

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

企業活動を行う上で、コーポレートガバナンスが有効に機能することは株主の権利・利益の保護や平等性の維持等の観点から不可欠な要素であり、企業価値を高めそれを維持していくことで株主、地域社会その他すべてのステークホルダー(利害関係者)の満足度向上につながるものであると認識しております。

当行は、今後も引き続き、適時適切なディスクロージャーを行うことにより透明で効率性の高い企業経営を目指すとともに、コンプライアンスの徹底を経営の基本原則として位置づけ、あらゆる法令やルール、社会的規範を厳格に遵守し、誠実かつ公正な営業活動を遂行していきます。

【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】

2021年6月改訂のコーポレートガバナンス・コードの各原則について、全てを実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4 いわゆる政策保有株式】

コーポレートガバナンス・ガイドライン第17条をご参照下さい。

(<https://www.tochigibank.co.jp/investment/company/index6.html> 以下、同様)

2022年11月の取締役会において、政策保有株式の保有の合理性について検証を実施いたしました。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

コーポレートガバナンス・ガイドライン第16条をご参照下さい。

【補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保】

当行は、銀行を取り巻く環境変化に対応し、「豊かな地域社会づくりに貢献し、信頼される銀行を目指す」という経営理念を実現するためには、役職員の多様な価値観を尊重することが重要と考えており、そのために、女性、中途採用者、外国人等に関わらず、属性にとらわれない人物本位の採用活動と人材評価・登用に努めております。

当行では多様性確保・人材育成の基本方針として、当面は女性の管理職登用を中心に取り組んでまいります。2015年1月に「女性活躍推進協議会」を設置し、性別によらず誰でも働きやすく、働きがいを実感できる職場環境の整備に加え、管理職に挑戦したい女性を後押しする仕組みづくり、の3点を柱として、営業店の現場で働く女性の意見も取入れながら具体策を検討しています。現在検討している主な取組みは、次のとおりです。

1. 仕事と家庭の両立をさらに後押しするため、育児短時間勤務について、より柔軟な運用を可能にするための改正。
2. 男性に比べて新たな業務経験の機会が少なくとされる女性に対し、未経験業務に関する研修を含め、女性のキャリア形成につながる研修の充実。
3. 女性管理職を育成するための研修を実施するとともに、管理職補佐としてのOJTの機会を充実させるなど、管理職を目指したい女性のフォロー態勢の構築。

また、外部出身者の知見を取り入れるために中途採用を行い、必要に応じて管理職へと登用してまいりました。加えて、当行では結婚や出産、育児、介護、転居などの理由により当行を退職した者を、原則として退職時の資格・役職で再雇用する「復職制度」を設けております。

その他、役職員の多様な働き方を実現する観点から、これまでの人事制度を一部見直し、総合職/一般職のコース区分を廃止し、全員を総合職と位置付けたうえで、勤務エリアを限定する地域限定総合職を新たに設けました。これまで一般職には認めていなかった、より上位への昇進の道を開く制度改正です。(2022年4月より適用開始)

(多様性確保に向けた目標と実績)

管理職(支店長代理・副調査役以上)に占める女性労働者の割合(女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画)

目標:2020年度末10%以上、2025年度末16%以上

実績:2016年4月目標設定時 5.1% → 2020年度末 10.8%(中間目標を達成) 2021年度末 12.3%

男性の育児休業取得率

目標:2023年度末80%以上

実績:64%(2021年4月1日～2022年3月31日)

中途採用者(復職制度利用者を含む)

実績:11名(うち管理職1名)(2021年度末時点)

復職制度利用者を含む中途採用者や外国人の管理職登用に関する目標については、特に設定しておりませんが、今後、採用・雇用環境の変化(雇用の流動化、あるいはインバウンド増加や少子高齢化による外国人労働者の増加等)が予想されることから、中長期の課題と認識して対応を検討してまいります。

【原則2 - 6】

当行では、企業年金基金を設置して、企業年金の積立金の運用・給付等を行っています。

企業年金基金は、資産の運用に関し、基金財政の安定化を図るとともに、長期的視点に立った資産の効率的な運用を図ることを目的として、「資産運用委員会」を設置しています。この資産運用委員会は、運用に必要な業務知識に精通した者を構成員としているほか、企業年金基金事務局にも適切な資質をもった人材を配置しております。

資産運用委員会では、運用の基本方針や運用機関の選定、資産配分、運用機関の評価等について協議検討を行い、その検討結果を踏まえて代議員会が決定しています。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(i) 当行の経営戦略、経営計画については当行ホームページをご参照下さい。

(https://www.tochigibank.co.jp/investment/company/index3.html)

(ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は本報告書「1. 基本的な考え方」をご参照ください。また、基本方針についてはコーポレートガバナンス・ガイドライン第2条をご参照下さい。

(iii) コーポレートガバナンス・ガイドライン第7条をご参照下さい。

(iv) コーポレートガバナンス・ガイドライン第5条、第9条第2項、第10条をご参照下さい。

(v) 第119期定時株主総会において選任されました取締役・監査役候補の専任理由は、「定時株主総会招集ご通知」に添付の書類「株主総会参考書類」において開示しておりますので、当行ホームページをご参照下さい。

(https://www.tochigibank.co.jp/investment/library/index7.html)

【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取組み等】

当行は、地域社会やステークホルダーが直面する持続可能性に関わる重要な課題（人口減少、少子高齢化、自然災害の増加、脱炭素社会への対応、労働環境の整備等）への積極的な対応が、当行の持続可能性にも資する重要なミッションであると認識し、当行の課題への取組みとともにこれらを経営戦略に落とし込み、中長期的な企業価値の向上につなげていくこと、そしてこれを取締役会が監督・主導していくことが重要であると考えます。

当行は、2020年4月にスタートした第十次中期経営計画において、「人的資本への投資」の考え方にに基づき、「お客様志向を実現するための人材育成」を重要テーマとし、様々な取組みを行っております。今後も引き続き重要な経営戦略として位置付けて、次期中期経営計画に反映させていくものです。

以上をふまえ、取締役会での議論を経て、2021年12月に、サステナビリティ方針を策定するとともに、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、定期的に取締役会に報告する体制といたしました。

