

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

当行は、地域社会の発展を常に念頭に置き、お客さまの金融ニーズに的確に対応するとともに、資産の健全性確保、収益力の強化等により企業価値を高め、株主の皆さまや市場から高い評価を得ることを経営の基本方針としております。

この基本方針を実現するため、コーポレート・ガバナンスの充実を経営の最も重要な課題と位置づけ、以下の3点に取り組んでおります。

- (1) 適正な経営の意思決定と効率的な業務執行体制の構築
- (2) 健全な経営の基礎となるコンプライアンス体制とリスク管理体制の充実
- (3) 透明性ある経営を目指した企業情報の適時適切な開示と積極的なIR活動

当行は、監査役制度を採用し、監査役会は監査役5名(うち社外監査役3名)で構成されております。また、取締役会は社外取締役2名を含む取締役9名で構成されております。これらの体制は、社外監査役を含めた監査役監査の体制を充実させること、社外取締役および社外監査役による経営監視機能を一段と強化することが、経営目標達成に向けて有効であると判断しているからであります。

なお、グループ全体のコーポレート・ガバナンスおよび経営監視機能の充実については、各社の経営方針および業務遂行状況について、役員レベルで報告・協議する「グループ経営会議」を半期毎に開催しております。

【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】 更新

【補充原則4 - 1 - 3 後継者計画の策定・運用・監督】

当行は、後継者計画を現在策定しておりませんが、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て、時代や環境の変化に対応した果敢な経営判断を行うことができる頭取(当行における最高経営責任者)を選定することが取締役会の発揮すべき最も重要な機能の一つであることを取締役全員が認識しております。そして、取締役候補者の指名や各取締役の担当職務の決定、および当行の将来の経営を担う執行役員の選任や本部部长・幹事店長の任命にあたっては、当人の能力や経験はもとより、今後さらに磨いてもらいたい資質や期待するキャリア等も勘案のうえ、取締役会などで慎重に議論しております。

2018年7月に設置した指名諮問委員会では、後継者計画についても取締役会の諮問に応じて審議することとしております。後継者候補に関する当行としてのあるべき育成・選定プロセスについて同委員会にて議論していき、その提言のもと、後継者計画としての適切な仕組みづくりを取締役会が行っていく考えであります。

【原則4 - 11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当行は、社外取締役を含む取締役候補者の指名に関する手続の過程において、性別や年齢、出身業界等を問わず候補者の抽出・絞り込みを行い、検討を重ねた結果として、現在においては取締役会のジェンダー構成が男性のみとなっておりますが、ジェンダーの多様性は、取締役会の実効性確保のうえで重要であると考えており、その実現に向けて、取組みを進めております。

具体的には、当行は女性が働きやすく、力を最大限に発揮できる環境を整えるため、目に見える形で女性活躍推進の取組みを強化しており、行動計画に数値目標も設定し、積極的な登用を行っていることで、女性管理職比率は、行動計画策定前(2016年3月時点)の6.0%から2018年4月時点では9.9%に上昇しております。取組みを進めていくことで、取締役候補者層の女性数も比例して増加すると考えております。

なお、社外取締役候補者の指名にあたっては、異なる知識や経験、属性等による多様な価値観や視点を有する取締役会構成とすることを強く意識して、人選等の手続を行ってまいります。

【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 政策保有株式】

政策保有に関する方針

当行は、政策保有株式について、取引先との取引関係の維持・強化、地域経済の活性化等、その保有意義が認められる場合において保有し、基本的には縮減していく方針としております。

子会社保有分および非上場銘柄も含めた政策保有株式残高(時価)を普通株式等Tier1(単体)との対比で25%程度にまで縮減していく考えであり、同比率はコーポレートガバナンス・コード施行前(2015年3月末時点)の43.9%から、2018年3月末時点では33.5%に低下しております。

保有の適否の検証

個別の政策保有株式について、中長期的な取引関係や経済合理性等を精査のうえ、総合的に保有の適否を判断いたします。なお、取締役会は定期的に経費・信用コスト控除後利益やRORA(Return on Risk-Weighted Assets)等の指標も用いて、保有の適否の検証を行っております。

政策保有株式に係る議決権行使基準

個別の政策保有株式について、保有目的との整合性等を考慮のうえ、各議案の賛否を総合的に判断し、議決権を行使いたします。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当行は、取締役と銀行間の利益相反取引および取締役の競業取引については取締役会で承認を行い、重要な事実については取締役会に報告することと定めております。

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

【原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当行における企業年金の積立金の運用は、群馬銀行企業年金基金により行われております。運用にあたっては、厚生労働省ガイドラインに基づき制定している「年金資産の運用に関する基本方針」のもと、受益者の利益の最大化を図っております。

当基金は、全ての運用受託機関が「責任ある機関投資家の諸原則（日本版スチュワードシップ・コード）」を受入れていることを確認しており、また、個別の投資先企業の選定や議決権行使を運用受託機関へ一任する契約とすることで、受益者と当行との間に生じ得る利益相反の管理に関しても適切に行っております。

当基金には、当行の市場部門勤務経験等の経歴や資質を有する適切な人材を配置しております。また、運用の基本方針や政策的資産構成割合、運用受託機関の選任・評価等に関する事項を理事会に助言するための資産運用委員会を設置しており、当行リスク統括部主管役員や市場金融部長も委員として選任しております。

【原則3 1 情報開示の充実】

() 企業理念、経営戦略・経営計画

当行は、企業理念として以下を掲げており、この企業理念の実現を通じて、当行の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、当行の経営戦略・経営計画として、中期経営計画を策定しております。

