

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、企業規模や業種に適合した最良のコーポレート・ガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組めます。

当社は、「水戸証券は、顧客・株主・社員にBESTをつくす企業でありたい」を経営理念としており、長期的な企業価値の向上によって、これら主要なステークホルダーに報いるため、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てまいります。

- (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するとともに、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) 独立社外取締役が主要な役割を担う仕組みを構築し、取締役会による業務執行の監督機能を強化する。
- (5) 中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行う。
- (6) 適切な内部統制システムを構築する。
- (7) 強固なリスク管理体制を構築する。
- (8) コンプライアンス意識の維持・向上を図る。

【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 いわゆる政策保有株式)

政策保有株式として上場株式を保有する場合の方針については、当社ホームページに掲載の「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の添付資料「上場株式の政策保有に関する基本方針」に記載しております。

また、議決権行使に関する基準については、同じく添付資料「政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針」に記載しております。

https://www.mito.co.jp/corporate/ir/governance/pdf/governance_policy.pdf

政策保有株式に係る検証については、「政策保有株式の保有の適否の検証結果について」に記載しております。

<https://www.mito.co.jp/corporate/ir/governance/pdf/seisakuhoju.pdf>

(原則1 - 7 関連当事者間の取引)

関連当事者間の取引に関する枠組みは、当社ホームページに掲載の「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の第5条第2項に記載しております。

https://www.mito.co.jp/corporate/ir/governance/pdf/governance_policy.pdf

(補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保)

< 人材戦略に関する基本方針 >

当社は、対面営業を中心とする証券会社として、経営ビジョンの実現及び中長期的な企業価値向上に向け、人的資本の強化を重要な経営課題と認識しております。第七次中期経営計画においては、「人と組織の力で、お客さまからの信頼を深め、持続的に成長する企業へ」をテーマに掲げ、その実現に向けた人材戦略として、マーケット対応力(マーケット環境に応じた質の高い提案力、アフターフォロー)、伴走力(お客さまのライフプランの変化に寄り添い、安定的な資産形成や課題解決のアドバイスを行う力)の強化を図るため、高度な専門知識を有し、かつ自ら考え行動できる人材の育成及び組織力向上に取り組んでおります。人材育成を計画的に推進するとともに、社員一人ひとりが最大限に能力を発揮できるよう、多様な人材が活躍できる働きやすい職場環境整備に取り組んでおります。

< 人材育成方針 >

当社は、お客さま一人ひとりのライフプランに応じた金融サービス(ふやす・まもる・つなぐ)を提供するため、専門知識を有しお客さまに期待以上の価値をご提供できる社員を育成します。育成にあたりましては、職位毎の目指すべき社員像として策定した人材育成指針と職位毎の研修マスタープランを定め、各職位に必要な知識・スキル・意識(態度)の均一的なレベルアップを行います。

また、多様性の確保が持続的成長に向けた重要課題の一つであると認識しており、経営トップからの発信、取締役会による監督、研修・教育によって多様性の確保に努めます。そして、多様な経験や感性、価値観を積極的に取り込んでいくため、多様な人材の採用と個人の能力や実績を重視した公平な評価による人物本位の登用をいたします。

< 社内環境整備方針 >

当社にとって社員は大切な財産(人財)であり、社員の成長や行動指針の「自己に挑戦」を実現するため、当社が独自に認定した上級資格の取得支援や自ら学びたい内容を全社員が学習できる環境を整え、継続的な育成を行います。

また、経営ビジョンの「社員が誇りを持って働き自己実現できる」の具現化と、全社員のスキルアップ及び多様性に応じた体制整備のため自己申告制度を導入しており、キャリアプランや能力開発状況について上司や会社との共有に活用します。

なお、社員にとって働きやすい環境を整備することが多様性の確保に向けて重要であるとの考えから、多様な人材の活躍を支援し柔軟な働き方

の実現のため人事部内にダイバーシティ推進課を置き、長時間労働の防止を目的とした残業の抑制策や法定の水準を上回る育児介護制度等を導入しております。

2019年1月に、社員の健康管理を経営的な課題と捉え健康宣言を策定し、社員の健康保持・増進に積極的に取り組み、人間ドック受診費用の補助制度を通じ、健康診断受診率が100%となりました。また、健康経営の推進のため、当社にとって社員が大切な財産であるという考えに基づき、社員が心身ともに健康で、日々明るくいきいきとやりがいを持って働き、最大限のパフォーマンスを発揮するため、社員にとって働きやすい環境を整備します。健康経営実施体制は以下のとおりです。

健康経営推進チーム：健康経営推進プロジェクトの事務局として人事部に設けています。

健康経営推進プロジェクト：健康経営推進最高責任者(CWO)が任命したプロジェクトメンバーが、健康経営推進施策を検討、具体化し、社内へ浸透を図ります。

2019年5月に健康保険組合連合会東京連合会に対して「健康企業宣言」を行い、2020年8月に健康優良企業としての「銀の認定」後も継続して企業全体で健康づくりに取り組み、2024年9月に次のステップである「金の認定」を取得し、更新しています。また、日本健康会議が選定する「健康経営優良法人(大規模法部門)」にも6年連続(2021年から2026年)認定されました。

< 指標と目標 >

指標	目標	実績
女性管理職比率	30%以上	19.7%
男性社員による育児休業の取得状況	50%以上	50.0%
男女の賃金の差異	未設定(注1)	全労働者：68.8% 正規雇用労働者：71.4% パート・有期労働者：61.7% 給与制度は男女同一の体系となっており、「男女の賃金の差異」は職種ならびに役職の構成などによるものです。またパート・有期労働者は契約形態などの違いによるものです。
外国人管理職比率	未設定(注2)	なし
中途入社における管理者比率	未設定(注2)	19.6%

(注1)同一職位での賃金格差はないため、目標は設定しておりません。
(注2)当社では多様な人材を採用し、中核人材の登用等においても、性別や国籍、職歴に関係なく、個人の能力や実績を重視した人物本位の登用を実施していることから、外国人・中途採用者の管理職比率の目標を定めておりません。

