密な連携を保ち、効率的な監査を実施しております。

【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・報酬協議会	8	0	3	5	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・報酬協議会	8	0	3	5	0	0	社外取締役

補足説明

- 当行では、指名委員会・報酬委員会に相当する任意の会議体として、「指名・報酬協議会」を設置しております。「指名・報酬協議会」は、公正性・客観性・透明性を確保するため、代表取締役3名と独立社外取締役5名の計8名で構成しております。
- 取締役候補者の選定や役付取締役の選解任、監査等委員である取締役以外の各取締役の報酬額等については、本協議会での審議を経て、取締役会が審議を踏まえて決定しております。なお、重要な事項の検討には、独立社外取締役が適切に関与・助言を行っております。
- 2026年6月26日現在、委員は以下の8名となっております。
 - 代表取締役3名:佐藤稔、遠藤勝利、関根貴
 - 独立社外取締役5名:小西雅子、畠利行、久田高正、小田徹、高木侑子
- 当行では、公正性・客観性・透明性をさらに高めるため、独立社外取締役の互選により選定された筆頭独立社外取締役が本協議会の議長を務めることとしております。

【独立役員関係】

独立役員の数

5名

その他独立役員に関する事項

- 当行では、独立役員の要件を満たす社外取締役をすべて独立役員として指定しております。
- <社外役員の独立性判断基準>
- 社外取締役の候補者が、東京証券取引所の定める独立性の要件を充足するとともに、現在または最近(注1)において、次のいずれの要件にも該当しない場合、独立性を有すると判断する。
- 当行を主要な取引先(注2)とする者、またはその者が法人等(注3)である場合にはその業務執行者。
 - 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その業務執行者。
 - 当行から役員報酬以外に、多額(注4)の金銭その他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(当該財産を得ている者が法人等である場合は、当該法人等に所属する者をいう。)
 - 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その業務執行者。
 - 当行の主要株主(注5)、またはその者が法人等である場合には、その業務執行者。
 - 次に掲げる者(重要(注6)でない者は除く)の近親者(注7)。
 - 上記(1)~(5)に該当する者
 - 当行及びその子会社の取締役、監査役、執行役員または業務執行者
- (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、事業年度の連結売上高(当行の場合は連結経常収益)の2%以上を基準に判定。また、融資取引については、当行の融資額が最上位の取引額であり、かつ当該融資を直ちに回収した場合は、事業継続に深刻な影響を及ぼすなど当行の与信方針の変更が取引先に対して著しい影響を与える場合は、主要な取引先とする。
- (注3)「法人等」とは、法人以外の団体を含む。
- (注4)「多額」とは、過去3年平均で年間1,000万円以上の金額をいう。
- (注5)「主要株主」とは、総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有する者、または法人等をいう。
- (注6)「重要」とは、会社の役員・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、弁護士等の専門的な資格を有する者をいう。
- (注7)近親者とは、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、その他

該当項目に関する補足説明

企業価値の持続的な向上に対する貢献意欲を高めるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、監査等委員である取締役以外の取締役のうち、業務執行取締役の報酬について、業績連動型報酬制度及び譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

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

2025年度の役員に対する報酬等は以下のとおりです。

- (1) 監査等委員である取締役以外の取締役(社外取締役を除く)
支給人数6名。報酬等の総額は148百万円。内訳は確定金額報酬93百万円、業績連動型報酬等23百万円、非金銭報酬等32百万円。
- (2) 監査等委員である取締役(社外取締役を除く)
支給人数1名。報酬等の総額は19百万円。すべて確定金額報酬。
- (3) 社外取締役
支給人数5名。報酬等の総額は45百万円。すべて確定金額報酬。

(注1) 使用人兼務取締役はおりません。

(注2) 非金銭報酬等については、監査等委員である取締役以外の取締役(社外取締役を除く。)に当行の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として譲渡制限付株式を交付することとしております。

(注3) 取締役(監査等委員である取締役を除く)の確定金額報酬限度額は、2018年6月22日開催の第115回定時株主総会において年額345百万円(うち社外取締役30百万円以内)と決議されております。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員を除く)の員数は13名(うち社外取締役は2名)です。

(注4) 監査等委員である取締役以外の取締役(社外取締役を除く)の報酬について、業績連動型報酬額は後段「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載している表のとおり支給しており、譲渡制限付株式報酬は上記報酬枠(年額345百万円)の内枠で年額70百万円以内、かつ発行または処分される当行の普通株式の総数を年350,000株以内で、対象取締役の役位に応じ年次で支給しております。当該株主総会終結時点の対象取締役の員数は4名であり、業績連動型報酬の支給基準となる当事業年度における連結当期純利益は12,353百万円となりました。

(注5) 取締役(監査等委員)の金銭報酬の額については、2018年6月22日開催の第115回定時株主総会において、監査等委員である取締役の確定金額報酬限度額は年額80百万円と決議されております。また、当該定時株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は6名(うち社外取締役は4名)です。

(注6) 上表には、2025年6月26日開催の第122回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役(監査等委員である取締役を除く)2名を含んでおります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

【監査等委員である取締役以外の取締役】

監査等委員である取締役以外の取締役のうち業務執行取締役の報酬については、役位毎の職務および責任に応じ、月次で支給する確定金額報酬、年次で支給する譲渡制限付株式報酬、および単年度の業績に応じて年次で支給する業績連動型報酬で構成しております。

非業務執行取締役については確定金額報酬のみとしております。

確定金額報酬については、2018年6月22日開催の第115回定時株主総会で決議された年額345百万円(うち社外取締役年額30百万円以内)の範囲内で各取締役の役位に応じ月次で支給しております。

譲渡制限付株式報酬については、2023年6月26日開催第120回定時株主総会で決議された年額70百万円の範囲内で業務執行取締役の役位に応じ年次で支給しております。