また、2021年12月にTCFD（気候変動関連財務情報開示タスクフォース）の提言に賛同表明し、2022年4月に、TCFDの枠組みに基づく開示をいたしました。

当行のサステナビリティへの取組み、TCFD開示、第十次中期経営計画等については、ホームページをご参照下さい。

サステナビリティへの取組み (https://www.tochigibank.co.jp/aboutus/sustainability/)

TCFD開示 (https://www.tochigibank.co.jp/aboutus/sustainability/environment/tcfd)

第十次中期経営計画、ディスクロージャー、決算説明資料等 (https://www.tochigibank.co.jp/investment/)

【補充原則4 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

コーポレートガバナンス・ガイドライン第3条第3項をご参照下さい。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

コーポレートガバナンス・ガイドライン第6条をご参照下さい。

【補充原則4 - 10 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】

本報告書の「2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項」を参照願います。

【補充原則4 - 11 取締役の有するスキル等の組み合わせ】

コーポレートガバナンス・ガイドライン第5条をご参照下さい。

各取締役・監査役の専門性・経験をまとめたスキル・マトリックスを本報告書の最終頁に記載しております。

【補充原則4 - 11 取締役・監査役の兼任状況】

コーポレートガバナンス・ガイドライン第12条をご参照下さい。

【補充原則4 - 11 取締役会の実効性評価】

取締役会全体の実効性については、取締役会が年1回、各取締役の自己評価を集計のうえ分析・評価を実施し、社外取締役の意見を踏まえてその概要を開示しております。

当行では2022年6月に社外を含む取締役・監査役全員（新任者を除く）を対象に、アンケート形式により調査を実施しました。その結果、当行の取締役会は、全体的に高い実効性が確保されているものの、一部の項目では改善の余地があるという評価に至りました。

評価は高いものの前回より評価の下がった項目、あるいは全体平均より評価の低かった項目は、以下のとおりです。

- ・審議に必要な情報が、適時適切に提供されているか
- ・取締役会に上程される審議項目（内容）は適切か
- ・取締役会に上程される審議項目数は適切か
- ・取締役等の職務執行の監督のために必要な事項が適切に報告され、議論されているか

2019年1月より取締役会付議・報告基準を見直すことで議案の整理・削減を行いました。2022年12月末で効果を検証するとその効果は限定的でありました。

取締役会としましては、現時点において一定程度的実効性が確保されていると判断しておりますが、今回のアンケート結果とその後の個別インタビューによる意見を踏まえ、今後は、取締役会議案の事前説明や資料の電子配布により取締役会における説明の時間を短縮し、審議・意見交換の時間に傾斜配分する等、取締役会および事務局の機能向上に努め、取締役会のさらなる審議の活性化を目指してまいります。

【補充原則4 - 14 取締役・監査役のトレーニング方針】

当行は、個々の取締役及び監査役に対し、就任時及び就任以降も継続的に、職務遂行に必要な情報や知識の提供、必要かつ適合したトレーニング機会の提供を行っております。新任社外役員を対象に、当行の本部業務を理解していただくことを目的に、「業務説明会」と称して本部各部室長による各部室の業務説明を定期的に行っているほか、個々の取締役及び監査役の関心事に対応するため、証券会社や業界団体が主催する様々なテーマのWebセミナーを適時案内し、参加及び視聴を促しています。また、取締役会や監査役会として共有しておくべきテーマについて、年に数回、外部講師を招いての集合セミナーを実施しております。

役員の研鑽・研修の考え方については、コーポレートガバナンス・ガイドライン第13条をご参照下さい。

参考:トレーニングの開催実施(2021年7月～2022年7月)
 Webセミナー・・・42回(延べ213人が参加/視聴)
 業務説明会・・・3回
 外部講師による集合セミナー・・・3回(テーマは以下のとおり)
 ・サステナビリティ経営の潮流とサステナビリティ情報開示
 ・中期経営計画策定のプロセスとポイント
 ・これからのマネロン対策に何が求められているか

[原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針]
 コーポレートガバナンス・ガイドライン第25条をご参照下さい。

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)	13,109,700	12.55
株式会社日本カストディ銀行(信託口4)	6,534,400	6.25
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,203,600	4.98
栃木銀行行員持株会	4,758,719	4.55
植島幹九郎	2,047,900	1.96
株式会社東和銀行	2,010,085	1.92
明治安田生命保険相互会社	1,841,350	1.76
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	1,830,517	1.75
あいおいニッセイ同和損害保険株式会社	1,445,655	1.38
住友生命保険相互会社	1,409,000	1.34

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

上記大株主の状況は、2022年3月31日時点のものを記載しております。

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	2 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	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
亀岡 晶子	弁護士								○			
関根 淳	他の会社の出身者											
大谷 恭久	他の会社の出身者											
荒川 政利	その他											

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
----	------	--------------	-------

亀岡 晶子	○	同氏は、当行との間に融資取引および預金取引がありますが、取引の規模、性質に照らして、通常の営業の範囲内であり、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、独立役員に指定しております。	同氏は、企業法務に精通した十分な見識および長年の弁護士として培われた豊富な経験を有しており、専門的な見地から当行経営全般に関し客観的かつ中立的な立場にて監督ができるものと判断し、社外取締役として指定するもの。
関根 淳	○	同氏の出身元である日本銀行と当行との間には預け金や借入等の経常的な取引がありますが、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ないと判断されることから、独立役員に指定しております。また、同氏が常務執行役員を務めた岡三証券株式会社と当行の間には現在取引関係はございません。	同氏は、日本銀行、岡三証券株式会社取締役、株式会社SBJ銀行社外取締役等で培われた専門的な知見と豊富な経験を有しており、公正かつ客観的な立場から、適切な意見を述べ取締役会の意思決定に対する監督ができるものと判断し、社外取締役として指定するもの。
大谷 恭久	○	同氏は、当行との間に一般預金者として通常の取引があります。また、同氏が常務執行役員を務めた株式会社JTBと当行との間にも預金取引がありますが、いずれも取引の規模、性質に照らして、通常の営業の範囲内であり、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、独立役員に指定しております。	同氏は、株式会社JTBの常務取締役兼株式会社JTB国内旅行企画代表取締役社長等を務めた経歴をもち、グローバル企業の経営・営業企画、人事管理等幅広く実績を有しております。公正かつ客観的な立場から、適切な意見を述べ取締役会の意思決定に対する監督ができるものと判断し、社外取締役として指定するもの。
荒川 政利	○	同氏は、当行との間に一般預金者として通常の取引がありますが、取引の規模、性質に照らして、通常の営業の範囲内であり、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、独立役員に指定しております。	同氏は、栃木県産業労働観光部長、公益財団法人栃木県体育協会理事長、栃木県教育委員会教育長を務めた経歴を持ち、地方自治の執行者として培われた豊富な知識と経験を有しており、公正かつ客観的な立場にたち、適切な意見等を行い取締役会の意思決定に対する監督ができるものと判断し、社外取締役として指定するもの。

