

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(当社及び子会社、関連会社)は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、次の基本的な考え方に沿って、コーポレート・ガバナンスの強化・充実に努めて参ります。

- (1) 株主の皆さまの権利を尊重し、平等性を確保する。
- (2) 株主の皆さまのみならず、お客さま、地域社会、従業員などのステークホルダーの利益を考慮する。
- (3) 適切に情報を開示し、透明性を確保する。
- (4) 監査等委員会の監査等の機能を有効活用するとともに、独立社外取締役の活用により取締役会の監督機能の実効性を高める。
- (5) 中長期的な企業価値向上に向け、株主の皆さまとの建設的な対話に努める。

### 【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】

2021年6月11日改訂後のコーポレートガバナンス・コードの各原則について、全てを実施しています。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

#### 【原則1 - 4】(政策保有株式)

当社及び中核子会社(北陸銀行、北海道銀行)では、上場株式の政策保有に関する方針、並びに議決権行使基準を、以下のとおり定めております。なお、保有意義の妥当性が認められない銘柄については、取引先企業との十分な対話を経た上で売却を進めます。また、妥当性が認められる場合にも、市場環境や経営・財務戦略等を考慮し売却することがあります。

< 保有に関する方針 >

- (1) 政策保有株式は、対象先との長期的・安定的な関係の維持・強化、事業戦略上のメリットの享受などが図られ、対象先及び当社グループの企業価値の向上に資すると判断される場合に保有するものである。
- (2) 政策保有株式については、個別銘柄毎に、資本コストを勘案した指標に基づき保有に伴うリスク・リターンを計測する。その上で、将来の見通しを踏まえた経済合理性、営業上の取引関係や業務提携等の事業戦略及び地域経済との関連性に照らした保有意義について、総合的な検証を毎年取締役会等において実施し、保有の可否を判断する。
- (3) 政策保有株式全体としては縮減方針であり、2022年度からの3年間で保有する政策株式の簿価の25%相当(約156億円)を縮減する。中長期的に連結純資産対比20%未満を目指す。

< 議決権行使に関する方針 >

政策保有株式の議決権行使に際しては、議案ごとに以下の点を確認の上、必要に応じて取引先企業との対話等を経て総合的に賛否を判断する。

- (1) 取引先企業の中長期的な企業価値を高め、持続的成長に資するか。
- (2) 当社グループの中長期的な経済的利益の増大に資するか。

#### 【原則1 - 7】(関連当事者間の取引)

当社では、当社及び株主の皆さまの共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を持たれることのないよう、グループ会社間の取引や役員・主要株主とグループ会社との取引は、会社法、銀行法並びにその他関連法規に従い、適切に対応しております。

なお、関連当事者間の取引に関する手続き及び管理に関する規定の概要につきましては、当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の脚注1に記載しておりますので、ご覧ください。

(<https://www.hokuhoku-fg.co.jp/info/governance/>)

#### 【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 >

当社グループは、北陸銀行及び北海道銀行を中核子会社とする広域地域金融グループであり、両行が根ざす地域に軸足を置きながら活躍することを希望する人材をはじめ、性別や経歴に関係なく、能力や実績を重視する人物本位の登用を実施しております。人口減少や少子高齢化、IT化や働き方の変化等、地域金融機関を取り巻く環境が大きく変化するなか、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上には多様な視点や価値観を有する幅広い人材の活躍が不可欠と考えており、経営の中核を担う管理職層への女性や若手、中途採用者の登用を積極的に進めてまいります。

< 多様性確保の目標と状況 >

#### (1) 女性の管理職への登用

当社グループでは、女性活躍に関する厚生労働省「えるぼし(3段階)」認定を取得するなど、積極的な取り組みを行っております。

2行合算(北陸銀行+北海道銀行。以下同じ。)の2025年3月末目標と2023年3月末現在の実績は以下のとおりです。

女性管理職比率 目標24%以上 実績18.8%(前年比+1.5%)

## (2) 外国人の管理職への登用

当社グループの中核子会社は地域銀行であり、外国人採用は本部や海外拠点等で必要に応じて実施しております。在籍者数も限られることから、外国人に限定した管理職登用への目標等は掲げておりません。

2行合算の2023年3月末現在の実績は以下のとおりです。

外国人従業者 10名

## (3) 中途採用者の管理職への登用

業務内容の多様化、高度化が進展するなか、他社での職務経験や専門性を有する中途採用者の採用を積極的に進めております。なお、当社グループでは能力・経験に基づく人物本位での登用を実施しており、中途採用者に限定した管理職登用への目標等は掲げておりません。

2行合算の2023年3月末現在の実績は以下のとおりです。

中途採用者(管理職) 135名

## < 人材育成方針・社内環境整備方針と状況 >

### (1) 人材育成および社内環境整備方針

「お客さまとともに価値創造の好循環を生み出し、地域の持続的な成長に貢献できる人材の育成」および「多様な人材が、働き甲斐を感じながら、自身の価値の向上に自律的に取り組んでいくことのできる環境の整備」を基本方針としています。

### (2) 状況

経営戦略実現のための必要人材の明確化と計画的育成

中期経営計画に掲げる重点戦略「DXの推進」「総合的なコンサル対応力の向上」「環境分野への取り組み」を実現するために各分野の推進人材を保有資格や業務歴、研修受講歴を考慮して定義づけしたうえで、2025年3月までの育成人数目標を設定しています。

2行合算の2025年3月末目標と2023年3月末現在の実績は以下のとおりです。

DX人材(コア) 目標70名 実績53名

DX人材(ミドル) 目標125名 実績71名

コンサル人材(コア) 目標300名 実績201名

コンサル人材(ミドル) 目標1,950名 実績1,675名

SX人材(コア) 目標60名 実績12名

SX人材(ミドル) 目標140名 実績14名

公的資格

ITパスポート取得者数 目標 3,300名 実績1,247名

FP1級・CFP取得者数 目標490名 実績294名

脱炭素関連資格取得者数 目標800名 実績172名

人材育成

DXやSX、国際業務を含むコンサル分野を中心に、高度な専門知識の習得や事務能力、経営感覚の醸成、人脈の形成等を目的として公募による外部派遣を積極的に実施しています。金融のプロとして地域やお客様が抱える課題解決ができる人材の計画的育成に取り組んでいます。

各種自己啓発支援のe-ラーニング、専門知識からビジネススキルに至るまでの幅広い分野をカバーするリスティングツールを導入しています。業務への活用に加え、自身の学びたい分野の知見を深めていくことで、自己成長や各自が描くキャリア実現を後押しできる仕組みを構築しています。

2行合算の2025年3月末目標と2023年3月末現在の実績は以下のとおりです。

外部派遣者数 目標50名 実績16名

教育研修費総額 目標330百万円 実績222百万円

採用強化

高い専門性とスキルを持ったプロフェッショナル人材の採用に加え、転職・独立、結婚・出産・介護等により当社を退職したアルムナイ(卒業生)の採用等、多様な人材の確保に向け体制を整備し、取り組んでいます。

2行合算の2025年3月末目標と2023年3月末現在の実績は以下のとおりです。

キャリア採用者数 目標55名 実績14名

女性活躍・DE&I推進

ワーク・ライフ・バランスを実現しながら働き続けられる環境づくりに積極的に取り組んでいます。また、一人ひとりのキャリア形成に寄り添う存在としてのキャリアアドバイザー設置やセミナー開催等による復職サポートの充実など、女性が生き生きと働ける環境づくりを強化しています。

