

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、「紀陽フィナンシャルグループの経営理念」を具現化するため、あらゆるステークホルダーの立場を踏まえた透明・公正かつ迅速・果断な経営の意思決定をはじめとする「コーポレートガバナンスの充実」を経営上の重要課題として位置づけ、継続的に取り組みます。

この実践に向けて、すべての役職員が共有すべき価値観・倫理観を「紀陽フィナンシャルグループ行動憲章」及び「紀陽フィナンシャルグループ役職員行動規範」として制定し、全役職員が地域金融機関としての社会的責任と公共的使命を十分認識し、共通の倫理観や価値観を持ち、コンプライアンスを重視する企業風土の醸成に努めます。

【紀陽フィナンシャルグループの経営理念】

「地域社会の繁栄に貢献し、地域とともに歩む 堅実経営に徹し、たくましく着実な発展をめざす」

【紀陽フィナンシャルグループ行動憲章・役職員行動規範】

(https://www.kiyobank.co.jp/investors/financial_group/company_policy.html)

当行は、株式会社東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨を踏まえ、当行の役職員が最良のコーポレートガバナンスを実現するための行動指針として、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、当行ホームページにて公表しております。

＜コーポレートガバナンス・ガイドライン＞

(<https://www.kiyobank.co.jp/investors/ir/merger/pdf/guideline.pdf>)

【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】 更新

【原則4－8】

2026年8月24日付で社外取締役1名が東京証券取引所ならびに当行が定めるの独立性基準に抵触したことに伴い、当行はこの原則の要件（少なくとも独立社外取締役を3分の1以上選任する）を満たさない状態となっておりますが、今後、再度この要件を満たせるよう努めてまいります。

【コーポレートガバナンス・コード（2021年6月版）に基づき記載しています。】

【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 政策保有株式】

当行の政策投資株式に関する方針、及び政策投資株式に係る議決権行使基準は以下の通りです。

(1) 政策投資株式の保有方針については、地域金融機関としての「経営戦略上の必要性」、「取引先に対する営業戦略上の必要性」及び「取引の採算性」等を重視し、その保有意義が認められない場合は、取引先企業との十分な対話を経たうえで、縮減を進めていく方針としております。

なお、第7次中期経営計画期間中（2024年4月～2027年3月）に、時価ベースで2024年3月末対比累計100億円を縮減し、連結純資産に対して20%以下の水準を目標として設定しています。

＜政策投資株式（上場、非上場、みなし保有株式）の推移（時価ベース）＞

2024年3月末	2025年3月末	2026年3月末（連結純資産に対する比率）
498億円	421億円	404億円（16.3%）

(2) 取締役会は、全ての政策投資株式について、「資本コストやリスク・リターンを踏まえた中長期的な経済合理性」や「総合的な取引関係」等の保有意義を定期的に検証したうえで、個社別の保有方針を決定しております。なお、直近の個社別保有方針については2025年12月22日の取締役会にて決議しております。

＜保有意義の検証方法＞

定量判定、総合判定の順に個社別の保有意義を検証しております。

① 定量判定（当行の利益計画に基づく採算性指標（RORA（※））による判定）

・直近の検証において、政策投資株式（上場）のうち75%程度が採算性の基準を充足しております。

※ RORA(Return on Risk-Weighted Assets)＝（信用コスト・経費控除後）利益÷リスクアセット

② 総合判定（預金・貸出金の取引状況や経営戦略上の観点など定性面等による判定）

(3) 議決権行使にあたっては、政策投資先の経営状況やガバナンスなどを考慮し、中長期的な企業価値向上の観点から、総合的に賛否を判断しております。なお、中長期的な企業価値向上や株主価値に大きな影響を与える可能性のある以下の議案に対しては、当該企業との対話等を通じて賛否を判断しております。

・取締役・監査役選任議案および退職慰労金贈呈議案（一定期間に亘り赤字もしくは無配の場合、ガバナンス上の問題がある場合等）

・合併等の組織再編議案

・買収防衛議案 等

（コーポレートガバナンス・ガイドライン第7条（政策投資株式））

[原則1-7 関連当事者間の取引]

取締役の競業取引および取締役と銀行間の自己取引・利益相反取引については、取締役会の承認決議を要するものとしております。

また、取締役会で承認された取引についての重要な事実を取締役に報告するものとしております。

(コーポレートガバナンス・ガイドライン第8条(関連当事者間の取引))

[補充原則2-4①人材の多様性]

当行の目指す銀行像「銀行をこえる銀行」を実現するためには、これまでの銀行の枠に捉われない、多様な価値観を持った人材が各部門で活躍するとともに、経営の意思決定に関与していくことが不可欠であると認識しています。多様性の確保に向け、「人事ポリシー」において「多様な価値観の尊重」を掲げ、行員一人ひとりの多様な価値観や個性を尊重し、最大限の力を発揮できる人材育成及び社内環境整備に取り組んでおります。

(1) 多様性の確保について

①女性の管理職への登用

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」の施行にともない、2016年より行動計画を策定し、女性活躍を推進してまいりました。女性が活躍できる組織を実現することは、行員のエンゲージメント向上だけでなく、より質の高いサービスの提供や新たな価値の創造につながる重要かつ喫緊の課題であると認識し、キャリア意識の醸成や、仕事と家庭の両立に向けた各種施策に取り組んでおります。女性管理職への登用の状況および目標につきましては、当行ホームページに記載しております。

《登用の状況および目標》

(<https://www.kiyobank.co.jp/regionalactivities/diversity/positive.html>)