(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)

当社は、企業年金の運用を行っておりませんが、運用する場合は企業年金のアセットオーナーとしての機能を発揮いたします。

(原則3 - 1 情報開示の充実)

(1)経営理念、経営ビジョン、経営計画については、当社ホームページ下記アドレスに掲載しております。

<https://www.mito.co.jp/corporate/company/vision.html>

https://www.mito.co.jp/corporate/company/securities_vision.html

<https://www.mito.co.jp/corporate/company/plan.html>

(2)コーポレート・ガバナンスに関する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。

(3)取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続きについては、本報告書【取締役報酬関係】「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」および当社ホームページに掲載の「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の添付資料「取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等に関する基本方針」に記載しております。

なお、取締役会の諮問機関である「指名・報酬委員会」を介した取締役の報酬を決定するに当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の「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の第24条に記載しております。

https://www.mito.co.jp/corporate/ir/governance/pdf/governance_policy.pdf

(4)取締役会が取締役候補者の指名および解任を行うに当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の「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の第8条、第12条～第16条に記載しております。

https://www.mito.co.jp/corporate/ir/governance/pdf/governance_policy.pdf

(5)取締役候補者の指名および取締役の解任を行う際の個々の説明については、本報告書の別紙に記載しております。

(補充原則3 - 1 サステナビリティについての取組み等)

< サステナビリティについての取組み >

当社は、経営理念「水戸証券は、顧客・株主・社員にBESTをつくす企業でありたい」および経営ビジョン「金融サービスを通じて価値を創造し、お客さまと地域社会の豊かな未来の実現に貢献する」のもと、地域社会の発展に貢献してまいります。

当社は、社長を議長とする経営会議においてサステナビリティへの取組みについて審議し、その内容を取締役会へ報告しております。加えて、取締役会において適宜企業価値向上に向けた議論の時間を設けており、その中でサステナビリティについての議論を行っております。

当社のマテリアリティ(重要課題)に対する取組みに関しては、以下をご参照ください。

・「お客さま本位の業務運営」 <https://www.mito.co.jp/policy/fd.html>

・「人的資本への投資」 本報告書 補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保

・「SDGs、地域貢献」 <https://www.mito.co.jp/corporate/csr/>

・「気候変動リスク」 <https://www.mito.co.jp/corporate/csr/climatechange.html>

・「コーポレート・ガバナンス」 <https://www.mito.co.jp/corporate/ir/governance/>

< 人的資本や知的財産への投資等 >

本報告書「補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保」に記載しております。

(補充原則4 - 1)

当社の取締役会は、法令・定款および取締役会規程に定める決議事項について決定し、取締役会で決定した基本方針に基づく代表取締役社長の全般的な業務執行に関し、合議による決定を行う経営会議を設置しております。また、執行役員制度を導入し、業務執行と監督の分離、業務執行体制の強化・効率化を図っております。執行役員は取締役会および経営会議において決定された方針に基づき、組織運営を行っております。

(原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準および資質)

独立社外取締役の独立性判断基準については、当社ホームページに掲載の「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の添付資料「独立性判断基準」に記載しております。

https://www.mito.co.jp/corporate/ir/governance/pdf/governance_policy.pdf

(補充原則4 - 10 独立した指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言)

当社は、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ます。指名・報酬委員会の独立性に関する考え方・権限・役割等については、本報告書「[任意の委員会] 補足説明」および当社ホームページに掲載の「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の第15条～第16条に記載しております。

https://www.mito.co.jp/corporate/ir/governance/pdf/governance_policy.pdf

(補充原則4 - 11)

当社は取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模について配慮しており、その考え方については、当社ホームページに掲載の「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の第11条～第13条に記載しております。

https://www.mito.co.jp/corporate/ir/governance/pdf/governance_policy.pdf

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、本報告書「別紙」をご参照ください。

(補充原則4 - 11)

取締役の他の会社の役員の兼任状況については、株主総会招集通知に添付の事業報告に記載しております。

https://www.mito.co.jp/corporate/ir/pdf/ir/general_meeting/syosyu_81.pdf

(補充原則4 - 11)

取締役会の実効性についての分析・評価については事業年度終了後、実施しており、その結果は当社ホームページ下記アドレスに開示しております。

<https://www.mito.co.jp/corporate/ir/pdf/ir/governance/effectiveness.pdf>

(補充原則4 - 14)

当社は取締役に對し適宜トレーニングを実施しておりますが、その方針については、当社ホームページに掲載の「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の添付資料「トレーニングに関する基本方針」に記載しております。

https://www.mito.co.jp/corporate/ir/governance/pdf/governance_policy.pdf

(原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針)

株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針については、当社ホームページに掲載の「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の添付資料「株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する基本方針」に記載しております。

https://www.mito.co.jp/corporate/ir/governance/pdf/governance_policy.pdf

(株主との対話の実施状況等)

- ・株主との対話の主な対応者: 代表取締役社長、経営企画部
- ・対話を行った株主の概要: 大株主、保険会社、資産運用会社(国内・海外)等
- ・対話の主なテーマ: 成長戦略、資本効率等

【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4月28日

該当項目に関する説明

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、中期経営計画や決算説明等の資料に記載しております。

中期経営計画

<https://www.mito.co.jp/corporate/company/plan.html>

決算説明等の資料

<https://www.mito.co.jp/corporate/ir/data/>

(英文ページ: <https://www.mito.co.jp/english/ir/financial-results.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)	6,100,300	10.05
株式会社野村総合研究所	5,560,000	9.16
小林協栄株式会社	3,276,101	5.40
株式会社常陽銀行	2,774,000	4.57
株式会社みずほ銀行	2,000,680	3.30
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,603,400	2.64
株式会社武蔵野銀行	1,167,000	1.92
第一生命保険株式会社	1,020,000	1.68
小林克徳	917,940	1.51
住友不動産株式会社	894,200	1.47

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	証券、商品先物取引業
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

当社は親会社、上場子会社、上場関連会社は有していません。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はありません。

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	10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	10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) 更新