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	ガバナンス会議	7	0	1	4	0	2	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	ガバナンス会議	7	0	1	4	0	2	社外取締役

補足説明

社外役員が取締役会における議論に積極的に貢献するため、また重要な事項について適切な 関与・助言を行うために、経営方針、経営戦略及び経営改善に関する事項、取締役の指名・報酬に関する事項等について、情報交換・認識共有を行っております。取締役の指名・報酬など特に重要な事項については代表取締役が出席しております。上記表のうち、「その他」の2名は社外監査役です。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4 名
監査役の数	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人と定期的に会合を持ち、監査結果及び留意点等について積極的に意見交換を実施しております。営業店への往査及び監査講評に立ち会うほか、監査の実施経過について適宜報告を求めると、連携強化に努めております。

また、当行の内部監査部門の主管部署である監査部と適宜意見交換を実施するとともに、本部経費監査実施時の監査部による補助、営業店臨店監査への立会いなど連携を図っております。これら監査役の監査業務の強化を目的とし、監査役室を設置しております。監査職務を円滑に執行し、且つ監査部との連携強化のため、監査部の職員1名を監査役室兼任として配置しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2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
西江 章	弁護士													
須賀 英之	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
西江 章	○	同氏は、当行との間に一般預金者としての通常の取引がありますが、取引の規模、性質に照らして通常の営業の範囲内であり、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、独立役員に指定しております。	同氏は、企業法務に精通した十分な見識及び長年の弁護士として培われた豊富な経験を有しており、専門的な見地から当行経営全般に関し客観的かつ中立的な立場にて監督ができるものと判断し、社外監査役として指定するもの。
須賀 英之	○	同氏は、学校法人須賀学園の理事長です。同学園と当行との間に預金取引がありますが、取引の規模、性質に照らして、通常の営業の範囲内であり、株主・投資者の判断に影響をおよぼすおそれはないと判断されることから、独立役員に指定しております。	同氏は、学校法人の経営に携わる一方、栃木県の経済産業、文化、まちづくりに係る公職を歴任しております。その経歴を通して培われた豊富な経験と知識を活かし、当行経営全般に関し客観的かつ中立的な立場にて監督ができるものと判断し、社外監査役として指定するもの。

【独立役員関係】

独立役員の人数

6 名

その他独立役員に関する事項

- ・当行は社外役員全員を独立役員として指定しております。
- ・当行は、当行における社外役員の独立性基準を以下のとおり定めております。

独立性基準

当行の社外役員は、当行及び連結子会社（以下「当行グループ」）に対する独立性を保つため、以下に定める要件のいずれかに該当する場合は、当行にとって十分な独立性を有していないものとみなす。

1. 当行グループの業務執行者（過去10年）
2. 当行の大株主（議決権ベース10%以上）またはその業務執行者（過去5年）
3. 次のいずれかに該当する企業等の業務執行者
 - (1) 当行の主要な取引先の業務執行者（以下、「主要な取引先」とする基準）
 - a. 当行グループからの借入金残高が当行グループの融資残高の2%以上を占めている先（但し、地方公共団体を除く）（過去1年）
 - (2) 当行を主要な取引先とする者の業務執行者（以下、「主要な取引先」とする基準）
 - a. 当行の融資メインシェア先で、かつ債務者区分が要管理先以下であるなど当行以外の金融機関からの資金調達が困難であると考えられる先（過去1年）
 - b. 当行グループとの取引が、当該取引先の最終事業年度における年間連結売上高の10%を超える先（過去1年）
 - c. 当行グループが議決権ベースで10%以上の株式を保有する先（過去1年）
4. 当行グループの会計監査人である監査法人に所属する公認会計士（過去5年）
5. 当行グループから役員報酬以外に年間100万円を超える金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計士、税理士、弁護士、司法書士等の専門家（過去5年）
6. 当行グループから年間100万円を超える寄付を受けている者（過去5年）
7. 近親者が上記1から6までのいずれか（4及び5を除き、重要な者に限る）に該当する者（過去5年）

業務執行者とは、業務執行取締役、執行役、執行役員その他これらに準じる者及び使用人をいう。（監査役は含まない。）

重要な者とは、業務執行取締役、執行役、執行役員及び部長格以上の業務執行者又はそれらに準じる権限を有する業務執行者をいう。

【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、ストックオプション制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

株主を重視した経営の推進と経営責任の明確化の観点から、2020年度より取締役（社外取締役を除く）の「賞与」に親会社株主に帰属する当期純利益を指標とする業績連動報酬制度を導入しています。また、取締役の報酬と当行の業績及び株式価値との連動制をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、2022年6月29日開催の第119期定時株主総会において、取締役（社外取締役を除く）を対象とした業績連動型株式報酬制度「株式給付信託（BBT（＝Board Benefit Trust））」を導入（ストックオプション制度からの移行）することを決議し、役員報酬制度の一部見直しを行いました。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役

該当項目に関する補足説明

付与対象者は、経営の独立性確保の観点から取締役のみとしております。

【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

取締役及び監査役に対する役員報酬(2022年3月期)