- (1) 地域社会の発展を常に考え行動すること
- (2) お客さまとの創造的な関係を深めること
- (3) よき企業人であるためによき市民であること
- (4) 一人ひとりの顔が見える表情豊かな組織であること

詳細は、当行ホームページに記載しておりますので、ご参照ください。

企業理念 <https://www.gunmabank.co.jp/about/philosophy.html>

中期経営計画 <https://www.gunmabank.co.jp/ir/hoshin/plan.html>

() コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

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

() 取締役等の報酬決定に関する方針と手続

報酬の構成と決定手続

社外取締役以外の取締役(以下、社内取締役と記載)の報酬は、以下の構成としております。

- A. 役位に応じた確定金額報酬
- B. 年度業績等を考慮した成果インセンティブとしての変動報酬(賞与)
- C. 株主と利益を共有するための中長期的なインセンティブとしての株式報酬型ストックオプション報酬

社外取締役ならびに監査役については役割として監査・監督機能などが求められていることを考慮し、確定金額報酬のみとしております。

取締役の報酬額は、株主総会の決議で定められた報酬限度額の範囲内で、取締役会の決議をもって決定しております。各取締役個別の報酬額は、当行の年度業績等を踏まえ、代表取締役と経営陣幹部で協議し決定しております。

監査役の報酬については、株主総会の決議で定められた報酬限度額の範囲内で、監査役会の協議により決定しております。

報酬諮問委員会の設置

なお、2018年7月、取締役の報酬に関する意思決定に独立社外取締役が適切に関与する体制を構築し、その意思決定手続の客観性と透明性を高め、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るため、取締役会の諮問機関として「報酬諮問委員会」を設置いたしました。

() 取締役等の選解任・指名に関する方針と手続

社内取締役候補者の指名に関する方針と手続

当行の経営理念に基づき、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験を有し、かつ十分な社会的信用を有する人物を代表取締役が推薦し、取締役会において決定しております。

また、代表取締役の選定につきましては、取締役の中から当行の代表者として最もふさわしい人物を取締役会で決定しております。

社外取締役候補者の指名に関する方針と手続

企業経営や各専門分野における豊富な知識および経験があり、取締役会の経営監督機能の強化や、当行の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に貢献しうる見識を有し、かつ十分な社会的信用を有する人物を代表取締役が推薦し、取締役会において決定しております。

監査役候補者の指名に関する方針と手続

取締役の職務執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験を有し、かつ十分な社会的信用を有する人物を代表取締役が推薦し、監査役会より同意を得たうえで、取締役会において決定しております。

指名諮問委員会の設置

なお、2018年7月、取締役の指名に関する意思決定に独立社外取締役が適切に関与する体制を構築し、その意思決定手続の客観性と透明性を高め、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るため、取締役会の諮問機関として「指名諮問委員会」を設置いたしました。

() 経営陣幹部と取締役・監査役候補の個々の選解任・指名についての説明

当行は、経営陣幹部(役付取締役以上)および取締役・監査役候補の選解任・指名に際しては、株主総会招集通知において、個々の選解任・指名理由を開示することとしております。

【補充原則4 - 1 - 1】

当行は、適正な経営の意思決定と効率的な業務執行体制の構築の観点から、取締役会の決定した基本方針に基づく実行方針、計画その他業務上重要な事項等について協議するため、頭取ならびに役付取締役で構成する常務会を設置し、取締役会からの権限委譲事項について審議・決定しております。なお、権限委譲事項については、取締役会規程、常務会規程、職務権限規程等に定めております。

【原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用】

当行は、独立社外取締役を2名選任し、取締役会による経営監督機能の実効性を確保しております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準】

当行における社外取締役の独立性判断基準の概要については、本報告書「II. 1. 【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載しております。

【補充原則4 - 11 - 1】

当行は、専門知識や経験等を考慮して、多様性を確保しつつ、適正規模の人員で取締役会を構成する方針としております。

【補充原則4 - 11 - 2】

当行では、取締役・監査役が、その役割・責務を適切に果たすため、他の上場会社の兼任については、合理的な範囲にとどめる方針としております。

なお、他の上場会社の役員の兼任状況は、次のとおりであります。

武藤英二(独立社外取締役):株式会社高島屋 社外監査役
田中 誠(独立社外監査役):ホーチキ株式会社 社外監査役

【補充原則4 - 11 - 3】

取締役会全体の実効性に関し、取締役会の構成、運営状況、サポート体制、審議状況、役割・責務、および株主との対話などの事項について、2015年度から取締役および監査役の自己評価を基に分析・評価を行うこととしております。

2018年3月の取締役会において、2017年度の実効性の分析・評価を実施し、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。

課題として共有していた「役員への研修機会の更なる充実」は、各種セミナーへの社外役員も含めた参加や、社外役員による本部・営業店訪問、幹部行員との面談等により改善が図られました。同じく課題として共有していた「取締役会における更なる議論の活性化」については、一部改善が図られましたが今後も取組む必要がある課題として認識いたしました。また、多様な知識および経験を、より効率的に活用し得る「取締役会構成」の検討を、新たな課題として認識いたしました。

【補充原則4 - 14 - 2】

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

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

株主との建設的な対話

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

対話を補助する体制

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

個別面談以外の対話の手段

国内外の機関投資家や個人投資家向けIR説明会等の実施や、ホームページ等による情報開示に努めております。

フィードバック

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

インサイダー情報等の管理

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

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】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口9)	16,950,100	3.91
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	16,782,000	3.87
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	15,537,200	3.58
株式会社三井住友銀行	12,148,000	2.80
群馬銀行従業員持株会	11,893,099	2.74
明治安田生命保険相互会社	11,056,959	2.55
住友生命保険相互会社	10,657,000	2.46
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	7,689,300	1.77
日本生命保険相互会社	7,608,338	1.75
東洋製罐グループホールディングス株式会社	7,330,274	1.69

