

【報酬等に関する開示事項】

1. 当行（グループ）の対象役職員の報酬等に関する組織体制の整備状況に関する事項

(1) 「対象役職員」の範囲

開示の対象となる報酬告示に規定されている「対象役員」及び「対象従業員等」（合わせて「対象役職員」）の範囲については、以下のとおりであります。

① 「対象役員」の範囲

対象役員は、当行の取締役及び監査役であります。なお、社外取締役、社外監査役を除いております。

② 「対象従業員等」の範囲

当行では、対象役員以外の当行の役員及び従業員並びに「主要な連結子法人等（ア）」の役職員のうち、「高額の報酬等を受ける者（イ）」で、「当行及びその主要な連結子法人等の業務の運営又は財産の状況に重要な影響を与える者（ウ）」等を、「対象従業員等」として開示の対象としております。

なお、当行の対象役員以外の役員及び従業員並びに主要な連結子法人等の役職員で、「対象従業員等」に該当する者はおりません。

(ア) 「主要な連結子法人等」の範囲

「主要な連結子法人等」とは、銀行の連結総資産に対する当該子法人等の総資産の割合が2%を超えるもの、及びグループ経営に重要な影響を与える連結子法人等でありませんが、該当する連結子法人等はありません。

(イ) 「高額の報酬等を受ける者」の範囲

「高額の報酬等を受ける者」とは、当行の有価証券報告書に記載している対象役員の「報酬等の総額（社外役員を除く）」を、同記載の対象役員の「員数（社外役員を除く）」により除すことで算出される「対象役員の平均報酬額」以上の報酬等を受ける者を指します。ただし、有価証券報告書記載の対象役員の「員数」には期中に就任・退任した者を含めており、「対象役員の平均報酬額」の算出根拠として用いるのは適切ではないため、算出に当たっては、当該期中就任者・期中退任者を除いております。

(ウ) 「グループの業務の運営又は財産の状況に重要な影響を与える者」の範囲

「グループの業務の運営又は財産の状況に重要な影響を与える者」とは、その者が通常行う取引や管理する事項が、当行、当行グループ、主要な連結子法人等の業務の運営に相当程度の影響を与え、又は取引等に損失が発生することにより財産の状況に重要な影響を与える者であります。

(2) 対象役職員の報酬等の決定について

「対象役員」の報酬等の決定について

当行では、株主総会において役員報酬の総額（上限額）を決定しており、取締役及び監査役の報酬はその総額の範囲内で支給されております。取締役の報酬額につきましては取締役会に一任されております。また、監査役の報酬額につきましては、監査役の協議により決定しております。

(3) 報酬委員会等の構成員に対して払われた報酬等の総額及び報酬委員会等の会議の開催回数

	開催回数 (2025年4月～2026年3月)	報酬等の総額
取締役会	5 回	- 円
指名・報酬・経営 諮問委員会	6 回	- 円

(注) 取締役会及び指名・報酬・経営諮問委員会の職務執行に係る対価に相当する部分のみを切り離して算出することができないため、「報酬等の総額」は記載しておりません。

2. 当行（グループ）の対象役職員の報酬等の体系の設計及び運用の適切性の評価に関する事項

（１）「対象役員」の報酬等に関する内容について

①取締役（社外取締役を除く）

（ア）報酬構成

- ・「基本報酬」、「賞与」、「株式報酬」（「固定ＲＳ」、「業績連動ＲＳ」）の構成としております。
（ＲＳ：譲渡制限株式）
- ・報酬構成割合は、「基本報酬」70%、「賞与」10%、「固定ＲＳ」10%、「業績連動ＲＳ」10%としております。
- ・なお、基本報酬の額、賞与及び株式報酬（「固定ＲＳ」、「業績連動ＲＳ」）については、役位別にその金額を定めています。

