

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

当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図る観点から、意思決定の透明性及び公正性を確保するとともに、保有する経営資源の有効な活用と迅速・果敢な意思決定により経営の活力を最大化させることが、コーポレートガバナンスの要諦であると考え、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでおります。

#### 【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】

当社は、2021年6月改訂のコーポレートガバナンス・コード(プライム市場向けの内容を含む)に記載された各原則を、全て実施しております。

#### 【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

【補充原則1-2-4】

当社グループでは、機関投資家や海外投資家による議決権行使に配慮し、インターネットによる議決権行使や議決権電子行使への参加による行使も可能としております。また、招集通知(参考書類等)の英訳についても日本語版と同時に公開しております。

【原則1-4 政策保有株式】

当社ホームページに開示しております「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則」第4条をご参照ください。

<http://www.fidea.co.jp/governance/>

【政策投資株式の保有方針】

当グループは、政策投資株式の残高削減を基本方針としております。

【保有意義・経済合理性の検証】

保有する政策投資株式については、事業年度ごとに、取締役会において政策投資目的で保有する個別の株式の保有目的の適切性及び保有目的の達成状況の検証、並びに保有に伴う便益等が当社の資本コストに見合っているかの経済合理性の検証を行い、その企業の地域経済への貢献度合い等も含め総合的に保有の適否を判断しております。その結果、保有の適切性が不十分と判断される場合には、当該企業の理解を得たうえで縮減を図っております。

【政策投資株式に係る議決権行使基準】

議決権行使にあたっては、株式保有先の経営方針やガバナンス、業容などを勘案した上で、企業価値の向上という観点も踏まえ、総合的に賛否を判断いたします。なお、株式価値に大幅な変動を与える場合や、議案内容に不明な点がある場合には、個別に対話をし、賛否を判断しております。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社ホームページに開示しております「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則」第5条をご参照ください。

<http://www.fidea.co.jp/governance/>

【補充原則2-3-1】

当社グループのサステナビリティへの考え方は、地域社会と地域経済の活性化に責任をもち、地域のお客さまとともに成長していくという、グループ経営理念を基にしております。

「東北を幸せと希望の産地にする」というグループ経営理念を実現するうえで、ステークホルダー(株主、お客さま、従業員、地域社会等)にとっても重要であり、また、当社グループが社会と共に持続的に成長を遂げるためにも重要な社会課題として5つのマテリアリティ(重要課題)を特定いたしました。

<マテリアリティ(社会とフィデアグループが持続的に成長するための重要課題)>

1. 地域経済の持続的な成長
2. 持続可能な地域環境づくり
3. 人権の尊重
4. 働きがいのある職場づくり
5. 社会から信頼されるガバナンスの構築

マテリアリティへの取組みを通じてグループ経営理念の実現を目指し、ステークホルダーの信頼と期待に応え持続可能な地域社会と地域経済の発展に貢献していくために、以下の方針を策定し、SDGs達成に向けた社会課題解決に取り組んでまいります。

<方針>

- ・人材育成方針
- ・社内環境整備方針

- ・人権方針
- ・投融资方針

さらに、当社グループのSDGs達成に向けた取組み及びサステナビリティ経営の状況を評価、検証するとともに、今後のあり方等に関して取締役会に助言することなどを目的として、取締役会にサステナビリティ委員会を設置しております。あわせて、サステナビリティ委員会において決定した方針のもと、具体的な業務執行及び各種施策を検討し実行するサステナビリティ推進会議を設置しております。

#### 【補充原則2-4-1】

当社グループでは、第4次中期経営計画の基本方針の1つである「働きがいのある職場づくり、従業員が能力を最大限に発揮できる魅力ある職場づくり」を実現するため、「夢の銀行 Dream Bank づくりプロジェクト」をスタートし、多様な人材が能力を發揮し、安心して働けることができる環境づくりに注力しております。

また、地域課題解決に向けた高い提案力を身につけた人材を育成するとともに、従業員のダイバーシティと働き方改革を推進し、多様な人材の活躍機会を創出してまいります。

#### <多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標および状況>

第4次中期経営計画の基本方針の一つである働きがいのある職場づくりに関連し、当社の主要子会社である荘内銀行及び北都銀行においては、女性が能力を十分に発揮できる仕組みづくり、安心して働ける環境づくりに注力しております。これまで、育児休業制度の充実、企業内保育施設などの設置、育児と仕事の両立支援に関するガイドブックの策定、育児休業から復帰する従業員を対象とした相談会の開催などの育児支援施策を実施しており、これらの施策により管理職に占める女性の割合などは比較的高い水準を維持しております。

さらに、女性に限らず、中途採用者の管理職への登用など、中核人材の登用等における多様性の確保についても積極的に取り組んでおり、荘内銀行、北都銀行とともに、パート従業員を行員として採用し、その後、営業店長に登用するなどの実績もございます。また、Uターン希望により中途採用した人材が、その後、銀行取締役、当社取締役となるなどの実績もあり、中長期的な企業価値向上に向け、人的資源の多様性確保に向けた取組みを継続してまいります。

なお、外国人につきましては、現状の当社グループの事業範囲は国内が中心であることから、具体的な管理職への登用に関する目標は設定しておりません。

女性役員比率	実績(2022年3月末):11.1%	目標(2025年):12%
女性部長相当職比率	実績(2022年3月末):6.5%	目標(2025年):12%
女性課長相当職比率	実績(2022年3月末):27.1%	目標(2025年):30%
中途採用者の課長相当職比率	実績(2022年3月末):8.8%	目標(2025年):18%

女性役員は当社の女性役員(執行役を含む)の比率

部長相当職は当社及び子銀行2行の計3社での比率(当社:グループ長 子銀行:部長、室長、支店長)

課長相当職は当社及び子銀行2行の計3社での比率(当社:室長、センター長、チーム長 子銀行:副部長、部付室長、センター長、サポートオフィス長、ローンスクエア所長、副支店長、出張所長、次長、課長)

