

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付け、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

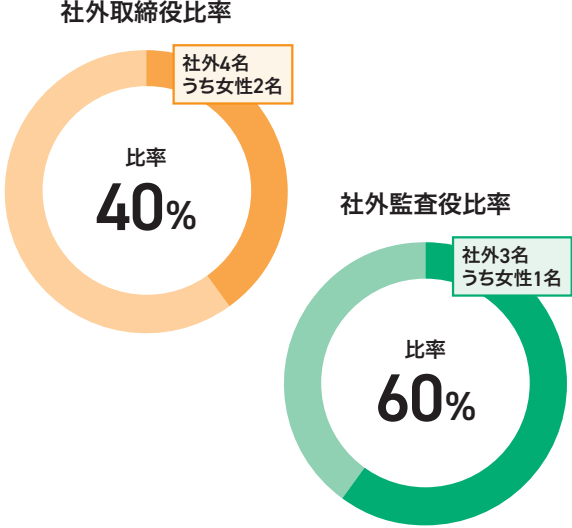
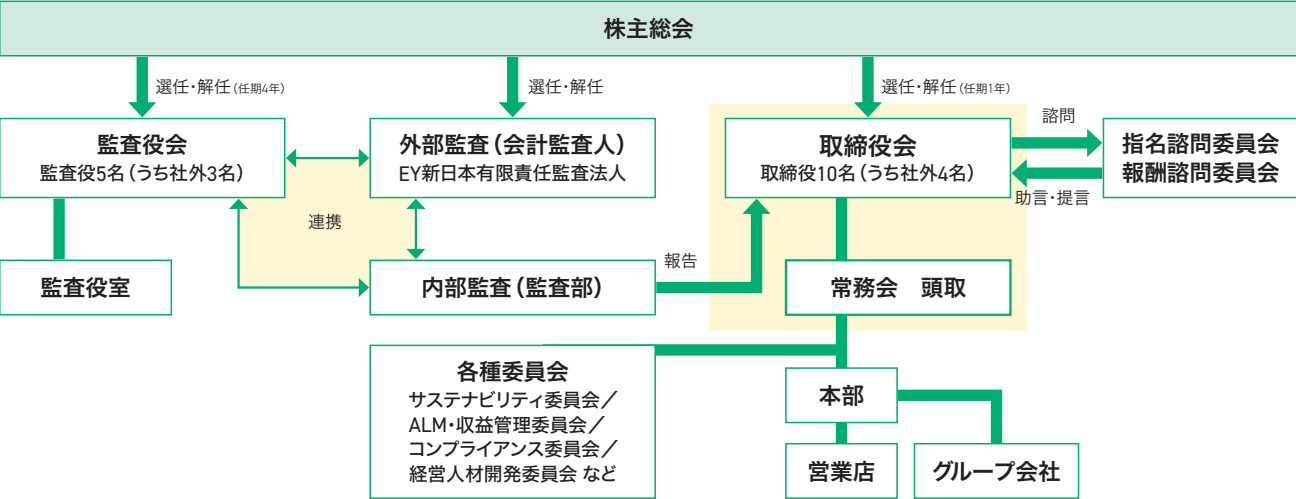
(3) 透明性ある経営を目指した企業情報の適時適切な開示と積極的なIR活動

■ 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4名を含む取締役10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。

コーポレート・ガバナンス体制図



ガバナンス強化への主な取り組み

年度	取り組み
2005	社外取締役の選任
2012	株式報酬型ストックオプションの導入
2015	取締役会の実効性評価の開始
2018	指名諮問委員会の設置 報酬諮問委員会の設置
2019	「役員報酬型基本方針」の策定・開示 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の導入
2020	社外取締役に女性を選任
2021	スキルマトリックスの作成・開示
2022	サステナビリティ委員会の設置
2023	経営人材開発委員会の設置
2024	グループ営業戦略部およびグループリスクガバナンス室（リスク統括部内）を設置

■ 会社の機関の内容

■ 取締役会

取締役会は、社内取締役6名、社外取締役4名で構成（社外取締役比率40%）され、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構築しています。

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。

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。

■ 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。取締役会その他重要な会議への出席、本部監査、営業店往査、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、社外取締役と定期的に会合を行うなど、経営方針や経営課題、監査上の重要課題等に関する認識の共有に努めています。

■ 指名諮問委員会・報酬諮問委員会

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」を設置しています。両委員会とも独立社外取締役が委員の過半数を占めています。

■ 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。

■ 内部監査および会計監査

■ 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2025年度の会計監査報酬 264百万円 ・ 当行グループが支払う財産上の利益の合計額 287百万円

■ 内部監査

内部監査については、被監査部門から独立した取締役会直属の組織である監査部が、年度毎に取締役会で決定した監査計画および監査方針に基づき、本部・営業店およびグループ全体の監査を実施しています。

なお、2026年6月、重要な課題やリスク等を早期に把握して内部監査業務に速やかに反映し、当該業務の品質を向上させるため、監査部長がコンプライアンス委員会等の行内の各会議に出席できる体制を整備しました。

