

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

当行は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図り、経営理念である「地域金融機関として地域社会の発展に尽くし共に栄える」を実現するため、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、迅速・果断な意思決定により経営の活力を増大させることがコーポレートガバナンスの要諦であると考え、次の基本的な考え方に沿ってコーポレートガバナンスの充実に努めます。

- (1)株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- (2)株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、適切に協働する。
- (3)会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- (4)取締役会は、独立した客観的な立場から経営陣の業務執行に対する実効性の高い監督を行う。
- (5)株主との建設的な対話を促進するための体制及び環境を整備する。

当行は、企業統治体制として監査等委員会設置会社を採用し、重要な経営判断と業務執行の監督を担う取締役会と、その過半数が社外取締役である監査等委員で構成される監査等委員会により、監督・牽制機能の実効性の維持・向上に努めます。

【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・コードの各原則を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)

当行ホームページに開示しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第5条をご参照ください。

<https://www.tohoku-bank.co.jp/ir/management/governance/>

【原則1-7】(関連当事者間の取引)

当行は、当行と取締役等との取引が株主の利益を害することのないよう、次の手続きを定めております。

取締役の競業取引、取締役と当行間の取引又は取締役が第三者のために当行とする取引及びその他当行と取締役との利益相反する取引については、「取締役会規程」において、取締役会による事前の承認を得ることを規定しております。また、上記承認事項の取引実行後、当該取引についての重要事項を取締役に報告することとしております。

【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)

<多様性の確保についての考え方>

当行では、行内における多様性の確保が経営理念の継承及び持続的な成長をする上での強みになると認識しており、性別や国籍、出身地などに関わらず公平・平等な人事評価に基づき管理職へ登用しております。

<測定可能な目標及び状況>

当行では、従前より女性の活躍推進に取り組んでおり、支店長や業務課長をはじめとする指導的地位に積極的に登用しております。2026年3月31日時点の管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合は24.9%となっており、引き続き女性の能力向上に努め、現在の比率を向上させていきたいと考えております。

外国人については、当行の事業が国内中心である特性等に鑑みて、測定可能な目標を定めておりません。

中途採用者については、当行では属性に関わらず公平・平等な人事評価に基づき登用し、多様性の確保を図っていることから測定可能な目標は定めておりません。なお、2026年3月31日時点の中途採用者管理職比率は2.1%となっております。

<人材育成方針>

当行では人事基本理念のもと、当行の持続的成長には人材への投資が不可欠との認識に立ち、個々のキャリアプランに合わせたふさわしい教育研修により、個性・特性を活かせる人材の育成に取り組むこととしております。加えて、地域の発展を支えることができる強い熱意と高いコンサルティング能力を備えた人材の育成に注力してまいります。

2025年4月からの第2次中期経営計画においては、各種研修の充実、他業種との交流事業の推進、各種資格取得の推進を中心に取り組んでおります。また、キャリアアップのサポートの充実を図るため、半年に3回上司との面談機会を設け、希望する業務及び将来的に取り組みたい業務を確認し、キャリアプランの擦り合わせを行うとともに、成長のための改善策のアドバイスや指導を行っております。

<社内環境整備方針>

当行では人事基本理念のもと、一人ひとりの多様な価値観や個性を尊重することで、当行で働くすべての従業員がその能力を十分に発揮し、活躍できる職場づくりを進めるとともに「仕事と家庭の両立支援」及び「健康経営」等を推進し、従業員エンゲージメントとウェルビーイングの向上に取り組んでおります。

2008年に自宅から通勤圏内の勤務地に限定して配属するエリア行員制度を制定し、その後、短時間勤務制度や各種休暇制度等の導入により、子育て・介護世代のライフプランに合わせた働き方が可能となるよう支援しております。

また、全行員がコンプライアンスに関する自己点検を年に4回実施し、これを直接人事部で確認・対応する仕組みを整備し、更に営業店等を人事部員が訪問して一人ひとりと面談し、悩みや不安の解消に努めております。

2018年に「健康宣言」を制定し、「からだの健康づくり」、「こころの健康づくり」及び「職場の健康づくり」を三本柱として、安全衛生体制の整備はもとより、東北銀行従業員組合や東北銀行健康保険組合と協力し、健康経営に取り組んでおります。具体的には、行内保健師による全従業員に対する保健指導を行うとともに、定期健康診断受診率及び定期健康診断実施後の再検査・要精密検査受診率100%の達成を目標に掲げるなど、従業員の健康の維持・増進に取り組んでおります。年々要検査・要精密検査受診率は上昇し、2025年度は対象者の99.5%が受診する結果となりました。

【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)

当行は、企業年金の積立金の運用が従業員の安定的な資産形成に加え、当行の財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金担当者として経験や資質を備えた人材を配置するとともに、その育成に努めております。また、運用機関からのスチュワードシップ活動も含めた報告等による定期的なモニタリングを実施することにより、企業年金の運用管理を実施しております。