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

上記は2018年9月30日現在の状況です。

(注) 2018年10月5日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、株式会社みずほ銀行他共同保有者3名が2018年9月28日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当行として2018年9月30日現在における実質株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、大量保有報告書(変更報告書)の内容は以下のとおりであります。

大量保有者名	株式会社みずほ銀行(他共同保有者3名)
保有株券等の数	19,642,790株(共同保有者分を含む)
株券等保有割合	4.22%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3月
業種	銀行業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	9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	2名
社外取締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		
武藤 英二	他の会社の出身者													
近藤 潤	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

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

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

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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
武藤 英二		本人との間に通常の銀行取引があります。また、本人の出身元である日本銀行との間では預け金や借入等の経常的な取引があります。上記の取引は、取引の規模・性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれは無いと判断されることから、概要の記載を省略いたします。	日本銀行の調査局長、理事等を務められるなど、金融全般における高度な専門性と幅広い見識を有しております。また、2015年6月から社外取締役を務め、その職務・職責を適切に果たしております。こうした経験や知見を社外取締役として当行の経営に活かすことができる人物と判断し選任しております。 一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立性を有しているため、独立役員として指定しております。

田中 誠	公認会計士																			
------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

会社との関係についての選択項目

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

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

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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
小林 洋右			株式会社エフエム群馬の代表取締役を務められるなど、企業経営者としての豊富な経験と幅広い知見を有しております。また、2012年6月から社外監査役を務め、その職務・職責を適切に果たしております。こうした経験や知見を活かすことにより、社外監査役としての職務を適切に遂行することができる人物と判断し選任しております。
福島 金夫		本人との間に通常の銀行取引があります。また、本人の出身元である群馬県の間では通常の銀行取引の他に指定金融機関としての取引等があります。上記の取引は、取引の規模・性質、また、群馬県は地方公共団体であることに照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれは無いと判断されることから、概要の記載を省略いたします。	過去に直接企業の経営に関与した経験はありませんが、群馬県の総務部長、教育委員会教育長を務められるなど、群馬県において長年にわたる地方行政等の経験や実績があり、幅広い知見を有しております。また、2014年6月から社外監査役を務め、その職務・職責を適切に果たしております。こうした経験や知見を活かすことにより、社外監査役としての職務を適切に遂行することができる人物と判断し選任しております。 一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立性を有しているため、独立役員として指定しております。
田中 誠		本人との間に通常の銀行取引があります。また、本人が代表社員を務める税理士法人および監査法人の間では通常の銀行取引があります。上記の取引は、取引の規模・性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれは無いと判断されることから、概要の記載を省略いたします。	過去に直接企業の経営に関与した経験はありませんが、公認会計士としての豊富な経験を有し、渋川商工会議所副会頭を務められるなど、幅広い知見を有しております。また、2016年6月から社外監査役を務め、その職務・職責を適切に果たしております。こうした経験や知見を活かすことにより、社外監査役としての職務を適切に遂行することができる人物と判断し選任しております。 一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立性を有しているため、独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数

4名

その他独立役員に関する事項

当行は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

< 独立性判断基準の概要 >

当行における社外取締役または社外監査役候補者は、以下のいずれの要件にも該当しない場合に、当行に対する独立性を有すると判断いたします。

- (1) 当行を主要な取引先とする者、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者。
- (2) 当行の主要な取引先、またはその者が法人等である場合には業務執行者。

(3) 当行から役員報酬以外に、多額(注1)の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家。

(4) 最近(注2)において、上記(1)(2)(3)に該当していた者。

(5) 次のAからDまでのいずれかに掲げる者(重要(注3)でない者を除く)の近親者(注4)。

- A. 上記(1)から(4)に掲げる者
- B. 当行の子会社の業務執行者
- C. 当行の子会社の業務執行者でない取締役
- D. 最近において、B、Cまたは当行の業務執行者に該当していた者

(注1)多額 ... 過去3年平均で1,000万円以上の金額をいう。

(注2)最近 ... 実質的に現在と同視できるような場合をいい、例えば社外取締役または社外監査役として選任する株主総会の議案の内容が決定した時点などをいう。

(注3)重要 ... 業務執行者については役員・部長クラスの者、会計専門家・法律専門家については公認会計士・弁護士の資格を有する者をいう。

(注4)近親者... 二親等以内の親族をいう。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況

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

取締役の報酬限度額とは別枠にて、社内取締役に對して、新株予約権を年額120百万円以内の範囲で割り当てることとしております。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、その他

該当項目に関する補足説明

付与対象者は社外取締役を除く取締役と執行役員等であります。

【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

2017年度における役員報酬等は次のとおりであります。

役員区分	員数	報酬等の総額(百万円)	確定金額報酬	賞与	ストックオプション
取締役	9	294	171	51	71
監査役	2	43	43	-	-
社外役員	5	35	35	-	-

(注) 員数には、当事業年度に退任した取締役2名を含めております。

なお、報酬等の総額が1億円以上の役員はおりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無 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