コース転換や行員登用など各種制度を整備し、多様な人材が活躍する活力ある企業風土の醸成をさらに推進していくために、「公平性・納得性の高い人事体系」や「安心して長く働ける環境の整備」という観点も踏まえ、人事制度改正を進めています。

女性管理職比率は< 多様性確保の目標と状況 >に記載

挑戦する風土

社員が働き甲斐を持って活躍、自律的なキャリアデザインを組織として後押しするため、チャレンジジョブをはじめ社内副業等において公募形式を導入しています。チャレンジを推奨し、自ら手をあげる組織風土醸成に努めています。

2行合算の2025年3月末目標と2023年3月末現在の実績は以下のとおりです。

公募形式応募者数 目標255名 実績156名

ウェルビーイング実現

ライフイベントに応じた各種休暇制度を整備し、取得促進を図っています。また、男性育児休業取得率100%実現のためのマニュアル整備や取得実績に関する行内向け情報発信も行うなど、ウェルビーイングの向上に努めています。

「健康経営宣言」を制定し、ウォーキングキャンペーンや各種セミナーの開催など健康保持・増進につながる施策を実施しています。北陸銀行・北海道銀行とともに経済産業省が創設した「健康経営優良法人2023大規模法人部門(ホワイト500)」認定も取得するなど、職員の健康増進に取り組んでいます。

2行合算の2025年3月末目標と2023年3月末現在の実績は以下のとおりです。

有給休暇取得率 目標75%以上 実績75.6%

男性育児休業取得率 目標100%以上 実績126.7%

## 【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)

当社グループの北陸銀行、北海道銀行は、企業年金制度に係る年金資産の運用・給付などの管理について、企業年金基金を設立のうえ、実施しています。年金資産の運用は、受給者への給付を将来にわたり確実に行うため、リスク全般の管理に重点を置きつつ、必要とされる収益を確保することを目的としています。

実際の運用に関しては、資産運用にかかる検討委員会を定期的に開催し、運用状況、及び各運用受託機関におけるスチュワードシップ活動等のモニタリングを実施し、必要に応じて資産配分等の見直しを実施しています。また、検討委員会等を通じて、企業年金の受益者と当社グループとの間に生じ得る利益相反の適切な管理に努めています。検討委員会のメンバーは各銀行の専門的知識及び経験を有する者から選任されており、重要な運用方針の決定や、運用の決定について審議、助言等を行っています。

【原則3 - 1】(情報開示の充実)

1. 当社グループの経営理念は、次のとおりです。

【経営理念】

「ほくほくフィナンシャルグループ」(当社及び中核子会社の北陸銀行、北海道銀行その他の関連企業)は、広域地域金融グループとしてのネットワークと総合的な金融サービス機能を活用して、地域のお客さまの繁栄に貢献し、ともに発展しつづけます。

「地域共栄」

社会的使命を實踐し、地域社会とお客さまとともに発展します。

「公正堅実」

公正かつ堅実な経営による健全な企業活動を目指し、信頼に応えます。

「進取創造」

創造と革新を追求し、活力ある職場から魅力あるサービスを提供します。

この経営理念の実現を通じ、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、当社の経営戦略・経営計画として、中期経営計画を策定しております。詳細は、当社ホームページに掲載しておりますので、ご覧ください。

(<https://www.hokuhoku-fg.co.jp/info/strategy/>)

また、ESG(環境、社会、ガバナンス)や、国際連合が提唱するSDGs(持続可能な開発目標)等の課題を踏まえた活動に取り組み、当社グループ、地域経済及び地域社会の持続的な発展を目指しております。詳細は、当社ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.hokuhoku-fg.co.jp/csr/esg/>)

2. 当社では、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方、運営方針等を定めた「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、当社ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.hokuhoku-fg.co.jp/info/governance/>)

3. 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及び手続については、当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「経営陣の報酬等(第20条)」に掲載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.hokuhoku-fg.co.jp/info/governance/>)

4. 取締役会が、取締役候補の指名と経営陣幹部の選解任を行うに当たっての方針及び手続については、当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「取締役の選定、経営陣幹部の選解任及び取締役会の構成(第10条)」「取締役(第11条)」「社外取締役(第12条)」「監査等委員の選定及び監査等委員会の構成(第14条)」「監査等委員(第16条)」「社外監査等委員(第17条)」の各条項に記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.hokuhoku-fg.co.jp/info/governance/>)

5. 前記4の手続による、代表取締役を含む取締役候補者の選定理由は、株主総会への取締役選任議案上程の際に、「株主総会招集ご通知」の参考書類に記載しております。

【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、人材戦略とその取組み等については、当社ホームページにて公表しております「統合報告書」及び「投資家向け説明会資料」に記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.hokuhoku-fg.co.jp/financial/disclosure>) (<https://www.hokuhoku-fg.co.jp/ir/investor>)

【補充原則4 - 1 - 1】(取締役会の経営陣に対する委任の範囲)

当社の取締役会の専決事項及び経営陣に対する委任の範囲等に関する考え方については、当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「取締役会(第9条2項及び3項)」「経営会議(第13条1項)」に記載し、また、同ガイドラインの脚注4及び脚注6に、取締役会の専決事項及び経営陣に対する委任の範囲を定めた規定の概要を記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.hokuhoku-fg.co.jp/info/governance/>)

【原則4 - 9】(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

社外取締役候補及び社外監査等委員候補の選任にあたっては、当社が上場する金融商品取引所の定める独立性の要件を充足するとともに、当社の「独立性判断基準」を満たす者としております。

なお、当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の脚注5に、当社の独立性判断基準の詳細を掲載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.hokuhoku-fg.co.jp/info/governance/>)

【補充原則4 - 10 - 1】(独立した指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言)

取締役会の下に、取締役・経営陣幹部の人事・報酬に関する事項への適切な助言・関与等を行う機関として「指名・報酬委員会」を設置しております。

「指名・報酬委員会」の状況につきましては、本報告書の「2.1.【取締役関係】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」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】(取締役の選任に関する方針・手続)

取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方、並びに取締役の選任に関する方針・手続については、当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「取締役の選定、経営陣幹部の選解任及び取締役会の構成(第10条)」に記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.hokuhoku-fg.co.jp/info/governance/>)

なお、現在の取締役会は、企業経営や金融機関経営の経験、官公庁や中央銀行での経歴を有する社外取締役5名に加え、社内取締役7名の合計12名の取締役により構成されています。各取締役のスキル(知識・経験・能力)については、本報告書の最終頁に記載しております。

【補充原則4 - 11 - 2】(取締役の兼務状況)

当社は、社外取締役を含め、取締役候補者及び取締役の重要な兼職状況を、「株主総会招集ご通知」の事業報告や参考書類に記載、開示しております。

本報告書の更新日時点における社外取締役の兼職の状況につきましては、本報告書の「2.1.【取締役関係】会社との関係(2)」にも記載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 3】(取締役会全体の実効性分析・評価の結果概要)

取締役会全体の実効性についての分析・評価及びその結果の概要の開示に対する方針は、当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「取締役会(第9条7項)」に記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.hokuhoku-fg.co.jp/info/governance/>)