（イ）各報酬等の内容

- ・「基本報酬」は、月例の役位別固定報酬とし、役位別固定報酬は、役位毎の責任の重さに応じて支給します。
- ・「賞与」は、各事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益等を勘案し算出された額を賞与として毎年、一定の時期に現金報酬として支給します。短期的な業績のインセンティブとして賞与を導入しておりますが、健全な経営を維持するため、割合は全体の10%におさえ、短期の業績を睨んだ経営がなされるインセンティブにならないよう設計しております。最終的な支給額は、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会で審議したうえで、審議の内容を尊重し決定します。
- ・「固定ＲＳ」は、当行株価と取締役の報酬の連動性を強め、株主との一層の価値共有を通じ企業価値向上に対する経営意識を高めるため、譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、毎年一定の時期に支給します。役位別の基準額に相当する、譲渡制限を付した当行株式を割当て、各役員の退任時に譲渡制限を解除します。
- ・「業績連動ＲＳ」は、中期経営計画に定める業績目標達成及び当行の中長期的な業績の向上による企業価値の向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として業績連動型譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

（金銭債権の額の算定方法）

以下の①の計算式に基づき、各対象取締役に交付する当行の普通株式の数を算定し、②の計算式に基づき、各対象取締役に支給する金銭債権の額を算定いたします。

①各対象取締役に発行する又は処分する当行の普通株式の数（※１）

役位別基準額（※２）／交付時株価（※３）×業績評価係数（※４）

②各対象取締役に支給する金銭債権の額

上記①で算定した当行の普通株式の数×交付時株価（※３）

（※１）計算の結果、1株未満の端数が生じる場合は、これを切り捨てるものといたします。

（※２）対象取締役の役位別基準額は、当行の取締役会において予め定めるものといたします。

（※３）業績評価期間終了後に行われる当行の普通株式の発行又は処分に係る当行の取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当行の普通株式の終値を基礎として当行の普通株式を引き受ける対象取締役に特に有利な金額とならない範囲において、取締役会において決定いたします。

（※４）業績評価期間中の各業績評価指標の達成度に応じて、0%～150%の範囲で、当行の取締役会において予め定めるものといたします。

〈目標指標〉

評価軸		ウェイト	変動幅	目標指標
財務項目	財務指標	50%	0～150%	連結ROE
非財務項目	カスタマーエクスペリエンス	50%	0～150%	顧客エンゲージメント
	人的資本			従業員エンゲージメント
				リーダー職以上女性比率
				カーボンニュートラル
	サステナビリティ			地域社会の脱炭素支援

(参考：2026年度以降の目標指標)

なお、2026年度以降の業績連動報酬に係る目標指標については、現中期経営計画（2026年度～2028年度）との整合を踏まえ、以下のとおりとしております。

評価軸		ウェイト	変動幅	目標指標
財務項目	財務指標	50%	0～150%	連結ROE
非財務項目	エンゲージメントの深化	50%	0～150%	顧客エンゲージメント
				従業員エンゲージメント
	地域まるごとDX			AI活用による 生産性向上の支援
				デジタルツールによる 利便性向上支援
	地域まるごとGX			カーボンニュートラル
				再生可能エネルギーの供給
	地域まるごとWX			事業承継・成長支援
				人手不足への対応支援

②社外取締役

(ア) 報酬構成

- ・業務執行の監督機能を担う役割を踏まえ、業績連動性のある報酬制度とはせず、「基本報酬」のみとしております。

(イ) 報酬の内容

- ・「基本報酬」は月次の固定報酬とし、金銭を支給します。

③監査役

(ア) 報酬構成

- ・監査役の報酬については、独立性を確保するため、業績連動性のある報酬制度とはせず、「基本報酬」のみとしております。なお、報酬額は監査役の協議により決定しております。