業績連動型報酬については、経営陣の業績向上への貢献のインセンティブと位置付け、業績指標として一事業年度の成果を表す「連結当期純利益」を採用してまいりましたが、資本効率をより重視し企業価値向上に取り組むため、「連結ROE(自己資本利益率)」に変更いたしました。2023年6月26日開催第120回定時株主総会で決議された業績連動型報酬限度額の範囲内において業務執行取締役へ年次で以下のとおり支給いたします。

確定金額報酬、譲渡制限付株式報酬、業績連動型報酬ともその内容については、指名・報酬協議会において審議を行い、審議結果を取締役会に答申し、取締役会は指名・報酬協議会の答申を踏まえ決議しております。

【見直し前】

<業績連動型報酬の支給基準>

連結当期純利益水準	業績連動型報酬限度額	業績連動型報酬支給月数
50億円未満	0円	0.0ヶ月
50億円以上～60億円未満	30百万円	1.0ヶ月
60億円以上～70億円未満	40百万円	1.5ヶ月
70億円以上～80億円未満	50百万円	2.0ヶ月
80億円以上～100億円未満	60百万円	2.5ヶ月
○100億円以上	70百万円	3.0ヶ月

(支給方式)業績連動型報酬支給額 = 確定金額報酬 × 業績連動型報酬支給月数

【見直し後】

<業績連動型報酬の支給基準> (限度額70百万円)

連結ROE水準	業績連動型報酬支給月数	【参考】2026年3月末時点の 連結当期純利益目安
○5.0%未満	0.0ヶ月	103億円未満
○5.0%以上～5.5%未満	1.0ヶ月	103億円以上
○5.5%以上～6.0%未満	1.5ヶ月	114億円以上
○6.0%以上～6.5%未満	2.0ヶ月	124億円以上
○6.5%以上～7.0%未満	2.5ヶ月	134億円以上
○7.0%以上～7.5%未満	3.0ヶ月	145億円以上
○7.5%以上～8.0%未満	3.5ヶ月	155億円以上
○8.0%以上～9.0%未満	4.0ヶ月	165億円以上
○9.0%以上～10.0%未満	4.5ヶ月	186億円以上
○10.0%以上	5.0ヶ月	207億円以上

(支給方式)業績連動型報酬支給額 = 確定金額報酬 × 業績連動型報酬支給月数

【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については、月次で支給する確定金額報酬(基本報酬)のみとしております。

監査等委員である各取締役の報酬については2018年6月22日開催の第115回定時株主総会で決議された年額80百万円の限度額の範囲内において、監査等委員である取締役の協議によって決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

- (1) 取締役会における議論の充実に向け、取締役会資料の配布を早期化するとともに、取締役会前日に議題の説明を行うこととしております。
- (2) 監査等委員である取締役以外の社外取締役に対しては、取締役会の事務局である総合企画部において各種情報提供を行う等、適切な機能発揮に向けた支援体制を構築しております。
- (3) 監査等委員である社外取締役に対しては、監査等委員会の事務局に監査等委員会付役員及び専属スタッフを配置するとともに各種情報提供を行う等、人員面も含め適切な機能発揮に向けた支援体制を構築しております。

【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
北村 清士	顧問	経済団体活動・社会貢献活動等 (経営非関与)	非常勤 報酬有	2021/6/23	1年 (再任制限なし)

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

元取締役頭取を顧問に選任する場合があります。概略は以下の通りです。

- (1) 顧問は、当行及び当行グループの社会的責任を果たすとともに、その発展に貢献すべく、経済団体活動や社会貢献活動を担うこととしております。
- (2) 顧問は、当行及び当行グループの経営には関与しておりません。
- (3) 顧問の選任、報酬等については、代表取締役と独立社外取締役で構成し、過半数を独立社外取締役とする指名・報酬協議会における審議を行い、公正性・客観性・透明性を確保のうえ、取締役会で決議しております。
- (4) 顧問の任期は、選任後1年以内に終了する事業年度に関する定時株主総会の終結時までとし、再任制限は設けておりません。

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)

(1) 現状の体制の概要

当行では、監査等委員設置会社制度を採用しており、コーポレート・ガバナンス体制の充実及び企業価値の向上に向け、以下の機関を設置しております。

A. 取締役会

取締役会は、有価証券報告書提出日現在において、監査等委員である取締役以外の取締役6名(社外取締役2名、うち女性1名)、監査等委員である取締役4名(社外取締役3名)の計10名で構成され、原則毎月1回開催しております。取締役会は、経営方針、コンプライアンス・リスク管理等に関する基本方針の決定など、法令及び定款に定める事項や経営上の重要事項を決定するとともに、各取締役の職務執行状況を監督しております。

B. 監査等委員会

当行は2018年6月22日に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しております。監査等委員会は、監査等委員である取締役4名(社外取締役3名)で構成され、原則毎月1回開催し、業務執行に対する監督機能を担うとともに、各取締役の職務執行を監督しております。

C. 常務会

意思決定の迅速化を図る観点から、頭取、専務取締役、常務取締役、常務執行役員からなる常務会を設置し、取締役会から委任された業務執行等の決定、業務執行にあたっての重要な審議等を随時行い、より質の高い経営執行体制・経営管理体制を構築しております。

D. 指名・報酬協議会

指名委員会及び報酬委員会に相当する任意の委員会として代表取締役と過半数の独立社外取締役で構成する指名・報酬協議会を設置し、筆頭独立社外取締役が議長となり、取締役候補者の選任、監査等委員である取締役以外の各取締役の報酬について審議を行い、公正性・客観性・透明性を確保のうえ、取締役会で決議しております。

E. 経営戦略実行委員会

経営戦略実行委員会は、頭取、監査等委員である取締役以外の取締役、監査等委員である取締役、執行役員、本部部長で構成され、長期経営計画や年度経営計画等の策定に関する審議や進捗管理に関する報告を行っており、2025年度は2回開催しております。

