最終更新日：2026年11月24日
株式会社　群馬銀行
代表取締役頭取　深井　彰彦
問合せ先：総合企画部　TEL（027）252-1111（代）
証券コード：8334
https://www.gunmabank.co.jp

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

Ⅰ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1．基本的な考え方

当行は、地域社会の発展を常に念頭に置き、お客さまの金融ニーズに的確に対応するとともに、資産の健全性確保、収益力の強化等により企業価値を高め、株主の皆さまや市場から高い評価を得ることを経営の基本方針としております。
この基本方針を実現するため、コーポレート・ガバナンスの充実を経営の最も重要な課題と位置づけ、以下の3点に取組んでおります。
（1）適正な経営の意思決定と効率的な業務執行体制の構築
（2）健全な経営の基礎となるコンプライアンス体制とリスク管理体制の充実
（3）透明性ある経営を目指した企業情報の適時適切な開示と積極的なIR活動
当行は、監査役制度を採用し、監査役会は監査役5名（うち社外監査役3名）で構成されております。また、取締役会は社外取締役4名を含む取締役10名で構成されております。これらの体制は、社外監査役を含めた監査役監査の体制を充実させること、社外取締役および社外監査役による経営監視機能を一段と強化することが、経営目標達成に向けて有効であると判断しているからであります。
なお、グループ全体のコーポレート・ガバナンスおよび経営監視機能の充実については、各社の経営方針および業務遂行状況について、役員レベルで報告・協議する「グループ経営会議」を半期毎に開催しております。また、「グループ運営委員会」を随時開催し、当行からの指示・伝達事項の徹底を図っております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当行は、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】

【原則1－4　政策保有株式】
□政策保有に関する方針
当行は、政策保有株式について、保有先との取引関係の維持・強化、地域経済の活性化等、その保有意義が認められる場合において保有し、基本的には縮減していく方針としております。
そのなかで、2022年11月には、資本の効率性や国際的な金融規制への対応等の観点から、2027年3月末までに上場政策保有株式の簿価残高を200億円縮減（2022年3月末の政策保有株式簿価の約50%）することを目標として掲げました。2026年3月末時点では、簿価約168億円の縮減を実施しております。
政策保有株式時価（子会社・関連会社株式は除く）の連結純資産額に対する比率は、コーポレートガバナンス・コード施行前（2015年3月末時点）の32.5%から、2026年3月末時点では16.6%に低下しております。
なお、2025年4月にスタートした中期経営計画「Growth with “ Purpose ”」では、連結純資産に占める政策保有株式残高（時価）の割合を2028年3月末に10%未満としていくことを掲げております。

□保有の適否の検証
個別の政策保有株式については、中長期的な取引関係や経済合理性等を精査のうえ、総合的に保有の適否を検証し、取締役会に定期的に報告しております。経済合理性については、個別銘柄毎の取引等から得られる収益を基に算出したRORA（Return on Risk-Weighted Assets）＊が、当行のROE等を基に算出した基準値以上となるかという観点で検証しております。
＊RORA＝(経費・信用コスト控除後利益＋受取配当金)×(1－実効税率30.5%)÷貸出金・株式のリスクアセット
2026年3月末基準で行った検証の結果、上場株式銘柄のうち約9割の銘柄が基準を満たしております。
なお、保有の妥当性が認められる場合においても、基本的には縮減していく方針であり、保有先との十分な対話を経たうえで、今後さらなる縮減を目指してまいります。

□政策保有株式に係る議決権行使基準
当行は、個別の政策保有株式に係る議決権行使について、政策保有先の経営に対する株主としての意思表明の手段であり、株主の重要な権利であるとの認識のもと、長期的な観点からの株主利益の増大または毀損防止を第一の目的として行っており、「株式の議決権行使に関する取扱規定」に則り、各議案の賛否を適切に判断いたします。
なお、政策保有先の企業価値や株主としての当行の利益に大きく影響を与える可能性のある以下のような重要議案については、必要に応じて政策保有先と個別に対話を行うなど、より慎重に賛否を判断いたします。
○不祥事が発生した場合や一定期間連続で赤字または無配である場合等における取締役・監査役選任議案、退職慰労金贈呈議案
○財務の健全性が大きく毀損する懸念のある剰余金処分議案
○買収防衛策議案
○組織再編議案　等

【原則1－7　関連当事者間の取引】
当行は、取締役と銀行間の利益相反取引および取締役の競業取引については取締役会で承認を行い、重要な事実については取締役会に報告

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

【補充原則２－４－１　中核人材の登用等における多様性の確保】
□多様性の確保についての考え方
当行は、企業理念で「一人ひとりの顔が見える表情豊かな組織であること」を掲げるとともに、群馬銀行グループサステナビリティ方針において、「人的資本の充実」をマテリアリティ(パーパス実現に向けた重点課題)の1つとして掲げております。こうした考えのもと、性別や国籍によることなく採用を実施し、中途採用活動も通年で行っております。また、管理職への登用においても、性別や国籍、中途採用者に関係なく、公正な評価・処遇を行っております。

□多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標と、その状況
女性の上位職位への積極的な登用と女性が働きやすい職場環境の整備に向けて、2025年4月よりスタートした中期経営計画および2025年に女性活躍推進法に基づいて策定した「一般事業主行動計画」において、2028年3月末までに「女性管理職比率30%以上」とすることを目標として定めました。2026年3月末時点での女性管理職比率は23.4%となっており、今後も積極的な登用を図っていく方針としております。
また、多様性の確保に加え、お客さまや地域のニーズの高度化・多様化に応えていくために、外部から高い専門性を有する人材等を積極的に採用していく方針としており、中期経営計画において、2028年3月末時点で「中途採用比率30%以上」とすることを目標として定めました。2026年3月末時点、採用手法（チャネル）の多様化による求職者との接点の拡充等により、中途採用比率は39.6%となっており、中期経営計画の目標を上回る水準となっております。加えて、中途採用者の管理職への登用を新卒採用者と同等に行うことで、活躍する機会を積極的に提供しております。なお、2026年3月末時点での中途採用者の管理職登用率は、新卒採用者の管理職登用率の52.7%に対し、47.3%となっております。
さらに、ぐんま地域共創パートナーズ株式会社（当行が100%出資する投資専門子会社）の代表取締役や、HR（ヒューマンリソース）マネジメント部の執行役員部長などの上位職位者についても、専門的な知見や豊富な経験を有する外部人材を迎えております。
外国人については、国内を主たる営業地盤とする地域金融機関グループであり在籍者が少数であることから「自主的かつ測定可能な目標」を定めておりませんが、海外拠点では2026年3月末時点で6名の外国人スタッフが在籍しております。
今後も、多様な人材が個々の能力を最大限に発揮できる環境づくりに努めてまいります。

□多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況
多様な人材の活躍推進への取組みとして、DE&I推進委員会を設置し、多様な人材がより多くの分野で活躍できるよう人材配置や管理職の育成に取組むとともに、能力を最大限に発揮できるよう体制を整備しております。また、よりよい職場づくりに向けた課題を現場の視点から洗い出し、具体的な対応策を提言するチーム活動を継続しております。そのほか、企業活力向上につながるダイバーシティ推進や行員一人ひとりの活躍をサポートする働き方改革を進めております。詳細は、本報告書の「III.3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」における【その他】に記載しておりますので、ご参照ください。
人材育成方針、社内環境整備方針については、以下の「【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組み等】」をご参照ください。

【原則２－６　企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】
当行における企業年金の積立金の運用は、群馬銀行企業年金基金により行われております。運用にあたっては、厚生労働省ガイドラインに基づき制定している「年金資産の運用に関する基本方針」のもと、受益者の利益の最大化を図っております。
当基金は、全ての運用受託機関が「責任ある機関投資家の諸原則（日本版スチュワードシップ・コード）」を受入れていることを確認しております。
また、個別の投資先企業の選定や議決権行使を運用受託機関へ一任する契約とすることで、受益者と当行との間に生じ得る利益相反の管理に関しても適切に行っております。加えて、TSUBASAアライアンス参加行の企業年金基金と連携し、2024年8月に内閣官房により策定・公表された「アセットオーナー・プリンシプル」の趣旨に賛同し、受入れを表明しております。
当基金には、当行の市場部門勤務経験等の経歴や資質を有する適切な人材を配置しております。また、運用の基本方針や政策的資産構成割合、運用受託機関の選任・評価等に関する事項を理事会に助言するための資産運用委員会を設置しており、当行リスク統括部主管役員や市場金融部長も委員として選任しております。

【原則３－１　情報開示の充実】
□企業理念、パーパス、経営戦略・経営計画
当行は、企業理念とパーパスを以下の通り掲げており、これらの実現を通じて、当行の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に努めております。

（1）企業理念
　○地域社会の発展を常に考え行動すること
　○お客さまとの創造的な関係を深めること
　○よき企業人であるためによき市民であること
　○一人ひとりの顔が見える表情豊かな組織であること
（2）パーパス
　○私たちは「つなぐ」力で地域の未来をつむぎます

パーパスは、企業理念と並ぶ当行の最重要概念であり、当行グループの存在意義を表現しております。パーパスに基づき、お金（金融）だけではなく、私たちが持つサービスや情報などの資源を地域・企業・人々に「つなぐ」ことを通して、経済的な豊かさだけではなく、地球環境の保全や、高齢化など社会課題への取組みを通じた持続可能な社会の実現に向けて「未来」をつむいでいきたいと考えております。
また、2025年4月よりスタートした中期経営計画において、パーパスを基軸とした経営をより高次元にし、「お客さま・地域」「当行グループ」「役職員一人ひとり」が持続的に成長していくことを目標として定めました。

企業記念、パーパス、中期経営計画の詳細は、当行ホームページに記載しておりますので、ご参照ください。
○企業理念　https://www.gunmabank.co.jp/about/philosophy.html
○パーパス　https://www.gunmabank.co.jp/about/purpose.html
○中期経営計画　https://www.gunmabank.co.jp/ir/hosin/pdf/setsumeikai.pdf

□コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
当行のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方につきましては、本報告書の「Ⅰ．１．基本的な考え方」に記載しておりますので、ご参照ください。