役員報酬につきましては、社内取締役に對しては確定金額報酬、賞与、株式報酬型ストックオプションの3つの構成としております。

また、社外取締役および監査役については役割として監査・監督機能などが求められていることを考慮し、確定金額報酬のみとしております。

報酬額につきましては、2012年6月の株主総会決議で報酬限度額を定めております。

具体的には、取締役の報酬額(確定金額報酬および賞与)を年額360百万円以内、監査役の報酬額を年額80百万円以内としております。また、社内取締役に對して、取締役の報酬限度額と別枠で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120百万円以内の範囲で割り当てることとしております。個別の報酬額は、取締役に對しては取締役会に、監査役については監査役の協議に一任されております。

なお、2018年7月、取締役の報酬に関する意思決定手続の客観性と透明性を高めるため、取締役会の諮問機関として報酬諮問委員会を設置いたしました。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 更新

社外取締役に對しては、タブレット端末を活用し取締役会資料を事前配付するなど、取締役会の事務局である秘書室が中心となってサポートを行っております。社内取締役と同じタイミングで資料閲覧が行えるよう配慮し、十分な審議を行うための事前準備に要する時間を確保するなど、必要なサポートを行っております。また、ニュースリリースされる当行の新たな取組み等について事前に情報提供を行うほか、代表取締役との意見交換の場や監査役との意見交換の場を確保し、情報共有機会を提供しております。こうした取組みにより、社外取締役に對して常に有益な提言を行

える環境づくりに努めております。

社外監査役に対しても、取締役会資料を事前配布するほか、監査役室の専任スタッフが監査役会資料の事前配布等監査業務に必要なサポートを行っております。また、監査役会においては、常勤監査役から社外監査役へ取締役会議案や常務会の議事経過等について詳細に説明するとともに、常勤監査役が行った監査実施状況の報告等により情報の共有に努めております。

【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
四方 浩	相談役	財界活動および経営陣からの諮問に対する助言	非常勤・報酬有	2015/06/24	5年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

取締役会の決議によって、相談役として選任し、任期は5年、報酬は年額3,600千円を支給しております。非常勤であり、執務室や社用車等の使用はありません。経営の意思決定には関与しておらず、ガバナンス上の問題はないと考えております。経営陣は、意見交換会等を通じて、有益な助言を得ております。

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

当行は、監査役制度を採用し、監査役会は監査役5名(うち社外監査役3名)で構成されております。また、取締役会は社外取締役2名を含む取締役9名で構成されております。これらの体制は、社外監査役を含めた監査役監査の体制を充実させること、社外取締役および社外監査役による経営監視機能を一段と強化することが、経営目標達成に向けて有効であると判断しているからであります。なお、社外取締役は取締役会において経営監督機能を、社外監査役は監査役監査において監査機能を担い、いずれも企業統治において経営監視・監督を果たす役割を負っております。

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

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

なお、2018年7月、取締役の指名や報酬に関する意思決定の客観性と透明性を高めるため、取締役会の諮問機関として指名諮問委員会ならびに報酬諮問委員会を設置いたしました。

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

各監査役は、監査役監査基準に準拠した、監査役会で定めた監査方針、監査計画および監査業務の分担に従い、監査を行っております。取締役会をはじめとする重要会議への出席、本部監査、支店往査、グループ会社業務調査、重要書類の閲覧、業務や財産の調査等の方法を通じて、取締役の職務の執行を監視・検証しております。また、代表取締役、社外取締役、会計監査人と定期的に会合を行うほか、監査役会を原則として月1回開催し、各監査役が行う監査実施状況報告等に従い、情報を共有しております。

当行は社外取締役および社外監査役との間で、会社法第423条第1項の責任について、その職務を行うにあたり善意でかつ重大な過失がないときは、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。

内部監査については、被監査部門から独立した監査部(人員38名)が、毎年、取締役会で決定した監査計画に基づき、グループ全体の監査を実施しております。

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

なお、新日本有限責任監査法人は、名称変更により、2018年7月1日をもってEY新日本有限責任監査法人となりました。

2017年度において業務を執行した公認会計士の氏名、所属する監査法人名および監査業務に係る補助者の構成については次のとおりであります。

- ・業務を執行した公認会計士の氏名等、所属する監査法人名
 - 指定有限責任社員 業務執行社員 岩部俊夫(新日本有限責任監査法人)
 - 指定有限責任社員 業務執行社員 山田修(新日本有限責任監査法人)
 - 指定有限責任社員 業務執行社員 日下部恵美(新日本有限責任監査法人)

・会計監査業務に係る補助者の構成
公認会計士 5名、その他 12名

・2017年度における報酬等
66百万円

当行および当行連結子会社が会計監査人に支払うべき金銭その他の財産上の利益の合計額は82百万円であります。

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

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当行は監査役制度を採用し、監査役会は監査役5名(うち社外監査役3名)で構成されております。また、取締役会は社外取締役2名を含む取締役9名で構成されております。これらの体制は、社外監査役を含めた監査役監査の体制を充実させること、社外取締役および社外監査役による経営監視機能を一段と強化することが、経営目標達成に向けて有効であると判断しているからであります。

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	2018年6月26日開催の第133回定時株主総会の招集通知を2018年6月4日(22日前)に発送いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	年間で最も集中する日とならないよう、開催日を設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等を利用した議決権行使を可能としております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳版を作成し、当行ホームページに掲載しております。
その他	招集通知を発送前に東京証券取引所へ開示し、当行ホームページに掲載しております。また、議決権行使結果について臨時報告書による開示内容を当行ホームページに掲載しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	群馬銀行ディスクロージャーポリシーとして、ディスクロージャー基準や情報開示の方法について、ホームページ上で公表しております。 https://www.gunmabank.co.jp/disclosure-policy.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2017年度は4回の個人投資家向けの会社説明会を開催いたしました。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回、決算発表後に、アナリスト・機関投資家向け決算説明会を開催しております。 代表取締役が業績(予想)や経営戦略等を説明しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	代表取締役が定期的に海外現地を訪問し、投資家への個別ミーティング等を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書(四半期報告書)、決算説明会資料の掲載のほかに、投資家向け説明会の動画配信を行っております。 また説明会資料等の英訳版も掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署は総合企画部経営管理室 IR担当役員は総合企画部主管役員	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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」や「企業倫理」において、ステークホルダーの皆さまに対する基本姿勢を定めており、それらを具現化するものとして経営計画や業務運営方針等に反映しております。