中途採用者には臨時職員の行員登用者を含む

#### <多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その他の状況>

当社グループは、経営理念の実現のためにマテリアリティ(重要課題)の解決に取り組むことで、地域社会と地域経済の持続的な発展への貢献を目指してまいります。この企業活動を支える原動力は人材であり、地域課題解決に向けた高い提案力を身につけた人材を育成するとともに、従業員のダイバーシティと働き方改革を推進し、多様な人材の活躍機会を創出する、さらに、全ての従業員が働きがいを感じ能力を發揮できる魅力ある職場づくりと従業員一人ひとりが希望する働き方を実現するという考え方のもと、人材育成方針、社内環境整備方針を策定しております。

#### 【人材育成方針】

経営理念の実現に向け、従業員一人ひとりが行動指針<Future7>を主体的に実践し、地域やお客さまに寄り添い、それぞれが抱える課題の解決やニーズにお応えする、高次のコンサルティング力やソリューション提案力を身につけた人材を育成します。そのためには、一人ひとりのスキルに応じた各種研修(OFF-JT)、実践経験(OJT)、自己啓発(SD)を複合的に組み合わせ、従業員の自律的成長支援に不断に取り組んでまいります。また、多様な人材は新たな価値を生み出す源泉であると捉え、一人ひとりのモチベーション向上と自由な発想を促す個人の成長や経験の積上げ機会を設けていきます。

#### 【社内環境整備方針】

従業員満足(ES)や自発的貢献意欲の向上を図り、これを起点としてお客さま満足(CS)の向上に繋がられるように、従業員一人ひとりが働きがいを持って能力を十分に発揮できる仕組みづくりと、安心して働けることができる働きやすい職場環境の整備に努めていきます。

また、性別や年齢などに関係なく様々な人材が活躍できる環境や仕組みを整備し、多様な人材が意欲をもって活躍する活力ある組織の構築を推進してまいります。

#### 【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能發揮】

当社グループでは、企業年金基金を通じて、企業年金の積立金の運用を行っております。人事部門、市場部門の各部門長等により構成する代議委員会等における審議を通じ、年金資産の運用状況を定期的にモニタリングする体制を構築しております。

また、年金基金がアセットオーナーとして期待される機能を發揮できるよう、担当者の各種研修やセミナーへの参加等により人材育成を継続してまいります。

#### 【原則3-1 情報開示の充実】

(1)会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社ホームページに開示しております「グループ理念」及び各期の「会社説明会」資料をご参照ください。

<http://www.fidea.co.jp/company/profile/>

<http://www.fidea.co.jp/investor/#block07>

(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

当社ホームページに開示しております「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則」をご参照ください。

<http://www.fidea.co.jp/governance/>

(3)取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

当社ホームページに開示しております「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則」第19条をご参照ください。

<http://www.fidea.co.jp/governance/>

(4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名を行うに当たっての方針と手続

当社ホームページに開示しております「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則」第12条をご参照ください。

<http://www.fidea.co.jp/governance/>

なお、取締役の選任については、当社指名委員会(4名中4名を社外取締役で構成)において取締役候補者の選定を行い、株主総会にて決議しています。また、取締役の解任については、「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則」(別紙3)「取締役等候補を決定するに当たっての方針」に記載の要件を満たさなくなった場合などを解任の基準としております。

執行役の選解任については、指名委員会において執行役候補者の選定を行い、取締役会(11名中8名を社外取締役で構成)にて決定しております。指名委員会において、解任すべきまたは再任すべきでないとした執行役は、執行役候補者に指名しません。

(5)取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役候補者の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明  
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コーポレート・ガバナンス体制の状況」の1.「機関構成・組織運営に係る事項」の会社との関係(2)の「選任の理由」をご参照ください。

#### 【補充原則3-1-2】

当社グループでは、決算資料や株主総会招集通知等について、海外投資家向けに英語での情報開示を行っております。

#### 【補充原則3-1-3】

##### < サステナビリティについての取組み >

当社グループでは、グループ経営理念に基づき、東北地方に根差した地域金融機関として地域社会と地域経済の活性化に貢献し、地域のお客さまとともに成長していくというサステナビリティの考え方について、サステナビリティ方針を策定いたしました。

##### 【サステナビリティ方針】

フィデアグループは、東北地方に根差し新しい価値を育む広域金融グループとして、「東北を幸せと希望の産地にする」という経営理念の実現に向け、我々を取り巻く、地域経済の持続的な成長、持続可能な地域環境づくり、人権の尊重、働きがいのある職場づくり、並びに社会から信頼されるガバナンス構築の5つを重要な社会課題として認識し、解決に取り組みます。

これらの課題解決を通じて当社グループの企業価値向上を実現し、地域社会と地域経済の持続的な発展に貢献してまいります。

各マテリアリティに関する当社グループの取組み及び主要な対応項目については、当社ホームページの「サステナビリティ」のページをご参照ください。

<http://www.fidea.co.jp/company/sustainability/>

##### < 気候変動への対応 >

当社グループは、2022年3月に気候変動関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同を表明し、同提言への具体的な取組みとして、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4つの項目ごとに対応状況等に関する情報を開示しております。

TCFD提言に沿った開示内容については、当社ホームページの「サステナビリティ」のページをご参照ください。

<http://www.fidea.co.jp/company/sustainability/>

##### < 人的資本や知的財産への投資等について >

当社グループは、人的資本や知的財産への投資等について、サステナビリティ方針実現のための5つのマテリアリティ(重要課題)の中で、地域経済の持続的な成長のためのデジタル技術等を活用した金融サービスの提供、働きがいのある職場づくりのための能力を發揮できる職場環境整備、ダイバーシティと働き方改革の推進による人材の活躍機会創出などに、具体的に取り組んでまいります。

また、第4次中期経営計画においては、基本方針の1つとして働きがいのある職場づくりを掲げ、従業員が能力を最大限に發揮できる魅力ある職場環境づくりに取り組んでまいります。

具体的には、各人材の個人分野および法人分野の営業スキル見える化、コンサルティング営業を担う人材育成のためのOJTシステムの構築、営業スキルに応じた目的別研修制度の再構築、ES(従業員満足)追求を起点としたCS(お客さま満足)の向上を目指す夢の銀行づくりプロジェクト、デジタル化時代に対応する企業変革の支援およびデジタルテクノロジーを駆使した金融サービスの企画推進を担うデジタルマーケティング室の設置などを実施しております。