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

□取締役等の選解任･指名に関する方針と手続
⑴ 社内取締役候補者の指名に関する方針と手続
当行の経営理念に基づき、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験を有し、かつ十分な社会的信用を有する人物を代表取締役が推薦し、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名諮問委員会において審議のうえ、取締役会において決定いたします。
また、代表取締役の選定につきましては、取締役の中から当行の代表者として最もふさわしい人物を指名諮問委員会において審議のうえ、取締役会において決定いたします。
なお、取締役会および指名諮問委員会は、取締役会のスキルマトリクスを将来にわたり適切に構成することや、代表取締役の指名を見据えた監督機能を強化する観点から、取締役候補者に限らず、より広く将来の経営人材となりうる候補者層の確保･育成状況について定期的に報告を受ける体制としております。

⑵ 社外取締役候補者の指名に関する方針と手続
企業経営や各専門分野における豊富な知識および経験があり、取締役会の経営監督機能の強化や、当行の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に貢献しうる見識を有し、かつ十分な社会的信用を有する人物を代表取締役が推薦し、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名諮問委員会において審議のうえ、取締役会において決定いたします。

⑶ 監査役候補者の指名に関する方針と手続
取締役の職務執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験を有し、かつ十分な社会的信用を有する人物を代表取締役が推薦し、監査役会より同意を得たうえで、取締役会において決定いたします。

□経営陣幹部と取締役･監査役候補の個々の選解任･指名についての説明
取締役･監査役候補の選解任･指名に際しては、株主総会招集通知において、個々の選解任･指名の理由を開示することとしております。

〔補充原則3－1－3　サステナビリティについての取組み等〕
□サステナビリティについての取組み
当行は、「群馬銀行グループサステナビリティ方針」を制定し、サステナビリティへの取組みを経営の重要な課題と位置づけております。本方針では、当行グループにおけるマテリアリティを「パーパス実現に向けた重点課題」と定義し、内外環境等を踏まえ「社会にとっての重要度」と「当行にとっての重要度」の双方の視点で優先付けを行い、重要度の高い6つのマテリアリティについて、取組方針を定めております。
また、2019年6月、中長期的な企業価値の向上への貢献意識を高めるため、社内取締役に対する業績連動型株式報酬の評価指標のうち、非財務指標として「SDGs経営指標(2025年4月に「サステナビリティ指標」へ改定)」を採用いたしました。加えて、2020年6月には総合企画部内にSDGs & ESG統括室を設置し、2022年4月には頭取を委員長としたサステナビリティ委員会を設置するなど、当行全体でサステナビリティへの取組みを推し進めております。
気候変動への対応については、「2030年度当行の温室効果ガス排出量ネットゼロ」や「2030年度までのサステナブルファイナンス累計実行額」の目標を設定し、地域のサステナビリティ実現に向けた取組みを進めております。また、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明するとともに、気候変動に係るリスクおよび収益機会が与える影響についてデータの収集と分析を行うなど、TCFD提言のフレームワークに基づいた開示の充実に取り組んでおります。加えて、自然資本･生物多様性への対応として、TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明し、TNFD提言に基づく情報開示の充実や自然資本および生物多様性の保全に向けた取組みを強化しております。
詳細は、本報告書の「III.3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」における〔環境保全活動、CSR活動等の実施〕および当行ホームページに記載しておりますので、ご参照ください。
○気候変動への取組み　https://www.gunmabank.co.jp/about/csr/torikumi/kikohendo.html
○自然資本･生物多様性への取組み　https://www.gunmabank.co.jp/about/csr/torikumi/kankyo.html
○群馬銀行グループサステナビリティ方針　https://www.gunmabank.co.jp/about/sdgs/index.html
○統合報告書　https://www.gunmabank.co.jp/ir/library/disclosure/library3.html

□人的資本への投資等
当行は、「人材育成方針」および「社会環境整備方針」を制定し、高度化かつ多様化するお客さまの真のニーズに創造力を発揮して応えられる行員を創出するため、これまでの同質的な人材育成を改めて、行員一人ひとりの意欲や能力、適性などを踏まえた人材育成に取り組んでおります。
なお、人的資本の最大化を図るため、2025年4月に人事部の名称を「HR（ヒューマンリソース）マネジメント部」に変更し、役割を再定義いたしました。
また、2021年5月、行員一人ひとりのWell-beingの実現や働きがいの一層の向上に向けて、「エンゲージメントサーベイ」を導入し、行員のワーク･エンゲージメントの把握と改善に継続的に取り組んでおります。加えて、2025年6月、行員のエンゲージメントおよび経営参画意識や当行株価に対する意識向上を目的として、「従業員向け株価連動型報酬」を導入いたしました。

人材育成方針や社会環境整備方針、人的資本に関する詳細については、当行ホームページに記載しておりますので、ご参照ください。
○人的資本（人材育成方針、社内環境整備方針等）　https://www.gunmabank.co.jp/about/csr/hcm.html

□知的財産への投資等
当行は、情報やデジタル技術、顧客ネットワーク、蓄積した様々なノウハウなどが競争優位の源泉となる知的財産であると考え、それらを積極的に活用することで、新たな価値を生み出してまいります。
具体的には、2018年5月に地銀7行でフィンクロスパートナーシップを締結し(2025年3月末現在8行)、複数行のデータを集約した高度なデータ分析やデジタルマーケティング共同施策の実施など、業務の効率化や営業活動の高度化に向けた取組みを進めております。また、2020年12月には地銀9行が加盟するTSUBASAアライアンスに参加し、TSUBASA FinTech共通基盤やバンキングアプリの導入など、参加行が共同してさまざまなデジタル施策に取組んでおります。加えて、2025年4月にデジタルイノベーション部内に「AI･データ戦略室」および「DX推進グループ」を設置し、「AIの活用」および「データ利活用の強化」、「DX･業務改革の推進」に取組んでおります。
「AIの活用」については、AIの積極的な活用や、適正かつ安全な利用のため、2026年4月に当行のAI利活用に関する基本方針を示す「AIポリシー」を制定いたしました。
次期勘定系システムおよびその周辺サブシステムの更改対応については、2025年6月にデジタルイノベーション部内に「次期基幹系システム推進室」を設置し、2029年度中の稼働に向けて検討を進めております。なお、2026年1月には、TSUBASA基幹系システムの共同化に参加することを決定し、基本合意を締結しました。

【補充原則４－１－１　経営陣に対する委任の範囲の明確化】
当行は、適正な経営の意思決定と効率的な業務執行体制の構築の観点から、取締役会の決定した基本方針に基づく実行方針、計画その他業務上重要な事項等について協議するため、頭取ならびに役付取締役で構成する常務会を設置し、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。なお、権限委譲事項については、取締役会規程、常務会規程、職務権限規定等に定めております。

【原則４－９　独立社外取締役の独立性判断基準】
当行における社外取締役の独立性判断基準の概要については、本報告書「Ⅱ．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　指名委員会・報酬委員会】
当行は、取締役会の諮問機関として、指名諮問委員会ならびに報酬諮問委員会を設置しております。詳細は、本報告書の「Ⅱ.1.機関構成・組織運営等に係る事項」における【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　取締役会全体としてのバランス、多様性及び規模に関する考え方】
取締役会は、当行の業務に精通した社内取締役に加え、独立した客観的な立場から監督を行う独立社外取締役により構成し、取締役会の役割や責務を効果的に果たすために必要な知識・経験・能力の適切なバランスを確保する方針としております。なお、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めております。また、監査役には、財務・会計・法務等に関する知見を有する者を含めております。
多様性ある取締役会構成に向けた適切な候補者指名手続きを行うため、取締役会が備えるべきスキルを特定し、スキルマトリクスを作成し、株主総会招集通知や統合報告書などで開示しております。なお、取締役会の機能を効率的・効果的に発揮するため、適正規模の人員で取締役会を構成しております。スキルマトリクスについては、巻末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。
○第141回定時株主総会招集ご通知（22ページ）　https://www.gunmabank.co.jp/ir/kabusiki/pdf/141-syosyu.pdf

【補充原則４－１１－２　取締役の他社兼任状況】
当行は、取締役・監査役が、その役割・責務を適切に果たすため、他の上場会社の兼任については、合理的な範囲にとどめる方針としております。本報告書の提出日現在、他の上場会社の役員の兼任状況は、次のとおりであります。
西川 久仁子（独立社外取締役）　：キユーピー株式会社 社外取締役
大杉　和人　（独立社外取締役）　：ＮＩＳＳＨＡ株式会社 社外取締役
金井　沢治　（独立社外取締役）　：エーザイ株式会社　社外取締役
狩野　麻里　（独立社外取締役）　：東京製綱株式会社　社外取締役

【補充原則４－１１－３　取締役会全体の実効性の分析・評価】
当行は、取締役会全体の実効性の確保・向上のため、毎事業年度、外部コンサルタントを活用した分析・評価を行っております。
具体的には、外部コンサルタントの意見を踏まえてアンケートを策定し、取締役および監査役がそのアンケートへの回答を通して自己分析・評価を行うとともに、外部コンサルタントがそれらの結果に対して分析・評価を行っております。2025年度においては、「構成・運営」、「経営戦略と経営計画」、「リスク管理」、「指名・報酬」、「株主等との対話」などの項目について、アンケートを実施して分析・評価を行いました。なお、アンケートの回収および集計については、匿名性・客観性を確保するため、外部コンサルタントに委託しました。
分析・評価結果を踏まえ、2026年5月開催の取締役会において評価を行い、取締役会全体の実効性は確保されていることを確認しました。
グループガバナンス体制については、2027年4月に予定している株式会社第四北越フィナンシャルグループとの経営統合を控え、その重要性が増していると認識しており、経営統合後の新体制において、グループ各社の業務執行状況等に関する監督機能の強化に取り組んでまいります。
また、取締役会として急速に変化する経営環境へ的確に対応すべく、各役員の専門性に加え、最新の重要テーマに関する継続的な学習が不可欠であると認識しており、役員に対して外部専門家を講師とした重要テーマに関する勉強会を実施していくとともに、新任社外取締役に対しては、経営課題の背景や経緯などを理解できるようなトレーニングの機会の充実に注力してまいります。これら一連の取組みを通じて、取締役会全体の実効性のさらなる向上を目指してまいります。

【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】
当行は、取締役・監査役が、それぞれの役割・責務を適切に果たすため、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努める機会を提供し、その費用の支援を行っております。