取締役の報酬等の総額 154百万円 監査役の報酬等の総額 30百万円

社外役員の報酬等の総額 23百万円

上記のほか、使用人兼務役員(支給人員4名)の使用人給与額は46百万円、使用人賞与額は14百万円であります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当行は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針(以下、決定方針という。)を定めております。当行の取締役の報酬は、取締役に相応しい人材の確保・維持ならびに、業績と持続的な企業価値の向上にむけ、貢献意欲や士気を高めるインセンティブとして有効に機能し、報酬の水準は、役割・責任・業績に報いる相応しいものとしております。取締役に対する報酬は、「基本報酬(固定)」、「業績連動報酬(賞与)」、「株式報酬型ストック・オプション(新株予約権)制度」で構成されておりましたが、このうち「株式報酬型ストック・オプション(新株予約権)制度」につきましては、2022年6月29日開催の第119期定時株主総会決議により業績連動型株式報酬制度「株式給付信託(BBT(=Board Benefit Trust))」に移行いたしました(初回のポイント付与は2023年6月を予定)。社外取締役に対する報酬は、業務執行から独立した立場を勘案し「基本報酬(固定)」のみを支払うこととしております。取締役の報酬の内容について株主をはじめとするステークホルダーに対する説明責任を十分に果たすべく、報酬の内容及び決定手続きの両面において、合理性、客観性及び透明性を備えるものとしております。また、報酬等の種類ごとの比率の目安、及び決定方針の決定方法は、職位の責務、他行の動向等を踏まえて決定しております。

2022年3月期に対する業績連動報酬は、親会社株主に帰属する当期純利益の目標値に対する達成度合いの平均値を算出し、概ね「基本報酬(固定)」71%、「業績連動報酬(賞与)」15%、「株式報酬型ストック・オプション(新株予約権)制度」14%としております。業績連動報酬の指標として、当行グループの総合的な利益状況を表す「親会社株主に帰属する当期純利益」を採用しております。

取締役の個人別の報酬等の内容にあたっては、透明性及び公平性を高めるため、ガバナンス会議での諮問を経て、上記決定方針に合致しているか等の確認を行い、株主総会の決議により定められた報酬限度額の範囲内で、取締役会の決議において決定しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会の事務局である秘書室は、社外取締役及び社外監査役に対し、取締役会に付議される議案について、その概要を事前に配付するとともに、事前説明を行っております。加えて、社外取締役及び社外監査役が当行外の場所でいつでも取締役会資料を閲覧できるシステムを導入しており、その閲覧用の端末を貸与しております。また、社外監査役は定期的(原則毎月1回)に開催される監査役会において、常勤監査役と、内部監査部門の主管部署である監査部や会計監査人との意見交換の内容、職務の遂行状況、職務遂行上知り得た情報等の共有を行うとともに意思疎通を図っております。なお、社外監査役を含む監査役の職務を補助するため監査役室を設置し、補助使用人1名を設置しております。また、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を社外役員が図る場としてガバナンス会議を設置しております。

【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 [更新](#)

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
菊池 康雄	相談役	経済団体活動・社会貢献活動等 (経営非関与)	非常勤・報酬有	2018/06/28	2025年2月

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 [更新](#)

1 名

その他の事項 [更新](#)

・当行では代表取締役会長・頭取経験者を地元貢献等に従事する目的で相談役等とする場合があります。尚、顧問はおりません。

・相談役委嘱や報酬等については、取締役会の決議により決定しております。

・相談役等は、経営のいかなる意思決定にも関与しておらず、経営陣による報告等も実施しておりません。従って、ガバナンス上の問題はございません。

・上記の「社長等退任日」は、取締役会長の退任日を記載しております。

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

(1) 業務執行等に関する事項

当行は、監査役会設置会社であり、法定機関である株主総会、取締役会、監査役会を設置しております。

取締役会は、取締役12名(社内取締役8名、社外取締役4名)で構成され、定期的(原則毎月1回)に開催し、経営方針に関する事項や業務運営に係る事項等を決議するとともに、取締役の業務執行を監督しております。なお、業務執行に係る重要な意思決定に関する事項は、取締役会に付議、協議または報告することを、取締役会規程およびその他関連規程に定めております。また、日常の経営に関する重要事項および取締役会より委任された事項などについて、具体的な執行方針および方策等について審議するため、常務取締役以上の役員をもって構成する経営会議を原則として毎週1回、常勤監査役出席のもと開催しております。

その他に多様化・高度化する業務の適正な執行を補完するために、ガバナンス会議、サステナビリティ推進委員会、ALM委員会、市場運用委員会、コンプライアンス委員会を設置し運営しております。

【ガバナンス会議】

社外役員が取締役会における議論に積極的に貢献するため、また重要な事項について適切な関与・助言を行うために、経営方針、経営戦略および経営改善に関する事項、取締役の指名・報酬に関する事項等について、情報交換・認識共有を行っております。原則年2回以上開催し、社外取締役および社外監査役をもって構成され、会議の議長は互選により定めております。また、取締役の指名・報酬など特に重要な事項については代表取締役が出席しております。

【サステナビリティ推進委員会】

サステナビリティにかかる課題への対応を経営の重要事項として取組むために、具体策を検討・策定するとともに、実施状況の把握と効果検証を行い、経営理念とサステナビリティ方針(2021年12月策定)を実現させることを目的とし、原則6か月に1回開催いたします。委員会の構成メンバーは頭取を委員長とし、役付取締役を副委員長、全部室長および営業店のブロック長(支店長)並びに関連会社社長を委員として運営しております。

【ALM委員会】

当行のポートフォリオの最適化を目指すと共に、当行を取り巻く様々なリスクを統合的に捉え、リスクを踏まえた経営管理を行うことにより、収益性および効率性の向上を目的とし、原則毎月第4月曜日に開催しております。委員会の構成メンバーは、頭取を委員長とし、役付取締役、関連部長により運営しており、事前配付される事案等により必要に応じて常勤監査役も出席しております。

【市場運用委員会】

適正なリスクテイク方針のもとでの安定収益の持続的な確保を目指すとともに、予兆管理やストレステスト等を活用し、内在するリスク拡大防止や予期せぬリスクへの抵抗力を高めることを目的とし、原則毎月第4火曜日に開催しております。委員会の構成メンバーは、頭取を委員長とし、経営企画部担当役員、リスク管理室担当役員、資金運用部担当役員、関連部長により運営しており、事前配布される事案等により必要に応じて常勤監査役も出席しております。

【コンプライアンス委員会】

コンプライアンス態勢の強化を通してコンプライアンス・マインドの醸成を図り、当行の経営目標の達成支援を目的とし、原則2ヶ月に1回第4月曜日に開催しております。委員会の構成メンバーは、コンプライアンス統括部担当役員を委員長とし、役付取締役、全部室長により運営しており、事前配付される事案等により必要に応じて常勤監査役も出席しております。