#### 【補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社ホームページに開示しております「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則」第8条をご参照ください。

<http://www.fidea.co.jp/governance/>

#### 【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】

当社ホームページに開示しております「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則」第11条をご参照ください。

<http://www.fidea.co.jp/governance/>

#### 【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社ホームページに開示しております「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則」第11条をご参照ください。

<http://www.fidea.co.jp/governance/>

#### 【補充原則4-10-1】

当社は、指名委員会等設置会社としており、取締役会に法定の指名委員会、監査委員会、報酬委員会を設置しており、いずれの委員会も、過半数が独立社外取締役となっております。また、任意組織としてリスク委員会、サステナビリティ委員会を設置しております。

なお、取締役のスキルについては、本報告書【各取締役のスキルマトリックス】をご参照ください。

詳細は本報告書「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コーポレート・ガバナンス体制の状況」の1.「機関構成・組織運営に係る事項」の会社との関係(2)をご参照ください。

#### 【補充原則4-11-1 取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社ホームページに開示しております「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則」第12条及び「有価証券報告書-第13期 60ページ以降」をご参照ください。

<http://www.fidea.co.jp/governance/>

<http://www.fidea.co.jp/pdf/2021-6.pdf>

#### 【補充原則4-11-2 役員の兼任状況】

当社ホームページに開示しております「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則」第14条及び「有価証券報告書-第13期 60ページ以降」をご参照ください。

<http://www.fidea.co.jp/governance/>

<http://www.fidea.co.jp/pdf/2021-6.pdf>

【補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性の分析・評価】

当社ホームページに開示しております「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則」第18条をご参照ください。

<http://www.fidea.co.jp/governance/>

当社では、事業年度ごとに取締役の自己評価をもとに取締役会全体の実効性について分析・評価することとしております。

2021年度は、2022年3月に実施した各取締役によるアンケート方式での評価・意見をもとに、6月の取締役会において協議いたしました。その結果、当社の取締役会は、全体として「概ね適切」に運営されており、引き続き取締役会の実効性は確保されていると評価しております。

#### (1)2021年度 of 取組方針への対応状況

##### 業務計画の実効性向上

取締役会において前年度決算の総括を行い、浮き彫りとなった課題への対応策を年次計画に反映させることで実効性向上を図りました。また、主要戦略の実施状況を確認し、改善対応策等について議論しております。

##### 取締役会の機能向上

取締役会資料の事前閲覧を可能としたことで充実した議論形成を図っております。また、取締役会の任意組織としてサステナビリティ委員会を新たに設置し、当社グループのSDGs達成に向けた取組みについて議論を深めております。

##### 効果的な議論形成

社外取締役のグループ経営会議への参加や子銀行社外取締役との意見交換会等を通して、執行の状況や地域特有の経営環境などへの理解を深め、より効果的な議論形成の促進を図っております。

#### (2)2022年度 of 取組方針

##### 次期中期経営計画を見据えた経営革新

第4次中期経営計画における主要戦略のPDCA管理を実施することで計画実現の実効性向上を図るとともに、次期中期経営計画に向けた、新施策の立案を進めてまいります。

##### 取締役会の機能向上

実効性の高い監督及び機能強化を通じ、社長を中心とした経営陣の迅速・果敢なリスクテイクを支えてまいります。

##### 効果的な議論形成

議案説明時の論点明確化、社外取締役への情報提供の一層の充実に取り組むなど、議論形成の充実を図ってまいります。

【補充原則4-14-2 役員に対するトレーニングの方針】

当社ホームページに開示しております「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則」第15条をご参照ください。

<http://www.fidea.co.jp/governance/>

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社ホームページに開示しております「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則」第20条をご参照ください。

<http://www.fidea.co.jp/governance/>

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%未満

### 【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,571,000	14.18
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	630,600	3.47
フィデアホールディングス従業員持株会	501,570	2.76
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO(常任代理人 シティバンク、エヌ・エイ東京支店)	348,160	1.92
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口4)	188,800	1.04
明治安田生命保険相互会社	188,099	1.03
JP MORGAN CHASE BANK 385781	179,817	0.99
公益財団法人克念社	178,017	0.98
株式会社日本カस्टディ銀行(証券投資信託口)	165,200	0.91
広野 撰	165,000	0.91

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



廣瀬 渉	他の会社の出身者																			
甲斐 文朗	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) 更新

氏名	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			
小川 昭一					有価証券上場規程第436条の2に規定する独立役員であります。	会社法第2条第15号に規定する社外取締役であり、金融業界における長年の経験を有しており、その豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくことにより、コーポレートガバナンスのより一層の強化が図られるものと判断するため。 なお、同氏は、当社の関係会社・主要株主・主要な取引先の業務執行者等ではなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
福田 恭一					有価証券上場規程第436条の2に規定する独立役員であります。	会社法第2条第15号に規定する社外取締役であり、金融業界における長年の経験を有しており、その豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくことにより、コーポレートガバナンスのより一層の強化が図られるものと判断するため。 なお、同氏は、当社の関係会社・主要株主・主要な取引先の業務執行者等ではなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
堀 裕					有価証券上場規程第436条の2に規定する独立役員であります。	会社法第2条第15号に規定する社外取締役であり、弁護士として長年の経験を有しており、その豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくことにより、コーポレートガバナンスのより一層の強化が図られるものと判断するため。 なお、同氏は、当社の関係会社・主要株主・主要な取引先の業務執行者等ではなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
近野 博					有価証券上場規程第436条の2に規定する独立役員であります。	会社法第2条第15号に規定する社外取締役であり、公認会計士として長年の経験を有しており、その豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくことにより、コーポレートガバナンスのより一層の強化が図られるものと判断するため。 なお、同氏は、当社の関係会社・主要株主・主要な取引先の業務執行者等ではなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。