【原則3-1】(情報開示の充実)

(1)経営理念・中期経営計画

当行では「とうぎんVision」および「第2次中期経営計画」を策定し公表しております。詳細は当行ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

<とうぎんVision> <https://www.tohoku-bank.co.jp/ir/management/vision/>

<中期経営計画> <https://www.tohoku-bank.co.jp/ir/management/plan/>

(2)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

当行ホームページに開示しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」をご参照ください。

<https://www.tohoku-bank.co.jp/ir/management/governance/>

(3)取締役の報酬決定方針及び手続

当行ホームページに開示しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第16条及び第20条をご参照ください。

<https://www.tohoku-bank.co.jp/ir/management/governance/>

(4)取締役候補者の指名方針・手続

当行ホームページに開示しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第11条、第12条及び第16条をご参照ください。

<https://www.tohoku-bank.co.jp/ir/management/governance/>

(5)個々の選解任・指名についての説明

前記(4)の手続による取締役候補者の選解任・指名の理由は、「株主総会招集ご通知」に記載するとともに、当行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.tohoku-bank.co.jp/ir/library/shareholder/>

【補充原則3-1-3】(サステナビリティに関する取組み等)

サステナビリティに関する方針については、当行ホームページに開示しております「サステナビリティ方針」をご参照ください。

<https://www.tohoku-bank.co.jp/profdisk/sustainability/>

サステナビリティに関する取組みについては、当行ホームページに開示しております「サステナビリティ」、有価証券報告書及びディスクロージャー誌をご参照ください。

<当行ホームページ> <https://www.tohoku-bank.co.jp/profdisk/sustainability/>

<有価証券報告書> <https://www.tohoku-bank.co.jp/ir/finance/yuho/>

<ディスクロージャー誌> <https://www.tohoku-bank.co.jp/ir/library/disk/>

人的資本への投資については、当行ホームページに開示しております「第2次中期経営計画」における「プロジェクト」及び有価証券報告書をご参照ください。

<当行ホームページ> <https://www.tohoku-bank.co.jp/ir/management/plan/>

<有価証券報告書> <https://www.tohoku-bank.co.jp/ir/finance/yuho/>

【補充原則4-1-1】(経営陣に対する委任の範囲)

当行では、経営意思決定の機動性を確保するため、頭取を含む常勤取締役からなる「常務会」を設置し、取締役会からの権限委任事項について審議・決定しております。

取締役会では、「取締役会規程」により決議事項の範囲を定めており、また取締役会決議事項以外の業務執行にかかる常務会・取締役への権限委任項目については、「常務会規程」及び「本部職務責任権限表」等により明確に定めております。

【原則4-9】(独立社外取締役の独立性基準)

当行ホームページに開示しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第11条及び別紙「社外取締役の独立性に関する基準」をご参照ください。

<https://www.tohoku-bank.co.jp/ir/management/governance/>

【補充原則4-11-1】(取締役会全体としてのバランス、多様性及び規模に関する考え方)

当行ホームページに開示しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第11条、第12条及び第16条をご参照ください。

<https://www.tohoku-bank.co.jp/ir/management/governance/>

なお、各取締役の有する専門的知識や経験をまとめたスキル・マトリックスについては、有価証券報告書及び当該報告書の最終頁に記載しております。

【補充原則4-11-2】(役員の兼任状況)

当行は、取締役の重要な兼職の状況を「株主総会招集ご通知」等において毎年開示しております。なお、本報告書提出日現在、取締役の他の上場会社役員の兼任はございません。

【補充原則4-11-3】(取締役会全体の実効性評価)

当行では、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第19条及び「取締役会規程」において、毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行い、その機能向上に向けた改善を図る旨を定めております。

2026年3月6日開催の取締役会において、2025年度の実効性に関する分析・評価を実施しました。
この中で、取締役会全体の実効性は、十分に確保されていることを確認するとともに、以下の課題を共有しております。

- ・定期的なトレーニング(取締役の役割・責務に対する必要な知識の習得等)機会の提供
- ・経営状況への理解を一層深める観点から、議決事項以外の報告事項に関する議論の充実
- ・重要な与信案件に係る事後検証における要因分析や再発防止策に関する議論の活発化

今後も当行は、上記を踏まえて十分な議論及び改善を行い、取締役会の一段の実効性向上に取り組んでまいります。

【補充原則4-14-2】(取締役に対するトレーニング方針)

当行ホームページに開示しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第17条をご参照ください。
<https://www.tohoku-bank.co.jp/ir/management/governance/>

【原則5-1】(株主との建設的な対話に関する方針)

当行ホームページに開示しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第21条をご参照ください。
<https://www.tohoku-bank.co.jp/ir/management/governance/>