F. 独立社外取締役会議

独立社外取締役が取締役会における議論に積極的に貢献する観点から、独立社外取締役を構成員とする会合を定期的に行い、情報共有や意見の形成を図っております。

(2) 内部監査及び監査等委員会監査、会計監査の状況

A. 当行の内部監査部署である監査部は、2026年3月末現在で業務に精通した人員32名が在籍し、被監査部門との独立性を保ちながら、グループ全体の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行い、その結果を取締役会に報告するとともに、必要に応じて被監査部門及び統括・管理部門に要改善事項の改善を指示し、その実施状況を検証しております。

また、内部監査部門と監査等委員会は原則月1回の頻度で監査報告会等を開催しており、監査等委員会の機能発揮に向けた連携態勢を構築しております。

B. 監査等委員である取締役4名(社外取締役3名)は各種経営会議へ出席するとともに、監査等委員会は本支店及び本部各部の業務監査等を定期的に行い、各取締役及び業務執行部門に対する牽制機能を果たすほか、監査部・会計監査人との会合を随時開催し、相互に連携・情報交換しながら監査を実施しております。

C. 当行の会計監査人はEY新日本有限責任監査法人であります。2026年3月期の監査業務は以下に掲げる公認会計士2名が業務を執行し、補助者は公認会計士7名、その他16名で構成されております。

- (a) 業務を執行した公認会計士の氏名: 佐藤晶、日下部恵美
- (b) 所属する監査法人名: EY新日本有限責任監査法人

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、監査等委員である取締役の議決権行使を通じて取締役会における監査・監督機能の強化を図るとともに、業務執行取締役への権限の委譲により経営の効率化・機能強化につなげることで、コーポレート・ガバナンスを一層充実させ、更なる企業価値の向上を図ることが期待できることから、監査等委員会設置会社の機関設計を採用しております。

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	2026年6月26日開催の第123回定時株主総会招集通知(アクセス通知)を2026年6月3日(23日前)に発送しております。また、2026年5月27日(発送の7日前)に、第123回定時株主総会招集通知(アクセス通知、交付書面、交付書面省略事項)を当行ホームページに掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	株主の皆様が株主総会に出席しやすいよう、また十分な審議時間を確保し、より多くの株主の皆様の意思を反映できるよう、毎年、いわゆる株主総会集中日とされる日を配慮して設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる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	当行は英文での招集通知をTDnet、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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2026年3月に個人投資家向け説明会をWEB開催し、1,818名にご参加頂きました。福島県内にお住まいの株主やお客さまを対象とした「地元向けIR」を47カ店で開催し、1,282名にご参加頂きました。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家との個別ミーティングのほか、2024年度よりラージミーティングを開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	半期毎のIR資料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	IRに関する担当役員:専務取締役 関根 貴 IR担当部署:総合企画部広報・社会貢献課 連絡先:024-523-3132	

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、経営理念体系(経営理念・サステナビリティ宣言・長期ビジョン・行動指針・価値観)、長期経営計画「TX PLAN 2030」や「ESGへの取組み方針」等においてステークホルダーの立場の尊重に関する内容を織り込んでおります。

【「サステナビリティ宣言」の制定】

当行グループは、2024年4月に新たな経営理念体系および長期経営計画をスタートさせ、そのなかで「とうほうSDGs宣言」を「サステナビリティ宣言」に改めるとともに、同宣言における以下5つのマテリアリティ(重要課題)に取り組むことを当行のミッションと決めました。

<サステナビリティ宣言>

- 地域経済・社会の活性化
- 少子高齢化への対応
- DXの促進
- 多様な人財の躍動
- 脱炭素・ネイチャーポジティブ

【気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同】

2020年2月、世界的な気候変動問題に対応していくため、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同を表明し、TCFDの提言に則った情報開示やSDGs/ESGの課題に対する取組み事例等を開示しております。

【とうほうサステナブル投融資方針の公表】

2024年6月、「サステナビリティ宣言」に基づき、ポジティブ・インパクトの拡大とネガティブ・インパクトの軽減・回避に努め、ふるさと福島をはじめとした地域社会の持続可能な発展に貢献する投融資を促進していくため、「とうほうサステナブル投融資方針」を公表しました。

(1) ポジティブ・インパクトの拡大に資する投融資への取組み方針

- A. 東日本大震災や原子力発電所事故の影響を乗り越え、ふるさと福島の経済や産業の活性化に貢献する取組み
- B. 更なる少子高齢化や人口減少を見据え、子育て世代や高齢者の安心・安全な生活や地域コミュニティの活性化に資する取組み
- C. 全国3位の広さと浜通り・中通り・会津地方と地域によって異なる多様性を誇る、福島県の豊かな自然環境や生物多様性、水資源の保全、サーキュラーエコノミー実現につながる取組み
- D. カーボンニュートラル実現に向けた、再生可能エネルギーの導入や、脱炭素社会への移行(トランジション)を促進する取組み
- E. デジタルトランスフォーメーションによる生産性向上や人的資本投資、ダイバーシティの促進に資する取組み

(2) ネガティブ・インパクトを包含する可能性のある投融資への取組み方針

- A. セクター横断的な取組み方針
 - (a) 尾瀬をはじめとしたラムサール条約指定湿地、ユネスコ指定世界遺産、ワシントン条約の規制対象種のように、自然環境保護や生物多様性確保の観点から国際的に保護・保全が求められている人類の財産に害悪を及ぼす事業への投融資は行いません。
 - (b) 児童労働、強制労働、人身取引などの人権侵害への直接的または間接的な関与が認められる事業への投融資は行いません。
- B. 特定セクターに対する取組み方針
 - (a) 二酸化炭素排出による気候変動への影響を勘案し、パリ協定の長期目標等に沿って、原則、新規建設する石炭火力発電所向けの投融資は行いません。
 - (b) クラスタ弾、核兵器、対人地雷、生物化学兵器等の非人道的な兵器を製造している事業者に対する投融資は行いません。
 - (c) 農林畜産・水産物等を生産・調達する事業者に対しては、森林破壊や自然生態系の転換を引き起こしていないこと、および先住民や地域社会、労働者の人権に配慮した、持続可能な森林経営・土地・水資源・水産資源利用を求めます。違法伐採を含めて持続可能な森林管理・土地利用に配慮していない事業者、およびIUU漁業に関わる事業者への投融資は行いません。なお、当該事業への投融資を検討する際には、国際認証取得状況、環境への配慮、地域住民とのトラブルの有無等に十分留意のうえ判断いたします。

