

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

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

1. 基本的な考え方

当行グループは、企業理念である社会的使命「地域を見つめ、地域とともに」、経営姿勢「お客さまの満足のために」、行動規範「新しい感覚と柔軟な発想をもって」のもと、法令等遵守の徹底、健全な業務運営の確保および揺るぎない信頼性の確立を図っております。

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

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

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当行はコードの各原則について、全てを実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【補充原則1 - 2 - 4】(株主総会の円滑な運営)

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

招集通知の英訳の詳細は、以下をご参照ください。

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

【原則1 - 4】(政策保有株式)

当行の政策保有株式に関する方針は以下の通りです。

- (1) 政策保有株式については、地域金融機関として取引先との安定的・長期的な取引関係の構築および事業戦略上の協力関係展開・強化などを踏まえ、当行の中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合に保有いたします。
- (2) 政策保有株式は保有意義および経済合理性を検証し、保有に見合った価値が認められない場合には、投資先との十分な対話を行ったうえで縮減を進めます。
- (3) 政策保有する全ての上場株式について、毎年保有意義および経済合理性を検証し、検証結果を踏まえた投資先毎の保有の可否について取締役会で決議しております。なお経済合理性の検証は、投資先のRORA(注)および株主資本利益率(ROE)について、当行の資本コストに応じた基準値を設定し実施しております。2023年3月末基準で上場株式全銘柄を個別に検証した結果、全体の約93%が経済合理性の基準を充足しております。(注)RORA(Return On Risk-weighted Asset)(リスク調整後収益 + 受取配当金) ÷ リスクアセット
- (4) 政策保有株式にかかる議決権の行使にあたっては、投資先の経営方針やガバナンスの状況などを踏まえ、投資先および当行の企業価値向上の観点から議案ごとに賛否を総合的に判断いたします。投資先の持続的成長や中長期的な企業価値向上を阻害すると判断される議案や当行の保有意義を不当に害する議案については反対いたします。
- (5) 当行は、株式を政策保有株式として保有している会社(政策保有株主)から売却等の申出があった場合には、売却申出先の意向を尊重し対処いたします。

【原則1 - 7】(関連当事者間の取引)

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

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

【補充原則2 - 4 - 1】(中核人材の登用等における多様性の確保)

<多様性確保についての考え方>

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

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

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

ります。

【女性の管理職登用等】

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、女性の管理職登用について目標を定め、女性の管理職登用を積極的に実施しております。また、女性職員を対象としたキャリア研修や出産・育児休業者を対象とした復職支援セミナーを開催するなど、女性職員のキャリアアップを支援しております。

【中途採用者の管理職登用等】

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

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

【外国人の採用等】

当行では国籍の別を問わず経験・能力に基づいた採用を実施しており、これまで外国人を採用しておりますが、2023年3月末時点で在籍者はおりません。外国人の採用については、当行が福島県に本拠を置く地方銀行であるという業種特性を踏まえ具体的な数値目標は設定しておりませんが、今後の事業展開に応じ、専門性やスキルなどを考慮したうえで幅広い採用を継続してまいります。

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

<人材育成方針及び社内環境整備方針>

当行は「すべてを地域のために」をコーポレートメッセージに掲げております。地域貢献を経営の基軸とし、中期経営計画「とうほう輝プラン」においては、地域・お客様、従業員、当行がともに輝くことを基本方針に定めています。

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

当行では、行内外の研修や外部トレーナー等による人材育成体制を整備し、多様化の推進と中核人材の育成に努めています。また、個人スキルの見える化や働きがいをもって活躍できる人事制度の改革に着手しています。フレックスタイム制の導入や事業所内託児所の開設など制度の整備や施設の充実の両面で多様性確保にむけた環境整備を継続していきます。

なお、当行の人材育成方針および社内環境整備方針並びにその実施状況等については、有価証券報告書、統合報告書に記載しておりますので、ご参照ください。

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

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

【原則2 - 6】(企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)

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

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

【原則3 - 1】(情報開示の充実)

<経営方針・中期経営計画>

(1)経営方針

当行は、主に福島県を地盤とする地域金融機関として「地域を見つめ、地域とともに」「お客様ご満足ののために」「新しい感覚と柔軟な発想をもって」を企業理念とし、コーポレートメッセージ「すべてを地域のために」及び2021年度に制定した長期ビジョン「地域社会に貢献する会社へ～金融サービスの枠を超えて～」に基づき様々な施策に取り組んでおります。

(2)中期経営計画

2021年4月から2024年3月までを計画期間とする中期経営計画「とうほう輝プラン」の内容は以下の通りです。

A.基本方針

(a)地域・お客様が輝く(地域・お客様への恩返し)

地域経済の縮小、さらにはコロナ禍において多くの課題を抱える地域・お客様の支援のため、当行が持てる経営資源を最大限活用し、お客様の経営課題解決・豊かな暮らしづくりのために尽力(恩返し)することで、輝く未来を実現してまいります。

(b)従業員が輝く(成長と活力)

従業員が主体的かつ自律的にキャリアデザインでき、成長を実感できることにより、従業員が輝き、いきいきと働ける環境を創り上げてまいります。

OJTを中心として人材育成を重視する企業風土を醸成し、従業員の成長と活力向上を目指してまいります。

(c)当行が輝く(持続可能な経営体質)

本部・営業店体制の変革、収益力の強化により持続可能で強固な経営体質を構築いたします。

SDGs・ESGやデジタル化などへの社会的な課題にも積極的に取り組んでまいります。

B.目標とする経営指標

第17次中期経営計画『とうほう「輝(かがやき)」プラン』のもと、以下の指標を目標として掲げ、各種施策に取り組んでおります。

「目標経営指標(2023年度目標)」

連結コア業務純益 100億円以上

連結自己資本当期純利益率(ROE) 2.8%以上

連結コア業務粗利益経費率(コアOHR) 78%以下

なお、企業理念および中期経営計画の詳細については当行ホームページに公表しております。

企業理念(URL:<https://www.tohobank.co.jp/company/information/philosophy.html>)

