

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

< 基本的な考え方 >

当行は、北洋銀行グループの経営理念のもと、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、株主・お取引先（お客さま）・職員・地域社会などの様々なステークホルダーと確固たる信頼関係を構築し、より実効的なコーポレートガバナンスを追求していくことを基本的な考え方としています。

この基本的な考え方に基づき、以下の観点から監査等委員会設置会社を選択しています。

重要な業務執行の決定を取締役に委任することにより、スピーディーな意思決定と執行を強化するとともに、執行と監督を分離し、取締役会の監督機能を強化する。

取締役会における経営方針・経営戦略の議論を強化し、決定した経営方針・経営戦略に基づき、執行への適切なりスクテイクや社内の経営改革の後押しを進める。

監査等委員会は、内部監査部門との連携を通じて、組織的な適法性監査と妥当性監査により牽制機能を強化する。

監査等委員である取締役が取締役会における議決権を有することにより、取締役会の牽制機能を強化する。

また、独立社外取締役が過半数を占める任意の「指名・報酬等経営諮問委員会」を設置するなど、より効果的なコーポレートガバナンス体制の確立に努めており、これを向上させていくために適時適切に見直しを行います。

【経営理念】

お客さま本位を徹底し、多様な課題の解決に取り組み、北海道の明日（あす）をきりひらく

【行動規範】

コンプライアンス・社会的責任を常に意識し、誠実に向き合う

お客さまからの「ありがとう」を追求する

職員一人ひとりを尊重し、チームワークを最大化する

変化を恐れず、自ら考え挑戦する

< 基本方針 >

1. 株主の権利・平等性の確保

(1) 株主の権利・平等性が実質的に確保されるよう、少数株主や外国人株主など様々な株主の立場に十分配慮するとともに、株主総会における招集通知の早期発送や開催日の適切な設定など議決権行使の環境整備に努めます。

(2) 株主・投資家に平等に情報を提供するため、インフォメーション・ミーティングや個人投資家向け会社説明会の資料は、原則同日中に当行ホームページで開示します。

2. ステークホルダーとの適切な協働

(1) 様々なステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重し、各ステークホルダーと適切に協働することにより、確固たる信頼関係の構築に努めます。

(2) 地域金融機関として、北海道経済の発展に寄与することを責務と考え、環境・社会への貢献投資と経済成長投資を両立し、未来志向の豊かな地域社会の実現に貢献します。

(3) 「サステナビリティ方針」のもと、「ESG取組方針」、「SDGsに係る重点取組テーマ」()、「環境・社会に配慮した投融資方針」および「北洋銀行グループ人権宣言」を定め、全てのステークホルダーと地域社会・環境および当行グループの持続可能な成長に資する様々な施策に取組んでいます。(「SDGsに係る重点取組テーマ」として、「お客さまとの共通価値の創造」「環境保全」「医療福祉」「教育文化」および「ダイバーシティ」の5項目を定めています。)

3. 適切な情報開示と透明性の確保

(1) 情報開示に関する基本的な考え方を「ディスクロージャー・ポリシー」として定め、法令に基づく開示を適時・適切に行うとともに、「開示委員会」において運用状況を検証しています。

(2) 経営理念や中期経営計画をはじめとする非財務情報についても、当行ホームページへの掲載などにより、主体的に開示しています。

4. 取締役会等の責務

(1) 取締役会・監査等委員会

a 当行は、2024年6月26日開催の定時株主総会における定款変更の決議を受けて、監査等委員会設置会社へ移行しました。

b 取締役会は、株主に対する受託者責任を踏まえたうえで、経営戦略や経営計画をはじめとする重要な意思決定及び経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な責務とします。

c 取締役会は、定款で定める取締役（監査等委員である取締役を除く）7名以内及び監査等委員である取締役6名以内の適正な員数とし、業務に精通した一定数の社内取締役と、専門的知見や経験等のバックグラウンドが異なる複数名の社外取締役に構成します。

d 監査等委員会は、株主に対する受託者責任を踏まえたうえで、内部監査部門を適切に指揮するとともに、能動的・積極的にその権限を行使し、取締役の職務の執行に対する実効性の高い監査を行うことを主要な責務とします。

e 監査等委員には、財務・会計に関する適切な知見を有している者を1名以上選任しています。

(2) 独立社外取締役の有効な活用

a 独立社外取締役は、中長期的な企業価値向上の視点とステークホルダーの立場に立った助言及び重要な意思決定を通じた経営の監督を行うことを主要な責務とします。

b 独立社外取締役は、「指名・報酬等経営諮問委員会」「部店長会議」「経営戦略に関する意見交換会」等に出席し、取締役会以外においても、当行の重要な意思決定に係る議論に参画します。

(3) 取締役候補者の選定

- a 取締役会は、「取締役候補者の選定基準」を定めて、これを開示しています。
- b 取締役会は、社外取締役候補者の選定に係る「独立性判断基準」を定め、これを開示しています。
- c 取締役(監査等委員である取締役を除く)候補者の選定に際しては、当行の業績等の評価を適切に人事に反映させ、本報告書に記載の基準・手続に従い、独立社外取締役が過半数を占める「指名・報酬等経営諮問委員会」の協議を経て、取締役会で決議することにより、透明性・公正性の確保に努めます。
- d 監査等委員である取締役候補者の選定に際しては、本報告書に記載の基準・手続に従い、独立社外取締役が過半数を占める「指名・報酬等経営諮問委員会」の協議を経て、事前に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により、透明性・公正性の確保に努めます。

(4) 取締役の報酬の決定

- a 取締役会は、「各会社役員の報酬等の額の算定方法に係る決定に関する方針」を定め、これを開示しています。
- b 取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬の透明性・公正性を確保するため、独立社外取締役が過半数を占める「指名・報酬等経営諮問委員会」を設置し、個別の支給額を決定します。
- c 監査等委員である取締役の報酬は監査等委員会にて個別の支給額を決定します。

5. 株主との対話

当行の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現するためには、株主との建設的な対話が不可欠であるとの認識のもと、取締役会で定めた「株主・投資家の皆さまとの建設的な対話を促進するための方針」(後掲)に基づき、その体制を整備するとともに、IR活動の充実に取り組んでいます。

【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】

当行は、コードの各原則について、すべ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】 更新

【原則1-3】(資本政策の基本方針)

1. 株主還元方針

当行では、銀行業の公共性に鑑み、経営の健全性確保の観点から、自己資本比率の動向・業績の動向・経営環境の変化などに留意しつつ、株主の皆さまへの総合的な利益還元を行うことを基本方針としています。

具体的には、安定的な配当実施の観点から、1株当たり年間10円配当を維持しつつ、配当性向を40%以上とします。また、いち早く経営成績を還元できるよう、四半期毎に配当を実施し、総還元性向()の目安を50%として、自己株式の取得を柔軟かつ機動的に行います。

()総還元性向 = (年間の配当金総額 + 自己株式取得総額) ÷ 親会社株主に帰属する当期純利益

2. 自己資本・ROEに関する方針

当行は人財を起点としてサービスの質とスピードの向上を図るとともに、中期経営計画に掲げた全体戦略に沿って、お客さま満足の向上や地域の成長に資する取組み・サービス提供を実施することで、当行グループの企業価値やロイヤルティを高めつつ収益拡大につなげ、自己資本の充実およびROEの向上に努めます。

自己資本を有効に活用し、ROEを向上させていくため、統合ストレステストの検証などを踏まえ、自己資本比率は10%を下限値として、財務の健全性を十分に維持しながら、成長期待分野への投融資や人財・システムなどの戦略的投資、株主還元資本を活用します。また、今後の当行の業績見通しや資産・負債の状況、外部環境なども踏まえ、ストレステストやALM委員会にて、当行の資本の十分性と自己資本の下限値について、毎年検証します。

ROEについては、2025年度連結ベースで6.6%であり、前年度比で1.6ポイント向上しました。また、2026年度よりスタートした中期経営計画において、2028年度までにROE11%程度の達成を掲げております。

【原則1-4】(政策保有株式)

1. 政策保有(上場企業銘柄)に関する方針

(1) 当行グループは、合理的な保有目的が認められる場合を除き、純投資以外の目的での上場株式(「政策保有株式」)を保有しません。合理的な保有目的とは以下の項目を言い、これらを当行グループの経営理念に基づき、総合的かつ中長期的な視点から評価し、判断します。

- a 北海道経済の活性化・振興、地域貢献に資すること
- b 地域企業の支援(再生支援を含む)・育成に資すること
- c 取引先の将来性・成長性
- d 取引関係の維持・強化
- e 資本・業務提携

(2) 政策保有株式のうち上場株式については、個別銘柄毎に定期的に、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を踏まえ、その保有適否を取締役会で検証します。

(3) なお、政策保有株式について、合理的な保有目的が認められる場合であっても発行先との対話を重ね縮減を図っております。縮減に際しましては売却制限がないことを確認できた場合には、売却もしくは純投資株式へ保有目的の変更を実施しております。

2. 政策保有株式の議決権行使基準

政策保有先との間において、緊張感ある関係を維持するように努めるとともに、その議決権行使にあたっては、当行の政策保有目的との関係の検証および政策保有先との対話等に基づき、総合的に判断し決定します。

特に、企業価値や株主利益に影響を与える可能性のある重要な議案(買収防衛策、M&A、重要な組織変更、定款変更、第三者割当増資、無配、社外取締役の選任、その他重要な議案等)については、中長期的な企業価値の向上や株主利益の維持・向上に資するものであるかどうかを総合的に判断し賛否を決定します。

3. 保有適否の検証内容

当行の取締役会は、上記方針に則り、2025年10月28日に開催した取締役会において保有適否の検証を行っており、その概要は以下のとおりです。

(1) 個別銘柄毎に合理的保有目的の有無の検証を行っています。

(2) 合理的な保有目的を有する銘柄については、さらに、当該株式を保有することに伴うリスクの検証、ならびに投下資本(株式保有に伴うリスク量と与信に伴う信用リスク量の合算)に対する収益(総合取引採算と受取配当金の合算)の割合が当行の目標ROEを上回っているかの検証()を行っています。

(総合取引採算 + 受取配当金) ÷ (株式保有に伴うリスク量 + 信用リスク量) 目標ROE
(3) 上記検証結果等を総合的に判断し、保有に適さないと判定された政策保有株式を売却方針としています。