②外国人の管理職への登用

当行では、国籍を問わない採用活動(新卒および中途)を実施しておりますが、和歌山県に本店を置く地方銀行という特性上、外国人の管理職の登用に関する自主的かつ測定可能な目標設定はしておりません。引き続き多様な価値観を尊重した採用活動および人材育成・登用を実施してまいります。

③中途採用者の管理職への登用

当行では、優秀かつ多様な人材の安定確保と専門人材の補完等の観点から、中途採用を強化していく方針です。急速なグローバル化やIT・デジタル化に伴い、求められる能力も多様化するなか、中途採用者の管理職への登用についても現状水準の維持または増加を目指し、多様なキャリアパスを実現できる環境の整備に引き続き取り組んでまいります。また、当行を中途退職された方(アルムナイ)が退職理由を問わず復職できる「ウェルカムバック制度」を設け、多様なキャリアやライフステージに向けたチャレンジを後押ししているほか、「紀陽銀行アルムナイネットワーク」を立ち上げ、アルムナイ同士やアルムナイと当行との交流の場を設けることで、アルムナイとの持続的な関係性の強化に取り組んでいます。中途採用比率につきましては、当行ホームページに記載しております。

《中途採用者の役席者数(チーフ含む)》

2024年3月末	2025年3月末	2026年3月末
31名	32名	36名

《中途採用比率》

(https://www.kiyobank.co.jp/recruit_midcareer/)

(2) 多様性の確保に向けた人材育成分針、社内環境整備方針、具体的な取り組み

当行は、人的資本の価値最大化と持続性向上を図るため、人材育成分針及び社内環境整備方針を定めております。各方針に基づいた各種施策に取り組むことで、行員一人ひとりが多様なキャリアを思い描くことができ、その実現に向けチャレンジを継続できる組織づくりを目指しています。

具体的な取り組みについては、当行ホームページに記載しております。

なお、従業員エンゲージメントの現状把握を目的として、全従業員を対象にエンゲージメント組織サーベイ(Wevox)を実施しています。2025年度総合スコアは70.7となり、前年度より0.1下落しました。今後も従業員エンゲージメントの状態を継続的に分析することで課題を明確化し、人的資本の最大化に向けた社内体制整備を進め、当行が掲げる長期ビジョンの実現を目指してまいります。

《人材育成分針》

多様な学びの機会を提供し、挑戦と成長を後押しする環境を整備することで、従業員一人ひとりの自律的な思考・行動を促し、求める人材像に向けた人材育成をめざす

《社内環境整備方針》

従業員の心身の健康の保持・増進に向けた取り組みを推進するとともに、多様な価値観や働き方を受容する組織風土を醸成することで、従業員の働きがいの向上を図り、従業員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる環境を整備する

《具体的な取り組み》

(<https://www.kiyobank.co.jp/regionalactivities/resource/management.html>)

[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、基金型の企業年金制度を採用しており、アセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用部門、企画部門、リスク管理部門の業務に精通した者を構成員とする「資産運用委員会」を定期的に開催し、運用の基本方針、運用機関の選定、評価、運用ガイドライン及び資産構成割合等、資産運用に関する事項を幅広く審議することで、加入者、受給者等の安定的な資産形成と企業年金の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ております。基金事務局は運用や業務に関する研修・セミナーへの参加を通じて、企業年金に携わる人材の専門性の向上に努めております。

[原則3-1 情報開示の充実]

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略

当行では経営理念や長期ビジョン、中期経営計画を策定し、当行ホームページにて公表しております。

《経営理念・長期ビジョン》

(https://www.kiyobank.co.jp/investors/financial_group/logo.html)

《経営戦略(第7次中期経営計画)》

(https://www.kiyobank.co.jp/investors/ir/merger/management_project.html)

(2) 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

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、本報告書「1. 基本的な考え方」に記載しております。また基本方針については、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、当行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》

(<https://www.kiyobank.co.jp/investors/ir/merger/pdf/guideline.pdf>)

(3) 取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続

当行取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続は以下の通りです。

・取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬については、株主総会で定められた報酬年額限度額の範囲内で、報酬諮問委員会の提言を受け、監査等委員会からの意見を踏まえ、取締役会の決議により決定する。

・監査等委員である取締役の報酬については、株主総会で定められた報酬年額限度額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定する。

・取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬体系は、役位などによる確定金額報酬、当期純利益（単体）を基準として決定される業績連動型報酬及び譲渡制限付株式報酬とする。

・監査等委員である取締役の報酬体系は固定報酬部分のみとする。

（コーポレートガバナンス・ガイドライン第26条（取締役の報酬））

(4) 取締役候補等の指名及び代表取締役の選解任を行うにあたっての方針と手続

当行の取締役候補の指名を行うにあたっての方針と手続は以下の通りです。

・取締役（監査等委員である取締役を除く）は以下の条件を充足する者とし、取締役候補者については指名諮問委員会の提言を受け、監査等委員会からの意見を踏まえ、取締役会決議により決定する。

(a)優れた人格、見識、能力および豊富な経験を有していなければならない。

(b)高い倫理観をもち、法令等遵守に関し誠実にかつ率先垂範して取り組むとともに、善良なる管理者の注意をもってその職務を遂行しなければならない。

(c)定款及び株主総会の決議を遵守し、当行のため忠実にその職務を遂行しなければならない。

（コーポレートガバナンス・ガイドライン第15条（取締役（監査等委員である取締役を除く）の資格・指名手続））

・監査等委員である取締役は以下の条件を充足する者とし、監査等委員候補者については指名諮問委員会の提言を受け、監査等委員会の同意を得た上で、取締役会にて決定する。

(a)優れた人格、見識、能力および豊富な経験を有していなければならない。監査等委員のうち最低1名は、財務・会計に関する適切な知見を有している者でなければならない。

