

コーポレートガバナンス

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点に取り組んでいます。

- (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) 透明性ある経営をめざした企業情報の適時適切な開示と積極的な IR 活動

コーポレートガバナンス体制

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）で構成されています。

取締役会は、社外取締役 2 名を含む取締役 9 名で構成されています。

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います。

また、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います。

取締役会

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います。

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います。

取締役については、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任期を 1 年としています。

取締役会の構成

取締役会は、社内取締役 7 名、社外取締役 2 名で構成されています。

現在、女性の取締役はいませんが、性別を含む多様性は取締役会の実効性を確保するうえで重要であると考え、その実現に向けての取組みを進めています。具

体的には、女性活躍推進の取組みを強化し、女性管理職比率は行動計画策定前（2016 年 3 月時点）の 6% から 2019 年 3 月末には 10.3% まで上昇していることから、取締役候補者層の女性数も比例して増加すると考えています。

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います。

指名・報酬諮問委員会の設置

2018 年 7 月、取締役の指名や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、その意思決定手続き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」ならびに「報酬諮問委員会」を設置しました。

監査役会

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います。

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います。

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、監査を行っています。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・検証しています。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、情報を共有しています。

執行役員制度

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、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います。

会計監査

当行の会計監査人は、「EY 新日本有限責任監査法人」です。同監査法人は、会社法および金融商品取引法に基づく会計監査を実施しています。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。

・当行が支払う2018年度の会計監査報酬	66百万円
・当行グループが支払う財産上の利益の合計額	80百万円

内部監査

内部監査については、被監査部門から独立した監査部が、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います。

社外取締役（社外監査役）のサポート体制

社外取締役に対しては、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います。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の確保に努めています。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います。こうした取組みにより、社外取締役として常に有益な提言を行える環境づくりに努めています。

社外監査役に対しても、取締役会資料を事前配付するほか、監査役室の専任スタッフが監査役会資料の事前配付等監査業務に必要なサポートを行っています。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る情報の共有に努めています。

社外取締役（社外監査役）の独立性判断基準

当行の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しています。

- (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

コーポレートガバナンス

(注1) 多額…過去3年平均で1,000万円以上。

(注2) 最近…実質的に現在と同視できるような場合
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。

(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・法律専門家は公認会計士・弁護士の資格を有する者。

(注4) 近親者…二親等以内の親族。

取締役会の実効性確保について

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、取締役および監査役の自己評価を基に分析・評価を行っています。

2019年3月の取締役会において、取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。

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、取締役会議案に係る発言の内容の充実や回数が増えるなどの評価が得られましたが、経営上重要なテーマの一層の議論活性化に向け、審議時間の確保を課題として認識しました。同じく課題として共有していた「取締役会構成の検討」については、「社外取締役の割合」「女性取締役の招聘」「法律の専門家の招聘」等を引き続き検討していくことを確認しました。

役員報酬について

2018年7月、取締役会の諮問機関として報酬諮問委員会を設置し、役員報酬に関する意思決定手続きの客観性と透明性の向上を図っております。

そして、新たな中期経営計画のスタートに合わせ、役員報酬制度について、経営陣が株主の皆さまと同じ目線で経営することをより一層促し、かつ当行の持続的な業績向上や価値向上に向けた適切なインセンティブとなるよう見直しを行い、株式報酬について、従来の株式報酬型ストックオプション制度を廃止し、譲渡制限付株式報酬制度および業績連動型株式報酬制度を導入しました。(2019年6月株主総会決議)

