

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

当社は、経営理念の3つの要素のうち「PURPOSE」において「金融サービスを通じて、地域社会の繁栄に貢献します」と定めております。お客さま、地域社会、従業員、株主などあらゆるステークホルダーからの信頼をより確かなものとし、地域金融グループとして地域社会の発展に貢献していくため、透明・公平かつ迅速・果敢な意思決定を行うことを目的とした実効性あるコーポレートガバナンス体制の構築を経営の最重要課題の一つとして、その強化・充実に取り組んでいきます。

【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11日に改訂されたコードの各原則について、すべ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】

【原則1－4】（政策保有株式）

1. 政策保有に関する方針

・当社グループは、地域金融グループとして保有意義および経済合理性を十分に検証し、当社グループの企業価値の維持・向上につながらない場合には、政策保有先の十分な理解を得たうえで、縮減に努めていきます。

・政策保有株主から売却の意向が示された場合、取引の縮減を示唆する等、売却を妨げません。

・また、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、当社や株主共同の利益を害するような取引は行いません。

・なお、政策保有上場株式については、2028年度末までに時価ベースで連結純資産額に占める割合を20%未満とすることを目指します。

＜政策保有上場株式の状況＞

	2025年3月末	2026年3月末	前年比
銘柄数	105先	92先	▲13先
簿価	384億円	334億円	▲50億円
時価 (A)	875億円	1,010億円	+135億円
日経平均株価	35,617円	51,063円	+15,446円
F/G連結純資産額 (B)	3,538億円	4,310億円	+772億円
F/G連結純資産額に占める割合 (A/B)	24.7%	23.4%	▲1.3%

2. 検証等

・政策保有目的の株式については、リスクとリターン等を踏まえた中長期的な経済合理性および資本コスト等を考慮した基準に基づき確認を行い、あいち銀行およびあいちフィナンシャルグループの取締役会において取引関係の構築状況・可能性等も踏まえた営業戦略上のメリットを定期的に検証し、保有意義が認められない銘柄については、保有の見直しについて検討を行っております。

・なお、2025年9月30日の指標を基準日とし、2026年3月11日開催のあいち銀行取締役会および4月15日開催のあいちフィナンシャルグループ取締役会において検証した結果、全銘柄において保有意義が認められると判断しましたが、対話を強化する中で、引き続き縮減に努めてまいります。

・政策保有目的の株式として、保有意義が認められなくなった銘柄については、売却もしくは純投資目的の株式に保有目的を変更しております。政策保有目的から純投資目的に変更した銘柄については、所管部署を証券運用部門に変更し、市場環境のほか、配当収入や株価見通し等も勘案しつつ、当社全体の利益計画に与える影響等も考慮のうえ、都度売却を検討しております。なお、業績伸長に伴う配当収入や株価見通し等の観点から経済合理性を認める場合には、純投資目的である投資株式として継続保有することがあります。

3. 議決権行使基準

・政策保有株式の議決権行使にあたっては、当社グループと政策保有先双方の持続的成長と中長期的な企業価値向上に適うか否かを基準に議決権を行使します。

・また、当社グループの企業価値や株主利益に影響を与える等、慎重な検討が必要とされる議案については、政策保有先と個別に対話を行い、賛否を判断します。

【原則1－7】（関連当事者間の取引）

・当社および株主の共同の利益を害する、またはそうした懸念を惹起することがないよう、取締役は、利益相反取引を行う場合、取締役会の承認を得ることとします。

【補充原則2－4－1】（中核人材の登用等における多様性の確保）

・企業の中核人材における多様性の確保と多様性の確保に向けた人材育成方針ならびに社内環境方針およびその実施状況については、後記「III. 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」に記載しておりますのでご参照ください。

[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)

・当社グループでは、企業年金が運用の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるようにグループ各社において以下の体制を構築しております。

・あいち銀行においては、基金の代議員会、資産運用委員会の構成員には、財務部門や人事部門経験者等適切な人財を登用するとともに、受益者代表として従業員組合幹部等を配置しております。また、資産運用委員会において定期的に委託先である運用機関の運用状況のモニタリング等を行っております。

[原則3-1] (情報開示の充実)

(1) 経営ビジョン、経営戦略

経営ビジョンおよび中期経営計画を策定し公表しております。詳細は当社ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

<経営ビジョン> <https://www.aichi-fg.co.jp/company/philosophy/>

<中期経営計画> <https://www.aichi-fg.co.jp/company/plan/>

(2) コーポレートガバナンスに関する基本方針

当社グループのコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針については、本報告書の「1. 基本的な考え方」に掲載しておりますので、ご参照ください。

(3) 報酬の決定方針と手続き

「報酬の決定方針と手続き」については、本報告書「II. 1. 機関構成・組織運営等に係る事項 [取締役報酬関係]」に記載しておりますので、ご参照ください。

(4) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補者の指名方針と手続き

・取締役会は、銀行業務に精通した一定数の社内取締役と、社外における豊富な経験と多様な知見を有する社外取締役により、取締役会全体として知識・経験・能力のバランスと多様性を備えた構成としております。

・取締役候補者は、決定プロセスの透明性・公正性を高めるため、「取締役候補者の選任および取締役の解任に関する方針・基準等」に基づき、取締役会の諮問機関である人事委員会の協議を経て、取締役会にて決定します。

[取締役候補者の選任および取締役の解任に関する方針]

取締役会は、当社の企業理念や具体的な経営戦略、取り巻く環境等を踏まえ、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、多様性と適正規模を両立する形で構成します。

[取締役候補者の選任および取締役の解任に関する手続き]

取締役会は、その過半数を社外取締役で構成する人事委員会において選解任に関し協議のうえ、議案の決定をします。

[取締役候補者の選任および取締役の解任基準]

(社内取締役候補者の選任基準)

1. 取締役として、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与することが期待できること
2. 当社の経営ビジョン「VISION」およびコンプライアンス基本方針に従い、誠実に職務を遂行するとともに、取締役としてふさわしい人格、識見を有すること
3. 銀行業務における豊富な経験、優れた実績と、経営に必要な知識および能力を有すること

(社外取締役候補者の選任基準)

1. 取締役として、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与することが期待できること
2. 経営ビジョンおよびコンプライアンス基本方針を理解・遵守し、取締役としてふさわしい人格、識見を有すること
3. 経営、法務、財務・会計、行政、教育等の分野における専門的知見、豊富な経験を生かして、経営に対する助言・監督を行うことができること
4. 当社の定める独立性の要件を満たしていること

(社内および社外取締役の解任基準)

取締役として、以下に該当する場合は、人事委員会にて解任につき協議します。

1. 法令または定款に違反する行為を行った場合
2. 職務を怠慢することにより、著しく企業価値を毀損させた場合
3. 健康上の理由等から、職務の遂行が困難となった場合
4. 選任基準に定める基準のうち、いずれかを充足しなくなった場合