なお、2022年度の結果概要は次のとおりです。

< 2022年度 取締役会の実効性に関する分析・評価結果の概要 >

1. 2021年度 評価結果に対する2022年度の取組み

2021年度の評価結果を踏まえ、取締役会における議論を更に活性化させるため、社外取締役を女性1名を含む2名増員して5名とし、社外取締役比率を向上させるとともに、議案の理解促進に向け、資料内容の改善(情報の充実)、資料提供の早期化、取締役会前の事前の質疑応答の場の設置を行いました。

2. 2022年度 取締役会の実効性に関する分析・評価プロセスの概要

すべての取締役に対して記名方式の自己評価アンケートを実施し、アンケート結果に基づく監査等委員会からの助言を得たうえで、5月の取締役会にて実効性に関する評価を行いました。

【自己評価アンケート項目(大項目)】

取締役会の構成

取締役会の運営

指名・報酬委員会の構成・運営

取締役の役割・責務、社外取締役の支援態勢等

株主・投資家との関係

コーポレート・ガバナンスの態勢、取締役会の実効性全般

前年度からの改善状況

3. 2022年度 取締役会の実効性に関する分析・評価結果の概要

取締役会並びに取締役会の下に設置された社外役員を主要メンバーとする指名・報酬委員会の構成・運営は適切であり、取締役会の実効性は確保できていると評価しております。一方で、取締役会の実効性のさらなる向上に向けた意見を踏まえ、中長期的な経営課題とグループの将来像に関する議論の場の拡充や、十分な会議時間の確保や適切な説明時間の設定など運用面の改善に努めてまいります。

【補充原則4 - 14 - 2】(取締役に対するトレーニング方針)

取締役に対する研修・支援の方針については、当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「取締役会(第9条4項)」に記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.hokuhoku-fg.co.jp/info/governance/>)

【原則5 - 1】(株主との建設的な対話の方針)

株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針については、当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「株主の皆さまとの建設的な対話の促進(第21条)」に記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.hokuhoku-fg.co.jp/info/governance/>)

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英字開示あり】

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について、取締役会で議論、検討を進めております。当社の資本コスト、資本収益性や市場価値に関する現状分析、その改善に向けた方策等については、「2022年度統合報告書(P23-26)」及び「2023年9月期会社説明会資料(P15-20)」に記載しておりますのでご参照ください。

(統合報告書:<https://www.hokuhoku-fg.co.jp/financial/disclosure/>)

(会社説明会資料:<https://www.hokuhoku-fg.co.jp/ir/investor>)

【株主との対話の実施状況等】

株主との対話は、代表取締役、取締役、執行役員、経営企画部にて対応しています(2022年度および2023年度の対応状況は、「IRに関する活動状況」に記載)。

株主と対話した内容は定例で経営会議へ報告をおこなっています。株主との対話内容を踏まえ、今年度より政策保有株式の縮減目標を定量的に定め、開示いたしました。

## 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)	14,997,900	12.03
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	7,374,700	5.91
明治安田生命保険相互会社	3,395,400	2.72
ほくほくフィナンシャルグループ職員持株会	2,364,722	1.89
住友生命保険相互会社	2,360,600	1.89
北陸電力株式会社	2,211,866	1.77
JP MORGAN CHASE BANK 385781	1,710,515	1.37
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	1,535,300	1.23
GORVERNMENT OF NORWAY	1,362,190	1.09
日本生命保険相互会社	1,318,241	1.05

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

特にありません。

## 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、札幌 既存市場
決算期	3月
業種	銀行業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50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

特にありません

**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	17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	12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)

氏名	属性	会社との関係( )										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
眞鍋 雅昭	他の会社の出身者											
鈴木 伸弥	他の会社の出身者											
舟本 馨	他の会社の出身者											
小川 万里絵	他の会社の出身者											
横井 裕	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
眞鍋 雅昭			株式会社ほくやく・竹山ホールディングス 代表取締役会長 株式会社ほくやく 代表取締役会長	株式会社ほくやく・竹山ホールディングスにおける豊富な会社経営の経験と幅広い知見により、当社の経営全般に対する監督機能の強化が期待できることから社外取締役役に選任しております。 また、東京証券取引所・札幌証券取引所が定める独立性基準、当社が定める独立性判断基準を満たし、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。
鈴木 伸弥			明治安田生命保険相互会社 特別顧問 同社は、当社との間に役員保険の取引がありますが、その金額は同社連結売上高及び当社連結業務粗利益の1%未満であり、独立性に影響を与えるものではありません。 株式会社九州フィナンシャルグループ 取締役監査等委員(社外)	明治安田生命保険相互会社における豊富な金融機関経営の経験と幅広い知見により、当社の経営全般に対する監督機能の強化が期待できることから社外取締役役に選任しております。 また、東京証券取引所・札幌証券取引所が定める独立性基準、当社が定める独立性判断基準を満たし、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。
舟本 馨			2020年6月に株式会社北陸銀行の社外取締役(非業務執行取締役)に就任し、2021年6月に退任しております。	警察庁や株式会社整理回収機構における要職の歴任を通じて培った豊富な経験と幅広い知見により、当社の経営全般に対する監督機能の強化が期待できることから社外取締役に選任しております。 また、東京証券取引所・札幌証券取引所が定める独立性基準、当社が定める独立性判断基準を満たし、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。
小川 万里絵			学校法人桜美林学園法人本部ダイバーシティ推進室長 桜美林大学キャリア開発センター部長	日本銀行における要職の歴任を通じて培った豊富な経験と幅広い知見により、当社の経営全般に対する監督機能の強化が期待できることから社外取締役に選任しております。 また、東京証券取引所・札幌証券取引所が定める独立性基準、当社が定める独立性判断基準を満たし、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。
横井 裕			東洋インキSCホールディングス株式会社 取締役監査等委員(社外) 千葉工業大学審議役・特別教授	外務省における要職の歴任を通じて培った豊富な経験と幅広い知見により、当社の経営全般に対する監督機能の強化が期待できることから社外取締役に選任しております。 また、東京証券取引所・札幌証券取引所が定める独立性基準、当社が定める独立性判断基準を満たし、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。

## 【監査等委員会】

### 委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	5	1	1	4	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

### 当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会の職務を補助すべき専任の担当者を配置しております。当該担当者には、監査等委員が直接指揮命令することができることとしております。また、当該担当者の人事異動や懲戒等について、予め監査等委員会の同意を得て、実施することとしております。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人と定例会合を開催するほか、必要に応じて、随時報告聴取・意見交換等を行うこととしております。監査等委員会は、内部監査部門(監査部)を指揮命令下に置き、定例会合を開催するほか、必要に応じて、随時報告聴取・意見交換等を行うこととしております。

## 【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・報酬委員会	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・報酬委員会	7	0	2	5	0	0	社外取締役

### 補足説明

取締役会の下に、取締役・経営陣幹部の人事・報酬に関する事項への適切な助言・関与等を行う機関として「指名・報酬委員会」を設置しております。その概要は以下のとおりであります。

1. 指名・報酬委員会の主な権限及び役割

(1) 監査等委員であるものを除く取締役及び経営陣幹部の人事・報酬に関する事項への助言

(2) 監査等委員である取締役の人事・報酬に関する事項への助言

2. 構成

指名・報酬委員会は、取締役3名以上、うち過半数を社外取締役で構成するものとし、委員長は社外取締役の中から互選によって決定し、その独立性を確保する。



## 【独立役員関係】

独立役員の人数	5名
---------	----

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を満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】