(イ) 報酬の内容

- ・「基本報酬」は月次の固定報酬とし、金銭を支給します。

(2) 株主総会の決議年月日及び当該決議の内容等

取締役の金銭報酬である「基本報酬」及び「賞与」の額は年額560百万円以内、監査役の報酬額は年額150百万円以内として、それぞれ2010年6月29日開催の第104期定時株主総会にて、ご承認をいただいております。当該株主総会終結時点の取締役は9名、監査役は5名です。また、金銭報酬とは別枠として、2024年6月26日開催の第118期定時株主総会において、社外取締役を除く取締役の「株式報酬（譲渡制限付株式）」の額として年額140百万円以内、発行又は処分される当行の普通株式の総数は年500,000株以内と決議しております。当該株主総会終結時点の取締役は9名（うち社外取締役は4名）です。

（３）取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

当行は、2024年3月22日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を決議しております。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について指名・報酬・経営諮問委員会へ諮問し、答申を受けております。また、取締役会は、当該事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法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や、指名・報酬・経営諮問委員会からの答申が尊重され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。

取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容は次のとおりです。

（ア）基本方針

当行の取締役の報酬は、透明性、公平性及び合理性を確保するため、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会で審議したうえで、取締役会が定める報酬規程に基づき、取締役会において決定することを基本方針とする。具体的には、取締役の報酬は、金銭としての固定基本報酬及び業績連動報酬並びに株式報酬としての固定報酬及び業績連動報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、固定報酬のみとする。

（イ）基本報酬（金銭報酬）の個人別の報酬等の額の決定に関する方針（報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。）

当行の取締役の基本報酬は、月例の役位別固定報酬とし、役位別固定報酬は、役位毎の責任の重さに応じて支給するものとする。

（ウ）業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容及び額または数の算定方法の決定に関する方針（報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。）

当行は金融機関としての健全性を重視しつつ、株主との一層の価値共有による経営意識の向上、業績向上に資する役員報酬制度について、指名・報酬・経営諮問委員会で適宜検討を行う。金銭としての業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、各事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益等を勘案し算出された額を賞与として毎年、一定の時期に現金報酬として支給する。非金銭報酬としての固定株式報酬及び業績連動株式報酬は、取締役の報酬と当行の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、当行の中期経営計画に定める業績目標達成及び当行の中長期的な業績の向上による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、譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、毎年一定の時期に支給するものとする。固定株式報酬の付与数は、役位毎の責任の重さに応じて決定するものとし、業績連動株式報酬の付与数は、業績目標の達成度合いに応じて決定するものとする。

（エ）金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の実績の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役の役員報酬制度や種類別の報酬割合については、当行と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業を参考にし、適宜、環境の変化に応じて、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会において検討を行う。取締役会（（オ）の委任を受けた取締役頭取）は指名・報酬・経営諮問委員会の審議の内容を尊重し、種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとする。

なお、報酬等の種類ごとの比率の目安は、基本報酬：賞与：固定株式報酬：業績連動株式報酬＝70：10：10：10とする。

（オ）取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬額については取締役会決議に基づき取締役頭取がその具体的内容について委任をうけ評価配分する。取締役会は、当該権限が取締役頭取によって適切に行使されるよう、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会で審議したうえで、審議の内容を尊重し決定しなければならないこととする。なお、株式報酬は、指名・報酬・経営諮問委員会での審議を踏まえ、取締役会で取締役個人別の割当株式数を決議する。

また、取締役に重大な不正・違反行為等が発生した場合、当該取締役に対し報酬の受益権の没収（マルス）、返還請求（クローバック）ができる制度を設ける。

【ご参考】役員報酬制度の一部改定について

当行では、2026年3月23日開催の取締役会において、2026年6月26日以降の取締役等に対する報酬制度の一部改定について決議しております。主な改定内容は以下のとおりです。

●役員報酬と会社業績との連動性を強化すべく、業績連動報酬の割合を引き上げることで、株主の皆さまとの価値共有を一層進めてまいります。

●金銭としての業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、各事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益に加えて、当行の中期経営計画に定める業績目標達成に対する意識を高めることを目的とした個人評価を勘案し算出された額を賞与として毎年一定の時期に現金報酬として支給いたします。

