

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、「共創力と提案力で地域の豊かな未来を実現する」を経営理念として掲げております。

経営理念の実現に向けて、地域のお取引先の悩みに寄り添い、信頼関係のもと共に新たな事業価値を創造していくため、迅速かつ機動的に経営の重要事項を決定していく必要があるものと認識しております。同時に監督・牽制機能を維持・強化することで、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図ってまいります。

【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】

当行は、コーポレートガバナンス・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】 更新

【原則1-4】

(1) 政策保有株式に関する方針

当行は、経営政策又は営業政策に基づき、当行の中長期的な企業価値向上や取引先との安定的・長期的な関係構築・維持・強化等に資すると判断される場合に、当該取引先等の株式を保有します。

保有意義及び経済合理性、将来の見通しなどを十分検証し、保有に見合った価値が認められない場合には、投資先企業の十分な理解を得たうえで縮減を進めます。

(2) 政策投資株式の保有意義検証

政策保有株式の定量的な保有効果については、取引先毎に預貸金からの収益や役務収益、配当収入から株式保有に係る資本コストを控除し算出した指標を用いて判断しております。取締役会は、保有意義の妥当性について、毎年個別銘柄毎に経済合理性や政策保有先の財務・業績内容等を勘案した株式価値の将来の見通しを踏まえ検証しております。

(3) 政策保有株式に関する議決権行使基準

政策保有株式に係る議決権の行使については、当行の中長期的な企業価値向上に資するか否かを基準に、議案ごとに賛否を判断します。当行の企業価値向上を毀損するような議案につきましては、肯定的な議決権の行使は行いません。

【原則1-7】

当行は、役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合において、かかる取引が会社及び株主共同の利益を害することのないよう、以下の体制を整備しております。

(1) 役員が競業取引及び利益相反取引を行う場合は、取締役会の承認を必要とし、厳しく管理しております。

(2) 関連当事者を含めた取引先との取引については、利益相反管理方針及び利益相反管理規程を定めております。利益相反のおそれがある取引事案については、管理統括部署である経営部が管理し、定期的に取締役会に報告することにしております。

【補充原則2-4-1】

【多様性の確保についての考え方】

当行は、男女の別及び年齢に関係なく、内外に存在する諸課題・諸問題を解決していくための柔軟な発想を持ち、それらに積極的に挑戦する気概のある人員の確保に努めております。

なお、当行の規模特性を考慮し、外国人及び中途採用者の管理職への登用について、自主的かつ測定可能な目標は定めておりません。

【多様性の確保の状況、自主的かつ測定可能な目標】

管理職(次長職以上)に占める女性割合

目標15%以上(2027年3月末目標) 実績15.5%(2026年3月末現在)

【多様性の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】

当行は、第7次中期経営計画における主要テーマの一つである「人材基盤の強化」に基づき、以下の方針及び取組みによる人的資本の充実を図ることで、持続的な成長を通じた企業価値向上の実現を目指しております。

[人材育成方針・社内環境整備方針]

職員のスキルレベル向上、能力ある職員の積極登用や処遇見直しによるモチベーション向上により、人的資本の充実を図ります。

人材育成方針

(育成のPDCA管理)

・職員のスキルレベルの可視化と業務習得目標の明確化、定期的な人材育成結果の計測、評価、フィードバックによる育成のPDCA管理を行い、計画的な能力開発を実施してまいります。

(全店一斉職場研修の実施)

・本部研修や資格取得による自己研鑽に加え、全店一斉の職場研修を業務時間内において毎週定例開催することで、職員のレベルアップを図っております。

(キャリア形成支援)

・銀行業務の基礎知識・スキル習得を目的として、入社から5年目までの職員を対象とした研修を実施しております。

(自己啓発促進)

・銀行業務において必要となる資格やキャリアアップに必要な検定試験等に合格した場合に、銀行が受験料を負担するなどの支援策を実施しております。

社内環境整備方針

(能力ある職員の積極登用)

・若手・女性・シニア人材等、男女の別及び年齢に関係なく、能力のある職員の積極登用に取り組んでおります。

(女性活躍の促進と育児支援)

・女性管理職の登用を促進させるため、営業職や融資業務など男性比率の高い業務へのジョブローテーション、産休・育休者への職場復帰に向けたWeb相談、産休者へのスマホ・タブレット等による情報配信、育児時短制度の活用及び適用拡充、育児環境に配慮した人事異動、などの施策に取り組んでおります。

(定時退行の取組み継続と休暇制度拡充)

・原則として定時での退行の取組みを継続していくことに加え、休暇取得奨励日数を年間14日間とすることでワークライフバランスを拡充させております。

なお、当行の多様性の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、有価証券報告書において開示しておりますのでご参照ください。

(<https://www.daitobank.co.jp/investor/library/zaimu/03/>)

【原則2-6】

確定拠出型年金の加入者の資産形成に資するため、人事労務担当者を各種研修に参加させるなど必要な人材育成を行っているほか、運用状況のモニタリングを実施しております。なお、当行は確定拠出年金制度を導入しており、機関投資家としての運用は同制度への移行前に退職した従業員に限定されております。

