最終更新日：2025年2月3日

株式会社第四北越フィナンシャルグループ
代表取締役社長 殖栗 道郎
問合せ先：経営企画部　TEL 025-224-7111
証券コード：7327
https://www.dhfg.co.jp/

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。

Ⅰ 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

・当社及びその子会社（以下、当社及びその子会社を合わせて「当社グループ」といいます）が、経営理念の実現を通して地域社会に貢献することにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、当社グループにおける企業統治の基本的な考え方、基本方針等を定めた「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、公表しております。

【コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方】
・当社グループは、ステークホルダーであるお客さまや地域、株主の皆さまからの高い評価と揺ぎない信頼を確立するため、財務面での健全性や収益力の向上と共に、コーポレートガバナンスの強化・充実を経営上の重要課題と認識し、企業経営に関する監査・監督機能の充実や経営活動の透明性向上に努めます。

【経営理念】
私たちは

信頼される金融グループとして
みなさまの期待に応えるサービスを提供し
地域社会の発展に貢献し続けます

変化に果敢に挑戦し
新たな価値を創造します

【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】

当社は、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】

【原則1-4】
・当社及び子銀行は、政策保有株式については、取引先及び当社グループの中長期的な企業価値の維持・向上に資すると判断される場合において限定的に保有し、株式保有リスクの抑制や資本の効率性等の観点から、取引先企業との十分な対話を経たうえで、縮減を進めることを基本方針としております。
・個別の政策保有株式については、「政策保有株式の保有に係る基本方針等」を定め、リターン及びリスクを踏まえた中長期的な経済合理性や、取引先の成長性、将来性、もしくは再生等の観点、取引先と地域経済との関連性の観点及び業務提携等の事業戦略上の観点から定期的に取締役会にて検証し、保有の適否を総合的に判断しております。なお、中長期的な経済合理性については、資本コスト等を勘案した基準に基づき検証しております。
⑴ 政策保有株式の縮減目標の上方修正
・2024年5月に、企業価値向上に向けた資本効率の更なる向上及び財務体質の強化を図るため「政策保有株式の縮減目標」を上方修正しており、具体的には、2023年5月に公表した「第四北越銀行が保有する政策保有株式を2021年3月末比で、2026年3月末までに100億円（簿価）縮減する」目標を、「第三次中期経営計画の最終年度となる2027年3月末までに更に100億円縮減し、合計200億円（簿価）縮減する」目標へ修正しております。政策保有株式の目標については、当社ホームページに掲載しております「第6期定時株主総会招集ご通知」の「事業報告」に記載しておりますので、ご参照ください。
（https://www.dhfg.co.jp/financial/stock/meeting/pdf/20240520_general_meeting_01.pdf）
⑵ 縮減目標の達成に向けた対応
・2024年度は、政策保有株式に関する対応方針を以下の通りとし、次年度以降の方針は機関投資家等との対話の実施結果や議決権行使結果などを踏まえて、随時見直ししていくこととしております。
・2024年3月末基準における保有適否の検証の結果、保有の意義が認められない取引先や保有意義は認められるものの定量評価基準を充足していない県外取引先について、持合解消（保有目的の変更を含む）や取引改善に向けた対話を実施します。
・地域経済の下支えが当社の使命であることを踏まえ、持合先からの要請があった場合を除き、県内取引先の株式は継続保有方針とします。
⑶ 政策保有株式に係る議決権行使基準
・政策保有株式に係る議決権の行使にあたっては、取引先が適切なガバナンス体制を構築し、中長期的な企業価値の増大につながる適切な意思決定を行っているかという観点を踏まえ、当社グループの保有目的等も勘案し、議案ごとに、総合的に賛否を判断することとしており、特に以下のような議案については、必要に応じて取引先との対話等も実施のうえ、賛否を慎重に判断いたします。
⑴ コンプライアンス態勢に問題がある場合の取締役選任議案や退職慰労金贈呈議案
⑵ 中長期的な企業価値の増大が図られていない場合の取締役選任議案や退職慰労金贈呈議案
⑶ その他、適切なガバナンス体制の構築上問題となる議案、及び株主価値を毀損する可能性のある議案

【原則1-7】
・当社では、「取締役会規程」において、当社が役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合、以下の競業取引及び利益相反取引について、取締役会の承認を要することを定めております。
・取締役の競業取引
・関連当事者と当社の間の取引で、当社や株主共同の利益を害する懸念のある取引
※「関連当事者」の定義
　・役員及びその近親者（近親者とは、配偶者及び二親等内の親族。以下同じ）
　・主要株主及びその近親者（主要株主とは議決権10%以上を保有している株主）
　・子会社
　・子会社の役員及びその近親者

【補充原則2-4①】
・企業の中核人材における多様性の確保については、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」のその他欄をご参照ください。

【原則2-6】
・当社の子銀行は、確定給付企業年金制度に係る年金資産の運用・給付その他の管理について、企業年金基金を設立のうえ実施しています。企業年金基金では、市場運用、リスク管理、経営企画、人事の各部門における資産運用や企業年金制度に精通した人材で構成する資産運用委員会を定期的に開催し、運用の基本方針や運用受託機関の評価等について審議するなど、安定的な資産形成と年金基金財政の適正な運営を実現するための人材配置、体制構築を計画的に行っております。
・企業年金基金では、「責任ある機関投資家の諸原則（日本版スチュワードシップコード）」を受け入れ、運用受託機関を通じた投資先企業との対話によって、投資先企業の企業価値向上と持続的成長を促し、中長期的な投資リターンの拡大を目指しています。
・また、企業年金基金では、自己又は基金以外の第三者の利益の拡大を図る目的をもって、積立金の管理及び運用の適正を害する行為をしてはならない旨を規約で定めているほか、受益者代表が半数を占める代議員会における運用方針の決定、運用受託機関の選定を通じて、受益者と会社との間における利益相反の適切な管理に努めるとともに、受益者の利益の増進を図っております。

【原則3-1】
(ⅰ)当社は、経営理念及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。
経営理念（https://www.dhfg.co.jp/company/idea/）
中期経営計画（https://www.dhfg.co.jp/company/plan/）

(ⅱ)当社グループにおけるコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、基本方針等を定めた「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、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。
（https://www.dhfg.co.jp/esg/governance/pdf/governance_240401.pdf）

(ⅲ)取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続きについては、当社ホームページに掲載しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の第21条に記載しておりますので、ご参照ください。
（https://www.dhfg.co.jp/esg/governance/pdf/governance_240401.pdf）

(ⅳ) 取締役候補の指名と経営陣幹部の選解任を行うにあたっての方針と手続きについては、当社ホームページに掲載しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の第16条及び第17条に記載しておりますので、ご参照ください。
（https://www.dhfg.co.jp/esg/governance/pdf/governance_240401.pdf）

(ⅴ)取締役候補者の個々の指名の説明につきましては、当社ホームページにて掲載しております「第6期定時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ので、ご参照ください。
(https://www.dhfg.co.jp/financial/stock/meeting/pdf/20240520_general_meeting_01.pdf)