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、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名諮問委員会において審議のうえ、取締役会において決定いたします。 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指名諮問委員会において審議のうえ、取締役会において決定いたします。なお、取締役会および指名諮問委員会は、取締役会のスキルマトリクスを将来にわたり適切に構成することや、代表取締役の指名を見据えた監督機能を強化する観点から、取締役候補者に限らず、より広く将来の経営人材となりうる候補者層の確保・育成状況について定期的に報告を受ける体制としております。

■ 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、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名諮問委員会において審議のうえ、取締役会において決定いたします。

■ 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いたします。

■ 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（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう）。
- (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
- C. 当行の子会社の業務執行者でない取締役
- B. 当行の子会社の業務執行者
- 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、当該財産を得ている者が個人の場合は年間1,000万円以上の金額、団体の場合は当該団体の連結売上高の2%または1,000万円のいずれか高い額以上の金額をいう。
- (注2) 最近……実質的に現在と同視できるような場合、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。

■ 社外取締役とする理由および期待される役割

氏名	独立役員	選任の理由
西川 久仁子	○	外資系金融機関勤務、外資系コンサルティング会社勤務、人材派遣・紹介会社代表取締役を経て2010年に株式会社ファーストスター・ヘルスケアを設立し、現在も代表取締役を務めているほか、複数の企業の代表取締役や社外役員を務めるなど、企業経営について豊富な経験と幅広い見識を有していることから、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、取締役候補者となりました。同氏は2020年6月から当行の社外取締役を務め、その職務・職責を適切に果たしており、今後も客観的な立場で当行の業務執行の監督を行うこと、また、指名諮問委員会、報酬諮問委員会の委員として検討プロセスに関与することを期待しております。なお、同氏は株式会社東京証券取引所が定める独立役員の独立性の基準及び当行が定める独立性判断基準を満たしており、一般株主と利益相反のおそれがないと判断されることから、当行は株式会社東京証券取引所に対して、独立役員として届け出ております。
大杉 和人	○	日本銀行の支店長、検査室長、政策委員会室長、監事等を務めるなど、金融全般における高度な専門性と豊富な実務経験を有していることに加え、株式会社産業再生機構での民間企業の事業再生や、複数の企業における社外取締役の経験等で培った幅広い見識を有していることから、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、取締役候補者となりました。同氏は2021年6月から当行の社外取締役を務め、その職務・職責を適切に果たしており、今後も客観的な立場で当行の業務執行の監督を行うこと、また、指名諮問委員会、報酬諮問委員会の委員として検討プロセスに関与することを期待しております。なお、同氏は株式会社東京証券取引所が定める独立役員の独立性の基準及び当行が定める独立性判断基準を満たしており、一般株主との利益相反のおそれがないと判断されることから、当行は株式会社東京証券取引所に対して、独立役員として届け出ております。

イントロダクション	① マネジメントメッセージ	② 群馬銀行グループの価値創造ストーリー	③ 群馬銀行グループの実行戦略	④ 持続的な成長を支える経営基盤	データ・セクション
-----------	---------------	----------------------	-----------------	------------------	-----------

氏名	独立役員	選任の理由
金井 沢治	○	公認会計士として長年にわたり企業の会計監査業務に従事するなど、企業財務・会計、監査、内部統制、リスクマネジメントに関する幅広い知見や海外勤務など豊富な実務経験を有していることに加え、グローバル企業の経営に関する高い見識を有していること、更にグローバルファーム及び監査法人における多様なマネジメント経験を有していることから、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、取締役候補者となりました。同氏は2024年6月から当行の社外取締役を務め、その職務・職責を適切に果たしており、今後も客観的な立場で当行の業務執行の監督を行うこと、また、指名諮問委員会、報酬諮問委員会の委員として検討プロセスに関与することを期待しております。なお、同氏は株式会社東京証券取引所が定める独立役員の独立性の基準及び当行が定める独立性判断基準を満たしており、一般株主との利益相反のおそれがないと判断されることから、当行は株式会社東京証券取引所に対して、独立役員として届け出ております。
狩野 麻里	○	海外拠点長を含めた長年のメガバンク勤務で培った、コーポレートファイナンスに関する豊富な知見やグローバルな視野でのマネジメント経験を有していることに加え、大学の国際交流センター長や複数の企業における社外取締役としての経験を通して幅広い見識を有していることから、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、取締役候補者となりました。同氏には客観的な立場で当行の業務執行の監督を行うこと、また、指名諮問委員会、報酬諮問委員会の委員として検討プロセスに関与することを期待しております。なお、同氏は株式会社東京証券取引所が定める独立役員の独立性の基準及び当行が定める独立性判断基準を満たしており、一般株主と利益相反のおそれがないと判断されることから、当行は株式会社東京証券取引所に対して、独立役員として届け出ております。