【原則3-1】

(1) 経営理念・経営計画

当行は、経営理念「共創力と提案力で地域の豊かな未来を実現する」のもと、地域社会やお取引先さまの課題解決により、共に新たな価値を創造することで、地域のより豊かな未来を実現すべく取組みを進めております。

2026年4月からスタートした第7次中期経営計画(2026年4月～2029年3月)では、これまでの経営方針を一層徹底していくとともに、主要テーマである「顧客基盤の強化・拡大」、「事業者支援の質的向上」、「人材基盤・デジタル活用の強化」に基づく取組みを推し進め、収益力とリスク管理の両面において、より高次の経営体制を構築してまいります。

また、これらの取組みによる当行の持続的成長を通じて、企業価値向上(地域・顧客提供価値、株主価値、従業員価値)の実現を目指してまいります。

なお、当行ホームページにおいて、経営理念、経営計画を開示しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.daitobank.co.jp/investor/outline/outline02.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

上記「1. 基本的な考え方」をご参照ください。

なお、当行ホームページにおいて、コーポレート・ガバナンスに関する基本方針を開示しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.daitobank.co.jp/investor/outline/outline15.html>)

(3) 報酬の決定方針と手続き

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、業績や経営内容、経済情勢、報酬等の決定方針等を踏まえ、指名・報酬委員会において審議し、その答申結果を尊重した上で取締役会において決定しております。

監査等委員である取締役の報酬については、監査等委員である取締役の協議により決定しております。

なお、詳細については、本報告書の「1. 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」『報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容』をご参照ください。

(4) 経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名方針と手続

当行の規模を踏まえ、以下の選解任方針、手続のとおり運用します。

<基本方針>

取締役候補の指名に当たっては、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス及び多様性を考慮し、以下に掲げている指名方針に基づき、指名・報酬委員会で審議の上、取締役会において決定する。

なお、監査等委員である取締役候補の指名については、監査等委員会の同意を得て指名する。

<社内取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者の指名方針>

銀行の業務執行における豊富な業務知識、業務経験を有し、十分な社会的信用を有すること

当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献できること

銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行できること

<社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者の指名方針>

社外取締役としての役割を十分認識し、企業経営、金融、法務、財務、会計等の各専門分野における高い見識や豊富な経験を活かして、的確・適切な意見・助言を行うことができ、十分な社会的信用を有すること

当行の社外取締役の独立性判断基準に照らし、独立性が認められること

<監査等委員である取締役候補者(社外取締役を除く。)の指名方針>

銀行業務、法務、財務、会計等に関する幅広い見識に基づき、独立かつ中立の立場から取締役の職務の執行の監査を的確かつ効率的に遂行することができ、十分な社会的信用を有すること

<監査等委員である社外取締役候補者の指名方針>

社外取締役としての役割を十分認識し、企業経営、金融、法務、財務、会計等の各専門分野における高い見識や豊富な経験を活かして、独立かつ中立的・客観的な視点で取締役の職務の執行を監査することができ、十分な社会的信用を有すること

当行の社外取締役の独立性判断基準に照らし、独立性が認められること。

<取締役の解任手続き>

当行は、行内規程に取締役の解任手続きについて定めております。取締役会は、その定めに従い、指名・報酬委員会における審議、答申を踏まえ、当該取締役の解任について株主総会へ上程することとしております。

(5) 経営陣幹部の選任及び取締役候補者の指名の理由

取締役候補者の選任理由については株主総会招集通知にて開示しております。

【補充原則3-1-3】

(1) サステナビリティ方針

当行は、地域社会の課題解決に向けた活動を通じ、地域の発展と持続的な企業価値の向上に努めるとする「サステナビリティ方針」を制定しております。この方針のもと、「ESG取組方針」や「SDGs取組方針」を掲げており、サステナビリティに関連する重要事項については常務会等で協議し、必要に応じて取締役会への付議または報告により、取締役会による監督が適切に行われる体制としております。なお、サステナビリティについての取組み等については、有価証券報告書において開示しておりますのでご参照ください。(<https://www.daitobank.co.jp/investor/library/zaimu/03/>)

(2) 人的資本への投資

当行は、第7次中期経営計画において、「人財基盤の強化」を主要テーマの一つに定め、更なる人的資本の拡充のための取組みを強化し、「高い付加価値を創出することができる人財」の育成及び確保に取り組んでおります。

なお、人的資本の充実にに向けた取組方針については、当行の経営計画に開示しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.daitobank.co.jp/investor/outline/outline02.html>)

(3) 知的財産への投資

当行内に蓄積されたノウハウやこれまでの事業活動の中で築きあげてきたネットワークを活用するほか、外部提携先企業との連携により新たな金融サービスを提供することで、地域経済の持続的な成長の実現を目指しております。また、デジタル技術の活用等により業務効率化の推進及びお客さまの利便性向上を図っております。

【補充原則4-1-1】

当行は、取締役会等で意思決定すべき事項については重要性の度合いに応じて具体的に付議、報告及び審議基準を定めております。

取締役会で決定すべき事項は(1)のとおりです。

それ以外の事項については経営陣に委任されておりますが、(2)に掲げる重要事項については、取締役会に報告することになっております。また、(3)に掲げる事項については、取締役会で審議することになっております。

