

第 141 回定時株主総会 事前質問へのご回答

当行ウェブサイトにお寄せいただいた事前質問のうち、第 141 回定時株主総会においてご回答させていただいたご質問以外で、株主の皆さまのご関心が高いと思われるご質問についてご回答申し上げます。

記

Q. 累進配当導入や最高益更新による還元拡充を評価します。株価が PBR 1 倍を上回る水準まで上昇する中、この価値を維持し更なる向上を目指す中で、自己株買いの常態化や DOE 導入など、市場の期待を継続的に上回る「攻め」の資本政策をどう描いていますか。強固な自己資本を背景とした還元のロードマップを伺いたいです。

A. 当行はこれまで、持続的な利益成長を背景に株主還元を強化してきました。2027 年 3 月期の 1 株あたり年間配当予想は 70 円と 6 期連続増配となり、配当水準は 6 年前の約 5.3 倍に拡大しています。また、機動的な自己株式取得により総還元率も 4 年連続で 50%を超え、PBR（株価純資産倍率）も他の地方銀行に先駆けて 1 倍を超える水準に達しました。

今後も、ROE（自己資本利益率）向上と EPS（1 株当たり純利益）の持続的な成長に加え、将来にわたる収益力強化に向けた成長投資も着実に進めることで、成長に裏打ちされた株主還元のさらなる拡充を図り、株主の皆さまの期待に応えていきたいと考えています。

なお、経営統合後の新たな還元方針は現在協議中であり、新フィナンシャルグループの中期経営計画公表時（2027 年 3 月～4 月頃）にお示しする予定です。

Q. 更に株価を上げるために計画していることは何でしょうか。

A. 当行の株価は 2,335 円（本株主総会開催前日：2026 年 6 月 22 日時点）、PBR（株価純資産倍率）は 1.43 倍（同）と地方銀行トップクラスの水準になりました。これは、当行の強みである RORA（リスク資産対比の収益率）を軸とした資本効率を重視した経営と、高い ROE（自己資本利益率）目標のもとでの着実な利益成長を、市場に評価いただいた結果であると考えています。

今後も株価の持続的な向上に向けて、こうした資本効率のマネジメントをさらに高度化するとともに、経営統合によるトップラインシナジーの最大化に向けた諸施策

を具体化させていくことで、収益力の持続的な成長を実現していきます。また、利益成長を通じた株主還元の拡充や積極的な I R など情報開示も進めることで企業価値向上に取り組んでいきます。

Q. 第四北越フィナンシャルグループとの経営統合が予定されていますが、次回 2027 年 3 月末の株主優待は実施されるのでしょうか？

また、経営統合後の株主優待はどうする予定なのか伺いたいです。

A. 2027 年 3 月末基準の株主優待につきましては、経営統合に伴い「群馬新潟フィナンシャルグループ」の株主優待として継続します。なお、経営統合後の株主優待制度の具体的な内容につきましては現在協議を進めていますが、現在の株主優待制度の内容や水準が後退することがないよう検討していきます。

Q. 第四北越フィナンシャルグループとの経営統合に際し、株主は必要な手続きはありますか。

A. 経営統合にご賛同いただき、引続き株式を保有いただく株主さまには、株式交換比率に基づき、新たに「群馬新潟フィナンシャルグループ」の株式が交付されますが、特段のお手続きは必要ありません。

なお、第四北越フィナンシャルグループの株式も保有している場合、同社の株式につきまして特段のお手続きは必要ありません。

Q. 第四北越フィナンシャルグループとの株式交換によって発生する単元未満株や端株はどうなるのか教えてください。

A. 当行の株主さまには、株式交換の効力発生に伴い、新フィナンシャルグループの株式を、群馬銀行の普通株式 1 株に対して 1.125 株を割当て交付します。

例えば、当行株式を 1,000 株お持ちの株主さまの場合、株式交換比率「1:1.125」に従って、新フィナンシャルグループの株式 1,125 株が交付されます。この 25 株につきましては、東京証券取引所で売買いただける 1 単元（100 株）に満たない単元未満株となります。