(5) 経営陣幹部の選任および取締役・監査役候補者の指名の理由

当社の取締役候補者個々の選任・指名理由につきましては、あいちフィナンシャルグループ「第4期 定時株主総会招集のご通知」および本報告書「II. 1. 機関構成・組織運営等に係る事項 [取締役関係]」に掲載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.aichi-fg.co.jp/ir/shareholder/meeting/>)

[補充原則3-1-3] (サステナビリティの取組み)

サステナビリティの取組みについては、後記「III. 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」に記載しておりますので、ご参照ください。

[補充原則4-1-1] (経営陣に対する委任の範囲)

・取締役会は、業務執行の機動性と柔軟性を高めるため、法令で定められた事項ならびにその重要性および性質からこれに準ずると認められる事項を除き、業務執行の決定をグループ経営会議へ委任しております。

[原則4-9] (独立性判断基準)

社外取締役候補者の選任につきましては、東京証券取引所の定める独立性の要件を充足するとともに、当社の定める「独立性判断基準」を満たすものとしております。当社の定める独立性判断基準は、以下のとおりです。

[独立性判断基準]

社外取締役の独立性判断基準として、以下の基準を定める。

- (1) 当社を主要な取引先とする者またはその業務執行者ではないこと
- (2) 当社の主要な取引先またはその業務執行者ではないこと
- (3) 当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、会計専門家または法律専門家ではないこと（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) 当社の主要株主またはその業務執行者ではないこと
- (5) 最近において、上記（1）から（4）のいずれかに該当していた者ではないこと
- (6) 次に掲げる者（重要でない者を除く）の近親者ではないこと
 - ① 上記（1）から（5）に該当する者
 - ② 当社の子会社の業務執行者
 - ③ 当社の子会社の業務執行者でない取締役
 - ④ 最近において②③または当社の業務執行者に該当していた者※「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、社外取締役として選任する株主総会の議案の内容が決定された時点などをいう※「重要」
 - ・業務執行者については、役員・部長クラスのもの。会計専門家・法律専門家については、公認会計士・弁護士等の専門的な資格を有する者をいう※「近親者」
 - ・二親等以内の親族

〔補充原則４－１０－１〕（指名・報酬などの重要事項を検討する独立した委員会の設置）

当社は、取締役の指名（後継者計画含む）や報酬などの重要事項を検討することを目的に、取締役会の下に独立した人事委員会・報酬委員会を設置しております。人事委員会・報酬委員会は、委員長を社外取締役が務め、委員長含む社外取締役３名と代表取締役２名で構成しております。人事委員会・報酬委員会では、取締役や経営幹部の選解任、後継者育成方針、報酬などを協議し、取締役会に答申しております。

〔補充原則４－１１－１〕（取締役会の構成）

- ・上記「原則３－１（４）」をご参照ください。
- ・当社取締役（監査等委員である者を含む）の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスを、本報告書の最終頁に掲載しております。

〔補充原則４－１１－２〕（役員の兼任状況）

社外取締役の兼任状況につきましては、あいçiフィナンシャルグループ「第４期 定時株主総会招集のご通知」に掲載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.aichi-fg.co.jp/ir/shareholder/meeting/>)

〔補充原則４－１１－３〕（取締役会の実効性評価）

- ・当社は、毎年、取締役会の実効性を自己評価・分析するとともに、その評価結果を踏まえた課題や強化項目を共有し、さらなる取締役会の実効性向上を図ることとしております。
- ・自己評価・分析につきましては、第三者機関の助言を得ながら以下の方法で実施し、集計結果を踏まえたうえで取締役会において、分析・評価を実施いたしました。

＜実施方法＞

- ・全取締役（監査等委員を含む）を対象に匿名でのアンケートを実施
- ・客観性・透明性を確保するため第三者機関へ直接回答
- ・第三者機関による説明会において、前回比較や他社比較から得られる当社の課題の分析・評価や改善策について議論を実施

＜主な評価項目＞

- ・取締役会の構成・運営
- ・取締役に対する支援体制
- ・経営戦略・経営計画
- ・株主（投資家）との対話
- ・指名・報酬
- ・トレーニング
- ・社外取締役のパフォーマンス

＜2025年度の実効性評価結果の概要＞

1) 結論

- ・分析・評価の結果、取締役会の実効性は確保されていると判断いたしました。

2) 2024年度の実効性評価結果における課題の改善状況

- ・審議項目数の適切性および審議時間の確保、データやデジタル技術による価値創出のビジョンについての議論が課題として認識されました。
- ・これらの課題に対する改善策として、取締役会で審議を必要とする項目を見直し、審議項目数は取締役会１回あたり平均10.7件（2024年度）から7.9件（2025年度）へと減少しました。また、2025年に新設したグループDX・業務改革推進委員会にて、取締役会でのDX推進計画やデジタル人材育成計画の策定についての決議に向けて、グループ全体のDX化に向けた推進体制や人材育成方針に関する議論を深めました。

3) 2025年度の実効性評価結果における分析・課題

- ・今回のアンケート結果から特に評価できる点は、会社が持続的な成長を実現できるようなKPIを適切に設定していることや、株主（投資家）との対話の状況について取締役会へのフィードバックが十分になされていることがあげられます。
- ・今回のアンケート結果から抽出された課題は、①審議項目数の適切性や審議時間の確保、②子会社の取締役会の審議状況を踏まえてグループ全体の経営戦略・経営計画等を十分に議論し決定しているか、③中核人材の多様性確保に関する考え方や、目標・育成方針等を適切に議論しているか、があげられます。

4) 評価結果・課題を踏まえた今年度の対応

- ・前年度に引き続き課題としてあげられた審議項目数の適切性の維持や審議時間の確保に向けた改善策としては、承認事項の再検討、決議事項・報告事項の見直し、決議事項・報告事項以外に審議事項（年度を通じて継続審議する事項）の新設、などを検討しています。これに伴い、審議項目数の適切性を維持し、審議時間を十分に確保できるものと考えております。これにより、今年度新たに課題として認識されたグループ全体の

経営戦略・経営計画等、および中核人材の多様性確保や目標・育成方針等について、より深い議論が可能となり、評価の改善につながると考えています。

・引き続き、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上に向けて、取締役会の機能強化に努めてまいります。

[補充原則4-14-2] [取締役に対するトレーニング方針]

当社は、取締役がその役割・責務を果たしていくうえで必要な知見および能力を向上させるため、就任時および就任以降も継続して外部機関が提供する講習等を含めた機会を提供・斡旋するとともに、その費用を支援します。

[原則5-1] (株主との建設的な対話に関する方針)

- ・当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲および方法により、株主との建設的な対話の促進に努めます。
- ・株主との対話は、グループ経営企画部担当役員を責任者とし、機会の提供を図るとともに、関係部門と有機的に連携し対応します。
- ・株主との対話の一環として、定期的に会社説明会を開催するとともに、ホームページや統合報告書、ディスクロージャー誌等により、適切かつ分かりやすい情報開示に努めます。
- ・株主との対話において寄せられた意見等については、経営陣に対して適切にフィードバックを図ります。
- ・株主との対話にあたっては、金融商品取引法など法令等に基づき、インサイダー情報の適切な管理と情報開示の公平性の確保に努めます。