布井 知子				有価証券上場規程第436条の2に規定する独立役員であります。	会社法第2条第15号に規定する社外取締役であり、金融業界における長年の経験を有しており、その豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくことにより、コーポレートガバナンスのより一層の強化が図られるものと判断するため。 なお、同氏は、当社の関係会社・主要株主・主要な取引先の業務執行者等ではなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
廣瀬 渉				有価証券上場規程第436条の2に規定する独立役員であります。	会社法第2条第15号に規定する社外取締役であり、山形県行政における長年の経験を有しており、その豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくことにより、コーポレートガバナンスのより一層の強化が図られるものと判断するため。 なお、同氏は、当社の関係会社・主要株主・主要な取引先の業務執行者等ではなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
甲斐 文朗				有価証券上場規程第436条の2に規定する独立役員であります。	会社法第2条第15号に規定する社外取締役であり、金融業界における長年の経験を有しており、その豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくことにより、コーポレートガバナンスのより一層の強化が図られるものと判断するため。 なお、同氏は、当社の関係会社・主要株主・主要な取引先の業務執行者等ではなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。

## 【各種委員会】

各委員会の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)
指名委員会	4	0	1	3	社外取締役
報酬委員会	4	0	1	3	社外取締役
監査委員会	5	1	1	4	社外取締役

## 【執行役関係】

執行役の人数 8名

兼任状況 更新

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
田尾 祐一	あり	あり	×	×	なし
宮下 典夫	なし	なし	×	×	なし
新野 正博	なし	なし	×	×	なし
小野山 公彦	なし	なし	×	×	なし
伊藤 大介	なし	なし	×	×	あり
浅見 英紀	なし	なし	×	×	なし
工藤 仁	なし	なし	×	×	なし
木戸 祐	なし	なし	×	×	なし

## 【監査体制】

監査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執行役からの独立性に関する事項

監査委員会の職務を補助する専担部署として監査委員会事務局を設置し、執行役その他業務執行者の指揮命令に服さない使用人を置いております。

監査委員会事務局に所属する使用人の執行役からの独立性を確保するため、監査委員会室の組織変更、監査委員会室に所属する使用人に係る人事等については、予め監査委員会の同意を得ることとしております。

### 監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査委員会と会計監査人は、定期的に会合を持つ等、積極的に意見及び情報交換を行い、効率的な監査を実施するよう努めております。具体的には、監査委員会は、会計監査人から当社往査時に会計処理等について専門的見地から意見を聴取しているほか、業務運営や事務管理面に対する所見を聴取しております。また、監査委員会は、会計監査人から監査計画の概要を受領し、会計監査人が把握した内部統制システムの状況、リスクの評価及び監査重点項目等について説明を受け、意見交換を行っております。

監査委員会と監査委員会事務局及び内部監査部門は、当社の業務及び財産の状況の調査その他の監査職務の遂行にあたり、緊密な連携を図り、効率的な監査を実施するよう努めております。具体的には、監査委員会は監査委員会事務局及び内部監査部門が行う監査への立会い、監査結果の聴取を通して、当社及び当社グループ全体の業務実態や課題を把握するため、情報・意見交換を行っております。

## 【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

当社では、独立役員の資格を充たす社外取締役を全て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・執行役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

その他

### 該当項目に関する補足説明 [更新](#)

2022年5月13日開催の報酬委員会の決議により、譲渡制限付株式報酬制度を導入いたしました。これは、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主様との一層の価値共有を進めることを目的としています。

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・執行役報酬関係】

(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

(個別の執行役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない



有価証券報告書において、取締役、執行役及び社外取締役の区分ごとに報酬等の総額を開示しております。2021年度における役員の報酬等の内容は、次のとおりであります。

取締役	3名	38百万円
執行役	9名	103百万円
社外取締役	9名	72百万円

1 当事業年度中に在任した役員数は取締役4名、執行役9名、社外取締役9名であります。上表の支給員数との相違は、無報酬の取締役が1名存在していることによるものであります。

2 報酬等の総額には、当社の主要子会社である荘内銀行及び北都銀行の取締役としての報酬56百万円(うち取締役(社外取締役を除く)2名45百万円、執行役2名10百万円)を含めておりません。当該報酬等を含めたグループの報酬等の総額及び員数は以下のとおりです。

取締役	4名	84百万円
執行役	9名	114百万円
社外取締役	9名	72百万円

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

あり

#### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の社内取締役及び執行役の固定報酬は、(a)役位を基に役割や責任に応じて支給する基本報酬、(b)中長期的な企業価値向上に対するインセンティブを高めることを目的とする譲渡制限付株式報酬で構成しております。この報酬(a)(b)については、「フィデアグループ取締役および執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針」に則り、報酬委員会において審議・決定しております。

また、業績連動報酬とする(c)役員賞与は単年度業績向上へのインセンティブを高めるため、各エンティティの業績等を勘案した組織評価と各役員の業務執行としての業績貢献度合いを勘案した個人評価を踏まえて決定しております。組織評価の業績指標はフィデアホールディングス連結及び各銀行における中期経営計画の目標である当期純利益と其中で特に重視している顧客部門業務純益を中心に各種施策の進展度合いを勘案して、また、個人評価は各役員の業務執行分野の業績貢献度合いを勘案して、指名・報酬委員会が評定し、最高1.5か月相当から最低0.3か月相当の賞与マトリックスにて個別支給額を決定しております。なお、2020年度の当期純利益は当社連結が3,314百万円(当初業績予想比+1,914百万円、前期比+1,967百万円)、顧客部門業務純益は当社(荘内銀行と北都銀行の合算)が854百万円(内部計画比+779百万円、前期比+861百万円)となっております。

社外取締役の報酬は、経営への監督機能を有効に機能させるため、(a)基本報酬のみとしております。

非業務執行取締役に対しては、報酬委員会が認めた場合には、(b)譲渡制限付株式報酬を付与することとしております。

なお、「フィデアグループ取締役および執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する基本方針」は次のとおりであります。

(フィデアグループ取締役および執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する基本方針)

イ. 報酬委員会は、当社定時株主総会ならびに同日開催の当社取締役会において決定される当社の役員改選に合わせて毎年6月に開催し、当社役員個人の報酬等の内容を決定する。