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

<コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針>

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

<経営陣幹部・取締役の報酬決定の方針・手続き>

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

< 経営陣幹部・取締役の選解任と取締役候補の指名方針・手続き >

- (1) 取締役会が取締役候補者の指名と経営陣幹部の選解任を行うにあたっての方針と手続きは以下の通りです。
- A. 優れた人格・見識・能力および豊富な経験ならびに高い倫理観を有する人物を取締役候補者として選定いたします。
 - B. 代表取締役と独立社外取締役で構成し、過半数を独立社外取締役とする指名・報酬協議会を設置し、監査等委員以外の取締役候補者について審議を行い、公正性・客観性・透明性を確保のうえ、取締役会で決議しております。なお、指名・報酬協議会の議長は独立社外取締役の互選により選定された筆頭独立社外取締役が務めることとしております。
 - C. 監査等委員である取締役候補者については、指名・報酬協議会における審議を経て、監査等委員会の同意を得たうえで、取締役会で決議いたします。
 - D. 役付取締役の選解任については、監査等委員以外の取締役の中から豊富な実務経験と高い能力・見識を備え当行の発展に貢献することを期待できる人物を選定するとの方針のもと、指名・報酬協議会における審議を経て、取締役会で決議いたします。
- (2) 取締役候補者の個々の選任・指名理由に関しましては、当行ホームページに掲載している定時株主総会招集ご通知の「株主総会参考書類」に記載しております。
- (URL:<https://www.tohobank.co.jp/assets/pdf/company/ir/stocks/shoshu120.pdf>)

[補充原則3 - 1 - 2] (英文開示の充実)

当行は、ホームページに英文の統合報告書を開示しております。

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

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

< サステナビリティについての取組み >

当行では、サステナビリティへの取組みを企業経営の中心と位置づけ、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に賛同するとともに、サステナビリティに関する「ESGへの取組み方針」及び「とうほうSDGs宣言」を定めております。

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

2023年3月、地域経済の持続的発展に向けた支援や環境問題への対応等のこれまでの取組みをさらに加速する観点から、当行グループ全体のサステナビリティの取組みに関する統括部署として総合企画部内に「サステナビリティ戦略推進課」を新設しております。当行グループのCO₂排出量の削減、お客さまの脱炭素支援や環境分野サステナブルファイナンスの推進等、本部横断的な取組みをさらに促進し、経営一体となってサステナビリティの取組みを高度化させてまいります。

なお、持続的経営に向けた社会課題への取組み状況およびTCFD提言に基づく気候変動による影響に関する開示の詳細な内容については、有価証券報告書及び統合報告書に記載しておりますのでご参照ください。

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

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

< 人的資本・知的資本への投資等 >

(1) 人的資本への投資等

当行は人材を最重要の経営資本と認識し、人的資本への投資に取り組んでおります。中期経営計画「とうほう輝プラン」において「自律的なキャリア形成」および「コンサルティング営業の強化」を人事戦略の重要テーマとして位置づけ、高度な金融知識を有する人材の創出に向けた人材育成の取組みを強化しております。また、ダイバーシティ推進の取組みを強化し、従業員一人ひとりが多様な能力を最大限発揮できるよう、職場環境の整備を進めております。

(2) 知的資本への投資等

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

なお、人的資本や知的資本への投資等については、当行の経営戦略・経営課題を踏まえ中期経営計画、統合報告書、有価証券報告書に記載しております。

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

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

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

[補充原則4 - 1 - 1] (経営陣に対する委任の範囲)

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

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

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

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

[原則4 - 8] (独立社外取締役の有効な活用)

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

加えて、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向け、独立した客観的な立場から実効性の高い監督を行うため、多様な知見や専門性を備えた独立社外取締役を取締役10名のうち半数にあたる5名選任しております。

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

[補充原則4 - 8 - 3] (独立社外取締役の選任)

現在当行に支配株主は存在していません。

[原則4 - 9] (独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

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

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

指名・報酬委員会の独立性に関する考え方・権限・役割については、本報告書の「 . 1. [任意の委員会]」の補足説明に記載しております。

で、ご参照ください。

【充原則4 - 11 - 1】(取締役会の構成)

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

取締役は、当行の経営戦略等を踏まえ、必要と考えられるスキルとその組み合わせを勘案して選任しております。また、各取締役の知識や経験、能力等を踏まえ、スキル・マトリックスを策定しております。スキル・マトリックスについては、本報告書21ページをご参照ください。

【充原則4 - 11 - 2】(役員の兼任状況)

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

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

【補充原則4 - 11 - 3】(取締役会の実効性についての分析・評価)

当行では、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、以下の5項目からなる「取締役会の実効性評価アンケート」を年次で実施し、取締役会の実効性について分析・評価を行っております。

- (1) 取締役会の構成
- (2) 取締役会および取締役の役割
- (3) 取締役会の運営
- (4) 取締役への支援
- (5) 取締役会の実効性の総合評価

2022年6月に実施した2021年度の実効性評価において共有した「ガバナンスの高度化・取締役会の実効性の強化に向けた継続的取組み」、「取締役会での議論の活性化」、「取締役(経営陣)に対する更なる監督機能の発揮」、「経営トップの後継者計画を含めた中核人材育成への取組み強化」の4項目の課題の認識に対し、2022年度は以下の取組みを実施し、ガバナンスの向上に努めてまいりました。

(1) ガバナンスの高度化・取締役会の実効性の強化に向けた継続的取組み

- A. 取締役会における独立社外取締役比率の向上(2021年度:36.4% 2022年度:50.0%)
- B. 企業価値の向上を目指すための役員の取組みに対するインセンティブとなるよう役員報酬制度を見直し
 - (a) 企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして株式報酬制度を導入
 - (b) 目指すべき収益水準を勘案し業績連動型報酬の支給基準を見直し

(2) 取締役会での議論の活性化

- A. 将来を見据えた議論の土台となる経営実態の分析を行う態勢を整備するとともに、成長に向けた具体的な戦略・施策を議論
- B. 当行グループの目指すべき姿の明確化に向けて、長期ビジョン達成のためのグループ各社の方向性等について議論

(3) 取締役(経営陣)に対する更なる監督機能の発揮

- A. 取締役10名のうち半数にあたる5名の独立社外取締役を選任
- B. 筆頭独立社外取締役を選定し、筆頭独立社外取締役を議長とする独立社外取締役会議を設置
- C. 監査等委員会に、常勤監査等委員を補助する者として監査等委員会付役員を新たに配置

(4) 経営トップの後継者計画を含めた中核人材育成への取組み強化

- A. 社外取締役が部長職等の経営者候補と直接面談する仕組みの構築

上記の取組みを踏まえ、2023年6月の取締役会において2022年度の実効性について分析・評価を実施した結果、取締役会の実効性は確保されていることを確認いたしました。