【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	無し
アップデート日付 更新	2026年6月25日

該当項目に関する説明

当行は、2022年4月に『とうぎんVision』を策定しており、当行設立の歴史的背景から、コアバリュー(経営理念)である『地域金融機関として地域社会の発展に尽くしともに栄える』およびパーパス(存在意義)である『地域力の向上』の実現が、当行の『企業価値の向上』であると認識しております。

一方で、企業価値を示す各指標において、過去の分析から、PBRが1倍を下回っていること、ROEが株主資本コストに対し下回っていることを認識しております。

当行は、長期経営計画達成に向けた取組みが中長期的な企業価値の向上に向けた対応であると捉えており、2025年4月より開始した第2次中期経営計画で掲げた各施策を着実に実行するとともに、積極的な情報開示に努めてまいります。

今後については、第2次中期経営計画において、資本コストや株価を意識した経営の実現に向け、主力部門への資本投下による収益力の強化やコストコントロールのための施策を展開してまいります。

中長期的には、公的資金を返済した後に、CAPMにより算定した株主資本コストを上回るROEを目指してまいります。

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(%)
株式会社十文字チキンカンパニー	300,000	3.17
SBI地銀ホールディングス株式会社	276,400	2.92
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	271,600	2.87
東北銀行従業員持株会	269,628	2.85
株式会社富士電業社	180,000	1.90
富国生命保険相互会社	110,600	1.16
大樹生命保険株式会社	107,200	1.13
有限会社新居浜ビジネスセンター	100,300	1.06
野村信託銀行株式会社(投信口)	99,000	1.04
木田 裕介	98,000	1.03

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 スタンダード
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	15 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	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	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
村井 三郎	弁護士								○			
村雨 圭介	その他								○			
下田 栄行	公認会計士								○			
舘脇 幸子	弁護士								○			
福土 千恵子	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i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	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
村井 三郎		○	一般預金者としての通常の取引がありますが、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、概要の記載を省略しております。	弁護士として活躍されており、豊富な経験と専門知識を有しており、主にコンプライアンスの観点から有益なアドバイスをいただいております。こうした経験・知見を活かすことにより、当行の経営に貢献することができる人物と判断し、社外取締役役に選任しております。また、独立役員としての要件及び当行の独立性判断基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有していることから、独立役員として指定するものです。
村雨 圭介		○	一般預金者としての通常の取引がありますが、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、概要の記載を省略しております。	弁理士として特許業務に精通しており、豊富な経験と幅広い知見を有しております。こうした経験・知見を活かすことにより、当行の経営に貢献できる人物と判断し、社外取締役役に選任しております。また、独立役員としての要件及び当行の独立性判断基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有していることから、独立役員として指定するものです。
下田 栄行		○	当行会計監査人である北光監査法人に勤めておりましたが、2017年6月に退職しております。一般預金者としての通常の取引がありますが、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、概要の記載を省略しております。	公認会計士・税理士として培われた、会計および税務、財務に関する専門的な知識と豊富な経験を有しております。こうした知識・経験を活かすことにより、当行の経営に貢献することができる人物と判断し、社外取締役候補者に選任しております。また、独立役員としての要件及び当行の独立性判断基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有していることから、独立役員として指定するものです。
舘脇 幸子	○	○	一般預金者としての通常の取引がありますが、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、概要の記載を省略しております。	弁護士として活躍されており、豊富な経験と幅広い知識を有しております。さらに2020年6月から取締役監査等委員として、その職務・職責を適切に果たしております。こうした経験・知見を活かすことにより、取締役の職務執行の監査、及び経営の監督を的確に遂行することができる人物であると判断し、監査等委員である社外取締役に選任しております。また、独立役員としての要件及び当行の独立性判断基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有していることから、独立役員として指定するものです。
福士 千恵子	○	○	一般預金者としての通常の取引があり、また同氏が代表取締役に務めている株式会社テレビ岩手とは、預金や貸出金の経常的な取引がありますが、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、概要の記載を省略しております。また、株式会社テレビ岩手では、当行役員が社外役員を務めており、当行と同社は、社外役員の相互就任の関係となりますが、相互就任によって同氏の社外取締役としての独立性に影響を与えるものではありません。	報道関係会社に長年携わっており、また企業経営者としても豊富な経験と幅広い知見を有しております。こうした経験・知見を活かすことにより、取締役の職務執行の監査、及び経営の監督を的確に遂行することができる人物であると判断し、監査等委員である社外取締役候補者に選任しております。また、独立役員としての要件及び当行の独立性判断基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有していることから、独立役員として指定するものです。

【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	3	1	1	2	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

監査等委員会の職務を補助する使用人は内部監査部門と兼務しております。
なお、監査等委員会を補助する使用人が他部署の役職員を兼務する場合は、補助すべき期間中は取締役(監査等委員である取締役を除く。)等の執行部門の指揮を離れ、監査等委員会の指示、命令に従う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