(1) 株主総会に関する事項、役員に関する事項、組織及び運営に関する事項、株式に関する事項、計算に関する事項、重要な業務執行に関する事項、その他の重要事項

(2) 取締役会の承認を得て実施した利益相反取引及び競業取引についての重要な事実、取締役に業務執行の決定を委任した事項、業務執行取締役による業務報告、その他取締役会が必要と認めた事項

(3) コーポレート・ガバナンスに係る重要事項

【原則4-9】

社外取締役候補の選任に当たっては、東京証券取引所が定める独立性基準を満たすことを前提としつつ、以下の「独立性判断基準」により判断しております。

< 独立性判断基準 >

独立性判断基準を以下の通りとし、原則として、現在又は最近(注1)において以下のいずれの要件にも該当しないものとする。

(1) 当行又は当行関連会社の業務執行者

(2) 当行又は当行関連会社の主要な取引先(注2)、その者が法人等である場合にはその業務執行者

(3) 当行又は当行関連会社を主要な取引先(注2)とする者、その者が法人等である場合にはその業務執行者

(4) 当行又は当行関連会社から役員報酬以外に、過去3年平均で年間100万円以上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

(5) 当行又は関連会社から、過去3年平均で年間100万円以上の寄付等を受けている者、その者が法人等である場合にはその業務執行者

(6) 当行又は当行関連会社の主要株主(総議決権の10%以上)、その者が法人等である場合にはその業務執行者

(7) 上記(1)～(6)の近親者(二親等以内の親族)

(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、直近事業年度の連結売上高(当行の場合は連結経常収益)の2%以上の取引先をいう。

【補充原則4-10-1】

本報告書「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【任意の委員会】補足説明」をご参照ください。

【補充原則4-11-1】

当行の取締役会は、取締役会全体としての知識・経験・能力等をバランスよく備えた構成となるよう、専門知識や他社での経営経験を有する者等、バックグラウンドが異なる多様な取締役で構成しております。

取締役の選任に関する方針・手続については、【原則3-1】(4)の記載のとおりです。

取締役に関するスキルマトリックスに関しましては、本報告書の最終ページをご参照ください。

【補充原則4-11-2】

当行は、取締役の重要な兼職状況を「株主総会招集ご通知」に記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.daitobank.co.jp/investor/stocks/stocks03.html>)

【補充原則4-11-3】

当行は、取締役会のガバナンス機能の一層の充実に図るため、以下の設問及び自由記入による自己評価アンケートに基づき、取締役会全体の分析・評価を行っております。

・取締役会の規模・構成

・取締役会の運営

・取締役会の議題・審議状況

・取締役会を支える体制

・任意の指名・報酬委員会

前回同様概ね肯定的な評価が得られており、全体としての実効性は確保されていると評価しておりますが、当事業年度においては以下の項目を課題として認識しております。

(1) 取締役会の構成

女性役員をはじめとする社内人材の登用に向けたキャリア育成・多様性の確保

(2) 取締役会の議題・審議

議論の一層の充実に図るための運営

(3) トレーニング機会の提供

事業・組織への理解促進

上記の課題を受け、社外取締役に対し、取締役会議案の事前説明を継続実施するとともに、常務会資料等、議論の充実に資する必要な情報の適切かつ迅速な提供により、取締役会の議論がより活性化されるよう運営してまいります。

また、社外取締役の営業店監査への同行など、当行の事業・組織への理解を一層深められる機会を提供してまいります。

【補充原則4-14-2】

取締役に対しては、経済情勢、業界動向、関連法令、コンプライアンス等に関する情報を随時提供するとともに、外部研修やセミナー等への参加を通じ、専門知識及び見識を深める機会を提供しております。また、社外取締役に対しては、就任後、適時、担当部署の責任者等から当行の現状に関する説明を実施することで、事業や組織に対する理解促進を図っております。

【原則5-1】

- (1) 当行は、株主との対話全般について、経営部長が責任者となり、株主の主な関心事項等を踏まえ、その都度、対話に対応する者を適切に決定するなど、合理的な範囲で、建設的な対話の実現に努めております。
- (2) 株主との建設的な対話の促進に向けて、経営部が中心となり、各役員、企画部門、財務部門、リスク管理部門、営業部門等、IR活動に関連する部署間が適切に情報交換を行い、有機的に連携しております。
- (3) 当行は、持続的成長と中長期的な企業価値向上のため、株主との対話のほか、ホームページ、ディスクロージャー誌の内容充実等、各種IR活動を通じて、当行の経営方針や活動の成果等、積極的な情報開示に努めております。
- (4) 当行は、株主との対話において把握した意見や当行に対する懸念等については、適宜、経営陣へ報告しております。
- (5) 当行は、株主の実質的な平等性を確保すべく「内部者取引防止規程」を制定し、内部者取引の未然防止を図り、公平な情報開示に努めております。当行に関する重要情報については、適時かつ公平に開示することとし、一部の株主に対してのみこれを提供することがないよう、その情報管理の徹底に努めております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 更新	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 更新	無し
アップデート日付 更新	2026年4月13日

該当項目に関する説明 **更新**

当行は、第7次中期経営計画(2026年4月～2029年3月)において、主要テーマ及び取組方針に基づく重点取組の実践により、ROE5%以上(計画最終年度)を達成することを目標として掲げております。これらの取組みによる「収益力向上」、「リスク・コストコントロール」、「成長投資」に加え、株主還元方針に基づき、安定的な配当の継続を通じ、中長期的には株主資本コストを上回るROEを目指してまいります。