[株主との対話の実施状況等]

- 2025年度における株主・投資家との対話取組状況は、以下のとおりです。
- ・社長：株主総会（1回）、決算説明会（2回）、投資家との対話（1回）
 - ・グループ経営企画部担当役員：投資家との対話（26回）
 - ・グループ経営企画部長：投資家との対話（19回）
 - ・対話を通じて、株主の皆さまからいただいた意見については、取締役会において報告し、当社の経営戦略・経営方針検討の参考としております。

[原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表]

- ・当社では、2025年4月から2028年3月までを実施期間とする第2次中期経営計画を策定しており、基本戦略およびキャピタルアロケーションの方針の中で地域へのリスクアセットの供給や持続可能な利益の確保・成長を目指すための指標として、自己資本比率およびROEなどの目標値について公表しております。
- ・第2次中期経営計画では『銀行業を超えたトータルサポートグループ』をテーマに、第1次中期経営計画の期間中に創出・育成された戦略人材の再配置や、グループ総合力の強化・発揮により、コンサルティング・ソリューション型ビジネスモデルを深化させ、銀行合併シナジーの最大化を目指す第3次中期経営計画につなげ、PBR・ROEの向上に努めてまいります。第2次中期経営計画については下記よりご参照ください。
(<https://www.aichi-fg.co.jp/company/plan/>)

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応]

記載内容	取組みの開示 (アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年7月31日

該当項目に関する説明 更新

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応については、当社ホームページにて掲載しております会社説明会資料の「II.中長期的な企業価値向上の実現に向けた取組み」および統合報告書の「財務担当役員メッセージ」をご参照ください。

会社説明会資料 (<https://www.aichi-fg.co.jp/ir/financialreport/analyst/>)

英文 (<https://www.aichi-fg.co.jp/english/>)

統合報告書 (<https://www.aichi-fg.co.jp/ir/financialreport/disclosure/>)

英文 (<https://www.aichi-fg.co.jp/english/>)

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%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)	4,574,200	9.31
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	3,987,900	8.11
ミソノサービス株式会社	3,500,000	7.12
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	1,817,400	3.69

あいちフィナンシャルグループ従業員持株会	1,048,774	2.13
日本生命保険相互会社	925,845	1.88
東邦瓦斯株式会社	911,792	1.85
ARIAKE MASTER FUND	843,100	1.71
住友生命保険相互会社	703,500	1.43
アーク証券株式会社	587,000	1.19

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

――

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア
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社以上50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	監査等委員会設置会社
------	------------

[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	社長
取締役の人数	13 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	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6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
松野 恒博	他の会社の出身者								△			
拝郷 寿夫	他の会社の出身者								△			
織立 敏博	他の会社の出身者								△			
村田 知英子	税理士											
我妻 巧	他の会社の出身者								△			
板倉 麻子	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	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
松野 恒博		○	松野恒博氏は当社グループと取引のある株式会社アイシンの出身者です。同社と当社グループとの間には通常の銀行取引がありますが、取引の規模や性質に照らして、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取引の概要の記載を省略しております。	トヨタ自動車グループの要職を歴任後、名古屋大学にも特任教授・CPO（Chief Project management Officer）・総長戦略本部大学強化企画室長の立場で関与され、当社グループのあいち銀行社外取締役（監査等委員）としても経営の監督機能を発揮いただいております。上場企業での企業統治、財務会計ファイナンス分野の豊富な知識・経験を有し、客観的視点での的確な助言・提言、ガバナンス強化機能を発揮いただくことを期待しております。 なお、証券取引所および当社の定める独立性判断基準に照らし、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立性の高い役員であり、独立役員として適任であると判断しています。
拝郷 寿夫		○	拝郷寿夫氏は当社グループと取引のある名古屋鉄道株式会社および名鉄観光サービス株式会社の出身者です。同社と当社グループとの間には通常の銀行取引がありますが、取引の規模や性質に照らして、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取引の概要の記載を省略しております。	名古屋鉄道株式会社で財務、グループ事業の業務に携わり要職を歴任後、グループ企業においても経営の中枢を経験されました。上場企業における財務、グループ戦略、企業統治全般への豊富な知識・経験を有し、客観的視点での的確な助言・提言、ガバナンス強化機能を発揮いただくことを期待しております。 なお、証券取引所および当社の定める独立性判断基準に照らし、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立性の高い役員であり、独立役員として適任であると判断しています。

織立 敏博		○	織立敏博氏は当社グループと取引のある日証金信託銀行株式会社の出身者です。同社と当社グループとの間には通常の銀行取引がありますが、取引の規模や性質に照らして、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取引の概要の記載を省略しております。	日本銀行において調査部門、決済インフラ部門、人事労務部門等での要職を歴任後、日証金グループの経営の中枢を経験されました。金融・資本市場に関する高度な知識・経験、また海外プロジェクト等豊富な国際経験も有し、客観的視点での的確な助言・提言、ガバナンス強化機能を発揮いただくことを期待しております。なお、証券取引所および当社の定める独立性判断基準に照らし、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立性の高い役員であり、独立役員として適任であると判断しています。
村田 知英子	○	○	—	名古屋国税局等での要職を経験され、現役の税理士としての深い見識を活かし、当社の税務・会計・財務分野の正確性や透明性確保に向けた提言と、経営の監督機能を発揮いただくことを期待しております。なお、証券取引所および当社の定める独立性判断基準に照らし、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立性の高い役員であり、独立役員として適任であると判断しています。
我妻 巧	○	○	我妻巧氏は当社グループの取引先であるTISインテックグループの出身者です。同社と当社グループの間には通常の銀行取引がありますが、取引の規模や性質に照らして独立性に懸念はないと判断され、概要の記載を省略しております。	TISインテックグループにおける経営中枢での経験から培われたIT・システム分野の深い見識を活かした提言と、監査役経験に基づく経営の監督機能を発揮いただくことを期待しております。なお、証券取引所および当社の定める独立性判断基準に照らし、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立性の高い役員であり、独立役員として適任であると判断しています。
板倉 麻子	○	○	板倉麻子氏は当社グループの取引先である名古屋テレビ放送株式会社の出身者です。同社と当社グループの間には通常の銀行取引がありますが、取引の規模や性質に照らして独立性に懸念はないと判断され、概要の記載を省略しております。	名古屋テレビ放送株式会社等における経営中枢での経験や、現役の社会保険労務士・中小企業診断士として培われた人事労務・法務分野の深い見識に基づく提言と、経営の監督機能を発揮いただくことを期待しております。なお、証券取引所および当社の定める独立性判断基準に照らし、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立性の高い役員であり、独立役員として適任であると判断しています。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員 (名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	委員長 (議長)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