社外取締役を除く取締役の報酬は確定金額報酬、賞

与、株式報酬の構成としています。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います。

なお、報酬限度額は2012年6月および2019年6月の株主総会決議にて、以下の通り、定められています。

《2018年度 報酬限度額》

	確定金額報酬	賞与	株式報酬型 ストック・オプション
取締役	(合計) 年額 360 百万円		年額 120 百万円
監査役	年額 80 百万円	—	—

《2018年度 報酬実績》

	確定金額報酬	賞与	株式報酬型 ストック・オプション
取締役	(合計) 232 百万円		69 百万円
監査役	59 百万円	—	—

《2019年度 報酬限度額 (変更後)》

	確定金額報酬	賞与	RS および PS
取締役	(合計) 年額 360 百万円		年額 120 百万円
監査役	年額 80 百万円	—	—

RSは譲渡制限付株式報酬 (Restricted Stock)、PSは業績連動型株式報酬 (Performance Shares) の略。

役員報酬基本方針

2019年6月、役員報酬に関する基本方針を策定しました。当行は、本方針に基づいた考え方や手続きに則って、取締役報酬および監査役報酬に関する事項を決定します。

役員報酬基本方針の内容

1. 取締役報酬制度における基本的な考え方

- ・ 当行の経営方針の実現に資する取締役報酬制度とするべく、コーポレートガバナンス・コードの諸原則に基づき、取締役報酬制度における基本的な考え方を以下のとおり定める。
 - ① 当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上への貢献意欲を高めるものであること
 - ② 株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めるものであること
 - ③ 業績との連動性を適切に保ち、健全なインセンティブとして機能するものであること
 - ④ 不適切なリスクテイクに傾斜することのないものであること
 - ⑤ 優秀な経営人材を登用または確保できるものであること
 - ⑥ 取締役は一義的に当行全体の業績に責任を負う立場であることから、インセンティブ報酬を支給する際の個人別評価は、主管業務の業績よりも当行全体の業績への貢献に重きを置くものであること
 - ⑦ 客観性および透明性のある決定プロセスによるものであること

2. 報酬等の決定に関するガバナンス

- ・ 以下の事項について、別に定める報酬諮問委員会規程に基づき、委員3名以上、かつ委員の半数以上を独立社外取締役に構成する報酬諮問委員会が取締役会の諮問に応じて審議を行ったうえで、取締役会が報酬諮問委員会からの助言・提言を踏まえて決定する。
 - ① 取締役報酬および監査役報酬に関する株主総会議案
 - ② 取締役報酬に関する方針（本方針を含む）
 - ③ 取締役報酬に関する制度（個人別の報酬内容を含む）
 - ④ 上記各事項を審議するために必要な方針等、各事項に関して報酬諮問委員会が必要と認めた事項
 - ⑤ 監査役報酬は、監査役の協議によって決定する。

3. 報酬構成

(1) 社外取締役を除く取締役

【報酬構成の概要】

報酬の特徴	基本報酬	変動報酬		
		短期インセンティブ報酬	中長期インセンティブ報酬	
現金 / 株式	現金報酬		株式報酬	
業績連動性	業績非連動	短期業績連動	業績非連動	中長期業績連動
報酬の名称	月額報酬	賞与	譲渡制限付株式	パフォーマンス・シェア

- ・ 社外取締役を除く取締役の報酬は、固定報酬である「基本報酬」と、業績等によって変動する「変動報酬」により構成する。
- ・ 「変動報酬」は、事業年度ごとの業績に基づく短期インセンティブ報酬としての「賞与」と、中長期インセンティブ報酬としての「賞与」と、中長期的かつ持続的な企業価値向上につなげる中長期インセンティブ報酬としての「株式報酬」により構成する。
- ・ 「株式報酬」はさらに、一定期間継続して当行の取締役を務めることを条件とする事前交付型の「譲渡制限付株式報酬」と、当該条件に加え予め定めた業績等評価指標の達成状況を条件とする事後交付型の業績連動型株式報酬である「パ

コーポレートガバナンス

パフォーマンス・シェア」により構成する。

- 各人の報酬構成割合は、報酬の絶対額等も勘案し、めざす水準を「基本報酬：短期インセンティブ報酬：中長期インセンティブ報酬=3:1:1」とする。

(2) 社外取締役および監査役

- 社外取締役および監査役の報酬は、それぞれの役割や独立性を考慮し、基本報酬のみにより構成する。

4. 報酬水準

- 当行の業績の状況をはじめ、当行を取り巻く環境や社会経済情勢、業界動向等を踏まえ、当行として適切な水準を決定する。
- また、地域のリーディングカンパニーとして、地域企業の経営者報酬と比較して相応のクラスに位置する水準であるよう意識するとともに、外部調査機関による調査（いわゆる役員報酬サーベイ等）へ定期的に参加することにより、当該調査データを参考に決定する。