取締役へのインセンティブ付与に関する 施策の実施状況	ストックオプション制度の導入
-------------------------------	----------------

該当項目に関する補足説明

業績向上に対する意欲や士気を一層高めるため、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)に対して、ストックオプション制度を導入しております。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、子会社の取締役、その他
-----------------	-------------------

該当項目に関する補足説明

子会社である株式会社北陸銀行及び株式会社北海道銀行の取締役(社外取締役を除く)及び執行役員も付与対象者としております。

## 【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

2022年度の取締役(監査等委員及び社外取締役を除く)  
対象人数8名、報酬等の総額122百万円(基本報酬103百万円、株式報酬19百万円)  
対象人数は、当事業年度末現在の6名と、当事業年度中に退任した2名であります。  
2022年度の監査等委員(社外取締役を除く)  
対象人数1名、報酬等の総額25百万円(基本報酬25百万円)  
2022年度の社外役員  
対象人数5名、報酬等の総額25百万円(基本報酬25百万円)

報酬の額又はその算定方法の決定方針 の有無	あり
--------------------------	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、取締役会で「報酬等の決定方針」を決定し、役員の報酬等の内容についての決定に関する方針や手続等について次のように定めております。

- 当社は、役員の報酬が、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けたインセンティブとして機能するように、その水準・構成を設定する。
- 監査等委員であるものを除く取締役の報酬等は、以下の基本報酬と株式報酬で構成し、個人別の報酬等については、株主総会において決議された年間報酬限度額の範囲内において、別途定める役員報酬規定及び株式報酬型ストックオプション規定に基づき算定された額・数、及びそれらの構成比の適切性、妥当性に関し、関連する業種に属する企業の報酬等も参考とした検討を行い、指名・報酬委員会からの助言を受け、客観性と透明性を確保のうえ、取締役会で決定する。

#### 基本報酬

基本報酬は、役位別に定める固定額の報酬とし、毎月支給する。

#### 株式報酬

株式報酬は、役位別に定める額に相当する株式報酬型ストック・オプションとしての新株予約権とし、前事業年度に係る定時株主総会終結時から当事業年度に係る定時株主総会終結時までの期間の職務執行の対価として、事業年度毎に割り当てる。なお、在任期間を通しての成果に対する報酬と位置付けし、退任時に権利行使可能となる仕組みとする。

(3) 監査等委員の報酬等は、中立・独立した立場から業務執行の監督・監査を行う役割を踏まえ、基本報酬のみで構成し、個人別の報酬等については、株主総会において決議された年間報酬限度額の範囲内において、別途定める役員報酬規定に基づき、指名・報酬委員会からの助言を受け、客観性と透明性を確保のうえ、監査等委員の協議により決定する。

監査等委員であるものを除く個々の取締役の報酬等の内容についての決定は、以下の通り取締役会が行っており、取締役やその他の第三者への委任は行っていません。

役員の報酬の水準・構成、及び監査等委員であるものを除く個々の取締役の報酬等は、指名・報酬委員会からの助言を受け、客観性と透明性を確保し、取締役会で具体的内容を明示のうえ決定しております。

株主総会における役員の報酬等に関する決議内容は、次のとおりであります。

決議は、2017年6月27日開催の第14期定時株主総会において行われており、その内容は以下のとおりであります。

(1) 取締役(監査等委員を除く)の報酬限度額(使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない)は、年額250百万円以内であります。なお、当該定時株主総会終結時点の取締役(監査等委員を除く)の員数は7名であります。

(2) 取締役(監査等委員)の報酬限度額は、年額80百万円以内であります。なお、当該定時株主総会終結時点の取締役(監査等委員)の員数は5名(うち社外取締役は4名)であります。

(3) 取締役(監査等委員を除く)の報酬限度額とは別枠で、取締役(監査等委員及び社外取締役を除く)に対する株式報酬型ストック・オプションとして、新株予約権を年額45百万円を上限としております(使用人兼務取締役の使用人分の報酬を含まない)。なお、当該定時株主総会終結時点の株式報酬型ストック・オプションとしての新株予約権の付与対象者となる取締役の員数は7名であります。

## 【社外取締役のサポート体制】

監査等委員には、担当スタッフ1名を配置し、監査等委員会開催事務、監査等委員の補佐等を行っております。

## 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)

### 【現状の体制の概要】

当社には、企業統治のための主要な機関として、取締役会、監査等委員会、指名・報酬委員会、経営会議、フィデューシャリーデューティー推進委員会(以下「FD推進委員会」という。)、サステナビリティ推進委員会及び営業推進会議があります。なお、各機関の構成は、提出日現在であります。

取締役会は、グループ全体の経営にかかる重要方針を決定し、当社及び子会社の経営管理・リスク管理・監査について管理監督します。5名の社外取締役を選任し、経営から独立した視点を取り入れ、監督機能を強化しています。その構成は、中澤宏代表取締役社長が議長を務め、取締役である兼間祐二、小林正彦、高田芳政、坂本嘉和、坂井章、横井裕(社外取締役)と常勤取締役監査等委員である北川博邦、取締役監査等委員(社外取締役)である眞鍋雅昭、鈴木伸弥、舟本馨、小川万里絵がメンバーであります。また、経営の効率性を高め、機動的な意思決定を可能とするため、取締役会の決議によって、重要な業務執行(会社法第399条の13第5項各号に掲げる事項を除く)の決定を取締役に委任することができることとしております。

監査等委員会は、監査の方針・計画・方法や、選定監査等委員の職務の遂行に関する事項を決定し、取締役の職務の執行の監査や、監査等委員以外の取締役の選任・報酬等についての意見の決定等を行います。その構成は、北川博邦常勤取締役監査等委員が委員長を務め、取締役監査等委員(社外取締役)である眞鍋雅昭、鈴木伸弥、舟本馨、小川万里絵がメンバーであります。

指名・報酬委員会は、取締役及び経営陣幹部の人事・報酬に関する助言を行います。その構成は、眞鍋雅昭社外取締役が委員長を務め、社外取締役である鈴木伸弥、舟本馨、小川万里絵、横井裕及び取締役である中澤宏、兼間祐二がメンバーであります。

FD推進委員会は、グループ全体における顧客本位の業務運営の実践状況を確認・評価し、必要な対応・改善策の検討を行います。その構成は、中澤宏代表取締役社長が委員長を務め、取締役である兼間祐二、小林正彦、高田芳政、坂本嘉和、坂井章、選定監査等委員である北川博邦、経営企画部・営業戦略部・リスク統括部・監査部の担当役員及び部長、北陸銀行及び北海道銀行のリテール推進部の部長、ほくほくTT証券の梶谷英治社長及び担当役員・部長がメンバーであります。

サステナビリティ推進委員会は、グループ全体のサステナビリティ経営の方向性を検討します。その構成は、中澤宏代表取締役社長が委員長を務め、取締役である兼間祐二、小林正彦、高田芳政、坂本嘉和、坂井章、SX推進部・経営企画部・営業戦略部・リスク統括部の担当役員及び部長、並びに融資企画部門の担当役員がメンバーであります。