なお、第7次中期経営計画に企業価値向上に向けた取組みを記載しておりますので、ご参照ください。

(https://www.daitobank.co.jp/investor/outline/pdf/outline02_2026.pdf)

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】 **更新**

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社東邦銀行	2,478,095	19.55
大東銀行行員持株会	548,800	4.33
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	346,800	2.73
日本証券金融株式会社	232,600	1.83
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	168,000	1.32
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	163,600	1.29
さわやか商事株式会社	160,000	1.26
損害保険ジャパン株式会社	152,500	1.20
野村信託銀行株式会社(投信口)	147,200	1.16
パリュアアップ2号ファンド投資事業有限責任組合	134,900	1.06

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

【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	5	1	1	4	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

当行は、監査等委員の職務をサポートするものとして、監査等委員会事務局内に、補助使用人を配置しております。監査等委員会事務局の業務を行うにあたって、監査等委員以外の者の指揮命令を受けないものとしております。また、監査等委員会事務局に所属する使用人の人事異動・人事評価等については、あらかじめ監査等委員会の同意を得るものとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、監査等委員会監査等基準に基づき、監査方針や監査計画等に従い監査を行っております。監査等委員会は、内部監査結果の報告を受けるとともに、必要に応じ監査部と連携した業務監査も実施しております。さらに、監査等委員会及び監査部は、会計監査人と定期的に監査結果の報告を基に意見交換等をして緊密な連携を保ち、効率的な監査に努めております。

【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・報酬委員会	7	0	3	4	0	0	社外取締役

補足説明 更新

取締役の指名・報酬などの決定に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化することで、コーポレート・ガバナンスの更なる充実を図るため、取締役会の諮問機関として任意の指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会はその独立性を確保するため、構成員の過半数を独立社外取締役とし、委員長は社外取締役が務めております。指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて取締役の選定、解職及び報酬等について審議し答申を行い、取締役会はその答申結果を尊重し決議いたします。なお、2025年度は指名・報酬委員会を3回開催いたしました。

【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、独立役員の資格を充たす社外役員4名全員を独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

業績連動報酬等は役員賞与(現金報酬)とし、業績向上に対する意識を高めるため、各事業年度の「親会社株主に帰属する当期純利益」に応じた報酬枠の範囲内で支給額を決定しております。

目標となる業績指標とその値は、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うこととしております。

また、非金銭報酬等は譲渡制限付株式報酬とし、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとなるよう、基本報酬や業績連動報酬の支給水準、役員報酬全体における各報酬の構成割合等を考慮し決定することとしております。

なお、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うものとします。

また、報酬に関しましては、後段の「報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容」の記載もご参照ください。

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

有価証券報告書において、報酬等の総額を開示しております。

2025年度に役員(期中に退任した役員を含む)に支払われた年間報酬等の総額は、取締役(監査等委員を除く)6名に対し129百万円、取締役(監査等委員)5名に対し29百万円であります。

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

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の決定方針は、以下のとおりとしております。

1. 基本方針

当行の取締役(監査等委員である取締役を除く。以下「取締役」という。)の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能する報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。

具体的には、取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等及び非金銭報酬等により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととする。

2. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)

当行の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて当行の業績、従業員給与の水準等を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。

3. 業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)

業績連動報酬等は役員賞与(現金報酬)とし、業績向上に対する意識を高めるため、各事業年度の「親会社株主に帰属する当期純利益」に応じた報酬枠の範囲内で支給額を決定する。目標となる業績指標とその値は、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うものとする。

非金銭報酬等は譲渡制限付株式報酬とし、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとなるよう、基本報酬や業績連動報酬の支給水準、役員報酬全体における各報酬の構成割合等を考慮し決定する。

4. 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額又は非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役の種類別の報酬割合については、指名・報酬委員会において検討を行う。取締役会は指名・報酬委員会の答申内容を尊重し、当該答申で示された種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとする。

種類別の報酬割合は、基本報酬の3割程度を目安に業績連動報酬等、基本報酬と業績連動報酬等を合わせた金銭報酬の2割程度を目安に非金銭報酬等を支払うものとする。

5. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役会は、各取締役の基本報酬及び業績連動報酬等の個人別の額は、指名・報酬委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、当該答申の内容を尊重し決定しなければならないこととする。

【社外取締役のサポート体制】 更新

社外取締役から必要な情報提供の依頼があった場合は、経営部を通じ、取締役の情報入手をサポートしております。

取締役会の議論がより活発化するよう、事務局である経営部が中心となり、社外取締役に対し、常務会資料等、議論の充実に資する必要な情報の適切かつ迅速な提供及び取締役会議案の事前説明を実施しております。

監査等委員である社外取締役を含めた監査等委員の職務をサポートするものとして、監査等委員会事務局内に、補助使用人を配置しております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

当行は、金融機関としての社会的責任と公共的使命を全うするとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでおります。