4. 政策保有株式の縮減目標

当行は、政策保有株式の縮減を進めるため、2025年度中に全ての上場先企業との間で縮減に向けた対話を実施し、その結果を踏まえて、政策保有株式の連結純資産比率(時価ベース)を2029年3月末までに20%未満とする縮減計画を中期経営計画で定めています。

なお、政策保有株式の売却益については、有価証券ポートフォリオの再構築に加え、ROE・PBRの向上に資する成長投資および株主還元等に充当してまいります。

【原則1 - 7】(関連当事者間の取引)

当行では、関連当事者間の取引を行う場合において、かかる取引が当行や株主共同の利益を害することのないよう、以下のとおり体制を整備しています。

- (1) 「取締役会規程」において、取締役と当行間の取引および取締役の競業取引を決議事項として明示するとともに、当行が取締役に信用を供与する場合の決議は出席取締役の3分の2以上の同意をもって行うことを定め、当該決議を通じた厳格な監視を行っています。
- (2) 「アームズ・レングス・ルール管理規程」において、当行とグループ会社間の特別な条件による取引を禁止し、当行のグループ会社担当部署および法務担当部署が当該取引について検証を行う体制を構築しています。
- (3) 「コンプライアンス・マニュアル」により、利益相反行為の禁止や株主の権利行使に関する利益供与の禁止などを役職員に周知徹底しています。

【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)

当行は、「ダイバーシティ」の重要性に鑑み、サステナビリティ方針における「SDGsに係る重点取組テーマ」の一つに「ダイバーシティ」を掲げ、ワークライフバランスの充実などにより、女性・シニア・外国人・障がい者を含む全ての人材が能力を最大限発揮できる多様な働き方を提供し、職員一人ひとりが働きがいを感じられる組織づくりに取り組んでおります。

「多様性の確保の状況および目標」および「多様性の確保に向けた人材育成分針、社内環境整備方針」などの詳細は、本報告書「3.3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 その他」欄、有価証券報告書および当行ホームページに掲載しておりますので、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)

当行は、人事部長を委員長とし、年金制度や資産運用、財務、リスク管理を統括する各部署の部長等を委員とする「年金運営委員会」を定期的開催し、資産運用の基本方針や資産構成割合の策定・見直し、制度管理等について審議を行うとともに、運用内容や実績等について事務局が資産管理運用機関から定期的に報告を受けるなど、企業年金の適切な運用・管理を行うための体制を構築しています。

また、自己又は加入者等以外の第三者の利益を図る目的をもって資産管理運用契約を締結してはならない旨を、企業年金規約に明記するなど、受益者と会社との間における利益相反の適切な管理に努めています。

【原則3 - 1】(情報開示の充実)

1. 経営理念・経営戦略・経営計画

当行の経営理念は、本報告書の「1 - 1. 基本的な考え方」に記載しており、また、当行の中期経営計画(経営戦略・経営計画)は、当行ホームページに掲載していますので、ご参照ください。(中期経営計画 <https://www.hokuyobank.co.jp/about/company/managementplan.html>)

2. 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

本報告書の「1 - 1. 基本的な考え方」に記載していますので、ご参照ください。

3. 取締役の報酬の決定に係る方針と手続き

本報告書の「II - 1. 【取締役報酬関係】」に記載していますので、ご参照ください。

4. 経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名に係る方針と手続き

< 取締役候補者の選定ならびに経営陣幹部の選解任に係る手続き >

(1) 取締役(監査等委員である取締役を除く)候補者については、社外取締役を含む取締役からの推薦、当行の経営課題等を踏まえた取締役として求められる役割・責務、当行の業績への貢献度等を考慮したうえで、頭取および代表取締役が原案を作成し、指名・報酬等経営諮問委員会(独立社外役員が過半数を占める、取締役会の諮問機関、以下同じ。)の協議を経て、取締役会において決定します。

(2) 監査等委員である取締役候補者については、頭取および代表取締役が原案を作成し、指名・報酬等経営諮問委員会の協議を経て、事前に監査等委員会の同意を得たうえで、取締役会において決定します。

(3) 代表取締役および役付取締役については、資質、能力、経験、および実績等を踏まえ、指名・報酬等経営諮問委員会の協議を経て、取締役会において決定します。

(4) 代表取締役および役付取締役に不正や重大な法令違反等があった場合、またはその役割・責務を適切に果たせていないと認められる場合には、指名・報酬等経営諮問委員会の協議を経て、取締役会にて解職を決定します。

< 取締役(監査等委員である取締役を除く)候補者の選定基準 >

経営の管理や監督を的確・公正かつ効率的に遂行することができる知識と経験、ならびに十分な社会的信用を有し、以下の基準を充足する者を取締役(監査等委員である取締役を除く)候補者として選定します。

(1) 社内取締役(監査等委員である取締役を除く)については、銀行業務に関する高い知見と豊富な経験を有し、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が期待できること。

(2) 社外取締役(監査等委員である取締役を除く)については、企業経営や専門的分野において高い知見と豊富な経験を有し、経営陣から独立した立場で、取締役会等における建設的な議論や経営の監督への貢献が期待できること。

< 監査等委員である取締役候補者の選定基準 >

取締役の職務の執行の監査を的確・公正かつ効率的に遂行することができる知識と経験、ならびに十分な社会的信用を有し、以下の基準を充足する者を監査等委員である取締役候補者として選定します。

(1) 監査等委員である社内取締役については、銀行業務に関する高い知見と豊富な経験を有し、実効性の高い監査の遂行により、経営の健全性確保への貢献が期待できること。

(2) 監査等委員である社外取締役については、企業経営や専門的分野において高い知見と豊富な経験を有し、客観的視点に立った実効性の高い監査の遂行により、経営の健全性確保への貢献が期待できること。

5. 取締役候補者個々の選任・指名についての説明

取締役候補者の選任理由は、株主総会へ取締役の選任議案を上程した際の「株主総会招集ご通知」の参考書類に記載しています。「株主総会招集ご通知」は株主の皆さま

にご郵送するとともに、当行ホームページに掲載していますので、ご参照ください。

【補充原則3 - 1 - 3】(サステナビリティへの取組み)

当行グループは2021年5月、持続可能な地域社会・環境の実現に対する社会的な意識の高まりを受け、「サステナビリティ方針」を策定しました。「経営理念」と「行動規範」に基づく企業活動を通じて、当行グループを支えていただいている全てのステークホルダーと地域社会・環境の持続的発展に貢献するとともに、当行グループの中長期的な企業価値の向上、持続的経営の実現に努めます。

サステナビリティ戦略については、2026年度からの中期経営計画「Make the HOKKAIDO Way 1st stage ~今はまだ無い”Way”を私たちがつくる~」における全体戦略の実現を加速させる手段として、「北海道密着戦略」、「非金融・多角化戦略」に紐づけし、ESGの観点から環境(気候変動対応、生物多様性増進)、社会(人権尊重、金融経済教育)、ガバナンスを重要課題として特定し、取り組んでいます。

【補充原則4 - 1 - 1】(取締役会から経営陣への委任範囲の概要)

当行は、取締役会の適切な監督のもとで迅速な意思決定と機動的な業務執行を図るため、定款に基づき取締役会の決議によって重要な業務執行の決定の一部を経営会議または社内取締役(監査等委員である取締役を除く)に委任しています。当行の取締役会は、経営会議規程および業務執行取締役権限規程に定める業務執行の決定について、その行使状況を監督しています。

【原則4 - 9】(独立性判断基準)

当行の独立性判断基準は本報告書の「II - 1 .【独立役員関係】」に記載していますので、ご参照ください。

【補充原則4 - 10 - 1】(任意の仕組みの活用)

当行は、取締役会の諮問機関として指名・報酬等経営諮問委員会を設置し、取締役会機能の独立性・客観性と説明責任の強化に努めています。当委員会は独立社外取締役が過半数を占め、また社外取締役が委員長ならびに議長を務めると定めており、当委員会の独立性は十分に確保されていると考えています。詳細については、本報告書の「 . 1 . 機関構成・組織運営等に係る事項【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・補足説明」に記載していますので、ご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 1】(取締役会の構成に関する考え方)

当行の取締役候補者は、「取締役候補者の選定基準」(上記【原則3-1】(情報開示の充実)に記載)に基づき選任しています。当行の取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすために、適正な員数を維持するとともに、知識・経験・能力のバランスおよびジェンダーや国際性(国際業務への精通等)の面を含む多様性を確保することが重要と考えており、業務に精通した一定数の社内取締役と、専門的知見や経験等のバックグラウンドが異なる複数名の社外取締役にて構成することとしています。各取締役の有する主な経験と専門性を一覧化したスキルマトリックスは、本報告書の最終頁に掲載していますので、ご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 2】(役員の兼任状況)

当行の取締役の他の上場会社の役員との兼任状況は以下のとおりです。

取締役副頭取 増田 仁志

中道リース株式会社 社外監査役

専務取締役 米田 和志

株式会社北海電工 社外取締役

取締役 神戸 俊昭

日本グランド株式会社 社外取締役

【補充原則4 - 11 - 3】(取締役会全体の実効性に関する分析・評価結果の概要)

取締役会の機能向上およびさらなる実効性確保を目的に、2015年度より、取締役会の実効性評価を毎年実施しております。

1. 前年度(2024年度)の課題と対応について

前年度(2024年度)の取締役会実効性評価において抽出した課題とその対応策は以下のとおりです。

■課題

- サクセッションプランの運用開始と進捗状況の確認
- 委任型執行役員制度導入による意思決定および業務執行の迅速化の確認
- 経営戦略を踏まえた人材戦略の議論と新人事制度が経営戦略と整合性を持つかの確認
- 運営プロセスとリスクアベタイト方針・経営計画策定を通じたリスクアベタイト・フレームワークの実効性確認

■取り組み内容

- サクセッションプラン運用開始後の進捗状況について、取締役会に報告[2026年4月]
- 委任型執行役員制度のあり方について、社内取締役と執行役員との間でフリーディスカッションを実施し、改善策を打ち出し、その議論内容を取締役会に報告[2025年11月・12月]
- 新人事制度導入後に顕在化した課題について、その対応策を新中期経営計画に織り込んでいることを取締役会に報告[2026年2月]
- リスクアベタイト・フレームワークの実効性について、その運用状況および課題認識を取締役に報告[2026年3月]