(2) 監査・監督に係る事項

監査役会は、監査役4名(常勤監査役2名、社外監査役2名)で構成され、定期的(原則毎月1回)に開催し、職務の遂行状況や、職務遂行上知りえた情報の共有、意思疎通等を図っております。また、取締役会その他重要な会議への出席、取締役との意思疎通、重要な決裁書類等の閲覧、本店及び財産の状況調査、子会社の取締役等との意思疎通と情報交換や子会社からの事業報告の確認、会計監査人からの監査の実施状況・結果の報告の確認を行っております。

監査部は、年度毎の監査基本計画について経営会議の承認を受け、取締役会へ報告しております。また、年度毎の監査結果についても、取締役会へ報告しております。

監査部は、営業店及び本部監査講評時に監査役の同席を受け監査結果について情報共有を図っております。また、監査部長は監査役会に対して、半期毎に監査結果及びフォロー状況を報告し情報共有を図っております。なお、監査役会へ報告すべき事案が発生した場合、監査部長が都度報告しております。

これらの、監査業務の強化を目的とし監査役室を設置し、監査役の業務補佐を行う補助使用人を1名設置しております。

また、当行の「適正な監査体制の確保」については、コーポレートガバナンス・ガイドライン第24条もご参照下さい。

(3) 指名・報酬決定に係る事項

取締役候補者については、ガバナンス会議での諮問を経て、取締役会での承認を得た後、株主総会の決議により取締役の選任を行っております。監査役候補者については、業務執行者からの独立性や財務、会計等に関する知見等を勘案して、監査役としての適格性を慎重に検討し、監査役会の事前の同意を得た上で、取締役会での承認を得た後、株主総会の決議により監査役の選任を行っております。

役員報酬等の額については、株主総会の決議により、取締役全員および監査役全員の報酬限度額をそれぞれ定めております。役員報酬の額は職位の責務に応じて、毎年の業績や財務状況等を参考にし、各取締役の報酬額は、ガバナンス会議での諮問を経て取締役会によって決定し、各監査役の報酬額は、監査役の協議によって決定しております。

(4) 会計監査に係る事項

当行は、有限責任監査法人トーマツとの間で監査契約を締結し1983年より会計監査を受けております。会計監査業務を執行した公認会計士は、津曲秀一郎、野坂京子の2名であります。また会計監査業務に係る補助者は、公認会計士5名、その他23名であります。

(5) 責任限定契約に係る事項

当行は社外取締役及び社外監査役との間において、会社法第427条第1項の規定に基づき、会社法第423条第1項の賠償責任について、その職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額をもって損害賠償責任の限度とする契約を締結しております。

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

当行は、監査役会設置会社であり、法定機関である株主総会、取締役会、監査役会を設置するとともに、日常の経営に関する重要事項および取締役会より委任された事項などについて審議する経営会議、その他に多様化・高度化する業務の適正な執行を補完するために、ALM委員会やコンプライアンス委員会等を設置し運営しております。また、社外監査役を含む監査役全員は、毎月開催される取締役会に出席するとともに、常勤監査役2名は経営会議やALM委員会などの重要会議に出席するほか、重要な決裁書類等の閲覧、銀行の業務及び財産の状況に関する調査等

を行い、会社経営全般の状況を把握し取締役の業務執行を監査しております。また監査役は監査役会を通じて他の監査役と職務遂行上知りえた情報を共有し、独立の立場で高い知見と豊富な経験を活かし意見具申、経営監視を行っております。

このように、当行においては、取締役相互の業務執行状況の監督が機能しているとともに、社外監査役を含めた監査役による監査体制が経営監視機能として有効であると判断し、現状のコーポレート・ガバナンスの体制を採用しております。

また、当行の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として、2020年4月より経営会議に社外取締役及び社外監査役が出席し、意見を述べるができるよう規程を改正いたしました。これにより、社外取締役及び社外監査役の豊富な知識・経験に基づく客観的な意見や判断を取り入れ、経営会議を活発な議論が行える場といたしました。

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	2022年6月29日開催の第119期定時株主総会の招集通知を2022年5月31日(29日前)に発送しております。
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	当社は海外投資家向けに招集通知の英訳を、招集通知発送前に当社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
IR資料のホームページ掲載	当行ホームページにおいて、決算短信及び決算説明資料、ディスクロージャー誌(英訳含む)等を掲載しております。また、2022年6月6日に機関投資家向け決算説明会を動画配信により実施いたしました。資料を当行ホームページに掲載しております。 (https://www.tochigibank.co.jp/investment/)	

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、「豊かな地域社会づくりに貢献し、信頼される銀行をめざす」、「新たな時代に対応できる強い体力の銀行として発展する」、「明るい働きがいのある職場をつくる」ことを経営理念に掲げ、地域金融機関として地域の皆様に親しまれ、信頼される銀行として地域の発展を目指します。 また、2020年4月よりスタートしている第十次中期経営計画において、「課題解決に強い銀行への進化」を掲げております。当行がこれからも地域で選ばれる銀行になるためには、一人でも多くのお客様と顔の見える関係を築き、お客様と一心同体となり、課題や困難ごとを解決することで地域社会の発展や成長に貢献していくことが必要であると認識しております。そのためにコンサルティング営業を柱とし、お客様の安定した資産形成や、企業の持続的な事業価値の維持・向上に貢献するなど、お客様の人生や経営にとってなくてはならない存在を目指していきます。