内部監査につきましては、業務執行部門から独立した監査部(行員7名)を内部監査部署としております。監査部は、主に本部・営業店・グループ会社の監査を実施し、内部統制の適切性・有効性を評価しております。監査の指摘事項等がある場合、フォローアップにより改善状況を検証し、当行グループの価値の向上と健全性の確保に努めております。
また、内部統制に係る対象業務プロセス及び対象範囲等について、会計監査人と協議のうえ連携を図りながら監査を行っております。監査結果につきましては、代表取締役頭取及び常勤監査等委員に都度報告するほか、取締役会に対して定期的に報告しております。
なお、監査部長と常勤監査等委員は、随時の意見交換・情報共有を行い、緊密に連携を図っております。

【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	4	0	1	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	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

指名・報酬委員会の概要については、当行ホームページに開示しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第16条(指名・報酬委員会の設置)に記載しておりますので、ご参照ください。
<https://www.tohoku-bank.co.jp/ir/management/governance/>
2025年度の指名・報酬委員会は3回開催され、取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び監査等委員である取締役の選任及び解任や、取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び執行役員の報酬などについて取締役会に答申しております。なお、当行では、指名・報酬委員会が指名委員会及び報酬委員会の双方の機能を担っております。

【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

独立役員の資格を充たす社外役員を全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

2020年6月23日開催の定時株主総会の決議により、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、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的とした譲渡制限付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	
-----------------	--

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	更新
--------------	----

2025年度における役員の報酬は社内取締役(監査等委員及び社外取締役を除く)6人に対して総額141百万円、監査等委員(社外取締役を除く)1人に対して11百万円、社外取締役5人に対して総額15百万円となっております。なお、2025年6月24日開催の第105期定時株主総会終結の時をもって退任した社内取締役(監査等委員及び社外取締役を除く)1名を含めております。

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

当行ホームページに開示しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第16条及び第20条をご参照ください。
<https://www.tohoku-bank.co.jp/ir/management/governance/>

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役の補佐を秘書室が行っております。

【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 更新

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
村上 尚登	相談役	当行経営全般に対する助言等(経営上の意思決定には非関与)	常勤・報酬有り	2026/6/24	2027/3/31

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 更新 1 名

その他の事項 更新

- ・当行では、取締役会の決議により、顧問及び相談役を置くことができる旨、定款で定めております。
- ・当行の相談役は、経営の意思決定にも関与しておらず、ガバナンス上の問題はありません。

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

当行は迅速かつ的確な意思決定と業務執行を行い、適正な監督機能を確保するため社外取締役の選任と監査等委員会及び内部監査部門が連携し以下の体制をとっております。

当行は取締役11名で構成する取締役会を原則月1回開催しており、経営の最高意思決定機関としての確な意思決定が行われております。また、社外取締役5名を選任し、取締役会の牽制機能を強化するとともに、取締役の業務執行状況について監督しております。

常勤取締役(監査等委員である取締役を除く。)で構成される常務会は、原則毎週開催しており、迅速な意思決定を行う体制を整備しております。取締役会で定めた基本方針に基づく業務執行や常務会規程に基づく付議案件等について審議するとともに、取締役会から委任を受けた重要な業務執行及び重要な銀行業務に係る意思決定機関としての機能を担っております。

2025年度においては、取締役会を11回、常務会を69回開催しております。

当行は監査等委員会設置会社であり、監査等委員会は監査等委員である社外取締役2名を含む3名で構成しております。監査等委員である社外取締役2名とすることで監査機能の強化を図っております。また、監査等委員である社外取締役2名を独立役員として選任することにより一般株主保護に努めております。

監査等委員会規程などに基づき監査等委員会で決定した監査計画に従って監査を行うほか、取締役会への出席を通して取締役の業務執行状況について監査を行います。また、営業店及び本部各部の業務執行状況について営業店長、本部各部室長と面談し、内部統制の有効性及び法令等遵守状況等を監査しております。

2025年度においては監査等委員会を7回開催しております。

監査等委員会と内部監査部門の連携状況は「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」の「監査等委員会」に記載しております。

当行の会計監査業務を執行した公認会計士は、佐々木政徳氏、岩根洋介氏であり、両氏は北光監査法人に所属しております。また、当行の会計監査業務に係る補助者は同監査法人に所属する公認会計士2名、試験合格者1名、職員4名であります。

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

当行では、コーポレートガバナンスの更なる充実を図り、企業価値の向上に取り組むために2020年6月23日開催の定時株主総会の決議により監査等委員会設置会社へ移行いたしました。当該移行により監督機能の強化及び意思決定の迅速化を図っております。