一方で、取締役会の更なる機能向上に向け、「ガバナンスの更なる高度化・取締役会の実効性強化に向けた継続的取組み」、「中長期的な経営課題に対する議論の活性化」、「社外取締役の更なる機能発揮に向けた取組み強化」、「経営トップの後継者育成を含む多様な中核人材の登用・育成」の4項目を今後取り組むべき課題と認識し、継続的に改善を図っていく方針です。

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

【補充原則4 - 14 - 2】(取締役のトレーニングの方針)

当行は、取締役がその役割・責務を果たすために必要な知識の習得や更新ができる機会を提供するとともに、その費用の支援を行います。

【原則5 - 1】(株主との建設的な対話に関する方針)

- (1) 当行は、株主の皆さまとの対話(面談)の申込みに対しては、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で主体的に取組んでまいります。
- (2) 株主の皆さまとの対話全般について、建設的な対話が実現するよう、株主の皆さまの立場に関する理解を踏まえた適切な対応に努めてまいります。また、株主の皆さまが社外取締役との対話を希望される場合は、筆頭独立社外取締役が対応することとしております。
- (3) 株主の皆さまとの対話にあたっては、総合企画部がコンプライアンス・リスク統括部、総務部等と適切に情報交換を行い、有機的に連携しております。
- (4) 株主の皆さまとの対話の一環として、各種のIR説明会を継続実施しているほか、ホームページや統合報告書などにおいて分かりやすい情報開示に努めております。
- (5) 株主の皆さまとの対話において把握された意見等については、適宜、経営陣および取締役会へ報告しております。
- (6) 株主の皆さまとの対話に際してのインサイダー情報については、インサイダー取引未然防止に係る行内規程に基づき適切に管理しております。

【株主との対話の実施状況等】

本年度は、8先の大株主との面談を実施したほか、機関投資家からの要請に基づく面談を1件実施しております。

加えて、2022年度より、機関投資家等の株主との良好な関係構築に向け、当行の中長期的な経営方針、成長戦略、コーポレートガバナンスや環境・社会についての取組みに対する理解を深めて頂く取り組みとして、新たにSR活動(Shareholder Relations: 株主との対話)に取り組んでおり、6先の機関投資家との対話を実施いたしました。

本年度の株主・機関投資家との面談においては、「収益性・ROE水準」「中長期的な成長戦略」「ガバナンスの高度化に向けた取組み状況」「資本効率の改善」「新型コロナウイルスの影響」「サステナビリティの取組み」「スキルマトリックスの考え方」「政策保有株式の縮減状況」等をテーマに対話を行いました。

株主との対話内容を踏まえ、現在、中長期的な事業戦略の策定および達成に向けたロードマップ等について行内で議論を進めており、目指すべきROEの水準、今後の成長戦略等を次期中期経営計画の中でお示しいたします。

引き続き、対話の機会の充実を進め、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めてまいります。

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応]

当行では資本コストをCAPM(資本資産評価モデル)に基づき算出し、適正なROE水準等を検証しておりますが、現在の収益性は資本コストを勘案すると十分な水準ではないと認識しております。現在、2024年4月から2027年3月までを計画期間とする第18次中期経営計画策定のなかで、収益性、資本効率および財務健全性等の考慮した成長戦略を検討し、ROEの改善に向けた計画策定を進めております。

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(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	20,198,700	8.01
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	12,295,700	4.87
東邦銀行従業員持株会	10,211,107	4.05
明治安田生命保険相互会社	9,924,382	3.93
福島商事株式会社	8,436,725	3.34
日本生命保険相互会社	7,938,870	3.14
日東紡績株式会社	4,746,000	1.88
住友生命保険相互会社	3,939,000	1.56
東北電力株式会社	3,882,000	1.54
東京海上日動火災保険株式会社	2,827,994	1.12

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 更新

大株主の状況は2023年3月末現在。割合は発行済株式の総数から自己株式数を除いております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	銀行業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

特にございません。

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	10名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
小西 雅子	他の会社の出身者													
高島 英也	他の会社の出身者													
渡部 速夫	他の会社の出身者													
長野 聡	他の会社の出身者													
河野 一郎	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

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

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

高島 英也	<p><略歴></p> <p>1982年 4月 サッポロビール株式会社入社</p> <p>1997年11月 同大阪工場製造部長</p> <p>2001年 9月 同ビール製造本部製造部担当部長</p> <p>2007年 3月 同仙台工場長</p> <p>2009年 3月 同取締役兼執行役員経営戦略本部長</p> <p>2012年 9月 同常務執行役員北海道本部長</p> <p>2013年 3月 同常務執行役員北海道本部長兼北海道本社代表</p> <p>2015年 3月 ポッカサッポロフード&ビバレッジ株式会社取締役専務執行役員</p> <p>2017年 1月 サッポロビール株式会社代表取締役社長兼サッポロホールディングス株式会社グループ執行役員</p> <p>2017年 3月 サッポロビール株式会社代表取締役社長兼サッポロホールディングス株式会社常務グループ執行役員</p> <p>2021年 3月 サッポロホールディングス株式会社顧問</p> <p>2022年 3月 株式会社フジオフードグループ本社社外監査役</p> <p>2022年 6月 当行取締役(非常勤・独立役員)</p> <p>2022年 6月 北海道空港株式会社社外監査役</p> <p>2023年 3月 サッポロホールディングス株式会社 顧問 退任</p>	<p>サッポロビール株式会社の代表取締役社長を務めるとともに、サッポロホールディングス株式会社の常務グループ執行役員も務めており、長年にわたる経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しております。これらの経験や見識を活かし、当行経営に対する助言や指導、客観的な視点での適切な監督により、当行の経営体制の強化を期待できることから、社外取締役として選任しております。</p> <p>東京証券取引所の規定する「独立性基準」に抵触せず、また当行が定める社外役員の独立性判断基準を満たしており、経営からの独立性が高く一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として選任しております。</p>
	<p><属性情報></p> <p>高島英也氏は、当行の取引先ではありませんが、取引の内容は一般預金者としての通常の銀行取引であり、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、取引の概要の記載を省略いたします。</p>	