氏名	属性	会社との関係()											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
小祝 寿彦	他の会社の出身者												
森本 学	他の会社の出身者												
大西 美世恵	税理士												
浦部 明子	弁護士												

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
小祝 寿彦			小祝寿彦氏は当社と金融商品取引があります。 上記取引は、取引条件が一般の取引と同様であるため、独立性に影響を与えるおそれがないと判断しております。	小祝寿彦氏は、丸三証券(株)に入社以来、複数店舗の営業部長や、取締役エクイティ本部長等を歴任した後に、同社代表取締役社長に就任しており、証券業界を熟知しております。また、経営者としても、その後の代表取締役会長の期間を含め6年強に亘り同社を牽引するなど、豊富な経験を有していることから、合理的な経営判断および経営の透明性、健全性の確保に貢献いただけると判断しております。 なお、取引所の定める独立性判断基準や、当社がコーポレートガバナンスに関する基本方針に基づき定める独立性判断基準のいずれにおいても問題とされうる事項はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
森本 学			森本学氏は当社と金融商品取引があります。 上記取引は、取引条件が一般の取引と同様であるため、独立性に影響を与えるおそれがないと判断しております。	森本学氏は、大蔵省(現財務省)入省以来、東京国税局長や、金融庁検査局長等の要職を歴任し、豊富な経験と知見を有しております。また、日本証券業協会の副会長も務められており、証券界に対する理解もことから、ガバナンス強化、合理的な経営判断および経営の透明性、健全性の確保に貢献いただけると判断しております。 なお、取引所の定める独立性判断基準や、当社がコーポレートガバナンスに関する基本方針に基づき定める独立性判断基準のいずれにおいても問題とされうる事項はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
大西 美世恵			大西美世恵氏は当社と金融商品取引があります。 上記取引は、取引条件が一般の取引と同様であるため、独立性に影響を与えるおそれがないと判断しております。	大西美世恵氏は、税理士として財務・会計に関する専門的知識と豊富な経験を有しており、当社の監査役就任以来、会社から独立した客観的・中立的な社外の視点で当社の監査を実施しております。そのため、監査等委員である取締役として合理的な経営判断および経営の透明性、健全性の確保に貢献いただけると判断しております。 なお、取引所の定める独立性判断基準や、当社がコーポレートガバナンスに関する基本方針に基づき定める独立性判断基準のいずれにおいても問題とされうる事項はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
浦部 明子			該当事項はありません。	浦部明子氏は、弁護士として法曹界における豊富な経験と法律やコンプライアンスに関する高度な知見を有しており、監査等委員である社外取締役として会社から独立した客観的・中立的な視点での監査や、合理的な経営判断および経営の透明性、健全性の確保に貢献いただけると判断しております。 なお、取引所の定める独立性判断基準や、当社がコーポレートガバナンスに関する基本方針に基づき定める独立性判断基準のいずれにおいても問題とされうる事項はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

【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	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べき使用人として、監査部に属する使用人を兼務の形で選任しております。当該使用人の独立性を確保するために、監査等委員会に関する業務に対する指揮命令権は、監査等委員会に帰属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

内部監査の実施状況および監査結果は、定期的かつ必要の都度監査等委員会に報告するとともに、監査等委員は業務監査に加え、監査対象部門への監査講習会に出席する等、相互に連携して監査業務を行っております。
 会計監査人と内部監査部門(監査部)は、財務報告に係る内部統制評価等を通じて定期的かつ必要に応じて意見交換を行い、内部統制上のリスクの把握を行っております。
 監査等委員会は会計監査人と定期的に意見交換を行い、監査上の論点や監査上の主要な検討事項(KAM)等について意見交換を行い、リスク認識の共有を行っております。
 内部監査、監査等委員会監査においては、内部統制部門の所管する会議への出席や必要に応じて意見交換を実施し、内部統制上のリスクや情報の把握を行っております。会計監査人は、内部統制部門と財務報告に係る内部統制評価等を通じて定期的かつ必要に応じて意見交換を行い、内部統制上のリスクの把握を行っております。

【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	5	0	1	4	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	1	4	0	0	社外取締役

補足説明 更新

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問機関として、取締役の指名および報酬に関する事項の公正性と透明性を高め、取締役会の監督機能の強化を図ることを目的としております。
 同委員会は、代表取締役および社外取締役で構成し、その過半数は独立社外取締役でなければならないとしております。
 指名を目的に開催する場合は、取締役の選任および解任に関する事項について検討し、取締役会に答申することを役割としております。また、報酬等を目的とする場合は、取締役の報酬等について検討し、取締役会に答申することを役割としており、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の基本報酬および賞与の個人別の報酬の決定に当たっては、同委員会の答申に基づき、取締役会において決定しております。
 同委員会は必要あるときに随時開催しており、2025年度においては、4回開催し、取締役候補者選定案、株主総会に付議する取締役の報酬に係る議案、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別基本報酬額案等について協議がなされました。なお、事務局については人事部に設

置しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数

4名

その他独立役員に関する事項

当社は、社外取締役の選任に当たっては、専門的知識や豊富な経験を持ち、会社から独立した客観的・中立的な立場のもと、一般株主との利益相反を生じるおそれがないものと判断した上で選任しております。選任における独立性に関しては、東京証券取引所上場規程第436条の2に定める独立役員としての「独立性に関する事項」および当社が「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」に基づき定める独立性判断基準のいずれにおいても問題とされうる事項はなく、独立役員の資格を充たす小祝寿彦氏、森本学氏、大西美世恵氏、浦部明子氏のいずれも東京証券取引所の定める独立役員として同取引所に届出ております。4氏はいずれも当社との間に記載すべき特別な人的関係、資本的關係または取引関係その他の利害関係はありません。