(1) 企業統治の体制の概要

当行は、監査等委員会設置会社を選択しております。また、経営規律の強化を図るとともに、透明性をより一層高めるため、社外取締役4名を選任しております。

取締役会は取締役(監査等委員である取締役を除く。)5名、及び監査等委員である取締役5名(うち社外取締役4名)計10名(男性9名、女性1名)で構成され、原則月1回開催し、取締役会の付議基準に基づく重要案件の決定、さらには業務執行状況の監督を行っております。

常務会は常勤の取締役(監査等委員である取締役を含む。)及び執行役員で構成され、原則週1回開催し、重要案件の十分な審議、業務執行への適切な対応を行っております。

取締役会、常務会ともその機能を十分に発揮するため、機動的、弾力的な開催に努めております。

監査等委員会は社内取締役1名及び社外取締役4名で構成され、原則月1回開催し、監査等委員会監査等基準に基づき、監査方針や監査計画等に従い監査を行っております。

なお、監査等委員会による活動の実効性を確保するため常勤監査等委員を1名選定しております。

監査等委員は、会計監査人と定期的に意見交換を行い緊密に連携するほか、常務会に常勤監査等委員が出席するなど、有効かつ適切な監査が行われるよう努めております。

当行は、取締役の指名・報酬などの決定に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化することで、コーポレート・ガバナンスの更なる充実を図るため、取締役会の諮問機関として任意の指名・報酬委員会を設置しております。

指名・報酬委員会はその独立性を確保するため、構成員の過半数を独立社外取締役とし、委員長は社外取締役が務めております。

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて取締役の選定、解職及び報酬等について審議し答申を行い、取締役会はその答申結果を尊重し決議いたします。

(2) 監査の状況

監査等委員会監査の状況

監査等委員会(5名(常勤1名、非常勤4名))は、監査等委員会が定めた監査等委員会監査等基準に基づき、監査方針や監査計画等に従い監査を行っております。なお、監査の実効性を高め、監査業務を円滑に執行するための体制を確保するために、補助使用人として監査部所属の職員1名を配置しております。

内部監査の状況

a. 内部監査の組織、人員及び手続

当行の内部監査は、監査部(9名)が担当しており、本部・営業店・連結子会社の業務を対象として行う臨店監査及び自己査定並びに償却・引当結果を検証する自己査定監査を行い、内部監査結果については、取締役会及び監査等委員会に報告しております。

b. 内部監査、監査等委員会監査及び会計監査の相互連携並びにこれらの監査と内部統制部門との関係

監査等委員会は、監査等委員会監査等基準に基づき、監査方針や監査計画等に従い監査を行っております。監査等委員会は、内部監査結果の報告を受けるとともに、必要に応じ監査部と連携した業務監査も実施しております。さらに、監査等委員会及び監査部は、会計監査人と定期的に監査結果の報告を基に意見交換を行うなど緊密な連携を保ち、効率的な監査に努めております。

また、これらの監査は、内部統制部門とも緊密な連携を保ち、良質な企業統治体制の確立に努めております。

会計監査の状況

- a. 監査法人の名称
太陽有限責任監査法人
- b. 継続監査期間
1年
- c. 業務を執行した公認会計士
指定有限責任社員業務執行社員 公認会計士 泉淳一
指定有限責任社員業務執行社員 公認会計士 河島啓太
- d. 監査業務に係る補助者の構成
公認会計士11名、その他15名

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由 更新

当行は、2020年6月26日に開催された第115期定時株主総会の決議を経て、監査等委員会設置会社に移行しました。社外取締役が過半数を占める監査等委員会の設置や監査等委員である取締役に取締役会における議決権を付与することにより、経営への監督・牽制機能を維持・強化しつつ、迅速かつ機動的に経営の重要事項を決定するガバナンス体制の構築が期待されることから、現状の体制を選択しております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	第121期定時株主総会の招集通知は、2026年6月4日に発送いたしました。法定の2週間前より前倒しの発送に努めております。
集中日を回避した株主総会の設定	多数の株主が総会に出席する機会を設ける観点から、極力集中日を避けるよう配慮しております。
電磁的方法による議決権の行使	第116期定時株主総会より電磁的方法による議決権の行使(スマート行使を含む)を採用しております。
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	導入を検討しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当行ホームページ及びT D ネットに英文招集通知(アクセス通知・株主総会参考書類)を掲載しております。

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	2025年度は、地域のお取引先さま、株主さまを対象とした決算説明会を福島県内4地区(郡山・福島・いわき・会津)で開催いたしました。	あり
IR資料のホームページ掲載	当行ホームページにおいて、決算短信及び決算説明資料、有価証券報告書、ディスクロージャー誌等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関する担当部署は経営部(広報)となっております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

