

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

(1)コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当行は、お客さまに常に安心して取引していただける銀行、株主の皆さまから期待され支援していただける銀行、そしてお客さまファーストの銀行を目指し、経営のさらなる健全性の確保に向けてコーポレート・ガバナンスを経営の最重要課題であると認識しております。

このような位置づけのもと、「銀行員の行動規範」、「コンプライアンス規程」を制定し、役職員の基本的な価値観の共有、倫理観の醸成、法令等遵守体制の構築を図るとともに、取締役会・監査役会等を通じた経営監視機能・牽制機能の強化により、企業価値の向上、健全経営の実現に努めております。

(2)経営の基本方針

当行は「限りなくクリア(透明)、サウンド(健全)、フェア(公平)」を経営理念として、お客さま、株主の皆さまから支持され、市場から評価される銀行を目指して「健全経営・効率経営」に積極的に取り組んでまいりました。

この方針は、今後も堅持し、従来にも増して地域経済の発展に寄与し、地域金融機関としての位置づけをさらに強固なものとするため、一層の体力強化を図り、経営理念に基づいた業務活動を推進してまいります。

また、こうした経済的価値に加え、社会的価値の向上を図る観点から、コンプライアンス態勢を一層徹底し、引き続きお客さま、株主の皆さまから信頼され、評価される銀行を目指してまいります。

(3)経営理念

限りなく

・CLEAR - クリア(透明)に -

地域のお客さまの利便性向上と信認を確保するため、お客さまに分かりやすく「透明」な情報開示を行います。

・SOUND - サウンド(健全)に -

地域経済の活性化と事業再生に取り組み、収益力の向上を図ることにより、お客さまと私たち双方の「健全性」の向上を図ります。

・FAIR - フェア(公平)に -

コーポレートガバナンスとコンプライアンスを経営の最重要課題とする「公平・公正」な銀行として、お客さまに安心・安全な取引を提供します。

(4)行動憲章

1.銀行の公共的使命

銀行のもつ公共的使命の重みを常に認識し、健全な業務運営を通じて揺るぎない信頼の確立を図ります。

2.質の高い金融サービスの提供

経済活動を支えるインフラとしての安定的な機能提供とサービスの高度化に向けた不断の創意と工夫に努め、お客さま本位の業務運営を通じて、お客さまのニーズに応えるとともに、市民生活や企業活動に脅威を与えるテロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、セキュリティレベルの向上や災害時の業務継続確保などお客さまの利益の適切な保護にも十分配慮した質の高い金融サービスの提供を通じて、内外の経済・社会の発展に貢献します。

3.法令やルールの厳格な遵守

あらゆる法令やルールを厳格に遵守し、社会的規範にもとることのない、誠実かつ公正な企業活動を遂行します。

4.社会とのコミュニケーション

経営等の情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、銀行を取り巻く幅広いステークホルダーとの建設的な対話を通して、自らの企業価値の向上を図るとともに、社会からの理解と信頼を確保するべく、広く社会とのコミュニケーションを図ります。

5.人権の尊重

すべての人々の人権を尊重します。

6.多様な人材の活躍、健康・安全な職場

多様な人材の活躍を促進する制度や柔軟な働き方を実現します。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を確保します。

7.人材育成への取り組み、金融経済教育への貢献

人材育成や能力開発に積極的に取り組み、従業員の自律的なキャリア形成を支援します。また、金融経済教育への参画等により、社会の金融リテラシー向上に貢献します。

8.環境問題等への取り組み

地球環境や社会情勢の変化等への耐性の高いサステナブルな環境・社会の構築に向け、主体的に行動します。

9.社会参画と発展への貢献

銀行が社会の中においてこそ存続・発展し得る存在であることを自覚し、社会とともに歩む「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献します。

10.反社会的勢力との関係遮断、テロ等の脅威への対応

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは断固として対決し、関係遮断を徹底します。また、国際社会がテロ等の脅威に直面している中で、マネー・ロンダリング対策およびテロ資金供与対策の高度化に努めます。

【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】

当行は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、全て実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4】

○政策保有株式に関する方針及び検証の内容

上場株式については、2024年3月に政策保有株式の保有方針を明確化し、保有の妥当性が認められないと判断する銘柄は順次、縮減する方針としております。2025年3月末現在で保有銘柄数は17銘柄、時価にして83億円程度(純資産の5.85%)まで削減しております。

その検証については、「取引関係の維持・拡大効果」のほか、「当行・発行体双方の継続的・中長期的な企業価値の維持・向上や、それらを通じた地域経済への貢献」、「投資そのものの収益性」を総合的に勘案し、保有の妥当性を検証しております。発行体が上場会社である場合の収益性の判断は、自己資本利益率(ROE)、配当時価利回り、株価収益率(PER)を勘案し、この基準に基づいて経営会議投融資審査会及び取締役会で審議し、継続保有の是非を判断しております。

○政策保有株式に関する議決権行使基準

2024年3月に保有基準の明確化と同時に、全ての保有株式について、適切に議決権を行使するための議決権行使基準を作成し、適切に議決権を行使しております。

その議決権行使にあたっては、保有先の経営方針やガバナンスの状況、事業内容・財務状況等を継続的にモニタリングを行うことにしており、その結果、株式価値に大幅な変動を与えるおそれのある場合や、株主から会社の提案と異なる提案や意見の提示が行われた場合には、個別に対話等を行い、行内で十分な協議を経て賛否を判断していくことにしております。

また、上場会社についてはその行使内容についても取締役会に報告を行う体制にしております。

【原則1-7】

株主の利益保護のため、当行や株主の利益に反する取引が行われることがないよう、またそうした疑義を払拭するため、以下のとおり定めしております。

- (1)取締役会規程において、取締役の競業取引や実質的な利益相反取引等に該当する場合は、取締役会の承認及び報告を要することを規定しております。
- (2)社外役員を含む全役員を対象に、当行の利益を毀損する関連当事者間取引が行われていないかどうか「関連当事者との取引等に関する調査票」にて年に一度確認を行っております。
- (3)取締役会決議により「銀行員の行動規範」及び「コンプライアンス規程」を制定し、法令・諸規則及び社会的規範等の遵守を周知徹底のうえ、これらの遵守状況については毎月取締役会に報告しております。

【補充原則2-4-1】

当行は、企業の持続的な成長のためには性別や経歴等にかかわらず多様な人材が活躍できる組織づくりが重要であるとの認識にたち、ダイバーシティへの各種取り組みを行っております。

○女性管理職の登用

女性管理職の目標・実績、管理職以外の女性役職者の目標、多様性の確保に向けた取り組み(ワークライフバランスの実現に向けた社内環境整備、キャリアパスに基づく人材育成等)については、ホームページに詳細を開示しております。

(<https://www.first-bank.co.jp/outline/sustainability/woman.html>)

女性活躍推進法に基づき第4期行動計画(期間2023/4月～2026/3月)における目標管理職比率12.0%に対して、2025年3月実績は12.0%(前年比+0.7Pt)となりました。