ロ. 報酬委員会は、上記と共に、荘内銀行および北都銀行の定時株主総会ならびに同日開催予定のそれぞれの取締役会において決定される役員改選に合わせて毎年6月に開催し、各行取締役の個人別の報酬等の内容を審議し、意見の提言を行う。荘内銀行および北都銀行は、それぞれの株主総会の決議及び当社報酬委員会の意見の内容を受けて、それぞれの取締役会において、それぞれの代表取締役頭取に各行取締役の個人別の報酬等の内容の決定を一任する決議を行う。各代表取締役頭取は各行取締役の個人別報酬等の内容を決定する。

ハ. 前項に関わらず、当社は必要に応じて報酬委員会を開催し、当社役員個人の報酬等の内容を決定および各行取締役の個人別の報酬等の内容を審議し、荘内銀行および北都銀行に対して意見の提言を行うことができる。

ニ. 当社役員および各行取締役の個人別の報酬については、報酬委員会規程に基づき、報酬委員会における公正厳格な協議により決定し、または意見の提言を行う。

ホ. 当社役員および各行取締役の個人別の役員賞与については、報酬委員会規程に基づき、直前期業績に顕在する貢献、その他特に勘案すべき事項を踏まえた報酬委員会における公正厳格な協議により決定し、または意見の提言を行う。

#### 【社外取締役のサポート体制】

社外取締役の職務執行においては、取締役会、指名委員会、報酬委員会の事務局である経営統括グループがサポートを行っております。社外取締役に対しては、取締役会に付議される事項等について、原則として事前に説明を行うこととしております。また、重要な業務執行等については、必要に応じて所管部署より説明を行う機会を設ける等、社外取締役の機能が円滑かつ適切に発揮されるように努めております。

#### 【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
里村 正治	名誉顧問	外部団体への就任等(経営非関与)	非常勤・報酬有	2016/06/23	1年更新

## その他の事項

1. 上記は、当社の元代表取締役社長等で当社の顧問等に就任している者について記載しております。
2. 当社には顧問制度があり、顧問には「原則、取締役もしくは執行役の職にあった者等」が、特別顧問には「社長特命事項を担う場合で、指名委員会が推薦する者」が、名誉顧問には「顧問の職であった者で、営業地域の役職および公職等に就任している者(ただし、代表取締役社長に限る)」が就任する場合があります。
3. 顧問、特別顧問および名誉顧問の選任は、指名委員会の推薦に基づき、取締役会の決議によって選任しております。また、顧問、特別顧問および名誉顧問は、経営のいかなる意思決定にも関与しておりません。
4. 顧問の任期は1年間とし、在任期間は原則通算2年間としております。特別顧問の任期は1年間(ただし、特命事項を担う間は、再任を妨げない)としております。名誉顧問の任期は1年間(ただし、営業地域における他の役職や公職等に就いている場合は、再任を妨げない)としております。
5. 顧問、特別顧問および名誉顧問の報酬については、その任務に応じて報酬委員会が決定しております。

## 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

当社は、指名委員会等設置会社とし、監督と業務執行を分離することでガバナンス態勢を一層強化する一方、取締役会から執行役に業務執行の決定権限を大幅に移譲することにより、迅速な業務執行体制の構築を図っております。また、社外取締役が過半数を占める「指名委員会」「監査委員会」「報酬委員会」が取締役の選解任及び役員報酬の決定並びに監査を実施し、経営の透明性を高めております。当社の意思決定、執行及び監査にかかる組織は以下のとおりです。

(取締役会)

取締役会は、取締役12名、うち社外取締役7名(うち女性1名)により構成され、非業務執行取締役である西堀利が議長を務めております。取締役会は、その他のメンバー取締役兼代表取締役社長田尾祐一、取締役伊藤新、取締役松田正彦、取締役(非業務執行)富樫秀雄、社外取締役小川昭一、社外取締役福田恭一、社外取締役堀裕、社外取締役近野博、社外取締役布井知子、社外取締役廣瀬渉、社外取締役甲斐文朗で構成されており、法令で定められた事項や経営の基本方針及び経営上の重要事項に係る意思決定を行うとともに、取締役及び執行役の職務の執行状況を監督し、原則として毎月1回開催しております。

(指名委員会、監査委員会、報酬委員会)

指名委員会は、取締役4名、うち社外取締役3名、非業務執行取締役1名により構成され、株主総会に提出する取締役の選任及び解任に関する議案の内容を決定しております。指名委員会は、1年に1回以上、必要に応じて随時開催しております。

監査委員会は、取締役5名、うち社外取締役4名、非業務執行取締役1名により構成され、取締役及び執行役の職務執行の監督のほか、監査方針、監査計画、株主総会に提出する会計監査人の選解任議案等の内容を決議しております。監査委員会は、原則として毎月1回開催しております。報酬委員会は、取締役4名、うち社外取締役3名、非業務執行取締役1名により構成され、取締役及び執行役が受ける個別の報酬等の内容について決議しております。報酬委員会は、1年に1回以上、必要に応じて随時開催しております。

(リスク委員会)

取締役会における任意組織としてリスク委員会を設置しております。リスク委員会は、委員長である執行役CROと委員である3名の社外取締役、非業務執行取締役1名により構成され、各種リスクに対する業務執行状況や今後構築を図っていくリスクアベタイト・フレームワークの企画運営の検証等を行っております。リスク委員会は、事務局をリスク統括グループとし、原則として四半期に1回開催してまいります。

(サステナビリティ委員会)

取締役会における任意組織としてサステナビリティ委員会を設置しております。サステナビリティ委員会は、フィデアグループSDGs宣言及びサステナビリティ経営に関わる取組みについて評価、検証するとともに、今後のあり方などに関して取締役会に助言することを目的としております。

(経営会議)

経営会議は、取締役会が決定した基本方針に基づく業務執行にあたっての代表取締役社長の諮問機関として、執行役で構成しております。当社及び当社グループ全体の業務執行に係る重要事項について審議等を行っております。経営会議は、原則として毎週1回開催しております。

(内部監査)

