

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

当社では、「コーポレートガバナンス・コード」を踏まえ、当社グループ(当社および連結子会社)がグループ経営理念の実現を通じ当社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図ることを目的として、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、枠組み、運営に係る方針等を定めた「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を制定しています。

(コーポレートガバナンスに関する基本方針 URL <https://www.kyoto-fg.co.jp/company/governance/>)

(コーポレートガバナンスの基本的な考え方)

当社グループは、グループ経営理念・経営方針に基づき、株主をはじめお客さま、地域社会、従業員等のすべてのステークホルダーの立場を踏まえた実効的なコーポレートガバナンス体制を構築することで、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めてまいります。

また、コーポレートガバナンス体制の構築にあたっては、自社グループの特性や状況を踏まえつつ、監督と執行の役割分担の明確化と適切なバランスを図り、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みの構築に不断に取り組んでまいります。

< グループ経営理念 >

地域社会の繁栄に奉仕する

～地域の成長を牽引し、ともに未来を創造する～

< グループ経営方針 >

1. 地域・お客さま・従業員の信認

・高品質、革新的かつ総合的なサービスを安定して提供します

2. 社会・市場の信認

・責任ある企業活動を通じて企業価値の向上をはかります

【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】

当社はコーポレートガバナンス・コードの各原則について、全てをコンプライ(遵守、実施)しています。

【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]

< 政策保有に関する方針 >

政策保有株式については、投資先との長期安定的な取引関係の構築や業務提携など経営戦略のため、その保有意義が認められ、当社グループの中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合に、保有することとしています。

< 政策保有株式にかかる検証 >

上記政策保有株式については、保有に伴う便益や資本コスト等に基づく基準を定め、定量面および定性面から保有意義を検証し、定期的に取締役会に報告します。また、検証の結果、保有意義が認められない株式については、売却を検討することとしています。

< 政策保有株式にかかる議決権行使基準 >

議決権の行使にあたっては、具体的な基準として「議決権行使ガイドライン」を定めています。また、議決権行使結果は取締役会に報告します。

(議決権行使ガイドラインの概要)

・当社グループと政策投資先双方の中長期的な企業価値の維持・向上など、総合的な観点から賛否を判断する。

・政策投資先の企業価値ならびに当社グループの経済的利益への影響が大きい場合、政策投資先にコンプライアンス上の問題がある場合等には、必要に応じ政策投資先へのヒアリング等を行ったうえで、慎重に判断を行う。

・株主総会議案の種別(取締役選任・役員報酬・剰余金処分・定款変更・その他)ごとに基準を定め、判断を行う。

議決権行使ガイドラインは、中核子会社の京都銀行ホームページにて公表しています。

(URL <https://www.kyotobank.co.jp/investor/>)

[原則1 - 7]

当社が、取締役や主要株主等(以下「関連当事者」と総称する。)と次の取引を行う場合には、当社や株主共同の利益を害することのないように、監査等委員会です事前承認を得た後、取締役会で承認を行い、当該取引の終了後にはその結果を取締役に報告します。

(1) 関連当事者と当社間の利益相反取引

(2) 取締役の競業取引

(3) 関連当事者と当社間の通例的でない取引

また、上記の取引を実施し、開示を要する場合には、法令の定めるところにより、その重要な事実を適切に開示します。

【補充原則2 - 4】

<多様性の確保についての考え方、その確保に向けた社内環境整備方針・人財育成方針等>

当社グループは、従来から「人が財産であり、企業価値向上の源泉である」との考えのもと、多様な従業員が躍動することで、従業員と企業とともに成長し、企業価値の向上につなげる組織づくりを展開しております。特に女性活躍推進については、仕事と家庭の両立支援策を拡充する各種施策を実施し、キャリアアップを推進するとともに、女性管理職比率を引き上げております。

<多様性の確保の自主的かつ計測可能な目標とその状況>

当社の中核子会社である京都銀行におけるこれまでの取組みは以下の通りです。

当行では、従業員と企業とともに成長し、企業価値の向上につなげる組織づくりを展開しております。

女性活躍推進については、最長4年間取得可能な育児休業制度や、子供が小学校3年生となる年度末までの短時間勤務制度等の両立支援策を整備するなど各種施策を実施し、女性従業員が長く働ける職場づくりやキャリアアップを推進してまいりました。その結果、2025年3月末時点で女性役員数は336名となっています。また女性管理職者数は159名(2025年3月末時点)となり、管理職比率は17.9%へと増加してきております。今後も、女性の更なる上位職への挑戦を促し、20%を目標により一層の女性活躍推進に向けて取り組んでまいります。

また、男性が家事・育児を積極的に行い、男女ともに「仕事と家庭を両立する」ことが働きがいにもつながるとの考えのもと、男性育児休業取得率100%を目標に男性の育児休業取得促進にも取り組んでおり、2024年度は全対象者が取得しています。

経験者採用については、従来から積極的に行っており、これら採用者の中から現在では部長職を務める者が多数出ています。また、当社グループの事業領域の拡大に合わせ、金融・非金融の分野に関わらず、専門性を発揮できる豊富な経験を持つ人財の採用を積極的に行ってまいります。

障がい者の採用についても、従来より積極的に取り組んでおります。障がい者雇用の重要性、社会的要請の高まりを受け、業務範囲の拡大を進めており、2025年6月時点で法定雇用率(2.5%)を達成しております。

さらには、働く意欲のある65歳以上の当行退職者が働ける「アクティブ・シニア制度」を創設し、2020年4月からは最長75歳まで働くことができることとしました。現在、グループ全体で100名を超える従業員が本制度を利用して勤務しています。

【原則2 - 6】

京都銀行企業年金基金を通じて、以下のとおり企業年金の積立金の運用を行っています。

京都銀行では、企業年金の運用に関する方針について、行内の運用・財務・人事等の専門的知識を有する人材で構成する資産運用検討委員会の意見を踏まえ決定することとしています。

運用機関に対しては、運用実績のみならず、運用能力、リスク管理等を加えた総合的な評価を行っています。

【原則3 - 1】

(1) 経営理念・経営方針・中期経営計画

当社は2023年10月に、京都銀行単独による株式移転により設立され、持株会社体制に移行しました。

当社グループの経営理念・経営方針は、中核子会社である京都銀行の理念・方針を受け継ぎ、その実現に向けたグループの行動指針を持株会社設立を機に、新たに決めました。

京都銀行が創立以来一貫して掲げてきた経営理念のもと、京都銀行グループがこれまで築き上げてきた顧客基盤、信用・信頼をもとに、より良い方向へと変化していくことで、豊かな地域社会の創造と地元産業の発展に貢献し続けてまいります。