当社は、監査等委員会事務局を設置し、監査等委員会の職務を補助する常勤の職員を設置しております。当該職員は他の業務を兼務しないものとし、当該職員の選任については、あらかじめ監査等委員会の意見を聴取し、これを尊重するものとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会と内部監査部門（グループ経営監査部）および会計監査人（有限責任あずさ監査法人）は、定例的な会合を行い情報を共有すると、緊密な連携を図る体制としております。

【任意の委員会】

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	人事委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

取締役会の機能を補完するため、取締役会に、取締役の報酬に係る事項の協議を行う機関として「報酬委員会」、および取締役の選任・解任に係る事項を協議する機関として「人事委員会」を設置しております。社外取締役が各委員会の委員（各委員会は社外取締役が委員長）に就任し、決定プロセスの客観性・透明性を高めております。

- 報酬委員会（必要に応じて随時開催）
取締役の報酬等に関する事項を協議します。
- 人事委員会（必要に応じて随時開催）
取締役に関する次の事項を協議します。
 - ・株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する事項
 - ・取締役会に提出する代表取締役および役付取締役の選定および解職に関する事項
 - ・その他取締役の人事に関する重要事項

【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

独立役員の資格を満たす社外役員をすべて独立役員に指定しております。

【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	その他
-------------------------------	-----

該当項目に関する補足説明

当社取締役が株価変動のメリットとリスクを株主の皆さまと共有し、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めるため、2023年6月23日に開催の第1期定時株主総会における決議に基づき譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

譲渡制限付株式報酬は、取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）に対する譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額を、定時株主総会で決議された年額100百万円以内としています。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

[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

取締役の報酬等の総額は、有価証券報告書にて開示する予定です

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

取締役の報酬等につきましては、定時株主総会の決議により、取締役（監査等委員である取締役を除く。）全員および監査等委員である取締役全員の報酬限度額を決定しております。

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等については、定時株主総会において決議された報酬額（年額260百万円）の範囲内で、過半数を社外取締役で構成する報酬委員会の協議を経て取締役会の決議により決定しております。

監査等委員である取締役の報酬等については、定時株主総会において決議された報酬額（年額90百万円）の範囲内で、監査等委員会の決議により決定しております。

[社外取締役のサポート体制]

社外取締役の職務執行をサポートするため、取締役会議案の事前説明や各種情報提供を適宜行うこととしております。

監査等委員会には、常勤の監査等委員を置き、グループ経営会議や各種委員会など重要な会議に出席することで行内情報の収集に努め、監査等委員である社外取締役との共有を図る体制としております。また、監査等委員会の職務を補助するため、監査等委員会事務局を設置し、常勤で専任のスタッフを配置しております。

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）

(1) 会社の機関の内容

a. 取締役会

取締役会は、原則毎月開催し、法令で定められた事項および経営に関する重要事項等業務執行について協議・決議し、取締役の職務執行の監督を行います。なお、取締役は13名であり、うち社外取締役は6名となります。このうち、監査等委員でない取締役の総数は9名であり、うち社外取締役は3名です。また、監査等委員である取締役の総数は4名であり、うち社外取締役は3名です。

また、取締役会には、取締役の報酬に係る事項の協議を行う機関として「報酬委員会」、および取締役の選任・解任に係る事項を協議する機関として「人事委員会」の2つの諮問機関を設置し、社外取締役が各委員会の委員（各委員会は社外取締役が委員長）に就任し、決定プロセスの客観性・透明性を高めております。

b. 監査等委員会

監査等委員会は、原則毎月開催し、法令、監査等委員会規程等に従い、取締役の職務執行の監査・監督を行います。

監査等委員である取締役は4名であり、うち3名は社外取締役であります。

c. グループ経営会議

グループ経営会議は、取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く）および業務分掌を担う執行役員で構成され、原則毎週開催し、あらゆる経営課題について議論を交わし、当社グループ情報の共有化、迅速な意思決定と業務遂行に努めております。また、社外取締役および監査等委員が参加して、必要に応じて意見を述べるができる体制としております。

d. その他の委員会

グループコンプライアンス委員会、グループ経営管理委員会など組織横断的な各種委員会を設置し、経営陣の関与を高めながら、法令等遵守および収益管理等経営に関する重要事項を幅広く協議しております。

(2) リスク管理体制の整備の状況

a. グループリスク管理委員会

グループリスク管理委員会は原則隔月開催し、各リスク所管部署から市場リスク・信用リスク・流動性リスク等のさまざまなリスク状況の報告を受け、適切なリスク管理の運営を行うとともに、リスク管理の高度化に取り組んでおります。

b. グループ経営監査部
内部監査部門としてグループ経営監査部を設置して、連結子会社を含めた業務執行状況の監査の強化を図っております。

(3) 内部監査および監査等委員会監査、会計監査の状況
内部監査は、取締役会直轄の組織であるグループ経営監査部により、当社の業務執行について適切性・有効性を検証・評価するとともに、子銀行の内部監査部門と連携し、当社グループの健全な業務運営を支援しております。
監査等委員会は、社外取締役3名を含む監査等委員4名で構成されており、監査等委員会監査に関する事項は、監査等委員会で策定する「監査等委員会規程」および「監査等委員会監査等基準」等に定めるとともに、監査等委員は議決権を有する取締役として取締役会に出席するほか、グループ経営管理委員会など重要な会議に出席し、議案内容等の監査を行うとともに必要に応じて意見表明を行います。

また、グループ経営監査部長および常勤の監査等委員は、原則隔月開催されるグループコンプライアンス委員会、グループリスク管理委員会に出席し、必要に応じて意見を述べるほか法令等遵守ならびにリスク管理の状況について監督を行います。
会社法に基づく監査および金融商品取引法に基づく監査につきましては、有限責任あずさ監査法人（指定有限責任社員 業務執行社員 公認会計士 池ヶ谷正、山田昌紀以下公認会計士14名、会計士試験合格者等7名、その他45名）と監査契約を締結しております。同監査法人および当社監査に従事する同監査法人の業務執行社員と当社の間には、特別な利害関係はありません。
なお、監査等委員会と内部監査部門（グループ経営監査部）および会計監査人（有限責任あずさ監査法人）は、定例的な会合を行い情報を共有するなど、緊密な連携を図る体制としております。

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

複数の社外取締役を含む監査等委員会による、監査・監督機能の強化に加えて、今回新たに選任した監査等委員でない社外取締役から、経営の意思決定に対する助言・提言を得ることで、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実を図ってまいります。また、権限の委譲により意思決定の迅速化を図り、経営の効率を高めることでさらなる企業価値の向上を目指します。