【「ふくしまゼロカーボン宣言」事業への参加】

2050年のカーボンニュートラルを目指す「ふくしまゼロカーボン宣言」事業に2023年度より参加し、脱炭素経営に取り組んでおります。

【「福島県地域脱炭素推進コンソーシアム」への参画】

2025年3月、県内の金融機関や経済団体、行政、その他関連団体がそれぞれの得意分野を持ち寄り、県内企業の脱炭素化を後押ししていくための仕組みづくりや支援のための具体的な取組みなどについて、共有・議論し実行していくための支援体制として、「福島県地域脱炭素推進コンソーシアム」が設立されました。当行は、地域金融機関として本コンソーシアムに参画し、福島県における脱炭素の取組みを推進しております。

【「TNFDフォーラム」への加入および「インパクトコンソーシアム」への入会】

自然資本やネイチャーポジティブに関連する取組みの拡大に向けて「TNFDフォーラム」へ加入するとともに、社会や環境に関する地域課題の解決に向けた取組みのさらなる推進を目的として、「インパクトコンソーシアム」へ入会し、TNFD提言に基づき取り組む考えです。

【「ESGへの取組み方針」における「人権方針」策定】

2025年12月、「ESGへの取組み方針」における人権尊重に関する具体的な考え方として、「人権方針」を策定しました。人権への取組みに対する重要性を認識し、お客さまや役員をはじめとするあらゆるステークホルダーの人権が尊重される社会の実現に貢献してまいります。

【「GXフューチャーリーグ」への参加】

2026年4月、「GX(グリーン・トランスフォーメーション)リーグ」等の活動が継承された「GXフューチャーリーグ」へ参加し、サプライチェーンでの排出削減とGX需要創出に向けた取

り組みへ貢献してまいります。

【株式会社とうほうスマイル】

2012年4月に営業開始した特例子会社「株式会社とうほうスマイル」を通じて、働くことを希望する障がい者の方々の自立と社会参加の促進に取り組んでおります。

2026年3月末現在 当行グループの障がい者雇用総数74名(雇用率2.91%)

【金融教育支援】

当行は、地域の未来を担う子どもたちと教職員の皆さまの金融リテラシー向上に向けた取り組みとして、地域の小学校、中学校、高等学校の児童・生徒および教職員の方を対象とした金融経済教育を実施しております。

【「TOHOキッズcafeキャラバン」の実施】

福島県内のこども食堂の活動を支援し地域社会の輝く未来を担う子どもたちをサポートするため、こども食堂を当行職員が訪問し金融・SDGs教室やキッチンカーを活用した食育支援を行う活動を「TOHOキッズcafeキャラバン」として定期的に実施しております。

【植林活動】

福島県が推進する「企業の森林づくり」制度に参画し、役職員や家族による植林活動「とうほう・みんなの森づくり」を実施しております。

【プラスチックごみ問題への取り組み】

2019年10月、ESG(環境・社会・ガバナンス)及びSDGsへの取り組みを強化するため、プラスチックごみの削減とそのリサイクルを推進する「とうほうプラスチックスマート宣言」を制定しております。

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

【「適時開示規程」に基づく情報開示】

「企業広報」としての地元向けIRの開催やディスクロージャー誌の作成に加え、ホームページの拡充等、様々なツールを効果的に活用しながら情報発信に努めるとともに、「適時開示規程」に基づく適時適切な情報開示に積極的に努めております。

その他

当行では中核人材の多様性確保に向け、女性・中途採用者・外国人の採用及び管理職登用に以下の通り取り組んでおります。

< 自主的かつ測定可能な目標 >

A. 女性の管理職登用等

【基本的な考え方】

女性管理職登用の土台となる女性役員者比率について女性活躍推進法に基づく行動計画のなかで目標を定め、積極的に取り組みを進めた結果、女性管理職比率が4.4%上昇し10.2%となりました。また、女性管理職層に対するマネジメント力・経営参画に向けた育成計画の新設やロールモデルの育成など、階層毎にキャリア形成を支援しております。

【測定可能な目標】

女性活躍推進法に基づく数値目標(2024年4月1日～2026年3月31日)

全役員者に占める女性の割合を28%以上

女性総合職の平均勤続年数を15年以上

男性の育児休業取得率100%かつ取得日数5日以上

【2026年3月末現在の状況】

女性役員者比率: 28.3% (女性役員者282名 / 役員者995名)

女性総合職の平均勤続年数: 15.1年

男性の育児休業取得率: 110.5%

男性の育児休業取得日数: 9.7日

なお、2026年3月末現在の女性管理職比率は10.2%です。

【登用状況(2026年6月26日開催の第123回定時株主総会后)】

取締役10名のうち女性3名を選任

執行役員14名のうち女性の選任はございません

監査等委員会付役員1名のうち女性の選任はございません

B. 中途採用者の管理職登用等

【基本的な考え方】

お客様のニーズの多様化や業務の高度化を踏まえ、専門的な経験やスキルを有する人材の中途採用に積極的に取り組んでおります。中途採用者の管理職登用については中途採用者の能力や成果に基づいて判断しており、具体的な数値目標は設定しておりません。今後もコンサルティングやIT・システム分野等を中心に専門性の高い人材の採用を継続してまいります。

【測定可能な目標】

特に定めておりません

【2026年3月末現在の状況】

中途採用在籍者93名

C. 外国人の採用等

【基本的な考え方】

当行では国籍の別を問わず経験・能力に基づいた採用を実施しており、これまでも外国人を採用しておりますが、2026年3月末時点で在籍者はおりません。外国人の採用については、当行が福島県に本拠を置く地方銀行であるという業種特性を踏まえ具体的な数値目標は設定しておりませんが、今後の事業展開に応じ、専門性やスキルなどを考慮したうえで幅広い採用を継続してまいります。