環境保全活動、CSR活動等の実施	当行は、豊かな地域社会づくりに貢献するため、環境保全活動やCSR活動に取り組んでいます。「小さな親切」運動の栃木県本部並びに宇都宮支部を務めるほか、マロニエ緑化基金、日光杉並木オーナー制度、盲導犬育成支援、とちぎん文化セミナーなど、積極的に地域社会への貢献に努めております。また、「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則(21世紀金融行動原則)」に署名し、持続可能な社会の形成に向けた取り組みの実践に努めてまいります。 2019年8月には国連が提唱するSDGs(持続可能な開発目標)達成に向けた取り組みを推進し貢献するため、地域の皆様とともに持続可能な地域社会の実現を目指す「栃木銀行SDGs宣言」を策定し、地域経済・地域社会の発展に繋がる取り組みの強化を図っております。これらの詳細はホームページに掲載しております。 (https://www.tochigibank.co.jp/aboutus/csr/) 2021年12月には、サステナビリティ方針を策定するとともに、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、定期的に取締役会に報告する体制といたしました。同じく2021年12月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に賛同表明し、2022年4月にTCFDの枠組みに基づく開示をいたしました。サステナビリティへの取り組み、TCFD開示については、ホームページに掲載しております。 (https://www.tochigibank.co.jp/aboutus/sustainability/)
その他	< 人的資本経営の実現に向けた取り組みについて > 2020年4月にスタートした第十次中期経営計画に掲げる「課題解決に強い銀行への進化」を目指し、お客様志向を実現するため、各分野に精通した「専門人材」の育成に取り組んでおります。 具体的には、ホームページにて公表しております2022年3月期決算説明会資料等をご参照ください。 (https://www.tochigibank.co.jp/investment/) < 女性の活躍推進について > 当行は、継続就業の取り組みとして、男性行員も含めた産休・育休制度や育児短時間勤務制度といった職業生活と家庭生活の両立支援のための制度拡充を図っています。併せて出産、育児、介護、転居などの理由により当行を退職した元職員を再雇用する復職制度を導入するなど、女性が長く活躍できる職場環境を整備しております。 これらの取り組みが評価され、2018年12月に「女性活躍推進法」に基づく女性の活躍推進に関する取組状況が優良な企業として「えるぼし認定」、2022年7月に「次世代育成支援対策推進法」に基づく「子育てサポート企業」としての最上位認定である「プラチナくるみん認定」をいただきました。 当行においては2022年3月31日現在、女性の役員1名、役席者213名が在籍しております。 また、当行は2015年1月に「女性活躍推進協議会」を設置し、女性活躍に向けた取り組みを推進しております。具体的には、ホームページに掲載しております、サステナビリティへの取り組み、2022年3月期決算説明会資料等をご参照ください。 サステナビリティへの取り組み(https://www.tochigibank.co.jp/aboutus/sustainability/) 2022年3月期決算説明会資料等(https://www.tochigibank.co.jp/investment/)

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

当行では内部統制システム構築の基本方針に基づく体制を以下のとおりとしております。

- 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
 - (1) 取締役は、「行是」「経営理念」の精神を尊重し、「取締役行動基準(取締役会規程付則)」「取締役の責務(コンプライアンス・マニュアル)」等を具体的な行動規範として活用する。
 - (2) コンプライアンスに関する重要事項を審議する「コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンスに関する統括部署を定め、コンプライアンス体制の整備・維持を図る。
 - (3) 「法令等遵守規程」をはじめとするコンプライアンス関係規程や本支店の組織体制を整備し、コンプライアンス体制の確立を図るとともに、全職員にコンプライアンスの重要性について徹底する。
 - (4) 事業年度毎の具体的な「コンプライアンス・プログラム」を策定し、コンプライアンス活動を実施する。
 - (5) 不正行為に関する通報を受け付ける内部通報制度を設け、業務の健全性・適切性を確保する。
 - (6) 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、「反社会的勢力に対する基本方針」を定め、断固として対決し、関係を遮断するための体制を整備する。
- 当行の取締役の職務の執行に係わる情報の保存及び管理に関する体制
 - (1) 当行の保有する全ての情報資産を適切に保護するための基本方針として「セキュリティポリシー」を定める。
 - (2) 取締役の職務執行に関する情報については、法令及び「文書取扱要領(文書の保存及び管理に関する当行要領)」等に基づき、取締役会議事録及びその他の文書等を保存・管理する。
- 当行の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) 「リスク管理基本規程」をはじめとするリスク管理規程体系を整備する。
 - (2) 各種リスクの種類毎に管理担当部署を定め、リスク特性に応じた管理体制を構築し、総合的な管理を行う統括部署を定める。
 - (3) 取締役会及び経営会議等では、定期的に報告を受けるとともに必要な決定を行う。
 - (4) 大規模災害等の不測の事態を想定した「コンティンジェンシープラン」等を策定し、業務継続性確保のための体制を整備・構築する。

4. 当行の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
 - (1) 意思決定の迅速化とプロセスの明確化を確保するため「経営会議」等を設置し、重要事項についての意思決定を効率的に行う体制を構築する。
 - (2) 執行役員制度により、経営意思決定及び業務執行の監督機能と業務執行機能を分離し、経営機能と業務執行機能の双方の強化、迅速化を図る。
 - (3) 「業務分掌規程」、「職務権限規程」を制定し業務執行における各職位の権限と責任を明確にし、効率的な職務執行体制を構築する。
5. 次に掲げる体制その他の当行及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
 - ・当行の子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当行への報告に関する体制
 - ・当行の子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - ・当行の子会社の取締役の職務が効率的に行われることを確保するための体制
 - ・当行の子会社の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
 - (1) 当行及び子会社から成る企業集団（以下、当行グループ）における業務の適正を確保するため、「関連会社管理規程」に基づき、当行主管部が協議・報告を受けるとともに、関連会社業務の執行に際して適切な管理・指導を行う体制とする。
 - (2) 当行のコンプライアンス規程等に準じて諸規程を定め、コンプライアンス体制の確立を図るとともに、当行グループとして適正な体制が確保されるように努める。
6. 当行の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並びに当該使用人の当行の取締役からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
 - (1) 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は、適正な人員を配置し補助業務への従事体制を確保する。
 - (2) 当該使用人の人事に関する事項については監査役の同意を得る。
 - (3) 必要に応じて内部監査部門を中心とした関係各部門がサポートする体制を構築する。
7. 当行の取締役及び使用人並びに当行の子会社の取締役及び使用人またはこれらの者から報告を受けた者が当行の監査役に報告をするための体制
 - (1) 監査役の要請に応じて監査に必要な報告及び情報提供を行う体制を構築する。
 - (2) 業務の健全性・適切性を確保するため、内部通報制度等に基づき、監査役へ報告する。
 - (3) 内部通報制度に基づき報告をした者に対し、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体制を構築する。
8. その他当行の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
 - (1) 監査役に対する内部監査部門をはじめ各部門の協力補助体制を構築する。
 - (2) 監査役は、取締役会・経営会議等重要な会議に出席し、必要に応じて意見を述べる事が出来る体制を構築する。
 - (3) 監査役がその職務の執行について、当行に対し費用の前払い等の請求をしたときは、担当部署においてその効率性及び適正性に留意し、速やかに当該費用等を処理する。
 - (4) その他、取締役及び使用人は「監査役会規程」、「内部統制システムに係る監査の実施基準」に定めのある事項を尊重する。