経営会議は、取締役会で決定した基本方針に基づき、全般的な業務執行方針および各部門の特に重要な業務執行に関する事項を決定します。その構成は、中澤宏代表取締役社長が議長を務め、監査等委員を除く常勤取締役である兼間祐二、小林正彦、高田芳政、坂本嘉和、坂井章がメンバーであります。なお、選定監査等委員である北川博邦及び舟本馨は、経営会議に出席し、意見等を述べることができることとしております。

営業推進会議は、グループ全体で重要事項・経営方針の浸透を図るほか、各社の営業状況を確認することで適切な業務執行に反映させる機能を担っております。その構成は、中澤宏代表取締役社長が議長を務め、上記経営会議メンバーに加え、梶谷英治ほくほくTT証券社長、南直樹北銀リース社長、阿保佳幸北陸カード社長、河野繁郎北陸保証サービス社長、辰島剛北銀ソフトウエア社長、石田弘明ほくほく債権回収社長、片山知洋道銀カード社長、毛呂聡史ほくほくキャピタル社長であります。

### 【監査の状況】

当社は、定款及びコーポレートガバナンス・ガイドラインにおいて、監査等委員である取締役の員数を7名以内とし、その過半数を社外取締役とすることを定めております。現在、監査等委員会は、常勤監査等委員1名、独立性のある社外監査等委員(非常勤)4名の5名で構成されております。常勤監査等委員である北川博邦は、当社企画グループ長として長年、財務・会計業務を含む経営企画業務に携わるなどの経験を有しており、財務及び会計に関する十分な知見を有しております。

監査等委員は、監査等委員会で定めた監査方針及び監査計画に基づき、取締役会や経営会議などの重要な会議への出席、重要書類の閲覧に加え、内部監査部門や子会社、会計監査人等からの報告聴取等を通じて監査等委員を除く取締役の職務の執行を監査しております。

当社及びグループ各社のコンプライアンスやリスク管理を含む内部管理態勢の適切性・有効性を検証する部署として当社及び北陸銀行・北海道銀行に監査部を設置しております。

当社の監査部は、取締役会で定める基本方針及び内部監査規程に基づき、当社及び子会社・関連会社の内部監査を実施するとともに、各銀行からの内部監査の結果や問題点の改善状況等の報告を受け、また、必要に応じて銀行に対する実地での検証、指示並びに報告を求めることで、グループ内における内部監査の実施状況を一元的に把握、管理しております。なお、当社の監査部員(31名)は各銀行の監査部兼務者で構成され、各銀行監査部とともにグループの連携強化に注力しております。

内部監査の実効性を確保するために、監査部は被監査部門及び対象業務等について、年度毎にリスク評価を行ったうえで監査計画を策定し、監査等委員会に協議のうえ、取締役会において計画を決定します。監査実施結果については、取締役会及び監査等委員会に対して直接報告を行うとともに、被監査部署やグループ各社の内部監査部署に対する改善要望や提言を行っています。また、監査の品質向上を図るために、継続的に内部監査の品質評価を実施し、その結果を定期的に監査等委員会及び取締役会へ直接報告している他、外部の専門家による品質評価を受け、機能強化及び効率化に取り組んでおります。

また、監査等委員会及び監査部は、会計監査人と定期的に情報交換を行い、会計監査の状況を把握するとともに、監査等委員会は会計監査人による会計監査の状況について報告を受け、その適正性について検証することとしております。

当社の会計監査業務を執行した公認会計士は以下のとおりです。

指定有限責任社員 業務執行社員 弥永 めぐみ(有限責任監査法人トーマツ所属) 当社継続監査年数5年

指定有限責任社員 業務執行社員 小松 聡 (有限責任監査法人トーマツ所属) 当社継続監査年数2年

指定有限責任社員 業務執行社員 五十嵐 康彦(有限責任監査法人トーマツ所属) 当社継続監査年数5年

上記3名の公認会計士に加え、その補助者として公認会計士16名及びその他51名があり、合計70名が会計監査業務に携わっております。なお、当社及び当社グループの有限責任監査法人トーマツへの公認会計士法第2条第1項に規定する業務に基づく(2022年度の報酬等の合計額は140百万円(うち当社24百万円)、その他の報酬2百万円(うち当社 - 百万円)です。

【責任限定契約】

取締役(業務執行取締役等であるものを除く)のうち、社外取締役(5名)と、会社法第423条第1項の責任について、その職務を行うにつき善意でありかつ重大な過失がなかったときは、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額を限度として損害賠償責任を負担する契約を締結しております。

【役員等賠償責任保険契約】

会社法第430条の3に規定する役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結しております。

被保険者は、当社の役員等(取締役(監査等委員であるものを除く)、監査等委員である取締役、執行役員、管理職従業員)及び子会社の役員等(取締役、監査役、執行役員、管理職従業員)であります。

保険料は特約部分も含め当社が全額負担しており、被保険者の実質的な保険料負担はありません。

当該保険契約では、被保険者である役員等がその職務の執行に関し責任を負うこと、又は、当該責任の追及に係る請求を受けることによって生ずることのある損害について補填することとされています。ただし、法令違反の行為であることを認識して行った行為に起因して生じた損害は補填されないなど、一定の免責事由があります。当該保険契約には免責額の定めを設けており、当該免責額までの損害については補填の対象としな

いこととされています。

### 3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、監査等委員会設置会社を選択しております。社外取締役が過半数を占める監査等委員会を設置し、その構成員である監査等委員に取締役会での議決権を付与して取締役会の監督機能の強化を図ることで、コーポレート・ガバナンスを一層充実させるためであります。

また、グループのガバナンス体制を強化し持株会社としての経営管理を的確に行うために、当社の主要な子会社である北陸銀行と北海道銀行の間では、両行の出身者を相互に取締役に選任し、相互理解と相互牽制を図っております。なお、両行は監査役会設置会社であります。監査役については、北陸銀行では3名のうち2名を、北海道銀行では4名のうち3名を社外監査役としております。これらにより、グループ・ガバナンスの強化が可能になると考えております。

## 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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2023年は総会日(6月27日)の22日前(6月5日)に発送いたしました。また、弊社ホームページ等において総会日の26日前(6月1日)より電子提供措置を開始しております。
集中日を回避した株主総会の設定	第18期定時株主総会開催日:2021年6月25日(金) 第19期定時株主総会開催日:2022年6月23日(木) 第20期定時株主総会開催日:2023年6月27日(火)
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採用しております。加えて、議決権行使書に記載されたQRコードをスマートフォン等で読み取ることで行使手続きができる「スマート行使」を導入しております。
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」が運営する議決権行使プラットフォームを採用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ホームページ上に掲載しております。
その他	当社は、株主総会を株主の皆さまとのコミュニケーションを図る重要な機会ととらえ、真摯な対応で臨み、報告事項をビジュアル化・ナレーション化するなど、株主の皆さまにわかりやすい説明を行うことを心がけております。なお、当社ホームページに株主総会招集ご通知・参考書類等を掲載しております。