【測定可能な目標】

特に定めておりません

【2026年3月末の状況】

現在外国人の在籍者はおりません

なお、当行の多様性確保に向けた人材育成方針及び社内環境整備方針とその実施状況については、有価証券報告書及び統合報告書に記載しております。

有価証券報告書 (URL:<https://www.tohobank.co.jp/company/ir/finan/yuka.html>)

統合報告書 (URL:<https://www.tohobank.co.jp/company/ir/library/disclosure/>)

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

1. 当行の法令等遵守態勢

- (1)取締役会は「法令等遵守の基本方針」とこれに基づく具体的な行動規範としての「コンプライアンス・マニュアル」を制定し、取締役及び全従業員等がこれを遵守しております。
- (2)取締役会は、年度毎に「コンプライアンス・プログラム」を策定し、具体的な実践計画に基づく態勢整備を図っております。加えて、「法令遵守委員会」を設置し、定期的に法令等遵守態勢・状況のチェック及び管理等の審議結果について報告を受けております。また、全庁的な法令等遵守の統括に関する事項を所管するコンプライアンス統括部門を設置しております。
- (3)コンプライアンス統括部門は、法令等遵守状況のチェック及び管理等を行うとともに、各店舗で任命される法令遵守担当者を通じて法令等遵守態勢の徹底を行っております。加えて、公益通報者保護の窓口として、子会社を含めた全従業員等に対してコンプライアンス上問題のある事項を直接報告させる態勢を構築し、その報告内容に応じ速やかに是正措置を講じております。
- (4)内部監査部門は、法令等遵守態勢の有効性及び適切性について監査を行い、その結果を取締役に報告するとともに、必要に応じて被監査部門及び統括・管理部門に要改善事項の改善を指示し、その実施状況を検証しております。
- (5)当行は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは断固として対決し、関係を遮断いたします。

2. 当行の取締役の職務執行に係る情報管理態勢

取締役の職務の執行状況に関する情報については、文書規程等に基づき、各種会議の議事録および各種業務の執行にかかる稟議書等を作成しております。これらの文書については、取締役が常時閲覧できるよう保存・管理しております。

3. 当行のリスク管理態勢

- (1)取締役会は「リスク管理の基本方針」及び各リスクの管理規程等を制定し、リスク統括部門および各リスク管理部門、管理方法等を定めております。加えて「業務継続計画」及び「危機管理対応マニュアル」を定め、各種リスクの顕在化を契機とする危機発生時における速やかな復旧と円滑な対応に努めております。
- (2)取締役会は、「リスク管理委員会」等を設置し、定期的に各種リスクの保有状況や対応方針等にかかる審議結果について報告を受けております。リスク統括部門は、各リスクの管理部門を通じて常時モニタリングを行うとともに、その結果について取締役会に報告しております。
- (3)内部監査部門は、リスク管理態勢の有効性及び適切性について監査を行い、その結果を取締役に報告するとともに、必要に応じて被監査部門および統括・管理部門に要改善事項の改善を指示し、その実施状況を検証しております。

4. 当行の職務の効率性確保

定款に定めた事業目的を取締役が効率的に遂行するため、以下の態勢を構築しております。

- (1)取締役会は、機関・職制・業務分掌・権限委譲等に関する諸規程を策定し、効率的な職務遂行を実践しております。
 - (2)取締役会は、中期経営計画や年度経営計画等を策定するとともに、「常務会」や「経営戦略実行委員会」等で進捗管理を行い、必要な経営施策を機動的に策定しております。
 - (3)取締役は、その業務執行状況について取締役会に報告しております。
- #### 5. 当行及びその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保する態勢
- (1)当行の取締役会が子会社の業務の適正を監視するとともに、「グループ会社管理規程」を制定して子会社の統括・管理部門を明らかにし、各社における法令等遵守態勢やリスク管理態勢の整備等当行及びその子会社から成る企業集団での内部統制システムを構築しております。
 - (2)当行は、各子会社に対し、「コンプライアンス・マニュアル」、「リスク管理の基本方針」の制定、経営計画の策定、その業務執行状況を定期的に当行経営陣に対して報告することなどを求めることにより、当行及びその子会社から成る企業集団での業務の適正および効率性を確保しております。
 - (3)内部監査部門は、子会社における法令等遵守態勢やリスク管理態勢の有効性及び適切性について監査を行い、その結果を取締役に報告するとともに、必要に応じて子会社及びその統括・管理部門に要改善事項の改善を指示し、その実施状況を検証しております。
 - (4)当行及びその子会社は、会計基準その他関連する諸法令を遵守し、財務報告の適正性を確保するための内部管理態勢を整備しております。

6. 監査等委員会の職務の補助に関する態勢

- (1)監査等委員会には監査等委員会付役員及び監査等委員会事務局を置くこととしております。
- (2)監査等委員会付役員は、業務執行部門からの独立性を確保する観点から、監査等委員会専属の委嘱を受け、常勤監査等委員の職務を補助し、取締役(監査等委員である取締役を除く。)等の指示命令を受けないものとしております。
- (3)監査等委員会事務局には、業務執行部門からの独立性を確保する観点から、専属のスタッフを配置し、監査等委員会の職務を補助しております。監査等委員会は、上記専属スタッフに業務に必要な事項を指示することができるものとし、監査等委員会より指示を受けた専属スタッフは当該指示に係る事項に関して、取締役(監査等委員である取締役を除く。)等の指示命令を受けないものとしております。当該スタッフの人事に関しては、監査等委員会と人事部門の担当役員と意見交換を行うなどにより、監査等委員会の職務の補助態勢維持に努めております。