<p>渡部 速夫</p>		<p><略歴> 1979年 4月 日本開発銀行 (現:株式会社日本政策 投資銀行)入行 1996年 4月 同総務部課長 2003年 6月 同財務部長 2005年 6月 同調査部長 2006年 6月 同東北支店長 2009年 6月 同監査役室長 2010年 6月 日本開発銀行 (現:株式会社日本政策 投資銀行)退職 2010年 6月 株式会社京王プラザホ テル常勤監査役 2012年 6月 株式会社日本経済研 究所社外監査役 2016年 6月 当行取締役(非常勤) 2016年 6月 株式会社日本経済研 究所社外監査役退任 2018年 6月 株式会社京王プラザホテ ル常勤監査役退任 2018年 6月 エイブリック株式会 社常勤監査役 2019年 3月 当行取締役(非常勤・独 立役員) 2020年 5月 エイブリック株式会 社常勤監査役退任 2020年 6月 当行取締役(非常勤・ 独立役員)退任 2020年 6月 当行取締役(監査等委 員)(非常勤・独立役員)</p> <p><属性情報> 渡部速夫氏は、当行の取引先でありま すが、取引の内容は一般預金者としての 通常の銀行取引であり、株主・投資者の 判断に影響を及ぼすおそれはないと判断 されることから、取引の概要の記載を省略 いたします。 渡部速夫氏の実兄・義姉が過去に当行 と銀行取引を有する会津酒造(株)の業務執 行者でしたが、取引の規模、性質に照らし て、株主・投資家の判断に影響を及ぼす おそれはないと判断されることから、概要 の記載を省略しています。</p>	<p>株式会社日本政策投資銀行東北支店長、同 監査役室長を歴任する等、金融政策全般にわ たる幅広い知識と豊富な経験を有しており、そ の高い見識からの客観的・中立的な立場での 取締役会における牽制機能を期待し、業務執 行に対する独立した立場から監査等委員として の役割・責務を果たすために適切な人材とし て、監査等委員である社外取締役に選任して おります。 東京証券取引所の規定する「独立性基準」に 抵触せず、また当行が定める社外役員の独立 性判断基準を満たしており、経営からの独立性 が高く一般株主と利益相反の生じるおそれ がないことから、独立役員として選任して おります。</p>
--------------	--	---	---

<p>長野 聡</p>		<p><略歴> 1986年 4月 日本銀行入行 1998年 5月 同考査局調査役 2001年 5月 同信用機構室調査役 2004年 1月 同ロンドン事務所 2006年 4月 同システム情報局企画役 2007年 7月 同総務人事局企画役 2008年 7月 同総務人事局参事役 2009年 5月 同北九州支店長 2011年 7月 同大阪支店副支店長 2014年 6月 同金融機構局審議役 2017年 8月 同金融研究所 シニア・リサーチ・フェロー 2018年 2月 日本銀行退職 2018年 3月 弁護士法人瓜生・糸賀 法律事務所弁護士 2018年 6月 スルガ銀行株式会社 社外取締役 2019年 5月 株式会社エスケイジャパ ン社外取締役 2019年 6月 スルガ銀行株式会社 社外取締役 退任 2020年 4月 弁理士登録 2020年 5月 株式会社エスケイジャパ ン社外取締役 退任 2020年 6月 当行取締役(監査等委 員)(非常勤・独立役員) 2020年 6月 内藤証券株式会社社外 監査役 2022年 1月 ロングライフホールディ ング株式会社 社外取締役</p> <p><属性情報> 長野聡氏は、当行の取引先であります が、取引の内容は一般預金者としての通 常の銀行取引であり、株主・投資者の判 断に影響を及ぼすおそれはないと判断さ れることから、取引の概要の記載を省略 いたします。</p>	<p>日本銀行入行後、北九州支店や大阪支店副 支店長等を歴任し、同金融機構局において地 域金融機関に関するモニタリングに従事す る等、金融政策全般にわたる幅広い知見に加 え、弁護士として法務全般に通じており、当行 のコンプライアンス強化に寄与する等、業務執 行に対する独立した立場から監査等委員として の役割・責務を果たすために適切な人材とし て、監査等委員である社外取締役に選任して おります。</p> <p>東京証券取引所の規定する「独立性基準」に 抵触せず、また当行が定める社外役員の独立 性判断基準を満たしており、経営からの独立性 が高く一般株主と利益相反の生じるおそれが ないことから、独立役員として選任してありま す。</p>
-------------	--	--	---

河野 一郎	<p><略歴></p> <p>2006年 7月 金融庁証券取引等監視委員会事務局課徴金・開示検査課長</p> <p>2009年 7月 同 監督局総務課郵便貯金・保険監督総括参事官</p> <p>2011年 8月 同 検査局総務課長</p> <p>2012年 8月 同 証券取引等監視委員会事務局総務課長</p> <p>2013年 7月 財務省中国財務局長</p> <p>2014年 7月 金融庁証券取引等監視委員会事務局次長</p> <p>2015年 7月 財務省東北財務局長</p> <p>2016年 6月 株式会社地域経済活性化支援機構常務取締役</p> <p>2018年 6月 同 常務取締役 退任</p> <p>2018年 6月 株式会社商工組合中央金庫取締役常務執行役員</p> <p>2021年 6月 同 取締役常務執行役員 退任</p> <p>2021年 6月 財務省 退官</p> <p>2021年11月 あいおいニッセイ同和損害保険株式会社顧問</p> <p>2022年 5月 同 顧問 退任</p> <p>2022年 6月 当行取締役(監査等委員)(非常勤・独立役員)</p> <p><属性情報></p> <p>河野一郎氏は、当行の取引先ではありませんが、取引の内容は一般預金者としての通常の銀行取引であり、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、取引の概要の記載を省略いたします。</p>	<p>大蔵省入省後、中国財務局長、東北財務局長を歴任するなど長年にわたり金融行政に携わったほか、株式会社地域経済活性化支援機構常務取締役、株式会社商工組合中央金庫取締役常務執行役員も務めるなど豊富な要職の経験と、幅広い知見を有しております。その経歴を通じて培われた幅広い見識を当行の経営の監督に活かし、独立した立場から、取締役会の意思決定機能および監査・監督機能の強化が期待できるため、監査等委員である社外取締役として選任しております。</p> <p>東京証券取引所の規定する「独立性基準」に抵触せず、また当行が定める社外役員の独立性判断基準を満たしており、経営からの独立性が高く一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として選任しております。</p>

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

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

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

- (1) 監査等委員会は、会計監査人の監査計画策定を聴取し、監査項目や手続等に関する意見交換を行うとともに、営業店・本部・子会社往査への同行や監査講評への立会い、随時報告を受けております。また、期末には会計監査人より「監査報告書」を受領し、監査結果の確認を行うことに加え、定期的な情報交換を行うなど、効率的な監査の実施・展開に向け連携を図っております。

(2) 監査等委員会は、内部監査部門による営業店・本部・子会社に対する監査講評への立会い、重要情報の相互提供や意見交換、内部監査部門の会議への出席等、内部監査部門との緊密な連携を保ち、効率的な監査を実施しております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬協議会	7	0	2	5	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬協議会	7	0	2	5	0	0	社外取締役