【補充原則3-1③】
〔サステナビリティへの取組み〕
・国内外において気候変動への対応をはじめとしたサステナビリティに関する動きが一層加速するなか、当社グループの姿勢・取組みを明確化するため、2021年12月に「第四北越フィナンシャルグループ サステナビリティ基本方針」を制定し、グループ一体となって地域を取り巻く環境・社会問題の解決に向けたサステナビリティへの取組みを推進しております。
・また、当社は、気候変動が企業の財務内容に与える影響について適切な情報開示を求める「TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）（※）」提言への賛同を2021年4月に表明し、2022年3月期より同提言のフレームワーク（「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」）に基づき、気候変動を中心としたサステナビリティへの取組みに関する情報を開示するなど、情報開示の充実に取り組んでおります。
※TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures））とは、2015年に金融安定理事会により設立された気候関連情報開示を企業へ促す民間主導の組織です。なお、TCFDは、2023年10月をもって解散しており、企業の情報開示の進捗に関する監督業務は国際サステナビリティ基準審議会に移管されています。
・「指標と目標」につきましては、環境・社会問題の解決に資する融資、投資（出資を含む）、リース取引の累計実行額（2021～2030年度）を1.5兆円とする「サステナブルファイナンス目標」及び2030年度までに当社グループのScope1、Scope2におけるCO_2排出量を2013年度比で65%削減する「CO_2排出量削減目標」を設定しているほか、2023年3月に「2050年カーボンニュートラル宣言」を公表し、2050年度までに当社グループのCO_2排出量を実質ゼロにする目標を掲げております。
・サステナビリティへの取組みにあたっては、社長を委員長とし、担当役員、グループ会社社長、第四北越銀行の部長などが参加する「サステナビリティ推進委員会」で審議を行っており、その取組み状況につきましては、定期的に取締役会へ報告しております。同委員会においては、気候変動への対応を最重要課題と認識し、気候変動に関する分析や対応策を検討しているほか、今年1月に発生した能登半島地震をはじめとした大規模地震や、ロシアによるウクライナ侵攻などの地政学的リスクへの対応についても重要課題と位置づけ検討しており、検討した施策の実施や積極的な情報開示に取り組んでおります。
・サステナビリティへの取組みについては、当社ホームページにて掲載しておりますので、ご参照ください。
（https://www.dhfg.co.jp/esg/）

〔人的資本や知的資本の強化に向けた取組み〕
・人的資本経営の実践にあたって、当社は人的資本に関して「組織総合力」「人財力」「職場環境」の3つの視点から目指す姿を設定し、これを実現するための「人財育成方針」と「社内環境整備方針」を策定のうえ、実現に向けた取組みを進めております。
・持続可能な成長を追求するサステナビリティ経営を人的資本の視点から捉え戦略的に実践するため、第三次中期経営計画（2024年度-2026年度）において基本戦略III「人的資本価値の向上」を掲げ、基本戦略の実現に向けて、「グループ総合力を最大化する人財マネジメントの実践」、

「地域・お客さまの課題を解決する専門性・多様性ある人財基盤の強化」、「働きがいや幸福感を実感できる職場環境の整備」の3つの重要戦術に取り組んでおります。
・また、社長を委員長とする「人的資本価値向上委員会」を新たに設置（2024年7月）し、サステナビリティ推進委員会や地域創生推進委員会と連携し営業戦略と連動した人材戦略の策定・実行を推進するガバナンス体制を構築するなど、人的資本に対する取組みを強化していくこととしております。なお、「投資一人当たり研修費（人財育成投資額）」を毎年5%増加させる目標を定め、地域やお客さまの課題を解決できる専門性の高い実践力のある人財の育成を進めております。
・「人財育成方針」と「社内環境整備方針」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」のその他欄をご参照願います。
・人的資本の強化に向けた取組みについては、当社ホームページにおいて開示しておりますので、ご参照ください。
有価証券報告書：https://www.dhfg.co.jp/financial/ir/securities/
統合報告書：https://www.dhfg.co.jp/financial/ir/disclo/
・知的資本の強化については、経営統合・合併を通じて得た変化への対応力・組織力、グループ総合力を活かした金融・非金融分野での知見の共有、地方銀行最大規模の広域連携の枠組みであるTSUBASAアライアンスを通じた知見の蓄積などにより取り組んでおります。

【補充原則4-1①】
・法令上の取締役会専決事項、中期経営計画等の経営計画に関する事項、業務執行取締役の選任及び解職等の取締役会決議事項の範囲を「取締役会規程」において定めております。
・また、経営意思決定の迅速化を図るため、取締役（監査等委員を除く）で構成される「経営会議」を設置し、取締役会からの権限委譲項目を「経営会議規程」において定めております。
・取締役会付議基準及び経営会議付議基準の概要については、当社ホームページに掲載しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の第11条に記載しておりますので、ご参照ください。
（https://www.dhfg.co.jp/esg/governance/pdf/governance_240401.pdf）

【原則4-9】
・社外取締役候補者の選任にあたっては、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「独立性判断基準」を満たす者としております。
・「独立性判断基準」については、後記Ⅱ１．「機関構成・組織運営等に係る事項」の【独立役員関係】欄に記載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則4-10①】
・当社は取締役の選解任や報酬、後継者計画などの重要な事項の検討にあたり、社外取締役の適切な関与や助言を得る機会を確保し、公正性・透明性・客観性を強化することを目的に、取締役会が任意に設置する諮問機関として「指名・報酬委員会」を設置しております。
・上記の重要事項につきましては、「指名・報酬委員会」における審議・答申を経て、取締役会にて決定しております。
・「指名・報酬委員会」の構成員は、代表取締役3名及び社外取締役5名で構成しており、社外取締役が過半数を占めております。委員長は円滑な議事進行のため、代表取締役社長が務めております。
・なお、「指名・報酬委員会」の答申内容の決議において、全会一致とならなかった場合には、両論併記のうえ取締役会に答申することとしております。

【補充原則4-11①】
・取締役会は、取締役会の機能を効果的かつ効率的に発揮するとともに、業務執行に対する実効性のある監督を実施するため、当社グループの業務に精通した「社内取締役（社外取締役以外の取締役をいいます）」と、企業経営、財務会計等の各専門分野における高い見識と豊富な経験を有する「社外取締役」の候補の指名を行うこととしております。
・また、取締役会は、経営理念を実践し中期経営計画を実現するために必要な各取締役が備えるべきスキルを特定したうえで、取締役会全体としての知識・経験・能力をバランスよく備え、多様性のある構成となるよう、且つ、有効な討議ができる適切な員数を維持するよう、指名・報酬委員会の審議及び答申を経たうえで取締役候補の指名を行うこととしております。
・各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスについては、当社ホームページに記載しております「第6期定時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ので、ご参照ください。
（https://www.dhfg.co.jp/financial/stock/meeting/pdf/20240520_general_meeting_01.pdf）