(b)高い倫理観をもち、法令等遵守に関し誠実にかつ率先垂範して取り組むとともに、善良なる管理者の注意をもってその職務を遂行しなければならない。

(c)定款及び株主総会の決議を遵守し、当行のため忠実にその職務を遂行しなければならない。

（コーポレートガバナンス・ガイドライン第16条（監査等委員である取締役の資格・指名手続））

当行の代表取締役の選解任を行うにあたっての方針と手続は以下の通りです。

・当行は代表取締役の選定を最も重要な戦略的意思決定として位置付けており、指名諮問委員会の提言を踏まえ、取締役（監査等委員である取締役を除く）の中から代表取締役に必要な資質・要件を備えた人物を、取締役会にて決定する。

・代表取締役の解職については、著しい業績悪化や重大なコンプライアンス違反等代表取締役がその機能を十分発揮していないと認められる場合、指名諮問委員会の提言を踏まえ、取締役会にて決定する。

（コーポレートガバナンス・ガイドライン第17条（代表取締役の選解任に関する方針と手続））

(5) 取締役候補者の個々の選任・指名の説明

・取締役候補者に関する個々の選任・指名理由については、「株主総会招集ご通知」の「株主総会参考書類」に掲載しております。

(<https://www.kiyobank.co.jp/investors/ir/meeting>)

【補充原則3-1③ サステナビリティについての取組】

持続可能な社会の実現に向けた紀陽フィナンシャルグループの基本的な考え方として「サステナビリティ基本方針」を策定し、あらゆる企業活動において、地域経済の成長と社会課題の解決に貢献していくことを明確化しています。

＜サステナビリティ基本方針＞

経営理念である「地域社会の繁栄に貢献し、地域とともに歩む」の実現に向け、あらゆる企業活動において地域経済の成長と社会課題の解決に貢献します。ステークホルダー（地域社会・顧客・株主・従業員等）と当行グループ双方にとって重要な課題をマテリアリティ（重要課題）として設定し、中長期的な観点から経営と一体化した取組を推進します。

マテリアリティ（重要課題）

1. 地域経済の発展
2. 人的資本の最大化と持続性向上
3. ガバナンスとコンプライアンスの強化
4. 気候変動への対応
5. オペレーショナル・レジリエンスの確保

マテリアリティに対する主な取組、リスクと機会、指標と目標（KPI）については、当行ホームページに掲載しております。2026年5月に「CO2排出量削減割合（2013年度比）」におけるカーボンニュートラルの達成年度目標を2050年度から2030年度に前倒しました。

＜サステナビリティ基本方針・マテリアリティ＞

(<https://www.kiyobank.co.jp/investors/ir/sustainability/index.html>)

＜気候変動、自然資本・生物多様性への対応＞

当行は、2021年11月にTCFD提言に賛同し、同枠組みに沿った取組・開示を行っております。また、2025年6月にTNFDの取組に賛同し、提言に沿った取組を開始いたしました。詳細については当行ホームページに掲載しております。

＜TCFD提言への取組＞

(<https://www.kiyobank.co.jp/investors/ir/tcf/index.html>)

＜TNFD提言への取組＞

(<https://www.kiyobank.co.jp/investors/ir/tnfd/index.html>)

＜人的資本等への投資＞

紀陽フィナンシャルグループ長期ビジョンである「人が未来を創造する地域金融グループ」の実現に貢献できる人材を「求める人材像：Be “CHANGE”」と定義し、求める人材像につながる人材育成に取り組んでおります。階層別および役割別の教育コンテンツの充実、外部研修等への派遣拡充、公的資格等取得奨励金制度、リスクリング支援金の支給等により多様かつ自律的な学びの機会を提供するとともに、キャリアチャレンジ制度や行内兼業等による実践配置を強化しております。また、デジタル戦略に掲げる「DX推進による価値共創」の実現に向け、DX人材の要件

を定義し、全行的なITリテラシー向上に資する取り組みを推進してまいります。

サステナビリティに関する取組については、統合報告書をご参照ください。

＜＜統合報告書＞＞

(<https://www.kiyobank.co.jp/investors/ir/disclosure/disc04.html>)

〔補充原則4-1① 経営陣への委任〕

(1) 取締役会は、法令や定款に定められた事項のほか、取締役会規程等において定められた事項について決定いたします。
(2) 取締役会は、重要な業務執行の決定について、業務執行取締役等に委任できるものとしております。当行では規程で定めた事項について、業務執行取締役等で構成する経営会議に委任しております。
(コーポレートガバナンス・ガイドライン第12条(取締役及び取締役会の役割・責務))

〔補充原則4-1③ 最高経営責任者(CEO)等の後継者計画の策定・運用〕

経営トップの交代と後継者の指名は、企業価値を大きく左右する重要な意思決定であることを踏まえ、十分な時間と資源をかけて後継者計画に取り組む必要があると認識しており、中長期的な視点に立った頭取後継者計画を策定・運用しております。

2025年度には、指名諮問委員会の後継者計画の基本方針、紀陽銀行頭取の果たすべき職務・役割、次期頭取のあるべき姿・人材要件、育成計画および評価方法等について審議を重ね、計画の見直しを行いました。