当行では、公共性・中立性の高い独立社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)3名を選任しております。また、監査等委員である独立社外取締役2名を含む監査等委員である取締役3名からなる監査等委員会が取締役(監査等委員である取締役を除く。)に対する監査機能を発揮することで、経営の監督・監査の客観性及び中立性を確保する体制としております。

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	「株主総会招集ご通知」を2026年6月2日に株主の皆様へ発送しており、株主総会開催日(2026年6月24日)の3週間前と早期発送に努めております。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主に出席いただくことを目的として、集中を回避するよう努めております。
電磁的方法による議決権の行使	当行が指定する議決権ウェブサイトからインターネットによる議決権行使を可能としております。なお、議決権行使期限は株主総会の前営業日の午後5時としております。
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	「株主総会招集ご通知」の一部を英訳し、東証適時開示情報伝達システムに掲載しております。
その他	「株主総会招集ご通知」発送前に、「株主総会招集ご通知」及び「株主総会その他の電子提供措置事項(交付書面省略事項)」を東京証券取引所への開示、および当行ホームページに掲載することで、株主の皆様へ周知を図っております。

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
IR資料のホームページ掲載	ディスクロージャー誌、決算短信、有価証券報告書等を当行ホームページへ掲載しております。 https://www.tohoku-bank.co.jp/ir/	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部に広報担当を配しており、さまざまなご質問にお応えしております。	

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	「コーポレートガバナンスに関する基本方針」に明記しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境保全活動等については、当行ホームページ等で公表しております。 https://www.tohoku-bank.co.jp/
その他	当行では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「えるぼし」や「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定マーク「くるみん」を取得するなど、女性が活躍できる雇用環境の整備に積極的に取り組んでおります。2026年3月31日現在、48名の女性管理職が活躍しており、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合は24.9%となっております。 2017年1月には「イクボス宣言」を行い、全従業員が仕事と家庭生活を両立しながら安心して働き続けられる職場環境づくりに取り組んでおります。 2018年8月には「健康宣言」を制定し、組織一丸となつてからだの健康づくり、こころの健康づくり、職場の健康づくりに取り組んでおり、2026年3月には健康経営優良法人2026(大規模法人部門)に認定されております。

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

内部統制システムの構築に関する基本方針

当行は、会社法の定めに基づき、業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)構築に関する基本方針を、次のとおり定める。

1. 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

- (1) 銀行の社会的責任と公共的使命を基本とした企業倫理の構築を図るため、コンプライアンス(法令等遵守)マニュアルを制定し、法令等遵守が経営の最重要課題であることを認識しその徹底を図る。
- (2) 法令等に違反の疑義が生じた場合は、法令及び就業規則等に基づき適切な措置をとるとともに、必要な対応策を迅速に講ずる。
- (3) コンプライアンス管理体制の充実のため、コンプライアンス・プログラムを年度毎に策定し、その進捗状況を管理・分析する。
- (4) 法令等遵守に関する諸問題に対し円滑な対応ができるよう組織体制・規程の整備を図るとともに、法令等遵守に関連する法務情報の収集に努め、適切な対応を行う。
- (5) 反社会的勢力への対応についてコンプライアンス(法令等遵守)マニュアルに定め、反社会的勢力に毅然として立ち向かい、関係遮断を重視した体制を構築する。
- (6) 監査等委員は取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを監視・検証し改善勧告を行う。

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

- (1) 取締役会、監査等委員会、常務会、その他重要会議等の議事録は、取締役会規程等の各規程に基づいて作成し、適切に保存及び管理する。
- (2) その他、取締役の職務の執行にかかる情報は、情報資産管理規程に従い適切に保存及び管理する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 業務運営の長期的な安定を確保するため、リスク管理の方針及びリスク管理に係る規程を取締役会において決定する。
- (2) 統合リスク管理及び資産・負債の総合管理にかかる事項を組織横断的に管理するため、ALM委員会を設置する。
- (3) リスク管理全体を統括する統合的リスク管理の統括部署を設置するとともに、リスクの種類ごとに主管部署を定め管理する。
- (4) 大規模災害等、緊急事態が発生した場合における金融システムの機能維持を目的とする業務継続計画(BCP)を策定し、緊急事態発生時にも適切に対処する。

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) 取締役会は、経営計画を定め、当行の業務執行を決定し、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の職務の執行を監督する。
- (2) 取締役会が、会社法及び定款の定めに基づき、重要な業務執行の決定の全部又は一部を取締役又は常務会に委任したときは、当該取締役又は常務会は、当該委任された事項を自ら決定することができる。
- (3) 取締役会は、執行役員に対し取締役会の決定した業務執行を行わせることができ、業務執行を監督するとともに必要に応じて指揮命令を行う。
- (4) 効率的業務執行のため、職務分掌及び責任権限の規程にもとづき職務の分担を定める。