2. 2025年度の取締役会実効性評価

■概要

2025年度の評価にあたっては、前年度からの改善状況を把握・比較するため、前回と同一の設問項目を継続し、「稼ぐ力」を強化する取締役会5原則を判断軸として実施しました。アンケート結果について取締役会で議論を行い、その内容を踏まえて分析・評価を行いました。

■実施・評価プロセス

(1)2025年度の取締役会実効性評価の実施方針・取組事項について審議

(2)全取締役が実効性評価アンケート(匿名)を実施

アンケートの大項目は以下の通り(全25問)。

取締役会の構成に関する質問

経営戦略と事業戦略に関する質問

企業倫理とリスク管理に関する質問

業績モニタリングと経営陣の評価・報酬に関する質問

株主等との対話に関する質問

(3)アンケート結果を取締役会で報告・審議し、課題を抽出

(4)上記審議を踏まえ、議長・CEO・CSO中心に抽出した課題の対応策(案)を策定

(5)課題の対応策について審議

■実効性評価の結果

前回(2024年度)と同一の設問によるアンケートを実施し、前事業年度に掲げた課題への対応策に取り組んだ結果、取締役会の実効性は全体として向上していることを確認しました。

特に、中長期的な経営戦略および各事業戦略に関する審議の時間配分・質が向上し、取締役会として主体的に関与いたしました。
アンケートを通じて把握した課題の中で、最も重要と考える「人財育成と社内環境整備」「適切な決定権限の委譲」「資本収益や株価を意識した取り組み」については、取り組みは進んでいるものの、その重要性から、引き続き取締役会でのモニタリング・監督を強化していくことの必要性を認識しました。

3. 今後の取り組み
- 当行は、人財ポテンシャルの最大限発揮と挑戦する風土を醸成し、長期ビジョン()の実現と持続的な成長と企業価値の向上を実現していくために、以下の各事項について取り組むことで課題の改善を進め、取締役会の実効性向上に取り組んでいきます。
- 人財育成と社内環境整備～新人事制度「ボラリス」の経営計画との整合性の確認
 - 適切な決定権限の委譲～委任型執行役員制度モニタリングによる意思決定および業務執行の迅速化の確認
 - 資本収益や株価を意識した取り組み～リスクアベタイト・フレームワーク等の実効性などの確認
- 長期ビジョン…北海道の魅力度・幸福度をともに日本一へ

【補充原則4 - 14 - 2】(取締役・監査役に対するトレーニングの方針)

全取締役を対象とした外部講師による社内勉強会や個々の取締役に適合した外部講習等、各取締役がその役割・責務を適切に果たすために必要となる知識・情報を取得する機会を提供・斡旋するとともに、必要な費用を負担します。

また、社外取締役に對し、就任時に事業・財務・組織等に関する個別説明を実施するとともに、その後も継続的に適切な情報提供を行います。

- 【原則5 - 1】(株主・投資家の皆さまとの建設的な対話を促進するための方針)
1. 基本方針
- 当行は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、株主・投資家の皆さまからの対話のお申込みに對し、担当を以下のとおり定め、前向きに対応しています。
- ・対話(IR)の統括者 最高企画・財務責任者
 - ・実際の対話の対応者 最高経営責任者(頭取)、最高企画・財務責任者もしくはこれらの最高責任者が指名したもの
 - ・対話のお申し込み窓口 経営企画部(IR担当)
2. 対話を促進するための方策
- 株主・投資家の皆さまとの対話の促進を図るため、経営企画部にIR担当者を配置し、当行内の各部署と協働して正確な情報を提供できる態勢を整えています。
3. 対話の手段を充実するための取り組み
- 株主・投資家の皆さまへの個別説明のほか、以下の取り組みを実施しています。
- (1)IRサイト、ディスクロージャー誌などによる情報開示
 - (2)機関投資家向けの決算説明会～本決算・中間決算の年2回開催(東京での実開催とWebでのハイブリッド形式)、第1四半期・第3四半期(Web開催)
 - (3)決算説明会後の個別面談(機関投資家対象に個別面談、または少人数での面談)
 - (4)個人投資家向け会社説明会
4. 対話の結果を経営に反映させる手段
- 株主・投資家の皆さまから寄せられたご意見等は、適時適切に経営陣へ報告しているほか、必要に応じて取締役会に報告しています。
5. 情報管理態勢
- 対話に際しては、情報開示に関する基本的な考え方として公表している「ディスクロージャー・ポリシー」に基づき、公平で適時適切かつ透明な開示に努めています。また、株主・投資家間の平等性の確保に常に留意しており、「インサイダー取引禁止規程」としてインサイダー情報の取扱に関するルールを定め、厳格に遵守しています。
- なお、各四半期末日から当該決算発表日までの期間は、業績見通しや数値に関するコメントを差し控えています。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】[アップデート日付:2026/6/4]

当行HPに掲載の「インフォメーション・ミーティング資料」において、企業価値向上に向けた取組方針を記載していますのでご参照ください。今後、取締役会等での更なる議論を通じ、企業価値向上に取り組めます。(https://www.hokuyobank.co.jp/ir/library/infomeeting.html)

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新	20%以上30%未満
---------------------------	------------

【大株主の状況】 更新

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)	34,949,800	9.31
日本生命保険相互会社	30,954,500	8.24
明治安田生命保険相互会社	30,954,000	8.24
北海道電力株式会社	23,247,000	6.19
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	16,608,800	4.42
大樹生命保険株式会社	11,132,000	2.96
ピーエヌワイエム アズ エージェンティ クライアンツ ノン トリーティー ジャスデツク	7,613,164	2.02
北洋銀行職員持株会	6,857,677	1.82
第一生命保険株式会社	5,961,400	1.58
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505223	5,330,695	1.42

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 プライム、札幌 既存市場
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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	13 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社外取締役
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	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	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
神戸 俊昭	弁護士								○			
田原 咲世	その他								○			
橋本 幸	その他								○			
青山 祥子	公認会計士								○			

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

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
神戸 俊昭		○	同氏とは一般預金者としての通常の取引がありますが、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恐れはないと判断し、概要の記載を省略します。 同氏が現在代表社員を務める弁護士法人神戸・万字・福田法律事務所および社外取締役を務める日本グランデ株式会社と当行の間に一般的な営業取引がありますが、当行独立性判断基準に定める「主要な取引先」等には該当せず、同氏の独立性に影響を及ぼす関係ではありません。	弁護士として第一線で活躍しており、法務に関し豊富な経験と専門的知見を有し、2024年6月からは取締役会議長を務めております。当行はコンプライアンス経営を最優先に取り組んでおり、引続き取締役会等において法務リスク、コンプライアンスに加え企業法務実務を通じた経営への積極的な提言や建設的な議論、経営の監督への貢献を期待できると判断し、社外取締役に選任しております。また、独立役員としての要件及び当行の独立性判断基準を満たしており、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ことから、独立役員として指定するものです。
田原 咲世	○	○	同氏とは一般預金者としての通常の取引がありますが、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恐れはないと判断し、概要の記載を省略します。	社会保険労務士の業務に長年従事しており、企業の労働環境や人事制度に関する専門的知見を有しております。その豊富な経験と知見を活かし、引き続き取締役会等において人財育成やダイバーシティへの取組みにおける積極的な提言や人財戦略の議論を通じ、経営の監督への貢献を期待できるとともに、客観的・中立的な監査の遂行による経営の健全性確保への貢献も期待できると判断し、監査等委員である社外取締役に選任しております。また、独立役員としての要件及び当行の独立性判断基準を満たしており、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ことから、独立役員として指定するものです。

橋本 幸	○	○	同氏とは一般預金者としての通常の取引がありますが、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恐れはないと判断し、概要の記載を省略します。 同氏が現在理事長を務める一般社団法人北海道開発技術センターと当行の間に一般的な営業取引がありますが、当行独立性判断基準に定める「主要な取引先」等には該当せず、同氏の独立性に影響を及ぼす関係ではありません。 同氏が2020年7月20日まで執行役員を務めていた北海道旅客鉄道株式会社の社外監査役に当行取締役会長安田光春が就任しており、北海道旅客鉄道株式会社と当行の間には営業取引がありますが、当行独立性判断基準に定める「主要な取引先」等には該当せず、同氏の独立性に影響を及ぼす関係ではありません。	北海道開発行政において要職を歴任し、建設、観光、地域開発、まちづくりに関する深い知見を有しております。また、北海道旅客鉄道株式会社への出向経験があり、北海道新幹線延伸に伴う札幌駅周辺再開発に係る経営計画の策定を主導するなど、経営経験も有しております。これらの経験を当行グループの経営に対する監査・監督機能の一層の充実に活かすとともに、その幅広い知見・情報・スキルにより、当行グループの長期ビジョンおよび全体戦略の実現に向けた有益な助言が期待されると判断し、監査等委員である社外取締役候補者としております。また、独立役員としての要件及び当行の独立性判断基準を満たしており、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ことから、独立役員として指定するものです。
青山 祥子	○	○	同氏とは一般預金者としての通常の取引がありますが、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恐れはないと判断し、概要の記載を省略します。 同氏は、当行グループと業務委託等の取引がある有限責任監査法人トーマツおよびデロイトトーマツ税理士法人の業務執行者であったことがあります。また、同氏の二親等以内の親族がデロイトトーマツ税理士法人に現在所属しておりますが、当行グループと有限責任監査法人トーマツおよびデロイトトーマツ税理士法人との間の業務委託等取引額は、それぞれ過去3年平均で年間10百万円未満であるため、同氏の独立性に影響を及ぼす関係ではありません。	公認会計士として長年有限責任監査法人トーマツで監査業務等に従事し、当該業務における豊富な経験と高い専門性を有しております。この豊富な経験と専門性を活かし、社外監査等委員の独立した立場から、当行グループの経営に対して、客観的かつ中立的な提言を行うとともに、実効的な業務執行等の監督を行い、経営の健全性確保と持続的成長の基盤づくりへの貢献も期待できると判断し、監査等委員である社外取締役候補者としております。また、独立役員としての要件及び当行の独立性判断基準を満たしており、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ことから、独立役員として指定するものです。

【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	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

監査等委員会のサポート専担部署として監査等委員会室を設置し、業務を検証できる能力と知識を有する専任スタッフを監査等委員会室長として配置するとともに、監査等委員会から要請があった場合は、監査等委員会室に職員を配置することとしています。