【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

該当項目に関する補足説明

当社の業績連動報酬には、賞与および株式報酬(役員株式給付信託(BBT))があります。賞与は「経常利益」および「税引前当期純利益」を指標としており、これらの金額の間の額に一定率を乗じた額としております。これらの指標を採用している理由は、賞与は単年度の利益に対する報奨と考えているためであります。株式報酬はROEおよび販管費カバー率(投資信託の代行手数料およびファンドラップ報酬の合計額を販売費・一般管理費で除した値)を指標としております。それぞれの指標ごとに計数目標を掲げ、目標を達成した場合は、役職ごとにあらかじめ定められたポイント(=株)が給付される仕組みであります。これらの指標を採用している理由は、ROEは株主に報いるための重要な指標であること、販管費カバー率は、当社の重要な課題である経営の安定化に資する指標であることです。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬の種類ごとの割合

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は「基本報酬」を主体とし、「賞与」および「株式報酬」の合計が「基本報酬」を超えないよう割合を決定することとしております。

社外取締役および監査等委員である取締役の報酬の構成は基本報酬のみであります。

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年度における取締役の報酬等の総額

289百万円

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の額には、賞与として支給する予定の額78百万円および役員株式給付引当金繰入10百万円を含んでおります。

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

取締役の報酬算定方針

< 決定の方法 >

当社の「取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等に関する基本方針」は、指名・報酬委員会の答申を受けて、取締役会の決議により決定しております。

< 方針の内容の概要 >

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、透明性・客観性が高く、役割・責任・成果に応じたものであり、業績と連動し、中長期的な企業価値の向上に資するものであることとしております。その内容は「基本報酬」、「賞与」および「株式報酬」で構成され、報酬の主体となる「基本報酬」は役位に基づく基準の範囲で役割や経験年数等を考慮したものであること、「賞与」は「経常利益」、「税引前当期純利益」などの単年度の業績に連動するものであること、「株式報酬」は中長期的な経営指標等の達成度合いに連動するものであることとしております。

監査等委員である取締役の報酬は、株主総会において承認された総額の範囲内において、監査等委員会での協議により決定しております。報酬の構成は基本報酬のみであります。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対しては、取締役会事務局である経営企画部が、必要に応じて取締役会等における資料の事前説明等を行っております。監査等委員会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は、代表取締役社長は監査等委員会との協議を行い、必要な使用人を配置することとしております。

【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 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

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 0名

その他の事項

当社は、相談役に関する規程を制定しており、取締役会の決議に基づき任命しております。相談役に関する規程の概要は以下のとおりです。

- ・当社の経営に関する社長の相談に応じ意見の具申を行いならびに社長から委嘱された特定の業務に従事する。
- ・相談役の委嘱期間は原則として定時株主総会日の翌日から翌期の定時株主総会日までとする。
- ・相談役の給与および勤務地については、委嘱時に別途定める細則に基づき取締役会で決定する。

当社は、顧問に関する規程を制定しており、経営会議の決議を経て社長が委嘱しております。顧問に関する規程の概要は以下のとおりです。

- ・当社の業務運営に関する重要な専門事項について社長の諮問に応じ、または社長が指定する特定の業務に従事する。
- ・顧問の委嘱期間は原則として定時株主総会日の翌日から翌期の定時株主総会日までとする。
- ・顧問の給与および勤務地については、委嘱時に別途定める細則に基づき社長が決定する。

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

業務執行および経営の監視については、原則月次で開催される定例取締役会において、取締役の業務執行を監督しております。また、経営会議およびコンプライアンス委員会を設置し、常勤の監査等委員出席のもと、業務執行とコンプライアンスに関する迅速な意思決定を図るとともに、取締役会に付議すべき重要事項についても審議しております。さらに業務執行体制の強化・効率化を目的とした執行役員制度を導入しております。2025年度、当社においては、取締役会を19回開催しました。取締役会規程に定める重要な業務に係る審議に加え、資本コストと株価を意識した経営の実現、第七次中期経営計画の評価・検証、サステナビリティや資本政策を含む重要課題について、議論を実施いたしました。なお、個々の役員の取締役会への出席状況は以下のとおりです。

小林克徳(代表取締役社長) 19回中19回

須田恭通(常務取締役) 19回中19回

浦辺紀行(常務取締役) 14回(取締役就任後開催回数)中14回

毛塚徹也(取締役) 19回中19回
菅原昭仁(取締役) 19回中19回
小祝寿彦(社外取締役) 19回中18回
森本学(社外取締役) 14回(取締役就任後開催回数)中14回
井口英樹(取締役、監査等委員) 19回中19回
大西美世恵(社外取締役、監査等委員) 19回中19回
浦部明子(社外取締役、監査等委員) 19回中19回

内部監査については、業務執行から独立した組織の監査部が担当しており、本社部門・営業部店の業務監査を通じて、営業姿勢や事務処理の問題点の指摘・改善指導を行っております。監査部の人員は15名で、営業部店ならびに本社部門の業務および内部統制に関する監査を実施しております。

監査等委員会監査については、監査等委員会は業務監査や会計監査ならびに会計監査人からの報告、代表取締役との会議等を通じて、経営の健全性を確保するとともに、常勤の監査等委員である取締役は、経営会議・監査講評会等に出席し、監視・助言を行っております。また、監査等委員会は随時開催し、監査に関する重要事項につき報告、協議、決議を行っております。

会計監査については、有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しております。当社の監査業務を執行した公認会計士は平木達也氏および畑中健二氏であります。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、株主総会において承認された総額の範囲内において、指名・報酬委員会の答申を受けて取締役会において決定しております。報酬の構成は、基本報酬、賞与および株式報酬であります。監査等委員である取締役の報酬は、株主総会において承認された総額の範囲内において、監査等委員会の協議により決定しております。報酬の構成は基本報酬のみであります。

当社は社外取締役および常勤の監査等委員である取締役との間で、会社法第427条第1項および定款の規定に基づき、会社法第423条第1項に定める賠償責任について、責任限定契約を締結しております。

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

当社は、監査・監督機能の強化を図るとともに、コーポレート・ガバナンス体制をより一層充実させ、更なる企業価値向上を図ることを目的として、監査等委員会設置会社を選択しております。当社は、社外取締役4名を選任しており、社外取締役は高い専門性と独立性を活かし、意思決定の妥当性や経営の効率化、経営全般にわたる監督機能を発揮しております。