また、2022年に女性を初めて社外役員に選任しており、同氏にはダイバーシティの観点からのご助言、さらには女性上級行員との対話、同中堅行員に対する講話などの形で当行の女性活躍推進に向けた環境整備にも貢献いただいております。

2025年4月にプロパー女性職員が2名が、本部・営業店の枢要ポストの副部長に初めて就任しております。

今後も、女性管理職の数値目標の達成に向け、モチベーション向上に向けた行内研修、第二地方銀行協会における次世代経営研修への女性行員の派遣等、様々な取り組みを積極的に進めてまいります。

○中途採用者の管理職への登用およびその他の事項

経験者採用については、幅広い分野の専門人材について通年採用を実施しています。また、2024年2月には退職者の再雇用制度を抜本的に見直し、復帰要件(退職理由・離職期間等)の撤廃や、退職後の経験や能力開発の実績を評価し当行でのキャリアアップを支援する制度へ移行しました。

なお、中途採用については女性2名を管理職候補となる支店長代理として採用しております(勤務は2025年4月から)。引き続き、経験者採用の増加に向け、採用手法の再点検・見直しを行う方針としており、採用者数の増加・管理職登用比率向上に努めてまいります。

【原則2-6】

当行は、確定給付企業年金の積立金の運用にあたって、規約を定め当該規約に基づいて運用を行っております。具体的には、積立金の運用に関する基本方針を定めるとともに、将来に亘って健全な年金制度運営を維持するために必要な運用目標を達成すべく、政策的資産構成割合を定めています。

また、定められた政策的資産構成割合に基づいて最適な運用委託機関を決定し、定期的にその活動状況について報告を受けることでモニタリングを行い、運用委託機関の適正な評価を実施しています。なお、積立金の運用結果については、加入者等を開示しています。

本件の運営にあたっては、必要な経験や資質を備えた人材を配置するとともに、その育成・体制構築に努めております。

人材の育成については、従来より、お客様向けに金融商品をご提案するにあたり必要となる知識・スキルの修得に向け銀行として取り組んで参りました。

また確定拠出年金制度を導入しており、行員自身の運用による将来に向けた財産形成を行なっております。2022年度には、職員の安定的な資産形成とエンゲージメント強化、オーナーシップ意識の向上に向けて、職員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度を導入しております。

お客さま向けサービスの提供および、職員自身の運用・当行株を通じた市場への参加により、広い裾野で資質・知識を備えた人材の育成・底上げに取り組むとともに、職員自身のフィナンシャルウェルビーイング向上に努めております。

【原則3-1】

- (1)経営理念や長期ビジョンを策定し公表しております。このうち、長期ビジョンについては当行グループの持続的な成長と中長期的な企業価値

の向上を実現していくため、より長期の目線で「当行のあるべき姿」を考え、そこからバックキャストの視点で施策を展開していくことが重要との考え方から、2023年4月をスタートとする10年タームの長期ビジョン「ファーストバンクVISION10」を策定し取り組みしております。

計画2年目の実績として、コンサルティング機能の強化、自社のサステナビリティ推進、資本政策等の面で成果が得られました。3年目となる2025年度もその内容を深化させつつ、更なる飛躍に向け一層の業務改革と人員リソースの捻出、人材ポートフォリオの最適化、成長投資に注力してまいります。

変化の激しい時代であるからこそ、長期的な目線を持ち、人材投資、IT投資、店舗投資等の施策に一貫性をもって取り組み、環境の変化にあわせて柔軟にアップデートしていくことで、地域になくてはならない、自主独立を堅持した存在感のある銀行を目指していきます。

1.経営理念： <https://www.first-bank.co.jp/outline/rinen.html>

2.長期ビジョン： <https://www.first-bank.co.jp/ir/plan.html>

(2)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及び基本方針については、本報告書「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。

(3)取締役、監査役の報酬は、それぞれの報酬の総枠を株主総会が決定し、そのもとで個々の取締役の報酬については、社外役員が過半数を占める指名報酬委員会による審議を経て取締役会が決定、監査役については監査役会が決定する枠組みとなっております。

詳細につきましては、本報告書[取締役報酬関係]またはディスクロージャー誌「報酬等に関する開示事項」に記載しておりますのでご参照ください。なお、ディスクロージャー誌は当行ホームページにも掲載しております。

(<https://www.first-bank.co.jp/ir/disclo.html>)

(4)経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名に当たっての方針と手続は以下のとおりです。

<取締役候補者の指名に関する方針>

取締役候補者については、高い倫理観、使命感を有し、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値向上への貢献が期待でき、以下の要件を充足する人物を指名しております。

・社内取締役候補者は当行の経営を的確、公正、かつ効率的に遂行することができる知識、経験を有している人物

・社外取締役候補者は、出身分野における専門的な知識・経験や企業経営の経験等を活かし、取締役会において有用かつ建設的な助言等の貢献が期待できる人物

<代表取締役の選解任に関する方針>

代表取締役については、人格、識見、指導力に優れ、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上にむけて強いリーダーシップの発揮を期待でき、企業経営に必要な経験、実績を有している人物を指名しております。

また後継者計画を定め、求めるべき人材要件や育成状況について取締役会が適宜監督することとしております。

代表取締役に、不正または法令等に違反する重大な事実があったときや企業価値を著しく毀損したと認められたときには、解任を検討いたします。

<代表取締役の選解任及び取締役候補者の指名に関する手続>

当行は取締役会の諮問機関として独立社外取締役を過半数とする指名報酬委員会を設置しております。

・取締役候補者については、指名報酬委員会の審議を経て、取締役会に提案し、取締役会において決定いたします。

・代表取締役の選解任については、指名報酬委員会の審議を経て、取締役会に提案し、取締役会において決定いたします。

<取締役の任期>

取締役の任期について、コーポレートガバナンスの強化および経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制の構築を目的に、任期を2年から1年に短縮する方向であり、2025年6月に開催する第114回定時株主総会で定款変更をお諮りする予定にしております。任期変更後は、任期1年のもとでも中長期的な視点でサステナブルな経営の実現に取り組んでまいります。

<監査役候補者の指名に関する方針>

監査役候補者については、その能力・手腕・経験等を踏まえ、銀行の取締役の職務執行の監査を的確、公正に遂行できる人物を指名しております。

<監査役候補者の指名に関する手続>

監査役候補者については、監査役会の同意を得たうえで、取締役会の決議により選任しております。

(5)前記(4)の手続による取締役候補者及び監査役候補者の選任理由につきましては、「株主総会招集ご通知」の株主総会参考書類に記載しております。

[補充原則3-1-3]

<サステナビリティへの取り組み>

当行グループは、サステナビリティへの取り組みを重要な経営戦略として位置付け、地球環境問題への配慮など気候変動に関する対応や、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮、人材育成など、サステナビリティを巡る課題への取り組みを強化し、中長期的な企業価値向上につなげていくことを目的として、取り組んでおります。

気候変動への対応については、TCFDの枠組みに基づき、お客さまや当行に及ぼすリスク・機会を把握し、金融サービスの提供を通じた脱炭素社会の実現への取り組みを強化するべく、お客さまの活動を多面的に支援しております。