<経営理念>

地域社会の繁栄に奉仕する

～地域の実成長を牽引し、ともに未来を創造する～

<経営方針>

地域・お客さま・従業員の信認

...高品質、革新的かつ総合的なサービスを安定して提供します

社会・市場の信認

...責任ある企業活動を通じて企業価値の向上をはかります

当社グループの中期経営計画の詳細は、ホームページに掲載していますので、ご参照ください。

(URL <https://www.kyoto-fg.co.jp/news/>)

(2) 本コードの各原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

前掲「基本的な考え方」欄に記載のとおりです。

(3) 取締役の報酬を決定するに当たっての考え方

取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能することを考慮した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。

なお、社外取締役については、独立性の観点から、業績連動性のある報酬制度とはせず、月次で支給する「基本報酬」のみとしています。

また、監査等委員についても、独立性を高め、コーポレートガバナンスの強化を図るため、業績連動性のある報酬制度とはせず、月次で支給する「基本報酬」のみとしています。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、グループ指名・報酬委員会が原案について決定方針との整合性を含めた検討を行い、取締役会がその答申を尊重することとしています。

(4) 取締役(監査等委員を含む)候補の指名を行うに当たっての方針と手続き

当社の取締役候補者の指名にあたっては、取締役会の構成として、知識・経験・能力の適切なバランスを確保するとともに、ジェンダー、専門知識や職歴などを含む多様性の確保に努めます。

当社の監査等委員の候補者は、職務執行の監査・監督を的確・公正かつ効率的に遂行することができる知識・経験・能力を有する者とし、財務・会計に関する十分な知識を有した者を1名以上確保します。

当社の社外取締役は、以下の役割・責務を担うことができ、かつ独立性の要件を満たす人材を指名します。当社からの独立性の確保については、東京証券取引所が定める独立性基準に基づき、一般株主と利益相反の生じるおそれのないことを実質的に判断します。

ア. 自らの知見に基づき、当社グループの持続的な成長を促し、中長期的な企業価値の向上を図る観点から適切な提言を行い、議決権を行使する。

イ. 経営陣の選解任その他の取締役会の重要な意思決定、報告を通じ、経営の監督を行う。

ウ. 当社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督する。

エ. 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させる。

当社の取締役(監査等委員であるものを除く。)候補者は、当社の取締役会の諮問を受けたグループ指名・報酬委員会が上記の方針に基づき審議し、取締役会がその審議結果を踏まえて指名します。

当社の監査等委員である取締役候補者は、当社の取締役会の諮問を受けたグループ指名・報酬委員会が上記の方針に基づき審議し、取締役会がその審議結果を踏まえて、監査等委員会の同意を得て指名します。

(5) 取締役(監査等委員であるものを含む)の選解任と候補の指名を行う際の個々の選解任・指名についての説明

取締役(監査等委員であるものを含む)の個々の選解任理由については、当該議案を付議する株主総会に対する「株主総会招集通知」に記載します。

【補充原則3 - 1】

当社および中核子会社である京都銀行の主な取組みは以下のとおりです。

< サステナビリティについての取組み >

サステナビリティ経営を「経営理念のより一層高いレベルでの実践」と位置付け、サステナビリティに関する諸課題への対応を進めてきました。その課題解決に取り組むことを通じて、自らの企業価値を向上させ、地域社会の持続的発展に貢献していくことをあらためて表明するため、当社は、以下の「サステナビリティ経営方針」を制定しています。

「サステナビリティ経営方針」

京都フィナンシャルグループは、「地域社会の繁栄に奉仕する～地域の成長を牽引し、ともに未来を創造する～」との経営理念のもと、地域の社会的課題や環境問題の解決に取り組むことにより長期持続的な企業価値向上に努め、地域社会の持続的発展に貢献してまいります。

また、サステナビリティの取組みにおいて、人権の尊重が重要な取組みの一つであるとの認識から、「グループ人権方針」を制定しています。(http://www.kyoto-fg.co.jp/human_rights_policy/)

< 人的資本への投資等の状況 >

拡大する事業領域に対応した人財育成ならびに人財配置を実現していくために、「人的資本経営実践プロジェクト」を立ち上げています。本プロジェクトでは、人財戦略部担当役員を委員長として、役員、部長が参加するプロジェクト会議を運営し、経営戦略と人財戦略を連動させながら、以下のような「人財マネジメントの方針」を策定し人的資本経営の実践に取り組んでおります。

○ 人財マネジメントの方針

...京都フィナンシャルグループの目指すべき姿に向かって、中長期的な視点から人財ポートフォリオを最適化すべく、人員計画に基づき適正人員を確保し、適所適材で配置したうえで、積極的な人財育成(人財開発)と、働きがいのある職場環境づくり(組織開発)を推進する。

これにより、全従業員のエンゲージメントを引き上げ(エンゲージメント経営)、専門性を有する多様な従業員が躍動することで、従業員と企業がともに成長し、企業価値の向上につながる組織づくりを展開する。

・ エンゲージメント経営の実践

従業員一人ひとりの成長や活躍を支援することにより、全従業員が自身の成長と活躍に向けて自律的に取り組むことで、これまで以上に仕事に熱意を持ち、当社グループに対する貢献意欲を持てる組織風土を醸成し、企業価値の向上につなげてまいります。具体的には、定期的な従業員意識調査の実施や、各人の成長をきめ細やかにサポートする1on1ミーティングの取組み等、より一層働きがいのある職場づくりを推進しております。

・ 人員計画

これまで蓄積した人財データを活用し、「適所適材での人財育成・配置」に取り組んでおります。

また、グループ全体での人財配置を「人財ポートフォリオ」として管理・運用することにより、従業員一人ひとりの最適な育成・配置と、グループ全体での最適な育成・配置、双方の実現を目指しております。

とりわけ、新規事業分野・戦略分野における要員を「戦略人財」として定義し、京都フィナンシャルグループの第1次中期経営計画期間中に65名を重点配置する目標を設定しております。既に2年間で83名の配置を完了しておりますが、当社グループの更なる成長加速のため、配置目標を60名増の125名に引上げ、引き続き積極的に育成・配置していく方針です。