また、取締役の指名および報酬に関する事項の公正性と透明性を高めることを目的に、取締役会の諮問機関として、代表取締役および社外取締役を構成メンバーとする指名・報酬委員会を任意に設置しております。

業務執行面では、執行役員制度を導入し、経営監督機能と業務執行機能を分離することで、経営の健全性と効率性を確保しております。

これらのガバナンス体制が相互に牽制することで、より強固なガバナンス機能を発揮できると考え、この体制を採用しております。

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	株主総会開催日の3週間前までに発送しております。 2026年6月24日開催の第81期定時株主総会招集通知は、2026年5月28日に発送しました。 また、同様の内容を、2026年5月27日に当社ホームページに掲載致しました。
集中日を回避した株主総会の設定	多くの株主さまにご参加いただけますよう、例年集中日を避けた株主総会の開催に努めております。
電磁的方法による議決権の行使	株主総会に出席出来ない株主さまでも議決権を行使できるよう、2006年6月29日開催の定時株主総会よりインターネットによる議決権電子行使を導入しています。
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	2015年6月25日開催の定時株主総会より、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」に参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	2006年6月29日開催の定時株主総会より、招集通知の英文開示をしております。
その他	株主総会においては、事業報告の内容等をスライド画面を用いて説明するなど、株主の皆さまに出来る限りわかりやすく説明するよう心がけております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ホームページに掲載しております。 URL: https://www.mito.co.jp/corporate/ir/disclose_information/	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	オンライン開催によるアナリスト・機関投資家向け説明会を年1回実施し、経営戦略、財務状況、配当政策などの資本政策について、代表取締役社長が説明しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページに掲載しております。 URL: https://www.mito.co.jp/corporate/ir/ 掲載情報: 決算情報、決算情報以外の適時開示情報	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部広報室にて対応しています。	

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	<p>当社は、お客さまはもとより株主、社員、地域社会から信頼され、選ばれる金融サービス会社として発展するために、以下の経営理念、パーパス及び経営ビジョンを掲げております。</p> <p>< 経営理念 > 「水戸証券は、顧客・株主・社員にBESTをつくす企業でありたい」</p> <p>< パーパス(当社の存在意義) > 「金融サービスを通じて価値を創造し、お客さまと地域社会の豊かな未来の実現に貢献する」</p> <p>< 経営ビジョン(当社の目指す姿) > 1. お客さまの資産形成をサポートしライフプランの実現に貢献する 2. 地域社会の発展に貢献する 3. 社員が誇りを持って働き自己実現できる 4. ビジネス構造の変革に挑戦し続ける</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社は、社会貢献とビジネスを両立させる取組みを通して、SDGsの目指す社会的課題の解決に貢献するべく活動しております。</p> <p>具体的な活動例として、「未来サポート制度」を制定し、社会貢献のための慈善活動を行っている団体に対して助成金を提供しているほか、金融教育への取組み、自然災害被災地への寄付等を行っております。</p> <p>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掲載しております。 URL: https://www.mito.co.jp/corporate/csr/</p>

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、会社法および会社法施行規則に基づき、業務の適正を確保するための体制(以下、「内部統制システム」という。)の整備に関する基本方針について以下のとおり定めるとともに、内部統制システムの改善・充実に不断の努力を重ねるものとする。

1. 取締役、執行役員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

(1) 取締役会は、法令・定款に基づき「取締役会規程」を制定し、取締役会付議・報告事項等を定め、当該規程に則り会社の業務を決定するとともに取締りの業務執行を監視・監督する。

また、当社は「社外取締役の独立性判断基準」を定め、当該基準に基づき社外取締役の候補者を選出する。社外取締役においては、会社経営等の専門家としての外部視点から、業務執行の監督・助言を行うことにより、業務執行の透明性と効率性の向上に資するものとする。

(2) 当社は、「経営理念」、「倫理規程」、「行動規範」、「コンプライアンス方針」を制定し、法令および社会規範の遵守に努めるとともに、内部統制委員会およびコンプライアンス委員会を設置し、内部統制とコンプライアンス体制の強化・充実に努め、その活動内容は定期的に取締役会および監査等委員会に報告する。

(3) 監査等委員会は、「監査等委員会規程」、「監査等委員会監査等基準」および「内部統制システムに係る監査基準」に則り、取締役会および代表取締役等が適正な意思決定過程その他の適切な手続きを経て内部統制システムの構築・運用を行っているか否かについて、監視し検証する。

(4) 当社は、金融商品取引法その他の法令諸規則等の遵守状況を管理し、内部管理体制の強化を図るために、日本証券業協会規則に基づき、内部管理を担当する取締役を内部管理統括責任者に選任する。

また、執行役員および使用人は社内規則に則り、職制を通じて適正な業務の遂行に努め、規則違反等があった場合は「就業規則」に基づく適正な懲戒処分を実施する。

(5) 当社は、法令・諸規則上疑義のある役職員の行為等について役職員が直接情報提供を行う手段として、内部通報制度(証券ヘルプライン)を設ける。

(6) 当社は、業務執行部門から独立した監査部が定期的に内部監査を実施し、その結果を被監査部門にフィードバックするとともに、代表取締役、取締役会および監査等委員会に適宜報告する。

(7) 当社は、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取引は一切行わず、毅然とした態度で対応する。また、当社を通じた取引がマネー・ロンダリングやテロ資金供与等に利用されることを未然に防止するための適切な業務運営を確保する。

(8) 当社は、財務報告の信頼性を確保するため、「財務報告に係る内部統制の基本方針」を制定するとともに、金融商品取引法等に従い財務報告に係る内部統制を整備し、適正な運用に努めるとともに、それを評価するための体制を確保する。