こうした単元未満株が割り当てられる株主さまは、「買取制度」と「買増制度」が利用いただけます。「買取制度」とは、新フィナンシャルグループに対して単元未満となる 25 株を買取るよう請求することができる制度です。また、「買増制度」とは、お持ちの 25 株に対して 1 単元 100 株に不足する 75 株を、新フィナンシャルグループに対して、売渡すよう請求することができる制度です。

なお、単元未満株はそのまま保有いただくことも可能であり、その場合は特段のお手続きは必要ありません。

また、交換比率の計算上、1 株未満となる株式が交付されることがありますが、会社法の定めに従い、その端数部分に応じた金額をお支払いする予定です。こちらにつ

きまして特段のお手続きは必要ありませんが、詳細が決定次第あらためてご案内します。

Q. 経営統合後の株主総会はどこで開催する予定でしょうか。

A. 経営統合後の株主総会の開催場所は検討中であり、現段階では未定です。両社の本店所在地である群馬や新潟のほか、新フィナンシャルグループの本店所在地である東京などを候補に、株主さまの利便性等を十分考慮しながら検討を進めていきます。

Q. 新金融グループにおけるグループ会社の体制について教えてください。

A. 経営統合後は持株会社体制へ移行し、グループ会社の数が増加するため、シナジー最大化に向けたグループ経営体制の強化が重要であると認識しています。

2027年4月の経営統合時点では、当行のグループ会社は引続き、当行の子会社として位置づけられる予定ですが、将来的なグループ会社の再編を見据えて第四北越フィナンシャルグループと具体的な協議を進めていきます。

今後の方向性としては、可能な限り早期に、銀行と同様に主要な事業会社を持株会社の直接子会社とし、持株会社がすべてのグループ会社に対しガバナンスを発揮できる体制への移行を目指していきます。

また、当行グループと第四北越フィナンシャルグループには、リース会社や証券会社など同業の子会社がそれぞれ存在していることから、銀行以外の事業会社の統合・再編を含めて、新金融グループの持続的な成長に向けた最適な体制を検討していきます。

Q. 群馬銀行の店舗統廃合の予定と、経営統合を踏まえた店舗戦略について教えてください。

A. 人口減少等の影響により来店客数が過去10年で5割減少していることや、コンビニATM、ぐんぎんアプリなど非対面チャネルが拡充されている環境面への対応に加え、人員やノウハウの集約により、お客さまに付加価値の高いサービスを提供することを目的として、店舗統廃合を進めてきました。

今後は店舗の老朽化等による建替えのタイミングに合わせて、お客さまの生活動線等にも配慮しつつ、快適にお取引いただける店舗の再配置を検討していくとともに、多くのお取引が非対面で完了できるようデジタルチャネルの拡充にも取り組んでいきます。

2027年4月に予定している第四北越フィナンシャルグループとの経営統合を契機とした店舗の統廃合は予定していません。同じ地域に店舗がある場合には、同じ建物に2行の店舗が共存する「共同化店舗」を検討し、お客さまへの提供価値を拡充していきます。

Q. 現在使用しているぐんぎんアプリは、経営統合後もそのまま使用できますか。

A. 経営統合後もぐんぎんアプリは、そのままご利用いただけます。また、ぐんぎんアプリは TSUBASA アライアンスの共同アプリであり、第四北越銀行も同じアプリケーションの基盤を使用しています。そのため第四北越銀行と共同で機能追加を行うことも可能で、開発コストなどを抑えることができます。統合のメリットを最大限活かしつつ、引き続きぐんぎんアプリの利便性向上に向けて機能追加などを行っていきます。

Q. 株主還元の一環として、株主という項目を発券機に設け、株主を優先的に窓口と呼び出すようなシステムはできないでしょうか。

A. 当行の株主さまや預金者をはじめとするお客さまは重要なステークホルダーであることから、株主さまなどの特定のお客さまのみを優先的に対応することは、現時点で考えていません。

当行としましては、非対面チャネルのさらなる拡充や店舗運営の効率化を通じて、すべてのお客さまのサービスの向上に努めていきたいと考えています。

Q. 個人相談プラザや、資産運用担当職員の一定店舗への集約化により、個人の資産運用業務に最近力を入れているように感じますが、そこに繋げるまでの一般店舗での窓口戦略についてお聞きしたい。

A. 店頭窓口では、お客さまへのお声掛け等を通じたニーズの聞き取りに努め、資産形成や運用ニーズを把握したうえで、各チャネルへのご案内を行っています。具体的には、現役世代の資産形成ニーズには個人相談プラザ、リタイヤ世代等の運用や資産承継ニーズには地区個人営業部、専門的な運用ニーズにはぐんぎん証券といったように、お客さまのニーズに応じたチャネルを用意し、最適なサービス提供に努めています。特に現役世代のお客さまについては、休日営業を行う個人相談プラザへのご案内により、NISA 等を活用した資産形成の提案につなげています。