こうした取り組みは、サステナビリティ委員会での議論を経て取締役会で方向性など承認し、IR資料や「サステナビリティへの取り組みについて」として公表しております。

IR資料:

<https://www.first-bank.co.jp/ir/presentation.html>

<人的資本への投資等>

人的資本については、職員が最大限に能力を発揮できる人材ポートフォリオの最適化が人材戦略における重要なテーマであり、持続可能な経営基盤の確立に向け、多様な人材が働きがいを実感できる組織づくりに向け、サステナビリティ方針及び経営計画の重要施策として人材育成に取り組んでおります。

サステナビリティについての取り組み、人材戦略とその取り組みの詳細は、当行ホームページにて公表しております。

「サステナビリティへの取り組みについて」:

<https://www.first-bank.co.jp/outline/pdf/sdgs.pdf>

[補充原則4-1-1]

取締役会は、取締役会規程に規定する決議事項以外の業務執行の決定について、経営会議、取締役、執行役員に適切に委任し、その業務執行状況を監督しております。

[原則4-9]

取締役会は、社外取締役が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、以下に掲げる「社外役員の独立性に関する基準」を策定し、いずれの基準にも該当しないことを確認しております。

(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

*「当行を主要な取引先とする」とは、「直近事業年度におけるその者(または会社)の年間連結売上高の2%以上の支払いを当行から受けた者(または会社)」をいいます。

- (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その業務執行者
*「当行の主要な取引先」とは、「直近事業年度における当行の年間連結売上高の2%以上の支払いを当行に行っている者(または会社)、直近事業年度における当行の連結総資産の2%以上の額を当行が融資している者(または会社)」をいいます。
- (3) 当行から役員報酬以外に、年間100万円を超える金銭その他の財産上の利益を受けている会計専門家または法律専門家またはコンサルタント等
- (4) 当行から年間100万円を超える金銭その他の財産上の利益を受けている法律事務所、監査法人、税理士法人またはコンサルティング・ファーム等に属する者
- (5) 当行から年間100万円を超える寄付または助成を受けてい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
- (6) 当行の主要株主、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者
*「主要株主」とは、当行の経営に影響を与える事実関係または支配関係がある株主、または5%を超える議決権比率を有する株主をいいます。
- (7) 上記(1)～(6)に過去5年間に於いて該当していた者
- (8) 上記(1)～(6)に該当する者の配偶者または二親等内の親族
- (9) 当行または当行の子会社の役員もしくは執行役員その他重要な使用人である者の配偶者または二親等内の親族
また、社外取締役は経営者としての豊富な実務経験や弁護士、会計士などの専門的な知識を有するメンバーを選定しており、取締役会ではそれぞれの専門領域においてそれぞれの立場からのご意見、ご示唆を数多くいただき、適切な役割を果たしているとともに、取締役会の活性化に繋がっております。

〔補充原則4-10-1〕

当行では、取締役の指名や報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するために、取締役会の諮問機関として独立社外取締役を過半数とした指名報酬委員会を設置し、独立社外取締役をその委員長としております。
同委員会では指名や報酬などの特に重要な事項について、取締役会全体としての知識、経験、能力等のバランスやジェンダー等の多様性を踏まえつつ審議を行い、取締役会に対して適宜、適切な提言・助言を行うこととしております。
なお、以上の観点から、2022年6月に女性独立社外取締役1名を登用しており、取締役11名のうち社外取締役は4名となっております。

〔補充原則4-11-1〕

取締役会は当行の経営方針または重要な業務執行に係る決定を行う機関であり、その機能を最も効果的に発揮するとともに活性化を図る観点から、社内外ともに豊富な経験と幅広い知見を有し、専門分野に通じた人物をバランス良く選任しております。
また独立社外取締役については他社での経営経験を有する者を含め選任しております。
取締役会は、取締役等に求める要件を特定した上で、各取締役の知識・経験・能力等のスキル・マトリックスを活用しつつ、取締役の選任を行っております。
なおスキル・マトリックスは定時株主総会招集ご通知に記載しております。
(<https://www.first-bank.co.jp/ir/meeting.html>)

〔補充原則4-11-2〕

取締役会規程において、取締役の他会社の役員兼務に関しては取締役会の承認を得ることと規定し、毎年、取締役及び監査役の重要な兼職の状況を「株主総会招集ご通知」の添付書類「事業報告」において開示しております。

〔補充原則4-11-3〕

当行は、中長期的な企業価値の向上に資するため、取締役会の実効性の分析・評価を行っております。
2024年度は、議案の背景等について説明が必要な事項や銀行特有の専門的な理解が必要な事柄について、事前説明を更に励行した結果、2025年1月に実施した実効性評価アンケートの結果では、これらに関する項目の評点が大きく改善いたしました。
2025年度は更なる取締役会の活性化及び実効性向上に向けて、以下の3項目への課題へ対応していきます。
() 審議時間確保に向け、議案資料のコンパクト化
() 内部監査部門を通じたグループ会社への監査機能強化
() 社外役員会の更なる充実のため時間枠の拡大
アンケートの分析結果を踏まえ、取締役会は課題に応じた具体的な施策、軌道修正すべき点などを検討し、毎年PDCAサイクルを回すことにより機能向上への取り組みを継続的に進めております。
また、社外役員会において重要議案は企画立案段階から議論を行なうこと等により、取締役会での議論の一層の活発化等、機能向上に努めております。

〔補充原則4-14-2〕

取締役及び監査役がその職責を適切に果たしていくために必要な情報、知識等を取得または更新していくため、就任時及び継続的に主として外部機関が提供する研修、セミナー等も含め、必要な機会を提供するとともに、その費用について負担または支援する方針であります。
2024年度は、社内コンプライアンス研修や新任役員を対象とした外部機関の研修参加、社外役員を含め銀行アナリストを招いての勉強会などを開催しております。
また、社外役員については、その役割及び機能を十分果たしていただけるよう、社外役員会を毎月定例開催し、代表取締役または担当役員、必要に応じて担当部門長が同席し、当行の経営計画や課題、業務執行状況、その他の行内情報、経済情勢や金融環境の見通し等について、情報交換、意見交換を行う場を提供しております。

〔原則5-1〕

以下の方針のもと、株主の皆さまと建設的に対話のできる体制を目指しております。

(1) 株主の皆さまとの対話
株主の皆さまからのお申し出に対しては、取締役総合企画部長を責任者として積極的に機会の提供を図っております。必要に応じて頭取及び他の役員も参加しております。

(2) 株主の皆さまとの対話を促進するための体制
株主の皆さまからの対話のお申し出窓口を総合企画部としております。総合企画部は、営業部門やリスク管理部門など本部各部署と連携して、経営情報を集約・分析し、適切に株主の皆さまへ提供する体制を整備いたします。

(3) 個別の対話以外の対話手段
株主の皆さまとの対話手段を充実させるため、決算発表後のアナリスト・機関投資家向け説明会及び一般投資家向け説明会を実施しております。またホームページでのIRサイトやディスクロージャー誌等により、わかりやすく有益な情報開示に努めております。