地域社会の発展と豊かな生活づくりのお役に立つため、当行は地域繁栄の担い手として、金融サービスの向上に努め、健全な成長を続けることを第一の社会的責任であると考えております。

本業での取組み例

本業のなかで、以下のような取組みを行っております。

- ・ 信託報酬の一部を尾瀬の自然保護活動や「富岡製糸場と絹産業遺産群」の保護活動に寄付する投資信託「尾瀬紀行」「群馬の絹遺産」の取扱い
- ・ 「ぐんぎん地方創生私募債」の取扱いにて、私募債発行手数料の一部を学校や地方公共団体に寄付、または備品の寄贈をすることで地方創生の取組みを支援
- ・ 「ぐんぎんSDGs私募債」の取扱いにて、私募債発行手数料の一部をSDGsの目標17項目に資する活動を行う事業団体に寄付することでSDGsの取組みを支援
- ・ 環境配慮型私募債の取扱いにて、環境に配慮した経営を行う法人のお客さまの私募債発行手数料を優遇
- ・ 個人のお客さまが環境に配慮した住宅設備を購入する場合の省エネローンやエコカーを購入する場合のマイカーローンの取扱いにて、金利を優遇

また、群馬県内初のPF事業である箱島湧水発電事業(事業地:吾妻郡東吾妻町)では、シンジケートローンのアレンジャーとして資金調達面をサポートしております。この取組みは環境問題を金融的手法で解決する「環境金融」として、2018年1月、一般社団法人環境金融研究機構主催の第3回サステナブルファイナンス大賞において「地域金融賞」を受賞いたしました。

環境保全活動、CSR活動等の実施

環境問題やその他社会貢献活動への積極的な取組み

地域の一市民として地域社会における役割を果たすため、「群馬銀行環境方針」を制定し、以下のような環境問題への積極的な取組みを行っております。

- ・ 1995年11月に設立した公益財団法人群馬銀行環境財団による地域環境保全への取組み
- ・ 地球温暖化防止のための活動として、全部店におけるクールビズの実施
- ・ 群馬県と締結した「県有林整備パートナー事業実施協定」に基づく「ぐんぎんの森」整備活動

この他、以下のような取組みを通じて、地域社会や次世代育成への貢献活動を積極的に行っております。

- ・ 地元の音楽文化向上に貢献している「群馬交響楽団」への協賛
- ・ 「ぐんまマラソン」等への協賛・運営に対するボランティア活動
- ・ バレーボール部「群馬銀行グリーンウイングス」の国体とVリーグへの参加
- ・ バレーボール部員による「ぐんぎんバレーボール教室」の開催
- ・ 「ぐんぎん杯ママさんバレーボール大会」の開催
- ・ 地域の祭りや行事等へ参加するコミュニティ活動や各種ボランティア活動
- ・ 高校生向け金融経済教育の場としての「エコノミクス甲子園群馬大会」の開催
- ・ 入行2年目行員が高校へ出向き、金融に関する授業の実施
- ・ 本店見学、職場見学の受入れ

ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定

情報開示に関する基本方針を定めた「ディスクロージャーポリシー」を制定し、重要情報の開示に加え、ステークホルダーの皆さまに当行を理解いただくことに役立つと思われる会社情報についても、適時適切かつ分かりやすい開示に努めております。また、フェア・ディスクロージャーの観点から、情報開示が特定の投資家等に対する選択的な開示とならないよう公平性に配慮し、運用・管理を行っております。

働き方改革への取り組み

- ・「スマ早運動」の展開
2015年10月から、スマートに働き、より早く退行する運動(スマ早運動)を開始し、19時以降の残業を原則禁止いたしました。全部店に頭取の署名入りポスターを配布し、運動の趣旨を全従業員で共有しております。
- ・自主定時退行日の設定
2015年4月から、月4回の一斉定時退行日に加え、各人が月1回任意の日に定時退行できる制度を導入しております。
- ・業績表彰における目標設定
2015年4月から、労働時間管理の意識を高めるため、時間外勤務への取り組み状況を支店の業績表彰に反映しております。また、定時退行日の実施状況や男性の育児休業取得状況も同様に評価しております。
- ・時差勤務制度の柔軟化
2015年11月、制度の利用条件を緩和し、時間外勤務を増やさずに、各人が自身の業務遂行状況やお客さまの予定に合わせ柔軟に働ける態勢を整備いたしました。
- ・自己啓発の奨励
2016年4月から、スマ早運動を利用した自己啓発支援策として、人事部ぐんぎん金融大学の講師が主体となり、希望者を対象にスキルアップを目的にした「夜間講座」を各地区で開催しております。
- ・群馬労働局との包括連携協定
2017年7月、地元企業の生産性向上および地域経済の活性化を目的に群馬労働局と群馬県初の協定を締結いたしました。セミナー共催や取引先への労働関連の助成金紹介を行うことを内容としております。
- ・時間単位休暇の導入
2018年7月、より柔軟に働ける環境を整えるため、従来からの1日単位、半日単位に加え、年間5日を上限に時間単位休暇を導入いたしました。
- ・在宅勤務の本格導入
2017年11月から本部署員を対象に、2018年3月からは営業店行員でも一部試行を開始していましたが、2018年8月に制度化し本格導入いたしました。シンクライアント端末やタブレット端末を活用し、操作の利便性や情報面の安全性にも対応しております。
- ・健康経営宣言
2018年9月、健康経営宣言を制定し、行員の健康管理を経営的視点から戦略的に実践する取り組みをスタートいたしました。健康保険組合との連携した取り組みとして、個人ごとの健康管理ポータルサイトを開設したほか、営業車全面禁煙、喫煙時間の制限、ポスター配布による啓蒙等を実施しております。
- ・勤務間インターバル制度の導入
2018年10月、業務終了後から次の勤務開始まで11時間以上の休息時間を確保する制度を新設しました。