【原則５－１　株主との建設的な対話に関する方針】
□株主との建設的な対話
当行は、株主の皆さまとの対話全般について、総合企画部主管役員が統括し、対話の申込みには合理的な範囲で、積極的に機会の提供を図っております。頭取および主管役員に加え、その他の役員も必要に応じて対話に参加しております。

□対話を促進するための体制
総合企画部を対話の窓口とし、IR担当者は関係各部と連携を図り、経営情報を収集・分析し、対話に活用できるよう努めております。

□株主との対話手段の充実
株主との対話の充実に資するため、以下の取組みを行っております。
〇頭取によるアナリスト・機関投資家向けIR説明会
〇頭取による海外機関投資家との個別ミーティング（海外IR）
〇頭取による定期的な個人投資家向けIR説明会（IRプレゼンテーション　https://www.gunmabank.co.jp/ir/library/materials/）
〇頭取による英文メッセージのWEB配信（CEO Message　https://www.gunmabank.co.jp/ir/library/en/）
〇IRサイト、統合報告書等による情報開示（統合報告書　https://www.gunmabank.co.jp/ir/library/disclosure/library3.html）

□フィードバック
対話において把握した意見等は、適宜、頭取まで報告し、必要に応じて、その他の役員や取締役会に報告しております。

□インサイダー情報等の管理
対話にあたっては、内部規定を定めて周知徹底を図ることで、インサイダー情報等の適切な管理と開示の公平性の確保に努めております。

□株主との対話の実施状況等
当行は、投資家やアナリストなどを対象としたIR説明会の開催、欧米やアジアの機関投資家向けの海外IRなどに積極的に取組み、対話の充実に努めています。2026年3月期の株主・投資家の皆さまとの対話の実施状況、機関投資家・アナリスト向けIR説明会での質疑応答についての詳細は、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。
○株主・投資家の皆さまとのコミュニケーション　https://www.gunmabank.co.jp/ir/library/communication/index.html

[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	有り
アップデート日付 更新	2026年11月24日

該当項目に関する説明 更新

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応の概要は以下に記載しておりますので、ご参照ください。
○IRプレゼンテーション（2026年9月期 IR説明会資料＜2026年11月26日開催分＞）　https://www.gunmabank.co.jp/ir/library/materials/
○統合報告書　https://www.gunmabank.co.jp/ir/library/disclosure/library3.html

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%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)	51,354,800	13.56
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	23,959,162	6.33
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	21,661,200	5.72
明治安田生命保険相互会社	10,898,959	2.87
住友生命保険相互会社	10,657,000	2.81
群馬銀行従業員持株会	9,241,219	2.44
東洋製罐グループホールディングス株式会社	7,330,274	1.93
日本生命保険相互会社	6,467,038	1.70
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	5,097,337	1.34
JP MORGAN CHASE BANK 385781	5,058,458	1.33

支配株主(親会社を除く)の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明

上記は2026年3月31日現在の状況です。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月
業種	銀行業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

―――

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1．機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	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	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)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
西川　久仁子	他の会社の出身者								○			
大杉　和人	他の会社の出身者								○			
金井　沢治	公認会計士								○			
狩野　麻里	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fのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k　その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
西川　久仁子	○	本人との間に通常の銀行取引があります。上記の取引は、取引の規模・性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれは無いと判断されることから、概要の記載を省略いたします。本人が代表取締役社長を務める法人との間に該当事項はありません。	株式会社ファーストスター・ヘルスケアを設立し、現在も代表取締役を務められているほか、複数の企業において代表取締役や社外役員を務められるなど、企業経営について豊富な経験と幅広い見識を有しております。こうした経験や知見を社外取締役として当行の経営に活かすことができる人物と判断し選任しております。また、2020年6月から社外取締役を務め、その職務・職責を適切に果たしており、今後も客観的な立場で当行の業務執行の監督を行うこと、さらに、指名諮問委員会、報酬諮問委員会の委員として検討プロセスに関与することを期待しております。 一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有しているため、独立役員として指定しております。
大杉　和人	○	本人との間に通常の銀行取引があります。また、本人の出身元である日本銀行との間では預け金や借入等の経常的な取引があります。さらに、警備輸送事業部の顧問を務めていた、日本通運株式会社との間では通常の銀行取引があります。上記の取引は、取引の規模・性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれは無いと判断されることから、概要の記載を省略いたします。	日本銀行の検査室長、政策委員会室長、監事等を務められるなど、金融全般における高度な専門性と豊富な実務経験を有していることに加え、株式会社産業再生機構での民間企業の事業再生や、複数の企業における社外取締役の経験等で培った幅広い見識を有しております。こうした経験や知見を社外取締役として当行の経営に活かすことができる人物と判断し選任しております。また、2021年6月から社外取締役を務め、その職務・職責を適切に果たしており、今後も客観的な立場で当行の業務執行の監督を行うこと、さらに、指名諮問委員会、報酬諮問委員会の委員として検討プロセスに関与することを期待しております。 一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有しているため、独立役員として指定しております。
金井　沢治	○	本人との間に通常の銀行取引があります。また、本人は、過去に有限責任あずさ監査法人にパートナーとして務めておりましたが、2024年6月に同監査法人を退職しております。なお、同監査法人との間では個別事案に係るコンサルティング業務委託等の取引がありますが、同監査法人売上高の1%未満であります。上記の取引は、取引の規模・性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれは無いと判断されることから、概要の記載を省略いたします。	公認会計士として長年にわたり企業の会計監査業務に従事するなど、企業財務・会計、監査、内部統制、リスクマネジメントに関する幅広い知見や豊富な実務経験を有していることに加え、グローバルファーム及び監査法人における多様なマネジメント経験や、監査法人パートナーとして培ったグローバル企業の経営に関する高い見識を有しております。こうした経験や知見を社外取締役として当行の経営に活かすことができる人材と判断し選任しております。また、2024年6月から社外取締役を務め、その職務・職責を適切に果たしており、今後も客観的な立場で当行の業務執行の監督を行うこと、さらに、指名諮問委員会、報酬諮問委員会の委員として検討プロセスに関与することを期待しております。 一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有しているため、独立役員として指定しております。
狩野　麻里	○	本人の出身元である三菱UFJニコス株式会社との間に通常の銀行取引があります。上記の取引は、取引の規模・性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれは無いと判断されることから、概要の記載を省略いたします。	海外拠点長を含めた長年のメガバンク勤務で培った、コーポレートファイナンスに関する豊富な知見やグローバルな視野でのマネジメント経験を有していることに加え、大学の国際交流センター長や複数の企業における社外取締役としての経験を通して幅広い見識を有しております。こうした経験や知見を社外取締役として当行の経営に活かすことができる人材と判断し選任しております。また、同氏には、客観的な立場で当行の業務執行の監督を行うこと、さらに、指名諮問委員会、報酬諮問委員会の委員として検討プロセスに関与することを期待しております。 一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有しているため、独立役員として指定しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	社外有識者（名）	その他（名）	委員長（議長）
指名委員会に相当する任意の委員会	指名諮問委員会	5	0	1	4	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	5	0	1	4	0	0	社内取締役

補足説明

□役割、活動状況
当行は、取締役の指名や報酬に関する意思決定に独立社外取締役が適切に関与する体制を構築し、その意思決定手続きの客観性と透明性を高めるため、指名諮問委員会ならびに報酬諮問委員会を設置しております。
指名諮問委員会は、以下の事項について審議を行い、取締役会に対して助言･提言を行う役割を担っております。
〇取締役の選任および解任に関する株主総会議案
〇代表取締役の選定および解職
〇役付取締役の選定および解職
〇取締役頭取の後継者計画
〇独立役員の独立性基準
〇上記事項を審議するために必要な基本方針など
〇その他指名諮問委員会が必要と認めた事項

報酬諮問委員会は、以下の事項について審議を行い、取締役会に対して助言･提言を行う役割を担っております。
〇取締役ならびに監査役が受ける報酬等に関する株主総会議案
〇取締役が受ける報酬等に関する方針および制度
〇上記事項を審議するために必要な基本方針など
〇その他報酬諮問委員会が必要と認めた事項

なお、2025年度は、指名諮問委員会を2回、報酬諮問委員会を3回開催いたしました。

□現在の委員構成
取締役会は、指名諮問委員会、報酬諮問委員会それぞれについて、委員として代表取締役頭取、独立社外取締役4名の合計5名を選任し、委員長として代表取締役頭取を選定しております。また、任期はそれぞれ第142回定時株主総会終結のときまでとしております。なお、両委員会の構成員の過半数を独立社外取締役が占めており、独立性を確保しております。

【監査役関係】

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

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役、会計監査人、内部監査部門（監査部）は、「三様監査会議」（2025年度は3回開催）により、それぞれの監査計画･方針や監査実施状況等について意見および情報交換を実施し、連携強化に努めております。
「三様監査会議」による連携のほか、監査役は、会計監査人から定期的に監査の実施状況等を聴取し、さらに、会計監査人の監査立会い等を実施する中で随時意見交換を行い、相互の連携を深め、監査の実効性確保に努めております。
また、監査役は、毎月開催される営業店監査の査定会議への常勤監査役（1名）の出席や監査部から直接監査結果の報告を受けるほか、監査部との定期的な会合、監査部の営業店監査立会い等を行っております。
さらに、監査役が実施した営業店往査･本部監査等の監査結果を踏まえた意見交換を随時行うなど、緊密な連携を図っております。
監査部と会計監査人は、随時意見交換を行い、相互の連携を深め、監査の実効性の確保に努めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
神谷　保夫	弁護士										○			
笠原　寛	その他										○		△	
鈴木　澄子	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　上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
c　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
d　上場会社の親会社の監査役
e　上場会社の兄弟会社の業務執行者
f　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
g　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
h　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
i　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
j　上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
k　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
l　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
m　その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
神谷　保夫	○	本人との間に通常の銀行取引があります。上記の取引は、取引の規模・性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれは無いと判断されることから、概要の記載を省略いたします。	過去に直接企業の経営に関与した経験はありませんが、弁護士としての豊富な経験と法務全般に関する専門的知見を有し、群馬弁護士会会長や群馬県公安委員会委員長を務められるなど、幅広い知見を有しております。また、2020年6月から社外監査役を務め、その職務・職責を適切に果たしております。こうした経験や知見を活かすことにより、社外監査役としての職務を適切に遂行することができる人物と判断し、選任しております。 一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立性を有しているため、独立役員として指定しております。
笠原　寛	○	本人との間に通常の銀行取引があります。また、本人の出身元である群馬県との間に通常の銀行取引および指定金融機関としての取引等があり、ならびに群馬県に対して寄付を行ったことがあります。上記の取引は、取引の規模・性質、また、群馬県は地方公共団体であることに照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれは無いと判断されることから、概要の記載を省略いたします。	過去に直接企業の経営に関与した経験はありませんが、群馬県の企画部長、教育委員会教育長を務められるなど、群馬県において長年にわたる地方行政等の経験や実績があり、幅広い知見を有しております。また、2022年6月から社外監査役を務め、その職務・職責を適切に果たしております。こうした経験や知見を活かすことにより、社外監査役としての職務を適切に遂行することができる人物と判断し、選任しております。 一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立性を有しているため、独立役員として指定しております。
鈴木　澄子	○	本人との間に通常の銀行取引があります。上記の取引は、取引の規模・性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれは無いと判断されることから、概要の記載を省略いたします。	過去に直接企業の経営に関与した経験はありませんが、公認会計士及び税理士としての豊富な経験を有するなど、幅広い知見を有しております。また、2024年6月から社外監査役を務め、その職務・職責を適切に果たしております。こうした経験や知見を活かすことにより、社外監査役としての職務を適切に遂行することができる人物と判断し、選任しております。 一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立性を有しているため、独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	7名