(4) 対話における意見のフィードバック
株主の皆さまとの対話の中で把握した意見等は、取締役総合企画部長から経営陣へ適宜フィードバックするとともに経営会議・取締役会へ報告し審議の参考にしております。

(5)インサイダー情報の管理

重要な会社情報を適切に管理し、インサイダー取引の未然防止を図るための行内規程を制定し、周知徹底しております。

株主の皆さまへの公平性を確保するため、株主総会や投資家向け説明会の資料や質疑応答の内容については、ホームページ等で迅速に提供してまいります。

<株主の皆さまとの対話の実施状況>

2024年度は、会社説明会を2回の他、アセット・マネジメント会社や機関投資家の方々と8回の個別面談を実施しております。

[2024年度の実施状況]

機関投資家向け会社説明会 1回

個人投資家向け会社説明会 1回

機関投資家、アセット・マネジメント会社との個別面談 8回

お取引先株主への個別説明 250先以上

今後も個別の株主・投資家からの要請があれば積極的に説明、対話の機会を設定してまいります。

【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 更新	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 更新	無し
アップデート日付 更新	2025年6月3日

該当項目に関する説明 更新

[取組み内容(アップデート)]

当行の持続的成長と企業価値向上のため、自社の資本コストを把握しPBR向上に向けた施策の取組みを強化してまいります。

2025年3月期のROEは、多額の有価証券売却益を計上したことから、当期純利益が大幅に増加し、前期比2倍上の13.20%を計上いたしました。

しかしながら、PBRはPERが低位で推移しており、未だ1倍を下回る状態にあります。

今後も、成長投資を含む収益性向上の取組みによりROEの引上げを図るとともに、成長期待の醸成、積極的なIR活動、株主還元により(PERを引上げ)、株価、PBRの上昇を図っていく方針であります。

当行の資本コスト、ROEやPBR、企業価値向上に向けた具体的な具体策等については、IRプレゼンテーション資料に掲載されている「2025年3月期会社説明会資料(P25-26)」に記載しております。

(<https://www.first-bank.co.jp/ir/presentation.html>)

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	7,662,400	11.91
株式会社北陸銀行	1,941,152	3.01
株式会社福井銀行	1,788,573	2.78
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,713,100	2.66
富山第一銀行職員持株会	1,402,669	2.18
日本生命保険相互会社	1,310,262	2.03
三井住友海上火災保険株式会社	1,259,093	1.95
北日本放送株式会社	1,075,312	1.67
東京海上日動火災保険株式会社	1,041,087	1.61
株式会社インテック	1,000,803	1.55

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	なし

当行は2025年4月30日現在、自己株式を825,001株所有しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
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	500人以上1000人未満
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	15 名
定款上の取締役の任期	2 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	11 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	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 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
金岡 克己	他の会社の出身者								○			

谷垣 岳人	弁護士									○			
西田 友佳	公認会計士												
柳原 良太	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
金岡 克己	○	独立役員として指定している金岡克己氏が代表取締役社長を務めるティカ製薬株式会社と当行の間には貸出金等の取引があります。但し、取引の規模は、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと考えられることから、概要の記載を省略します。	株式会社アット東京、株式会社インテック、ITホールディングス株式会社など上場企業を含む多数の企業を経営してきた卓越した経営手腕があり、経営者としての豊富な経験と高い識見およびIT分野に関する専門的知見を活かし、様々な場面にて有用な助言・発言を活発に行っております。特に株主視点を踏まえたコーポレート・ガバナンスの強化や当行のシステム分野に亘る経営全般に適宜発言を行い、適切な役割を果たしております。また、指名報酬委員会の委員長として客観的、中立的立場で当行の役員候補選定や役員報酬等について審議し、取締役会に答申・提言するとともに取締役会の活性化に貢献しております。 上記の理由により、引き続き取締役として選任をお願いするものであります。 また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員として届け出ております。
谷垣 岳人	○	独立役員として指定している谷垣岳人氏がパートナーを務める石井法律事務所と当社の間には法律顧問契約に基づく取引がありますが、当該取引に基づく当行からの支払額が年間10百万円未満であり、同氏は当社における社外役員に関する独立性の基準を満たしていることから、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断し、詳細につきましては記載を省略します。	弁護士として企業法務に精通しており、専門的な法務知識、高い識見を活かし、議案の審議等に有用な助言・発言を行っております。特に当行のコンプライアンス体制の強化や法務分野の専門的な観点で業務執行に対する監督・助言等を通して適切な役割を果たしており、引き続き取締役として選任をお願いするものであります。なお、同氏は、社外役員となること以外の方法で直接企業経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。 また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員として届け出ております。
西田 友佳	○	西田友佳氏と当行の間には記述すべき関係はありません。	公認会計士としてこれまで培われた専門的な財務および会計に関する、豊富な経験と高い識見を活かし、議案の審議等に有用な助言・発言を行っております。特に財務リスクおよび企業会計の観点から業務執行に対する積極的な提言やダイバーシティに関する助言等を通して適切な役割を果たしており、引き続き取締役として選任をお願いするものであります。なお、同氏は、社外役員となること以外の方法で直接企業経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。 また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員として届け出ております。
柳原 良太	○	柳原良太氏と当行の間には記述すべき関係はありません。	日本銀行において要職を歴任し、日本通運株式会社警備輸送事業部顧問、NXキャッシュ・ロジスティクス株式会社取締役副社長、一般社団法人CRD協会代表理事を歴任されるなど、金融業界を中心とした幅広い経験と高い識見を活かし、経営への積極的な助言・提言を行っております。特に当行のリスク管理体制の強化や金融環境・マーケット環境の分析に関して、適切な役割を果たしており、引き続き取締役として選任をお願いするものであります。 また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員として届け出ております。

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	指名報酬委員会	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	指名報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取 締役

補足説明

本委員会は、取締役会の諮問機関として、取締役の指名・報酬等について審議し、取締役会に対して答申・提言を行っております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、必要に応じて会計監査人の往査に立ち会うほか、会計監査人と毎期初に監査方針・監査計画に係る意見交換会を行う等、定期的な
会合・意見交換による緊密な連携のもと、効率的な監査を実施しております。
また、監査役は、内部監査部門と毎月監査連絡協議会を開催しているほか、新年度の内部監査方針に関する協議の実施を行う等、定期的な会
合・意見交換による緊密な連携のもと、効率的な監査を実施しております。
内部監査部門は、会計監査人と内部統制運用状況監査等に係る意見交換を年に1回以上必要に応じて実施しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査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	l	m
蒲地 誠	他の会社の出身者										○			
島谷 浩司	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
蒲地 誠	○	独立役員として指定している蒲地誠氏が代表取締役社長を務める株式会社北日本新聞社と当行との間には、貸出金等の取引があります。但し取引の規模は株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと考えられることから、概要の記載を省略します。	富山県を代表する報道機関での経営者経験から、極めて高度な識見と幅広い経験を活かし、取締役会、監査役会において中立の立場から、客観的に有用な助言や経営全般に亘り実効性の高い監督を行っており、引き続き社外監査役として選任をお願いするものであります。 また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員として届け出ております。
島谷 浩司	○	独立役員として指定している島谷浩司氏が代表取締役社長を務める北日本放送株式会社と当行の間には貸出金等の取引があります。但し、取引の規模は、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと考えられることから、概要の記載を省略します。	富山県を代表する報道機関での経営者経験から、極めて高度な識見と幅広い経験を活かし、取締役会、監査役会において中立の立場から、企業財務の高い視点で適宜発言を行い、経営全般に亘り実効性の高い監督を行っており、引き続き社外監査役として選任をお願いするものであります。 また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員として届け出ております。