補足説明

<p>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</p>	<p>当行は、経営理念「共創力と提案力で地域の豊かな未来を実現する」のもと、地域社会やお取引先さまの課題解決により、共に新たな価値を創造することで、地域のより豊かな未来を実現すべく取組みを進めております。</p> <p>2026年4月からスタートした第7次中期経営計画(2026年4月～2029年3月)では、これまでの経営方針を一層徹底していくとともに、主要テーマである「顧客基盤の強化・拡大」、「事業者支援の質的向上」、「人財基盤・デジタル活用の強化」に基づく取組みを推し進め、収益力とリスク管理の両面において、より高次の経営体制を構築してまいります。</p> <p>また、これらの取組みによる当行の持続的成長を通じて、企業価値向上(地域・顧客提供価値、株主価値、従業員価値)の実現を目指してまいります。</p>
<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>「大東銀行グループサステナビリティ方針」において、「地域経済・社会」、「金融サービス」、「ダイバーシティ」、「環境保全」をSDGs目標達成のための重点テーマとし、ESG経営を念頭においた活動を展開しております。今後もそれらの活動を通じ、地域の発展と企業価値向上の両立を目指す持続的経営に努めてまいります。なお、各種方針及び取組状況については、当行ホームページにおいて開示しておりますのでご参照ください。</p> <p>各種方針(https://www.daitobank.co.jp/investor/csr/csr03.html) 取組状況(大東銀行の経営状況について)(https://www.daitobank.co.jp/investor/library/zaimu/05/)</p>
<p>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</p>	<p>法定開示資料のほか、IR説明資料を作成・公表し、当行の現状を正しくご理解いただくよう努めております。また、ディスクロージャー誌や、ホームページにおいて適時適切な情報開示を行っております。</p>

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

当行ではコンプライアンス(法令等遵守)を経営の最重要課題のひとつと位置づけ、以下のとおり、「内部統制システムに関する基本方針」を定め、内部統制システムに関する基本的な考え方を示すとともに、各種内部管理体制の整備に努めております。

1. 取締役・使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (1) 取締役会において「コンプライアンス基本方針」を制定し、その周知徹底を図る。
- (2) 行内のコンプライアンスに関する情報を一元的に管理する部署を経営部とする。
- (3) 本部及び営業店にコンプライアンス責任者を配置し、コンプライアンス遵守状況のモニタリング、コンプライアンス・マインド醸成のための啓蒙活動等を実施する。
- (4) 法務・コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに関する施策の検討、啓蒙・教育、状況把握等について定期的に検討・協議する。
- (5) 不祥事件の未然防止のため、使用人の人事ローテーション及び連続休暇制度を実施する。
- (6) 取締役会において「反社会的勢力への対応に関する基本方針」を制定し、反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で臨み、不当要求は断固として拒絶する。
- (7) 取締役会において「マネー・ロンダリング及びテロ資金供与の防止に関する基本方針」を制定し、マネー・ロンダリング及びテロ資金供与の防止のための実効的なリスク管理態勢を確立する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

行内の文書の作成、保存及び管理について、「文書規程」に基づき、適正に保存及び管理する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 取締役会において「リスク管理の基本方針」及びリスク管理に係る重要な規程等を制定し、適切にリスク管理を行う。
- (2) 銀行全体のリスクを統合的に管理・コントロールする部署として、経営部(リスク担当)を設置するほか、リスク管理委員会を設置し、各種リスクの評価、モニタリング、限度枠の設定・管理等について検討・協議する。
- (3) 内部監査を行う部署として、監査部を設置し、監査方針、内部監査計画を取締役会で策定して実施する。

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

- (1) 取締役及び使用人の職務の執行が効率的になされるよう、「社則」及び「事務規程」を制定する。
- (2) 取締役は会社法及び定款の定めに基づき、取締役会の委任を受けた範囲において、重要な業務執行(会社法第399条の13第5項各号に掲げる事項を除く。)の決定の全部又は一部を行うことができる。
- (3) 迅速かつ機動的に経営の重要事項を決定し業務を執行するために、執行役員を設置する。

5. 当行及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

- (1) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当行への報告に関する体制
当行は、子会社の経営内容を的確に把握するため「関連会社管理規程」を制定し、協議・承認事項や報告事項を明確化する。
- (2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
当行は「関連会社管理規程」に基づき、子会社が行うリスク管理上の重要な事項については、事前に協議し、主管部及び関係部において適切な管理・指導を行う。
- (3) 子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
子会社が策定する経営方針は、当行の主管部にて事前に協議する。
当行は、円滑な子会社相互の活動と業務上の諸問題につき協調を促進するため、必要ある場合には、関連会社会議を開催する。
- (4) 子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
子会社においても、「コンプライアンス計画」及び「コンプライアンス・マニュアル」の規程を具備させる。
当行は「内部監査規程」に基づき、法令等に抵触しない範囲内で、子会社の業務執行状況について内部監査を実施する。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項

- (1) 監査等委員の職務を補助するため、監査部内に監査等委員会事務局を設置する。
- (2) 監査等委員会事務局の人員は、監査等委員会と協議のうえ、必要な人員を配置する。

7. 監査等委員の職務を補助すべき使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性及び当該使用人に対する監査等委員の指示の実効性の確保に関する事項

- (1) 監査等委員会事務局に所属する使用人は、監査等委員会事務局の業務を行うにあたって、監査等委員以外の者の指揮命令を受けない。
- (2) 監査等委員会事務局に所属する使用人の人事異動や評価等については、監査等委員会の事前の同意を得る。

8. 当行並びに子会社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)及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その他の監査等委員会への報告に関する体制

- (1) 当行並びに子会社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人は、法令等の違反行為、当行に著しい損害を及ぼすおそれのある事実、銀行法に定める不祥事件が発生した場合、速やかに当行の監査等委員会へ報告することとする。
- (2) 「公益通報者保護規程」において、当行及び子会社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人は、組織的又は個人的な法令違反行為等に関して、当行の監査等委員会へ報告することができる。