【補充原則4-11②】
・本報告書提出日現在、取締役の重要な兼職状況は以下のとおりであります。
・なお、当社では、取締役の兼職の状況が合理的な範囲内であるかを、「当社の取締役会に相当程度出席が可能で、取締役としての役割・責務を果たしているかどうかの実態で判断する」方針としております。
〔兼任状況〕
・松本　和明（社外取締役（監査等委員））
京都産業大学経営学部マネジメント学科 教授
・白井　正（社外取締役(監査等委員)）
かなで監査法人　監事
・菊池　弘之（社外取締役（監査等委員））
柾谷小路法律特許税務事務所　所長
・佐藤　明（社外取締役（監査等委員））
株式会社新潟日報社　代表取締役社長
株式会社BSNメディアホールディングス　社外取締役

【補充原則4-11③】
当社は、取締役会の機能強化に実効性をもたせていくため、取締役会において、取締役会の構成、取締役の活動状況および取締役会の運営状況等、取締役会の実効性に関する分析・評価を年次で行っております。
2023年度の実効性評価は、全取締役（14名）がアンケート形式による自己評価を行い、その結果を整理のうえ、2024年4月の取締役会において分析・評価を実施し、以下の理由等により取締役会全体の実効性は確保されていると評価しました。
・社内取締役は豊富な経験・知見を活かし、業務執行取締役または監査等委員としての職務・職責を適切に果たしている。
・社外取締役は監査等委員として各自が有する専門的な知見に基づき、取締役会で積極的に発言を行い、適切な助言・監督を行っている。
・当社を取り巻く経営環境が複雑性や不確実性を増しながら加速度的かつ多面的に変化しているなか、取締役会による監督のもと、“一志団結”して第二次中期経営計画で掲げた3大シナジー（合併シナジー・グループシナジー・TSUBASA連携シナジー）の発揮に向けて各種施策に取り組んだ結果、最終年度となる2023年度の連結当期純利益の目標を達成した。
・サステナビリティへの取り組みについては、サステナブルファイナンスを1,900億円実行するとともに、CO2排出量削減に向けて再生可能エネルギー由来のCO2フリー電力を導入（子銀行本店など11拠点）するなど、2021年12月に制定した「サステナビリティ基本方針」に基づき、グループ一

体で推進している。
・人的資本経営に関する取り組みについては、2024年4月にスタートした第三次中期経営計画においても「人的資本価値の向上」を基本戦略の1つに掲げ、経営理念の実践に向けたグループ一体での人財マネジメント態勢の構築に取り組むとともに、「健康優良法人2024（大規模法人部門『ホワイト500』）」「スポーツエールカンパニー2024」「プラチナくるみんプラス認定」「プラチナえるぼし認定」を取得するなど、職場環境の整備や健康経営の実践を通じて、人的資本価値の向上に取り組んでいる。
※サステナビリティや人的資本に関する取り組みについては、本報告書「［コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示］欄の【補充原則3-1③】」をご参照ください。
・また、2022年度の実効性評価に基づき抽出した課題に対する対応策として、「社外取締役と取締役会以外の場で情報を連携する体制の整備」「当社グループの経営層が一堂に会する全体会議への社外取締役の参加」などを実施し、社外取締役による監査・監督機能のさらなる発揮等により、取締役会の実効性向上に向けて着実に改善が図られている。

2024年度は、2023年度の実効性評価に基づく対応策を検討・実施し、取締役会のさらなる実効性向上に取り組んでまいります。なお、具体的な対応方針は以下の通りです。
【取締役会の多様性確保】
・女性職員を対象とした育成プログラムの継続実施など、取締役・経営層への女性登用に向けた計画的な人財育成と社外候補者の探索
※2024年6月に、社内から女性取締役を選任済（当社初）
【後継者育成の継続】
・「後継者育成計画」に基づく、代表取締役による取締役等への知見継承などの「内部資源の活用」とTSUBASAアライアンスや外部専門家、業界団体等の「外部資源の活用」を組み合わせた育成メニューの実施による後継候補者の育成
【サステナビリティを巡る課題への対応】
・サステナビリティに関する議論のさらなる充実
・取締役会主導によるFG内および地域へのサステナビリティに関する意識の浸透促進
・気候変動・生物多様性関連情報や人的資本情報の開示を含むサステナビリティに関する開示の拡大・充実およびCO_2排出量をはじめとした気候変動関連計数の精度向上
【取締役のサポート体制】
・経営環境の変化への的確な対応を目的とした、サステナビリティ、人的資本価値（含む女性活躍促進）、株式価値（PBR等）・資本効率（ROE等）といったコーポレートガバナンスに関する外部専門家によるセミナーの開催など、情報等入手機会の適時適切な提供
【実効性評価の実施方法の見直し】
・取締役会実効性評価における、外部機関（第三者）の活用に向けた検討

【補充原則4-14②】
＜取締役のトレーニング方針＞
・取締役が、適切なガバナンス態勢の構築や、企業価値向上・地域貢献への取組み等、その役割・責務を適切に果たしていくうえで必要な知識・情報を取得、更新することができるよう、就任時に加え、就任後も継続的に、外部機関が提供する講習等も含め必要な機会を提供、斡旋するとともに、その費用を支援するほか、代表取締役の知見の継承や自己研鑽の重要性等を教示する機会を設定します。
また、新任の社外取締役には、就任時において、当社グループの事業、財務、組織等に関する知識・情報を取得する機会を提供します。
・当社では、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図る観点から、その中心的な役割を担う社長について、最適なタイミングで最適な人物に継承するため、「後継者選定計画」及び「後継者育成計画」にて構成する「第四北越フィナンシャルグループ後継者計画」を策定しております。

【原則5-1】
・持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するために、当社が相当と認める範囲及び方法により、株主の皆さまとの建設的な対話の促進に努めてまいります。
・株主の皆さまとの建設的な対話に対する方針については、当社ホームページに掲載しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の第24条に記載しておりますので、ご参照ください。
（https://www.dhfg.co.jp/esg/governance/pdf/governance_240401.pdf）

【株主との対話の実施状況等】
・当社では、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」に基づいて、株主の皆さまとの建設的な対話を積極的に実施しております。
・2023年度は、社長や経営企画部担当役員をはじめ、IR・SR担当者がラージIRや個人向け説明会を含め、年間54回のIR・SRを実施しているほか、社長が新潟県内9ヶ所で説明会を開催するなど、役員が株主を含む主要取引先への説明活動を積極的に実施し、当社への理解促進を図っております。
・機関投資家との対話においては、各社の議決権行使基準に基づくROE、政策保有株式比率、女性取締役の登用に関するFGの方針や取組み状況の説明のほか、統合報告書や有価証券報告書に基づき、サステナビリティへの取組みをはじめ幅広く意見交換を行い、対話の結果については、取締役会に報告しております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】【アップデート日付：2024/12/25】
・当社では、企業価値の向上・持続的な成長の実現に向けてROEやPBRの改善に取り組んでおり、以下の通り第二次中期経営計画（2021年度-2023年度）において、3大シナジー（合併シナジー・グループシナジー・TSUBASA連携シナジー）の発揮などにより着実に改善が進んでおります。
ROE：2022年3月期3.5%、2023年3月期4.2%、2024年3月期4.6%
PBR：2022年3月期0.26倍、2023年3月期0.31倍、2024年3月期0.43倍
・2024年4月よりスタートした第三次中期経営計画（2024年度-2026年度）では、PBRの更なる改善に向けて、「当期純利益の増強（RORAの向上）」、「健全性の維持・向上（財務レバレッジ管理）」、「非財務資本の強化」に取り組んでまいります。
・また、ROEに関しては、「早期に5%以上を達成のうえ、さらに高い水準を目指す」方針としており、第三次中期経営計画における連結ROEは、最終年度となる2027年3月期に6.5%以上を目指す目標としております。
・当社のPBR改善に向けた取り組みについては、当社ホームページにおいて開示しておりますので、ご参照ください。
（https://www.dhfg.co.jp/financial/ir/session/）