5. 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) 使用人に対し法令・定款及びその他の規程の遵守を徹底するため、コンプライアンス(法令等遵守)マニュアルを制定し、意識の醸成に努める。
- (2) コンプライアンスの整備・強化のため、コンプライアンス委員会を設置する。
- (3) コンプライアンス統括部署は年度毎に策定されたコンプライアンス・プログラムを適切に運営する。

6. 当行及び子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) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当行への報告に関する体制
子会社管理の規程により、業績、財務状況、その他業務執行に係る重要事項について、子会社が当行に協議・報告する事項を定め、適切に管理する。
- (2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程のその他の体制
子会社においてリスク管理規程等を定めるほか、リスク管理を確保するため、子会社管理の規程により子会社が行う各業務の所管部署を定め、業務運営について管理、指導を行う。
- (3) 子会社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
子会社が年度毎策定する経営計画を、当行の統括部署にて協議の上、常務会にて決裁を行う。
子会社管理の規程に基づき、子会社の業務執行に際して適切な管理・指導を行う。
- (4) 子会社の取締役等及び使用人等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
子会社においてもコンプライアンスマニュアル等を策定し、責任者を配置する。
当行の監査部署は子会社を監査し損失発生危険性及び不適切な業務の内容が認められた場合、代表取締役及び常勤監査等委員に報告する。

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円滑に遂行するため、監査等委員会は必要に応じ職務遂行を補助する使用人を置くことができる。

8. 前号の使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性及び指示の実効性確保に関する事項

- (1) 監査等委員会を補助する使用人は他部署の役職員を兼務する場合は、補助すべき期間中は取締役(監査等委員である取締役を除く。)等の執行部門の指揮を離れ、監査等委員会の指示、命令に従うものとする。
- (2) 監査等委員会を補助する使用人の任命・異動等人事権に係る事項の決定は監査等委員会に事前の同意を得る。また、他部署との役職員を兼務しない場合の人事考課は常勤監査等委員が行う。

9. 当行の監査等委員会への報告に関する体制

- (1) 当行の取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人等が監査等委員会に報告をするための体制
当行の役職員は、他の役職員が法令若しくは定款に違反する行為をし、又はこれらの行為をするおそれがあることを知った場合は、内部通報取扱規定に基づき、内部通報窓口に通報することができる。内部通報の運用状況は監査等委員が出席するコンプライアンス委員会に報告するほ

か、役員にかかる通報については当該事実を遅滞なく監査等委員会に報告する。

監査等委員会からの監査業務の執行に必要と判断した報告の要請に対しては、取締役(監査等委員である取締役を除く。)、使用人は速やかにその事項について報告する。

取締役の職務の執行を監査するため監査等委員は重要な会議等へ出席することができる。

(2)子会社の取締役・監査役及び使用人等又はこれらの者から報告を受けた者が当行の監査等委員会に報告をするための体制

子会社の取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者は、子会社各社が定めるコンプライアンスマニュアル等に基づき、当行の内部通報窓口に通報することができる。

子会社の使用人等は、当行の監査等委員会から事業の報告を求められた場合は、速やかに適切な報告を行う。

10.監査等委員会へ報告をしたもの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

内部通報取扱規定において、通報者が内部通報を行ったことを理由として不利な取扱いを受けないことを規定するとともに、研修等を通じその旨を周知徹底する。

11.監査等委員会の職務の執行(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又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又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の遂行について生ずる費用の前払又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又は債務の処理等の請求をしたときは、速やかに当該費用又は債務を処理する。

12.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)監査等委員は、代表取締役と定期的に会合をもち、重要課題等について意見を交換し、代表取締役との相互認識を深める。

(2)監査等委員会は、職責を実効的に遂行する体制を確保するため、監査等委員会規程において定める権限を行使する。

(3)監査等委員会を組織する監査等委員である取締役の過半数を社外取締役とし、対外透明性を担保する。

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

「反社会的勢力への対応について」

1.反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当行は、金融機関としての社会的責任と公共的使命を果たすとともに、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力には毅然として立ち向かい、関係遮断を重視した体制を構築する。

(1)反社会的勢力による不当要求に対しては、組織全体として対応するとともに断固として拒絶する。

(2)反社会的勢力による不当要求に備えて、適切な助言、協力を得ることができるよう、平素から、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の連携強化を図る。

(3)反社会的勢力とは取引関係を含め、関係遮断を重視した業務運営を行う。

(4)反社会的勢力による不当要求を拒絶するとともに、民事・刑事の両面から法的対応を行う。

(5)反社会的勢力による不当要求が、事業活動上の不祥事や従業員の不祥事を理由とする場合であっても、事案を隠蔽するための裏取引は絶対に行わない。また資金提供、及び不適切・異例な便宜供与は絶対に行わない。