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

「公益通報者保護規程」において、通報者に対して当該通報をしたことを理由に解雇その他いかなる不利益取扱も行わないことを定める。

10. 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払い又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又は債務の処理に係る方針に関する事項

監査等委員会は、「監査等委員会規程」に基づき、監査等委員の職務の執行上必要と認められる監査費用について予算の決議を行う。

11. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (1) 監査等委員は、会計監査のみならず、取締役会、常務会その他の重要な会議へ出席し、必要あると認められるときは意見を述べ、そのほか往査による業務監査を実施する。
- (2) 代表取締役及び関係する取締役は、当行が対処すべき課題、監査等委員会による監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等について、取締役会等において定期的に監査等委員と意見交換を行う。
- (3) 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を行い、内部監査の結果等の報告を受ける。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当行は、「反社会的勢力への対応に関する基本方針」を定め、反社会的勢力排除へに向けた基本的な考え方を明らかにするとともに、反社会的勢力への対応に係る諸規程を制定するなど、反社会的勢力排除に向けた体制を整備しております。

また、預金規定等に暴力団排除条項を導入し、顧客より「反社会的勢力ではないことの表明・確約に関する同意書」を徴求するなどの対応を行っております。

当行では、事務システム部を反社会的勢力への対応に関する統括部署とし、反社会的勢力に関する情報収集・管理を行うほか、弁護士や外部機関等との連携、行内研修等による周知・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

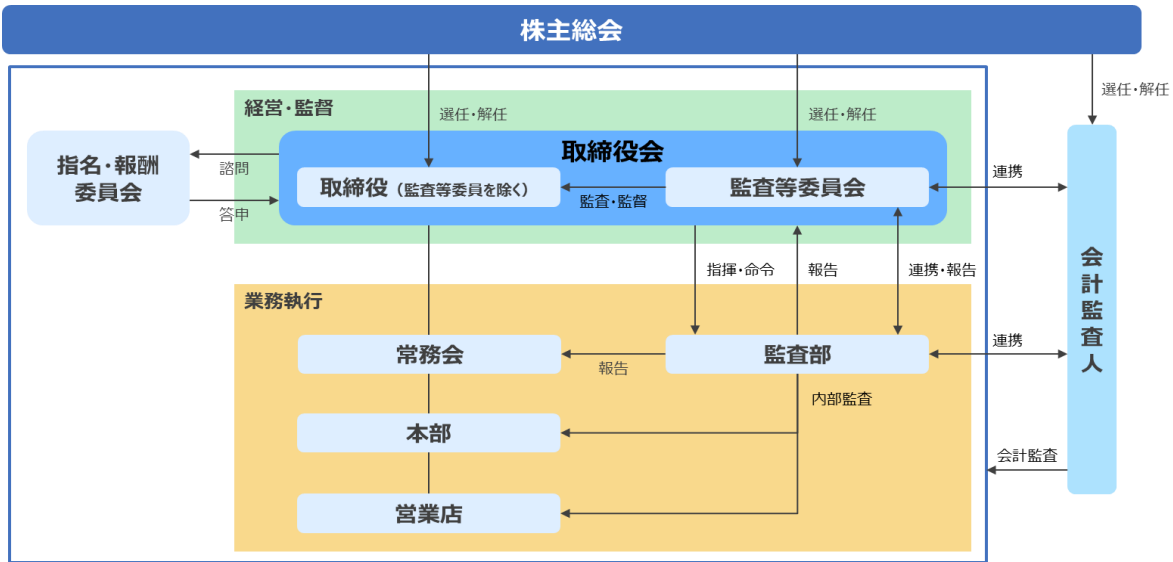
該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