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%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)	4,098,800	9.14
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,017,800	6.73
明治安田生命保険相互会社	1,624,010	3.62
第四北越フィナンシャルグループ従業員持株会	1,265,418	2.82
日本生命保険相互会社	1,156,885	2.58
大同生命保険株式会社	705,600	1.57
野村信託銀行株式会社 (第四北越フィナンシャルグループ持株会専用信託口)	668,900	1.49
損害保険ジャパン株式会社	618,414	1.37
JP MORGAN CHASE BANK 385781	599,392	1.33
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	578,143	1.28

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
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	1000億円以上1兆円未満
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

―――

II 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	18 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	15 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	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 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
松本　和明	学者								○			
森　邦雄	その他								○		△	
白井　正	公認会計士								○			
菊池　弘之	弁護士								○			
佐藤　明	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
松本　和明	○	○	松本氏は、当社グループの株式会社第四北越銀行と通常の取引があります。また、同氏は京都産業大学経営学部教授として教鞭を執っておりますが、同大学は当社グループ会社との間に取引はなく、当社が定める社外取締役の「独立性判断基準」（下記「4.補足説明」をご参照願います。）を充足しております。	2018年10月の当社設立時より監査等委員である社外取締役として、大学教授としての経営学や経営理論に関する幅広い知見と見識、専門性を活かし、その職務・職責を適切に果たしており、引き続き当社グループの監査機能や取締役会における意思決定・監督機能の実効性向上への貢献が期待できることから選任しております。 当社の定める「独立性判断基準」に基づき、松本氏との取引に起因する独立性への影響はないと考えており、一般株主と利益相反が生じる恐れのない独立役員と判断しております。
森　邦雄	○	○	森氏は、当社グループの株式会社第四北越銀行と通常の取引があります。同氏は新潟県の副知事を務めておりましたが、2016年3月に退職しております。なお、当社グループ会社は新潟県との間で通常の取引および指定金融機関としての取引、ならびに新潟県への寄付を行っておりますが、同県と当社グループ会社との間における2023年度の取引額は、当社連結業務粗利益の1%未満であること等から、独立性に影響を与えるものではなく、当社が定める社外取締役の「独立性判断基準」（下記「4.補足説明」をご参照願います。）を充足しております。	2021年6月より当社の監査等委員である社外取締役として、地域行政に携わった豊富な経験と幅広い知見を活かし、その職務・職責を適切に果たしており、引き続き当社グループの監査機能や取締役会における意思決定・監督機能の実効性向上への貢献が期待できることから選任しております。 当社の定める「独立性判断基準」に基づき、森氏との取引に起因する独立性への影響はないと考えており、一般株主と利益相反が生じる恐れのない独立役員と判断しております。
白井　正	○	○	白井氏は、当社グループの株式会社第四北越銀行と通常の取引があります。また、同氏はかなで監査法人の監事を務めておりますが、同監査法人と当社グループ会社との間に取引はありません。 同氏は過去に有限責任監査法人トーマツに勤務しておりましたが、2020年9月に同監査法人を退職しております。なお、同監査法人と当社グループ会社との間における2023年度の取引額は、同監査法人売上高および当社連結業務粗利益の1%未満であること等から、独立性に影響を与えるものではなく、当社が定める社外取締役の「独立性判断基準」（下記「4.補足説明」をご参照願います。）を充足しております。	2022年6月より当社の監査等委員である社外取締役として、公認会計士および情報処理システム監査技術者として長年にわたり企業の会計監査やシステムコンサルティング業務に携わった豊富な経験と幅広い知見を活かし、その職務・職責を適切に果たしており、引き続き当社グループの監査機能や取締役会における意思決定・監督機能の実効性向上への貢献が期待できることから選任しております。 当社の定める「独立性判断基準」に基づき、白井氏との取引に起因する独立性への影響はないと考えており、一般株主と利益相反が生じる恐れのない独立役員と判断しております。
菊池　弘之	○	○	菊池氏は、当社グループの株式会社第四北越銀行と通常の取引があります。また、同氏は柾谷小路法律特許税務事務所の所長を務めておりますが、同事務所は当社グループ会社から金銭その他の財産上の利益を得ておらず、当社が定める社外取締役の「独立性判断基準」（下記「4.補足説明」をご参照願います。）を充足しております。	2022年6月より当社の監査等委員である社外取締役として、弁護士としての長年にわたる職歴を通じた法律に関する豊富な経験と幅広い知見を活かし、その職務・職責を適切に果たしており、引き続き当社グループの監査機能や取締役会における意思決定・監督機能の実効性向上への貢献が期待できることから選任しております。 当社の定める「独立性判断基準」に基づき、菊池氏との取引に起因する独立性への影響はないと考えており、一般株主と利益相反が生じる恐れのない独立役員と判断しております。
佐藤　明	○	○	佐藤氏は、当社グループの株式会社第四北越銀行と通常の取引があります。また、同氏は株式会社新潟日報社の代表取締役社長を務めておりますが、同社と当社グループ会社との間における2023年度の取引額は、同社売上高および当社連結業務粗利益の1%未満であること等から、独立性に影響を与えるものではなく、当社が定める「独立性判断基準」（下記「4.補足説明」をご参照願います。）を充足しております。	2022年3月より公共性・倫理性の高い報道機関の代表取締役社長を務める等、会社経営者としての豊富な経験と幅広い知見を活かし、当社グループの監査機能や取締役会における意思決定・監督機能の実効性向上への貢献が期待できることから選任しております。 当社の定める「独立性判断基準」に基づき、佐藤氏および株式会社新潟日報社との取引に起因する独立性への影響はないと考えており、一般株主と利益相反が生じる恐れのない独立役員と判断しております。

【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	6	1	1	5	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、監査等委員会の職務を補助するため、専任の使用人（監査等委員事務局スタッフ）を配置しております。当該スタッフは、当社の業務執行にかかる役職を兼務せず監査等委員会の指揮命令下で職務を遂行しております。なお、当該スタッフの人事異動・評価については、監査等委員会と協議のうえ、決定します。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人である「有限責任あずさ監査法人」から監査方針・監査結果について報告を受けるとともに、適宜意見交換を実施することとしております。
また、監査等委員会は、内部監査部門である監査部から内部監査の方針・計画ならびに実施状況・結果について報告を受けるとともに、内部統制システムの整備状況及び問題点等について適宜意見交換を実施し、監査部は、監査等委員会の監査業務に協力するなど、連携の充実・強化に努めることとしております。

【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	指名・報酬委員会	8	0	3	5	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	8	0	3	5	0	0	社内取締役