●責任の重さを考慮し、取締役と執行役員の役位別報酬構成比率を採用いたします。

取締役の報酬構成比率は、基本報酬：賞与：固定株式報酬：業績連動株式報酬＝60：20：10：10といたします。

執行役員の報酬構成比率は、基本報酬：賞与：固定株式報酬：業績連動株式報酬＝65：15：10：10といたします。

3. 当行（グループ）の対象役職員の報酬等の体系とリスク管理の整合性並びに報酬等と業績の連動に関する事項

対象役員の報酬等につきましては、株主総会において定められた役員報酬の総額（上限額）の範囲内で決定しております。また、対象従業員等の報酬等につきましては、当行グループの財務状況等を勘案のうえ、予算措置を行う仕組みになっております。

なお、当行グループは対象役職員の報酬等の額のうち、業績連動部分の占める割合は小さく、また、リスク管理に悪影響を及ぼす可能性のある報酬体系は採用しておりません。

4. 当行（グループ）の対象役職員の報酬等の定量的な開示事項

REM1. 当該事業年度に割り当てられた報酬等

(単位：人、百万円)

項番			イ	ロ
			対象役員	対象従業員等
1	固定報酬	対象役員及び対象従業員等の数	7	-
2		固定報酬の総額 (3+5+7)	321	-
3		うち、現金報酬額	288	-
4		3のうち、繰延額	-	-
5		うち、株式報酬額又は株式連動型報酬額	33	-
6		5のうち、繰延額	-	-
7		うち、その他報酬額	-	-
8		7のうち、繰延額	-	-
9	変動報酬	対象役員及び対象従業員等の数	5	-
10		変動報酬の総額 (11+13+15)	62	-
11		うち、現金報酬額	33	-
12		11のうち、繰延額	-	-
13		うち、株式報酬額又は株式連動型報酬額	29	-
14		13のうち、繰延額	-	-
15		うち、その他報酬額	-	-
16		15のうち、繰延額	-	-
17	退職慰労金	対象役員及び対象従業員等の数	-	-
18		退職慰労金の総額	-	-
19		うち、繰延額	-	-
20	その他の報酬	対象役員及び対象従業員等の数	-	-
21		その他の報酬の総額	-	-
22		うち、繰延額	-	-
23	報酬等の総額 (2+10+18+21)		384	-

(注) 業績連動報酬として、社外取締役を除く取締役に対して、賞与を支給することとしております。賞与は、各事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益等を勘案し算出された額を賞与として毎年、一定の時期に現金報酬として支給します。なお、当事業年度における親会社株主に帰属する当期純利益は940億円となりました。

REM2. 特別報酬等

(単位：人、百万円)

	イ	ロ	ハ	ニ	ホ	ヘ
	ボーナス保証		採用時一時金		割増退職金	
	人数	総額	人数	総額	人数	総額
対象役員	-	-	-	-	-	-
対象従業員等	-	-	-	-	-	-

REM3. 繰延報酬等

(単位：百万円)

		イ	ロ	ハ	ニ	ホ
		繰延報酬等の残高	イのうち、調整又は変動の対象となる繰延報酬等の残高	割当て後の報酬等に関して、当該事業年度に指標等の変動に連動しない調整を受けた変動額	割当て後の報酬等に関して、当該事業年度に指標等の変動に連動した調整を受けた変動額	当該事業年度に支払われた繰延報酬等の額
対象役員	現金報酬額	-	-	-	-	-
	株式報酬額又は株式連動型報酬額	342	-	-	-	-
	その他の報酬額	-	-	-	-	-
対象従業員等	現金報酬額	-	-	-	-	-
	株式報酬額又は株式連動型報酬額	-	-	-	-	-
	その他の報酬額	-	-	-	-	-
総額		342	-	-	-	-

(注) 繰延報酬等の残高は、譲渡制限付株式報酬342百万円であります。

5. 当行（グループ）の対象役職員の報酬等の体系に関し、その他参考となるべき事項

該当ありません。