当該スタッフの異動・人事考課・賞与評定・懲戒等については、その独立性を確保するために監査等委員会の同意を必要としています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

- (1) 監査の実効性を確保するため、監査等委員会は、会計監査人と定期的に会合を設けて情報交換及び意見交換を実施します。
- (2) 監査等委員会は、内部監査部門からの適宜・適切な情報共有等を通じて、実効性の高い監査の実施に努めています。
- (3) 常勤監査等委員は、監査報告会、開示委員会、リスク・コンプライアンス委員会等の重要な委員会・会議に出席することにより、当行の内部統制の状況を確認しています。

【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・報酬等経営諮問委員会	7	0	3	4	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・報酬等経営諮問委員会	7	0	3	4	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当行では、取締役の指名・報酬等、経営に関する重要な事項について協議・決定・答申を行うことにより、独立社外取締役の適切な関与・助言の機会を確保し、取締役会機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的として、指名・報酬等経営諮問委員会(以下、当委員会という)を設置しております。当委員会は、委員の過半数を独立社外取締役が占めるものとし、委員長は独立社外取締役の中から委員の互選により選任するものとしています。

当委員会は、指名委員会と報酬委員会、双方の機能を担っており、取締役が受ける個人別の報酬等の額・内容等を決定するとともに、取締役候補者の指名、および代表取締役・役付取締役の選定に関して、取締役会に答申しております。2025年度においては6回開催しています。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当行は社外取締役全員を独立役員として指定しております。当行は社外取締役の独立性に関して、社外取締役本人および出身企業等との取引その他について具体的に数値基準等を規定した判断基準を以下のとおり定めており、その基準に従って独立役員を指定しております。

- < 独立性判断基準 >
- 当行では、社外取締役が現在又は過去1年以内において以下の要件のいずれにも該当しない場合に、当該社外取締役は独立性を有すると判断する。
- 1. 当行を主要な取引先(1)とする者、又はその業務執行者(業務執行取締役、執行役その他の法人等の業務を執行する役員、又は使用人をいう。以下同じ)
 - 2. 当行の主要な取引先(1)、又はその業務執行者
 - 3. 当行から役員報酬以外に、多額(2)の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。)
 - 4. 当行の主要株主(3)、又はその業務執行者
 - 5. 当行が多額(2)の寄付を行っている先、又はその業務執行者
 - 6. 次に掲げるいずれかの者(重要(4)な者に限る。)の近親者(5)
- (1) 上記1～5に該当する者
- (2) 当行又はその子会社の業務執行者
- (3) 当行又はその子会社の業務執行者でない取締役(監査等委員である社外取締役の独立性を判断する場合に限る。)
- 1. 「主要な取引先」の定義(以下のいずれかに該当する先)
 - a. 直近事業年度における当行の連結業務粗利益又は取引先の連結総売上高の2%以上を占める取引がある先(但し、地方公共団体を除く。)
 - b. 当行が当該取引先の最上位の借入先であり、かつ当行以外の金融機関からの調達が困難であると考えられる先
 - 2. 「多額」の定義
過去3年平均で、年間10百万円以上
 - 3. 「主要株主」の定義
当行の総議決権の10%以上の議決権を保有する株主
 - 4. 「重要」である者の例
 - ・会社の役員・部長クラスの者
 - ・上記3の会計専門家・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
 - 5. 「近親者」の定義
配偶者又は二親等以内の親族

【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

2018年6月26日開催の第162期定時株主総会の決議および2024年6月26日開催の第168期定時株主総会の決議に基づき、当行の取締役（社外取締役、監査等委員である社内取締役および国外居住者を除く。）に対し、従来の取締役の報酬等の額とは別枠にて、役位および業績目標の達成度等に応じて当行株式および当行株式の換価処分金相当額の金銭を交付および給付する業績連動型株式報酬制度を導入しています。

なお、本制度の導入により、株式報酬型ストック・オプション制度を廃止し、2018年度以降、新規に株式報酬型ストック・オプションに係る新株予約権の付与は行わないこととしています。

業績連動型株式報酬に係る指標は、親会社株主に帰属する当期純利益と当行単体の経常利益に加え、2025年5月13日に開催した取締役会において、以下のとおり非財務指標を追加し、評価ウェイトを見直しすることを決議しております。

【評価軸】		【評価ウェイト】	【連動幅】
■ 財務指標	親会社利益	45%	0～150%
	当行単体の経常利益	45%	0～150%
■ 非財務指標	お客さまのサステナビリティ支援件数	5%	0～150%
	従業員エンゲージメントスコア	5%	0～150%

当行は取締役に対し、役位に応じた「固定ポイント」と毎事業年度における業績目標の達成度に応じた「業績連動ポイント」を付与します。1ポイントは当行株式1株とし、取締役は、退任時に、累積ポイントに応じた当行株式等の交付等を受けるものとします。付与するポイント数は、取締役会にて制定した「役員報酬BIP信託に関する株式交付規程」に定める役位に応じた株式報酬基準額ならびに業績指標・業績連動係数に基づき算定します。株式報酬基準額は、役位や基本報酬、全体に占める金銭報酬と株式報酬の割合、業績連動割合等を考慮して決定することとしています。ただし、1事業年度あたりのポイントの総数の上限は600,000ポイントとします。

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

有価証券報告書で開示した、2026年3月期における役員報酬等は以下のとおりです。					
役員区分	員数	報酬等の総額	基本報酬	賞与	業績連動型株式報酬
取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）	5	254百万円	188百万円	—	66百万円
取締役（監査等委員）（社外取締役を除く）	2	39百万円	39百万円	—	—
社外役員	4	43百万円	43百万円	—	—

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

当行では、取締役会にて「取締役（監査等委員である取締役を除く）報酬規程（以下、取締役報酬規程と表記）」「役員報酬BIP信託に関する株式交付規程」「指名・報酬等経営諮問委員会規程」等を定め、当該方針を決定しており、「取締役報酬規程」において、取締役の報酬は、取締役に相応しい人材の確保・維持並びに、短期及び中長期的な業績と企業価値の向上への貢献意欲や士気を高めるインセンティブとして有効に機能するものとし、報酬の水準は、役割・責任・業績に報いるに相応しいものとするを基本方針としています。

取締役の個人別の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の決定権限は、指名・報酬等経営諮問委員会が有しており、「取締役報酬規程」に基づいて、これらの権限行使を取締役会から委任されています。また、取締役会は、取締役の報酬に関する基本方針を定めるとともに、同委員会の過半数を独立社外取締役とし、その委員長も独立社外取締役とするなど、これらの権限が適切に行使されるための措置を講じており、取締役会としても同委員会の決定を尊重し、その内容が決定方針に沿うものであると判断しています。加えて、これらの権限を同委員会に委任した理由は、独立社外取締役の適切な関与・助言の機会を確保し、取締役の個人別の報酬額等の決定における透明性・公正性を高めるためです。

取締役の報酬は、固定報酬としての「基本報酬」と、業績向上へのインセンティブとしての「賞与」及び「業績連動型株式報酬」で構成します。なお、社外取締役（監査等委員である社外取締役を除く。以下同じ。）の報酬は、独立性及び中立性を担保するため、「基本報酬」のみとします。報酬区分ごとの方針等の概要は以下のとおりです。

(1) 基本報酬

役位に応じた業務執行の役割と責任に対する「基本給」及び「その他加算部分」により構成し、個別の支給額は、指名・報酬等経営諮問委員会において決定します。基本報酬は毎月支給することとし、その支給日は「取締役報酬規程」に定めています。

(2) 賞与

株主に対する配当を実施した場合に限り、株主総会の承認を得て支給することとしております。株主総会に提案する支給総額は、指名・報酬等経営諮問委員会の決定案に基づき、取締役会において決定します。個別の支給額は、指名・報酬等経営諮問委員会において決定します。株主総会にて承認を頂いた場合、その年の7月に支給することとしています。

(3) 業績連動型株式報酬

社内取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬と当行の業績及び株主価値との連動性をより明確にし、当行の中長期的な業績向上と企業価値の増大への貢献意識を高めることを目的としています。

取締役に付与する個別のポイント数は、「役員報酬BIP信託に関する株式交付規程」に定める役位に応じた株式報酬基準額ならびに業績指標・業績連動係数に基づき、毎事業年度における業績目標の達成度に応じて算定します。

株式報酬基準額は、役位や基本報酬、全体に占める金銭報酬と株式報酬の割合、業績連動割合等を考慮して決定することとしています。また、取締役の報酬の水準については、指名・報酬等経営諮問委員会において、経営環境の変化や外部の客観的データ等を勘案しながら、その妥当性や見直しの必要性を常に検証することとしています。

原則、個別のポイントの付与は毎年6月に行い、累積ポイントに応じた当行株式等の交付等は取締役退任後に行うこととしています。その受益権確定日・交付時期等については「役員報酬BIP信託に関する株式交付規程」に定めています。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役のサポートは経営企画部が担っております。社外取締役がその役割を十分に果たすことができるように、取締役会前に事前説明を行っているほか、営業店の臨店や本部各部長とのミーティング・意見交換、各種会議体・委員会の資料および議事録にアクセス可能な閲覧環境の整備、トレーニング機会の提供等を通じた支援を行っています。

また、監査等委員会のサポート専担部署として監査等委員会室を設置し、業務を検証できる能力と知識を有する専任スタッフを監査等委員会室長として配置するとともに、監査等委員会から要請があった場合は、監査等委員会室に職員を配置することとしています。また、当該スタッフの異動・人事考課・賞与評価・懲戒等については、その独立性を確保するために監査等委員会の同意を必要としています。監査等委員である社外取締役のサポートは、監査等委員会室のスタッフが担っています。

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・業務執行・経営の監視の仕組み等

・当行は、監査等委員会設置会社に移行し、定款で取締役（監査等委員である取締役を除く）は7名以内、監査等委員である取締役は6名以内と定めており、当報告書提出日現在、取締役（監査等委員である取締役を除く）6名（全員が男性）、監査等委員である取締役4名（うち男性2名、女性2名）を選任しています。