(9) 当社は、「関連当事者取引規則」を制定し、当社と取締役が取引する場合、当該取引について取締役会が監督し、利益相反が生じることを防止する。

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

取締役の職務の執行に係る情報については、法令・定款および取締役会規程、経営会議規程、諸会議・委員会規則、稟議決裁要領等の社内規則に基づき、適切に保存・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) 「リスク管理規程」、「リスク算定基準」、「リスク算定要領」等の社内規則を定め、金融商品取引法に規定するリスクカテゴリー毎の責任部署ならびに当該リスク算定を検証・統括する部署(リスク管理部)を設置し、リスク管理の状況について代表取締役、取締役会および監査等委員会に定期的に報告する。

(2) 上記の他、オペレーショナルリスク、システムリスク、資金流動性リスク等の業務に付随するリスク管理については、各業務の主管部署がリスクの把握とその未然防止に努めるとともに、リスクを統合的に管理する部署(リスク管理部)がリスクの現状について分析し、代表取締役、取締役会および監査等委員会に定期的に報告する。

(3) 当社は「情報セキュリティポリシー」、「サイバーセキュリティ基本方針」に基づき、所有する全ての情報資産をあらゆる脅威から適切に保護するとともに、お客さま情報については「個人情報保護規程」および「特定個人情報管理規程」を制定し、厳重に管理する。なお、万一インシデントが発生した場合は、迅速な対応を図り影響の極小化に努める。

(4) 当社は、「危機管理規程」を制定し、災害等の緊急時における事業継続計画(BCP)を定め、重要な業務を中断させない、または中断しても短期間で再開されるよう対応する。

(5) 内部監査部門(監査部)は、リスク管理の状況を定期的に監査し、その結果を代表取締役、取締役会および監査等委員会に報告する。

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) 意思決定・業務執行監督機関である取締役会のもとに経営会議および内部統制委員会・コンプライアンス委員会等の会議体組織を設置し、具体的な業務執行および内部統制・コンプライアンスに関する決定や取締役会審議事項の先議を行うなど職務執行の効率化を図る。

(2) 執行役員制度を導入し、執行役員の業務執行に係る責任と権限を明確にしたうえで、取締役は業務執行の指揮・監督を行う。

(3) 定款および社内諸規則に基づく意思決定および「業務分掌・職務権限規程」の定めに基づき、適正かつ効率的に職務の執行を行う。

(4) 年度計画および中期計画に基づき、毎期の業務部門毎の予算を設定するとともに、管理会計システムによる月次・半期毎の実績集計とその結果報告を基にしたレビューによる改善・修正をもって業務の効率性を確保する。

(5) 当社は、毎事業年度終了後に、取締役会の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示する。

5. 監査等委員会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体制

(1) 監査等委員会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は、代表取締役社長は監査等委員会との協議を行い、必要な使用人を配置する。

(2) 当該使用人の独立性を確保するために、当該使用人が専任の場合の指揮命令権は、監査等委員会に帰属するものとし、当該使用人の異動・評価・処分については、監査等委員会の同意を必要とする。

(3) 監査等委員会は、当該使用人に対し必要な調査、情報収集の権限を付与することにより監査等委員会の指示の実効性を確保する。

6. 監査等委員会への報告に関する体制

(1) 取締役、執行役員および使用人は、会社の業務または財務の状況に重大な影響を及ぼすおそれのある事実を発見した場合は、その事実を直ちに監査等委員会に報告しなければならない。

(2) 監査等委員会は、必要に応じて会計監査人、取締役(監査等委員である取締役を除く。)、執行役員および使用人に、業務執行状況について報告を求めることとする。

(3) 当社は、社内規則に基づき、監査等委員会へ報告を行った取締役、執行役員および使用人に対し、当該報告を行ったことを理由として不利益な取り扱いを行うことを禁止する。

7. 監査等委員の職務の執行において生ずる費用の前払または償還の手続きその他の監査費用等の処理に係る方針に関する事項

- (1) 当社は、監査等委員会の通常監査の費用は、会社の事業計画および監査等委員会の監査計画に応じて毎年予算を計上することとする。
- (2) 当社は、監査等委員が監査実施のために必要に応じて社外の専門家を利用したことにより生じた費用について、前払または償還等の請求をしたときは、当該監査等委員の職務の執行に必要でないと認めただけを除き、速やかに当該費用または債務を処理する。

8. 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) 監査等委員会は、代表取締役と定期的に会合をもち、会社が対処すべき課題、監査等委員会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を交換するとともに、監査方針および監査計画ならびに監査実施状況および結果について適宜説明することとする。
- (2) 監査等委員会は、会計監査人と定期的に会合を持ち、意見および情報の交換を行うこととする。

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

反社会的勢力排除に向けた基本方針と整備状況

当社は、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である反社会的勢力による被害を防止するため、次の基本方針を宣言しております。

[反社会的勢力に対する基本方針]

- 1 反社会的勢力に対しては、組織全体として対応を図るとともに、反社会的勢力に対応する役職員の安全を確保します。
- 2 平素から、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士および日本証券業協会等の外部の専門機関と緊密な連携関係を構築します。
- 3 反社会的勢力とは、取引関係を含めて、一切の関係を遮断します。また、反社会的勢力による不当要求は拒絶します。
- 4 反社会的勢力による不当要求に対しては、民事と刑事の両面から法的対応を行います。
- 5 反社会的勢力に対して、裏取引や資金提供は絶対に行いません。

[反社会的勢力排除に向けた整備状況]

1 当社は、「倫理規程」ならびに「行動規範」を制定し、両規程に定める「社会秩序の維持と社会的貢献の実践」の実効性確保を図るため、「反社会的勢力に対する基本方針」および「反社会的勢力との関係遮断に関する規則」を制定するとともに、当社のコンプライアンス委員会の下に「マネロン対策専門部会」を設置している。

2 社内体制の整備状況

(1) 対応統括部署

統括部署：コンプライアンス部

責任者：(本社)コンプライアンス部長

(支店)主に内部管理責任者

(2) 外部の専門機関との連携

反社会的勢力による不当要求に備え、平素から、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部の専門機関と緊密な連携関係の構築を図っている。