### 2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は、情報開示基準や開示方法などを定めた「ディスクロージャー・ポリシー」を作成し、当社ホームページ上で公表しています。 ( <a href="https://www.hokuhoku-fg.co.jp/ir/policy/">https://www.hokuhoku-fg.co.jp/ir/policy/</a> )	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向け会社説明会を定期的に開催し、当社グループの概要・業績・経営戦略等について説明しております。 2022年度は、5月、6月にWEB形式にて地域ごとに開催し、北陸三県は取締役、北海道は代表取締役副社長から説明いたしました。 2023年度は、6月にWEB形式にて代表取締役社長から説明しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	機関投資家向け会社説明会を定期的に開催し、決算内容・経営戦略等について説明しております。 2022年度は、5月に電話会議、11月には対面で開催し、代表取締役社長から説明いたしました。 2023年度は、5月にハイブリット形式で開催し、代表取締役社長が説明を行うとともに、代表取締役副社長、社外取締役も質疑応答に対応いたしました。	あり
IR資料のホームページ掲載	株主総会招集ご通知、決算短信、会社説明会資料、統合報告書等について、国内外の投資家に向けて、日本語・英語による資料を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署:経営企画部 担当役員:執行役員 浦崎 滋 事務連絡責任者:経営企画部長 北中 喜貴	

その他	<p>&lt;アナリスト、ファンドマネージャー、議決権行使担当者との個別面談&gt;          当社からの声かけと、投資家の方からの依頼に応ずる形で個別面談(1on1ミーティング)を実施しています。          2022年度は、延べ38社との個別面談を実施しました。2023年度は、前半3か月で22社との個別面談を予定しており、一部は代表取締役社長が対応しています。</p>
-----	--

### 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	当社グループでは「CSR基本方針」を制定し、当社グループの利害関係者全てをステークホルダーと定義し、特に「お客さま、地域社会(環境)、株主、従業員」を重視して、CSR活動に取り組むこととしております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループは、環境保全活動を含むCSRを経営の最重要課題の一つとして位置づけ、「経営理念」「SDGs宣言」「環境方針」のもと、TCFDに賛同するとともに、広域地域金融グループとして本業を通じた地域貢献に努めております。また、SDGsの視点を踏まえたCSR活動に積極的に取り組み、当社グループ、地域経済及び地域社会の持続的発展を目指しております。
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	当社グループは、「ディスクロージャー・ポリシー」を制定し、株主・投資家、お客さま、地域社会、従業員等のステークホルダーとの信頼関係の維持・発展に向け、積極的な情報開示等をおこなうことを定めております。
その他	<p>&lt;ダイバーシティの推進にかかわる各種認定等取得状況&gt;          北陸銀行及び北海道銀行では、ダイバーシティ推進室を設置し、女性活躍の推進やワーク・ライフ・バランス支援制度の充実、多様な働き方の実現等を通じて、意欲・能力のあるすべての職員が活躍できる環境の整備に注力しております。</p> <p>【北陸銀行】          2016年 富山県内初となる厚生労働省「プラチナくるみん認定」取得          2016年 「北陸銀行イクボス宣言」実施          2020年 女性活躍に関する厚生労働省「えるぼし認定(3段階)」取得          2018年 - 2023年 経済産業省「健康経営優良法人(ホワイト500)」認定取得</p> <p>【北海道銀行】          2012年 行内託児施設「どさんこKids' Room」開設          2018年 「札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証」取得          ワーク・ライフ・バランス及び女性活躍に積極的な企業認証          2020年 厚生労働省「くるみん認定」取得          2020年 北海道働き方改革推進企業認定制度「ゴールド認定」取得          2021年 女性活躍に関する厚生労働省「えるぼし認定(3段階)」取得          2018年 - 2023年 経済産業省「健康経営優良法人(ホワイト500)」認定取得</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

【基本的な考え方】

当社は、経営理念のもとに策定された経営戦略、経営計画の達成に向けた業務執行について、その業務執行が法令及び定款に適合し、適切に行われるよう体制を整備し、これに則った運用を行うことがコンプライアンス、コーポレートガバナンスを強化する上で非常に重要であると考えております。そのために今後とも必要な体制整備を進めていく方針です。

【整備状況】

取締役会において内部統制体制の構築(整備)に関する基本方針を決議しており、現在の整備状況は以下の通りです。

- (1) 当社及びグループ会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
  - イ 取締役会は、法令又は定款に定める事項のほか、経営の基本方針並びに業務執行に関する重要事項を決定し、組織・体制を整備するとともに、取締役の職務の執行を監督する。
  - ロ 取締役会は、取締役候補の選定にあたっては、当社グループから独立した立場にある社外取締役を複数選定し、相互牽制機能の向上を図る。
  - ハ 取締役会は、コンプライアンスを経営の最重要課題の一つとして位置づけ、「コンプライアンスの基本方針」及び「コンプライアンス規定」を策定する。また、統括部署を設置し、当社及びグループ会社のコンプライアンス体制の維持・強化を図る。
  - ニ 取締役会は、年度毎に実践計画として「コンプライアンスプログラム」を策定し、誠実かつ公正な企業活動、反社会的勢力との関係遮断、マネー・ロンダリング防止等を徹底する。
  - ホ 取締役会は、当社及びグループ会社の役職員が法令違反行為、不正行為等を発見した場合は、予め設置された通報・相談窓口で報告する体制を整備する。
  - ヘ 取締役会は、年度毎に「監査の基本方針」を策定し、これに基づき内部監査部門に、当社及びグループ会社の法令等遵守態勢の監査を行わせ、その結果を、取締役会及び監査等委員会等に報告させる。
- (2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
  - イ 取締役会は、取締役会規定及び文書管理規定等により、取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理を行う体制を整備する。取締役は、これらの文書等を常時閲覧することができるものとする。
- (3) 当社及びグループ会社の損失の危険の管理に関する規定その他の体制
  - イ 取締役会は、当社及びグループ各社を取り巻く様々なリスクの存在とそのコントロールの重要性を認識し、「リスク管理の基本方針」及び「リスク管理基本規定」を策定する。また、統括部署を設置し、グループ会社経営に付随する各種リスクを正しく認識・把握し、かつ適切な管理・運用を行うことによってグループ経営の健全性を確保する体制を整備する。
  - ロ 取締役会は、災害等の不測の事態や危機に備えて、「コンティンジェンシープラン」等を策定し、危機管理体制を確立する。
  - ハ グループ各社は、当該基本方針に則り、各社のリスク管理部署の緊密な連携により、適切なリスク管理を実施する。
  - ニ 取締役会は、年度毎に「監査の基本方針」を策定し、これに基づき内部監査部門に、当社及びグループ会社のリスク管理態勢の監査を行わせ、その結果を、取締役会及び監査等委員会等に報告させる。
- (4) 当社及びグループ会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
  - イ 取締役会は、当社グループの目指す姿と業績目標を明確にするため、経営計画を策定する。
  - ロ 取締役会は、基本職務及び業務機構・分掌事項の大綱などの組織に関する基準を定め、当社及びグループ各社の業務執行が組織的かつ効率的に行われる体制を整備する。
  - ハ 経営会議は、取締役会から業務の執行について委任を受け、定められた職務分掌に基づき、迅速かつ効率的に業務を執行する。
- (5) 財務報告の適正性を確保するための体制
  - イ 取締役会は、財務報告に係る内部統制評価に関する基本方針を定め、財務報告の適正性を確保し、財務状態及び経営成績について真実かつ明瞭な報告を行うための体制を整備する。
- (6) 当社及び当社グループ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
  - イ 取締役会は、グループ経営管理規定を定め、グループ各社が重要事項について当社へ付議・報告する体制を整備し、内部監査部門から法令等遵守・リスク管理の状況及び業務の適切性・有効性についての監査結果の報告を受け、グループ全体の経営管理を行う。
  - ロ 取締役会は、グループ内取引等に関する管理体制の明確化及びグループ全体としての健全経営の堅持を目的に「グループ内取引に関する規定」を定め、同規則に基づいた運営及び管理を行う。
- (7) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項
  - イ 取締役会は、監査等委員会の監査業務の遂行を補助するために、独立性や実効性等に配慮し監査等委員が直接指揮命令できる専任の使用人を配置する。
  - ロ 取締役会は、当該使用人の人事異動・懲戒等については、予め監査等委員会の同意を得ることとする。
- (8) 当社及びグループ会社の役職員が監査等委員会に報告するための体制その他監査等委員会への報告に関する体制
  - イ 当社及びグループ会社の役職員は、当社及びグループ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場合は、当該事実を直接あるいは間接的に監査等委員会に報告する。
  - ロ 取締役会は、規定に基づく当社内の報告又はグループ会社から当社に対する報告について、選定監査等委員へ報告される体制を整備する。
  - ハ 監査等委員会又は選定監査等委員は、必要に応じて当社及びグループ会社の役職員に対し報告を求めることができる。
  - ニ 取締役会は、当社及びグループ会社の役職員が監査等委員会に報告・相談又は調査に協力したことを理由として、不利益な取扱いを受けることがないように体制を整備する。
- (9) その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
  - イ 取締役会は、監査等委員会による監査の重要性及び有用性を十分認識し、監査等委員会が実効性ある監査職務を円滑に遂行するための体制整備を求めた場合は十分に協議し対応する。
  - ロ 選定監査等委員は、経営会議等の重要な会議へ出席することができる。また、監査等委員会又は選定監査等委員は代表取締役及び外部監査人と定期的に会合を行うほか、内部監査部門、その他内部統制機能を所管する部署と緊密な協力・連携関係を保ち、定期的かつ随時に報告を受け、必要に応じて説明を求めることができる。
  - ハ 監査等委員は、監査等委員会の職務の執行上必要と認める費用については、会社に請求することができる。