・取締役会は、経営戦略や経営計画をはじめとする重要な意思決定および経営陣・取締役に對する実効性の高い監督を行うことを主要な責務としています。

・取締役会は、毎月1回開催するほか、必要に応じ随時開催できることとしており、2025年度は14回開催しています。

・当行は経営の透明性を高めるため、社外取締役4名を選任し、その社外取締役（監査等委員である取締役を除く）は、監査等委員である社外取締役を含む監査等委員会と連携して取締役の業務執行を監督する体制を構築します。また社外取締役および代表取締役をメンバーとする「経営戦略に関する意見交換会」を2025年度は中期経営計画意見交換会を含めて5回開催しています。

・独立社外取締役のみによる情報交換・情報共有を目的とする会合を原則、1ヵ月に1回開催しています。

・当グループ内の業務推進上の戦略・方針等の連絡・調整を図るため、当行内にグループ経営会議を設置しています。

・当行では、取締役報酬規程において取締役の報酬についての基本方針や決定ルールを定めて、さらに、取締役の報酬の客観性・透明性を確保するため、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬等経営諮問委員会を設置しています。

・当行は、グループ全体のコンプライアンスやリスク管理に係る事項を協議し、適切に統括管理を行う機関としてリスク・コンプライアンス委員会を設置し、原則1ヵ月に1回以上の頻度で開催します。

・当行は、公正で客観的な情報開示を行うため、開示すべき会社情報が迅速かつ網羅的に収集され、法令等に従い適時かつ適切に行われていることを統括管理する機関として開示委員会を設置し、原則3ヵ月に1回以上適時開示の状況について検証を行います。

・社外取締役は、取締役会において監査報告、ならびに開示委員会やリスク・コンプライアンス委員会等の報告を受け、当行の内部統制の状況を確認しています。

(2) 監査の状況

・内部監査

監査部は、監査等委員会で承認する監査方針・監査計画に基づき、本部・営業店・子会社の内部監査を実施し、監査結果を定期的に監査等委員会およびCEOを含む社内取締役・関係所管部長で構成される監査報告会へ報告します。なお、監査部には、担当者を34名（2026年3月末現在）配置しています。

・監査等委員会監査

監査等委員は、当行営業店や子会社への往査、重要書類の閲覧・調査等の業務監査を通じて内部管理態勢を検証するとともに、取締役会への出席等により取締役の職務執行の適法性と妥当性に関する監査を行います。

監査等委員会監査の実効性を確保するため、監査等委員は、取締役頭取と定期的に会合を設けて意見交換を実施し、会計監査人と定期的に会合し情報交換および意見交換を実施します。また、監査等委員は、原則、毎月、監査等委員会において内部監査部門から監査結果等の報告等を受け、情報共有をしています。

・会計監査

2026年3月期中に当行の会計監査業務を執行した公認会計士は、森本洋平氏(継続監査年数4年)、新井浩次(同1年)の2名であり、いずれも有限責任 あずさ監査法人に所属する指定社員です。また、監査業務に係る補助者は、公認会計士17名、その他(公認会計士試験合格者を含む)60名となっています。

(3) 監査等委員会の機能強化に係る取組み

監査等委員会のサポート専担部署として監査等委員会室を設置し、監査等委員会室長を執行役員とし、業務を検証できる能力と知識を有する専任スタッフを配置しています。また、異動・人事考課・賞与評定・懲戒等については、その独立性を確保するために監査等委員会の同意を必要としています。

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

本報告書に記載しております「1. 基本的な考え方」に基づき、以下の観点から監査等委員会設置会社を選択しています。

重要な業務執行の決定を取締役に委任することにより、スピーディーな意思決定と執行を強化するとともに、執行と監督を分離し、取締役会の監督機能を強化する。

取締役会における経営方針・経営戦略の議論を強化し、決定した経営方針・経営戦略に基づき、執行への適切なりスクテイクや社内の経営改革の後押しを進める。

監査等委員会は、内部監査部門との連携を通じて、組織的な適法性監査と妥当性監査により牽制機能を強化する。

監査等委員である取締役が取締役会における議決権を有することにより、取締役会の牽制機能を強化する。

また、独立社外取締役が過半数を占める任意の「指名・報酬等経営諮問委員会」を設置するなど、より効果的なコーポレートガバナンス体制の確立に努めており、これを向上させていくために適時適切に見直しを行います。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会開催日の23日前に発送
集中日を回避した株主総会の設定	2026年6月25日開催
電磁的方法による議決権の行使	議決権電子行使プラットフォームおよびパソコンからのインターネットによる議決権行使を採用
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	議決権電子行使プラットフォームへ参加
招集通知(要約)の英文での提供	英文招集通知を当行ホームページおよび東京証券取引所ホームページにおいて公開
その他	招集通知は株主総会開催日の29日前に当行ホームページおよび東京証券取引所ホームページにおいて公開 当行ホームページにおいて決議通知、臨時報告書(議決権行使結果)を掲載

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当行ホームページにおいて開示	

個人投資家向けに定期的説明会を開催	2019年7月/札幌で個人投資家向け会社説明会を開催 2019年7月/帯広・函館で個人投資家向け会社説明会を開催 2021年7月/web会議形式で個人投資家向け会社説明会を開催 2023年7月/web会議形式で個人投資家向け会社説明会を開催 2024年7月/web会議形式で個人投資家向け会社説明会を開催 2025年7月/web会議形式で個人投資家向け会社説明会を開催	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	2021年6月3日/第18回インフォメーション・ミーティング開催(web会議形式) 2021年12月3日/第19回インフォメーション・ミーティング開催(web会議形式) 2022年6月2日/第20回インフォメーション・ミーティング開催(web会議形式) 2022年12月6日/第21回インフォメーション・ミーティング開催(web会議形式) 2023年6月1日/第22回インフォメーション・ミーティング開催 2023年11月30日/第23回インフォメーション・ミーティング開催 2024年5月30日/第24回インフォメーション・ミーティング開催 2024年12月5日/第25回インフォメーション・ミーティング開催 2025年6月5日/第26回インフォメーション・ミーティング開催 2025年12月5日/第27回インフォメーション・ミーティング開催 2026年3月26日/中期経営計画説明会開催 2026年6月4日/第28回インフォメーション・ミーティング開催	あり
IR資料のホームページ掲載	当行ホームページに資料を公開しております。(https://www.hokuyobank.co.jp/) ・IR資料 - IRカレンダー、インフォメーション・ミーティング資料、個人投資家向け会社説明会資料 ・財務情報 - 決算短信、統合報告書(ディスクロージャー誌)、ミニディスクロージャー誌、Annual Report、有価証券報告書、株主総会招集通知・決議通知 ・コーポレートガバナンス - コーポレートガバナンス報告書 ・サステナビリティ、ESG、SDGsに関する情報 - 統合報告書	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部にIR担当者を配置	

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	株主、投資家の皆さまとの建設的な対話を促進するための方針を定め、本報告書で公開

環境保全活動、CSR活動等の実施	サステナビリティへの取り組み [ガバナンス] 当行では、頭取を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティ方針に基づく活動の企画・推進・管理に関する事項、サステナビリティ方針に基づく活動のために必要と考えられるその他の事項について、協議・報告を行っております。協議事項等は取締役会へ報告し、取締役会による監督が適切に図られるよう体制を整備しております。 [気候変動対応] 気候変動への対応として脱炭素社会への移行を支援する「環境関連投融資」の2021年度～2030年度までの累計実行目標5,000億円は、2024年度に累計5,541億円と前倒して達成しました。 これまでの「環境関連投融資」に、北海道における社会課題への解決に資する投融資()を加え、名称を「サステナブルファイナンス」に変更し、新たな目標を2兆円に引き上げました。 2025年度までの累計実行額は9,996億円となり、ESG投融資への対応を通じて北海道の環境課題や社会課題の解決を目指します。 ()社会課題への解決に資する投融資は、半導体関連産業への支援、新産業育成(創業・スタートアップ)、製造業の合理化支援、食・観光への支援強化等 当行グループのGHG排出量は2030年度までに実質ゼロを目指しており、2025年度は、省エネルギー設備への更新やカーボンフリー電力・ガスの導入により2013年度比81%削減しました。 [生物多様性増進] 北海道の希少種保護や生息環境整備などに取り組む様々な団体を助成金により幅広く支援しており、2025年度までに延べ204件1億60万円の寄付・助成を行っています。 2026年度は、これまでの保全活動の支援に加え、生物多様性の損失を止めるだけでなく回復させる活動への支援を強化することを目的として、本助成制度の名称を「ほくーネイチャーポジティブ基金」へと変更し、新たな助成コースも追加いたしました。今後も北海道に根差した金融機関として、北海道のネイチャーポジティブ(自然再興)に寄与する取り組みを支援するとともに、地域社会の持続的発展に貢献してまいります。 [人権尊重] 当行グループは、人権尊重を企業が果たすべき重要な社会的責任であると認識しております。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」および日本政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」などに沿い、人権尊重の取り組みを推進しています。 2025年10月には人権デューデリジェンスの実施プロセスを明確化するため、グループ人権方針を改定しました。本方針のもと事業活動を通じて生じ得る人権への負の影響を特定・防止・軽減することで、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。 [金融経済教育への取り組み] 北海道の未来を担う子どもたちへの教育活動は地域に根差した金融機関として重要な取り組みと位置づけ、道内大学生向け講義、小・中・高生向けの出前授業、当行本支店での職場見学受け入れを積極的に行っていきます。 金融経済教育の受講者数については、2025年度で延べ50,000人の目標を設定しておりますが、2025年度までの累計実績は50,128人となり、目標を達成しました。 今後も地域と連携した教育活動を一層推進するため、2026年度から2028年度にかけては、累計95,000人を新たな目標として設定し、北海道民の金融リテラシーのさらなる向上に貢献してまいります。 サステナビリティへの取り組みについては、当社ホームページにて掲載していますので、ぜひご参照ください。 https://www.hokuyobank.co.jp/about/csr/
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	ディスクロージャー・ポリシーの制定・公開

その他

[多様性の確保の状況および目標]

当行は、お客さまにサービスを提供する職員すなわち人財の質が最大の差別化要素であるとの考えのもと、長期ビジョン「北海道の魅力度・幸福度をともに日本一へ」の実現にむけて、人財の安定的な確保と人財の質の高度化を進めております。

[女性の管理職への登用]

当行は、性別によらない働きやすい体制整備に取り組むとともに、女性活躍が当行の持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現のため重要であると考え積極的な登用を行っています。2026年3月末時点の管理職(課長級以上)に占める女性比率は25.6%(2028年度末 目標28%以上)となっています。