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

- (1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

反社会的勢力の不当な介入は、永年にわたって築き上げてきた銀行の信用を崩壊させる危険があり、経済活動に深く関わる銀行にとって、不当な介入を排除しなければ健全な経済・社会の発展に寄与することはできません。

当行では、反社会的勢力との関係遮断について「行動憲章」の中で掲げるほか、当行グループ一体での取組みのため「反社会的勢力に対する基本方針」を宣言しております。

【反社会的勢力に対する基本方針】

当行及び当行関連会社（以下「当行グループ」という。）は、反社会的勢力に対して以下のとおり基本方針を定め、業務の適切性及び健全性の確保に努めます。

1. 当行グループは、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、組織全体で対応します。
2. 当行グループは、反社会的勢力からの関係遮断及び不当要求排除にあたって、警察等の外部専門機関と連携して対応します。
3. 当行グループは、反社会的勢力に対する資金提供及び不適切な便宜供与は行いません。
4. 当行グループは、反社会的勢力に対して、毅然とした態度で臨み、一切の関係遮断に取り組みます。
5. 当行グループは、反社会的勢力による不当要求に対して、法的対抗措置を講じる等、断固として拒絶します。

(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

反社会的勢力との取引の防止と解消、縮小を図っていくために、その推進態勢や対応方法についてルール化し、組織全体としての絶縁態勢を構築することを目的とし「反社会的勢力対応基準書」を制定しております。また、コンプライアンス・マニュアルにおいても個別マニュアルを定め、対応の基本的な心構えや具体的な対応方法等について詳細に示しております。

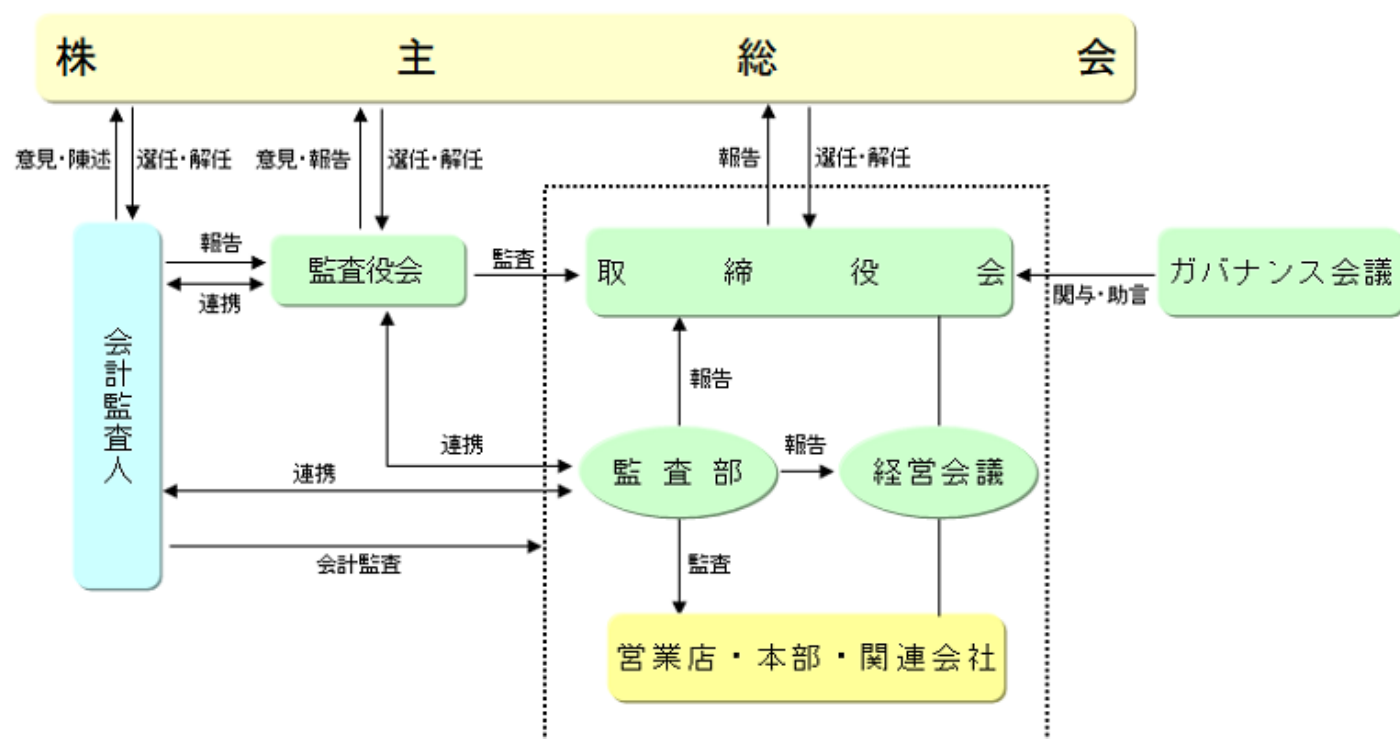
反社会的勢力排除に向け組織全体で対応するため、コンプライアンス統括部（お客様相談室）を対応統括部署とし、各営業店、関連会社に担当者を配置する等のグループ内体制を整備しております。平素より警察当局や栃木県暴力追放県民センターなどの外部専門機関、弁護士等との連携強化や反社会的勢力に関する情報をグループ内で収集・一元管理するなど、反社会的勢力の介入排除に向けた取組みを行っております。また、各階層別（コンプライアンス担当者、新任役席者、新入行員等）に実施しているコンプライアンス研修において「反社会的勢力への対応」等を組み入れるなど、意識向上に努めております。