当行は頭取の後継者候補を執行役員と定め、育成状況に応じた職務の割り当ておよび研修により育成する方針としております。後継者候補の評価について、指名諮問委員会に報告し、社内倫理が優先されていないか、主観的・恣意的な判断に陥っていないか等の確認を行うこととしております。なお、後継者候補が次期頭取を担うためにどの程度就任可能な状態にあるかを示す指標を候補者ごとに定め、報告することとしております。

当行頭取が果たすべき職務・役割、あるべき姿、人格要件・人材要件は以下の通りです。

1. 紀陽銀行頭取の果たすべき職務・役割

- (1) 経営方針の策定・明示
- (2) ステークホルダーとの信頼関係の構築・維持
- (3) リーダーシップの発揮
- (4) 組織能力の最大化
- (5) リーダーの育成・動機付け

2. 紀陽銀行頭取のあるべき姿

地域を愛し、銀行全体像のビジョンを描き、企業価値を高め地域との共通価値を創造する。

3. 人格要件・人材要件

- (1) 絶対に欠くことのできない人格要件
地域を愛する姿勢、高い倫理観、体力と気力
- (2) 成長・競争優位性の源泉となる人材要件
概念化する力、先を読む力、構想力、革新性、判断力・決断力、組織を動かす力、現場経験、本部経験

〔原則4-8 社外取締役の有効な活用〕

本報告書提出日である2026年8月24日に社外取締役1名が東京証券取引所ならびに当行が定める独立性基準に抵触したことに伴い、当行はこの原則の要件(少なくとも独立社外取締役を3分の1以上選任する)を満たさない状態となっております。

なお、当該社外取締役の高い専門性および経験に鑑み、監査等委員会および取締役会の実効性は引き続き確保されているものと考えております。

当行はこの原則の要件(少なくとも独立社外取締役を3分の1以上選任する)を満たさない状態となっておりますが、今後、再度この要件を満たせるように努めてまいります。

〔原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質〕

社外取締役候補の選任にあたっては、職務の執行に必要な知見・経験や能力を有し、かつ、会社法に定める社外取締役の要件を満たしていることに加え、当行の事業課題に対する積極的な提言や問題提起、経営の監督機能を発揮するため、当行からの独立性の確保を重視しており、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準を満たすことを前提とした、当行の独立性判断基準を定めております。独立性基準の詳細については、本報告書「[独立役員関係] その他独立役員に関する事項」、もしくは当行ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「第21条(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)」をご参照ください。

〔補充原則4-10① 指名・報酬委員会〕

取締役会の任意の諮問機関として、指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を置いています。指名・報酬諮問委員会の各委員は取締役会の決議によって選任された取締役で構成します。両委員会は委員3名以上で構成し、うち独立社外取締役が過半数を占め、委員長は独立社外取締役とします。

＜指名諮問委員会＞

指名諮問委員会は、以下の事項について審議し、取締役会へ提言を行います。

- (1) 取締役の選任及び解任に関する株主総会議案
- (2) 代表取締役の選定及び解職
- (3) 執行役員の選任及び解任
- (4) 代表取締役等の後継者計画
- (5) 前各号を決議するために必要な基本方針、規則及び手続等の制定、変更、廃止
- (6) その他、前各号に関して指名諮問委員会が必要と認めた事項

＜報酬諮問委員会＞

報酬諮問委員会は、以下の事項について審議し、取締役会へ提言を行います。

- (1) 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に関する事項
- (2) 前号を決議するために必要な基本方針、規則及び手続等の制定、変更、廃止
- (3) その他、前各号に関して報酬諮問委員会が必要と認めた事項

(コーポレートガバナンス・ガイドライン第27条(指名諮問委員会及び報酬諮問委員会))

[補充原則4-11① 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方]

取締役会の実効性を確保するため、定款で定める取締役(監査等委員である取締役を除く)20名以内、監査等委員である取締役6名以内で必要な人数の取締役を選任するとともに、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスやジェンダーを含む多様性の確保に努め、当行の業務に精通した「社内取締役」と、社外での豊富な経験と知見を有し、独立した客観的な立場から実効性の高い監督を行う「社外取締役」で取締役会を構成しております。

また、当行の取締役が有する主な知識・経験等を一覧化したスキル・マトリックスにつきましては、「株主総会招集ご通知」の「株主総会参考書類」に掲載しております。

(<https://www.kiyobank.co.jp/investors/ir/meeting/>)

(コーポレートガバナンス・ガイドライン第14条(取締役会の構成))

[補充原則4-11② 取締役の他の上場会社の役員の兼任状況]

取締役(監査等委員を含む)の重要な兼職の状況については、「株主総会招集ご通知」の「事業報告 2. 会社役員(取締役)に関する事項」ならびに「株主総会第3号議案」に掲載しております。

(<https://www.kiyobank.co.jp/investors/ir/meeting/>)

[補充原則4-11③ 取締役会全体の実効性についての分析・評価及びその結果の概要の開示]

取締役会は、各取締役の自己評価などを踏まえ、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を適切に開示することとしております。

(コーポレートガバナンス・ガイドライン第22条(取締役会の実効性についての分析・評価))

2026年6月22日の取締役会において、全取締役(監査等委員含む)を対象にしたアンケート結果を踏まえ、2025年度の実効性評価に関する分析・評価を行い、その結果について審議し、取締役会の実効性は十分確保されていることを確認しております。

(1) 分析・評価の方法

取締役会実効性評価の客観性および透明性を確保するため、2025年度についても第三者機関の関与のもと、全取締役(監査等委員含む)を対象とした以下のアンケートを実施し、集計・分析・評価についても第三者機関を活用しています。なお、アンケートの回答方法については、第三者機関に直接回答することで匿名性を確保しております。