【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

当行は、独立役員の資格を充たす社外役員 6 名全員を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

当行では、取締役に対して当行の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに株主の皆さまとの一層の価値共有を進めることを目的として譲渡制限付株式を活用した株式報酬制度を導入しております。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

【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

有価証券報告書において、全取締役の報酬等の総額を開示しております。

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

(1)取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

当行は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を取締役会において定めております。

取締役の基本報酬は、固定金銭報酬である月額報酬と役員賞与で構成されており、当該報酬は、「従業員給与とのバランス」、「役員報酬の世間基準」、「当行の経営内容」を参考に役員の序列・職務内容ごとに本決定方針にて定めた算定基準に基づき決定します。

指名報酬委員会からの答申を受けて、2024年6月21日の取締役会にて、使用人兼務役員の基本報酬について、使用人分を役員報酬・役員賞与へ一本化することにいたしました。

非金銭報酬等である株式報酬は、譲渡制限付株式報酬とし、付与対象者は常勤取締役及び執行役員とします。

具体的には、金銭報酬債権の全部を現物出資財産として給付し、当行の普通株式について自己株式の処分を受けるものとします。譲渡制限期間は退職時解除型であり、退任により譲渡制限が解除となります。(途中退任・退職時の取扱いについては、在任期間を当行の取締役会が定める期間で按分し譲渡制限を解除します)

2023年6月29日に株式報酬の割合を高める趣旨の改正を実施しております。

常勤取締役の報酬等は、固定金銭報酬及び株式報酬により構成され、これらの支給割合は、役位・職責、業績等を総合的に勘案して決定しております。

非常勤・社外取締役の報酬等は固定金銭報酬のみとし、その役員の当行への貢献度及び社会的地位並びに就任の事情や責任限定契約の有無、業界における相場感なども含め総合的に勘案して決定しております。

取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の決定事項の内容及び決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

なお、取締役の報酬等に係る手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実に図るため、2022年1月31日に取締役会の諮問機関として指名報酬委員会を設置しており、取締役会は、報酬等の決定について、同委員会による提言・提案を最大限尊重することとしております。

監査役の報酬は、経営に対する独立性・客観性が重視される職務に鑑み、固定金銭報酬のみで構成され、各監査役の報酬額は、監査役の協議によって決定しております。

(2)取締役の個人別の報酬等の決定に関する事項

基本報酬については、年度毎に担当取締役が本決定方針に基づき個人別の固定金銭報酬(月額報酬及び役員賞与)の具体的な「原案」を作成しております。指名報酬委員会がその妥当性等について確認し個人別の固定金銭報酬の最終決定の答申・提言を踏まえ、取締役会で決議しました。

指名報酬委員会に権限を委任する理由は、手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実が図れると判断したためであります。

非金銭報酬等である株式報酬については、譲渡制限付株式の払込金額に相当する報酬支給及び同報酬としての自己株式の処分に必要な事項および最終的な付与金額を指名報酬委員会がその妥当性等について確認し答申・提言を踏まえ取締役会にて決議しました。

(3)取締役及び監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

取締役の報酬限度額は、2022年6月29日開催の第111回定時株主総会において「年額200百万円以内(うち社外取締役年額30百万円以内)」(ただし使用人分給与は含まない)と決議いただいております。当該株主総会終結時点の取締役の員数は、12名(うち、社外取締役は4名)です。

また、これとは別に、2018年6月28日開催の第107回定時株主総会において年額30百万円を限度として自己株式を交付する譲渡制限付株式報酬制度(非常勤・社外取締役を除く)の導入について決議いただいております。当該株主総会終結時点の取締役の員数は、12名(うち、社外取締役は2名)です。

監査役の報酬限度額は、2015年6月26日開催の第104回定時株主総会において「年額50百万円以内(うち、社外監査役年額10百万円以内)」と決議いただいております。当該株主総会終結時点の監査役の員数は、4名(うち、社外監査役は2名)です。

なお、監査役の報酬限度額は、2025年6月24日開催の第114回定時株主総会において「監査役の報酬等の額改定の件」を提案しており、当該案が承認可決されますと「年額50百万円以内(うち、社外監査役年額15百万円以内)」となります。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役については、取締役会開催前に社外役員会を開催し、取締役会以外での決定事項やその他業務執行状況等の報告、取締役会付議議案の事前説明、金融時事や経済情勢等の情報提供・意見交換を行う等、社外取締役及び社外監査役の職務遂行をサポートするための環境を整備しております。

また、社外役員会での情報共有のほか、監査役会において、内部監査及び監査役監査の情報を共有し、常勤監査役との緊密な連携のもと、内部監査部門及び内部統制部門等から監査に必要と認められる事項について報告を行う等、社外監査役の職務遂行をサポートするための環境を整備しております。

【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
金岡 純二	相談役	公益的活動、地域における社会活動等 (経営上の意思決定には非関与)	常勤・報酬あり	2023/6/29	1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