7. 監査等委員会への報告態勢

- (1)監査等委員会は、法令等に定める事項のほか、必要に応じ内部統制システムの構築・運用状況について当行及びその子会社の取締役及び全従業員等(当行の監査等委員である取締役を除く。)から報告を受けております。また、監査等委員は、取締役会・常務会・各種委員会など重要な会議に出席するとともに、監査等委員会は各種議事録や重要書類等の閲覧により、執行状況の報告を受けております。
- (2)監査等委員会は、当行及びその子会社の公益通報者保護の窓口であるコンプライアンス統括部門より、公益通報にかかる内容報告を受けております。
- (3)当行及びその子会社は、前記(1)(2)の報告を行った取締役及び全従業員等に対し、当該報告を行ったことを理由として不利益な取扱いを行いません。

8. 監査等委員会監査の実効性確保

- (1)監査等委員会の監査の実効性を確保するため、監査等委員会は内部監査部門等と緊密な連携を保ち、内部管理体制における課題等について定期的に意見交換するほか、内部監査の結果等の報告を受けております。
- (2)監査等委員会付役員及び監査部長の選任及び解任については、監査等委員会の同意を得たうえで取締役会で決議することとしております。
- (3)監査等委員会は、会計監査人と定期的に情報交換を行うほか、必要に応じて外部専門家の意見を聴取するなど、適正な監査の実施に努めております。
- (4)監査等委員会又は監査等委員の職務の執行について生ずる必要な諸費用については、予算を措置しております。

参考資料「模式図」：巻末「添付資料」をご覧ください。

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

当行は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは断固として対決し、関係を遮断いたします。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

当行は、反社会的勢力に対しては、本部・営業店の連携を強化し、組織的に対応をおこなうとともに警察当局等と連携し、適切な処置を実施するための対応ルールを明確に定めております。

- (1)反社会的勢力に対する対応統括部門を総務部総務課とし、本部各部・営業店における反社会的勢力への対応責任者を部長・営業部店長と定めております。
- (2)反社会的勢力への対応、情報の収集等にあたっては、外部の専門機関(警察・弁護士・公益財団法人福島県暴力追放運動推進センター)と連携しております。
- (3)公益財団法人福島県暴力追放運動推進センターからの情報や、新聞報道・営業店等からの反社会的勢力に関する情報については、総務部総務課にて一元管理を行っております。
- (4)反社会的勢力への対応については、「反社会的勢力等管理対応マニュアル」を制定するとともに、「コンプライアンス・マニュアル」に反社会的勢力に対する対応について記載し、全従業員等への周知徹底を図っております。

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

当行では、当行及び当行の子会社等の重要な会社情報となる内部情報の管理方法を定めた「適時開示規程」を制定し、証券取引所の適時開示規則等に基づいた適時適切な情報開示に努めております。

(「適時開示規程」に基づく情報開示体制)

- ・開示が必要となる重要な会社情報の管理のため、開示担当部署及び開示情報取扱責任者を設置しております。
- ・開示担当部署を総合企画部、開示情報取扱責任者を会社情報の各所管部署の本部各部長とし、各種会社情報は総合企画部において一元管理される体制となっております。
- ・総合企画部では、開示情報取扱責任者から報告された各種会社情報について業務担当取締役へ報告・協議の上、開示の要否を判断し、開示対象と判断される場合には、頭取の承認を得て、特に重要なものについては常務会または取締役会の承認を得て、速やかに情報開示を行っております。
- ・なお、適時開示に係る社内体制については、必要に応じ随時見直しを行ない、その充実に努めてまいります。

【当行役員のスキル・マトリックス】

氏名	会社における地位	経営戦略/ サステナビリティ	経営管理	営業/ コンサルティング	地域/共創	人事/ ダイバーシティ	市場運用/ 国際業務	IT/DX
佐藤 稔	取締役頭取 (代表取締役)	●	●	●	●	●	●	●
遠藤 勝利	専務取締役 (代表取締役)	●	●	●	●	●		●
関根 貴	専務取締役 (代表取締役)	●	●	●	●			●
金成 倫	常務取締役	●	●	●	●		●	●
小西 雅子 (社外)	取締役 (非常勤)	●		●	●	●	●	●
畠 利行 (社外)	取締役 (非常勤)	●	●		●	●		
高橋 由美子	取締役監査等委員	●	●	●		●		●
久田 高正 (社外)	取締役監査等委員 (非常勤)	●	●			●	●	
小田 徹 (社外)	取締役監査等委員 (非常勤)	●	●	●		●		●
高木 侑子 (社外)	取締役監査等委員 (非常勤)	●	●	●		●		●