その他独立役員に関する事項

当行は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

＜独立性判断基準の概要＞
当行における社外取締役または社外監査役候補者は、以下のいずれの要件にも該当しない場合に、当行に対する独立性を有すると判断いたします。
(1) 当行を主要な取引先とする者、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者
(2) 当行の主要な取引先、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者
(3) 当行から役員報酬以外に、多額(注1)の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家(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) 最近(注2)において、上記(1)(2)(3)に該当していた者
(5) 次のAからDまでのいずれかに掲げる者(重要(注3)でない者を除く)の近親者(注4)
A. 上記(1)から(4)に掲げる者
B. 当行の子会社の業務執行者
C. 当行の子会社の業務執行者でない取締役
D. 最近において、B、Cまたは当行の業務執行者に該当していた者
(注1) 多額　…過去3年平均で、当該財産を得ている者が個人の場合は年間1,000万円以上の金額、団体の場合は当該団体の連結売上高の2%または1,000万円のいずれか高い額以上の金額をいう。
(注2) 最近　…実質的に現在と同視できるような場合をいい、例えば社外取締役または社外監査役として選任する株主総会の議案の内容が決定した時点などをいう。
(注3) 重要　…業務執行者については役員・部長クラスの者、会計専門家・法律専門家については公認会計士・弁護士の資格を有する者をいう。
(注4) 近親者　…二親等以内の親族をいう。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

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

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

2025年度における役員報酬等は次のとおりであります。

役員区分	員数	報酬等の総額(百万円)	月額報酬	賞与	譲渡制限付株式報酬	パフォーマンス・シェア
取締役(社外取締役を除く)	7	364	209	88	52	13
監査役(社外監査役を除く)	2	49	49	―	―	―
社外役員	7	72	72	―	―	―

(注)1 記載金額は、単位未満を切り捨てて表示しております。

2 業績連動報酬として、社外取締役を除く取締役に対して、「賞与」および「パフォーマンス・シェア」を支給しております。
「賞与」の算定の基礎として選定した評価指標の内容、および選定した理由並びに算定方法については、「役員報酬基本方針5.業績連動報酬(1)賞与」に記載のとおりであります。なお、当事業年度における同実績は「親会社株主に帰属する当期純利益58,863百万円」であります。
「パフォーマンス・シェア」の算定の基礎として選定した評価指標の内容、および選定した理由ならびに算定方法については、「役員報酬基本方針5.業績連動報酬(2)パフォーマンス・シェア」に記載のとおりであります。また、算定に用いた業績指標に関する実績は以下のとおりであります。

業績評価期間(直前3事業年度)	2022年度	2023年度	2024年度
①利益指標(1株当たり連結当期純利益成長率)	7.7%	15.0%	45.1%
②効率性指標(連結業務粗利益経費率)(※)	56.6%	53.4%	49.6%
③株主価値指標(株主総利回り)	30.2%	103.2%	45.4%
④非財務指標(サステナビリティ指標:女性部店長比率)	6.1%	6.8%	6.8%

※本件業績評価期間(2022年度からの3年間)より、投資信託解約損益除きの数値を使用しています。

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

4 取締役および監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項
〇2012年6月26日開催の第127回定時株主総会において、取締役の報酬額(確定金額報酬および賞与)を年額360百万円以内、監査役の報酬額を年額80百万円以内と決議しております。同定時株主総会終結時の取締役の員数は12名(うち社外取締役は1名)、監査役は5名であります。
〇2019年6月25日開催の第134回定時株主総会において、社外取締役を除く取締役を対象とする株式報酬制度として、譲渡制限付株式報酬制度と業績連動型株式報酬制度を導入し、両制度を合わせて年額120百万円以内かつ年50万株以内としております。同定時株主総会終結時の取締役の員数は9名(うち社外取締役は2名)であります。
〇2020年6月24日開催の第135回定時株主総会において、株式報酬型ストックオプションから譲渡制限付株式への移行措置として、再任取締役を対象にして、既に付与済みの未行使株式報酬型ストックオプションを権利放棄し当行が無償で取得するかわりに、同数の譲渡制限付株式を割り当て、2020年度に限り、本制度へ移行するために既存の現金報酬枠ならびに株式報酬枠とは別枠を年額240百万円以内かつ年440,300株以内で設定することを決議いたしました。同定時株主総会終結時の取締役の員数は9名(うち社外取締役は3名)であります。

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

なお、報酬等の総額が1億円以上の役員はおりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当行における役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する基本方針を定めた「役員報酬基本方針」は次のとおりであります。
なお、取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、報酬諮問委員会が同方針との整合性を含めた多角的な検討を行っているため、取締役会も基本的にその助言・提言を踏まえて、当行の決定方針に沿うものであると判断しております。

1．取締役報酬制度における基本的な考え方
当行の経営方針の実現に資する取締役報酬制度とするべく、コーポレートガバナンス・コードの諸原則に基づき、取締役報酬制度における基本的な考え方を以下のとおり定めております。
〇当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上への貢献意欲を高めるものであること
〇株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めるものであること
〇業績との連動性を適切に保ち、健全なインセンティブとして機能するものであること
〇不適切なリスクテイクに傾斜することのないものであること
〇優秀な経営人材を登用または確保できるものであること
〇取締役は一義的に当行全体の業績に責任を負う立場であることから、インセンティブ報酬を支給する際の個人別評価は、主管業務の業績よりも当行全体の業績への貢献に重きを置くものであること
〇客観性および透明性のある決定プロセスによるものであること

2．報酬等の決定に関するガバナンス
以下の事項について、別に定める報酬諮問委員会規程に基づき、委員3名以上、かつ委員の半数以上を独立社外取締役により構成する報酬諮問委員会が取締役会の諮問に応じて審議を行ったうえで、取締役会が報酬諮問委員会からの助言・提言を踏まえて決定いたします。
〇取締役報酬および監査役報酬に関する株主総会議案
〇取締役報酬に関する方針（「役員報酬基本方針」を含む）
〇取締役報酬に関する制度（個人別の報酬内容を含む）
〇上記各事項を審議するために必要な方針等、各事項に関して報酬諮問委員会が必要と認めた事項
監査役報酬は、監査役の協議によって決定いたします。

3．報酬構成
（1）社外取締役を除く取締役
社外取締役を除く取締役の報酬は、固定報酬である「基本報酬」と、業績等によって変動する「変動報酬」により構成いたします。
「変動報酬」は、事業年度ごとの業績に基づく短期インセンティブ報酬としての「賞与」と、中長期的かつ持続的な企業価値向上につなげる中長期インセンティブ報酬としての「株式報酬」により構成いたします。
「株式報酬」はさらに、一定期間継続して当行の取締役を務めることを条件とする事前交付型の「譲渡制限付株式報酬」と、当該条件に加え予め定めた業績等評価指標の達成状況を条件とする事後交付型の業績連動型株式報酬である「パフォーマンス・シェア」により構成いたします。
各人の報酬構成割合は、報酬の絶対額等も勘案し、目指す水準を「基本報酬：短期インセンティブ報酬：中長期インセンティブ報酬＝3：1：1」といたします。

（2）社外取締役および監査役
社外取締役および監査役の報酬は、それぞれの役割や独立性を考慮し、基本報酬のみにより構成いたします。

4．報酬水準
当行の業績の状況をはじめ、当行を取り巻く環境や社会経済情勢、業界動向等を踏まえ、当行として適切な水準を決定いたします。
また、地域のリーディングカンパニーとして、地域企業の経営者報酬と比較して相応のクラスに位置する水準であるよう意識するとともに、外部調査機関による調査（いわゆる役員報酬サーベイ等）へ定期的に参加することにより、当該調査データを参考に決定いたします。

5．業績連動報酬
（1）賞与
短期インセンティブ報酬という性質上、毎事業年度の業績向上への貢献意欲を高めることを目的に、評価指標として連結当期純利益を採用し、業績連動部分は連結当期純利益の達成状況に応じて、変動幅0～200%の範囲で報酬額を決定いたします。

（2）パフォーマンス・シェア
中長期インセンティブ報酬という性質上、中長期的な企業価値の向上への貢献意欲を高めるとともに、株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めることを目的に、評価指標として①1株当たり連結当期純利益（連結EPS）、②連結業務粗利益経費率（連結OHR）、③株主総利回り（TSR）、④サステナビリティ指標の4指標を採用し、達成状況に応じて、変動幅0～200%の範囲で報酬額を決定いたします。
原則毎事業年度、上記報酬額に相当する当行普通株式を業績評価期間（直前3事業年度）における在任期間に応じて合理的に調整のうえ交付いたします。
パフォーマンス・シェアにおける報酬額算定で用いる評価指標の選定理由等は以下のとおりであります。