[外国人の管理職への登用]

当行は、北海道を営業基盤とする地域金融機関として、外国人観光客を対象とする観光事業者や海外に事業展開するお客さまの支援に取り組んでいます。2026年4月1日時点の外国人職員は、計8名勤務(国内5名、海外拠点3名)しております。

[中途採用者の管理職への登用]

当行は、DXの進展など銀行を取り巻く事業環境が大きく変化する中、即戦力として活躍が期待できる専門人財の採用と管理職への登用を進めています。

キャリア採用では、リファラル採用制度の新設(2026年6月)や、当行退職者を対象とするアルムナネットワークの拡充など、採用手法の多様化を進めているほか、過去の経歴や経験に応じたオーダーメイド型の研修(2026年4月開始)やメンター制度などにより、定着と早期活躍を促進しております。

2026年4月1日時点の中途採用者は26名在籍し、6名管理職(課長級以上)へ登用しています。

[人材育成方針について]

当行は、人財への投資により、その価値を最大限に引き出すことが、中長期的な企業価値の向上につながると捉え、地域社会のサステナビリティを支える人財の創出のために、「必要な業務」に「必要な人財」を適切に配置できるよう、人材育成を行っています。

[社内環境整備方針]

当行は、職員エンゲージメントの向上のために、従業員が安心してやりがいを持って働ける環境や、従業員の多様性を認め、尊重する環境の整備に取り組んでいます。

取組内容等については、有価証券報告書ならびに当行ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください

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及びその整備状況 更新

- ・当行は会社法および会社法施行規則に基づき、「内部統制基本方針」を決議しております。
- ・当行は、金融商品取引法に基づく「内部統制報告制度」への対応として、「財務報告に係る内部統制基本方針」を決議しております。

< 内部統制基本方針の概要 >

1. 当行および子会社の取締役・使用人の職務執行が法令・定款に適合することを確保するための体制
 - (1) 当行および子会社は、コンプライアンスを経営の最重要課題の一つと認識し、グループ運営規程および法令等遵守規程にコンプライアンス態勢にかかる規定を制定し、「反社会的勢力に対しては断固として対決するとともに、毅然とした態度で不当な要求を拒絶する」旨を明確に定め、法令等や社内規則等を遵守する組織運営や企業風土の醸成を図っている。また、当行および子会社の代表取締役および担当取締役が繰り返し法令等遵守の精神を役職員に伝えることにより、コンプライアンスを企業活動の大前提とすることを徹底する。
 - (2) 当行は、事業年度毎にグループ会社が優先的に取り組むべき項目をコンプライアンス・プログラムとして定め、コンプライアンス態勢の充実に取り組む。
 - (3) コンプライアンス態勢の統括部署として当行内に法務コンプライアンス部を設置し、グループ会社全体のコンプライアンスの統括管理を行う。また、リスク・コンプライアンス委員会においてコンプライアンス態勢について協議、充実に努める。
 - (4) 当行の監査部は、グループ会社の法令等遵守状況を監査する。監査結果は監査等委員会に報告し、監査等委員会は必要に応じて取締役会に報告する。
 - (5) 当行および子会社の役職員が法令上疑義のある行為等を発見した場合は、直接、法務コンプライアンス部等の当行本部部署または外部に設置した弁護士を窓口とする受付機関(以下「社外受付機関」という)へ報告することが可能な内部通報制度を利用し、法令等遵守態勢の確保に努める。
 - (6) 反社会的勢力排除に向けて、コンプライアンス取組項目の一つとして「コンプライアンス・マニュアル」等に「反社会的勢力との取引遮断」を掲げ、グループ一体となって取り組む。当行の担当取締役を責任者として、法務コンプライアンス部がグループ会社全体の統括を行い、営業店で収集された反社会的勢力に関する情報等からデータベースを作成し、情報を共有化する。また、不当要求等に備え、「コンプライアンス・マニュアル」に反社会的勢力への対応要領や心構え、有事発生時の連絡体制等を記載し、警察や顧問弁護士等とも緊密に連携したうえで、即座に対処できる態勢を整備する。法務コンプライアンス部は定期的に取締役会等に状況報告を行い、必要場合は取締役会等の指示を受ける。
 - (7) 当行および子会社は、グループ経営理念に則り、お客さまの利益・資産の保護および利便性の向上を経営上の最重要課題の一つと認識し、適正な業務運営を行う。
 - (8) 当行は、情報開示に関する基本的な考え方を「ディスクロージャー・ポリシー」として定め、情報開示に関して適切な体制の確保に努める。また当行は法令等にしたいがい、重要な情報等の開示について適切かつ公正な情報開示を行うため、「グループ適時開示要領」に適時開示情報の報告プロセス・処理について定めており、その概要は情報開示体制(後掲)のとおりである。また適時開示の状況を検証する開示委員会の運営に関し「開示委員会規程」を定める。

2. 当行の取締役の職務の執行にかかる情報の保存および管理に関する事項

当行の取締役の職務執行にかかる情報の保存および管理に関する責任者を秘書室長とし、その責任者が作成する文書管理規程にしたがい、当該情報を文書または電磁的媒体に記録し、保存・管理する。当行の取締役は文書管理規程により保管されたこれらの文書を常時閲覧できるものとする。

3. 当行および子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) 当行は、統合的リスク管理方針および統合的リスク管理規程にリスク管理体制にかかる規定を制定し、グループ会社全体のリスクを管理するリスク・コンプライアンス委員会の設置により、リスク管理を一元的に統括し、リスク管理体制の強化・充実を図る。

(2) 当行は、グループ会社が抱える様々なリスクを統合的に管理するため、リスク・コンプライアンス委員会を毎月開催し、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等の主要なリスク状況を把握するとともに、グループ会社のリスク管理方針や管理体制整備に関する事項について協議する。

A. 信用リスク

信用供与先の財務状況の悪化あるいは支払能力低下の傾向などにより、資産の価値が減少ないし消失し損失を被るリスク。グループ会社の与信全体についてのポートフォリオを適切に管理するとともに、自己査定基準・償却引当基準等の把握・検証を実施する。

B. 市場リスク

金利、為替、株式等の様々な市場のリスク・ファクターの変動により、資産・負債(オフ・バランスを含む。)の価値が変動し損失を被るリスク。または、資産・負債から生み出される収益が変動し損失を被るリスク。当行においては、資産・負債についてのリスク量を、VaR等の指標により月次ペースで把握し、リスク管理・コントロールを行う。

C. 流動性リスク

運用と調達の間隔のミスマッチや予期せぬ資金の流出により、必要な資金確保が困難になるなどの「資金繰りリスク」、および市場の混乱等により市場において取引ができなかったりするなどの「市場流動性リスク」。当行では資金ポジションおよび資金化可能額などの諸指標を随時把握し、市場環境等の変化に対応した適切な業務運営を行っている。

D. オペレーショナルリスク

「事務リスク」「システムリスク」「法務リスク」「有形資産リスク」「人的リスク」など、幅広いリスク。グループ会社においては、業務遂行上発生すると考えられる様々なリスクを把握し、事前に予防手段を講じ、発生時は被害を最小限におさえるべく、万全の体制の構築に努める。

(3) リスク管理体制の統括部署として当行内にリスク統括部を設置し、グループ会社全体のリスクの統括管理を行い、リスク・コンプライアンス委員会においてリスク管理体制について協議、充実にも努める。

(4) 当行の監査部は、グループ会社のリスク管理状況を監査する。監査結果は監査等委員会に報告し、監査等委員会は必要に応じて取締役会に報告する。

(5) 当行は、取締役会・監査等委員会による経営のモニタリングとして、リスク管理体制を含む内部管理体制(後掲)を構築する。

4. 当行の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

当行の取締役の職務の執行の効率化を図るため、以下のとおりの経営体制を構築する。

(1) 当行は、最高責任者権限規程、執行役員権限規程および職務権限規程等により、職務・権限・意思決定ルールを策定する。

(2) 取締役のうち、業務執行に関わる取締役を限定し機動的な業務の執行に努める。また、当行は、委任型執行役員制度を導入し、取締役会が選任した執行役員に、業務の決定および執行の権限を委譲する。

(3) 取締役会で定めた中期経営計画に基づき業務計画等を策定し、その目標達成状況等を定期的に取締役会に報告する。

5. 子会社の取締役の職務執行にかかる事項の当行への報告に関する体制および子会社の取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制

(1) 子会社の重要な業務の決定等については、グループ運営規程および子会社管理要領に当行への報告が必要な事項を定め、経営上の報告体制を明確にする。

(2) 子会社の管理業務は当行の経営企画部が統括し、子会社との協議・調整ならびに子会社からの報告等にかかる必要な対応を行う。

(3) 当行は、子会社との監査委任契約に基づき定期的に監査を実施し、適正な業務運営および管理状況等について助言・指導を行う。

(4) 当行および子会社の役員が出席するグループ経営会議を定期的に開催し、グループ内の業務推進上の戦略・方針等の連絡・調整を行うとともに、子会社の役員に経営上の重要事項の報告を義務付ける。

6. 当行の監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項

当行は、監査等委員会室を設置し、業務を検証できる能力と知識を有する専任スタッフを監査等委員会室長として配置するとともに、監査等委員会から要請があった場合は、監査等委員会室に所属職員を置く。

7. 前号の使用人の当行の取締役(監査等委員である取締役を除く)からの独立性に関する事項および当行の監査等委員会の前号の使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

(1) 監査等委員会室長は、監査等委員会または監査等委員である取締役(以下、「監査等委員」という)の命を受けて監査等委員会の職務を補助すること、および監査等委員会室所属職員を指揮監督することを職制に明記する。

(2) 監査等委員会室に属する使用人に関する異動・人事考課・賞与評価・懲戒等については、その独立性を確保するため監査等委員会の同意を必要とする。

8. 当行の取締役(監査等委員である取締役を除く)および使用人が当行の監査等委員会に報告をするための体制

(1) 当行の監査等委員会は、取締役(監査等委員である取締役を除く、以下本号において同じ)および使用人が行う監査等委員会への報告事項を別に定め、取締役および使用人へ要請し、取締役および使用人はこれを遵守する。