(3) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理

反社会的勢力の情報を集約し、データベースの構築を行っている。

(4) 社内規則の整備

「反社会的勢力との関係遮断に関する規則」ならびに「反社会的勢力対応マニュアル」を策定し、次のとおり実務面での対応方針、具体的な対応方法を周知徹底している。

・営業部店頭窓口での新規口座開設手続き時の当社保有データとのフィルタリング実施後、事務管理部で反社情報照会システム(日本証券業協会)にてフィルタリングを実施

・新規のお客さまに対しては、あらかじめ、反社会的勢力でない旨の確約を受領

・既存のお客さまが反社会的勢力等と判明した場合には、当該取引関係の可及的速やかな解消

・約款・規程集に反社会的勢力排除条項を記載

・反社会的勢力への対応について、「基本方針」を店頭・HPで告知

・疑わしき取引の届出制度(マネーロンダリング防止対策の一環)の活用

(5) 研修活動の整備

当局等が開催する不当要求防止責任者講習・研修会等に参加し、反社会的勢力からの不当要求への対応方法等について従業員に対する指導を行う。統括部署(コンプライアンス部)は、役職員に対し、反社会的勢力への対応要領および反社会的勢力に関する情報の管理要領等について社内研修を実施する。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

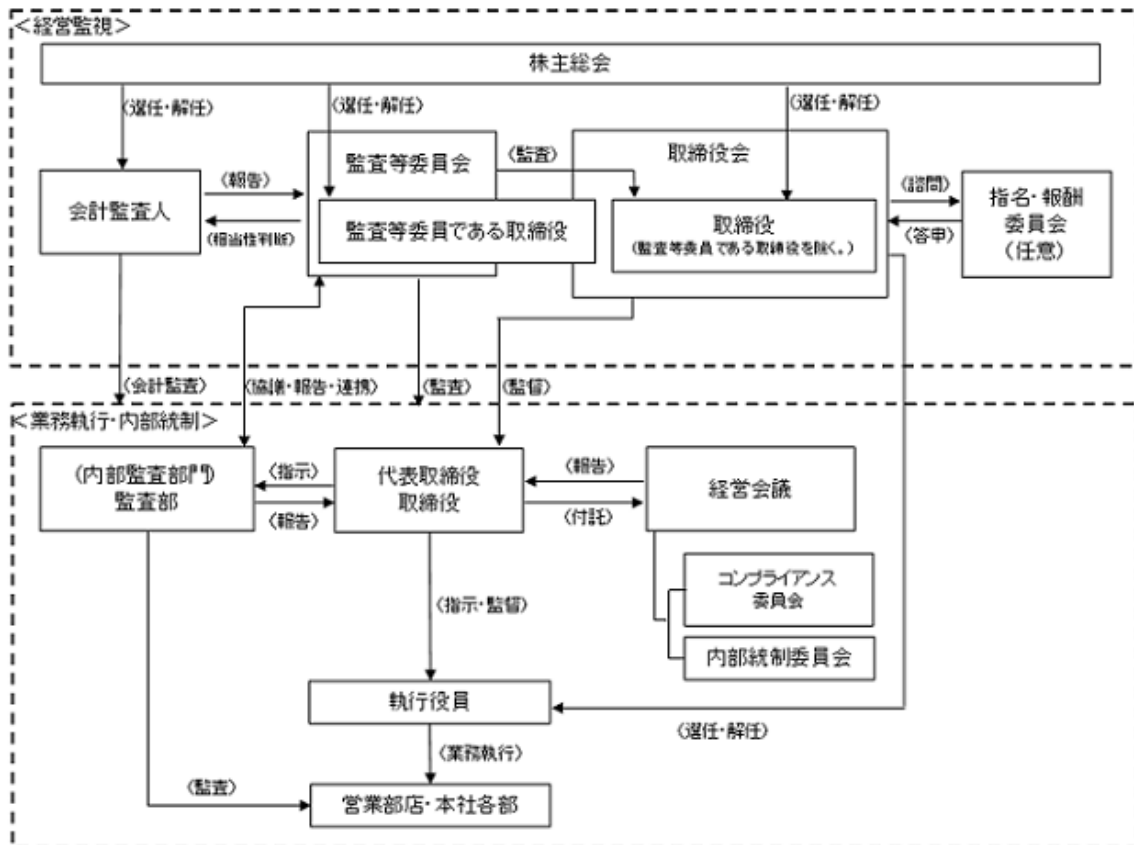
買収への対応方針の導入の有無

なし

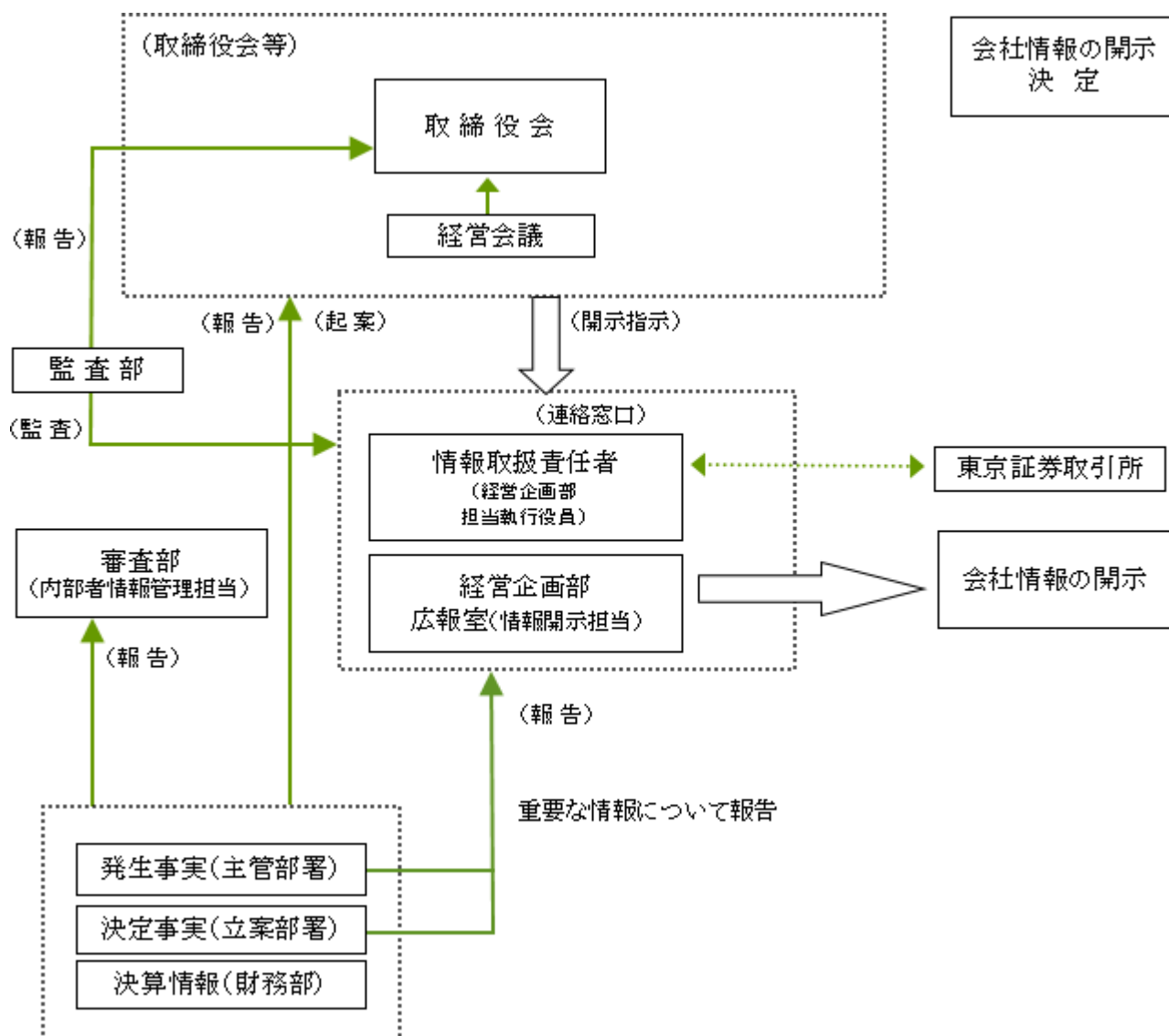
該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社のガバナンス体制の概要図は以下のとおりであります。



<参考> 会社情報の適時開示に係る社内体制の概念図



以上

取締役の指名理由

役職	氏名	指名理由
代表取締役 社長	小林 克徳	営業部門および経営企画、営業企画、監査等の本社主要部門で豊富な経験や実績を有し、代表取締役社長就任後は、従来の経営方針を踏襲しつつも多方面で独自色を示すなど、当社全体を強い求心力で牽引しております。当社が今後も継続的に発展する上で、同氏の幅広い視野や企業経営者としての経験と実績にもとづく柔軟な発想力、的確な分析力、強いリーダーシップが必要不可欠と考えられることから、当社の取締役として適任であると考えます。
常務取締役	須田 恭通	個人営業では複数店舗で支店長を経験し営業現場を熟知、支店経営に尽力してきました。また、本社部門では投資情報部長および営業ブロック長として当社のマーケット対応力の強化および安定収益基盤の強化にリーダーシップを発揮しました。2020年以降、営業管掌取締役として営業部門を適切に牽引し、2024年には情報、運用部門等の管掌取締役も担うなど、当社がお客さまに金融サービスを提供していくうえで多様な知見と情報発信力を兼ね備えた人物と考え、当社の取締役として適任であると考えます。