## 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

### 【基本的な考え方】

当社グループは、市民社会からの信頼性維持、金融機関の業務の適切性及び健全性に鑑み、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関係を遮断するため、以下のとおり当社グループの「反社会的勢力への対応に係る基本方針」を定めております。

- (1)反社会的勢力との取引を含めた関係を遮断します。
- (2)反社会的勢力による不当要求に対しては、組織として対応し、断固として拒絶します。
- (3)反社会的勢力に対する資金提供及び不適切・違法な便宜供与は行いません。
- (4)反社会的勢力への対応に際し、適切な助言・協力を得ることができるよう、平素より警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等との連携を図ります。
- (5)反社会的勢力による不当要求等があった場合は、民事・刑事の両面から法的対抗措置を講じる等、断固たる態度で対応します。

### 【整備状況】

- (1)当社グループでは、コンプライアンス部署を反社会的勢力への対応統括部署とし、体制整備に努めるとともに、対応責任者も配置して、反社会的勢力からの不当要求に対応することにしております。
- (2)当社グループでは、警察や弁護士等の外部専門機関とも緊密な連携関係を構築しており、不当要求に対しては連携して法的措置も含め毅然と対応しております。
- (3)当社グループでは、対応統括部署で反社会的勢力に関する情報を収集して一元的に管理しており、取引の防止に努めております。
- (4)グループの主要会社では、管理規程・対応マニュアル・通達を整備し、コンプライアンス関連研修等を通じ、反社会的勢力への対応の重要性について、社内での周知徹底に努めております。

## 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

コーポレートガバナンス体制については、「内部統制システムの概要」を参照願います。

適時開示体制の概要につきましては、以下のとおりであります。

当社は、株式会社北陸銀行、株式会社北海道銀行及びほくほく証券株式会社等を傘下に持つ持株会社であります。

当社及び子会社等の会社情報管理は、当社では経営企画部が担当し、子会社等では企画部門などの情報管理責任部署が担当しております。

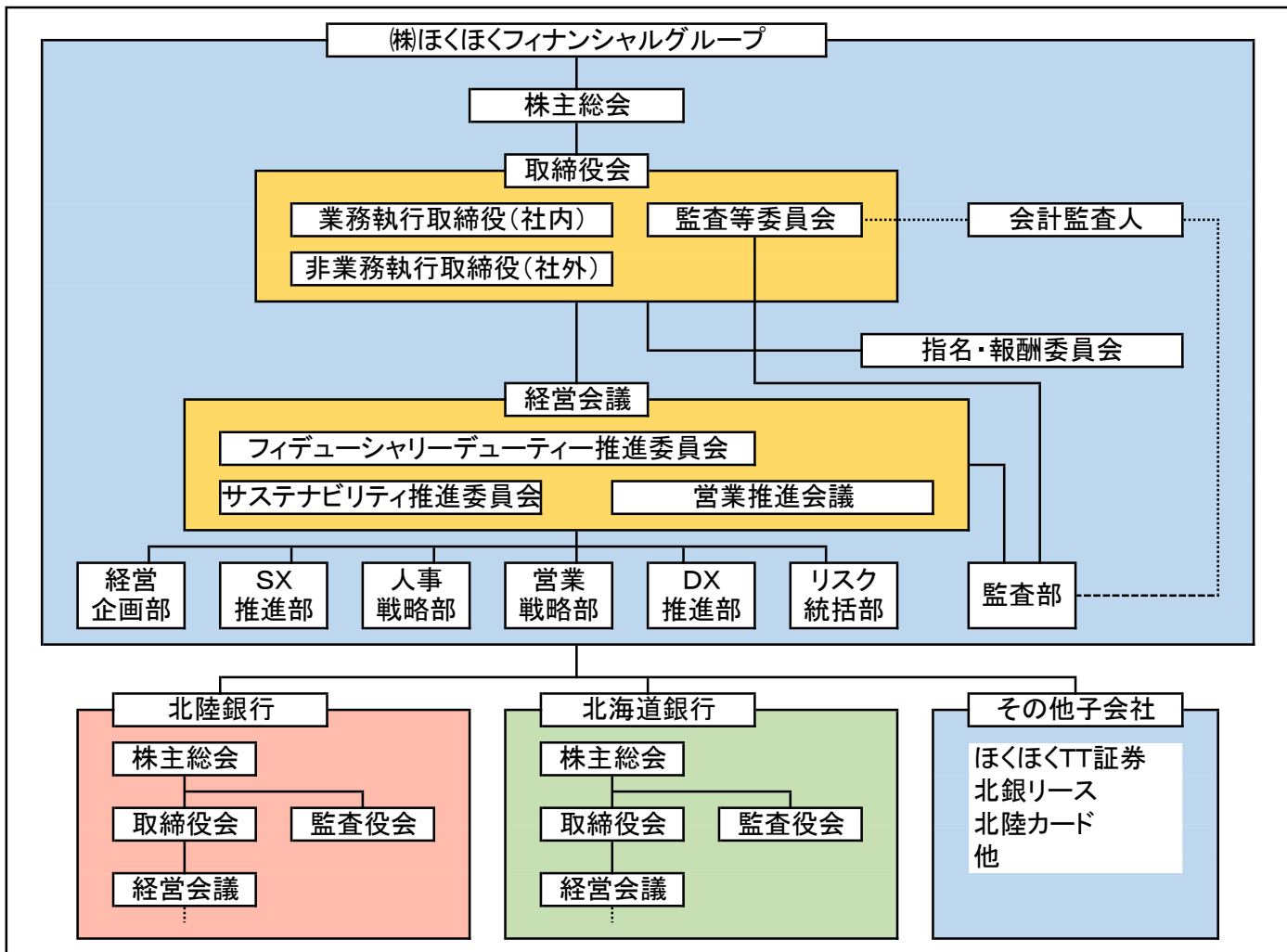
当社と子会社等との間には「グループ内の事前承認及び報告に関する基準」を定めており、これに基づき、当社及び子会社等の経営情報(財務的、社会的情報等)は当社経営企画部に集中する体制をとっております。また、当社経営企画部における情報管理の状況は、当社監査部がチェックしております。