当行では、取締役会の決議により、顧問および相談役を若干名おくことができる旨、定款で定めております。

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

- 当行の経営上の意思決定、執行及び監督等に係る経営管理組織の構成については以下のとおりであります。
- (1)取締役会
取締役会は取締役会規程に従い、経営に関する基本方針、重要な業務執行に関する意思決定、法令や定款に定められた事項の決議及び監督機関として、原則月1回以上開催しており議長は頭取であります。
なお、取締役会は独立社外取締役4名を含む11名の取締役で構成され、社外取締役比率は全体の1/3以上となっております。独立社外取締役については、それぞれ豊富な経験を有し、人格、見識ともに優れていることから、業務執行の監督強化への貢献及び高い専門的視点からの助言を期待するものであります。
- (2)経営会議
経営会議は、取締役会で決定した業務執行等の迅速・円滑な実行についての審議及び日常の業務執行に関する重要事項の決定を行うことを目的としております。提出日時時点で頭取及び頭取が任命した委員13名、オブザーバーの常勤監査役2名にて原則毎週2回開催しております。
2025年6月24日開催予定の定時株主総会の議案として「取締役11名選任の件」及び「監査役1名選任の件」を提案しており、当該議案が承認可決されますと、頭取及び頭取が任命した委員13名、オブザーバーの常勤監査役2名となります。
(なお、当該定時株主総会の直後に開催予定の取締役会の決議事項の内容(役職名等)も含め記載しております。)
- (3)経営会議・投融資審査会
経営会議・投融資審査会は、合議・決定機関として、政策投資及び重要な融資案件の審査について、適切かつ機動的執行を図ることを目的としております。提出日時時点で頭取及び頭取が任命した委員5名、オブザーバーの常勤監査役2名にて原則毎週1回開催しております。
2025年6月24日開催予定の定時株主総会の議案として「取締役11名選任の件」及び「監査役1名選任の件」を提案しており、当該議案が承認可決されますと、頭取及び頭取が任命した委員6名、オブザーバーの常勤監査役2名となります。
(なお、当該定時株主総会の直後に開催予定の取締役会の決議事項の内容(役職名等)も含め記載しております。)
- (4)指名報酬委員会
指名報酬委員会は、取締役の指名、報酬等に係る手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るために、取締役会の諮問機関として設置しております。本委員会は、取締役会の決議により選定された5名の取締役で構成し、その過半数は独立社外取締役としております。
本委員会においては、取締役の選任・解任に関する事項、代表取締役等の選定・解職に関する事項、後継者計画に関する事項、取締役等の報酬に関する事項等について審議し、取締役会に答申・提言しております。
2025年6月24日開催予定の定時株主総会の議案として「取締役11名選任の件」及び「監査役1名選任の件」を提案しており、当該議案が承認可決されますと、委員は前回同様の5名となります。
- (5)監査役会
監査役会は監査役会規程を定め、監査機関として原則月1回以上開催しております。
経営監視機能を有効に果たすために、監査の開始にあたり、監査方針、監査計画、監査方法等を策定いたします。
監査役会、監査部及び会計監査人は、必要に応じて意見交換や情報交換を行うなど相互連携し、監査の有効性や効率性の向上に努めております。
監査役会は、代表取締役と定期的に会合をもち、当行が対処すべき課題、監査上の重要課題等について意見交換し、必要に応じて要請を行う等、相互認識を深めるよう努めております。
また、業務執行上の疑義が生じた場合は、弁護士、会計監査人等第三者に対して、適宜助言を仰いでおります。

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

当行の機関設計として、監査役制度を採用しております。
取締役会の意思決定機能や独立性の高い社外取締役の選任による監督機能の強化、監査役及び監査役会による監査機能を有効に活用することによって、コーポレートガバナンス体制の実効性を高めることができるものと考えております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2025年6月24日開催予定の第114回定時株主総会の招集通知を2025年6月2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	株主との対話の大切な機会と捉え、株主総会は集中日を避け適切な日程の設定を行っております。 2025 年6月開催予定の第114回定時株主総会も集中日を避け開催する予定です。
電磁的方法による議決権の行使	株主の利便性向上を図るため、インターネット等による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	2022年6月29日開催の第111回定時株主総会より、株式会社ICJが運営する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	東京証券取引所へ開示を行うとともに、当行のホームページに掲載しております。
その他	大型スクリーンを使用し、表やグラフなどをビジュアル化し、事業報告の主要事項及び決議事項について株主の皆さまにわかりやすい説明を行っております。 なお、株主総会招集通知・参考書類等につきましては、発送前に東京証券取引所へ開示し、また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 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	株主の皆さまが、当行の経営内容を十分にご理解いただけるよう、2025年6月下旬にオンラインを用いて、「会社説明会」を開催する予定です。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	2025年6月3日に投資家向けのIR説明会を開催いたしました。頭取が、決算の概況や経営方針、今後の経営戦略等を説明いたしました。	あり
IR資料のホームページ掲載	当行ホームページにおいて、ディスクロージャー誌、決算短信、会社説明会資料、その他適時開示資料、タイムリーな情報を提供するニュースリリース等、各種会社情報・経営情報を掲載しております。 (https://www.first-bank.co.jp/ir/index.html)	
IRに関する部署(担当者)の設置	総合企画部内に株式・IRを担当する専任者を配置しております。東京証券取引所の情報管理者は総合企画部長としております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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	経営の基本方針及び経営理念において規定しております。

環境保全活動、CSR活動等の実施	当行は「限りなくクリア(透明)、サウンド(健全)、フェア(公平)」の経営理念のもと、サステナビリティを巡る課題への対応を通じて、持続可能な経済・社会・環境の実現に貢献し、ステークホルダーの皆さまからの期待に応え続ける総合金融サービスグループを目指して、2022年5月に「サステナビリティ方針」を制定しております。 また、「サステナビリティ方針」に基づき、4つのマテリアリティ(重点課題)を定め、環境問題や地域社会・経済を取り巻く課題に対して全役職員が主体的に取り組んでまいります。 1. 地域経済の持続的な成長 お客さまが抱える課題・ニーズにお応えすることで、地域経済の持続的な発展に貢献します。 2. 地域社会の持続的な発展 地域の更なる発展のために社会的な課題解決に貢献するとともに、未来を担う人材の育成に貢献します。 3. 環境保全 自らの事業活動における環境負荷の低減に努めるとともに、お客さまの気候変動への取り組みを積極的にサポートすることにより、持続可能な地域環境の実現に貢献します。 4. 健全な企業経営 株主・投資家との建設的な対話によりガバナンスの向上を図ります。 事業構成の最適化および多様な人材が働きがいを実感できる組織づくりを通じて、持続可能な経営基盤の確立を目指します。 これらの取り組みにつきましては、ホームページに掲載しております。 (https://www.first-bank.co.jp/outline/sustainability/index.html)
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	銀行法、金融商品取引法、会社法等の法令及び金融商品取引所の適時開示規則などに従って適切な情報開示に真摯に取り組んでおります。
その他	多様性の確保の観点から、産休・育休の取得100%の定着、女性支店長・管理職の登用等に従前より取り組み運用しております。 また、リーダーを目指す女性職員の研鑽・交流を目的とする行外研修へ積極的に派遣しております。内容につきましては以下のとおりであります。 「煌めく女性リーダー塾(富山県主催)」へ3名、「働く女性のためのいみずキャリアステップ塾(射水市主催)」へ1名、「高志塾(産学官連携)」へ1名、「第二地銀協女性幹部養成講座」へ1名、「第二地銀協女性役席エンカレッジセミナー」へ2名。 2025年2月には、女性の管理職増加を目的に「リーダーシップ」をテーマとした女性管理職研修を開催し、管理職候補となる女性代理職34名が受講しました(2025年4月にフォローアップ研修も開催)。 女性が仕事と家庭の両立を図り、一層活躍しやすい環境づくりに向けた諸施策の検討・提言を行う体制としております。

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

当行における取締役の職務執行に係る当行ならびに子会社および子会社等から成る企業集団の「適切性を確保するための体制」を取締役会で次のとおり決議し、内部統制システムの整備・強化に取り組んでおります。

(1) 当行の取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制、当行ならびに子会社および子会社等から成る企業集団の業務の適正を確保するための体制

取締役は、企業活動における法令・定款等の遵守を明示した「銀行員の行動規範」を定め、これを率先して実践するとともに、職員がこれを遵守するよう適切に指導・監督を行う。