補足説明

＜委員の構成及び構成員の氏名＞
・指名・報酬委員会規程において、構成員は、代表取締役及び独立社外取締役をもって構成し、委員の過半数は独立社外取締役とすると定めており、本報告書提出日現在で代表取締役3名（殖栗道郎・高橋信・柴田憲）及び監査等委員である独立社外取締役5名(松本和明・森邦雄・白井正・菊池弘之・佐藤明）で構成しております。

＜主な検討事項＞
・監査等委員でない取締役の選任に関する事項
・監査等委員である取締役の選任に関する事項
・代表取締役の選定に関する事項
・当社の後継者計画に関する事項
・監査等委員でない取締役の報酬限度額及び個人別の報酬額に関する事項
・監査等委員である取締役の報酬限度額に関する事項

【独立役員関係】

独立役員の人数	5 名

その他独立役員に関する事項

＜当社の独立性判断基準＞
社外取締役候補者の選任にあたっては、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、以下の「独立性判断基準」を満たす者としております。
[独立性判断基準]
当社グループにおける社外取締役候補者は、原則として、現在または最近において以下のいずれの要件にも該当しない者とする。
(1)当社グループを主要な取引先とする者、またはその業務執行者
(2)当社グループの主要な取引先、またはその業務執行者
(3)当社グループ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等（当該財産を得ているものが法人、組合等の団体である場合は、当該団体に属するものをいう）
(4)当社グループから多額の寄付等を受けている者、またはその業務執行者
(5)当社グループの主要株主、またはその業務執行者
(6)次に掲げる者（重要でない者は除く）の近親者
A.上記(1)～(5)に該当する者
B.当社グループの子会社の業務執行者及び業務執行者でない取締役
※「最近」の定義
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において該当していた場合等を含む。
※「主要な」の定義
直近事業年度の連結売上高（当社グループの場合は連結業務粗利益）の1%以上を基準に判定する。
※「多額」の定義
過去3年平均で、年間1,000万円以上
※「主要株主」の定義
議決権比率10%以上
※「重要でない者」の定義
「会社の役員・部長クラスの者や、会計事務所や法律事務所等に所属する者については公認会計士や弁護士等」ではない者
※「近親者」の定義
配偶者及び二親等内の親族

【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	業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の報酬は、当社グループの経営理念の実践や中期経営計画の実現、持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能させることを目的として、基本報酬、賞与（単年度の業績に基づく業績連動報酬）、非金銭報酬である信託型株式報酬にて構成しております。業績連動報酬に係る指標等は後記「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」欄をご参照願います。

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

有価証券報告書で開示している2023年4月1日から2024年3月31日における役員報酬等は以下のとおりです。

	員数	報酬等の総額	基本報酬	賞与	非金銭報酬等
取締役(監査等委員を除く)(社外取締役を除く)	10名	81百万円	38百万円	23百万円	20百万円
取締役(監査等委員)(社外取締役を除く)	2名	25百万円	25百万円	―	―
社外取締役	5名	33百万円	33百万円	―	―
計	17名	139百万円	96百万円	23百万円	20百万円

上記員数及び報酬額には、2023年6月27日開催の第5期定時株主総会終結の時をもって退任した監査等委員でない取締役2名、監査等委員である取締役1名を含んでおります。
賞与は、当事業年度に係る役員賞与引当金繰入額を記載しております。
当社は信託を活用した株式報酬制度を導入しております。非金銭報酬等には、当該制度に基づき当事業年度中に付与された株式交付ポイントに関する費用計上額を記載しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

[役員報酬等の決定方針]
当社の取締役の役員報酬については、株主総会にて承認された総額の範囲内で、監査等委員でない取締役の報酬額は、指名・報酬委員会の審議及び答申を経た上で取締役会の決議にて、監査等委員である取締役の個人別報酬額は監査等委員である取締役の協議にて、以下の方針に基づいて、各取締役の報酬額を年度毎に決定します。
・株主やその他のステークホルダーに対する説明責任を果たしえる公正かつ合理性の高い報酬内容とする。
・報酬等の水準は、他社の水準等を勘案し、誠実な業務遂行等を通じて持続的・安定的に成長し地域経済社会に貢献する金融グループを目指すという当社グループの役員の役割と責任に報いるに相応しいものとする。
・監査等委員でない取締役の報酬については、優秀な人材を当社グループの経営陣として確保でき、かつ年度業績向上や中長期的な企業価値増大へのインセンティブを高める報酬内容とする。
・具体的には、監査等委員でない取締役の報酬は、役割や責任に応じて支給する基本報酬のほか、社外取締役を除く取締役には、単年度の業績指標の目標達成度合に連動する賞与及び中長期的な企業価値増大へのインセンティブを高めるための信託型株式報酬で構成するものとする。
・監査等委員である取締役の報酬については、監査等委員である取締役の監査・監督機能や独立性を考慮し、基本報酬のみとする。
なお、当社と子銀行の報酬制度は同一であり、当社及び子銀行の取締役を兼任する監査等委員でない取締役の報酬額は、原則として兼任する子銀行の報酬額に一定の割合を乗じた金額としております。

[基本報酬に関する事項]
監査等委員でない取締役
・月額の固定報酬とします。役位毎に定めた基本報酬額を指名・報酬委員会での審議及び答申を経たうえで、取締役会にて決定します。
監査等委員である取締役
・月額の固定報酬とします。常勤・非常勤の別によって基本報酬額を定め、監査等委員である取締役の協議にて決定します。

[業績連動報酬等に関する事項]
賞与は年度毎の業績に基づく業績連動報酬とします。目標とする利益水準や、その達成度合に応じた支給テーブルは、年度毎に指名・報酬委員会での審議及び答申を経たうえで、取締役会にて決定します。
(1)業績指標及び当該業績指標を選択した理由
・株主還元率の算出ベースとなる当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益と、主要な子会社である子銀行の本業利益の水準を示すコア業務純益とします。

(2)算定式
・賞与＝役位毎の賞与基準額×業績連動係数
(3)業績連動係数
・業績連動係数＝当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益に係る適用倍率×0.5＋子銀行コア業務純益に係る適用倍率×0.5
(4)適用倍率
・当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益と子銀行コア業務純益の目標達成度合に応じて70～130%の幅で変動します。
・なお、当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益もしくは子銀行コア業務純益が目標の50%以下、または減配となる場合には、指名・報酬委員会にて適用倍率を審議します。
・また、支給テーブル設定時には想定しえなかった一時的な特殊要因として勘案すべき要素が発生した場合等、その影響を排除したうえで業績等の評価を行うことが妥当であると認められる場合には、指名・報酬委員会にて適用倍率を審議することがあります。

・2023年度における指標の目標額及び支給テーブルは以下のとおりです。
2023年度目標：当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益201億円、子銀行コア業務純益278億円

倍率	当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益	子銀行コア業務純益
130%	261.3億円以上	361.4億円以上
120%	241.2億円以上～261.3億円未満	333.6億円以上～361.4億円未満
110%	221.1億円以上～241.2億円未満	305.8億円以上～333.6億円未満
100%	201億円以上～221.1億円未満	278億円以上～305.8億円未満
90%	180.9億円以上～201億円未満	250.2億円以上～278億円未満
80%	160.8億円以上～180.9億円未満	222.4億円以上～250.2億円未満
70%	160.8億円未満	222.4億円未満