■ 社外監査役とする理由

氏名	独立役員	選任の理由
神谷 保夫	○	弁護士としての豊富な経験を有し、群馬弁護士会会長や群馬県公安委員会委員長を務めるなど、幅広い知見を有しております。2020年から当行社外監査役を務め、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、監査役候補者となりました。なお、同氏は株式会社東京証券取引所が定める独立役員の独立性の基準及び当行が定める独立性判断基準を満たしており、一般株主と利益相反のおそれがないと判断されることから、当行は株式会社東京証券取引所に対して、独立役員として届け出ております。
笠原 寛	○	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、また幅広い見識を有しております。2022年から当行社外監査役を務め、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監査役候補者となりました。なお、同氏は株式会社東京証券取引所が定める独立役員の独立性の基準及び当行が定める独立性判断基準を満たしており、一般株主との利益相反のおそれがないと判断されることから、当行は株式会社東京証券取引所に対して、独立役員として届け出ております。
鈴木 澄子	○	公認会計士及び税理士としての豊富な経験など、幅広い知見を有しております。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、監査役候補者となりました。なお、同氏は株式会社東京証券取引所が定める独立役員の独立性の基準及び当行が定める独立性判断基準を満たしており、一般株主との利益相反のおそれがないと判断されることから、当行は株式会社東京証券取引所に対して、独立役員として届け出ております。

■ 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、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り組みや行員向けIR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するとともに、社外取締役懇談会を設営し、情報共有機会を提供しています。こうした取り組みにより、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を事前配付するなど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を行い、加えて、代表取締役との意見交換の場を確保することで、情報の共有に努めています。

取締役会の実効性確保・向上について

当行は、取締役会全体の実効性の確保・向上のため、毎事業年度、外部コンサルタントを活用した分析・評価を行っています。具体的には、外部コンサルタントの意見を踏まえてアンケートを策定し、取締役および監査役がそのアンケートへの回答を通して自己分析・評価を行うとともに、外部コンサルタントがそれらの結果に対して分析・評価を行っています。2025年度においては、「構成・運営」、「経営戦略と経営計画」、「リスク管理」、「指名・報酬」、「株主等との対話」などの項目について、アンケートを実施して分析・評価を行いました。なお、アンケートの回収および集計については、匿名性・客観性を確保するため、外部コンサルタントに委託しました。

分析・評価結果を踏まえ、2026年5月開催の取締役会において評価を行い、取締役会全体の実効性は確保されていることを確認しました。

グループガバナンス体制については、2027年4月に予定している、株式会社第四北越フィナンシャルグループとの経営統合を控え、その重要性が増していると認識しており、経営統合後の新体制において、グループ各社の業務執行状況等に関する監督機能の強化に取り組んでいきます。

また、取締役会として急速に変化する経営環境への確に対応すべく、各役員の専門性に加え、最新の重要テーマに関する継続的な学習が不可欠であると認識しており、役員に対して外部専門家を講師とした重要テーマに関する勉強会を実施していくとともに、新任社外取締役に対しては、経営課題の背景や経緯などを理解できるようなトレーニングの機会の充実に注力していきます。これら一連の取り組みを通じて、取締役会全体の実効性のさらなる向上を目指していきます。

役員報酬について

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。株式報酬については、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、2019年6月に見直しを行い、それまで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。

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。

報酬限度額は2012年および2019年の株主総会決議にて、右記のとおり、定められています。

役員報酬基本方針

役員報酬に関する基本方針を策定し、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ています。当該方針の内容は次のとおりです。

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

・右記の事項について、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より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。

・監査役報酬は、監査役の協議によって決定する。

報酬限度額

	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、50万株
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。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)					対象となる役員の員数 (人)
	月額報酬 (業績非連動)	賞与 (業績連動)	譲渡制限付株式報酬 (業績非連動)	パフォーマンス・シェア (業績連動)		
取締役 (社外取締役を除く)	364	209	88	52	13	7
監査役 (社外監査役を除く)	49	49	－	－	－	2
社外役員	72	72	－	－	－	7

- 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

3.報酬構成

(1)社外取締役を除く取締役

・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、評価指標として右記の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、右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。

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)

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

パフォーマンス・シェア【業績連動型株式報酬額】	
Ⅱ	
①利益指標	1株当たり連結当期純利益に基づき算定
＋	
②効率性指標	連結業務粗利益経費率に基づき算定
＋	
③株主価値指標	株主総利回りに基づき算定
＋	
④非財務指標	サステナビリティ指標に基づき算定

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

- ①1株当たり連結当期純利益 (連結EPS / Earnings Per Share)
中長期の「結果」を測る指標の第一に利益指標を掲げ、株主から重視される連結EPSを評価指標とした。
- ②連結業務粗利益経費率 (連結OHR / Over Head Ratio)
中期経営計画の計数目標にも掲げる連結OHRを評価指標として採用する。
- ③株主総利回り (TSR / Total Shareholders Return)
投資収益性を示す株主価値指標を採用し、株主との利益意識共有や株主重視の経営意識を高める。
- ④サステナビリティ指標
当行グループのサステナビリティ方針で定める13目標に関連した経営指標の中から評価指標を採用する。