Q. 女性の管理職や役員への登用について、数値目標など、どのような方針や体制で進めているのか教えて下さい。

A. DE&I 推進の観点から、2027 年度末までに女性管理職比率を 30%以上、女性部店長比率を 20%以上とする目標を掲げ、行員のキャリアステージに応じた支援・教育を実施しています。

具体的な施策として、若年や中堅層では、未経験業務を学ぶことのできる研修や、基礎的なマネジメントスキルを習得できるプログラムを実践してきました。

(女性管理職比率：2022 年度末 16.0% → 2025 年度末 23.4%)

管理職層では、実践的なマネジメントスキルを習得する「女性支店長育成プログラム」、役員との面談を通して経営者意識の醸成を図る「トップメンター制度」を実施しています。

(女性部店長比率：2022 年度末 6.1% → 2025 年度末 14.0%)

Q. ESG戦略におけるウェルビーイング（WB）をどのように位置付けているのか、WB向上に対してどのような取組みを行っているのか、教えてください。

A. 当行では、Well-being を「役職員一人ひとりが、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら、自らが望むキャリアを自律的に実現していることにより働きがいを持ち、身体的・精神的・社会的に良好な状態であること」と定義し、Well-being の向上により一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境の整備に取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランス実現の観点からは、年12日の制度休暇を始めとした有給休暇の取得促進や在宅勤務制度などにより、生産性の向上につながる柔軟な働き方の推奨を行っています。

また、経済的な満足度（ファイナンシャルウェルビーイング）の向上のため、実質賃金の維持・向上を図るためのベースアップや、従業員持株会奨励金の引き上げ、株価連動型報酬（株価連動型特別一時金）の導入などを行っています。

従業員の自発的な貢献意欲や組織帰属意識の状況を可視化するため、「エンゲージメントサーベイ」を実施しており、課題の抽出と改善を通じ、持続的なエンゲージメントの向上を図っています。

上記の取組み等を評価いただいた結果として、当行は2年連続で「健康経営銘柄」に選定されています。

Q. コンプライアンス体制の強化は当然のことですが、コンプライアンス違反があった場合の対処方法について教えてください。

A. コンプライアンス違反の未然防止を最優先としていますが、万一発生した場合には、コンプライアンス部門や監査部門を中心に事実関係や原因を迅速・厳正に調査します。調査の結果、お客さまに影響がある場合は、状況説明・お詫び・補償など、誠実な対応を行い、監督当局への報告が法令上必要な場合は速やかに報告し、必要に応じ任意の報告も行います。

また、当行の業績や社会的信用に影響を及ぼしうる事案や、多数のお客さまに影響を与える可能性がある事案につきましては、法令や取引所ルール等に従い、適時適切に公表します。さらに、関係者への厳正な処分、同様の事案の再発防止策を策定・実施しています。

Q. 今期の業績予想の前提としている政策金利を教えてください。

A. 2027 年 3 月期の業績予想は、2026 年 6 月に政策金利が+0.25%引上げられ、0.75%

から 1.00%に到達することを前提に算出しています。(なお、当行が前提として織り込んだ通り、2026 年 6 月に政策金利は+0.25%引上げられました)

Q. 異様な物価高が進むなか、ニューヨーク支店は利益を確保できていますか。

A. ニューヨーク支店では、継続的に利益を計上しており、安定した収益を確保しています。これは、現地に進出している群馬県内の自動車関連企業や国内大企業の底堅い資金需要を背景に、収益性の高い貸出が堅調に推移していることによるものです。今後もこうした資金需要を着実に取り込むことで、貸出残高・利益水準ともに成長を目指していきます。

以 上