・なお、2023年度における業績連動報酬に係る指標の実績は、当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益が212億円、子銀行コア業務純益が331億円であります。

・2024年度は、指標の目標額及び支給テーブルを以下のとおり設定しております。
2024年度目標：当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益230億円（前期目標比+29億円）、子銀行コア業務純益251億円（同▲27億円）

倍率	当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益	子銀行コア業務純益
130%	299億円以上	326.3億円以上
120%	276億円以上～299億円未満	301.2億円以上～326.3億円未満
110%	253億円以上～276億円未満	276.1億円以上～301.2億円未満
100%	230億円以上～253億円未満	251億円以上～276.1億円未満
90%	207億円以上～230億円未満	225.9億円以上～251億円未満
80%	184億円以上～207億円未満	200.8億円以上～225.9億円未満
70%	184億円未満	200.8億円未満

［非金銭報酬等に関する事項］
・非金銭報酬は信託型株式報酬であり、役位毎に定めた報酬基準額を、指名・報酬委員会での審議及び答申を経たうえで、取締役会にて決定します。報酬額に応じたポイントを毎年1回付与し、当社及び子銀行の取締役（監査等委員である取締役を含みます）または執行役員のいずれも退任した際に累積ポイントに相当する当社株式及び当社株式の換価処分金相当額の金銭を、信託を通じて交付及び給付します。

［報酬の構成割合］
・監査等委員でない取締役の報酬は、基本報酬・賞与・非金銭報酬である信託型株式報酬にて構成し、報酬の種別毎に役位に応じた基準額を定めております。報酬の構成割合は、賞与の業績連動係数が100%の場合、基本報酬：賞与：信託型株式報酬＝50：25：25を概ねの目安としております。

【社外取締役のサポート体制】

監査等委員会を補助するための専属スタッフを1名配置しているほか、取締役会の開催に際し、取締役会資料の事前配付や各議案の事前説明、各種情報提供を行うなど、社外取締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。

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）

当社は、グループ全体の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の状況を監督する「取締役会」、取締役会と同様に監督機能を担うとともに取締役の業務執行を監査する「監査等委員会」、取締役会の方針に基づき業務執行に係る事項の決定やグループ経営計画･戦略の執行状況の管理を行う「経営会議」をはじめ、「サステナビリティ推進委員会」、「ＡＬＭ･リスク管理委員会」、「コンプライアンス委員会」、「地域創生推進委員会」、「ITリスク管理委員会」を設置しております。なお、2024年7月には、新たに「生産性向上･DX推進委員会」、「人的資本価値向上委員会」を設置する予定です。
また、取締役の選解任や報酬、後継者計画に関する重要な事項を検討するにあたり、社外取締役の適切な関与や助言を得る機会を確保し、公正性･透明性･客観性を強化するため、「指名･報酬委員会」を設置しております。
なお、経営会議及び各種委員会には、常勤の監査等委員も出席し適切に提言･助言を行っております。

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

当社は、監査等委員である取締役（複数の社外取締役を含む）に取締役会での議決権を付与することにより監査･監督機能の強化を図るとともに、権限の委譲により経営の効率化･機能強化につなげることで、コーポレート･ガバナンスを一層充実させ、更なる企業価値の向上を図ることが期待できることから、監査等委員会設置会社の機関設計を採用しております。

Ⅲ 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	2024年6月25日開催の第6期定時株主総会招集ご通知を2024年5月31日（25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	集中日を回避して株主総会を開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権の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	株式会社ＩＣＪが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームの利用を可能としております。
招集通知（要約）の英文での提供	当社ホームページ、東証適時開示情報システム、議決権電子行使プラットフォームに掲載しております。
その他	2024年6月25日開催の第6期定時株主総会招集ご通知を2024年5月20日（36日前）に当社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

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社グループのディスクロージャーポリシーを当社ホームページで開示しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2024年9月に新潟県内において開催いたしました。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	通期・半期の決算発表後に、機関投資家およびアナリスト向けの会社説明会を東京にて開催しております（6月、11月の計2回）。	あり
IR資料のホームページ掲載	ＵＲＬ：https://www.dhfg.co.jp/ 掲載情報 決算短信、決算説明資料、有価証券報告書、統合報告書、会社説明資料、株主総会の招集通知等を掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	経営企画部	

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、経営理念において「信頼される金融グループとして、みなさまの期待に応えるサービスを提供し、地域社会の発展に貢献し続ける」ことを掲げ、ステークホルダーの皆さまからの高い信頼の確立を目指しております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社グループにおける取組みを当社のホームページや統合報告書で開示しております。
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	当社グループのディスクロージャーポリシーを当社ホームページで開示しております。