①1株当たり連結当期純利益（連結EPS）
1株当たり当期純利益（EPS）は、1株に対して当期純利益がいくらあるかという収益性を示す利益指標です。当行は、パフォーマンス・シェア を中長期インセンティブ報酬の一つと位置付けており、その性質上、中長期における「結果」を反映した報酬であるべきとの認識の下、当該「結果」を測る指標として、第一に利益指標を挙げます。そのうえで、単に連結当期純利益を用いるのではなく、株主から重要視される連結EPSがどれくらい成長したかを評価指標として採用いたします。

②連結業務粗利益経費率（連結OHR）
業務粗利益経費率（OHR）は、業務粗利益に対する営業経費の割合であり、この割合が低いほど、より少ない営業経費で、より多くの業務粗利益を上げていることを示す効率性指標です。企業の生産性や効率性の向上は、特にわが国においては社会的要請となっており、加えて、当行が属する銀行セクターにおいては、経費削減への取組みを注視されている状況にあることを踏まえ、中期経営計画の計数目標にも掲げている連結OH

Rを評価指標として採用いたします。

③株主総利回り（TSR）
株主総利回り（TSR）は、期初に株式を購入した株主が、期初株価に対しどれだけの配当とキャピタルゲイン（評価損益）を得られたかを示す、株主にとっての投資の収益性を示す指標です。こうした株主価値指標を評価指標として採用することは「株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高める」という株式報酬制度の導入趣旨に沿うものと考えております。

④サステナビリティ指標
当行グループは、「群馬銀行グループサステナビリティ方針」に基づき、事業活動を通じて、持続可能な社会の実現と企業価値の向上に努めております。国連が採択したSDGs17目標のうち、当方針において当行が特に貢献可能であると定めた13目標に関連した経営指標のなかから評価指標として採用いたします。

6．株式報酬の返還・消滅条項に関する考え方
過度なリスクテイクを抑制し、経営の健全性を確保するとともに、過度なインセンティブが要因となりえる会計不正等の重大な不祥事や過年度決算の大規模訂正を未然に防止することを目的に、一定の事由が生じた場合に株式報酬の全額または一部を返還・消滅させる条項（いわゆるクローバック条項、マルス条項）を設定いたします。

7．自社株保有に関する考え方
株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めることを目的に、社外取締役を除く取締役を対象に、株式報酬を導入するとともに、別に定める「自社株保有ガイドライン」により、各人が役位に応じて一定量以上の当行普通株式を保有することを奨励いたします。

8．開示方針
「役員報酬基本方針」について、有価証券報告書や株主総会参考書類、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、ホームページ等の開示資料や媒体を通じてステークホルダーに適切に開示いたします。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役に対しては、取締役会資料を事前配付するなど、取締役会の事務局である秘書室が中心となってサポートを行っております。社内取締役と同じタイミングで資料閲覧が行えるよう配慮し、十分な審議を行うための事前準備に要する時間を確保するなど、必要なサポートを行っております。また、ニュースリリースされる当行の新たな取組みや行員向けIR等について情報提供を行うほか、代表取締役との意見交換の場や監査役との意見交換の場を確保するとともに、社外取締役懇談会を設営し、情報共有機会を提供しております。こうした取組みにより、社外取締役として常に有益な提言を行える環境づくりに努めております。
社外監査役に対しても、社外取締役と同様に取締役会資料を事前配付するほか、監査役室の専任スタッフが監査役会資料を事前配付するなど、監査業務に必要なサポートを行っております。また、監査役会においては、常勤監査役から社外監査役へ取締役会議案や常務会の議事経過等について詳細に説明するとともに、常勤監査役が行った監査実施状況の報告等による情報提供を行うほか、代表取締役との意見交換の場を確保し、情報共有機会を提供しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
齋藤　一雄	相談役	財界活動および経営陣からの諮問に対する助言	非常勤・報酬有	2022/06/24	5年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	1名

その他の事項

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

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

□コーポレート･ガバナンス体制の概要

当行は、監査役制度を採用し、監査役会は監査役5名（うち社外監査役3名）で構成されております。また、取締役会は社外取締役4名を含む取締役10名で構成されております。これらの体制は、社外監査役を含めた監査役監査の体制を充実させること、社外取締役および社外監査役による経営監視機能を一段と強化することが、経営目標達成に向けて有効であると判断しているからであります。なお、社外取締役は取締役会において経営監督機能を、社外監査役は監査役監査において監査機能を担い、いずれも企業統治において経営監視･監督を果たす役割を負っております。

□業務執行および監査･監督の方法、活動状況等

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

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

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

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

内部監査については、被監査部門から独立した取締役会直属の組織である監査部（2026年3月末現在33名）が、年度毎に取締役会で決定した監査計画および監査方針に基づき、本部･営業店およびグループ会社を対象に実施し、監査結果については、監査役へ随時報告し、取締役会へ半期毎に報告しております。なお、2026年6月、内部監査業務の品質の向上を目的として、重要な課題やリスク等を早期に把握して当該業務に速やかに反映できるように、監査部長がコンプライアンス委員会等の行内の各会議に必要に応じて出席できるよう体制を整備いたしました。

□責任限定契約

当行は、社外取締役および社外監査役との間に、会社法第427条第1項の規定により、その職務を行うにあたり善意でかつ重大な過失がないときは、同法第425条第1項に定める最低責任限度額を限度として、同法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結しております。

□会計監査の概要

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

2025年度において業務を執行した公認会計士の氏名、所属する監査法人名および監査業務に係る補助者の構成については次のとおりであります。

〇監査法人の名称
　EY新日本有限責任監査法人
〇継続監査期間
　44年
〇業務を執行した公認会計士
　森重　俊寛
　山田　修
〇監査業務に係る補助者の構成
　公認会計士　5名、公認会計士試験合格者　4名、その他　14名
〇2025年度における報酬等
　264百万円

当行および当行連結子会社が会計監査人に支払うべき金銭その他の財産上の利益の合計額は287百万円であります。

当行の監査証明業務に基づく報酬には、米国証券法に基づく登録届出書等に記載する連結財務諸表に係る監査報酬195百万円が含まれております。

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

□指名、報酬決定の機能

当行は、取締役の指名や報酬に関する意思決定の客観性と透明性を高めるため、取締役会の諮問機関として指名諮問委員会ならびに報酬諮問委員会を設置し、コーポレート･ガバナンス体制の更なる充実を図っております。指名諮問委員会および報酬指名委員会の構成等につきましては、本報告書「Ⅱ．1．機関構成･組織運営等に係る事項」における「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性」および「補足説明」に記載しておりますので、ご参照ください。

3．現状のコーポレート･ガバナンス体制を選択している理由

当行は監査役制度を採用し、監査役会は監査役5名（うち社外監査役3名）で構成されております。また、取締役会は社外取締役4名を含む取締役10名で構成されております。これらの体制は、社外監査役を含めた監査役監査の体制を充実させること、社外取締役および社外監査役による経営監視機能を一段と強化することが、経営目標達成に向けて有効であると判断しているからであります。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1．株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2026年6月23日開催の第141回定時株主総会の招集通知を2026年6月2日（21日前）に発送いたしました。また、株主総会資料の電子提供制度に対応し、株主総会資料を当行ホームページおよび東京証券取引所のウェブサイトで開示しております。
集中日を回避した株主総会の設定	年間で最も集中する日とならないよう、開催日を設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等を利用した議決権行使を可能としております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用しております。
招集通知（要約）の英文での提供	招集通知の英訳版を作成し和文の招集通知と同時に、当行ホームページおよび東京証券取引所のウェブサイトで開示しております。
その他	議決権行使結果について臨時報告書による開示内容を当行ホームページに掲載しております。

2．IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	群馬銀行ディスクロージャーポリシーとして、ディスクロージャー基準や情報開示の方法について、ホームページ上で公表しております。 https://www.gunmabank.co.jp/disclosure-policy.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2025年度は個人投資家向け会社説明会を2回（合計約220名参加）群馬県で開催いたしました。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	通期、半期の決算発表後に、アナリスト・機関投資家向け決算説明会を開催しております（延べ262名参加）。また、四半期ごとにスモールミーティングを開催しております（計4回、延べ76名参加）。 各説明会では、代表取締役が業績（見通し）や企業価値向上に向けた取組み、経営戦略、資本政策等について説明しております。 なお、2025年度は新たに社外役員座談会を開催いたしました（16名参加）。 社外役員座談会ではガバナンスの透明性確保と中長期的な企業価値向上について、参加アナリストとの活発な意見交換を行いました。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	代表取締役などが海外現地へ訪問（計2回、延べ12先訪問）、国内のカンファレンス参加、WEB面談等を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書、決算説明会資料など掲載するほか、投資家向け説明会の動画配信も行っております。また、代表取締役頭取による英文メッセージ動画配信も行っております。 日本語資料：https://www.gunmabank.co.jp/ir/ 英語資料　：https://www.gunmabank.co.jp/ir/library/en/	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当部署は総合企画部経営管理室 IR担当役員は総合企画部主管役員	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当行は「企業理念」や「企業倫理」において、ステークホルダーの皆さまに対する基本姿勢を定めており、それらを具現化するものとして経営計画や業務運営方針等に反映しております。