<アンケート項目>

・取締役会の構成と運営(6問)、経営戦略と事業戦略(7問)、企業倫理とリスク管理(6問)、業績モニタリングと経営陣の評価・報酬(5問)、株主等との対話(2問)

(2) 評価結果の概要

2025年度の実効性評価については、第三者機関による分析結果を踏まえ、以下のとおり全体として適切に運営されており、実効性が十分確保されていることを確認しております。

<主な意見>

・取締役会は、豊富な知識や経験を持つ多様なメンバーで構成され、自由闊達な雰囲気での議論がなされており、適切な運営のもと有効に機能している

・社外取締役による経営監督機能が十分に発揮できるよう必要な情報が適切かつタイムリーに提供されており、専門的な知見などに基づく問題提起や独立した客観的な立場からの建設的な意見が出されるなど取締役会の実効性向上が図られている

(3) 前回(2024年度分)開示した今後の検討事項に対する取り組み

・社外取締役も含めた体系的なトレーニング機会の確立

→サクセッションプランの改定にともない、頭取の後継者候補のトレーニング機会を体系化、2026年7月より運用開始予定。引き続き、社外取締役も含めたトレーニング機会の充実を図る。

・取締役会における一層の多様性の確保

→女性向けキャリアデザインフォーラムの継続実施や、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの浸透と自分事化を目的としたDE&Iワークショップの実施等を通じて、役員候補となり得る女性人材の育成に努めた。

・諮問機関である指名諮問委員会および報酬諮問委員会における議論の活性化

→取締役会の事前説明同様、各諮問委員会での審議内容についても事前説明を実施、社外取締役からの幅広い質問への対応や疑問点を解消することで、諮問委員会における議論の深化を促し、議論の活性化に努めた。

(4) 認識した課題

・後継者計画に基づく実効的かつ体系的なトレーニングの運用、および社外取締役も含めたさらなるトレーニング機会の提供

・中長期的な企業価値向上に対し適切なインセンティブとなる報酬設計への取り組み

・コンプライアンス・リスク管理の実効性向上に向けた取り組み

[補充原則4-13③ 内部監査の実効性(デュアルレポーティングの有無等)]

デュアルレポーティングライン:「有」

内部監査部門は頭取に加え、取締役会及び監査等委員会に対するレポーティングライン(直接報告を行う仕組み)を構築しています。具体的には、内部監査部門である監査部が行う内部監査結果及びその他内部監査部門の活動状況を月次または随時に頭取及び監査等委員会に報告を行っています。また月次で内部監査報告書により頭取及び全取締役・執行役員に対して監査結果の報告を行い、半期毎に取締役会に対して監査結果の報告を行っています。加えて監査部より原則月次で、本部担当役員・本部長(取締役・執行役員)により構成されるコンプライアンス委員会に対して、監査結果の報告を行い、その議事内容については、リスク統括部より取締役会に対して報告を行っています。

当行グループのコーポレートガバナンス体制図については、本報告書の最終項に掲載しております。

[補充原則4-14② 取締役に対するトレーニングの方針]

取締役の就任時に、上場会社の取締役として期待される役割・責務、関連法令およびコンプライアンスに関する知識修得を目的とする研修を実施するとともに、就任後にも定期的に研修を実施し、変化する社会情勢や法令等に適合した高度な倫理意識を醸成するよう努めております。また、自己研鑽を奨励し、必要に応じて外部機関が提供する機会の提供・斡旋を行うとともに、その必要費用について広く支援を行っております。

なお、新任の社外取締役に対しては、当行の経営理念や経営戦略、業務内容などの知識を習得する機会も提供しております。

(コーポレートガバナンス・ガイドライン第25条(取締役のトレーニング))

[原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針]

株主・投資家との双方向の建設的な対話を促進し、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、以下の方針を定めております

す。

- (1) IRを担当する経営企画本部長が、株主との対話に係る業務全般を総括し、適切な情報共有など対話を補助する他部署との緊密な連携を確保する。
- (2) 株主総会や個別面談以外に、株主や機関投資家向けの決算説明会等を定期的に開催し、株主・投資家とのより緊密なコミュニケーションの充実に努める。
- (3) 株主・投資家との対話において把握された当行に対する意見や懸念をとりまとめ、その重要性や性質に応じて、適宜、経営陣や取締役会に報告する。
- (4) 株主・投資家との対話に際しては、「内部者取引（インサイダー取引）の未然防止」、「フェア・ディスクロージャー・ルール」に関する行内規程等に従い、情報管理の徹底と適時適切な情報開示に努める。（コーポレートガバナンス・ガイドライン第28条（株主との建設的な対話に関する方針））

【株主との対話の実施状況等】

コーポレートガバナンス・コードや当行ホームページに開示しているコーポレートガバナンスガイドラインに則り、アナリスト・機関投資家や個人投資家向け、地元取引先向けの会社説明会等、IR活動を実施しております。IR活動の実施状況や内容については定期的に取締役会へ報告しており、取締役会の監督のもと、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けて取り組んでまいります。IR活動の実施状況については、本報告書の後掲「III. 2. IRに関する活動状況」および当行ホームページに掲載しております「2026年3月期 決算説明資料」44ページをご参照ください。

＜決算説明資料＞

(https://www.kiyobank.co.jp/investors/ir/ir_info/)