その他	【補充原則2-4①】中核人材における多様性の確保 ○多様性確保の考え方 当社では、社会環境変化のスピードが加速する中、持続可能なビジネスモデルを確立し、永続的に「地域社会の発展に貢献し続ける」ために、異なる経験や技能、属性を持った多様な視点や価値観を尊重し、多様な人財が活躍できる職場環境を整備する方針としております。 特に経営の中核を担う管理職層（代理級※以上）においては、ジェンダー・国際性・職歴・年齢等の属性によらない多様な人財の雇用と登用を通じ、多様性から生まれるイノベーションを社会課題の解決に活かすことで持続可能な社会の実現とグループの企業価値向上を目指します。 ※代理級：支店長代理や本部調査役など、担当業務の責任者として、組織マネジメントの職責を担う者 ○女性の管理職への登用に関する目標及び状況 女性の活躍推進に向けては、当社子会社である第四北越銀行において、女性活躍推進法に基づく「第3回行動計画」として、2024年3月末までに「女性管理職比率を25%以上」、「育児休業取得率（男女合算）を80%以上」とする目標を掲げておりましたが、2023年3月末時点で両比率ともに前倒しで目標を達成いたしました。新たに「第4回行動計画」として、2025年3月末までに「女性管理職比率を26%以上」、「育児休業取得率（男女合算）を100%」とする目標を策定し、女性活躍推進をさらに加速しております。 また、2021年度より取り組んできた監督職・管理職育成に向けた「女性活躍推進プログラム」に加え、2023年度からは、選抜型の「女性経営人財育成プログラム」を開始し、女性経営人財の育成を強化しております。 〔女性管理職層（代理級以上）比率〕　26.0%（2024年3月末実績） 〔育児休業取得率（男女合算）※〕　104.0%（2024年3月末実績） ※「前年度に出産した職員及び配偶者の人数」に対する「前年度に育児休業を取得した職員の人数」の割合 ○外国人・キャリア（中途）採用者の管理職への登用に関する目標及び状況 当社グループでは在籍する外国人の母数が限られており、管理職登用についての数値目標は設定しておりませんが、国籍によらず、個人の能力と適性による採用と能力・成果に応じた登用を行っていきます。 当社グループでは、コンサルティング機能の強化とDXの活用による新たな価値の創造に向けて、コンサルティング営業分野をはじめ、IT・システム分野等、多様な経験や技能を持った人財の採用と育成を進め、新人・キャリア（中途）採用に関わらず、個人の能力に応じた公平な評価により管理職への登用を行っていく方針です。 〔キャリア（中途）採用者管理職層（代理級以上）比率〕　22.2%（2024年3月末実績） 上記比率は、当社子会社である第四北越銀行において2018年10月（当社設立）以降に採用したキャリア（中途）採用者を対象としています。したがって、対象とするキャリア（中途）採用者は採用後の年数が短いこともあり管理職登用が進んでおりませんが、同比率50%を目途に今後積極的に管理職登用していく方針です。 ○多様性の確保に向けた「人財育成方針」と「社内環境整備方針」およびその実施状況 「人財育成方針」 当社は、以下の2つのポリシーと社内環境整備を通じて、自律的に学び成長し、多様化・複雑化した環境・社会課題の解決に当事者意識を持って主体的に取り組む多様な人財を育成し、高い実践力・専門力を備えたコンサルティングにより、ステークホルダーに新たな価値を提供します。 ＜人財における多様性の確保と活躍推進（DE＆I）＞ ジェンダー・国際性・職歴・年齢等の属性によらず従業員一人ひとりの価値観を尊重し、多様な人財の雇用と公正・適切な処遇のもと、多様性から生まれるイノベーションを社会課題の解決に活かしていきます。 ＜コンサルティング機能強化と新たな価値創造に向けた人財育成と登用＞ DX・SXなどの専門力と実践力を高め、ソリューション機能の強化による新たな価値の創造に向けて、コンサルティング営業分野をはじめ、IT・システム分野等、多様な経験や技能を持った人財を、新卒・中途（経験者）に関わらず採用・育成・登用していきます。 「社内環境整備方針」 当社は、健康経営態勢の強化などに取り組み、従業員の心理的・身体的ウエルビーイングを実現するとともに、顧客や地域の信頼に応えるために自律的に行動するポジティブな組織風土の醸成によるエンゲージメント向上を図り、個人が最高のパフォーマンスを発揮し、個人と組織のサステナブルな成長を促す社内環境を整備していきます。 上記方針を実現するため、「人財マネジメントの強化」「人財多様性確保と活躍推進（DE&I）」「コンサルティング能力の向上」「エンゲージメント向上」「健康経営態勢の強化」の5つの取組みを強化してまいります。 ＜参考＞主な企業認定 2018年～2024年：「健康経営優良法人ホワイト500」 2023年～2024年：「プラチナえるぼし」「プラチナくるみんプラス」 2023年～2024年：「スポーツエールカンパニー」 当社の人財基盤の多様性確保を強化し、DE＆I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）推進を加速させていくため、推進専門部署である「DE＆I推進室」を2024年7月に新たに設置する予定です。

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

当社は、取締役会決議により、当社及びグループ会社の「業務の適正を確保するための体制」を整備するために「内部統制基本方針」を下記のとおり定め、その実効性の向上に努めております。今後も経営環境の変化に適切に対応するため、継続的な体制の見直しを行うことにより内部統制の強化・充実に取り組んでまいります。

(1) 取締役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

①当社は、当社及びグループ会社の役職員が法令・定款及び社会規範を遵守し、業務の適正かつ健全な運営を図るために、「コンプライアンス規程」を制定する。

②当社は、「コンプライアンス委員会」及びコンプライアンス統括部署を設置し、当社及びグループ会社のコンプライアンス遵守状況を統合的に把握・管理するとともに、コンプライアンスに関する体制を整備する。

③当社は、被監査部門から独立した監査部を設置し、監査部は、当社及びグループ会社の運営状況の監査を定期的に実施し、監査結果を取締役会へ報告する。

④当社は、「内部通報制度運営規程」を制定し、当社及びグループ会社の役職員が法令違反行為等に対して通報・相談する場合の適正な仕組みを定めるとともに、通報者等を保護する体制を整備する。

⑤当社は、「顧客保護等管理方針」及び「利益相反管理規則」を制定し、当社及びグループ会社のお客さまの保護及び利便性向上に向けた体制を整備するとともに、お客さまの利益を不当に害することがないよう利益相反を管理する体制を整備する。

⑥当社は、「反社会的勢力に対する基本方針」及び「反社会的勢力対応規程」を制定し、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係遮断のための当社及びグループ会社の体制を整備する。また、反社会的勢力からの不当要求等について組織的に対応する。

⑦当社は、「インサイダー取引等防止要綱」に基づき、業務上知り得た当社及びグループ会社の取引先に関する未公表の重要事実を適切に管理する体制を整備する。

(2) 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

当社は、取締役の職務の執行に係る情報を相当期間保存・管理する体制を構築する。また、「文書管理規則」に基づき、株主総会、取締役会等、取締役が関与する重要会議の議事録を作成し、保存するものとする。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

①当社は、当社及びグループ会社の経営の健全性を確立し、各種リスクに見合った適正な収益を確保するために「グループリスク管理基本規程」を制定する。

②当社は、当社及びグループ会社の業務の適切性及び健全性を確保するため、「グループ統合的リスク管理規程」、「グループオペレーショナル・リスク管理規程」及び「サイバーセキュリティ管理規程」を制定し、リスクの種類・範囲に対応した適正なリスク管理を行う。

③当社は、「ＡＬＭ・リスク管理委員会」、「コンプライアンス委員会」、「ITリスク管理委員会」及びリスク管理統括部署を設置し、当社及びグループ会社における各種リスクを管理するとともに、損失の危険を管理するための体制を整備する。

④当社は、監査部がリスク管理統括部署のリスク管理体制の適切性及び有効性を検証する体制を構築し、リスク管理体制の充実強化を図る。

⑤当社は、危機発生時において速やかに業務の復旧を図るため、「業務継続に関する基本規程」を制定し，危機管理について適切に体制整備を行う。

(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

①当社は、経営目標を定めるとともに、経営計画を制定し、適切な手法に基づく経営管理を行う。

②当社は、「取締役会規程」を制定し、取締役会を適切に運営するとともに、経営会議等を設置し、取締役会より一定事項の決定等を委任する。経営会議等は、受任事項の決定のほか、取締役会の意思決定に資するため取締役会付議事項を事前に検討する。

③当社は、取締役をはじめ全役職員の職務の執行が効率的に行われるよう「職制規則」等により職務・権限・意思決定のルールを定める。

(5) 当社及び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

①当社及びグループ会社は、経営理念に基づき、企業集団としての事業戦略を共有し、グループ一体となった経営を行う。当社によるグループ会社の管理については、「グループ経営管理規程」において、子会社等の経営計画等の重要事項についての協議・報告等に関する基本的なルールを定め、当社グループの健全かつ適切で効率的な運営を確保する体制を整備する。

②当社及びグループ会牡は、「財務報告に係るグループ内部統制規程」に基づき、当社及びグループ会社の財務報告に係る内部統制体制を整備し、財務報告の適正性・信頼性を確保する。