(2) 申請稟議およびその他の重要な報告文書等については、別途定める基準に基づき監査等委員会に回章する。当該稟議や報告文書に関して監査等委員から質問がなされた場合は、取締役または使用人が説明を行う。

(3) 当行は、グループ会社の役職員等が遵守する内部通報規程において、通報窓口から報告を受けた法務コンプライアンス部が都度監査等委員会へ報告する体制、さらに社外受付機関が必要に応じ直接監査等委員会に報告できる体制を定める。

9. 子会社の取締役、監査役および使用人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

(1) 子会社の取締役、監査役および使用人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要すると判断した場合は、子会社の管理統括部署である経営企画部を介し、または直接、当行の監査等委員会に報告を行う。

(2) 当行の監査等委員会が子会社の業務執行について報告を求めた場合は、子会社の管理統括部署である経営企画部または当該子会社の役員・使用人が速やかに適切な報告を行う。

(3) 当行の監査等委員は、グループ経営会議に出席し、子会社の役員から重要な報告を受ける。

(4) 当行は、グループ会社の役職員等が遵守する内部通報規程において、通報窓口から報告を受けた法務コンプライアンス部が都度監査等委員会へ報告する体制、さらに社外受付機関が必要に応じ直接監査等委員会に報告できる体制を定める。

10. 前2号の報告をした者が、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
 当行は、グループ会社の役職員等が遵守する内部通報規程において、通報者に不利益を与えない適切な態勢を整備し、通報者の保護を徹底するほか、監査等委員会に対して前2号の報告を行った者に対して、当該報告を行ったことを理由として不利益な取扱いをしないこととする。
11. 当行の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かかる方針に関する事項
 当行は、監査等委員の職務の執行について生ずる費用または債務について、会社法399条の2第4項に基づき監査等委員が前払等を請求したときは、当該費用または債務の処理について適切に対応するとともに、職務の執行に必要な費用の予算措置を十分に講じることにより職務の執行の実効性を確保する。
12. その他当行の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
 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として、以下の体制を構築する。
- (1) 代表取締役と監査等委員会は定期的に会合を設け、意見交換を実施する。
 - (2) 監査等委員会と会計監査人との連携強化を目的とした連絡会を設置し、定期的に情報交換を実施する。
 - (3) 当行の内部監査部門と定期的に連絡会を開催し、情報交換および意見交換を実施する。
 - (4) 監査等委員会は、内部監査部門から内部監査の結果および内部監査態勢その他に関する課題等について、定期的または必要に応じて随時、報告を受けることができるほか、内部監査部門に対して、内部監査計画の策定その他に関して、必要かつ具体的な指示ができるなどの監査等委員会からの内部監査部門に対する指揮命令権を確保する。
 - (5) 内部監査部門長の異動・人事考課・賞与評価・懲戒等については、その独立性を確保するため、監査等委員会の同意を必要とする。

< 財務報告に係る内部統制基本方針の概要 >

1. 当行ならびに当グループは、有価証券報告書をはじめとする財務報告に関する信頼性の確保を経営上の重要な要点とする。このため、当行は金融商品取引法ならびに関係する法令等の定めに基づいて、財務報告に係る内部統制の構築、整備および評価を行い、内部統制報告書を作成する。
2. 財務報告に係る内部統制に関する役割と責任は以下のとおりである。
- (1) 取締役頭取は、取締役会による会社法に定める内部統制基本方針の決定を受けて、組織の内部統制を整備および運用するとともに、財務報告に係る内部統制の整備および運用について適正に評価し報告する責任を負う。なお、当行において最高財務責任者を設置した場合は、当該最高財務責任者は財務報告に係る内部統制において代表者に準ずる責任を有するものとする。
 - (2) 取締役会は、内部統制の整備および運用に係る基本方針を決定する。また、取締役会は、経営者による内部統制の整備および運用に対して監督責任を有する。
 - (3) 当グループの全職員は、自らの権限と責任の範囲で、内部統制の整備および運用ならびにその評価に関して一定の役割と責任を有する。なお、全職員には、正規の従業員のほか、組織において一定の役割を担って業務を遂行する短期、臨時雇用の従業員も含む。

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

(1) 基本的考え方

当行および子会社では、社会的責任と公共的使命の観点から、「反社会的勢力への対応に係る基本方針」を制定し、ホームページで公開しています。また、各社が定めるコンプライアンス・マニュアル等の行動規範の中に「反社会的勢力に対しては、断固として対決するとともに、毅然とした態度で不当な要求を拒絶」する旨を明示しており、法令や社内規則等を遵守する組織運営や企業風土の醸成を図っています。

(2) 整備状況

- ・当行および子会社は、それぞれ反社会的勢力への対応統括部署をおき、当行法務コンプライアンス部でグループ全体の統括を行なっています。
- ・当行では、コンプライアンス関連規程や法令等の解説、社会人としての「心構え」等をまとめた「コンプライアンス・マニュアル」を役職員全員に配布しています。「コンプライアンス・マニュアル」には、反社会的勢力への対応や有事発生時の連絡体制、営業店における対応要領や反社会的勢力に対する心構え等が示されています。日頃から、「コンプライアンス・マニュアル」を活用し、職場でコンプライアンス勉強会を開催するなどの取組みを継続しています。また、統括部署では、必要に応じて文書通達、研修会等を実施し、反社会的勢力排除に対する役職員の意識を高めています。
- ・当行は、反社会的勢力排除に向けて、「反社会的勢力への対応に係る基本方針」を定めるとともに、「法令等遵守規程」、「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与等対応規程」及び役職員に配布している「コンプライアンス・マニュアル」等に「反社会的勢力との取引遮断」を掲げ、グループ一体となって反社会的勢力の排除に取り組んでおります。当行の最高リスク責任者の指揮の下、法務コンプライアンス部がグループ会社全体の統括を行い、営業店等で収集された反社会的勢力に関する情報等からデータベースを作成し、情報を共有化しております。また、事務取扱要領である事務基準に反社会的勢力との取引謝絶に関する対応手順等を記載し、警察や顧問弁護士等とも緊密に連携したうえで、即座に対処できる態勢を整備しております。
- ・当行は、金融機関としての社会的責任と公共的使命を認識し、マネー・ローンダリング及びテロ資金供与、拡散金融その他経済制裁違反（以下、「マネロン・テロ資金供与等」という）対策を経営の最重要課題のひとつと位置付け、「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与等の対策に係る基本方針」を定めるとともに、「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与等対応規程」を制定し、マネー・ローンダリング及びテロ資金供与等に関する管理態勢等を構築しております。また、統括部署として法務コンプライアンス部内に「金融犯罪対策グループ」を設置し、経営陣のリーダーシップの下、営業部門（営業店）、管理部門（法務コンプライアンス部及び業務所管部）並びに内部監査部門（監査部）が連携し、組織的にマネロン・テロ資金供与等対策に取り組んでおります。
- ・当行は、普通預金取引をはじめとする各種預金規定や貸金庫規定、また各種融資契約書等へ暴力団排除条項を導入し、反社会的勢力排除に努めています。

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
----------------	----

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

< 適時開示体制の概要 >

(1) 情報開示に関する基本的な考え方

当行は情報開示に関する基本的な考え方を「ディスクロージャー・ポリシー」として定め、情報開示に関して適切な体制の確保に努めています。

「ディスクロージャー・ポリシー（情報開示に関する基本的な考え方）」

- ・当行は、金融商品取引法、会社法、銀行法および金融商品取引所の規則その他の関係法令等を遵守し、適時適切に情報の開示を行います。
- ・当行は、お客さま・株主・投資家等が当行の実態を正確に認識し判断できるよう、財務内容、経営方針、事業戦略等に関して真実かつ正確な情報開示を行い、積極的なディスクロージャー活動に努めます。
- ・当行は、開示した会社情報については開示後速やかに、また、アナリスト・機関投資家向けのインフォメーション・ミーティング資料についても原則同日中に当行ホームページに掲載するなど、公平な情報開示に努めます。
- ・当行は、会社情報の開示にあたって金融商品取引所の定める方法のほか、インターネット、各種印刷物等の様々な方法を活用し、より広くわかりやすい開示に努めます。
- ・当行は、情報開示を適切に行うための社内体制の整備・充実に努めます。