取締役会は、「取締役会規程」を定め、原則として月1回以上開催し、法令・定款に従い重要な業務執行に関する意思決定を行うとともに、取締役から職務執行の状況について報告を受け、取締役の職務執行を監督する。

取締役が他の取締役の法令・定款違反行為を発見した場合は、直ちに監査役および取締役会に報告するなどガバナンス体制を強化する。

取締役会は、「財務報告に係る内部統制の基本方針」等を制定し、財務報告の適正性を確保する体制を整備する。

取締役会は、社会的責任と公共的使命を果たすため、「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは、断固として対決する」ことを基本方針とした「反社会的勢力等対応規程」等の策定とその周知徹底を図り、反社会的勢力排除の体制を整備する。

取締役会は、「子会社および子会社等管理規程」の周知徹底により当行と子会社および子会社等から成る企業集団の業務の適正を確保する体制を整備する。

(2) 業務の適正を確保するための体制

当行の取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

イ. 行内の文書の作成、保存および管理について定めた「セキュリティポリシー」および「文書規程」を、取締役会において制定し、取締役の職務執行に係る情報を文書又は電磁的媒体に記録し、保存する。

ロ. 取締役および監査役は、「文書規程」により、常時、上記文書等を閲覧できるものとする。

当行の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

イ. 信用リスク、事務リスク、システムリスク、市場関連リスク、流動性リスク、オペレーショナルリスク等のリスクの種類ごとに、リスク管理の目的、管理方針、管理のための組織および規程等を取締役会において決定する。

ロ. 内部監査部門として監査部を設置し、取締役会において「内部監査規程」を制定する。リスクの種類および程度に応じた監査方針、重点項目等の内部監査計画の基本方針を取締役会で決定し、これを踏まえて内部監査部門において実施し、その結果を定期的に取締役会に報告する。

ハ. 災害発生時等の対応について「コンティンジェンシープラン」を策定するほか、不測の事態が発生した場合には、取締役会においてすみやかに対応責任者となる取締役を定め、対策本部を設置して迅速な対応を行い、損害の拡大を防止しこれを最小限に止める危機管理体制を整える。

当行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

- イ、当行の経営方針および経営戦略に関わる重要事項については事前に頭取、その他の指名委員(取締役または執行役員等)によって構成される経営会議において議論を行い、その審議を経て執行決定を行う。
- ロ、迅速な意思決定と業務執行が可能となるように、取締役の員数を15名以内とするとともに、執行役員制度を導入し、業務の決定および執行の権限を大幅に執行役員に委譲する。
- 八、取締役および使用人の職務の執行が効率的になされるよう、「職務分掌・権限規程」を取締役会において制定する。
当行の使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
- イ、取締役会において、「コンプライアンス規程」、「銀行員の行動規範」等により、法令遵守と高い倫理観に基づく行動について周知・啓発し、コンプライアンスの確保に努める。
- ロ、コンプライアンスの統括部署であるコンプライアンス/フィデューシャリー・デューティー部は、取締役及び使用人の法令等遵守状況について、取締役会および取締役会直属のコンプライアンス委員会に毎月1回以上、報告を行い検証を受け、必要に応じて改善を勧告あるいは命令を行う。
- 八、各本店にコンプライアンスの実践についての責任者であるコンプライアンス・オフィサーを配置し、コンプライアンスに関する情報の一元的管理とコンプライアンスの徹底を図る。
- 二、取締役会は、事業年度毎に「コンプライアンス・プログラム」を策定し、コンプライアンス/フィデューシャリー・デューティー部が、同プログラムに基づくコンプライアンス研修を取締役および使用人に対し実施し、コンプライアンス・オフィサーより実施報告を受け、コンプライアンスに関する教育が適切に行われていることを確認する。
- ホ、取締役会が定める「内部通報規程」に基づき、取締役および使用人(退職後1年以内の者を含む)が法令違反等の行為について通報ができる内部通報制度「企業倫理ダイレクトライン」の窓口を行内外に設置する。
- ヘ、コンプライアンス/フィデューシャリー・デューティー部は、コンプライアンスに関する活動について、定期的に取締役会および監査役会に報告する。
- ト、事故防止のため、使用人の人事ローテーションや連続休暇制度を実施する。
次に掲げる体制その他の当行ならびに子会社および子会社等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
- イ、当行の子会社および子会社等の取締役、執行役員、業務を執行する社員、会社法第598条第1項の職務を行うべき者その他これらの者に相当する者(八及び二において「取締役等」という。)の職務の執行に係る事項の当行への報告に関する体制
・当行は、「子会社および子会社等管理規程」において、子会社および子会社等の経営方針、財務状況、内部管理に関する事項、その他重要な事象の当行への報告を明記しその体制を整備する。
- ロ、当行の子会社および子会社等の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
・子会社および子会社等のリスク管理体制および危機管理体制ならびに情報管理体制については、当行の担当部署の指導・監督により、当行と子会社および子会社等全体として、適正な体制が確保されるようにする。
・当行の内部監査部門は、子会社および子会社等の業務執行およびリスク管理の状況等について監査を実施する。
- 八、当行の子会社および子会社等の取締役等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
・子会社および子会社等においても、業務の決定および執行についての相互監視が適正になされるよう、取締役会と監査役を設置する。
・「子会社および子会社等管理規程」に基づく「子会社および子会社等社長会」を定期的に開催し、子会社および子会社等の重要な業務の決定を当行が管理するとともに、当行と子会社および子会社等全体の経営の基本戦略・経営計画等に係る協議を行う。
- 二、当行の子会社および子会社等の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
・当行が制定した「銀行員の行動規範」、「コンプライアンス規程」等および「企業倫理ダイレクトライン」を子会社および子会社等の役職員に適用し、当行のコンプライアンス/フィデューシャリー・デューティー部は、その啓発・指導・監督、周知徹底により当行と子会社および子会社等全体として適正な体制が確保されるようにする。
・当行の子会社および子会社等においてもコンプライアンス・オフィサーの設置およびコンプライアンス・プログラムの策定、定期的なコンプライアンス研修の実施ならびにこれらの報告等により、当行コンプライアンス/フィデューシャリー・デューティー部は、当行と子会社および子会社等全体のコンプライアンスに関する情報の一元管理をはかる。
- (3)当行の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およびその使用人の当行の取締役からの独立性に関する事項ならびにその使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
監査役は、その職務を補助するため、監査役室を設置する。監査役室の人員については、監査役会と協議のうえ、必要な人員を配置する。
監査役室に所属する使用人の任命および異動については、あらかじめ監査役会の意見を聴取し、これを尊重する。
監査役室に所属する使用人は、他部署の役職員を兼務せず、監査役以外の者からの指揮・命令を受けないこととする。
- (4)当行の取締役および使用人が当行の監査役に報告をするための体制ならびに当行の子会社および子会社等の取締役、監査役、執行役員、業務を執行する社員、会社法第598条第1項の職務を行うべき者その他これらの者に相当する者および使用人またはこれらの者から報告を受けた者が当行の監査役に報告をするための体制(会社法施行規則第100条第3項第4号イ、ロ)、これら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
当行と子会社および子会社等の取締役および使用人が当行の監査役に報告すべき事項および時期についての規程を定めることとし、当該規程に基づき、取締役および使用人は、法令等の違反行為、当行に著しい損害を及ぼすおそれのある事実、銀行法に定める不祥事件に該当するおそれのある行為について当行の監査役に都度報告するものとする。前記にかかわらず、当行の監査役はいつでも必要に応じて、当行と子会社および子会社等の取締役および使用人に対して報告を求めることができる。
当行が制定した「企業倫理ダイレクトライン」を当行と子会社および子会社等の全役職員に適用し、その適切な運用を維持することにより、法令違反その他コンプライアンス上の問題について当行の監査役への適切な報告体制を確保する。
「企業倫理ダイレクトライン」の担当部署は、当行と子会社および子会社等の役職員からの内部通報の状況について、定期的に当行の監査役に対して報告する。
当行は、これら報告を行ったものおよびその協力者に対し、当該報告したことを理由として不利な取り扱いを行うことを禁止し、その旨を当行と子会社および子会社等の役職員に周知徹底する。
- (5)当行の監査役は、その職務の執行について生ずる費用の前払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係る方針に関する事項
当行は、監査役がその職務の執行について、当行に対し、会社法第388条に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、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でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。
- (6)その他当行の監査役は、そ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
株主総会に付議する監査役選任議案の決定にあたっては、監査役会とあらかじめ協議をする。
監査役は、取締役会をはじめ、経営会議、その他の重要な会議に出席できる。
代表取締役は、監査役会と定期的に、当行が対処すべき課題、監査役監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等について意見交換をする。
監査役からの求めがあるときは、内部監査部門が監査役に協力する。