・ 人財開発

金融機関を取り巻く環境変化への対応や、グループ全体の従業員の意識・考動改革による企業カルチャーの変革を目指して、共通の目標である「目指すべき社員像」を設定し、より一層積極的に人的資本への投資を実践してまいります。京都フィナンシャルグループの第1次中期経営計画において、人的資本投資額について、計画指標として3年間の累計投資額20億円を掲げておりましたが、更に人財への投資を加速させ、現在、3年間で35億円の人的資本投資を計画しております。

・ 組織開発

新たな事業領域の拡大に対応していくために、グループ全体を活躍フィールドとする多様な仕事とキャリアを創出しており、グループ会社も含めた人財公募制度として「キャリア・チャレンジ制度」を創設し、手挙げ文化の活性化に取り組んでおります。全従業員の成長機会や活躍機会を拡大させることで、各人の自発的・意欲的な取組みを引き出ししていく方針です。また、「公募制度等、希望に基づく登用・配置を全体の80%以上」とする目標を掲げ、各人の希望に基づく人事異動の実現に取り組んでおり、2023、2024年度の実績は87.9%となっております。

また、ウェルビーイング経営を推進し、従業員の幸福度を向上させることで、仕事の生産性を向上させ、企業価値の向上につなげていく方針です。

【補充原則4 - 1】

当社では、「取締役会規程」および「職務権限規程」において、取締役会決議事項を定めています。一方、取締役会決議事項以外の事項については、取締役会が決定した基本方針に基づき経営全般の重要事項を協議決定するグループ経営会議等、代表取締役以下経営陣に委任することとし、監督と執行の役割分担の明確化と適切なバランスをはかり、迅速かつ効率的な業務執行に努めます。

なお、取締役会は、経営に重大な影響を与える事項等を取締役会報告事項として詳細に定め、定期的に、または必要に応じて随時、取締役会が業務執行状況について報告を受ける体制を構築しています。

【原則4 - 9】

会社法に定める社外取締役の要件、および東京証券取引所が定める独立性基準に従い、一般株主と利益相反の生じるおそれのない者を独立役員である社外取締役に選任しています。

【補充原則4 - 10】

当社グループでは、当社および子銀行の取締役(監査等委員を含む。)および子銀行の監査役の指名、報酬に関する重要事項等の決定に際し、プロセスの透明性と適正性を確保することを目的として、グループ指名・報酬委員会を設置しています。

また、構成員の過半数を社外取締役にしています。

グループ指名・報酬委員会では次の事項について審議し、取締役会に答申することとしています。

- (1) 当社の取締役候補者(監査等委員候補者を含む。)および子銀行の取締役候補者、監査役候補者の選任等に関する事項
- (2) 当社の取締役(監査等委員を含む。)および子銀行の取締役、監査役の解任に関する事項
- (3) 当社および子銀行の代表取締役および役付取締役の選定、解職に関する事項
- (4) 独立社外役員にかかる独立性判断基準に関する事項
- (5) 当社の取締役(監査等委員を除く。)および子銀行の取締役の報酬等に関する事項
- (6) 当社の監査等委員である取締役および子銀行の監査役の報酬体系に関する事項
- (7) 後継者計画(育成を含む。)に関する事項
- (8) その他経営上の重要な事項で、取締役会が必要と認めた事項

【補充原則4 - 11】

取締役会は、その役割・責務を果たすため、知識・経験・能力の適切なバランスを確保するとともに、ジェンダー、専門知識や職歴などを含む多様性の確保に努めます。

また、その実効性を確保するための適正な規模として、員数を取締役(監査等委員であるものを除く。)を8名以内、監査等委員である取締役を7名以内とし、全取締役のうち独立社外取締役が3分の1以上含まれる構成としています。

なお、各取締役の専門性については、京都フィナンシャルグループの第2期「株主総会招集ご通知」に記載していますので、ご参照ください。

【補充原則4 - 11】

取締役(監査等委員を含む。)が当行グループ以外の役員等を兼任する場合は、必要最低限かつ合理的な範囲にとどめ、当社の取締役としての役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を十分確保します。また、重要な兼任の状況については、毎年開示します。

【補充原則4 - 11】

当社は、取締役会全体の実効性に関し、取締役会の役割、運営状況などの事項について、毎年取締役の自己評価を基に分析・評価を行うこととしております。

本年度は、2025年4月に全ての取締役(監査等委員を含む)より、取締役会の役割や取締役会の運営等に関する評価および意見の提出を受け、その結果に基づき、2025年6月25日開催の取締役会にて検討を行い、取締役会全体としての実効性が確保されていると評価しました。

2024年度は、新たな戦略目標(2029年3月に親会社株主帰属利益600億円、純資産ベースROE5%等)を打ち出し、その達成に向けた経営資源の配分に関する議論を進めました。加えて、全社共通リスクと各社固有の重点監視リスクを特定し、共通の軸で、グループ各社がリスクを自己評価する枠組みを導入しました。なお、取締役会への付議基準等を再整理することで、より重要性の高い経営テーマに関する議論を深める時間の確保に繋げております。

これらの取組みを通じ、前回評価で課題とした「事業ポートフォリオの見直し」「グループ各社のリスクコントロール」「効果的な会議運営」を含む、取締役会の実効性向上を図ることができました。

今後も、「グループ全体の方向性にかかる深度ある議論」「事業ポートフォリオの見直し」等の観点から、更なる向上に取り組んでまいります。

なお、2025年5月に実効性評価結果を踏まえた、社外取締役によるディスカッションを行い、課題認識や対応方針について議論を深めております。

【補充原則4 - 14】

取締役は、当社の経営の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、必要な知識の習得や更新等の研鑽に努めます。

当社は、取締役が、その役割・責任を適切に果たせるよう、外部講習等も含めて、必要な知識・情報の取得に向けた機会を提供します。

また、社外取締役に對し、上記に加えて、当社グループの事業内容・財務等の必要な情報を取得できる機会を提供します。

【原則5 - 1】

当社は、株主との建設的な対話が持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資すると認識し、次の通り体制整備および取組みに関する方針を定めます。

- (1) 株主との建設的な対話を促進するため、経営企画部をIR担当部署とし、経営企画部担当役員がIR活動を統括する。
- (2) 株主総会および広報・IR活動は経営企画部が所管し、株主との建設的な対話の充実をはかる。
- (3) 株主との対話の手段を充実させるため、以下の取組みを行う。
 - ア. 当社ホームページ、ディスクロージャー誌などによる情報開示
 - イ. アナリスト・機関投資家向け決算説明会、個人投資家向け説明会の開催
 - ウ. 機関投資家等への個別訪問
- (4) インサイダー取引の未然防止を図るため未公開の重要情報を厳格に管理する。