女性活躍支援の主な取り組み

- ・女性がより多くの分野で活躍できるよう人材配置や管理職の育成に取組むとともに、仕事と家庭を両立させ、能力を最大限に発揮できるよう体制を整備しております。
- ・2014年11月から女性ワーキンググループ、2015年4月からは女性専門チームを結成し、女性目線での課題抽出、解決策の提案等の継続的な取り組みを行っております。また2015年4月には人事担当主管役員を委員長とする「女性活躍促進委員会」を組織し、専門チームの提言を本部部長級で協議・検討しております。2017年度の女性専門チームの3期目の活動では、女性活躍促進委員会、最終的には頭取に対し、女性活躍促進、働き方改革に関する提言をメンバーが直接行いました。
- ・2016年4月1日施行の女性活躍推進法に対応し、2018年度末までの3年間に、2015年度末の女性管理職を60%増加させる数値目標を含む行動計画を策定いたしました。女性管理職育成に対して、体系的な女性リーダー育成研修や管理職の意識改革を促す研修を実施しており、着実に女性管理職が増加しております。
- ・2016年6月、人事制度を改定し、従来の3コース制から職務や職位に制限のない総合職・エリア総合職の2コース制とし、女性を含む全行員が上位職位にチャレンジできる制度を整えました。
- ・育児休業取得者が円滑に職場復帰するために、産休・育休者に対する休業前や職場復帰前相談の実施、休業中の職場復帰支援セミナーや自己啓発支援など一貫したフォロー体制を構築しております。2017年2月には「育児休業早期復帰支援手当」を創設し、多様な働き方に対する支援態勢を整えました。
- ・2017年8月から、育児サポート手当として、子供が産まれた従業員に対し、祝い金として、第2子に20万円、第3子に100万円、第4子以降に200万円を支給しております。また、不妊治療を目的とした年間5日の特別休暇「チャイルドプラン休暇」をあわせて新設いたしました。
- ・2017年6月、次世代育成支援対策推進法に基づく育児支援計画の策定・実行において、くるみん認定(過去2回取得)よりも一段高い認定基準を満たし、特例認定(プラチナくるみん)を取得いたしました。
- ・2016年5月、女性活躍推進法に基づく「基準適合一般事業主」としての5項目中3項目を満たし「えるぼし(2段階目)」の認定を取得していましたが、2018年6月、認定5項目の全てを充足し、最高位である「えるぼし(3段階目)」の認定を取得いたしました。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当行では、以下の基本方針を取締役会において決議し、内部統制システムの整備に取り組んでおります。業務の適正を確保するための体制