2019年10月に内部監査グループを監査委員会事務局に改組し、本部執行部門、その他の子会社等の執行状況に関して執行トップへの報告ルートは残しつつ独立性を強め取締役会との連携を強化しました。なお、荘内銀行及び北都銀行には業務監査室を残し営業現場の状況及び経営情報が両行トップに報告されるルートを残しております。監査委員会事務局は、執行部門の業務執行状況について、法令等遵守、業務効率、財務報告の信頼性及び資産の保全の観点から内部監査を実施し、客観的立場で改善のための助言や勧告を行っております。その結果は監査報告として経営会議へ報告するほか、四半期毎に取締役会に報告しております。また、監査の事前事後において監査委員及び監査委員会と緊密に連携をとり、監査情報を提供しております。更に、会計監査人との情報交換を不定期に行い、内部統制の状況及びリスクの評価等に関する意見交換を行っております。

(会計監査)

会計監査は、EY新日本有限責任監査法人に監査を依頼しており、法令等に定めるところに従い適正な監査がなされております。

## 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

当社は、設立当初から会社組織を指名委員会等設置会社としております。指名委員会等設置会社では、監督と業務執行が分離されることでガバナンス態勢がより一層強化されるとともに、取締役会から執行役に業務執行の決定権限が大幅に委譲されることにより、迅速な業務執行が可能となります。また、社外取締役が過半数を占める「指名委員会」「監査委員会」「報酬委員会」が取締役人事及び役員報酬の決定並びに監査を実施するため、経営の透明性が向上いたします。

## 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

## 1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会開催日の3週間前に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主の皆様にご出席いただくことを目的に、集中日を回避した株主総会の設定に努めております。
電磁的方法による議決権の行使	株主総会にご出席できない株主様の利便性向上を目的に、インターネットによる議決権行使を可能にしております。
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)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の利用を可能としております。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知の一部を英訳し、当社ホームページ及び東証適時開示情報伝達システムに掲載しております。
その他	当社では株主総会のビジュアル化にも取り組んでおります。これは、招集通知の事業報告及び株主総会当日の配付資料にグラフや図表を取り入れた資料を用いて経営内容等の説明を行うもので、普段、銀行の財務諸表になじみの薄い株主様にも、当社の経営内容へのご理解を深めていただくことを目的に実施しております。

## 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	各子銀行が、株主の皆さまや地域のお取引先の方々を対象にIR説明会を開催しております。毎年、決算発表後速やかに各子銀行の各地区において、決算の概要や経営の基本方針について、経営トップ自らが説明をしております。2020年度より、新型コロナウイルスの感染拡大の影響を踏まえ、開催を中止しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	定期的(半期に1回)に東京でIR説明会を開催しております。2020年度より新型コロナウイルスの感染拡大の状況を踏まえ開催を中止するとともに、2021年度からは、経営トップが通期決算及び経営方針を説明する動画をオンデマンド配信しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページに経営方針や業績、最近の取組みについて記載した投資家向け説明資料を掲載しているほか、決算短信、決算説明資料、有価証券報告書、四半期報告書、ディスクロージャー誌、事業のご報告、決算情報以外の適時開示資料を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	適時開示及びIRに係る情報開示は、経営統括グループ及びIRグループが担当しております。 また、CFOが情報取扱責任者となっております。	

## 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
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	グループ理念及びフィデアグループのコーポレートガバナンス原則に規定してあります。なお、グループ理念及びフィデアグループのコーポレートガバナンス原則は、ホームページに掲載してあります。
環境保全活動、CSR活動等の実施	各子銀行を中心として、さまざまな地域貢献活動に積極的に取り組んでおります。また、取組みについては、ディスクロージャー誌や事業のご報告等に掲載しております。



<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>適時開示規程を策定の上、情報取扱責任者を定め、適時適切な情報開示に真摯に取り組んでおります。また、常にステークホルダーの視点に立った迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を適切に行えるよう社内体制の充実に努めております。</p>
<p>その他</p>	<p>【ダイバーシティ(女性活躍に向けた環境づくり)への対応について】 第4次中期経営計画の基本方針の一つである働きがいのある職場づくりに関連し、当社グループの荘内銀行及び北都銀行においては、女性が能力を十分に発揮できる仕組みづくり、安心して働き続けることができる環境づくりに注力しております。これらに加え、育児休業制度の充実、企業内保育施設などの設置、育児と仕事の両立支援に関するガイドブックの策定、育児休業から復帰する従業員を対象とした相談会の開催などの育児支援施策を実施しており、これらの施策により管理職に占める女性の割合などは比較的高い水準を維持しております。</p> <p>さらに、女性に限らず、中途採用者の管理職への登用など、中核人材の登用等における多様性の確保についても積極的に取り組んでおります。荘内銀行、北都銀行ともに、パート従業員を行員として採用し、その後、営業店長に登用するなどの実績があります。また、Uターン希望により中途採用した人材が、その後、銀行取締役、当社取締役となるなどの実績があります。中長期的な企業価値向上に向けて、人的資源の多様性確保に向けた取り組みを継続してまいります。</p> <p>「社内環境整備方針」や中核人材の登用等における多様性の確保に関するKPIについては、【補充原則3-1-3】をご覧ください。</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

当社は、当社グループが法令・定款に適合し、かつ、業務の適正を確保するために、次のとおり内部統制の整備・強化に取り組んでおります。

[1]当社の役職員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)当社は、役職員の職務の執行が法令及び定款に適合するよう、企業理念、コンプライアンス態勢規程等を定め、役職員全員がこれを遵守する。
- (2)当社は、法令等遵守態勢の整備・強化等を図るため、コンプライアンス会議を設置し、法令等遵守に係る十分な審議を行い、法令等遵守態勢の充実・強化を図る。
- (3)当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で臨むとともに、反社会的勢力との取引を遮断するため、当該情報を一元管理・共有し、警察等の外部専門機関とも連携し、組織全体として対峙する体制を整備する。
- (4)役職員は、法令等違反又はその疑いのある行為等を発見したときは、速やかに所管部署に報告する。

[2]当社の執行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

- (1)当社は、各種議事録のほか執行役の職務の執行にかかる文書を、社内規程等に基づき適切に保存及び管理を行う。
- (2)当社は、情報資産の安全対策の基本方針としてセキュリティポリシーを定める。