【株主との対話の実施状況等】

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上には、株主のみならずとの建設的な対話が不可欠と認識しており、機関投資家向け会社説明会や個人投資家向け会社説明会を開催するほか、国内外の株主のみならずとの個別の面談を実施するなど、株主構成を踏まえたIR活動の強化・充実に取り組んでおります。

対話の実施状況等については、当社ホームページの2024年度決算説明会資料(<https://www.kyoto-fg.co.jp/ir/library/presentation/>)31ページをご参照ください。

【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	有り
アップデート日付 更新	2025年7月4日

該当項目に関する説明 更新

当社は、中期経営計画において、企業価値向上に向けた目標とする指標として、ROE等を定めています。
具体的な取組みとして、「収益力の強化」、「コストコントロール」、「リスクアセットコントロール」、「株主還元」、「戦略的投資」により、「RORAの改善」と「財務レバレッジコントロール」を図り、ROEの向上をはかってまいります。
また、「サステナビリティ経営の実践」や「株主・投資家との積極的な対話(非財務情報を含めた情報開示)」、「業績の不確実性の低減」、「株主の裾野拡大」を通じた株主資本コストの引き下げに取組んでまいります。
このように「ROEの向上」と「株主資本コストの引き下げ」によってPBRの向上に繋げてまいります。
詳細は、当社ホームページの2024年度決算説明会資料(<https://www.kyoto-fg.co.jp/ir/library/presentation/>) 45ページをご参照ください。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%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)	34,064,700	11.74
NORTHERN TRUST CO.(AVFC) RE SILCHESTER INTERNATIONAL INVESTORS INTERNATIONAL VALUE EQUITY TRUST	11,095,500	3.82
日本生命保険相互会社	10,922,352	3.76
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	10,106,600	3.48
明治安田生命保険相互会社	10,001,260	3.44
京セラ株式会社	6,384,236	2.20
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(退職給付信託口・オムロン株式会社口)	6,112,368	2.10
NORTHERN TRUST CO.(AVFC) RE U.S. TAX EXEMPTED PENSION FUNDS	5,944,300	2.04
住友生命保険相互会社	5,272,000	1.81
京都フィナンシャルグループ従業員持株会	4,925,221	1.69

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 更新

2025年3月21日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、シルチェスター・インターナショナル・インベスターズ・エルエルピーが2025年3月17日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2025年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。
なお、その大量保有報告書(変更報告書)の内容は以下のとおりであります。
氏名又は名称：シルチェスター・インターナショナル・インベスターズ・エルエルピー
保有株券等の数：25,603千株
株券等保有割合：8.50%

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 更新	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

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 更新	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 更新	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 更新	6 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	6 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
大藪 千穂	学者								○			
植木 英次	他の会社の出身者								○			
中務 裕之	公認会計士								○			
田中 素子	弁護士								○			
和泉 志津恵	学者								○			
赤松 玉女	その他								○			

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) 更新

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
大藪 千穂	○	○	当人は当社グループの京都銀行との間で通常の銀行取引はありますが、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考えられることから、概要の記載を省略します。	当人は家計、金融教育、消費者問題を主な研究分野とする大学教授として、同分野を中心に専門的かつ幅広い知見を有しています。株式会社京都銀行社外取締役を2020年6月から2023年9月まで務め、これらの豊富な経験と専門的知見を活かし、グループの持続的成長と中長期的な価値の向上のため、経営陣から独立した客観的立場から持株会社の取締役会における意思決定の透明性・公平性の一層の確保と監督機能の一層の強化に貢献いただけると判断しています。また、東京証券取引所が定める独立性の基準に照らし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しています。
植木 英次	○	○	当人は当社グループの京都銀行との間で通常の銀行取引はありますが、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考えられることから、概要の記載を省略します。また、当人は株式会社エヌ・ティ・ティ・データの出身であり、2018年6月までは代表取締役副社長執行役員として業務執行に従事しておりました。当社グループの京都銀行は、株式会社エヌ・ティ・ティ・データにシステム運営を委託しているほか、同社と通常の銀行取引がありますが、同社からみた京都銀行との取引額は直近事業年度の連結売上高の1%未満で、また京都銀行からみた同社との取引額は直近事業年度の連結業務粗利益の1%未満であり、その他当社グループとは相互の寄附等の関係はなく、また当社は同社の株式を保有しておりません。なお、当人が同社の役職を辞してから約7年が経過しており、現時点において同社との間に何らの関係もありません。以上により、当人は社外取締役としての独立性を有すると判断しております。	当人は株式会社エヌ・ティ・ティ・データおよび同社グループ会社において要職を歴任し、企業経営およびシステム分野における専門的かつ幅広い知見を有しています。株式会社京都銀行社外取締役を2021年6月から2023年9月まで務め、これら企業経営者としての豊富な経験と専門的知見を活かし、グループの持続的成長と中長期的な価値の向上のため、経営陣から独立した客観的立場から持株会社の取締役会における意思決定の透明性・公平性の一層の確保と監督機能の一層の強化に貢献いただけると判断しています。また、東京証券取引所が定める独立性の基準に照らし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しています。
中務 裕之	○	○	当人は当社グループの京都銀行との間で通常の銀行取引はありますが、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考えられることから、概要の記載を省略します。	当人は公認会計士、税理士として財務および会計に相当程度の知見を有しています。株式会社京都銀行社外監査役を2021年6月から2023年9月まで務め、これらの豊富な経験と専門的知見を活かし、グループの持続的成長と中長期的な価値の向上のため、経営陣から独立した客観的立場から持株会社の取締役会における意思決定の透明性・公平性の一層の確保と監督機能の一層の強化に貢献いただけると判断しています。また、東京証券取引所が定める独立性の基準に照らし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しています。