補足説明 更新

- 当行では、指名委員会・報酬委員会に相当する任意の会議体として、「指名・報酬協議会」を設置しております。「指名・報酬協議会」は、公正性・客観性・透明性を確保するため、代表取締役2名と独立社外取締役5名の計7名で構成しております。
- 取締役候補者の選定や役付取締役の選解任、監査等委員である取締役以外の各取締役の報酬額等については、本協議会での審議を経て、取締役会が審議を踏まえて決定しております。なお、重要な事項の検討には、独立社外取締役が適切に関与・助言を行っております。
- 2023年6月26日現在、委員は以下の7名となっております。
 - 代表取締役2名: 佐藤稔、遠藤勝利
 - 独立社外取締役5名: 小西雅子、高島英也、渡部速夫、長野聡、河野一郎
- 当行では、公正性・客観性・透明性をさらに高めるため、独立社外取締役の互選により選定された筆頭独立社外取締役が本協議会の議長を務めることとしております。

【独立役員関係】

独立役員の数	5名
--------	----

その他独立役員に関する事項

- 当行では、独立役員の要件を満たす社外取締役をすべて独立役員として指定しております。
- <社外役員の独立性判断基準>
- 社外取締役の候補者が、東京証券取引所の定める独立性の要件を充足するとともに、現在または最近(注1)において、次のいずれの要件にも該当しない場合、独立性を有すると判断する。
- 当行を主要な取引先(注2)とする者、またはその者が法人等(注3)である場合にはその業務執行者。
 - 当行の主要な取引先、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者。
 - 当行から役員報酬以外に、多額(注4)の金銭その他財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家(当該財産を得ている者が法人等である場合は、当該法人等に所属する者をいう。)
 - 当行から多額の寄付等を受ける者、またはその者が法人等である場合にその業務執行者。
 - 当行の主要株主(注5)、またはその者が法人等である場合には、その業務執行者。
 - 次に掲げる者(重要(注6)でない者は除く)の近親者(注7)。
 - 上記(1)～(5)に該当する者
 - 当行およびその子会社の取締役、監査役、執行役員または業務執行者
- (注1)「最近」とは、実質的に現在と同視できるような場合をいい、例えば社外取締役として選任する株主総会の議案の内容が決定された時点において該当していた場合等を含む。
- (注2)「主要な取引先」とは、事業年度の連結売上高(当行の場合は連結経常収益)の2%以上を基準に判定。また、融資取引については、当行の融資額が最上位の取引額であり、かつ当該融資を直ちに回収した場合は、事業継続に深刻な影響を及ぼすなど当行の与信方針の変更が取引先に対して著しい影響を与える場合は、主要な取引先とする。
- (注3)「法人等」とは、法人以外の団体を含む。
- (注4)「多額」とは、過去3年平均で年間1,000万円以上の金額をいう。
- (注5)「主要株主」とは、総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有する者、または法人等をいう。
- (注6)「重要」とは、会社の役員・部長クラスの者、会計専門家・法律専門家については公認会計士、弁護士等の専門的な資格を有する者をいう。
- (注7)近親者とは、二親等以内の親族をいう。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況 更新

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 更新

監査等委員である取締役以外の取締役のうち、業務執行取締役の報酬については、業績連動型報酬の支給基準の見直し、および譲渡制限付株式報酬制度の導入により報酬体系の見直しを行っており、役員の中長期的な企業価値向上および業績に対するインセンティブを強化しております。

業績連動型報酬については、業務執行取締役の業績向上への貢献のインセンティブをさらに高めていくため、業績指標を単体当期純利益から連結当期純利益に変更し、支給対象となる利益水準を30億円超から50億円以上とする支給基準へ見直しを行いました。(1)

譲渡制限付株式報酬については、業務執行取締役に当行の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として導入したものであり、業務執行取締役に対して年額70百万円の範囲内で支給することといたしました。

上記報酬体系の見直しにより、固定部分である確定金額報酬(金銭報酬)の割合は90%から70%に縮小しており、変動部分については10%から30%に拡大(2)しております。

(1)業績連動型報酬の支給基準については以下の通り見直しております。

<業績連動型報酬の支給基準(見直し前)>

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

<業績連動型報酬の支給基準(見直し後)>

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

(注)上記見直し後の当期純利益は連結の額とし、第121期(2023年4月1日~2024年3月31日)より適用しております。

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

(2)目指すべき割合を示したものであり、役位・業績に応じて上記割合は変動します。

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

2022年度の役員に対する報酬等は以下のとおりです。

- (1)監査等委員である取締役以外の取締役(社外取締役を除く)
支給人数5名。報酬等の総額は127百万円。内訳は確定金額報酬114百万円、業績連動報酬12百万円。
- (2)監査等委員である取締役(社外取締役を除く)
支給人数2名。報酬等の総額は22百万円。すべて確定金額報酬。
- (3)社外取締役

支給人数7名。報酬等の総額は43百万円。すべて確定金額報酬。

使用人兼務取締役はありません。

2018年6月22日開催の第115回定時株主総会において、取締役(監査等委員を除く)の確定金額報酬限度額は年額345百万円(うち社外取締役30百万円以内)、監査等委員である取締役の確定金額報酬限度額は年額80百万円と決議されております。なお、当該限度額には使用人としての報酬は含めておりません。

上記の支給人数には、2022年6月23日開催の第119回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役(監査等委員を除く)1名、取締役(監査等委員)3名を含んでおります。

上記のほか、2015年6月24日開催の第112回定時株主総会決議に基づき、退任取締役1名に対し退職慰労金11百万円を支給しております。

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

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

監査等委員である取締役以外の取締役のうち業務執行取締役以外の取締役(社外取締役を含む)の報酬については、確定金額報酬のみとしております。

確定金額報酬については、監査等委員である取締役以外の取締役の報酬等の額を年額345百万円以内(うち社外取締役分年額30百万円以内)、監査等委員である取締役の報酬等の額を年額80百万円以内とすることで株主総会にてご承認いただいております。なお、監査等委員である取締役以外の取締役の報酬等の額には使用人兼務取締役の使用人分報酬は含んでおりません。

監査等委員である取締役以外の各取締役の報酬については、公正性・客観性・透明性を確保するため代表取締役と独立社外取締役で構成し、過半数を独立社外取締役とする指名・報酬協議会において審議を行い、審議結果を取締役に答申し、取締役会は指名・報酬協議会の答申を踏まえ、決議によって決定しております。