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	2026年6月26日開催の第4期定時株主総会招集通知は6月9日（株主総会の3週間前）に発送し、発送前に東京証券取引所へ開示するとともに、当社ホームページに掲載しております。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権の行使（パソコン等を用いたインターネットによる議決権行使）を導入しております。
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	機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知（要約）の英文での提供	株主総会招集ご通知英訳版を作成し、当社ホームページに掲載しております。
その他	インターネットによるライブ配信および事前質問の受付を実施しております。また、株主総会での事業報告等の説明には、スクリーンに画像を映し出すなど、わかりやすい説明に努めております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期ごとにアナリスト・機関投資家向けの説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページにおいて、決算情報、決算説明会資料、統合報告書、ディスクロージャー誌等の情報を掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	グループ経営企画部IR広報グループを担当部署としております。	

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	当社は、経営理念の3つの要素のうち「PURPOSE」において「金融サービスを通じて、地域社会の繁栄に貢献します」と定めております。お客さま、地域社会、従業員、株主などあらゆるステークホルダーからの信頼をより確かなものとし、ステークホルダーの利益を考慮する旨を規定しております。

<サステナビリティの取り組み>

当社は、サステナビリティを巡るさまざまな課題への取り組みに対し、全社横断的にサステナビリティの取り組みを推進していくため、サステナビリティ方針を策定しております。この方針のもと、「持続可能な社会の実現」と「当社の持続的な成長」を目指してまいります。

[サステナビリティ方針]

あいちフィナンシャルグループは、経営ビジョンのPURPOSEに“金融サービスを通じて、地域社会の繁栄に貢献します”を掲げ、その理念の下、事業活動を通じ「持続可能な社会の実現」と「当社グループの持続的な成長」を目指します。

1. 環境課題への対応方針

持続可能な社会の実現には、環境課題への取り組みを重要な経営課題と認識し、事業活動を通じて環境負荷の低減や生物多様性の保全などに取り組んでまいります。

- 環境に配慮した商品やサービスの開発・提供を通じて、環境問題に取り組むお客さまを支援します。
- 事業活動における省資源、省エネルギー等の推進に努めます。
- 環境課題への取り組みに対する役職員の意識醸成に努めます。

2. 社会課題への対応方針

地域を取り巻くさまざまな社会課題に対し、積極的かつ主体的に取り組むことにより、持続可能な地域社会の実現に貢献します。

- 人権に関する法令等を遵守し、あらゆる事業活動においてすべての人々の人権に配慮します。
- 地域経済の発展やお客さまのニーズ・課題解決に対し、当社グループ全体で総合的にソリューションを提供し、地域社会の持続的な成長に貢献します。
- 役職員一人ひとりの価値観を尊重し、多様な人財が公正・適切な処遇のもと、健康で活躍できる職場環境を整備します。

3. サステナビリティ推進体制

サステナビリティへの取り組みを推進していくため、「グループサステナビリティ委員会」を設置し、気候変動をはじめとするサステナビリティに係る重要事項について協議するとともに、適切な事業ポートフォリオの構築、推進に必要な経営資源を適切に配賦し、体制整備を実施します。

<マテリアリティ(重要課題)>

当社は、事業を通じて地域における社会課題の解決に貢献し、サステナブルな地域社会を実現するため、社会の課題を当社グループの事業機会として捉えながら、自社の経営課題とのさらなる同期化＝“SX(サステナビリティ・トランスフォーメーション)”を目指しております。このような考えのもと、社会・当社グループいずれにとって重要な課題(ダブルマテリアリティ)の観点から、「地域社会繁栄への貢献」、「金融サービスの高度化」、「環境保全対応」、「従業員エンゲージメント向上と多様な人財の活躍推進」、「ガバナンスの強化」をマテリアリティとして特定しております。

<気候変動・自然関連の取り組み>

当社では、脱炭素社会の実現に向け、GHG排出量(Scope1・2)について2030年度までのカーボンニュートラルを目指しており、省エネ化の促進やCO2フリー電力の利用拡大を進めております。投融資ポートフォリオのGHG排出量については、2050年度までのカーボンニュートラルを目指す目標を掲げており、サステナブルファイナンスの提供やお客さまの脱炭素化支援を通じて、地域のカーボンニュートラルに貢献いたします。

また、当社はTNFD提言に賛同し、TNFDフォーラムに参画しており、TNFD提言が推奨するLEAPアプローチに基づく自然資本・生物多様性に関するリスク・機会の分析を進めております。

気候変動および自然資本・生物多様性に関する具体的な取り組みについては、気候・自然関連レポート2026 (<https://www.aichi-fg.co.jp/sustainability/library/>)に掲載しております。

<人権尊重の取り組み>

当社は、あいちフィナンシャルグループ人権方針を策定し、人権尊重の取り組みを推進しております。あいちフィナンシャルグループ人権方針では、差別やハラスメント行為、強制労働や児童労働などの人権侵害を容認しないことなどを定め、従業員やお客さま、投融資先、サプライヤーなどのあらゆるステークホルダーの人権を尊重し、人権デューデリジェンスの実施、是正・苦情処理メカニズムの構築に取り組んでおります。

<人的資本や知的財産への投資等>

1. 戦略

当社グループでは、第2次中期経営計画のテーマである「銀行業を超えたトータルサポートグループ」の実現を目指すため、人財ポートフォリオの最適化とエンゲージメント向上を主な取組方針とする人財戦略を着実に取り組んでいきます。

また、経営理念に基づき「人事基本方針」を策定し、経営統合の効果を最大化するため、「あいちFGのめざす人財像」を示しています。

当社グループのめざす人財像は、「あいちフィナンシャルグループ経営理念に基づき、チャレンジし続ける人財」、「顧客体験を変えるプロフェッショナル人財」、「営業店を支援する本部専門人財」、「業務改革に挑戦する人財」と定義し、育成してまいります。

2. 具体的な目標と成果

(1) 第1次中期経営計画の成果

・当社グループが目指す「コンサルティング・ソリューション型ビジネスモデル」に必要な人財像を「戦略人財」と定義し、第1次中期経営計画にてKPIを定め、創出に向けて取り組みました。

・第1次中期経営計画では、450人の創出目標を掲げて取り組み、515人（達成率114.4%）を創出しました。

めざす人財

定義

- ①営業店プロフェッショナル人財〔RM〕：RM＝リレーションシップマネージャーとして、お客さまとのリレーションを担い、各種金融サービス・ソリューションの提案を行う人財
- ②本部ソリューションエキスパート〔SE〕：営業店では解決出来ない専門的な知識を必要とする課題解決にあたり、高度な分野専門性・課題解決力・社外ネットワーク力を生かして営業店のお客さまに直接対応する人財
- ③業務改革社内コンサルスタッフ〔CS〕：再配置可能な人的リソースを創出するために、業務効率化、生産性向上等の業務改革を担う人財
- ④戦略リスクリング人財〔RS〕：リスクリングによりこれまでの業務範囲から新たな業務への拡大や新領域を担うスキルの習得等、一定のレベルに達した人財