- (1) 取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
 - ・コンプライアンスを経営の最重要課題と位置づけ、全役員が法令・定款および「企業理念」を遵守した行動をとるための規範として、「企業倫理」、「行動指針」ならびにコンプライアンスの基本規定である「コンプライアンス規定」を定める。
 - ・コンプライアンスの徹底を図るため、行内統括部署をリスク統括部とし、取締役会が決定したコンプライアンス行動計画に従い、全行にわたるコンプライアンスの取組みを統括させ、定期的に取り締役に実践状況を報告させる。
 - ・コンプライアンスに関する重要事項の協議、実践状況の確認を行うため、コンプライアンス委員会を定期的に開催する。また、「内部通報制度取扱規定」に基づく「コンプライアンス・ホットライン」を設置する。
 - ・反社会的勢力との関係を遮断し、これらを排除するための内部体制を整備する。
 - ・取締役会は取締役の職務執行を監督するとともに、業務執行の適正を確保するための態勢整備に努める。
 - ・監査役および業務執行部門から独立した監査部がコンプライアンスに関する監査を実施する。
 - ・財務報告の適正性を確保するため、「財務報告に係る内部統制基本規定」を定め、財務報告に係る内部統制が適切に整備および運用される体制を構築する。
- (2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
 - ・取締役の職務の執行に係る情報については、法令の定めるところによるほか、議事録・本部申請書等の文書の保存および管理に関する行内規定により適切かつ確実に保存・管理する。
 - ・取締役および監査役が必要に応じて閲覧できる保管体制とする。
- (3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - ・「リスク管理に関する基本方針」を定めて管理すべきリスクを認識し、個々のリスクの管理責任部署を定めるとともに、全行的なリスク管理の統括部署としてリスク統括部を設置し、リスクの適切な把握と管理を行う。
 - ・取締役会は、リスク管理に関する基本規程等重要事項を決定するとともに主要なリスクの状況について定期的に報告を受ける。
 - ・大規模災害、大規模システム障害など不測の事態を想定した「危機管理計画」を策定し、定期的に訓練を実施する。
- (4) 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
 - ・「取締役会規程」に「付議基準」および「報告基準」を定め、適切かつ効率的な業務運営を図る。
 - ・職務の執行にあたっては、「職制規定」、「業務分掌規定」、「職務権限規定」により、執行権限、執行責任者を定める。
- (5) 当行および子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
 - ・グループ会社運営ルールに従い、業務上の重要事項については当行との協議制とするグループ経営管理を行う。また、グループ経営会議を定期的に開催し、業務執行状況、財務状況の把握や情報の共有化を図る。
 - ・グループ会社各社は、コンプライアンスやリスク管理に関する規定等を定め、コンプライアンス態勢、リスク管理態勢の確立を図る。また、社内通報制度を整備するとともに当行の「コンプライアンス・ホットライン」を活用できる体制とする。
 - ・重大なリスクを伴う事項については、企業グループ全体の利益の観点から、監査部による監査を実施する。
 - ・当行およびグループ会社各社は、相互に不利益を与えないようアームズ・レングス・ルールを遵守する。
- (6) 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項
 - ・監査役は、その職務遂行を補助するため、監査役補助職務を担う使用人（監査役スタッフ）を1名以上配置する。
- (7) 前項の使用人の取締役からの独立性および当該使用人に対する指示の実効性確保に関する事項
 - ・監査役スタッフは、業務の執行に係る役職は兼務しないものとし、取締役の指揮・監督を受けない監査役直属の使用人とする。
 - ・監査役スタッフの異動については監査役の同意を得ることとする。
- (8) 取締役および使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制
 - ・常務会等の会議およびグループ経営会議に監査役が出席し、意見を述べる機会を確保する。
 - ・当行およびグループ会社の役員は、当行および当行グループに著しい損害を及ぼす恐れのある事実を発見した場合には当該事実に関する事項、その他監査役が必要と認められた事項について、監査役に報告する。
 - ・「内部通報制度取扱規定」を適切に運用することにより、当行およびグループ会社における法令違反その他のコンプライアンスに反する事項に関して監査役への適切な報告体制を維持する。
- (9) 前項の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
 - ・監査役に前項の報告を行った当行およびグループ会社の役員に対し、当該報告をしたことを理由として、いかなる不利益な取扱いも行ってはならない。
- (10) 監査役は、その職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に関する方針に関する事項
 - ・監査役がその職務の執行について、費用の前払いや債務の弁済の請求をしたときには、当該請求に係る費用または債務が当該監査役の職務の執行に必要なものと認められた場合を除き、速やかに当該費用の前払いや債務の弁済を行う。
- (11) 監査役は、その職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制
 - ・代表取締役は、監査役と定期的な会合を持ち、当行の運営に関する意見交換等を行い意思の疎通を図るとともに、相互認識と信頼関係を維持する。
 - ・取締役会は、業務の適正を確保するうえで重要な会議への監査役の出席を確保するなど監査環境の整備を図るとともに、監査役会が定める「監査役監査基準」を尊重する。

業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要

- (1) コンプライアンス体制

企業理念に則り、コンプライアンスの基本方針である「企業倫理」、コンプライアンスの遵守基準である「行動指針」ならびにコンプライアンスの基本規定である「コンプライアンス規定」を定めております。また、コンプライアンス委員会を原則月1回開催し、コンプライアンス行動計画の策定や達成状況等について協議しております。

2017年度では、「アンチマネーローダリングシステム」や全銀協「反社情報照会システム」を導入し、資金洗浄対策や反社会的勢力との取引排除に係る体制強化を行いました。
- (2) リスク管理体制

「リスク管理に関する基本方針」において、リスク統括部を全行的なリスクの管理部署と定義し、管理すべきリスクの種類を規定しており、リスク統括部はリスク管理関連部と連携して、当行全体のリスクの把握と管理に努めています。また、取締役会

は、リスク管理に関する基本規程等重要事項を決定するとともに、主要なリスクの状況について定期的に報告を受けております。

2017年度では、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく「特定接種」を実施する医療機関と覚書を締結するなど、新型インフルエンザ等発生時の業務継続体制を整備しました。

- (3) 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
「取締役会規程」に基づき、取締役会を原則として毎月開催しており、必要に応じて、臨時に開催しております。また、タブレット端末を活用し、取締役会資料について、原則3営業日前までに電子媒体による閲覧を可能とするなど、取締役へのサポート体制の充実に努めております。
2017年度も、全取締役ならびに全監査役を対象にしたアンケート調査結果をもとに、取締役会全体の実効性の分析・評価を実施し、取締役会の機能向上に向けて継続的に取り組んでおります。
- (4) 監査役監査の実効性の確保
監査役は、当行およびグループ会社の役員から監査に必要な情報について随時報告を受けるとともに、常務会やグループ経営会議等の行内会議に出席し、意見を述べる機会を確保しております。また、監査役会直属の監査役室に監査役スタッフを配置しております。
2017年度も、代表取締役と監査役との年2回の定期的な意見交換に加え、代表取締役を含む常務役員と常勤監査役との意見交換も継続的に実施し、意思疎通に努めることで、監査役監査の実効性の確保につなげております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

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

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

【適時開示体制の概要】

当行の会社情報の適時開示に係る行内体制の状況は、下記のとおりであります。

1. 適時開示の運営

(1) 適時開示の統括部署

適時開示の統括は総合企画部が行っております。

(2) 適時開示の主な所管部署

- | | |
|--------------|----------------------|
| A 決定事実に関する情報 | 総合企画部、総務部 |
| B 発生事実に関する情報 | 審査部、リスク統括部、総務部、総合企画部 |
| C 決算に関する情報 | 総合企画部 |