環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	2025年度以降における環境保全活動、CSR活動等に関する取組みは以下のとおりです。 ＜気候変動など環境問題や社会課題解決に向けた取組み＞ 2025年4月、業績連動型株式報酬の評価指標のうち、非財務指標で採用していた「SDGs経営指標」を「サステナビリティ指標」へ改定いたしました。 2025年8月、当行創立90周年記念事業として開始したＥＶ（電気自動車）の全店導入について、当初計画していた計100台の導入を達成いたしました。 2026年3月、金古支店新店舗および倉賀野支店新店舗において、「ＺＥＢ」認証を取得して営業を開始いたしました。 2026年4月、群馬県が提供する「地産地消型ＰＰＡ」や「グリーンベーシックプラン（群馬県産非化石証書）」などを活用し、当行全店舗（テナント店舗を除く）の電力を再生可能エネルギー由来の電力に切り替えました。また、群馬県と締結している「県有林整備パートナー事業実施協定」を更改いたしました。 上記の他、地域社会や次世代育成への貢献活動として、以下の取組みを行いました。 ○「ぐんまマラソン」や地元の音楽文化向上に貢献している「群馬交響楽団」等への協賛。 ○「ぐんぎん杯ママさんバレーボール大会」の開催。 ○地域の行事等へ参加するコミュニティ活動や各種ボランティア活動の実施。 ○高校生向け金融経済教育の場として「エコノミクス甲子園群馬大会」の開催。 ○群馬県内の大学、高校における金融に関する講義の実施。 ○若手行員による高校生を対象とした金融に関する授業の実施。 ○高校生の職場見学の受入れ。 ○特別支援学校生の職場実習の受入れ。 また、公益財団法人ぐんぎん財団による事業として、以下の活動を行いました。 ＜環境関連事業＞ 環境意識の向上を図る「啓発活動」および環境保全に取り組む団体や学校の活動に対する「助成活動」を実施いたしました。 ＜公的基金への助成事業＞ 「ぐんま緑の県民基金」への支援を通じて、県民共有の財産である森林環境の適切な整備・保全を図りました。 ＜公募による助成事業＞ 群馬県全域の持続的な発展に向け、社会福祉活動では、ヤングケアラー調査やオレンジリボン・キャンペーンなど「児童虐待防止・ケア体制強化に向けた支援」を行いました。また、文化芸術活動として、「群馬交響楽団創立80周年記念事業」の支援などに取組みました。 【参考】2025年3月以前の主な取組み ＜サステナブルファイナンス等への取組み＞ 2018年12月：「ぐんぎんSDGs私募債」を取扱開始。 2021年 5月：「群馬銀行グループ　グリーン／ソーシャル／サステナビリティボンドフレームワーク」を策定。グリーンプロジェクトに加え、社会課題に寄与するソーシャルプロジェクトを資金使途に追加。 2021年 6月：「サステナビリティ・リンク・ローン」を取扱開始。 2021年10月：地方銀行初となるサステナビリティボンドを発行。 2022年 4月：「2030年度までのサステナブルファイナンス累計実行額1.5兆円（うち環境分野1兆円）」の目標を設定。 2022年 6月：「ぐんぎんSLL」を取扱開始。 2022年 9月：「SDGs取組支援サービス」を取扱開始。 2023年 8月：「ポジティブインパクトファイナンス」「グリーンローン」「ソーシャルローン」を取扱開始。 2023年 9月：目標を「サステナブルファイナンス累計実行額3兆円（うち環境分野1.5兆円）」に上方修正。 2023年10月：「カーボンニュートラルローン」を取扱開始。 2024年 7月：「カーボンオフセット型」私募債を取扱開始。 2024年 8月：「ぐんぎんSDGs/ESG経営評価・診断サービス」を取扱開始。 2025年 3月：「ぐんぎんSX支援ローン」「ぐんぎんSLLプラス」を取扱開始。 ＜気候変動などの環境問題や社会課題解決に向けた取組み＞ 2011年 4月：群馬県と「県有林整備パートナー事業実施協定」を締結。 2016年 4月：群馬県と締結している「県有林整備パートナー事業実施協定」を更改。 2019年 2月：「群馬銀行グループSDGs宣言」を制定。 2020年 6月：総合企画部内にSDGs＆ESG統括室を設置。 2020年 7月：TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明。 2021年 4月：群馬県と締結している「県有林整備パートナー事業実施協定」を更改。 2021年 6月：「環境・社会に配慮した投融資方針」を制定。 2022年 1月：温室効果ガス排出量の削減目標を「2030年度ネットゼロ」に改定。 2022年 4月：頭取を委員長としたサステナビリティ委員会を設置。 本店ビルの電力をすべて再生可能エネルギー由来の電力に切替え。 2022年 7月：100%出資子会社であるぐんま地域共創パートナーズ株式会社が運営するファンドを通じて、地域発電会社「かんとうYAWARAGIエネルギー株式会社」を地域事業者と共同設立。 併せて、当社とPPA契約を締結し、当行高崎田町支店や桐生支店など、計4店舗の屋上に太陽光発電設備を設置。 2022年11月：当行創立90周年記念事業として、環境に配慮したEV（電気自動車）の全店導入を開始。

	2023年 4月：電算センターの電力をすべて再生可能エネルギー由来の電力に切替え。 2023年 6月：新開設した尾瀬片品発電所のネーミングライツ（施設命名権）を取得し、「ぐんぎん尾瀬片品発電所」と命名。 2024年 1月：同発電所の電力を北毛地区9店舗で使用開始。 2024年 4月：TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の取組みへの賛同を表明。 2024年12月：本店ビルおよび電算センターで使用する重油をJクレジットを活用したカーボンオフセット燃料に切替え。 2025年 2月：「群馬銀行グループSDGs宣言」を「群馬銀行グループサステナビリティ方針」へ改定。 2025年 3月：当行初となる「ZEB」仕様の境支店新店舗の営業を開始。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	情報開示に関する基本方針を定めた「ディスクロージャーポリシー」を制定し、重要情報の開示に加え、ステークホルダーの皆さまに当行を理解いただくことに役立つと思われる会社情報についても、適時適切かつ分かりやすい開示に努めております。また、フェア・ディスクロージャーの観点から、情報開示が特定の投資家等に対する選択的な開示とならないよう公平性に配慮し、運用・管理を行っております。

その他	2025年度以降における多様な人材の活躍推進への取組みは以下のとおりです。 ＜ダイバーシティ推進＞ 2025年4月、女性活躍推進法に基づく基準適合認定一般事業主として、厚生労働大臣より「プラチナえるぼし」認定を取得いたしました。 2025年6月、多様な人材の活躍推進をさらに進めていくため、2015年発足の女性活躍促進委員会をＤＥ＆Ｉ（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）推進委員会へ名称変更いたしました。 2025年8月、中途採用の促進や組織の活性化等を目的として、行員が当行に就労を希望する友人等を紹介する「リファラル採用制度」を導入いたしました。 2025年10月、育児期の柔軟な働き方の実現に向けて、小学校就学前までの子を養育する行員が「育児時差勤務制度」または「育児短時間勤務制度」を利用できるようにするため、従来の「育児短時間勤務制度」を拡充するとともに、新たに「育児時差勤務制度」を導入いたしました。 また、行員のエンゲージメント向上や自律的なキャリア形成に向けた取組みとして、「ジョブポスティング制度」における公募対象の職務について、本部部署や支店長職、グループ会社、行外派遣など様々な職務へと拡大するとともに、一定の条件を満たした行員が、自らが希望する職務や部店への配属希望を3つまで自由に宣言できる「行内ＦＡ制度」を導入いたしました。 ＜働き方改革＞ 2026年3月、経済産業省と東京証券取引所が共同で、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を選定する「健康経営銘柄」に2年連続で選ばれました。 ＜人材育成＞ 2025年11月、生成ＡＩの全行的な利活用やリテラシーの向上を促進させるため、生成ＡＩパスポートの資格取得支援を開始いたしました。 【参考】2025年3月以前の主な取組み ＜ダイバーシティ推進＞ 2015年 4月：女性活躍推進に向けたプロジェクトチーム「Ｌ-ＮＥＸＴ」を発足。 2017年 2月：「育児休業早期復帰支援手当」を創設。併せて育児休業取得者の円滑な職場復帰を可能とするためのフォロー体制を構築。 2017年 8月：育児サポート手当を新設。併せて不妊治療を目的とした年間5日間の特別休暇を新設。 2020年 4月：人事情報一元管理システム「タレントマネジメントシステム」を導入。 2022年 5月：年代・性別問わずあらゆる従業員が活躍できる職場づくりの観点から、「Ｌ-ＮＥＸＴ」に男性メンバーを追加。 2022年12月：退職した元行員に再入行の機会を提供する「アルムナイ採用制度」を導入。 2024年 4月：小学校に入学する子を養育する行員も育児短時間勤務等を利用できるよう制度改定（上限4ヵ月、子が小学校1年生の間に限る）。 2024年 6月：行員のエンゲージメント向上や銀行組織全体の活性化を目的としてジョブ型人事制度を導入。 2024年12月：「プラチナくるみんプラス」認定を取得。 2025年 2月：行員の業務スキル可視化を目的に「ジョブスキルアセスメント制度」を導入。 ＜働き方改革＞ 2015年 4月：各人が月1回任意の日に定時退行できる自主定時退行日を導入（別途月4回の一斉定時退行日を実施）。 2017年 7月：地元企業の生産性向上および地域経済の活性化を目的とした協定を群馬労働局と締結（群馬県初）。 2018年 7月：年間5日を上限として「時間単位（タイムリー）休暇」を導入。 2018年 8月：在宅勤務を導入。 2018年 9月：健康経営宣言を制定。 2018年10月：勤務間インターバル制度を新設。 2019年 4月：従業員組合と共同で「ワーク・ライフ・バランスＨＡＮＤＢＯＯＫ」を作成。 2020年 8月：時差勤務制度をより柔軟に利用できるように適用範囲や勤務時間(始業時刻・終業時刻・時間単位)等の見直しを実施。 2021年 1月：子の看護休暇の対象を小学4年生以下から中学校就学前に拡大。 2021年 4月：対象となる子が未就学児童と小学生の場合、取得する順番に関わらず小学生の分として5日を取得できるように見直しを実施。 最終退行時刻の目安を18時30分に設定。加えて「ワーク・ライフ・バランス休暇」を新設。 2023年10月：従来の不妊治療に加え、学び直しや配偶者の転居を伴う転勤への動向に利用可能な「キャリア継続支援休職制度」を新設。 ビジネスカジュアル・オフィスカジュアルを導入。 ＜人材育成＞ 2020年 4月：ぐんぎん金融大学校主体による研修動画コンテンツを拡充（継続実施中）。 2020年10月：営業店での1on1 ミーティングを開始。その後、対象を全本部へと順次拡大。 2021年 6月：エンゲージメント解析ツール「ｗｅｖｏｘ」を導入。 2022年 4月：ＩＴパスポートの取得支援を開始。 2023年 9月：年代にかかわらずキャリアの相談が可能な「キャリアサポート窓口」を設置。 2023年11月：中小企業診断士やFP1級等の専門資格の取得支援を開始。 2024年 6月：行員向け学習プラットホーム「キャリア∞ラボ」を導入。 2024年 7月：ＩＴ関連資格（システム監査技術者試験等33資格）の取得支援を開始。