2.反社会的勢力排除に向けた体制整備

(1)反社会的勢力等への対応統括部署をお客様相談室とし、本部・営業店に不当要求防止責任者を配置する。

(2)平素から、岩手県暴力団追放県民会議、警察本部組織犯罪対策課、弁護士と連携し、反社会的勢力から不当な要求があったまたは予想される場合、断固拒否する体制を整備する。

(3)お客様相談室は、反社会的勢力の情報を行内及び関係各方面から収集し一元管理する。

(4)反社会的勢力の不当要求に断固として対決するとともに具体的な対応マニュアルとして「反社会的勢力対応マニュアル」を策定する。

(5)全店を対象に研修を実施するほか、営業店においても対応方法を研修するなど組織全体で意識向上に向け取り組む。

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

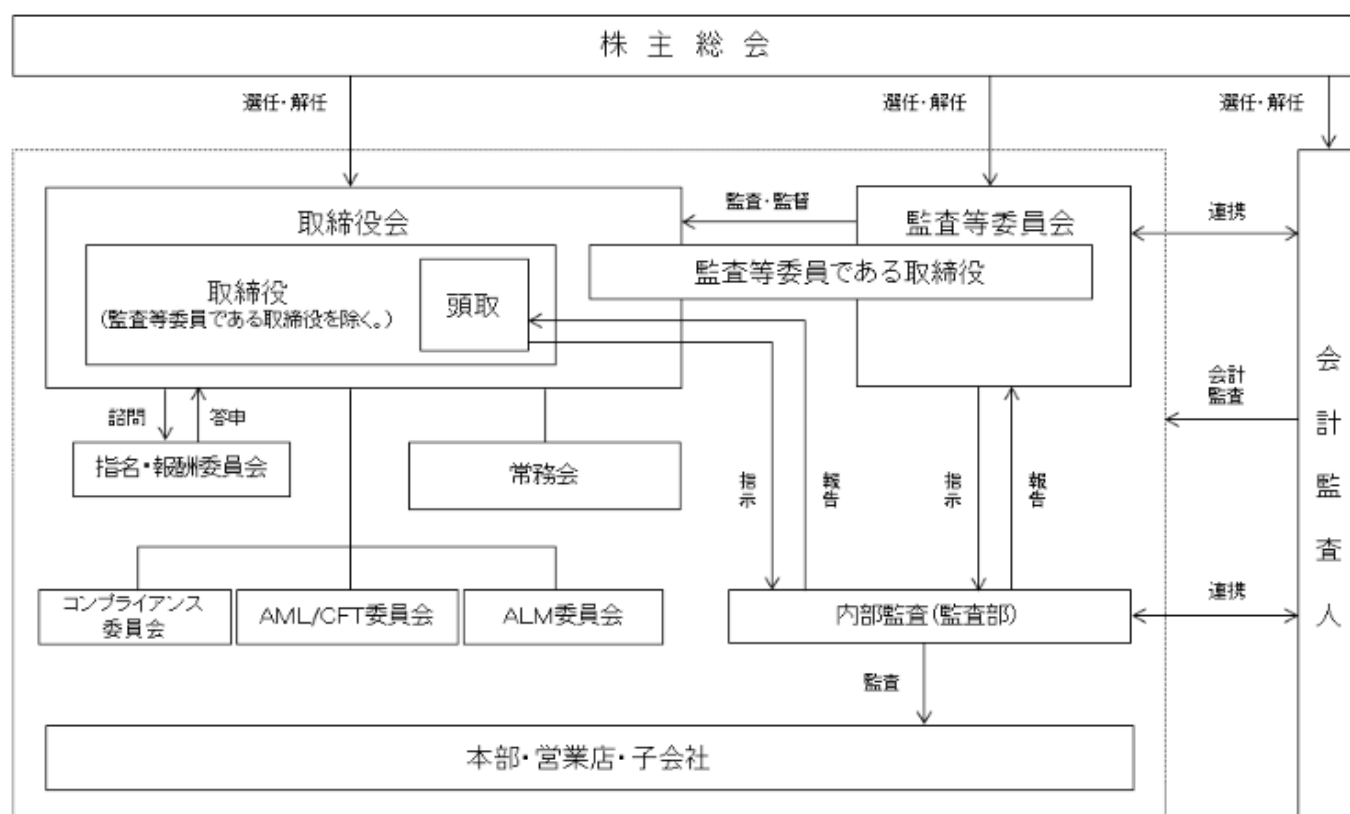
1. 会社情報の適時開示に係る社内体制

- (1) 経営企画部は、本部各部及び子会社から報告される適時開示情報を収集し情報取扱責任者に報告を行います。
- (2) 有価証券報告書等監査対象書類については、会計監査人による監査を受けます。
- (3) 社内規定に基づき、取締役会等に適時開示情報を付議し、承認を経て開示いたします。
- (4) 監査部は、情報開示の状況、プロセスの適正性を監査しております。