(2) 第2次中期経営計画の取組み

・第1次中期経営計画に引き続き、創出目標を掲げて取り組んでいます。

・年度ごとに創出目標を設定して取り組んでおり、2025年度実績は創出目標460人に対して、512人（達成率111.3%）を創出しました。

<2025年度実績>

〔めざす人財〕	期末目標	実績	達成率
①営業店プロフェッショナル人財〔RM〕	230人	251人	109.1%
②本部ソリューションエキスパート〔SE〕	80人	86人	107.5%
③業務改革社内コンサルスタッフ〔CS〕	50人	68人	136.0%
④戦略リスクリング人財〔RS〕	100人	107人	107.0%
合 計	460人	512人	111.3%

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

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」にステークホルダーに対する情報提供に係る方針を規定しております。

<中核人財の多様性の確保>

当社グループは、経営ビジョンのVALUEに「ES経営・健康経営の実践により、すべての役職員の幸せを実現します」を掲げ、従業員満足度（ES）の向上を通じて、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、働きがいのある組織づくりを目指しています。経営ビジョンの実現に向け、当社グループの中核となるあいち銀行では人事部にDE&I推進グループを設置し、従業員の多様な声を経営層へ届けるとともに、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）に関する各種研修の実施や、柔軟な働き方を支援する制度の整備を進め、グループ全体でのDE&Iを推進しています。多様なバックグラウンドを持つ人財が安心して協働することで、それぞれの視点や発想がイノベーションにつながり、企業価値を向上させていきたいと考えています。

・「ES経営」の取組み

あいち銀行では、経営理念の実現に向けた企業風土改革を目的として、従業員のエンゲージメント向上のために「ESアンケート（従業員エンゲージメント調査）」を毎年1回実施しています。結果はグループサステナビリティ委員会で報告するとともに、全従業員へ開示することで透明性を高めています。さらに、本部各部門においては、結果を踏まえてES改善施策を検討・実行してPDCAを回しています。ES経営の実践により、従業員一人ひとりにとって働きがいのある、エンゲージメントの高い企業風土の醸成に取り組んでいきます。

・ダイバーシティ推進委員会（通称：「あいちーむ」）の活動

あいち銀行で2019年に創設されたダイバーシティ推進委員会（通称：「あいちーむ」）は、職位・年齢など多様なメンバーで構成され、継続的に活動しています。2025年度は「リスキリング」「エンゲージメント向上」「多様な人財の活躍」をテーマに15名が3つのチームに分かれ、課題を洗い出して解決策を検討しました。あいちーむの意見を従業員の声と受け止めて今後の人事施策検討に反映させることで、働きやすい職場環境の実現に努めています。（2025年度回数 3回）

・女性活躍に向けた取組み

あいち銀行では、能力・意欲のある女性職員のチャレンジ機会を拡大するため、階層別に適した研修プログラムを整備し、マインドセットとスキルセット両面の強化を図っています。公募制の女性リーダー育成研修「Wing」は、8か月間のインターバル研修として実施しており、プログラムではキャリア面談を通じて不安や課題を把握し、固定観念にとらわれないストレッチ目標を設定できるよう支援することで、キャリア自律を後押ししています。

女性活躍に関するさまざまな活動内容が評価され、プラチナくるみん（厚生労働省）、えるぼし（同）の認定を受けています。また、男性育休の取得促進に向け、東海3県に本店を置く地域金融機関として初めて「男性育休100%宣言」に賛同しております。

<各種指標>（あいち銀行）

	2023年度	2024年度	2025年度
女性管理職比率（※1）	9.7%	11.8%	13.3%
女性役職者比率（※2）	16.4%	18.5%	20.1%
男性育休取得率	94.1%	100.0%	100.0%

※2023年度については、旧愛知銀行と旧中京銀行の管理職の定義に基づいた数値を合算し、算出しています。

（※1）副長職以上を管理職と定義しております。

（※2）「資格等級」における「指導監督職階」以上を役職者と定義しております。

<健康経営の推進>

（健康経営の目的）

当社グループは、経営ビジョンにおけるVALUEのひとつである「ES経営・健康経営の実践により、すべての役職員の幸せを実現します」を達成するため、「あいぎん健康宣言」を策定し、従業員一人ひとりの健康意識の向上、心身の健康増進、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

（健康経営における推進体制）

健康経営の取組みを組織的かつ戦略的に実践するため、銀行トップである代表取締役頭取執行役員を健康経営最高責任者としています。

銀行・健康保険組合・診療所スタッフ・従業員の代表者で構成される「健康会議」において、従業員の健康課題を改善するための健康施策を企画・立案しています。企画・立案にあたっては、専門的な知見を取り入れるため関連部署と連携しています。

また、健康経営の取組方針や取組状況等については、役員で構成される「健康経営会議」で協議・報告を定期的に行っています。

◎ステークホルダーに対しては、ホームページや統合報告書等を通じて幅広く情報提供を行っております。

IV 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

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

当社およびグループ会社の役職員は、「PURPOSE」「MISSION」「VALUE」3要素から成る経営ビジョンを基に制定された「コンプライアンス基

本方針」に従い、法令等を遵守し、社会規範に反することのない、誠実かつ公正な企業活動を遂行する。

コンプライアンスの統括組織としてはグループコンプライアンス委員会を、法令等遵守を統括管理するコンプライアンス担当部署としては、グループコンプライアンス統括部を設置し、コンプライアンス体制の整備・強化を図る。

役職員に「コンプライアンス・マニュアル」および「倫理・行動憲章」を周知し法令遵守の徹底を図る。また、コンプライアンスを実現するための具体的な実践計画として、コンプライアンス・プログラムを毎年度策定し、取締役はその進捗状況や委員会等の報告を受け評価を行う。

法令違反行為等を通報・相談する体制として、社内外に通報窓口を設置し、不正行為等の早期発見・早期解決および是正を図る。

市民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」に基づき、取引を含めた一切の関係の遮断を図り、不当要求には断固として拒絶する。

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

「情報管理規程」等に基づき情報資産の適切な管理を図る。

取締役会議事録をはじめ重要な各種委員会等の議事録・報告書を作成し、法令および社内規程により、主管部で保管する。これらの文書については、取締役が常時閲覧できるよう社内規程に基づき文書の整理および保存を行う。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

「リスク管理基本方針」および「危機管理規程」に基づき、リスク種類ごとに基本規程・マニュアルを整備しリスク管理を図る。

リスク管理の統括組織としてはグループリスク管理委員会を設置し、各種リスクの状況報告・統合的リスク管理等に関する協議・検討を行う。

信用リスク・市場リスク・流動性リスク・オペレーショナルリスク等の状況については、定期的に取締役会へ報告される体制とする。

取締役会直轄の組織としてグループ経営監査部を設置し、当社およびグループ会社の内部監査を行う。

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

取締役会を毎月1回定例的に開催するほか、必要がある場合は随時開催する。各種委員会を設置し、重要な案件につき横断的な協議を行う。また、「組織・職制規程」「業務分掌規程」等に基づき、取締役の職務を明確化し、職務の執行が効率的に行われることを図る。