監査等委員である各取締役の報酬については、月次で支給する確定金額報酬のみとし、監査等委員である取締役の協議によって決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

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

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
北村 清士	顧問	経済団体活動・社会貢献活動等 (経営非関与)	非常勤 報酬有	2021/6/23	1年 (再任制限なし)

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

元取締役頭取を顧問に選任する場合があります。概略は以下の通りです。

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

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

(1) 現状の体制の概要

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

A. 取締役会

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

B. 監査等委員会

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

C. 常務会

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

D. 指名・報酬協議会

指名委員会および報酬委員会に相当する任意の委員会として代表取締役と独立社外取締役で構成し、過半数を独立社外取締役とする指名・報酬協議会を設置し、取締役候補者の指名、監査等委員である取締役以外の各取締役の報酬について審議を行い、公正性・客観性・透明性を確保のうえ、取締役会で決議しております。

E. 経営戦略実行委員会

経営戦略実行委員会は、頭取、監査等委員である取締役以外の取締役、監査等委員である取締役、執行役員、本部部長で構成され、中期経営計画や年度経営計画等の策定に関する審議や進捗管理に関する報告を行っており、2022年度は2回開催しております。

F. 独立社外取締役会議

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

(2) 内部監査及び監査等委員会監査、会計監査の状況

A. 当行の内部監査部署である監査部は、2023年3月末現在で業務に精通した人員29名が在籍し、被監査部門との独立性を保ちながら、グループ全体の法令等遵守態勢およびリスク管理態勢の有効性および適切性について監査を行い、その結果を取締役会に報告するとともに、必要に応じて被監査部門および統括・管理部門に要改善事項の改善を指示し、その実施状況を検証しております。

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

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

C. 当行の会計監査人はEY新日本有限責任監査法人であります。2023年3月期の監査業務は以下に掲げる公認会計士2名が業務を執行し、補助者は公認会計士7名、その他15名で構成されております。

(a) 業務を執行した公認会計士の氏名: 高嶋清彦、中桐徹

(b) 所属する監査法人名: EY新日本有限責任監査法人

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当行は、監査等委員である取締役に取締役会での議決権を付与することにより監査・監督機能の強化を図るとともに、権限の委譲により経営の効率化・機能強化につなげることで、コーポレート・ガバナンスを一層充実させ、更なる企業価値の向上を図ることが期待できることから、監査等委員会設置会社の機関設計を採用しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2023年6月26日開催の第120回定時株主総会招集通知を2023年6月1日(25日前)に発送しております。また、2023年5月26日(招集通知発送の6日前)に、当行ホームページに掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会の開催日については、集中日を回避して設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能としております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームを利用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当行は英文での招集通知をTDnet、ホームページに掲載しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	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	地元向けIR(業況説明会)を毎年開催しております。2022年度は新型コロナウイルス感染症の影響から開催を見合わせいたしました。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家とのワン・オン・ワン・ミーティングを実施しております。	なし
IR資料のホームページ掲載	半期毎のIR資料をホームページに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	総合企画部にて対応しております。	

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	当行は、企業理念である「社会的使命 地域を見つめ、地域とともに」・「経営姿勢 お客さまの満足のために」・「行動規範 新しい感覚と柔軟な発想をもって」、コーポレートメッセージである「すべてを地域のために」および「長期ビジョン:地域社会に貢献する会社～金融サービスの枠を超えて～」、中期経営計画「とうほう輝プラン」や「ESGへの取組み方針」等においてステークホルダーの立場の尊重に関する内容を織り込んでおります。

環境保全活動、CSR活動等の実施

【「とうほうSDGs宣言」の制定】

2020年2月、社会・環境課題の解決に資する取組みの一層の推進および、地域社会の持続的成長への貢献を目的として「とうほうSDGs宣言」を制定しております。

【気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同】

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

【特定セクターにかかるクレジットポリシーの公表】

2020年5月、地域社会の持続的成長への貢献に向け、社会・環境課題の解決に資する取組みを一層促進していくことを目的に、以下の通り特定のセクターにかかるクレジットポリシーを公表しました。

A. 石炭火力発電所向け投融資

二酸化炭素排出による気候変動への影響を勘案し、原則、新規建設する石炭火力発電所向けの投融資は行いません。

ただし、日本のエネルギー政策等を踏まえ投融資を検討する場合は、例外として、発電効率性能や環境への影響等を総合的に勘案したうえで慎重に対応を検討いたします。

B. クラスター弾製造企業向け投融資

クラスター弾の非人道性を踏まえ、クラスター弾の兵器を製造している先への投融資は行いません。

C. パーム油農園開発・森林伐採事業向け投融資

森林資源等の保全や人権保護の観点から、パーム油農園開発向け投融資や森林伐採事業向け投融資のうち、違法伐採や児童労働などが行われている可能性が高い事業者への投融資は行いません。

なお、当該事業への投融資を検討する際には、RSPO(注1)やFSC(注2)等の国際認証の取得状況や環境への配慮状況、地域社会とのトラブルの有無等に十分留意のうえ判断いたします。

(注1)RSPO(Roundtable on Sustainable Palm Oil):持続可能なパーム油のための円卓会議

パーム油に関連する7セクター(生産、搾油・貿易、製品製造、小売、投融資会社、環境NGO、社会開発系NGO)で運営する国際非営利組織。「原則と基準」に基づき農園やサプライチェーンを認証。

(注2)FSC(Forest Stewardship Council):森林管理協議会

国際的な森林管理の認証を行う協議会。生産を行う森林や製品、流通過程の評価、認定、監督を行うNGO。

【「福島議定書」事業への参加】

地球温暖化防止に向け、福島県内の事業所や学校等が取組む「福島議定書」事業に2008年度より参加しており、環境に配慮した店舗・事業所運営に組織的に取組んでおります。

【「ふくしまSDGs推進プラットフォーム」への参加】

福島県は「福島県総合計画」に基づき、2022年4月にSDGsを入口に県内の市町村や企業・団体・NPOなど多様な主体による連携・協働の機会を創出し豊かな県づくりを推進するため「ふくしまSDGs推進プラットフォーム」を設置しました。当行はこのプラットフォームに参加し、福島県のSDGs推進に向け積極的に取組んでおります。

【株式会社とうほうスマイル】

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

2023年3月末現在 当行グループの障がい者雇用総数67.0名(雇用率2.56%)