田中 素子	○	○	当人は長年にわたる検察官としての豊富な経験と法務全般に関する専門的知識を有しています。株式会社京都銀行社外監査役を2021年6月から2023年9月まで務め、これらの豊富な経験と専門的知見を活かし、グループの持続的成長と中長期的な価値の向上のため、経営陣から独立した客観的立場から持株会社の取締役会における意思決定の透明性・公平性の一層の確保と監督機能の一層の強化に貢献いただけると判断しています。また、東京証券取引所が定める独立性の基準に照らし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しています。
和泉 志津恵	○	○	当人はデータサイエンス、統計科学を主な研究分野とする大学及び大学院教授として同分野を中心に専門的かつ幅広い知見を有しております。2024年6月から当社の社外取締役を務め、行政機関の有識者としての経験、知見や企業の社外取締役としてデータサイエンス分野の助言を行った経験も有しております。これらの豊富な経験と専門的知見を活かし、グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上のため、経営陣から独立した客観的立場から当社の取締役会における意思決定の透明性・公平性の一層の確保と監督機能の一層の強化に貢献いただけると判断しております。2024年6月から当社の社外取締役を務め、東京証券取引所が定める独立性の基準に照らし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しています。
赤松 玉女	○	○	当人は大学理事長兼学長経験者として、人財育成やガバナンス等の大学経営における豊富な知見を有しています。また、大学経営の有識者としての経験、知見を活かして、企業の社外取締役として経営全般の助言を行った経験も有しております。これらの豊富な経験と専門的知見を活かし、グループの持続的成長と中長期的な価値の向上のため、経営陣から独立した客観的立場から持株会社の取締役会における意思決定の透明性・公平性の一層の確保と監督機能の一層の強化に貢献いただけると判断しています。また、東京証券取引所が定める独立性の基準に照らし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しています。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

更新

	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	7	1	1	6	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

当社では、監査等委員会の職務を補助すべき使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く)からの独立性並びに監査等委員会の指示の実効性の確保を目的として、当社の「内部統制システムの基本方針」において、以下の事項を定めています。

- (1) 監査等委員会事務局に監査等委員会、監査等委員の職務を補助する使用人として専属の担当者を置くこととする。
- (2) 監査等委員会事務局の専属の担当者は業務執行に係る役職は兼務せず、取締役(監査等委員である取締役を除く)の指揮・監督を受けず、専ら監査等委員会、監査等委員からの指示命令に従う。
- (3) 監査等委員会の補助使用人の人事(異動・評価・懲戒処分)については、監査等委員会の同意を得て行う。

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、当社の会計監査人、内部監査部門等と定例的な情報交換・意見交換を行い、緊密に連携することで、監査の実効性確保を図ってまいります。

内部監査部門に対しては、監査等委員へ報告すべき事項を定め、定例的な報告に加え、重要案件については随時報告を受けるほか、必要に応じてヒアリングを実施する体制とします。

また、監査等委員会は、内部監査部門に対して、必要かつ具体的な指示を行うなど、内部監査部門に対する指揮命令権を確保します。

【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 更新

	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	グループ指名・報酬委員会	9	0	3	6	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	グループ指名・報酬委員会	9	0	3	6	0	0	社外取締役

補足説明

当社の取締役会は、当社および子銀行の取締役(監査等委員を含む。)および子銀行の監査役の指名、報酬に関する重要事項等の決定に際し、プロセスの透明性と適正性を確保することを目的として、グループ指名・報酬委員会を設置しています。

グループ指名・報酬委員会は構成員の過半数を独立社外取締役とし、委員長は、グループ指名・報酬委員会の決議により、独立社外取締役である委員の中から選定しています。

グループ指名・報酬委員会は次の事項について、審議し、取締役会に答申します。

- (1) 当社の取締役候補者(監査等委員候補者を含む。)および子銀行の取締役候補者、監査役候補者の選任等に関する事項
- (2) 当社の取締役(監査等委員を含む。)および子銀行の取締役、監査役の解任に関する事項
- (3) 当社および子銀行の代表取締役および役付取締役の選定、解職に関する事項
- (4) 独立社外役員にかかる独立性判断基準に関する事項
- (5) 当社の取締役(監査等委員を除く。)および子銀行の取締役の報酬等に関する事項
- (6) 当社の監査等委員である取締役および子銀行の監査役の報酬体系に関する事項
- (7) 後継者計画(育成を含む。)に関する事項
- (8) その他経営上の重要な事項で、取締役会が必要と認めた事項

【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

独立役員の資格を満たす社外取締役を全て独立役員に指定しています。

【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 更新

業績連動報酬制度の導入、その他

当社では、取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く。)に対し、以下の制度を導入しております。

(1)業績連動報酬(2025年度より導入)

「親会社株主に帰属する当期純利益」「ROE(純資産ベース)」を業績指標とし、一事業年度終了時の当該指標の水準に応じて金銭で支給します。これは、事業年度ごとの業績向上意識を高めることを目的としております。

(2)譲渡制限付株式報酬

取締役または執行役員のいずれの地位も退任する日までの期間に譲渡制限期間が設定された当社普通株式を付与しております。これは、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

取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能することを考慮した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。

具体的には、取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、役割や責任に応じて月次で支給する「基本報酬」、事業年度毎の業績向上意識を高めるための「業績連動報酬」、企業価値増大への意欲や株主重視の経営意識を高めるための「譲渡制限付株式報酬」により構成しております。

社外取締役については、独立性の観点から、業績連動性のある報酬制度とはせず、月次で支給する「基本報酬」のみとします。

監査等委員である取締役については、独立性を高め、コーポレート・ガバナンスの強化を図るため、業績連動性のある報酬制度とはせず、月次で支給する「基本報酬」のみとしております。

なお、当社は銀行持株会社として子銀行である株式会社京都銀行と一体的に報酬制度を整備・運用することとし、両社を兼職する場合は、報酬等を一定割合で按分するものとしております。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、グループ指名・報酬委員会が原案について決定方針との整合性を含めた検討を行っているため、取締役会も基本的にその答申を尊重し決定方針に沿うものであると判断しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役の職務遂行をサポートするため、取締役会議案・報告の事前説明や各種情報提供を適宜行うこととしています。

監査等委員である社外取締役に対しては、常勤監査等委員が監査活動結果等に関し、重要性に応じた情報共有を行うほか、監査等委員会事務局に専担者を配置することでその活動をサポートする体制を整備しています。

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、会社法上の機関設計として、「監査等委員会設置会社」を採用し、銀行持株会社として、子銀行を含めたグループ各社を管理・監督することで、グループガバナンスの高度化を図っています。

当社の取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)4名及び監査等委員である取締役7名(うち社外取締役6名)で構成され、当社グループの経営上の重要な事項に関する意思決定と業務執行の監督を行っています。また、意思決定の迅速化を図るべく、各子会社の業務執行状況の把握や取締役会より委任を受けた事項の決定、ならびに取締役会への適切な情報共有など、執行を担う会議体として、「グループ経営会議(経営執行会議、統合的リスク会議、コンプライアンス会議の総称)」を設置しています。