【原則5－2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

策定・公表している第7次中期経営計画においては重要な経営指標と認識している①ROE＜連結＞、②親会社株主に帰属する当期純利益＜連結＞、③顧客向けサービス業務利益＜単体＞、④自己資本比率＜連結＞の4つのKPIを設定し、進捗状況や主要な取組については、株主総会や決算説明会にて説明を行うこととしております。資本効率の改善と経営資源配分のあり方、適切な資本コストを踏まえた上での経営計画の策定・事業ポートフォリオの見直しを進めるとともに、人的資本への投資・サステナビリティへの取組等、非財務情報についても積極的に開示してまいります。なお、2025年5月に第7次中期経営計画における目指す経営指標の見直しを実施しております。詳細については「2026年3月期 決算説明資料」39ページをご参照ください。

＜経営計画＞

(https://www.kiyobank.co.jp/investors/ir/merger/management_project.html)

＜決算説明資料＞

(https://www.kiyobank.co.jp/investors/ir/ir_info/)

【コーポレートガバナンス・コード（2021年6月版）に基づき記載しています。】

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

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	2026年6月29日

該当項目に関する説明

当行において持続的な成長と中長期的な企業価値の向上は重要な課題と認識しております。2025年5月には、第7次中期経営計画（2024年4月～2027年3月）における目指す経営指標の見直しを行い、第7次中期経営計画最終年度のROE目標を7%以上から8%以上へと変更いたしました。また、中長期的なROE目標についても8%以上から10%以上へと変更し、持続的な成長と企業価値の向上に努めてまいります。企業価値向上に向けた取組みの詳細については、当行ホームページにて公表しております。詳細は、「第7次中期経営計画」11ページから18ページ、「2026年3月期 決算説明資料」22ページから33ページをご参照ください。

＜経営計画＞

(https://www.kiyobank.co.jp/investors/ir/merger/management_project.html)

＜決算説明資料＞

(https://www.kiyobank.co.jp/investors/ir/ir_info/)

＜決算説明資料 英文開示＞

(https://www.kiyobank.co.jp/english/ir_presentations.html)

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)	8,473,400	13.15
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,691,100	4.17
紀陽フィナンシャルグループ従業員持株会	2,478,939	3.84
GOVERNMENT OF NORWAY	1,374,019	2.13

STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	1,265,877	1.96
明治安田生命保険相互会社	1,007,478	1.56
株式会社ヤマヨテクスタイル	999,010	1.55
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	860,712	1.33
JP MORGAN CHASE BANK 385781	825,372	1.28
株式会社島精機製作所	741,624	1.15

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

上記資本構成は2026年3月末の状況。

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	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

特になし

// 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	26 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長（社長を兼任している場合を除く）
取締役の人数	12 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 更新	3 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
西田恵	弁護士								○			
堀智子	公認会計士								○			
足立基浩	学者	●							○			
藤原敏正	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

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
西田恵	○	○	西田恵氏とは預金取引がありますが、当行の総預金残高に占める割合は0.1%未満であります。 同氏に対しては役員報酬以外の支払はございません。 同氏は弁護士法人淀屋橋・山上合同のパートナー弁護士を務めておりますが、同弁護士法人と当行との間に顧問契約はありません。また、預金取引がありますが、当行の総預金残高に占める割合は0.1%未満であります。 当行の「社外取締役の独立性に関する判断基準」を充足しており、独立性に問題はありません。	弁護士として豊富な経験と見識を有しており、経営から独立した立場で取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化をするうえで、十分な経験と見識を有していること、また、企業経営の健全性の確保、コンプライアンス経営の推進について指導いただくため選任しております。弁護士としての専門的な知見を活かし、主に法務の観点から経営全般の監督機能の強化のため尽力いただくことを期待します。 なお、同氏は過去に社外取締役となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、上記の理由から社外取締役（監査等委員）としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。
堀智子	○	○	堀智子氏とは預金取引がありますが、当行の総預金残高に占める割合は0.1%未満であります。 同氏に対しては役員報酬以外の支払はございません。 同氏は公認会計士事務所の代表を務めておりますが、当行との間に顧問契約はありません。 同氏が非常勤監事を務めている学校法人桃山学院との間には一般的な預金取引がありますが、当行の総預金残高に占める割合は0.1%未満であります。また、同学校法人への寄付は、過去3年間実績はございません。 当行の「社外取締役の独立性に関する判断基準」を充足しており、独立性に問題はありません。	公認会計士として専門的知見と財務及び会計に関する豊富な経験と見識を有しており、経営から独立した立場で取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化をするうえで、十分な経験と見識を有しているため選任しております。公認会計士としての専門的な知見を活かし、主に財務および会計の観点から経営全般の監督機能の強化のため尽力いただくことを期待します。 なお、同氏は過去に社外取締役となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、上記の理由から社外取締役（監査等委員）としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。
足立基浩	○		足立基浩氏とは預金取引がありますが、当行の総預金残高に占める割合は0.1%未満であります。 同氏に対しては役員報酬以外の支払はございません。 同氏が副学長を務めている国立大学法人和歌山大学との間には一般的な預貸金取引がありますが、直近事業年度における同国立大学法人と当行との取引の双方の経常収益に占める割合はいずれも1%未満であります。また、同国立大学法人への寄付は、過去3年実績はございません。 なお、2026年8月24日に同氏が東京証券取引所ならびに当行が定める独立性基準に抵触したことに伴い、同日付で独立役員の指定を解除しておりますが、引き続き社外取締役（監査等委員）として職務を継続いただくことが、監査等委員会の実効性維持および取締役会の連続性確保の観点から適切であると判断しております。	大学教授として地域再生と街づくり・都市再生を研究分野とし、同分野を中心に専門的かつ幅広い知見を有しており、経営から独立した立場で取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化をするうえで、十分な経験と見識を有しているため選任しております。大学教授としての専門的な知見を活かし、主に地方創生の専門家の観点から経営全般の監督機能の強化のため尽力いただくことを期待します。 なお、同氏は過去に社外取締役となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、上記の理由から社外取締役（監査等委員）としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。 2026年8月24日以降、同氏は当行の独立性判断基準に抵触することとなりましたが、高い専門性とこれまでの当行への貢献に鑑み、任期満了（2027年6月開催予定の定時株主総会終結時）まで引き続き、社外取締役（監査等委員）としての職務を継続いただくことが、監査等委員会の実効性維持および取締役会の連続性確保の観点から適切であると判断しております。
藤原敏正	○	○	藤原敏正氏とは預金取引がありますが、当行の総預金残高に占める割合は0.1%未満であります。 同氏が理事長を務めている学校法人桃山学院との間には一般的な預金取引がありますが、当行の総預金残高に占める割合は0.1%未満であります。 また、同学校法人への寄付は、過去3年間実績はございません。 当行の「社外取締役の独立性に関する判断基準」を充足しており、独立性に問題はありません。	大阪ガス株式会社取締役常務執行役員や大阪ガス・カスタマーリレーションズ株式会社の代表取締役社長等を歴任し、企業経営者として豊富な経験と知識を有しており、経営から独立した立場で取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化をするうえで、十分な経験と見識を有しているため選任しております。企業経営者としての知見を活かし、経営全般の監督機能の強化のため尽力いただくことを期待します。上記の理由から社外取締役としての職務を適切に遂行できるもの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	2	2	4	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