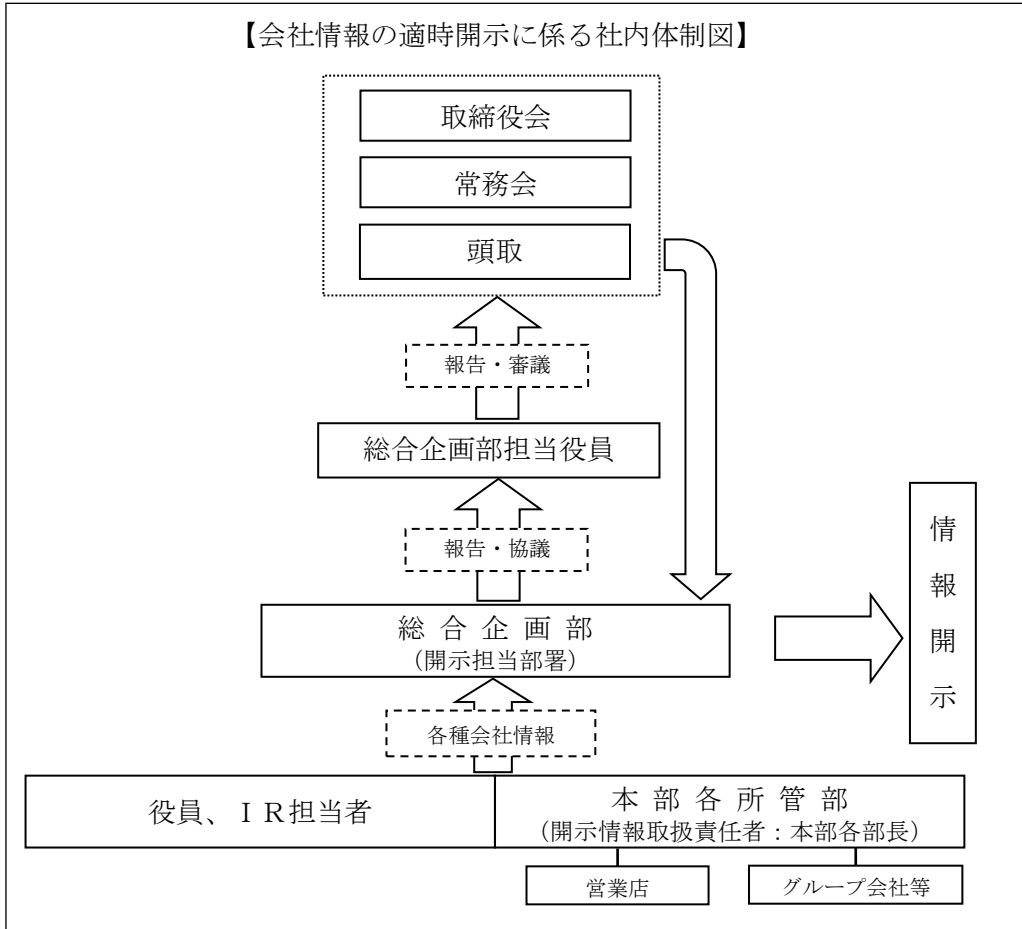
※上記一覧表は、各取締役が有する全ての知見や経験を表すものではありません。

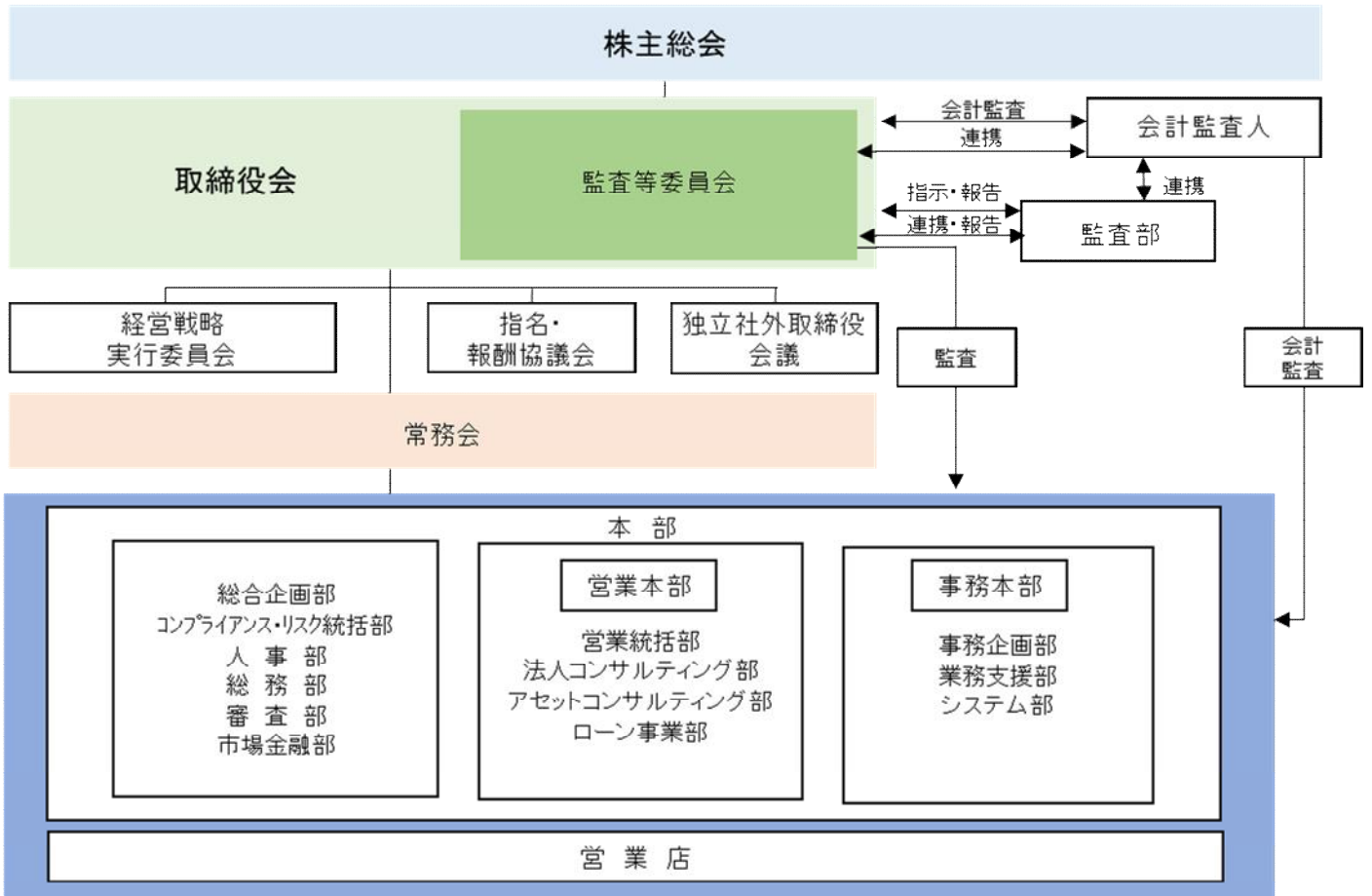
各項目の詳細

経営戦略/サステナビリティ	企業経営・組織運営に関する知識・経験・能力、および企業の持続可能性を支えるESG経営(環境・社会・ガバナンス等)の知識・経験・能力
経営管理	法務、コンプライアンス、リスクマネジメント、財務・税務等の経営管理に関する知識・経験・能力
営業/コンサルティング	地域経済を活性化するためのソリューション提供等の営業に関する知識・経験・能力、および営業企画・マーケティングに関する知識・経験・能力
地域/共創	地域社会・経済の特性や課題に関する深い理解と、多様なステークホルダーとの効果的な連携・協働を通じた価値創造に関する知識・経験・能力
人事/ダイバーシティ	人事管理、人材育成、ダイバーシティ推進等の人事関連業務に関する知識・経験・能力
市場運用/国際業務	有価証券運用や国際業務に関する知識・経験・能力
IT/DX	企業の生産性向上や付加価値向上に向けたデジタルの活用・推進に関する知識・経験・能力