さらに、監督機能を補完する任意の委員会としての「グループ指名・報酬委員会」、専門的な領域における審議の充実をはかり、取締役会の機能を補完・補強する会議としての「サステナビリティ経営会議」を設置しています。

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、取締役会による経営に対する実効性の高い監督を行うと同時に迅速な意思決定を可能とするため、会社法上の機関設計として、「監査等委員会設置会社」を採用しています。

これにより、監督と執行の機能強化を両輪として推進し、コーポレート・ガバナンス体制の一層の強化をグループ全体で図ってまいります。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会招集通知の早期開示に努めております。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法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行使プラットフォームを利用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(要約)の英文を東京証券取引所へ和文と同時に開示するとともに、当社ホームページへ掲載しております。

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	年1回以上の説明会を実施しています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回アナリスト、機関投資家向けの会社説明会を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	アナリスト向け、個人投資家向け会社説明会資料および、決算短信等決算情報、統合報告書(ディスクロージャー誌)等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部を担当部署としています。	
その他	外国人投資家に向けた情報提供・発信を目的に英文サイトを開設し、決算短信や適時開示、会社説明会資料等の英訳を実施しております。	

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	当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、お客さま、地域社会、従業員をはじめとするステークホルダーのリソースの提供や貢献の結果であることを十分認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めます。 当社は、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図っていく観点から、事業活動の基礎となるグループ経営理念を策定し、公表しています。 < グループ経営理念 > 地域社会の繁栄に奉仕する ～ 地域の成長を牽引し、ともに未来を創造する ～
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループは、「サステナビリティ経営方針」のもと、社会的価値と経済的価値をともに高める「サステナビリティ経営」を推進しており、地域の社会課題や環境問題の解決に積極的に取り組むことにより、地域社会の発展に貢献するとともに長期持続的な企業価値向上に努めております。 また、優先的に取り組む課題として、次の6つのマテリアリティを特定しております。 ・環境の保全 ・少子高齢化 ・ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン (DEI) ・ウェルビーイング ・地域経済の成長 ・地域社会の未来の安心 これらの取組みについては、当社の経営企画部が統括しています。また、地域の社会課題や環境問題などSDGs・ESGを含むサステナビリティ関連諸課題への対応を強化し、加速化を図るため、「サステナビリティ経営会議」を設置するとともに、「サステナビリティ経営方針」を制定しています。 なお、サステナビリティに関する重要課題の一つである気候関連課題に関しては、気候変動に係るリスク等が、事業活動や収益等に与える影響についてデータの収集・分析を進めており、TCFD提言の趣旨にそった開示の充実を進めています。 【TCFDの枠組み概要】 ・ガバナンス...サステナビリティ経営推進のためのガバナンス体制構築・運用 ・戦略...グループの経営に影響を与える、気候関連リスクおよび機会の分析と説明 ・リスク管理...グループの経営に影響を与える、気候関連リスクの特定・管理・評価の枠組みの構築 ・指標と目標...特定したリスク・機会を評価・管理するための指標の選定および実績開示 詳細については、統合報告書に掲載しております。 https://www.kyoto-fg.co.jp/ir/library/integrated-report/
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	法令に基づく情報開示のほか、当社グループの取組みに関する情報を、ホームページなどを通じて開示しております。
その他	当社の取締役会は、その役割・責務を果たすため、知識・経験・能力の適切なバランスを確保するとともに、ジェンダー、専門知識や職歴などを含む多様性の確保に努めており、取締役11名のうち5名(社内1名、社外4名)が女性です。 当社の中核子会社である京都銀行におけるこれまでの取組みは以下の通りです。 女性活躍推進については、最長4年間取得可能な育児休業制度や、子供が小学校3年生となる年度末までの短時間勤務制度等の両立支援策を整備するなど各種施策を実施し、女性従業員が長く働ける職場づくりやキャリアアップを推進してまいりました。その結果、2025年3月末時点で女性役席数は336名となっています。また女性管理職者数は159名(2025年3月末時点)となり、管理職比率は17.9%へと増加してきております。今後も、女性の更なる上位職への挑戦を促し、20%を目標により一層の女性活躍推進に向けて取り組んでまいります。 また、男性が家事・育児を積極的に行い、男女ともに「仕事と家庭を両立する」ことが働きがいにもつながるとの考えのもと、男性育児休業取得率 100 % を目標に男性の育児休業取得促進にも取り組んでおり、2024年度は全対象者が取得しています。 経験者採用については、従来から積極的に行っており、これら経験者採用者の中から現在では執行役員や部店長職を務める者が多数出ています。また、当社グループの事業領域の拡大に合わせ、金融・非金融の分野に関わらず、専門性を発揮できる豊富な経験を持つ人財の採用を積極的に行っております。 障がい者の採用についても、従来より積極的に取り組んでおります。障がい者雇用の重要性、社会的要請の高まりを受け、業務範囲の拡大を進めており、2025年6月時点で法定雇用率(2.5%)を達成しております。 さらには、働く意欲のある65歳以上の当行退職者が働ける「アクティブ・シニア制度」を創設し、2020年4月からは最長75歳まで働くことができることとしました。 現在、グループ全体で 100 名を超える従業員が本制度を利用して勤務しています。

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

当社では、経営理念・経営方針のもと、会社法及び同施行規則に基づき、業務の適正を確保するための体制の整備として、次のとおり「内部統制システムの基本方針」を取締役会で決議し、その方針に基づいて、内部統制システムの整備及びその実効性の向上に努めています。

なお、本方針において、当社グループとは当社および連結子会社により構成される企業グループを指します。

(1) 当社グループの取締役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

イ 当社グループは、経営理念・経営方針のもと、コンプライアンス(法令等遵守)を経営の最重要課題の一つと位置づけ、そのための遵守基準となる企業倫理・行動規範等を制定します。

ロ 当社グループ全体のコンプライアンス推進体制として、当社にコンプライアンス会議、コンプライアンス統括部署等を置くとともに、各子会社におけるコンプライアンス徹底のための態勢整備、指導、管理、評価・改善等を行います。

各子会社においては、各社の事業内容・規模等に応じたコンプライアンス態勢の整備・運用を行います。

また、不正行為を発見した場合の報告体制をグループ各社において整備・運用するとともに、社内通報制度を設け、不正行為の早期発見および自律的な対応を行い、もって当社グループ会社の健全性を維持します。