[3]当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1)当社は、業務において保有するすべてのリスクの管理に関する基本方針としてリスク管理方針を定め、社内に浸透を図る。
- (2)当社は、定期的なリスクの全体状況を把握するとともに、各種リスクの測定及び対応方針の検討を行う。また、リスクマネジメント会議にて、リスク管理に係る十分な審議を行い、統合的なリスク管理態勢の運営強化を図る。
- (3)業務部門から独立した内部監査部門は、各部門の業務運営状況を監査し、各種リスク管理態勢の適切性・有効性の検証を行い、取締役会はその結果の報告を受ける。

[4]当社の執行役の職務の執行が効率的におこなわれることを確保するための体制

- (1)当社は、取締役会において定めた経営の基本方針に基づき、執行役が委任を受けた業務の執行を行う。執行役の職務は、執行役規程、付議基準及び組織規程・業務分掌に基づき業務執行責任を明確化し、相互牽制を図り、適正な職務の遂行がおこなわれる体制とする。
- (2)当社は、迅速かつ質の高い経営執行を確保するための体制として、社長の諮問機関である経営会議を設置し、取締役会から委任された重要な業務執行に係る具体的な事項について十分な審議を行う。

[5]当社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)当社グループの健全かつ円滑な運営を行うため、グループ経営管理規程を定める。また、グループ会社の運営を管理する部門を設置する。
- (2)当社は、子会社等への不当な要求等を防止するための体制を強化する。
- (3)当社は、子会社等の事業内容の定期的な報告を受けるとともに、重要な案件についての事前協議を適正に行う。

[6]当社の監査委員会の職務を補助すべき取締役及び従業員に関する事項

- (1)監査委員会の職務を補助する従業員を配置した場合、その従業員は監査委員会又は特定監査委員の指示に従い、その職務を行う。
- (2)監査委員会の職務を補助する従業員にかかる人事異動、人事評価、懲戒処分等に関する事項は、事前に特定監査委員の同意を得る。

[7]当社の監査委員会への報告に関する体制

- (1)執行役及び所管部署は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは、直ちに監査委員へ報告する。
- (2)監査委員会は、監査委員会規程等に基づき、必要に応じ、いつでも役職員に報告を求めることができるものとする。
- (3)監査委員会は、監査委員会規程等に基づき、必要に応じ、いつでも子会社等の役職員に報告を求めることができるものとする。
- (4)監査委員会へ報告をした者について、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止する。

[8]その他当社の監査委員会の監査が実効的におこなわれることを確保するための体制

- (1)監査委員会は、監査委員会規程等に基づき、取締役会及び経営会議のほか、重要な意思決定の過程及び業務執行状況を把握するため、重要な会議に出席できることとする。
- (2)監査委員会は、代表執行役及びCEO(最高経営責任者)・CFO(最高財務責任者)・CRO(最高リスク管理責任者)・CMO(最高マーケティング)

責任者)・CIO(最高投資責任者)・CTO(最高IT・システム責任者)・CCO(最高コンプライアンス責任者)と定期的に会合を持ち、また、会計監査人と緊密な連携を保ち、積極的に情報交換を行い、実効的な監査に努めることとする。

(3)監査委員がその職務の執行について、当社に対し、費用の前払い等の請求をしたときは、担当部署において審議の上、当該請求に係る費用等が当該監査委員の職務の執行に必要でない認められた場合を除き、速やかに当該費用等を処理する。

## 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

当社は、金融機関のもつ公共的使命および社会的責任の重みを常に認識し、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係を遮断するため、「反社会的勢力への対応にかかる基本方針」を定め、社内外の態勢を整備し、反社会的勢力との取引遮断に向けて組織的に取り組んでおります。