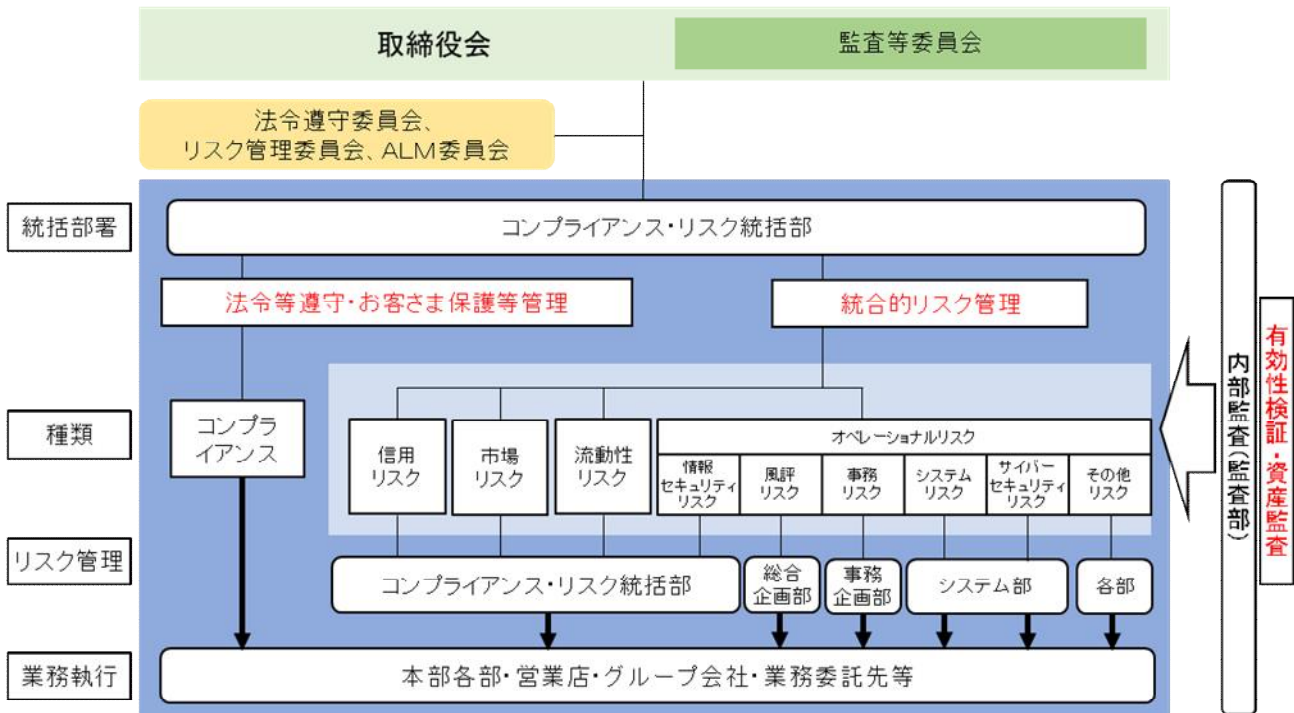
適時開示体制

【会社情報の適時開示に係る社内体制図】





< コンプライアンス・リスク管理態勢 >



< リスクアペタイト・フレームワーク (RAF) >

当行では、年度経営計画策定において、営業戦略や市場運用戦略に基づき、進んで受け入れるリスクの種類とリスク量を明確化し、経営管理やリスク管理を行う「リスクアペタイト・フレームワーク (RAF)」を活用しております。

RAFでは、長期経営計画「TX PLAN 2030」の達成に向けて、経営に重要な影響を及ぼす可能性があるリスク事象について、内外環境を踏まえて網羅的に抽出した上で、発生可能性の高さと影響度の大きさを評価し、トップリスクを選定しております。

また、選定したトップリスクも踏まえ、リスクカテゴリー毎に財務計画や事業戦略と統合的なリスクアペタイト方針およびリスクアペタイト指標・水準を定め、リスクアペタイト指標を定期的にモニタリングすることで、適切なリスクテイクとリスクコントロールができる態勢を整備しております。

		発生可能性		
		低	中	高
影響度	低		<ul style="list-style-type: none"> 固定資産の減損等に係わるリスク 	
	中	<ul style="list-style-type: none"> 風評リスク 感染症の流行に関するリスク 各種法規制および政策変更に関するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 東日本大震災からの復旧の遅れ 信用リスク 市場リスク 流動性リスク 自己資本比率に係るリスク 金融犯罪に関するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 社会構造、産業構造の変化に伴う競争の激化 専門人材の不足 気候変動リスク
	高	<ul style="list-style-type: none"> デジタル技術の進化 役職員による不適切な行為に関するリスク 重要な業務提携先に関するリスク 大規模自然災害等による業務停止のリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 地政学リスク DE & Iへの不十分な対応 サイバーセキュリティリスク システムリスク 	<div style="background-color: #FFD700; padding: 5px; text-align: center;">トップリスク</div> <ul style="list-style-type: none"> 世界・日本経済の低迷 人口減少、少子高齢化

なお、トップリスク対応方針等については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 (URL:<https://www.tohobank.co.jp/company/ir/finan/yuka.html>)