取締役は、その業務執行状況について定期的に取締役会に報告する。

5. 当社ならびにグループ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

「グループ経営管理規程」により、リスク管理・コンプライアンス等、グループ会社を管理する業務所管部署を定めるとともに、重要事項に関する当社への承認事項、報告事項を定める。

あいち銀行の統括はグループ経営企画部が担当、あいち銀行を除くグループ会社の統括はグループ事業戦略部が担当し、「グループ経営管理規程」に基づきグループ各社から業務内容の報告を受けるとともに、グループ各社の指導・管理を行う体制とする。

また、当社のグループ経営監査部はグループ会社の内部管理体制等の適切性・有効性について監査を実施する体制とする。

当社とグループ会社は、社内外の通報窓口について、統一的に運用・対応できる体制とする。

6. 顧客保護等管理体制

常にお客さま本位で考え、お客さまの満足と支持をいただくため、顧客保護等管理を行う。

経営理念およびコンプライアンス基本方針を踏まえて、お客さまの保護および利便性向上に向けた基本方針として、顧客保護等管理基本方針を策定する。

顧客保護等管理を基本的に次の項目としたうえで、各種規程等を制定し、周知を通じて、顧客保護等管理を行う。

- (1) 顧客説明管理
- (2) 顧客サポート等管理
- (3) 顧客情報管理
- (4) 利益相反管理
- (5) 外部委託管理

7. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項

監査等委員会の職務を補助するために監査等委員会事務局を設置し、常勤で使用人を所属させる。監査等委員会事務局の使用人の人数および選任について、あらかじめ監査等委員会の意見を聴取し、これを尊重する。

8. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人の他の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性に関する事項および当該使用人に対する監査等委員会の指示の実効性の確保に関する事項

監査等委員会事務局に所属する使用人の任命および異動、人事考課については、監査等委員会の意見を尊重する。

監査等委員会事務局に所属する使用人は、監査等委員会以外からの指揮命令を受けない。

9. 取締役（監査等委員である取締役を除く。）および使用人が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制および監査等委員会へ報告した者が報告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

常勤の監査等委員へ、重要な稟議書・報告書は回覧し、また重要なリスクが生じた場合は報告する体制とする。

監査等委員会は必要に応じて報告事項等について取締役（監査等委員である取締役を除く。）または使用人に説明を求めることができる体制とする。

常勤の監査等委員は、当社およびグループ会社の内部通報窓口の一つになり、通報・相談を受けることができる体制とする。また、通報者・相談者についての秘密を保持し、就業上の不利益等を被らないよう取り扱う。

10. 監査等委員の職務の執行（監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。）について生ずる費用の前払または償還の手続き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係る方針に関する事項

監査等委員が、その職務を遂行するために必要と判断したときは、その費用を当社に求めることができる。

11. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査等委員会は、代表者へのヒアリングなどを定期的に行う。また、弁護士、会計監査人、グループ会社の監査等委員、監査役または監査役、監査部門であるグループ経営監査部と連携し、定期的な会合を持つなどして監査が実効的に行われることを確保する体制をとる。

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

当社グループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に毅然として対応し、関係を遮断するため、以下のとおり、基本方針を定め、グループ全体としてこれを遵守します。

グループ各社における、反社会的勢力との取引の遮断に努めるとともに、取引開始後に相手方が反社会的勢力であることが判明した場合には、基本方針に沿って適切に対応します。

(組織としての対応)

当社グループは、反社会的勢力に対しては、経営陣主導のもとグループ全体で対応します。また、反社会的勢力に対応するグループ各社の役職員の安全を確保します。

(外部専門機関との連携)

当社グループは、グループ各社を通じ、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部専門機関と緊密な連携関係を構築することに努めます。

(取引を含めた一切の関係遮断)

当社グループは、公共の信頼を維持し、業務の適切性および健全性を確保するため、反社会的勢力との取引を含めた一切の関係を遮断します。

(有事における民事と刑事の法的対応)

当社グループは、反社会的勢力による不当要求に対しては毅然と拒絶し、必要に応じて民事と刑事の両面から法的対応を行います。

(裏取引や資金提供の禁止)

当社グループは、いかなる理由があっても、反社会的勢力との裏取引、不適切な便宜供与、資金提供を行いません。

V その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

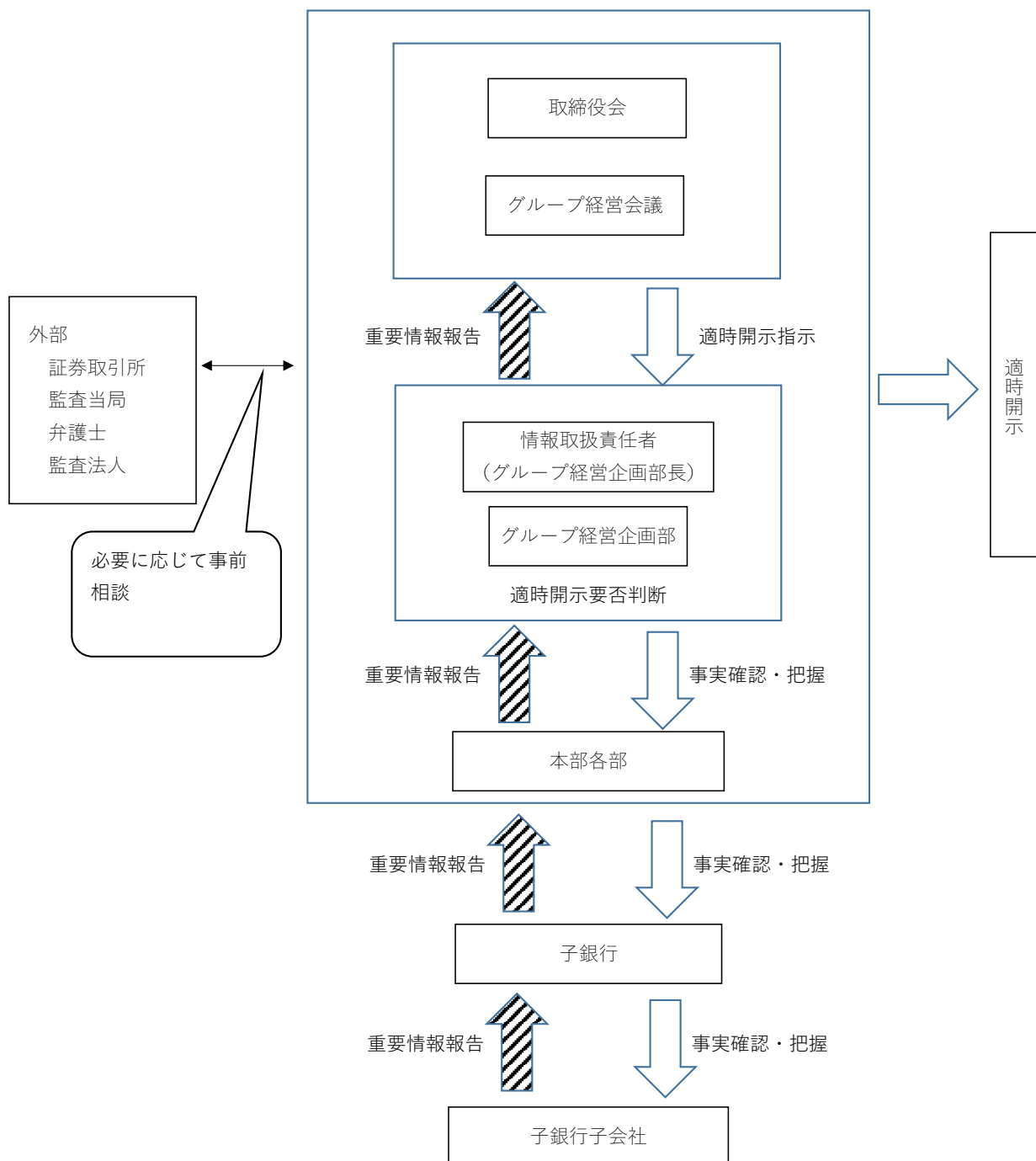
買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