当行では「監査等委員会室」を設置し、監査等委員会の職務を補助する専担者（使用人）を配属しております。
当該使用人の取締役（監査等委員である取締役を除く）からの独立性及び指示の実効性を確保するため、次の措置をとっております。
(1) 当該使用人は当行の取締役（監査等委員である取締役を除く）の指揮命令を受けず、当該使用人への指揮命令権は当行の監査等委員会に属するものとします。
(2) 当該使用人の人事考課等については当行の監査等委員会が行い、人事異動については当行の監査等委員会の同意を必要とします。

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（監査等委員である取締役6名、うち社外取締役4名）は、会計監査人と定期的な会合をもち、会計監査人による監査計画や監査重点項目について協議するなど緊密な連携を図っております。また、必要に応じて会計監査人の往査や監査講評に立ち会うほか、会計監査人の監査実施状況について報告を求めることとしております。
当行の内部監査部門である監査部は、実施した監査結果について監査等委員会に報告するなど、連携を密にしております。さらに会計監査人とは、情報交換を行うなど、意思の疎通に努めております。監査等委員会は、必要に応じ特定事項に関する監査の実施を求めることができることとしております。
また、定期的に監査等委員会、会計監査人及び監査部による三様監査会議を開催し、三者間の情報共有による連携強化を図っております。

【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 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	指名諮問委員会	5	2	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	5	2	2	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

両委員会は委員3名以上で構成され、独立社外取締役が過半数を占めております。（上記委員構成は2026年8月24日現在）
＜指名諮問委員会開催実績＞
2025年度は4回開催し、後継者計画の改定、取締役会の実効性評価、取締役・執行役員の選任等について審議しております。（委員の出席率は100%）
＜報酬諮問委員会開催実績＞
2025年度は2回開催し、役員報酬等について審議しております。（委員の出席率は100%）

【独立役員関係】

独立役員の人数 **更新**

3名

その他独立役員に関する事項

コーポレートガバナンス・ガイドライン第21条（独立社外取締役の独立性判断基準及び資質）において、以下の通り定めております。
・社外取締役候補の選任にあたっては、職務の執行に必要な知見・経験や能力を有し、かつ、会社法に定める社外取締役の要件を満たしていることに加え、当行の事業課題に対する積極的な提言や問題提起、経営の監督機能を発揮するため、当行からの独立性の確保を重視する。
・当行は、社外取締役の独立性について、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準を満たすことを前提とした、当行の独立性判断基準を以下の通り定める。

<社外取締役の独立性に関する判断基準>

当行における社外取締役候補者は、現在及び原則として過去3年において、次のいずれの要件にも該当しない者であることを必要とする。

- (1) 当行を主要な取引先（※1）とする者、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者。
- (2) 当行の主要な取引先（※2）、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者。
- (3) 当行から役員報酬以外に過去3年平均で年間1,000万円以上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。
- (4) 当行を主要な取引先（※1）とするコンサルティング会社、会計事務所、法律事務所の社員等。
- (5) 当行から過去3年平均で年間1,000万円以上の寄付等を受ける者、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者。
- (6) 当行の主要株主（※3）またはその者が法人等である場合にはその業務執行者。
- (7) 次に掲げる者（重要（※4）でない者を除く）の近親者（※5）。

A) 上記(1)～(6)に該当する者。

B) 当行またはその子会社の取締役、監査役、執行役員等及び重要な使用人等。

※1 当行から当該取引先の直近事業年度の連結売上高の2%以上の支払いを受けた先。

※2 当行に対して当行の直近事業年度の連結業務粗利益の2%以上の支払いを行った先。

※3 議決権所有割合10%以上の株主。

※4 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。

※5 二親等以内の親族。

【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

取締役（監査等委員である取締役を除く）に対し、当期純利益＜単体＞を基準とした業績連動型報酬制度を導入しております。これは、業績向上へのインセンティブを高めることを目的としたものです。また、当行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ため、2021年6月より譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。これに伴い、従来の株式報酬制度型ストック・オプション制度は既に付与済のものを除き廃止いたしました。