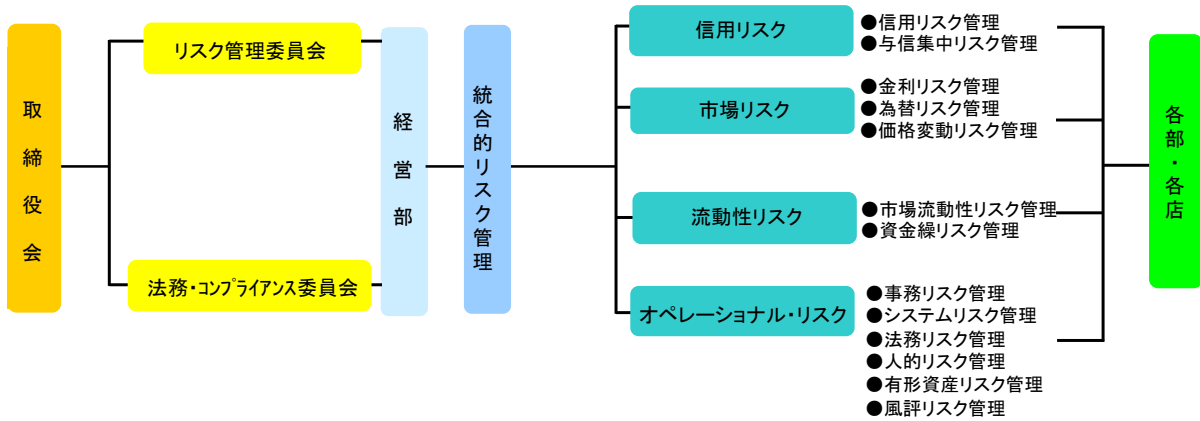
コーポレート・ガバナンスの充実に向けた取組みの2026年3月期における実施状況

- a. 14回の取締役会を開催しております。
- b. 43回の常務会を開催しております。
- c. 3回の指名・報酬委員会を開催しております。

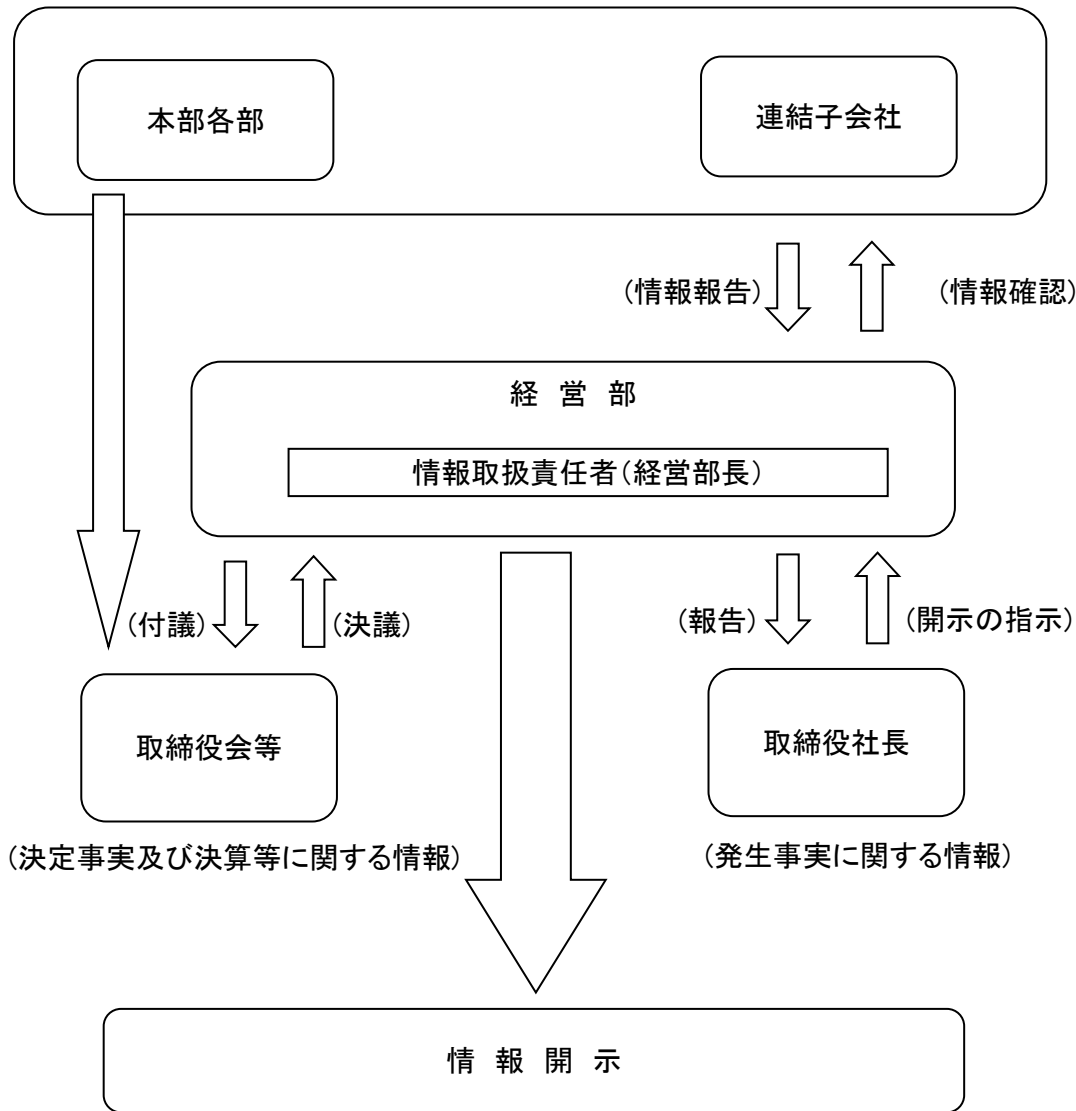
【ガバナンス体制】



【統合的リスク管理体制】



適時開示体制の概要



【スキルマトリックス表】

	氏名	性別	独立性 社外	特に期待する知識・経験・能力							
				企業経営	金融実務	営業 マーケティング	法務 コンプライアンス	財務・会計	人事労務	IT・デジタル	地域経済
取締役	鈴木 孝雄	男性		●	●	●	●	●			●
	岡 安廣	男性		●	●	●		●	●		●
	大八木 孝之	男性		●	●	●		●	●		●
	鈴木 輔	男性		●	●	●			●	●	●
	菊田 浩宗	男性			●		●		●		●
取締役 監査等委員	渡辺 宏和	男性			●		●	●	●		
	瓜生 利典	男性	●	●		●				●	●
	松本 順文	男性	●	●	●		●	●			
	金成 孝典	男性	●	●					●		●
	田久保 敦子	女性	●				●	●			