【金融教育支援】

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

【「TOHOキッズcafeキャラバン」の実施】

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

【植林活動】

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

【プラスチックごみ問題への取組み】

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

【「適時開示規程」に基づく情報開示】

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

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

その他

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

< 自主的かつ測定可能な目標 >

A. 女性の管理職登用等

【基本的な考え方】

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、女性の管理職登用について目標を定め、女性の管理職登用を積極的に実施しております。また、女性職員を対象としたキャリア研修や出産・育児休業者を対象とした復職支援セミナーを開催するなど、女性職員のキャリアアップを支援しております。

【測定可能な目標】

女性活躍推進法に基づく数値目標(2020年4月1日～2024年3月31日)

役員者に占める女性の割合を25%以上とします

女性総合職の平均勤続年数を15年以上とします

【2023年3月末現在の状況】

女性役員者割合: 23.3% (女性役員者229名 / 役員者981名)

女性総合職の平均勤続年数: 14.6年

【登用状況】

取締役10名のうち女性1名(社外取締役)を選任

執行役員13名のうち女性1名を選任

B. 中途採用者の管理職登用等

【基本的な考え方】

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

【測定可能な目標】

特に定めておりません

【2023年3月末現在の状況】

中途採用在籍者63名

中途採用者役員者割合: 3.0% (中途採用役員者30名 / 役員者981名)

C. 外国人の採用等

【基本的な考え方】

当行では国籍の別を問わず経験・能力に基づいた採用を実施しており、これまでも外国人を採用しておりますが、2023年3月末時点で在籍者はおりません。外国人の採用については、当行が福島県に本拠を置く地方銀行であるという業種特性を踏まえ具体的な数値目標は設定しておりませんが、今後の事業展開に応じ、専門性やスキルなどを考慮したうえで幅広い採用を継続してまいります。

【測定可能な目標】

特に定めておりません

【2023年3月末の状況】

現在外国人の在籍者はおりません

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

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

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

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

1. 当行の法令等遵守態勢

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

2. 当行の取締役の職務執行に係る情報管理態勢

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

3. 当行のリスク管理態勢

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

4. 当行の職務の効率性確保

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

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

6. 監査等委員会の職務の補助に関する態勢

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

7. 監査等委員会への報告態勢

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

8. 監査等委員会監査の実効性確保

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

参考資料「模式図」：巻末「添付資料」をご覧ください。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

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

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

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

(1)反社会的勢力に対する対応統括部門を総務部総務課とし、本部各部・営業店における反社会的勢力への対応責任者を部長・営業部店長と定めております。

(2)反社会的勢力への対応、情報の収集等に当たっては、外部の専門機関(警察・弁護士・公益財団法人福島県暴力追放運動推進センター)と連携しております。

(3)公益財団法人福島県暴力追放運動推進センターからの情報や、新聞報道・営業店等からの反社会的勢力に関する情報については、総務部総務課にて一元管理を行っております。

(4)反社会的勢力への対応については、「反社会的勢力等管理対応マニュアル」を制定するとともに、「コンプライアンス・マニュアル」に反社会的勢力に対する対応について記載し、全従業員等への周知徹底を図っております。

その他

1. 買収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

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

(「適時開示規程」に基づく情報開示体制)

・開示が必要となる重要な会社情報の管理のため、開示担当部署及び開示情報取扱責任者を設置しております。

・開示担当部署を総合企画部、開示情報取扱責任者を会社情報の各所管部署の本部各部長とし、各種会社情報は総合企画部において一元管理される体制となっております。

・総合企画部では、開示情報取扱責任者から報告された各種会社情報について業務担当取締役へ報告・協議の上、開示の要否を判断し、開示対象と判断される場合には、頭取の承認を得て、特に重要なものについては常務会または取締役会の承認を得て、速やかに情報開示を行っております。

・なお、適時開示に係る社内体制については、必要に応じ随時見直しを行ない、その充実に努めてまいります。

【当行役員のスキル・マトリックス】

氏名	会社における地位	経営戦略/ サステナビリティ	経営管理	営業/ コンサルティング	企業審査/ 再生支援	人事/ ダイバーシティ	市場運用/ 国際業務	IT/DX
佐藤 稔	取締役頭取 (代表取締役)	●	●	●	●	●	●	●
遠藤 勝利	専務取締役 (代表取締役)	●	●	●	●			
七海 重貴	常務取締役	●		●	●	●		
添田 俊樹	常務取締役	●	●	●		●		
小西 雅子 社外	取締役 (非常勤)	●				●	●	●
高島 英也 社外	取締役 (非常勤)	●	●	●		●		●
石井 隆幸	取締役監査等委員	●	●	●	●	●		
渡部 速夫 社外	取締役監査等委員 (非常勤)	●	●	●	●	●	●	
長野 聡 社外	取締役監査等委員 (非常勤)	●	●		●		●	●
河野 一郎 社外	取締役監査等委員 (非常勤)	●	●		●			