その他

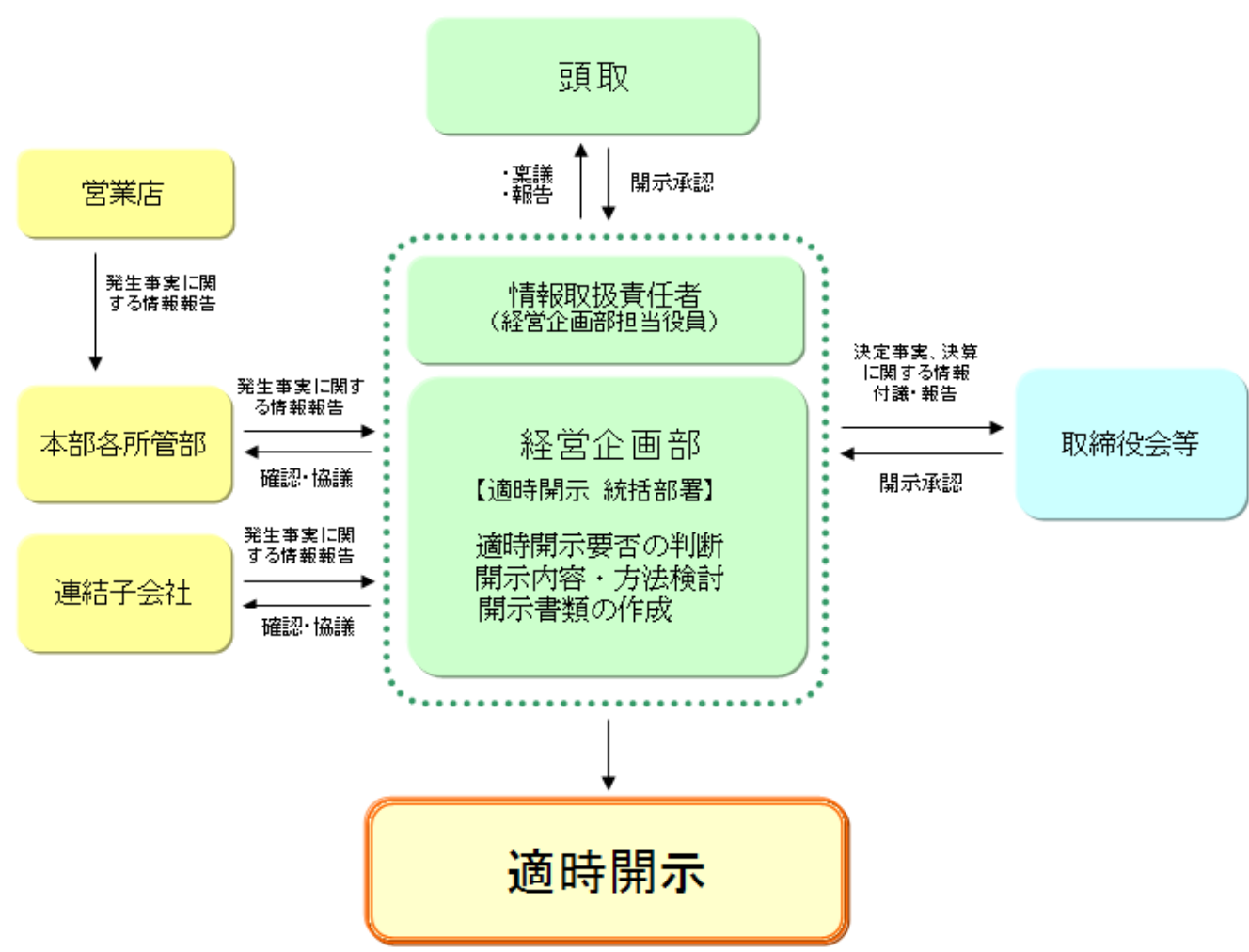
1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし



適時開示体制の概要



当行取締役及び監査役の専門性・経験(スキル・マトリックス)

当行は、取締役会の多様性を重視し、取締役会全体としての知識・経験・能力・専門分野のバランスを考慮しております。取締役会は経営を適切に監督するため、社内においては、コーポレートガバナンス/経営戦略、営業、融資審査、市場運用、コンプライアンス/リスク、人事、システム/ITの各項目でスキルを有する取締役・監査役を選任しております。社外取締役・社外監査役については、地域金融機関として、経営/組織運営、法令/法務、金融、地方創生のスキルを期待して選任しております。なお、下記は取締役・監査役が有する全ての専門性・経験を表すものではありません。

【社内取締役・社内監査役】

氏名	当行における地位	スキル項目						
		コーポレートガバナンス/経営戦略	営業	融資審査	市場運用	コンプライアンス/リスク管理	人事	システム/IT
黒本 淳之介	取締役頭取(代表取締役)	●	●	●	●	●	●	
猪俣 佳史	取締役副頭取(代表取締役)	●	●	●	●	●		
橋本 佳明	専務取締役	●	●	●	●	●		
近藤 浩	常務取締役		●	●				
富川 善守	常務取締役		●	●			●	
砂山 直久	取締役部長		●	●				●
仲田 裕之	取締役部長	●	●	●	●			
荻原 孝志	取締役部長		●	●		●		
栗原 弘一	監査役		●	●			●	●
福田 稔	監査役		●	●				

【社外取締役・社外監査役】

氏名	当行における地位	独立	当行が期待するスキル項目			
			経営/組織運営	法令/法務	金融	地方創生
亀岡 晶子	社外取締役	○		●		
関根 淳	社外取締役	○	●		●	
大谷 恭久	社外取締役	○	●			●
荒川 政利	社外取締役	○	●			●
西江 章	社外監査役	○		●	●	
須賀 英之	社外監査役	○	●		●	●

スキル項目の定義

銀行経営上、特に重要な分野・項目	
コーポレートガバナンス/経営戦略	企業統治に関する経験・知識を有し、経営戦略における適正な判断ができる。
営業	営業に関する経験・知識を有し、営業戦略に関する適正な判断ができる。
融資審査	融資審査に関する経験・知識を有し、適正な与信判断ができる。
市場運用	市場運用に関する経験・知識を有し、適正な投資判断ができる。
コンプライアンス/リスク管理	コンプライアンス/リスク管理に関する経験・知識を有し、適正なリスクマネジメントができる。
人事	人事に関する知識・経験を有し、人事施策における適正な判断ができる。
システム/IT	IT、デジタルに関する経験・知識を有し、IT戦略に関する適正な判断ができる。
銀行経営を補完するために、より専門的な知識もしくは外部目線による客観的な助言・監督が必要な項目	
経営/組織運営	組織運営に関する知見を有し、組織運営における適正な助言・監督ができる。
法務/法令	企業法務に関する専門性を有し、業務執行における適法性を監督できる。
金融	金融に関する知見を有し、業務執行における適正な助言・監督ができる。
地方創生	地方創生に関する知見を有し、業務執行における適正な助言・監督ができる。