当社経営企画部は、当社及び子会社等の決定事項に関する情報、発生事実に関する情報及び決算に関する情報のうち、開示基準に該当する会社情報を、代表取締役へ報告し、適時適切に開示することとしております。

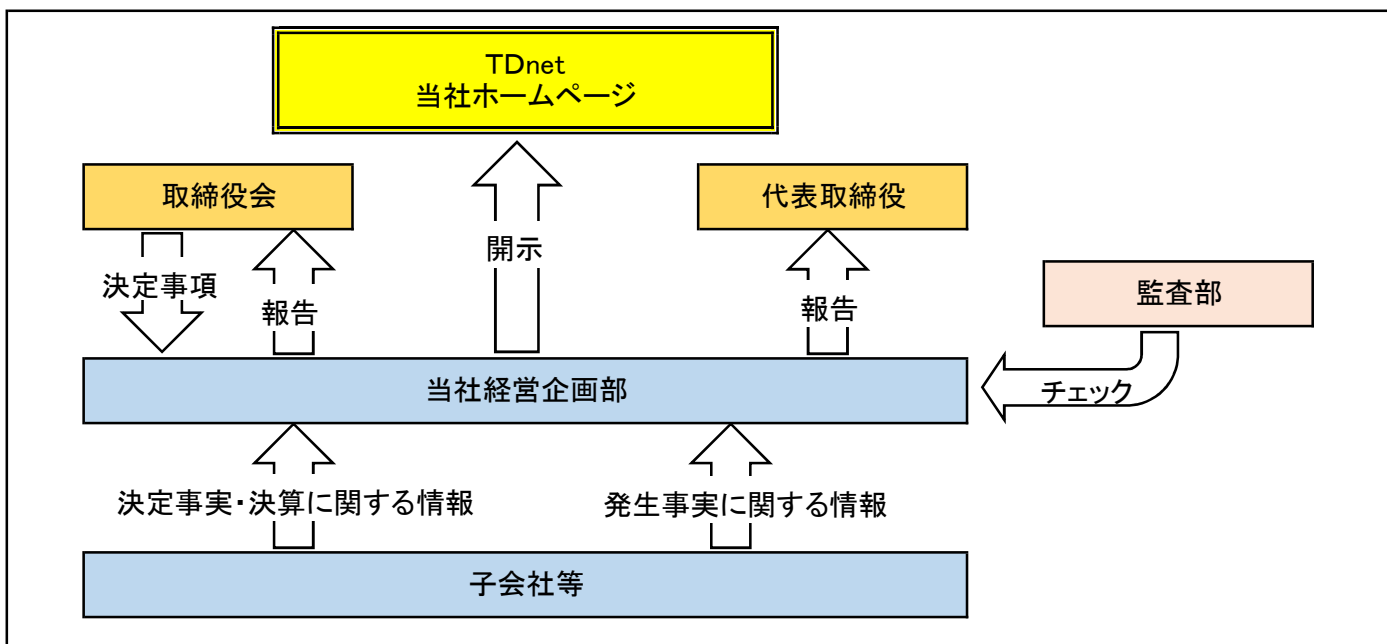
情報開示の方法は、株式会社東京証券取引所のT Dnetを用いて行うと同時に、当社ホームページへ掲載することとしております。

概要図は、「適時開示体制の概要」を参照願います。

内部統制システムの概要



開示体制の概要





## スキルマトリックス

当社では、長期ビジョン実現に向けた長期戦略を遂行するために取締役会が果たすべき役割と必要なスキル（知識、経験、能力）を以下のとおり考えております。

長期ビジョン	長期戦略	取締役会が果たすべき役割	必要なスキル
地域・お客さまとともに 課題解決を通じて 持続的成長を実現する	金融・非金融の融合による 課題解決力の強化	将来の経営環境に関する深い洞察のもと、経営戦略及びこれと整合する投資・人財・資本戦略の策定・遂行を監督すること	企業経営、金融、 財務・会計
	持続的な成長を支える 経営基盤の構築	DXへの深い洞察を持ち、企業改革・成長を牽引すること	I T ・ D X
	多様な人材が活躍し 活力あふれる企業風土の醸成	コンプライアンスとリスク管理を牽引すること	リスク管理・ コンプライアンス
		地域社会、国際社会と共存する企業集団を実現すること	コンサルティング、 グローバル、市場
		組織・人財を適切にマネジメントし、当社グループのダイバーシティー、サステナビリティを牽引すること	人事・G X

### スキルの詳細

企業経営	企業等の経営や組織運営に関する知識・経験・能力
人事	人事労務、人財戦略やダイバーシティーに関する知識・経験・能力
コンサルティング	ソリューション提供、企業支援に関する知識・経験・能力
リスク管理・コンプライアンス	リスク管理、法務やコンプライアンスに関する知識・経験・能力
市場	市場運用に関する知識・経験・能力
グローバル	グローバルな視点や海外事業に関する知識・経験・能力
I T ・ D X	システムの企画・運用・管理やデジタル分野に関する知識・経験・能力
G X	サステナビリティや環境分野への取り組みに関する知識・経験・能力
金融	金融業界に関する知識・経験・能力
財務・会計	財務戦略、会計に関する知識・経験・能力

### 各取締役のスキル

	中澤 宏	兼間 祐二	小林 正彦	高田 芳政	坂本 嘉和	坂井 章
	取締役	取締役	取締役	取締役	取締役	取締役
企業経営	●	●	●	●		●
人事		●	●			●
コンサルティング	●	●	●	●	●	●
リスク管理・コンプライアンス						●
市場	●	●				
グローバル	●			●		
I T ・ D X	●	●	●	●		
G X	●	●	●	●		
金融	●	●	●	●	●	●
財務・会計	●	●	●	●		

	横井 裕	北川 博邦	眞鍋 雅昭	鈴木 伸弥	舟本 馨	小川 万里絵
	独立社外取締役	取締役	独立社外取締役	独立社外取締役	独立社外取締役	独立社外取締役
企業経営		●	●	●		
人事						
コンサルティング		●				
リスク管理・コンプライアンス	●	●			●	●
市場						
グローバル	●	●				
I T ・ D X						
G X						
金融		●		●	●	●
財務・会計		●				