ハ 当社は、グループ全体における毎年度の取組方針として、コンプライアンス・プログラムを作成し、コンプライアンスの計画的な推進を図るとともに、定期的に進捗状況を取締役会およびコンプライアンス会議に報告します。

ニ 当社グループは、強固なコンプライアンス態勢を整備・確立するためグループ共通の「コンプライアンス規程」を定めるとともに、具体的な手引書として「コンプライアンス・マニュアル」等の諸規程を制定します。

ホ 当社グループは、反社会的勢力との関係を遮断し、当該勢力による被害を防止するための体制を整備するとともに、マネー・ロンダリング等対策の高度化に努めます。

ヘ 当社グループは、法令に則り、グループ各社に係る顧客の利益が不当に害されることのないよう、利益相反管理を行うための体制を整備します。

ト 当社の取締役会は、重要な業務執行を決定するとともに、取締役の職務の執行を監督します。また、取締役会の構成として、一定割合以上の社外取締役を置くことで、外部の視点による監督機能の維持・向上を図ります。

チ 当社の内部監査部門は、取締役会および監査等委員会直轄の組織とし、グループ全体のコンプライアンス状況を監査し、取締役会および監査等委員会に報告します。

(2) 当社の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

イ 当社グループの情報資産保護のための基本方針として、「情報セキュリティポリシー」を制定し、情報資産を適切に保護・管理します。

ロ 当社は、取締役の職務執行に係る情報については、取締役会議事録などを適切に保存・管理し、閲覧権限者の要請に対し対応できる体制を整備します。

(3) 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

イ 当社グループは、グループ全体の安全かつ健全な経営基盤を確立することを目的とした「統合的リスク管理規程」を定め、各社の事業内容や規模等に応じたリスク管理を行うこととし、以下の主要なリスクをはじめ、業務において保有するすべてのリスクを的確に把握し、環境変化に適切に対応できる内部管理体制について定めます。

信用リスク、市場リスク、流動性リスク、オペレーショナル・リスク、マネー・ロンダリング等リスク、評判リスク

ロ 当社は、前項に定めるほか、グループ全体の健全かつ適切な経営を確保するため、取締役会において、グループ各社の経営、財務およびリスク管理の状況等に応じて、グループ内における適切かつ効率的な資本の分配および自己資本の充実に係る方針・計画を決定し、それらを踏まえグループ全体の経営管理を行います。

ハ 当社グループは、地震・火災等の災害発生や各種リスクの顕在化等の突発的な事象に対処していくため、グループ全体を対象とした「非常事態対策本部設置規程」を定めるとともに、具体的な対応手順として、「コンティンジェンシープラン」等を整備します。

ニ 当社グループのリスク管理に関する重要事項は、当社の統合的リスク会議において決議・審議・報告し、総合的なリスク管理態勢の整備・確立を図ります。

ホ 当社の内部監査部門は、グループ全体の内部監査を統括し、リスク管理状況について独立した監査を実施し、その結果を取締役会および監査等委員会に報告します。

(4) 当社グループの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 当社は、経営理念・経営方針を基軸として、取締役会においてグループ全体の中長期の経営計画ならびに毎年度の方針・予算を決定し、各子会社はそれらを踏まえた計画の策定ならびに業務執行を行います。

ロ 当社は、グループ全体の計画進捗状況について、取締役会において半期ごとに成果と課題を把握し、さらに四半期ごとに予算・決算の状況を管理することにより、取締役の相互牽制、業務執行の監督を行います。

ハ 当社および各子会社の具体的な業務の遂行にあたっては、社内規程等に定める職務権限等を遵守し、適正かつ迅速な職務執行を行うこととします。

ニ 当社は、各子会社の自立を尊重しつつ、「グループ経営管理規程」において、協議・報告基準を定め、経営管理を行います。

ホ 当社の執行を担う会議体として、経営執行会議、統合的リスク会議、コンプライアンス会議を設置し、取締役会より委譲を受けた重要事項の決定や各子会社の業務執行状況の把握、取締役会への適切な情報共有などを行い、執行機能の強化を図ります。

(5) 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制ならびに当社子会社の取締役の職務の遂行に係る当社への報告に関する体制

イ 当社グループの適正な業務運営を確保するため、「内規」や「職務権限規程」等においてその職務分担を明記するとともに、当社の「グループ経営管理規程」においてグループ会社等の業務の規模・特性に応じた経営管理を行います。

ロ 当社の役職員を連結子会社の役員に就任させるなど、連結子会社の取締役会への出席等を通じて、当該子会社における業務の状況を管理・監督します。

ハ 当社は、取締役会から委譲を受けた重要事項の決定や子会社の業務執行状況の把握、取締役会への適切な情報共有を行う会議体としてグループ経営会議(経営執行会議、統合的リスク会議、コンプライアンス会議の総称)を置きます。

グループ各社は当社の決定したグループの経営方針に沿った業務執行を行い、その執行状況を代表者等がグループ経営会議に報告します。

ニ 当社グループにおける財務報告の信頼性を確保するため、基本方針を制定し、体制を整備します。

ホ 当社の内部監査部門は、当社グループの内部監査を実施するとともに、内部監査基本方針のもと、子会社の内部監査体制を整備します。また、当社の内部監査部門は、当社および子会社の内部監査部門が行った内部監査の結果を取締役会および監査等委員会へ報告します。

(6) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、および当該使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く)からの独立性並びに監査等委員会の指示の実効性の確保に関する事項

イ 監査等委員会事務局に監査等委員会、監査等委員の職務を補助する使用人として専属の担当者を置くこととします。

ロ 監査等委員会事務局の専属の担当者は業務執行に係る役職は兼務せず、取締役(監査等委員である取締役を除く)の指揮・監督を受けず、

専ら監査等委員会、監査等委員からの指示命令に従います。

ハ 監査等委員会の補助使用人の人事(異動・評価・懲戒処分)については、監査等委員会の同意を得て行います。

(7) 監査等委員への報告に関する体制

イ 当社グループの役職員は、当社グループに重要な影響を及ぼす情報について、遅滞なく監査等委員へ報告する。報告を受けた監査等委員は監査等委員会に報告します。

ロ 監査等委員会は、「監査等委員会規程」に基づき、必要に応じて、当社グループの取締役、使用人等に対して報告を求めます。報告を求められた取締役、使用人等はこれに応じることとします。

ハ 報告を行ったものに対し、不利益な取り扱いを行わないこととします。また、社内通報制度等により報告したものに対する不利益な取扱いを把握した場合、適切な救済・回復の措置をとります。