Ⅳ 内部統制システム等に関する事項

1．内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

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

□業務の適正を確保するための体制の整備に係る基本方針

(1) 取締役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

〇コンプライアンスを経営の最重要課題と位置づけ、全役職員が法令・定款および「企業理念」を遵守した行動をとるための規範として、「企業倫理」、「行動指針」並びにコンプライアンスの基本規定である「コンプライアンス規定」を定める。

〇コンプライアンスの徹底を図るため、行内統括部署をリスク統括部とし、取締役会が決定したコンプライアンス行動計画に従い、全行にわたるコンプライアンスの取組みを統括させ、定期的に取締役会に実践状況を報告させる。

〇コンプライアンスに関する重要事項の協議、実践状況の確認を行うため、コンプライアンス委員会を定期的に開催する。また、「内部通報制度取扱規定」に基づく「コンプライアンス・ホットライン」を設置する。

〇反社会的勢力との関係を遮断し、これらを排除するための内部体制を整備する。

〇提供する商品・サービスがマネー・ローンダリングやテロリストへの資金供与に利用され得るという認識の下、これらを防止するための実効的な管理態勢を構築する。

〇取締役会は取締役の職務執行を監督するとともに、業務執行の適正を確保するための態勢整備に努める。

〇監査役および業務執行部門から独立した監査部がコンプライアンスに関する監査を実施する。

〇財務報告の適正性を確保するため、「財務報告に係る内部統制基本規定」を定め、財務報告に係る内部統制が適切に整備および運用される体制を構築する。

(2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

〇取締役の職務の執行に係る情報については、法令の定めるところによるほか、議事録・本部申請書等の文書の保存および管理に関する行内規定により適切かつ確実に保存・管理する。

〇取締役および監査役が必要に応じて閲覧できる保管体制とする。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

〇「リスク管理に関する基本方針」を定めて管理すべきリスクを認識し、個々のリスクの管理責任部署を定めるとともに、全行的なリスク管理の統括部署としてリスク統括部を設置し、リスクの適切な把握と管理を行う。

〇取締役会は、リスク管理に関する基本規程等重要事項を決定するとともに主要なリスクの状況について定期的に報告を受ける。

〇大規模災害、大規模システム障害など不測の事態を想定した「危機管理計画」を策定し、定期的に訓練を実施する。

(4) 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

〇「取締役会規程」に「付議基準」および「報告基準」を定め、適切かつ効率的な業務運営を図る。

〇職務の執行にあたっては、「職制規定」、「業務分掌規定」、「職務権限規定」により、執行権限、執行責任者を定める。

(5) 当行および子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

〇グループ会社運営ルールに従い、業務上の重要事項については当行との協議制とするグループ経営管理を行う。また、グループ経営会議を定期的に開催し、業務執行状況、財務状況の把握や情報の共有化を図る。

〇グループ会社各社は、コンプライアンスやリスク管理に関する規定等を定め、コンプライアンス態勢、リスク管理態勢の確立を図る。また、内部通報制度を整備するとともに当行の「コンプライアンス・ホットライン」を活用できる体制とする。

〇重大なリスクを伴う事項については、企業グループ全体の利益の観点から、監査部による監査を実施する。

〇当行およびグループ会社各社は、相互に不利益を与えないようアームズ・レングス・ルールを遵守する。

(6) 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項

〇監査役の職務遂行を補助するため、監査役補助職務を担う使用人（監査役スタッフ）を1名以上配置する。

(7) 前項の使用人の取締役からの独立性および当該使用人に対する指示の実効性確保に関する事項

〇監査役スタッフは、業務の執行に係る役職は兼務しないものとし、取締役の指揮・監督を受けない監査役直属の使用人とする。

〇監査役スタッフの異動については監査役の同意を得ることとする。

(8) 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制

〇常務会等の会議およびグループ経営会議に監査役が出席し、意見を述べる機会を確保する。

〇当行およびグループ会社の役職員は、当行および当行グループに著しい損害を及ぼす恐れのある事実を発見した場合には当該事実に関する事項、その他監査役が必要と認めた事項について、監査役に報告する。

〇「内部通報制度取扱規定」を適切に運用することにより、当行およびグループ会社における法令違反その他のコンプライアンスに反する事項に関して監査役への適切な報告体制を維持する。

(9) 前項の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

〇監査役に前項の報告を行った当行およびグループ会社の役職員に対し、当該報告をしたことを理由として、いかなる不利益な取扱いも行ってはならない。

(10) 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

〇監査役がその職務の執行について、費用の前払いや債務の弁済の請求をしたときには、当該請求に係る費用または債務が当該監査役の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用の前払いや債務の弁済を行う。

(11) 監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

〇代表取締役は、監査役と定期的な会合を持ち、当行の運営に関する意見交換等を行い意思の疎通を図るとともに、相互認識と信頼関係を維持する。

〇取締役会は、業務の適正を確保するうえで重要な会議への監査役の出席を確保するなど監査環境の整備を図るとともに、監査役会

が定める「監査役監査基準」を尊重する。

□業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要
当行は、業務の適正を確保するための体制について、原則として年1回、定期的に確認し、必要に応じて見直しを行っております。
2026年4月開催の取締役会において、当事業年度における当該体制の整備・運用状況について年次検証を行いました。

(1) コンプライアンス体制
企業理念に則り、コンプライアンスの基本方針である「企業倫理」、コンプライアンスの遵守基準である「行動指針」並びにコンプライアンスの基本規定である「コンプライアンス規定」を定めており、コンプライアンス委員会を原則月1回開催し、コンプライアンス行動計画の策定や達成状況等について協議しております。
また、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与防止(以下、マネロン等防止)の基本方針や組織体制を規定した「マネー・ローンダリング防止およびテロ資金供与防止に関する規定」を定め、金融犯罪対策委員会を原則毎月開催するなど、マネロン等防止態勢の強化に取り組むとともに、こうした管理態勢を明確に示すため「マネー・ローンダリング等防止に関する基本方針」を公表しております。
当事業年度では、マネロン等防止態勢の維持・高度化の観点から、新たに「マネロン等対策に係る有効性検証実施計画」を策定し、その進捗状況を取締役会に報告する体制を整備しました。

(2) リスク管理体制
「リスク管理に関する基本方針」において、リスク統括部を全行的なリスクの管理部署と定義し、管理すべきリスクの種類を規定しており、リスク統括部はリスク管理関連部と連携して、当行グループ全体のリスクの把握と管理に努めております。また、取締役会はリスク管理に関する基本規程等重要事項を決定するとともに、主要なリスクの状況について定期的に報告を受けております。
当事業年度では、ランサムウェア攻撃による被害発生を想定したシステム障害対策訓練をグループ全社で実施しました。本訓練では、業務継続に影響を及ぼす重要なシステムに障害が発生した時の対応プロセス等を確認しました。また、本訓練のうち、非常事態対策委員会の招集訓練については、シナリオを事前に開示しない「ブラインド型訓練」とし、不測の事態への柔軟な対応力の向上に取り組みました。

(3) 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
「取締役会規程」に基づき、取締役会を原則として毎月開催しており、必要に応じて、臨時に開催しております。取締役会資料を事前配付し、十分な審議を行うための事前準備に要する時間を確保するなど、取締役へのサポート体制の充実に努める一方、取締役会全体の実効性について、外部機関を活用した客観的かつ専門的な分析・評価を年1回行い、課題を洗い出すなど、取締役会の機能向上に向けて継続的に取組んでおります。
また、取締役の指名や報酬に関する意思決定に独立社外取締役が適切に関与し、その意思決定手続きの客観性と透明性を高めるため、取締役会の諮問機関として指名諮問委員会並びに報酬諮問委員会を設置しており、当事業年度は指名諮問委員会を2回、報酬諮問委員会を3回開催しました。指名諮問委員会では、「取締役候補者の選定」や「執行役員の選任」に関するプロセスにおいて、新任候補者層のスキルやアセスメントを同委員会の委員である独立社外取締役に明示するなど、両委員会の実効性向上に努めております。こうした取組みに加えて、取締役会の実効性評価における議論を踏まえ、社外取締役の更なる機能発揮に向けて、社外役員懇談会や、社外取締役と監査役との意見交換会、重要テーマに関する社外取締役と所管部との意見交換会等を開催しております。

(4) 当行グループにおける業務の適正を確保するための体制
「グループ会社管理規定」において、当行グループ会社に対する管理方法を明確にし、当行グループ全体としての健全経営の堅持、経営効率の向上、事業目的の達成、並びにグループ総合力の強化に取り組んでおります。
また、グループ会社のうち連結子会社および持分法適用子会社(以下、子会社)については、当行との事前協議もしくは当行への報告が必要となる重要事項を定めることで、子会社の重要業務の執行を監督しております。なお、子会社の経営方針や業務遂行状況等を把握・協議することを目的として「グループ経営会議」を設置しており、当事業年度は2回開催しました。

(5) 監査役監査の実効性の確保
監査役は、当行およびグループ会社の役職員から監査に必要な情報について随時報告を受けるとともに、常務会やグループ経営会議等の行内会議に出席し、意見を述べる機会が確保されております。また、監査役による監査等の業務や監査役会の運営を円滑に行うため、監査役会直属の監査役室に監査役スタッフを配置し、業務執行から独立した立場で、監査役の職務を補助しております。当事業年度も、代表取締役と監査役との年2回の定期的な意見交換や、社外取締役と監査役との年4回の定期的な意見交換に加え、代表取締役を含む業務執行取締役と常勤監査役との意見交換を継続的に実施するなど、意思疎通に努めることで、監査役監査の実効性の確保につなげております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
反社会的勢力との関係を遮断し、断固としてこれらを排除する方針を「企業倫理」および「行動指針」に掲げております。

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

V その他

1．買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

―――

2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【適時開示体制の概要】
当行の会社情報の適時開示に係る行内体制の状況は、下記のとおりであります。
1．適時開示の運営
(1) 適時開示の統括部署
適時開示の統括は総合企画部が行っております。

(2) 適時開示の主な所管部署
A 決定事実に関する情報　　総合企画部、総務部、HRマネジメント部
B 発生事実に関する情報　　総合企画部、リスク統括部、総務部
C 決算に関する情報　　総合企画部
※子会社に係る適時開示情報は、総合企画部に報告されます。