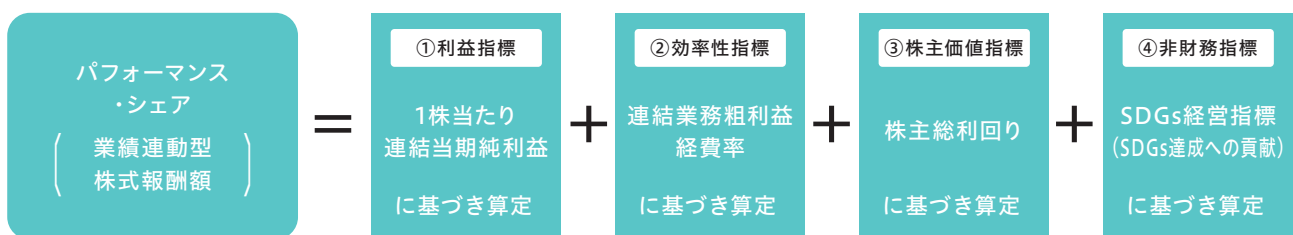
5. 業績連動報酬

(1) 賞与

- 短期インセンティブ報酬という性質上、毎事業年度の業績向上への貢献意欲を高めることを目的に、評価指標として連結当期純利益を採用し、業績連動部分は連結当期純利益の達成状況に応じて、変動幅 0~200% の範囲で報酬額を決定する。

(2) パフォーマンス・シェア (Performance Shares)

- 中長期インセンティブ報酬という性質上、中長期的な企業価値の向上への貢献意欲を高めるとともに、株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めることを目的に、評価指標として以下の 4 指標を採用し、達成状況に応じて、変動幅 0~200% の範囲で報酬額を決定する。



- 原則毎事業年度、上記報酬額に相当する当行普通株式を業績評価期間（直前 3 事業年度）における在任期間に応じて合理的に調整のうえ交付する。

n年度	n+1年度	n+2年度	n+3年度	n+4年度	n+5年度
	業績評価期間		株式交付		
		業績評価期間		株式交付	
			業績評価期間		株式交付

【パフォーマンス・シェアにおける報酬額算定で用いる評価指標の選定理由等】

① 1株当たり連結当期純利益（連結 EPS）

1株当たり当期純利益（EPS / Earnings Per Share）は、1株に対して当期純利益がいくらあるかという収益性を示す利益指標である。当行は、パフォーマンス・シェアを中長期インセンティブ報酬の一つと位置付けており、その性質上、中長期における「結果」を反映した報酬であるべきとの認識の下、当該「結果」を測る指標として、第一に利益指標を挙げる。その上で、単に連結当期純利益を用いるのではなく、株主から重要視される連結 EPS がどれくらい成長したかを評価指標として採用する。

② 連結業務粗利益経費率（連結 OHR）

業務粗利益経費率（OHR / Over Head Ratio）は、業務粗利益に対する営業経費の割合であり、この割合が低いほど、より少ない営業経費で、より多くの業務粗利益を上げていることを示す効率性指標である。企業の生産性や効率性の向上は、特にわが国においては社会的要請となっており、加えて、当行が属する銀行セクターにおいては、経費削減への取組みを注視されている状況にあることを踏まえ、中期経営計画の計数目標にも掲げている連結 OHR を評価指標として採用する。

③ 株主総利回り（TSR）

株主総利回り（TSR / Total Shareholders Return）は、期初に株式を購入した株主が、期初株価に対しどれだけの配当とキャピタルゲイン（評価損益）を得られたかを示す、株主にとっての投資の収益性を示す指標である。こうした株主価値指標を評価指標として採用することは「株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高める」という本制度の導入趣旨に沿うものと考えられる。

④ SDGs 経営指標（当行としての SDGs 達成への貢献を測る指標）

当行グループは、「群馬銀行グループ SDGs 宣言」に基づき、事業活動を通じて SDGs の達成に貢献し、持続的な社会の実現と経済的価値の創造に努めている。国連が採択した SDGs17 目標のうち、当宣言において当行が特に貢献可能であると定めた 7 目標に関連した経営指標のなかから評価指標として採用する。

6. 株式報酬の返還・消滅条項に関する考え方

- ・過度なリスクテイクを抑制し、経営の健全性を確保するとともに、過度なインセンティブが要因となりえる会計不正等の重大な不祥事や過年度決算の大規模訂正を未然に防止することを目的に、一定の事由が生じた場合に株式報酬の全額または一部を返還・消滅させる条項（いわゆるクローバック条項、マルス条項）を設定する。

7. 自社株保有に関する考え方

- ・株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めることを目的に、社外取締役を除く取締役を対象に、株式報酬を導入するとともに、別に定める「自社株保有ガイドライン」により、各人が役位に応じて一定量以上の当行普通株式（株式報酬型ストックオプションを含む）を保有することを奨励する。

8. 開示方針

- ・本方針について、以下の開示資料や媒体を通じてステークホルダーに適切に開示する。（有価証券報告書、株主総会参考書類、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、ホームページ など）