(8) 監査等委員の職務の執行について生ずる費用等の処理に係る方針に関する事項

イ 当社は、監査等委員がその職務の執行について生じる費用を請求したときは、その費用等が監査等委員の職務の執行について生じたものでないことを証明できる場合を除き、これに応じます。

(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

イ 監査等委員は、取締役の職務の執行に係る適法性および妥当性の監査を実施するため、当社の執行に関する重要な会議に出席することができます。

ロ 監査等委員会は、当社代表取締役を含む役付取締役、内部統制関連部門等と連携することにより、当社グループの業務の執行状況を把握します。

ハ 監査等委員会は、当社内部監査部門に対して、必要かつ具体的な指示を行うなど、当社内部監査部門に対する指揮命令権を確保します。

ニ 当社の内部監査部門長の人事(異動・懲戒処分)については、監査等委員会の同意を得て行います。

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

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社グループでは、「反社会的勢力に対する基本方針」において、組織としての対応や取引を含めた一切の関係遮断等の基本方針を遵守することにより、業務の適切性及び健全性の確保に努めるとともに、内部統制システムの基本方針及び企業倫理においても、反社会的勢力との関係を遮断し、当該勢力による被害を防止するための体制を整備することとしています。

(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

反社会的勢力への対応に関わる管理部署等を定め、グループ各社からの相談受付、関係部への指示等を行い、グループ一体となった反社会的勢力との取引防止、遮断に向けた適切な対応を行っています。

反社会的勢力との関係遮断に向け、管理規程ならびに対応マニュアルを制定するとともに、役職員へのコンプライアンス意識の浸透、知識の習得を図るため、教育・啓発を継続的に実施しています。

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緊密な連携関係を構築し、協力体制を整備しています。

各種取引規定や融資取引の契約書等に暴力団排除条項を導入する等、反社会的勢力排除に向けた取組みを強化しています。

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

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)

(1) 決定事実および発生事実に関する情報開示体制

・当社においては、会社情報の公正かつ適時・適切な開示が行われるよう、適時開示が求められている決定事実および発生事実に関する情報について個別に所管部署を定めており、適時開示が必要な情報が発生した場合、情報取扱責任部署である経営企画部へ速やかに報告する体制を構築しています。

・報告を受けた経営企画部では、報告内容の事実確認を行うとともに、情報取扱責任者である経営企画部担当役員に報告し、適切に会社情報の適時開示を行っています。

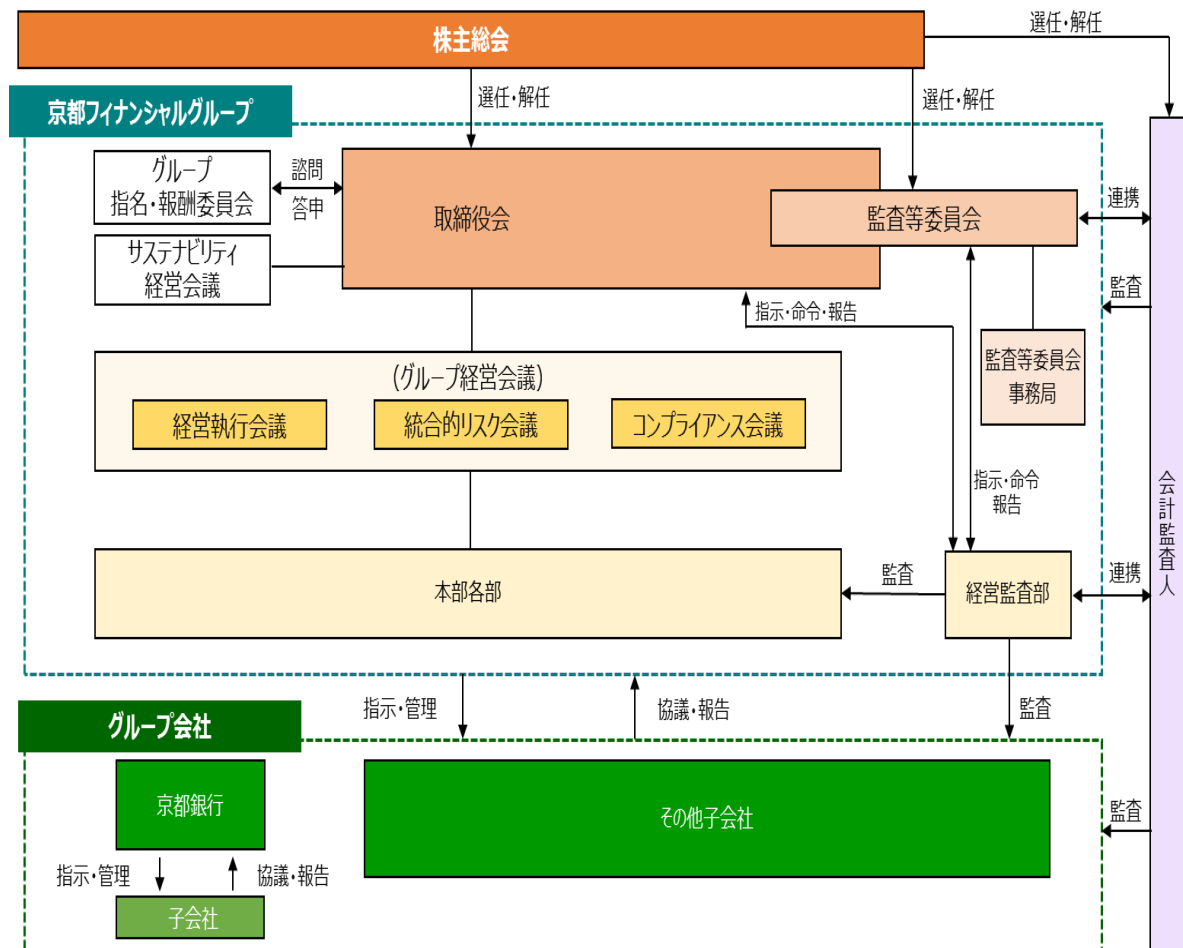
(2) 決算に関する情報開示体制

・当社の決算および連結決算に関する情報については、経営企画部において本部各部および当社子会社からの財務情報等の報告に基づき作成しています。

・決算および連結決算が確定した場合、取締役会における決算決定の決議後、ただちに開示しています。

・その他の決算に関する情報は、計数等が確定次第、速やかに開示しています。

【コーポレートガバナンス体制図】



【適時開示体制の概要（模式図）】