③当社及びグループ会社は、グループ内取引等について法令等に則した適切な対応を行うとともに、「グループ内取引等に係る基本方針」、「グループ内の業務提携等に係る基本方針」に基づき、当社グループの業務の健全性の確保に重点を置いた適切な管理を行う。

④監査部は、「内部監査基本方針」に基づき，業務の適正な運営を確保するため監査を実施し、かつその適正化を図るために必要な助言を行う。

⑤当社は、当社及びグループ会社の役職員がグループ会社における重大な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事項を発見した場合に、直ちに当社の取締役に報告する体制を整備する。また、子会社から当社に報告を行う基準を明示し、グループ経営上必要となる事項等に係る報告体制を整備する。

⑥当社は、上記⑤で報告を行った役職員が報告を理由として不利益な取扱いを受けない体制を整備する。

(6) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人を置くことに関する事項

監査等委員会が、その職務について効率性及び実効性を高めるため、監査等委員会の職務を補助すべき使用人（以下、「補助者」という）を配置する。

(7) 前項の補助者の取締役（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

①補助者の任命・異動・人事考課・懲戒処分については、監査等委員会と協議のうえ、決定する。

②当社は、補助者に業務執行に係る役職を兼務させない体制を整備するとともに、取締役（監査等委員である取締役を除く）は、補助者がその職務を遂行するうえで不当な制約を受けることがないよう配慮する。

(8) 取締役及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制、当該報告をした者が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、その他の監査等委員会への報告に関する体制

①当社及びグループ会社の取締役及び使用人は、「監査等委員会規程」等の社内規程に基づき、当社及びグループ会社に著しい損害を及ぼすおそれがあることを発見したときは、当該事実を監査等委員会へ報告する。

②当社及びグループ各社の取締役及び使用人から、経営に資する意見、提言、要望及び通報等を受け入れる内部通報制度（オピニオンボックス）を設け、その内容を監査等委員会に報告する体制、及び当該報告をした者がそれを理由として不利益な取扱いを受けないことを確保する体制

を整備する。
③監査等委員会は、法令及び諸規則に定める事項のほか、必要に応じて、取締役及び内部監査部門等の使用人その他のものに対して報告を求めることができる。なお、監査等委員会へ報告をした者に対し、当該報告を理由として不利益な取扱いを行わない。
④当社は、当社の内部監査部門から当社の監査等委員会に当社及びグループ会社の内部監査結果を報告する体制を整備する。

(9) 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
①当社は、監査等委員会が会計監査人、代表取締役、リスク管理部門、監査部門、内部統制機能を所管する社内部署と意見交換を行うなど、連携を図ることにより、監査が実効的に行われる体制を整備する。
②当社は、監査等委員がその職務の執行により生ずる費用の前払又は償還並びに債務の処理等を当社に対し求めた場合は、速やかに当該費用の処理を行う。また、監査等委員会が必要と考える場合には、外部専門家の助言等を得るための費用を負担する。

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

当社では、「反社会的勢力に対する基本方針」を制定しており、反社会的勢力との関係遮断のための当社及びグループ会社の体制を整備しております。
＜反社会的勢力に対する基本方針＞
当社グループは、暴力、威力と詐欺的手法を駆使して経済的利益を追求する集団または個人、いわゆる反社会的勢力に対する基本方針を以下の通り定め、業務の適切性及び健全性の確保に努めます。
1．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組織全体で対応し、毅然とした態度で関係を遮断します。
2．反社会的勢力からの不当要求に対しては、民事と刑事の両面から法的措置を講じる等、断固たる態度で対応します。また、反社会的勢力に対する裏取引、不適切な便宜提供及び資金提供は行いません。
3．反社会的勢力との関係遮断及び不当要求の排除等にあたっては、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強化を図ります。

Vその他

1．買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし

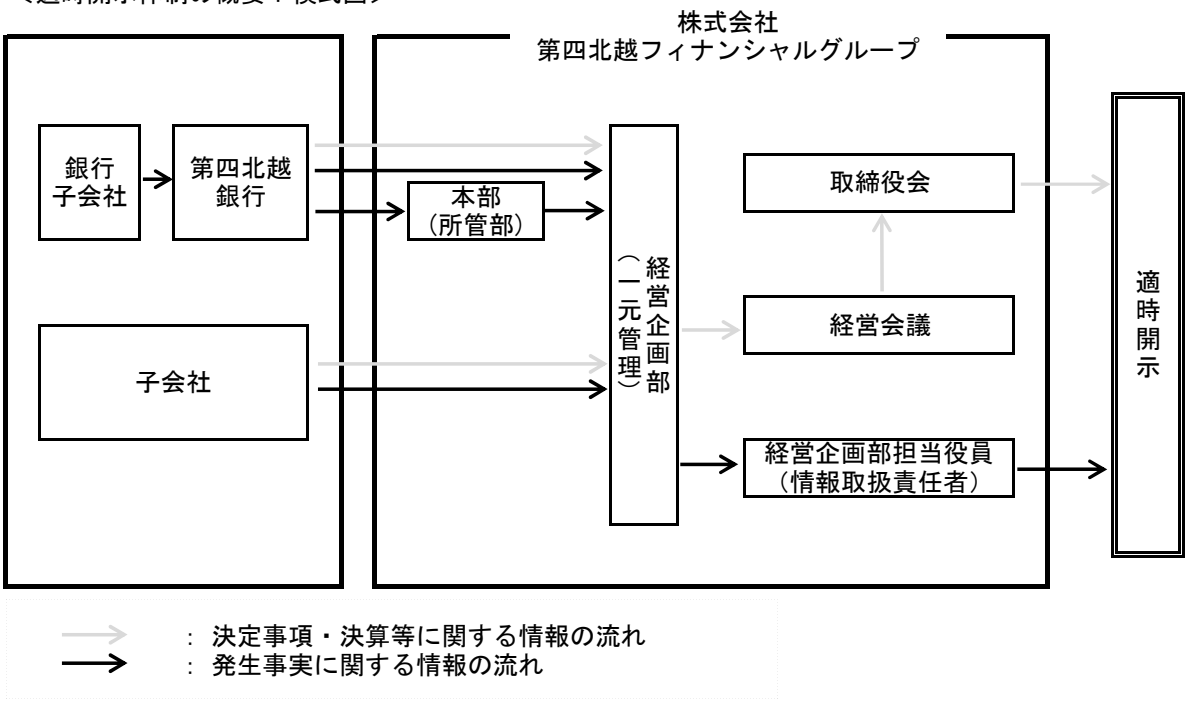
該当項目に関する補足説明

―――

2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

【適時開示体制の概要】
決定事実・決算等に関する重要な会社情報につきましては、取締役会等で決定された後、適時開示基準に従って、すみやかに情報開示いたします。
発生事実に関する重要な会社情報については、グループ会社も含め、直接または各部室を通じて間接的に、専任部署である経営企画部に一元集中する体制としております。
経営企画部では、法定開示・適時開示の要否を判断し、開示が必要と認められる重要な開示情報については、情報取扱責任者である経営企画部担当役員の承認を受け、情報開示する取扱いとしております。

＜適時開示体制の概要：模式図＞



＜コーポレート・ガバナンス体制＞

2025年2月1日現在