子会社に係る適時開示情報は、総合企画部に報告されます。

(3) 適時開示の取扱い

適時開示に係る会社情報は、情報区分ごとに以下のとおり取扱っております。

A 決定事実に関する情報

ア 会社の重要施策に係る決定事実に関する情報(株式等の発行又は売出し、自己株式の取得・処分、資本の異動等)は、決定後、所管部署が速やかに総合企画部に報告いたします。

イ 総合企画部は有価証券上場規程に則り、その報告について開示の要否を検討いたします。

ウ 開示に当たっては、総合企画部が、適時開示の内容を代表取締役頭取に報告し、速やかに開示いたします。

B 発生事実に関する情報

ア 営業店およびグループ会社における重要情報(債権の取立不能又は取立遅延、風評等)は、発生後、速やかに適時開示所管部署に報告されます。所管部署は、当該発生事実を代表取締役頭取に報告するとともに総合企画部に報告いたします。また、本部における重要情報は、発生後、所管部署が速やかに代表取締役頭取に報告するとともに、総合企画部に報告いたします。

イ 総合企画部は有価証券上場規程に則り、その報告について開示の要否を検討いたします。

ウ 開示に当たっては、総合企画部が、適時開示の内容を代表取締役頭取に報告し、速やかに開示いたします。

C 決算に関する情報

ア 決算(年度および中間、四半期)に関する情報は、総合企画部が代表取締役頭取に報告し、速やかに開示いたします。

イ 業績予想の修正等が必要な事実が生じたときは、総合企画部が代表取締役頭取に報告し、速やかに開示いたします。

(4) 会計監査人等との協議

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

2. 適時開示の適切性等の監査

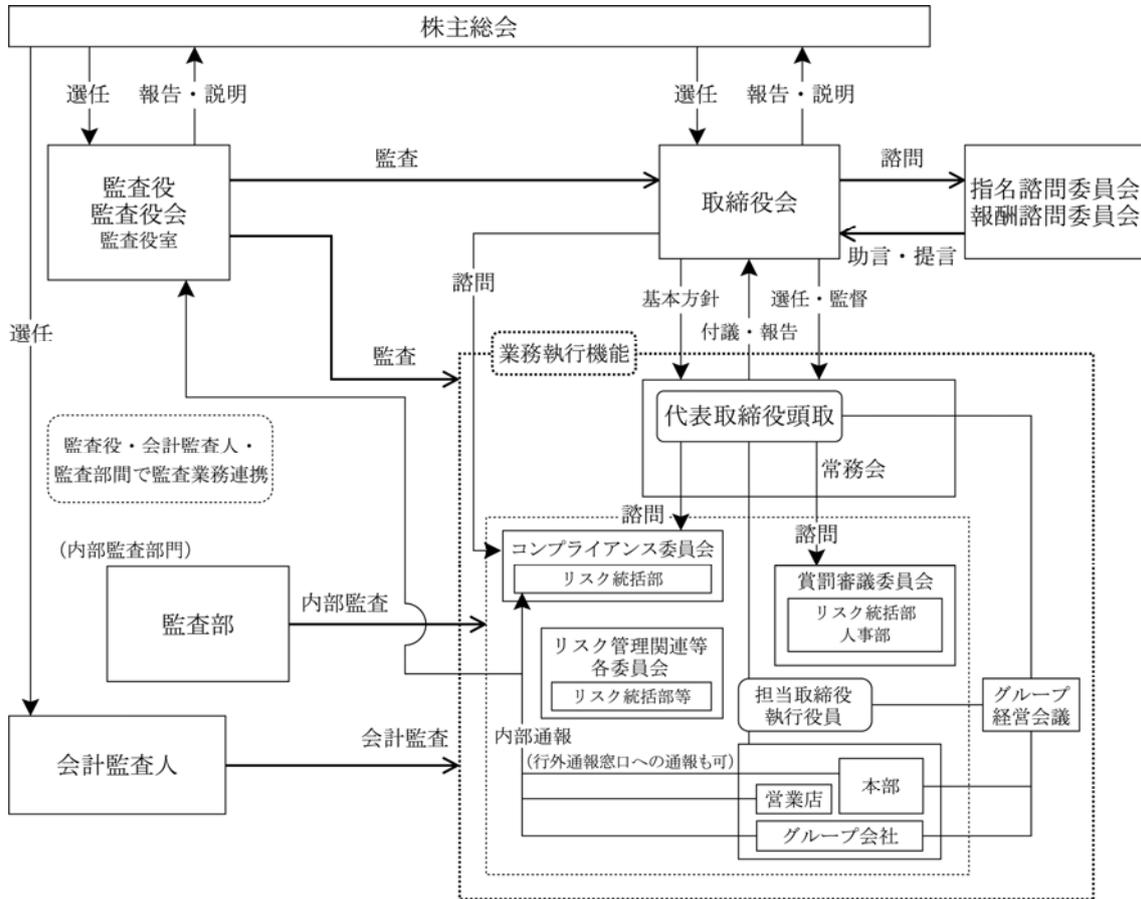
上記の所管部署における適時開示手順の適切性や有効性の検証は、監査部が行っております。

3. 上記のプロセスについて行内規定を定め業務分担と責任部署をより明確にしております。

なお、会社情報の適時開示に係る行内体制図は別図のとおりであります。

参考資料「模式図」; 巻末「添付資料」をご覧ください。

<コーポレート・ガバナンス体制図>



【会社情報の適時開示に係る行内体制図】