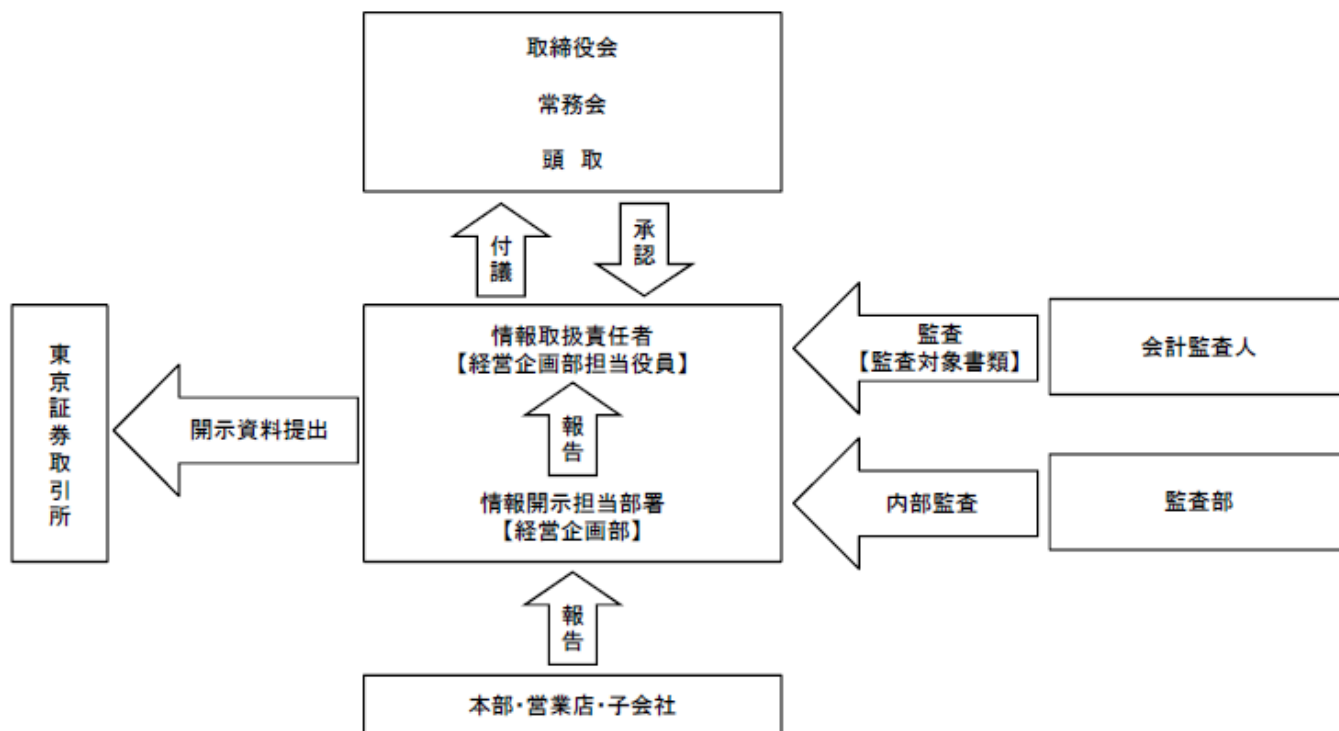
2. 当行の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況

- (1) 投資者の投資判断に重要な影響を与える事実等が発生した場合、社内規定に基づき取締役会等を開催するなど、適時適切な情報開示に対応できるよう社内体制の整備を行っております。
- (2) 決算報告書等適時開示書類を適正に作成するため、内部監査を実施する監査部を設置しております。
- (3) 監査部は、営業店、本部各部及び子会社の監査を実施しており、監査結果について取締役会等に報告するなど、体制の強化に努めております。

コーポレートガバナンス体制図



会社情報の適時開示体制図



スキル・マトリックス

【社内取締役】

氏 名	現在の当行における地位	経営戦略	リスク管理	人事管理	企業審査	市場運用	システム事務	地域活性化
佐 藤 健 志	取締役	○	○	○	○	○		○
高 橋 淳 悦	取締役	○	○	○	○	○	○	
阿 部 英 則	取締役	○		○	○			○
田 中 英 明	取締役	○			○	○		
佐 々 木 淳	取締役						○	○
鬼 柳 伸 二	取締役 (監査等委員)		○		○		○	

【社外取締役】

氏 名	現在の当行における地位	財務会計	法務・コンプライアンス	企業経営
村 井 三 郎	取締役		○	
村 雨 圭 介	取締役		○	
下 田 栄 行	取締役	○		
舘 脇 幸 子	取締役 (監査等委員)		○	
福 士 千 恵子	取締役 (監査等委員)			○

- (注) 1.上記の一覧表は取締役の有するすべての知見や経験を表すものではありません。
2.社外取締役は最も期待する項目一つに○を付けております。