(3) 適時開示の取扱い
適時開示に係る会社情報は、情報区分ごとに以下のとおり取扱っております。
A 決定事実に関する情報
ア 会社の重要施策に係る決定事実に関する情報（株式等の発行又は売出し、自己株式の取得・処分、資本の異動等）は、決定後、所管部署が速やかに総合企画部に報告いたします。
イ 総合企画部は有価証券上場規程に則り、その報告について開示の要否を検討いたします。
ウ 開示に当たっては、総合企画部が、適時開示の内容を代表取締役頭取に報告し、速やかに開示いたします。
B 発生事実に関する情報
ア 営業店およびグループ会社における重要情報(債権の取立不能又は取立遅延、風評等)は、発生後、速やかに適時開示所管部署に報告されます。所管部署は、当該発生事実を代表取締役頭取に報告するとともに総合企画部に報告いたします。また、本部における重要情報は、発生後、所管部署が速やかに代表取締役頭取に報告するとともに、総合企画部に報告いたします。
イ 総合企画部は有価証券上場規程に則り、その報告について開示の要否を検討いたします。
ウ 開示に当っては、総合企画部が、適時開示の内容を代表取締役頭取に報告し、速やかに開示いたします。
C 決算に関する情報
ア 決算(年度および中間、四半期)に関する情報は、総合企画部が代表取締役頭取に報告し、速やかに開示いたします。
イ 業績予想の修正等が必要な事実が生じたときは、総合企画部が代表取締役頭取に報告し、速やかに開示いたします。

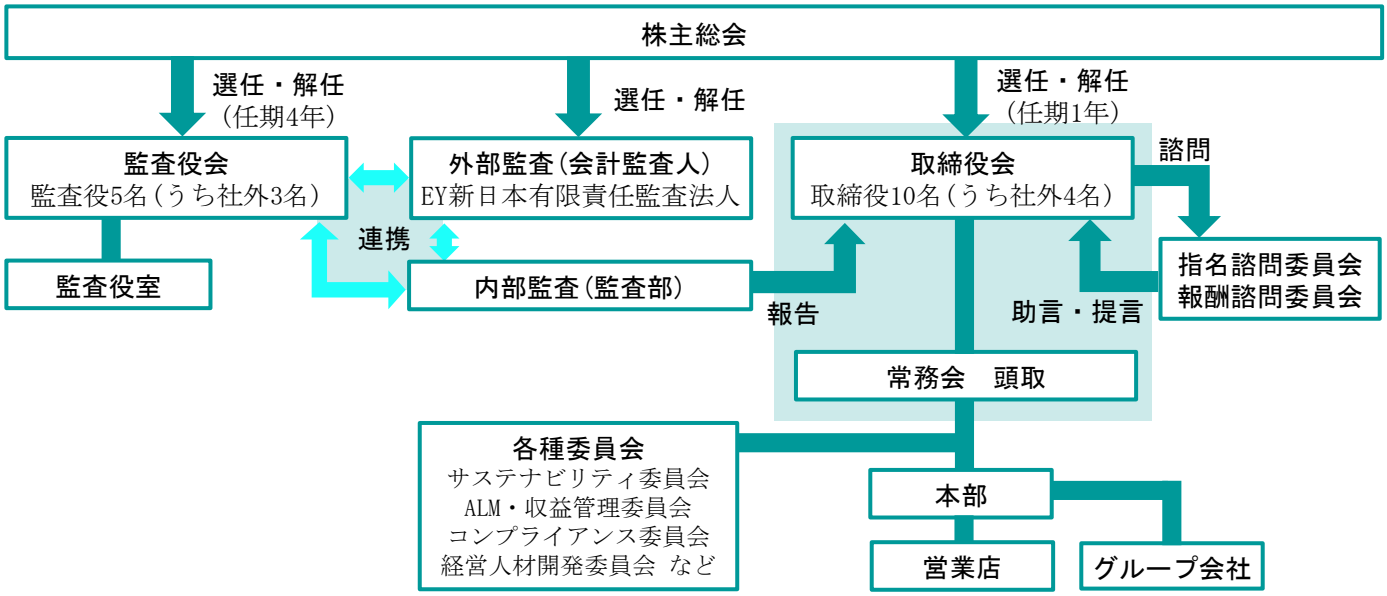
(4) 会計監査人等との協議
総合企画部は、開示の要否や内容について事案により必要な場合は、会計監査人や顧問弁護士と協議しております。

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

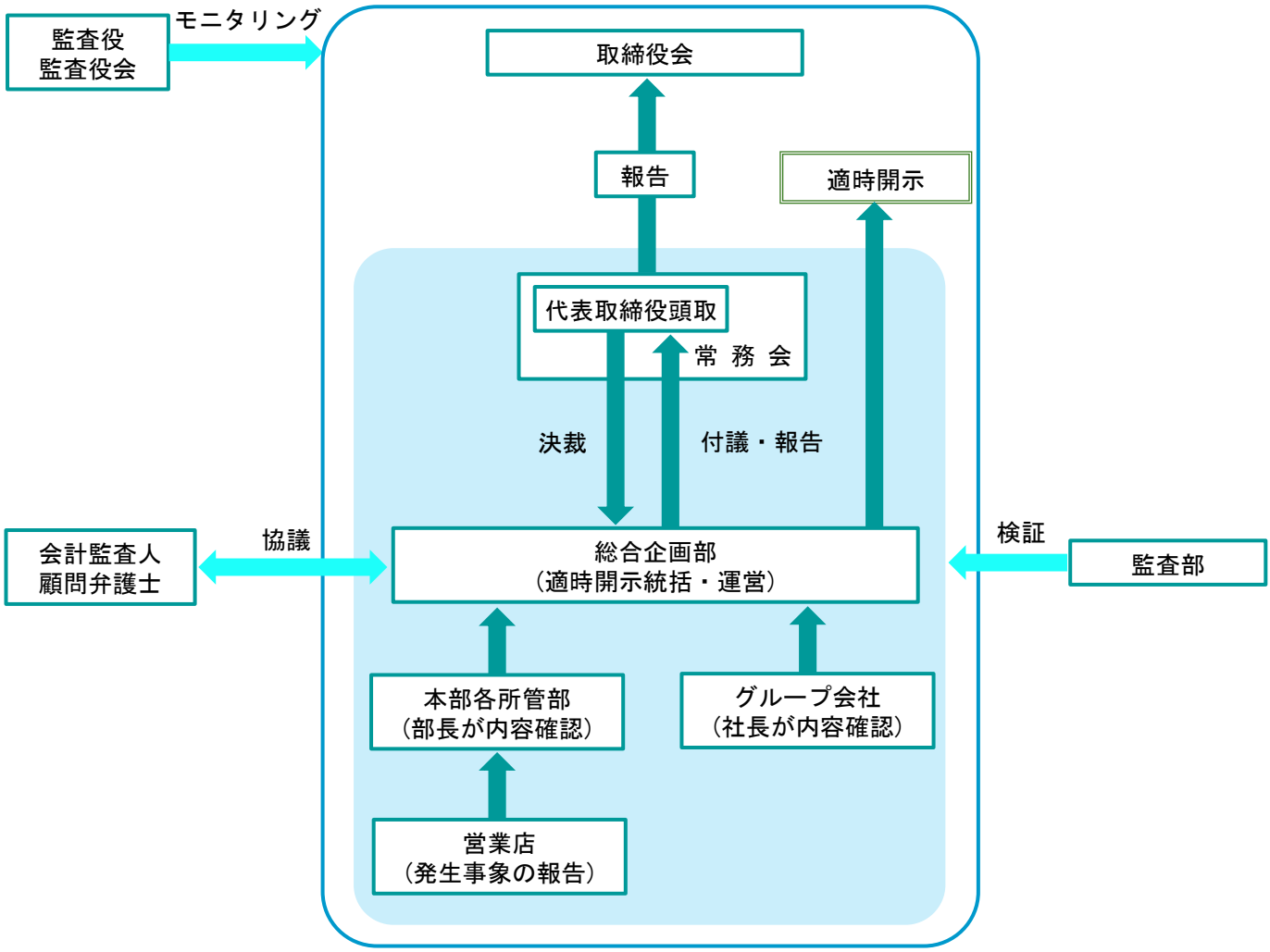
3．上記のプロセスについて行内規定を定め業務分担と責任部署をより明確にしております。
なお、会社情報の適時開示に係る行内体制図は別図のとおりであります。

参考資料「模式図」：巻末「添付資料」をご覧ください。

【コーポレート・ガバナンス体制図】



【会社情報の適時開示に係る行内体制図】



取締役及び監査役の専門性と経験（スキルマトリクス）

【社内取締役・監査役】

氏 名	地 位	スキル区分							
		ｺｰﾎﾟﾚｰﾄｶﾞﾊﾞﾅﾝｽ/ｻｽﾃﾅﾋﾞﾘﾃｨ	地域経済	営業	市場運用	経営戦略/企画/規制対応/新規事業開発	人事	リスク管理	システム
深　井　彰　彦	取締役頭取	○	○	○	○	○		○	○
後　藤　明　弘	取締役副頭取	○		○		○	○	○	
内　堀　剛　夫	取締役副頭取	○		○	○	○			○
堀　江　明　彦	専務取締役		○	○					
齊　藤　秀　之	常務取締役	○		○		○		○	
大　谷　静　男	常務取締役	○		○		○	○		
眞　下　公　利	監査役			○			○	○	
渡　邉　眞　克	監査役	○		○		○	○	○	

【社外取締役・監査役】

氏 名	地 位	スキル区分							
		企業経営	金融（理論・行政・規制）	企業財務・会計（実務・理論）	企業法務（実務・理論）	マクロ経済	サステナビリティ	IT・ﾃﾞｼﾞﾀﾙ・ﾌｨﾝﾃｯｸ	地域経済・行政
西　川　久仁子	取締役	○					○	○	
大　杉　和　人	取締役		○			○			
金　井　沢　治	取締役	○		○					
狩　野　麻　里	取締役			○			○		
神　谷　保　夫	監査役				○				○
笠　原　　寛	監査役						○		○
鈴　木　澄　子	監査役			○					

・上記は、取締役及び監査役が有する全ての専門性・経験・知見を表すものではありません。