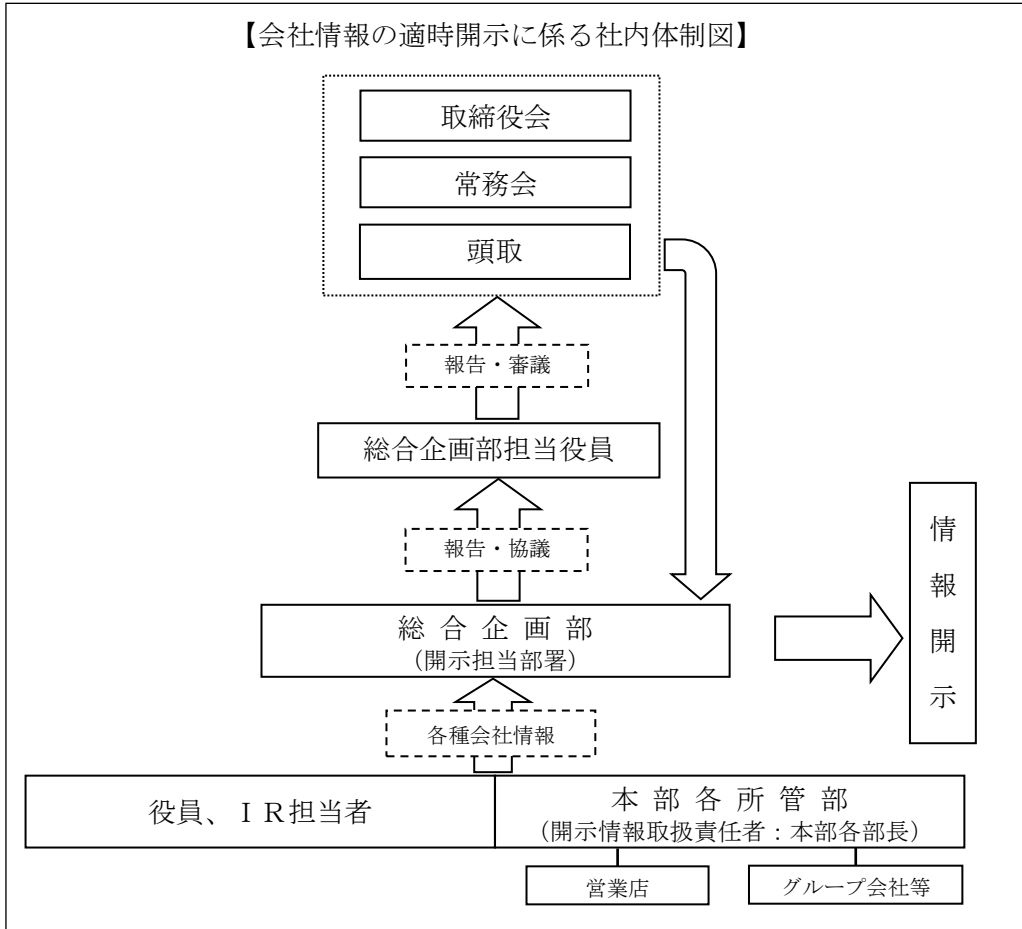
※上記一覧表は、各取締役が有する全ての知見や経験を表すものではありません。

各項目の詳細

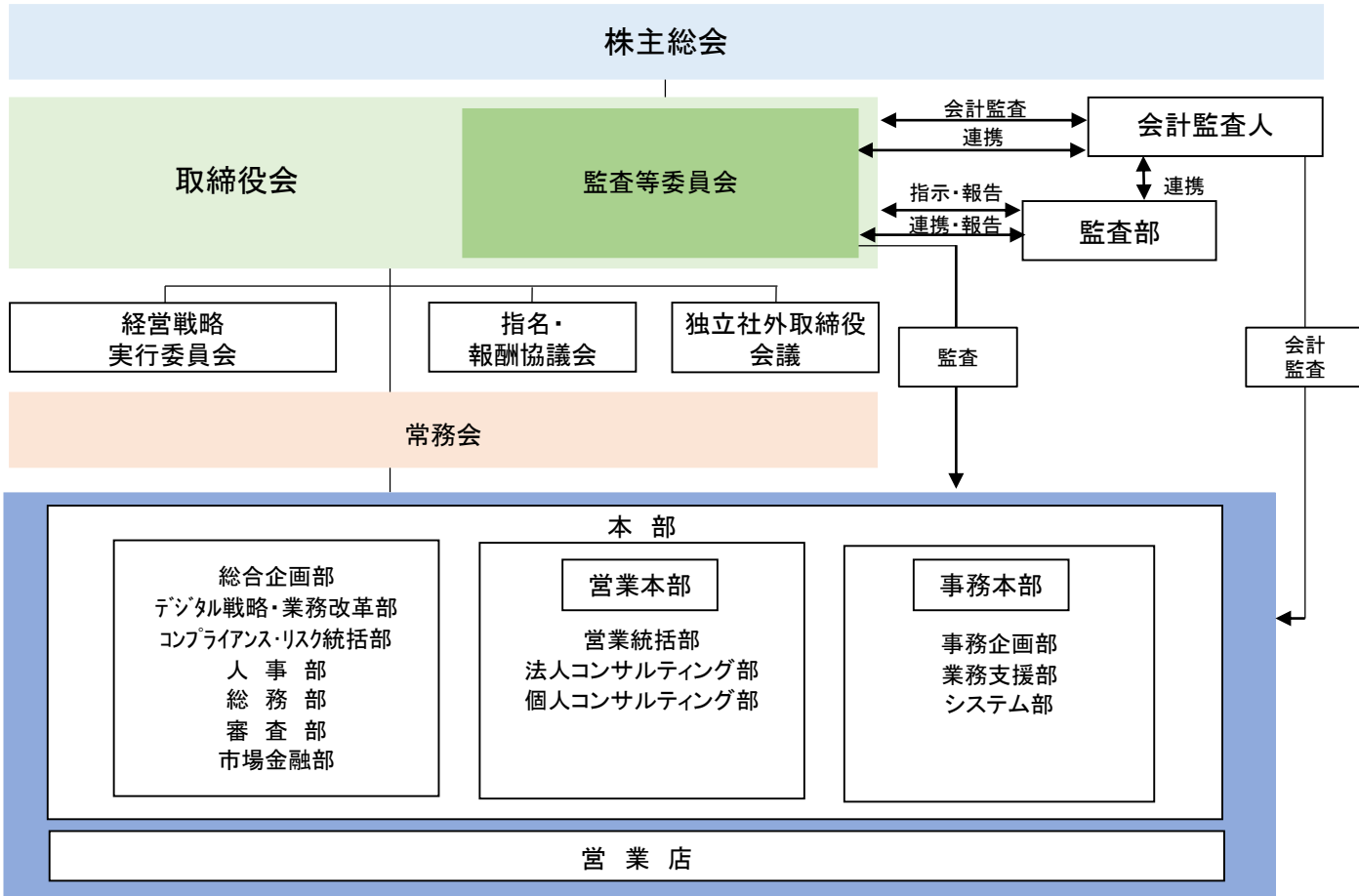
経営戦略/サステナビリティ	企業経営・組織運営に関する知識・経験・能力、および企業の持続可能性を支えるESG経営(環境・社会・ガバナンス等)の知識・経験・能力
経営管理	法務、コンプライアンス、リスクマネジメント、会計・税務等の経営管理に関する知識・経験・能力
営業/コンサルティング	地域経済を活性化するためのソリューション提供等の営業に関する知識・経験・能力、および営業企画・マーケティングに関する知識・経験・能力
企業審査/再生支援	企業審査、企業の成長支援、再生支援等に関する知識・経験・能力
人事/ダイバーシティ	人事管理、人材育成、ダイバーシティ推進等の人事関連業務に関する知識・経験・能力
市場運用/国際業務	有価証券運用や国際業務に関する知識・経験・能力
IT/DX	企業の生産性向上や付加価値向上に向けたデジタルの活用・推進に関する知識・経験・能力

適時開示体制

【会社情報の適時開示に係る社内体制図】



< コーポレート・ガバナンス体制 >



< コンプライアンス・リスク管理態勢 >