### その他

#### 1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

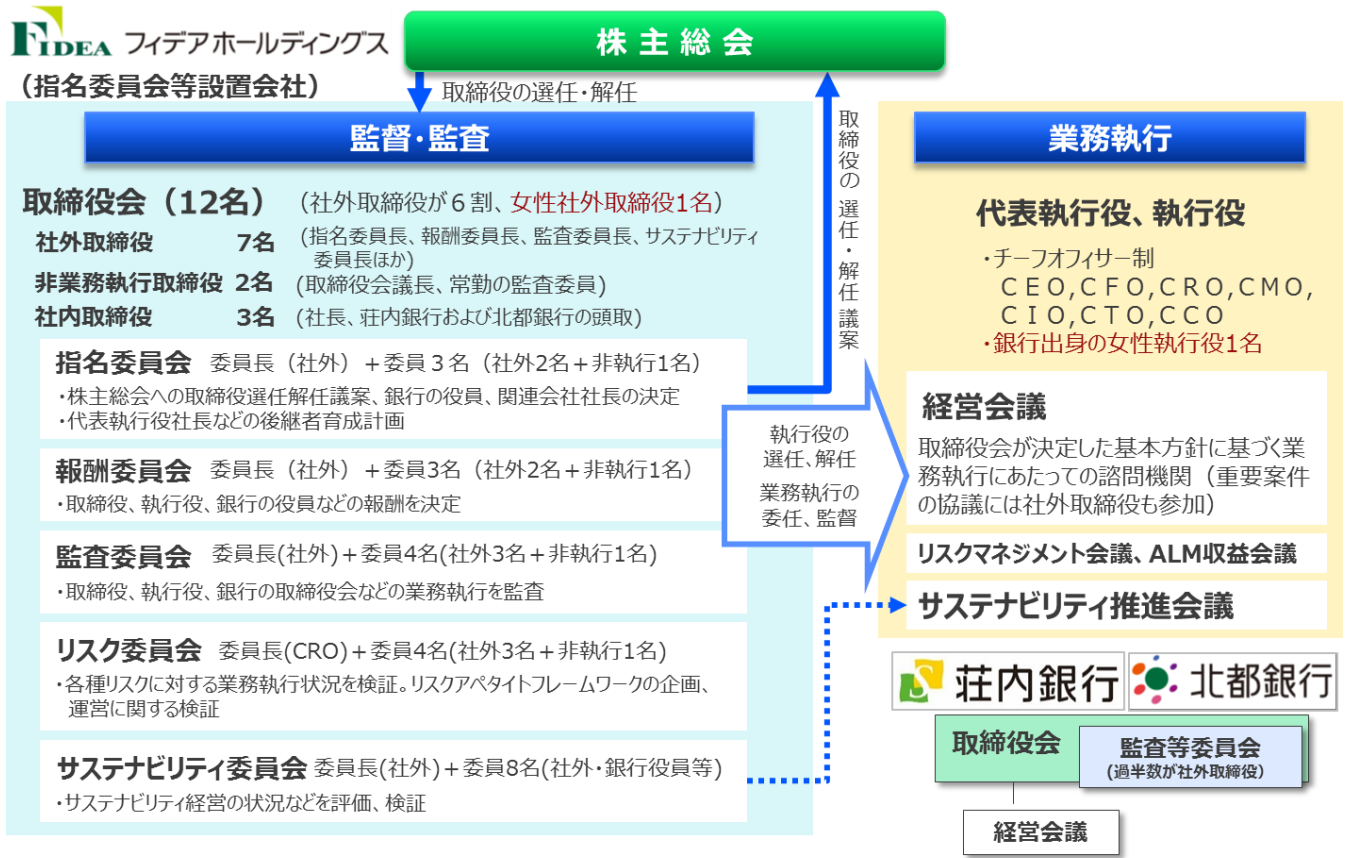
なし

該当項目に関する補足説明

#### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

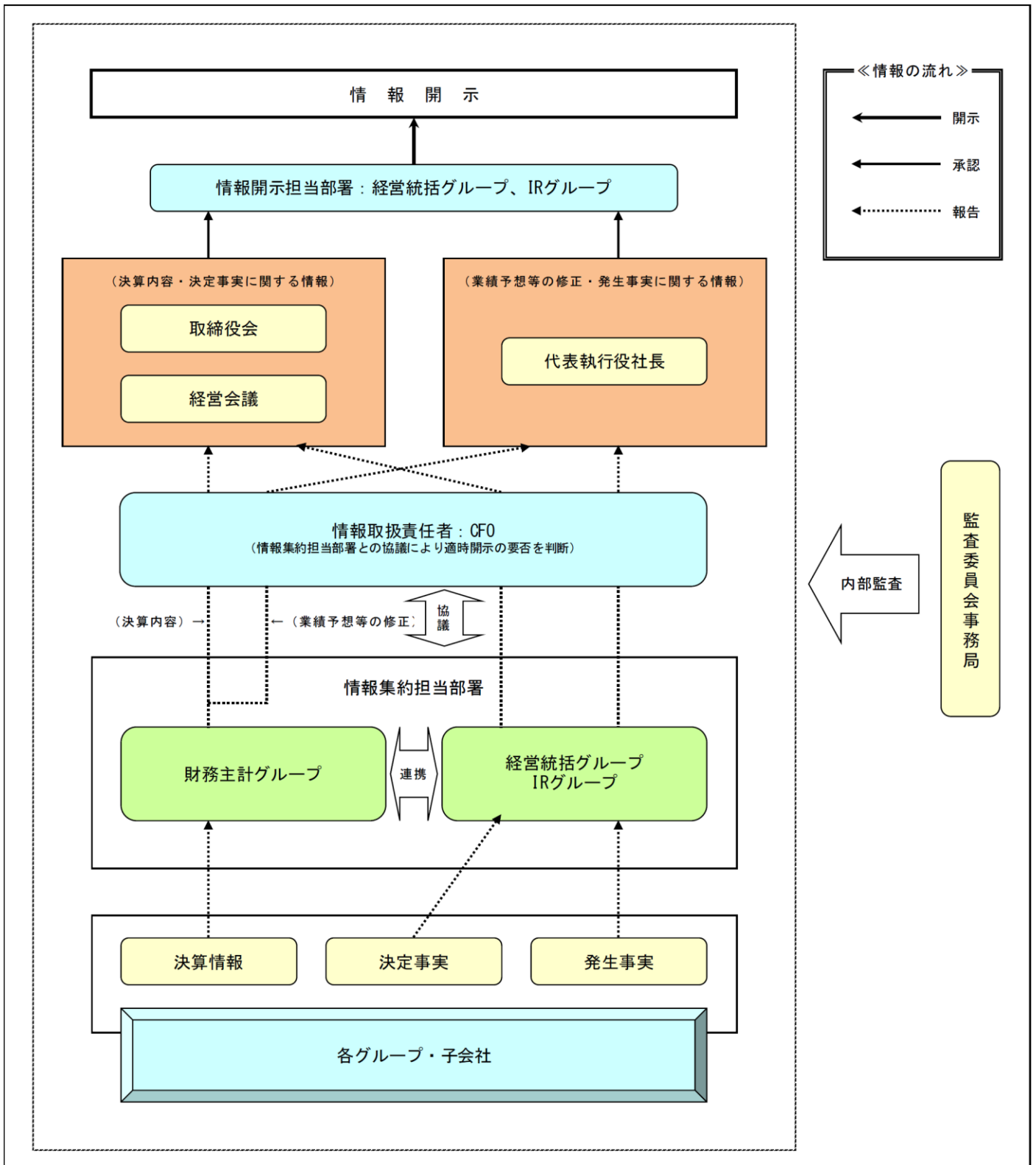
コーポレート・ガバナンス体制及び適時開示に係る社内体制については、別紙体制図をご参照ください。

【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社内体制図】



【各取締役のスキルマトリックス】

	企業経営	金融	財務・会計	リスクマネジメント	法務・コンプライアンス	事業戦略	地域経済
田尾 祐一	●	●				●	●
伊藤 新	●	●				●	●
松田 正彦	●	●				●	●
富樫 秀雄		●		●			●
西堀 利	●	●	●	●		●	
小川 昭一	●	●				●	
福田 恭一	●	●		●	●		
堀 裕					●		
近野 博			●				
布井 知子		●		●	●		
廣瀬 渉							●
甲斐 文朗		●		●			

※上記一覧表は、候補者が有するすべての知見を表すものではありません。