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

基本方針として、市民社会の秩序や脅威を与える反社会的勢力に対しては、断固として対決し、関係を遮断する旨、当行の「行動憲章」に定め、周知徹底を図っております。

また、反社会的勢力との取引排除に向けて、「反社会的勢力等対応規程」及び「反社会的勢力等対応事務手順」ならびに「反社会的勢力等による不当要求への対応マニュアル」を制定しております。

総合企画部及び事務統括システム部を対応主管部署とし、顧問弁護士や警察と連携し、早期に適切な措置を講じる体制を整備しております。

当行では事業年度毎に策定する「コンプライアンス・プログラム」においても職場単位でコンプライアンス研修を実施しており、「反社会的勢力への対応」を全行統一研修テーマとして組み入れ、啓発を図っております。

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

該当事項はありません。

2.その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

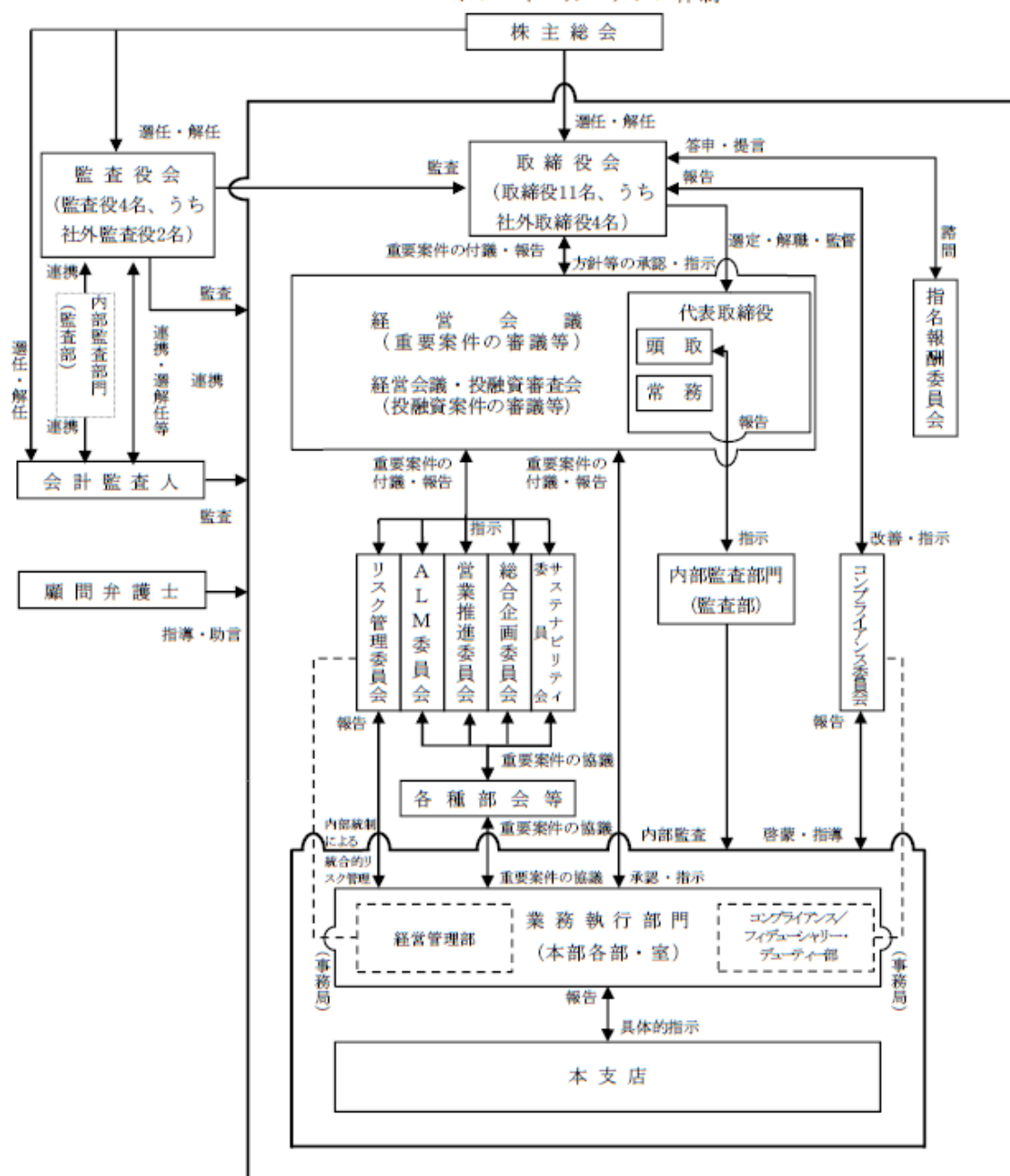
【適時開示体制の概要】

当行は、企業倫理及び経営理念に基づき、各ステークホルダーと円滑な関係を構築するため適時適切な情報開示を行っております。

適時開示に係る会社情報については、統括部署である総合企画部において集約・管理及び適時開示規則に則り開示要否の一次判断を行っております。必要に応じてコンプライアンス部門等と協議のうえ、頭取及び担当役員の承認を経て開示手続、取締役会及び経営会議への報告を実施する体制としております。

内部監査部門においては、法令等遵守を管理するための内部管理の適切性及び有効性の検証・評価を行っております。

コーポレート・ガバナンス体制



コーポレート・ガバナンス体制（2025年6月24日以降）