(2) 情報開示に係る社内体制の概要（後掲「北洋銀行グループ情報開示体制」ご参照）

・適時開示に関する社内規則

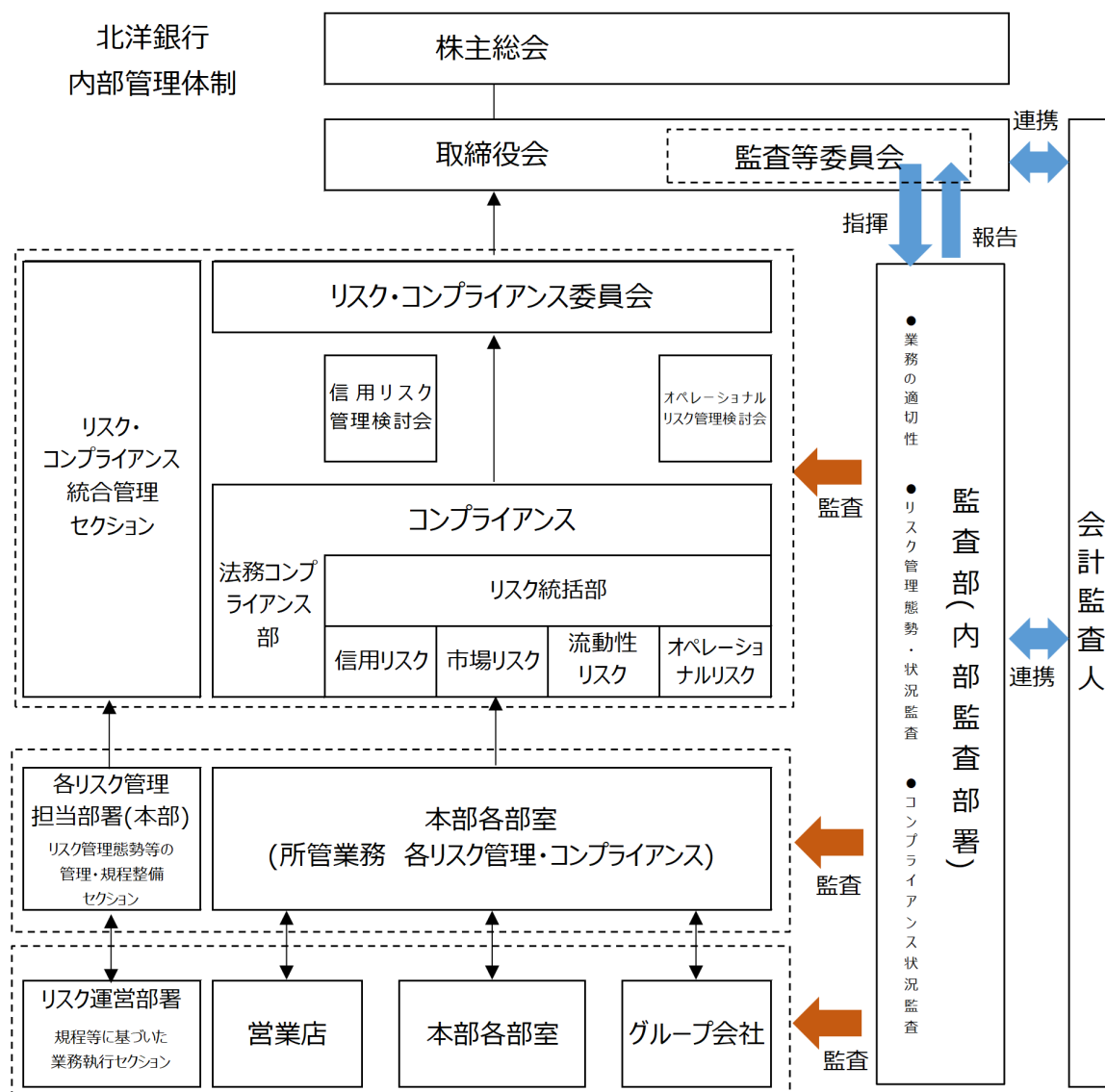
- a 当行は、金融商品取引法および金融商品取引所規則その他の法令等に従い、重要情報等の開示についての処理を定め、適切かつ公正な情報開示を行うため「グループ適時開示要領」を定めています。
 - b 適時開示情報の報告プロセス等はグループ適時開示要領に定めています。
 - c また、適時開示の状況を検証する開示委員会の運営に関して「開示委員会規程」を定めています。
- ・担当部署
- a 経営企画部は、当行およびグループ会社より報告された会社情報について東京証券取引所および札幌証券取引所の適時開示に関する規程等に従って適時開示の要否を検討しています。
 - b 検討の結果、経営企画部は、適時開示が不要とされた場合を除き、適時開示報告書（注）を作成し、最高財務責任者の承認を得て、これを開示（TDnet登録）します。
 - c また、開示後速やかに当行ホームページへ開示情報を掲載するなど広範な周知に努めています。なお、タイムリーディスクローズの観点から、最高財務責任者が不在等で緊急を要する場合には、経営企画部長が適時開示報告書の承認を代行できることとしています。
- （注）適時開示報告書：適時開示が必要な会社情報を記載し適時開示情報伝達システム（TDnet）に登録する報告書（ニュースリリース等）をいいます。

(3) モニタリングの状況

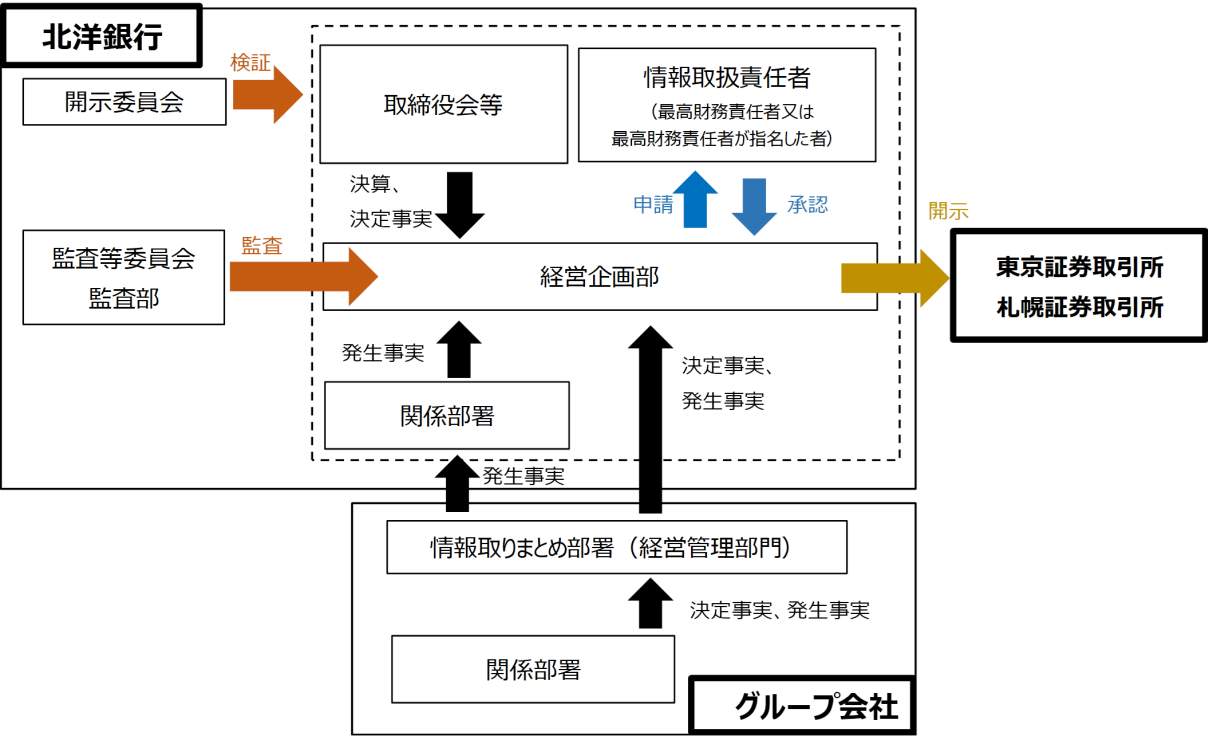
会社情報の適時開示に係る社内体制全体の運営状態について、監査部が金融商品取引所規則および関連社内諸規程に基づいて、開示もれ・開示遅延等の有無について広範に監査しています。監査等委員は取締役会等への出席や計算書類の監査等を通じて会社情報の開示状況の適切性について監査するほか、適時開示に関する社内体制、開示もれ・開示遅延等の有無についても監査します。

原則3ヵ月に1回以上、開示委員会を開催し適時開示の状況について事後検証を行うとともに、適時開示体制についても検証しています。なお開示委員会は、最高財務責任者、最高リスク責任者、常勤監査等委員および議題に応じて指名されるグループ会社の役職員で構成します。

<内部管理体制>



< 情報開示体制 >



取締役会スキルマトリックス

氏名・職位・性別 スキル					専門性・経験を発揮できる分野									
					銀行経営を支えるスキル				ビジョン・ミッション・戦略を牽引するスキル					
					企業経営・ガバナンス	法務コンプライアンス・リスク管理	市場運用	財務・会計	SX・GX	地域振興	IT・DX	マーケティング・ブランド	新規事業開発・イノベーション	人的資本
取締役会	安田 光春	取締役会長	男性							●				
	津山 博恒	取締役頭取 (代表取締役)	男性	●								●		●
	増田 仁志	取締役副頭取 (代表取締役)	男性	●						●		●		
	米田 和志	専務取締役	男性				●	●	●	●	●		●	
	山田 明	常務取締役	男性			●								
	神戸 俊昭	社外取締役	男性			●								
	栗尾 史郎	取締役 監査等委員	男性	●	●									
	田原 咲世	社外取締役 監査等委員	女性											●
	橋本 幸	社外取締役 監査等委員	男性							●				
	青山 祥子	社外取締役 監査等委員	女性					●						

(注) 上記一覧表の色塗されたマスはスキルを有する項目、●印は専門性・経験の発揮を期待する項目を示しています。

なお、各取締役ならびに監査等委員が有する全ての経験・専門性を表すものではありません。

＜スキルマトリックスにおける主な専門性・知見の選定理由は以下の通りです。＞

企業経営・ガバナンス	北洋銀行グループは、グループ企業の経営やサステナビリティ・ESGに関する課題への対応に積極的に取り組んでいます。これらの課題解決には、ネットワーク構築をはじめとする先進的かつ専門的な知識・経験・能力が求められます。さらに、健全で透明性の高い経営体制の維持を目指し、ガバナンスに関する知識と実践経験が必要となります。
法務コンプライアンス・リスク管理	北洋銀行グループは、法令遵守とリスク管理の徹底を経営の基盤としています。法務知識やリスク評価・対応の経験が、企業の持続的成長に不可欠です。
市場運用	北洋銀行グループは、金融市場の変動に対応し、安定的な収益確保のため、市場運用の知識と経験を重視しています。資産運用やリスク管理の実績が求められます。
財務・会計	北洋銀行グループは、健全な財務体質の維持と経営判断の精度向上のため、財務会計の知識と実務経験を重視しています。
SX・GX	北洋銀行グループは、環境負荷の低減や持続可能なビジネスモデルの構築を目指しています。そのため、新事業やサステナブルローン、ファンド投資などに関する知識、経験、能力が必要となります。
地域振興	北洋銀行グループは、地域経済の活性化を経営の根幹と位置付けています。自治体や地元企業との連携、地域課題解決の経験は、地域密着型金融の実現に直結する重要な能力です。
IT・DX	北洋銀行グループは、金融サービスの高度化と効率化を目指し、IT・DX推進力を重視しています。利便性向上に資する商品開発や生産性向上のためのアライアンス形成に繋げる知識、経験、能力が重要となります。
マーケティング・ブランド	北洋銀行グループは、顧客基盤の拡大とブランド価値向上のため、マーケティング戦略の立案・実行力を重視しています。市場分析やプロモーション経験が競争力強化に寄与します。
新規事業開発・イノベーション	北洋銀行グループは、持続的成長のため、既存事業の枠を超えた新規事業創出やイノベーション推進力を重視しています。スタートアップ連携や新規事業立ち上げ経験が求められます。
人的資本	北洋銀行グループは、多様な人材の活用・育成、組織風土改革を企業価値向上の基盤としています。人材育成、報酬・給与、福利厚生等の人事全般、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に関する専門的知見と実務経験が求められます。