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

[illegible]

適時開示に係る社内体制図



当社取締役(監査等委員である取締役を含む)の専門性・経験等(スキル・マトリックス)

取締役一覧(社外取締役を除く)

氏 名	役職	性別	取締役(社外取締役を除く)が有する専門性・経験等						
			企業経営/ グループ経営/ サステナビリティ	財務/会計	コンプライアンス/ リスク管理	人財/DE&I	地域貢献	DX戦略	コンサルティング・ ソリューション
伊藤 行記	代表取締役 社長執行役員	男性	○	○	○		○	○	
早川 誠	代表取締役 常務執行役員	男性	○	○	○				
吉川 浩明	代表取締役 常務執行役員	男性	○	○		○	○	○	
鈴木 武裕	取締役 常務執行役員	男性	○				○	○	○
石川 恵一	取締役執行役員	男性	○	○	○	○	○		
北川 敏之	取締役執行役員	男性	○	○	○				
岡庭 隆志	取締役(監査等委員) 【常勤・社内】	男性	○					○	

取締役一覧(社外取締役)

氏 名	役職	性別	取締役(社外取締役)が有する専門性・経験等					
			企業経営	財務/会計/ 税務	法律/ 企業法務	人事労務	行政/ 地方創生	IT/システム
松野 恒博	取締役【社外】	男性	○	○			○	
拝郷 寿夫	取締役【社外】	男性	○	○			○	
織立 敏博	取締役【社外】	男性	○	○		○	○	
村田 知英子	取締役(監査等委員) 【社外】	女性		○			○	
我妻 巧	取締役(監査等委員) 【社外】	男性	○	○				○
板倉 麻子	取締役(監査等委員) 【社外】	女性	○		○	○		

「スキル・マトリックス」は各取締役の役割に照らして各人が有する専門性・経験等から特に貢献が期待される分野を示したものであり、保有するすべての専門性・経験等を表すものではありません。

スキル項目の選定理由

スキル項目 (社内取締役)	スキルの選定理由(当社の経営ビジョン/中期経営計画を推進する立場として必要なスキル)
企業経営/ グループ経営/ サステナビリティ	・透明・公平かつ迅速・果断な意思決定を行い、実効性あるコーポレートガバナンス体制の構築に取り組むとともに、銀行を中核としたグループ体経営を確立し、銀行業を超えたトータルサポートグループを実現するため、企業経営・グループ経営に関する経験・知見が重要と考えます。 ・気候変動をはじめとした環境保全や、地域における社会課題の解決に貢献し、サステナブルな地域社会の実現を目指すため、銀行業務に紐づくサステナビリティに関する経験・知見が重要と考えます。
財務/会計	・企業価値向上に向けた施策として各財務指標の改善を掲げ、収益性と健全性のバランスを考慮したリスクアセットコントロールを実現するため、財務・会計に関する経験・知見が重要と考えます。
コンプライアンス/ リスク管理	・社会的責任を果たし、コンプライアンス重視の企業風土の醸成に努めるため、法令遵守等をはじめコンプライアンスに関する経験・知見が重要と考えます。 ・直面するリスクが多様化する中、リスク管理は最重要課題です。適正なリスク管理により経営の健全性を確保することを目指すため、リスク管理に関する経験・知見が重要と考えます。
人財/DE&I	・従業員を貴重な人的資本(Human Capital)と捉え、その価値の最大化に向けエンゲージメントの向上を基軸とした人財育成・ダイバーシティ&インクルージョン、健康経営・働き方改革に取り組み、ES経営・健康経営を実践するため、人事・DE&Iに関する経験・知見が重要であると考えます。
地域貢献	・地域中心の営業に徹し、地域密着型金融を推進していくことで、地域金融の円滑化を図り、地域から信頼・期待される金融グループを目指すため、地域貢献・地域活性化に関する経験・知見が重要と考えます。
DX戦略	・対お客さまでの「プラス・デジタル」、対社内での「デジタル・シフト」を掲げてデジタル化を推し進め、サイバーセキュリティを備えた「安全なDX」を実現するため、DX・デジタル企画・推進に関する経験・知見が重要と考えます。
コンサルティング ・ソリューション	・お客さまのニーズが高度化・多様化する中、多様なソリューションを提供する"コンサルティング・ソリューション型ビジネスモデルの深化"を基本戦略に掲げているため、コンサルティング・ソリューションに関する経験・知見が重要と考えます。

スキル項目 (社外取締役)	スキルの選定理由(中立的・専門的な視野で助言・提言を行う立場として必要なスキル)
企業経営	・銀行業を超えたトータルサポートグループを実現するにあたり、多様な分野における豊富で幅広い企業経営の経験・知見が、当社経営への適切な助言・提言をいただくにあたり重要と考えます。
財務/会計/税務	・収益性と健全性を兼ね備えた経営体制構築に向け、財務・会計・税務に関する専門性、豊富で幅広い経験・知見が、当社経営への適切な助言・提言をいただくにあたり重要と考えます。
法律/企業法務	・コンプライアンス重視の企業風土を醸成するため、法律・企業法務に関する専門性や、法曹界における豊富で幅広い経験・知見が、当社経営への適切な助言・提言をいただくにあたり重要と考えます。
人事労務	・ES経営・健康経営実践にあたり、人事・人財開発・労務に関する専門性、豊富で幅広い経験・知見が、当社経営への適切な助言・提言をいただくにあたり重要と考えます。
行政/ 地方創生	・地域密着型金融を推進するにあたり、行政・地方創生の分野における専門性、豊富で幅広い経験・知見が、当社経営への適切な助言・提言をいただくにあたり重要と考えます。
IT/システム	・DX戦略推進にあたり、IT・システムに関する専門性、豊富で幅広い経験・知見が、当社経営への適切な助言・提言をいただくにあたり重要と考えます。