常務取締役	浦辺 紀行	株式会社日本興業銀行（現株式会社みずほ銀行）入行後、同金融グループの持株会社、銀行および証券会社において、企画業務、市場業務、M&Aアドバイザー業務、海外業務等に携わる等、総合金融グループならびに顧客企業の経営に関わる豊富な業務経験と高い識見を有しております。また、当社の取締役就任以来、ガバナンス強化や第七次中期経営計画の推進に寄与しており、当社の取締役として適任であると考えます。
取締役	毛塚 徹也	会社の中核である営業企画部、経営企画部を経験後、カスタマーセンター長、商品企画部長、経営企画部長として業務を牽引し、その後執行役員として2020年からはウェルスマネジメント部、営業企画部、カスタマーセンター担当、2021年からは経営企画部、財務部担当として中心的な役割を果たしてまいりました。取締役就任後は、人事部門やシステム部門の管掌も担うなど、同氏の幅広い分野における経験や知見、高い分析力や俯瞰力は当社の企業価値向上に向けて必要不可欠であると考えることから、当社の取締役として適任であると考えます。
取締役	栗原 寿	入社以来個人営業部門で実績を重ね、業績の向上や人材育成に重点を置いたマネジメントに尽力した後、執行役員営業第二ブロック長として営業部門の中心的な役割を果たしました。営業現場で培った経験や知見は、当社がお客さま本位の金融サービスを提供していく上で必要不可欠であると考えることから、当社の取締役として適任であると考えます。
取締役 監査等委員	井口 英樹	監査、考査、リスク管理、審査といったコンプライアンス業務に精通しており、当社のコーポレート・ガバナンス体制および内部統制システムの整備に多大な貢献をしてきました。また、財務および経営企画に関する知識と経験も有し、2018年の監査役就任後も高い専門性と知見を活かし、当社の経営に対する監査を有効に機能させてきたことから監査等委員である取締役として適任であると考えます。

スキル・マトリックス

氏名	役位	性別	企業経営	金融サービス	財務・会計	法務・コンプライアンス
小林 克徳	代表取締役 社長	男性	●	●		●
須田 恭通	常務取締役	男性		●		
浦辺 紀行	常務取締役	男性		●	●	
毛塚 徹也	取締役	男性		●	●	●
栗原 寿	取締役	男性		●		
小祝 寿彦	社外取締役	男性	●	●		●
森本 学	社外取締役	男性		●	●	●
井口 英樹	取締役 監査等委員	男性		●	●	●
大西 美世恵	社外取締役 監査等委員	女性		●	●	
浦部 明子	社外取締役 監査等委員	女性				●