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

有価証券報告書に全取締役の総額開示を行っております。

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

当行は、役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針を定めております。その内容は、取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬については、株主総会で定められた報酬年額限度額の範囲内で、報酬諮問委員会の提言を受け、監査等委員会からの意見を踏まえ、取締役会の決議により決定しております。監査等委員である取締役の報酬については、株主総会で定められた報酬年額限度額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定しております。

2021年6月29日開催の第211期定時株主総会の決議に基づき、取締役(監査等委員である取締役を除く。以下同様)の報酬等の額につきましては、(1)確定金額報酬年額250百万円以内と、(2)業績向上へのインセンティブを高めることを目的に、当期純利益<単体>を基準とした業績連動型報酬年額100百万円以内に改定させていただきました。

また、(3)当行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ため、株式報酬制度をストック・オプション報酬制度から、譲渡制限付株式報酬制度へ移行することといたしました。

(1) 取締役の確定金額報酬

年額250百万円以内としております。

(2) 取締役の業績連動型報酬

当期純利益<単体>を基準とし、下表のとおり年額100百万円以内としております。

(表) 業績連動型報酬限度額

当期純利益<単体>	業績連動型報酬限度額
150億円超	100百万円
120億円超～150億円以下	80百万円
90億円超～120億円以下	60百万円
60億円超～90億円以下	40百万円
30億円超～60億円以下	20百万円
30億円以下	0円

(3) 譲渡制限付株式報酬は、確定金額報酬及び業績連動型報酬とは別枠で、年額50百万円以内としております。なお、監査等委員である取締役の報酬等に関しては変更ございません。

【社外取締役のサポート体制】

- ・秘書室と監査等委員会室に十分な人数の担当者を配置し、通常業務における取締役の支援体制を整備しております。
- ・取締役会の開催日程を1ヶ月以上前から調整・通知するなど、社外取締役を含め高い出席率の維持に努めております。また、十分な事前準備のもと活発な議論が行われるよう、議決資料や報告資料は取締役会開催日の3営業日前を目処に配布するうえ、各取締役とも取締役会前後の予定は極力排除し、十分な審議時間の確保に努めております。
- ・新任の社外取締役に対しては、当行の経営理念や経営戦略、業務内容などの知識を習得する機会を提供しております。

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) 更新

(1) 現状の体制の概要

当行は、2017年6月29日開催の第207期定時株主総会において定款の変更が決議されたことにより、同日付をもって監査等委員会設置会社へ移行しております。監査等委員である社外取締役が4名選任されており、監査等委員会と内部監査部門が連携することにより、経営に関する監査機能の強化を図っております。

また、当行では、執行役員制度を導入しており、取締役が担う「経営の意思決定および監査・監督機能」、執行役員が担う「業務執行機能」を明確に区分し、ガバナンスの強化を図っております。当行の業務執行機能の迅速化と強化を図るため、取締役会で選任された執行役員が責任をもって担当部門の業務執行にあたる体制としております。

また、ジェンダーを含む多様性の確保にも努めており、2026年6月26日付の役員体制において、女性役員(独立社外取締役)が2名在任しております。

(2) 各種機関

<取締役会>

2026年6月26日現在、取締役(監査等委員である取締役を除く)6名、監査等委員である取締役6名(うち、社外取締役4名)の計12名で構成されております。月1回の定例取締役会のほか、必要に応じて臨時に開催し、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しております。なお、2025年度は取締役会を15回開催しており、取締役の出席率は100%となっております。

<経営会議>

取締役会の下部組織として業務執行取締役等で構成されております。原則週1回開催し、取締役会で決定した基本方針に基づく業務執行の重要事項や、取締役会から委任を受けた事項について協議及び決議を行っております。なお、監査等委員である取締役等も任意で出席し、適切に提言・助言等を行っております。

<監査等委員会>

原則月1回開催し、法令、定款、監査等委員会規程等に従い、監督機能を担うと共に、取締役の業務執行を監査しております。なお、2025年度は

監査等委員会を14回開催しており、監査等委員の出席率は100%となっております。

＜サステナビリティ委員会（経営戦略委員会より改称）＞
頭取を委員長として原則年2回開催し、銀行及び関連会社の中長期的な経営戦略の企画・遂行にあたり、組織横断的に課題や施策に関する協議を行っております。なお、委員会での審議、検討事項については取締役会に報告しております。

＜コンプライアンス委員会（法令等遵守委員会より改称）＞
頭取を委員長として原則月1回開催し、法令等遵守に加えて社会的規範や倫理を含むコンプライアンス態勢の維持・強化について審議、検討を行っております。なお、委員会での審議、検討事項については取締役会に報告しております。

＜リスク管理委員会＞
頭取を委員長として原則月1回開催し、当行グループ全体のリスク管理の観点から各種リスク管理体制を総合的に把握・認識し、適切な対応策を協議のうえ、取締役会への答申・報告を行っております。

また、リスク管理部門及び業務執行部門に対する牽制を行い、リスクの種類、程度に応じたリスク管理体制が適切かつ有効に機能しているかチェックを行っております。なお、委員会での審議、検討事項については取締役会に報告しております。

＜ALM戦略委員会＞
頭取を委員長として原則月1回開催し、当行の経営資源の最適配分を目的に、リスクとリターン観点から、資産及び負債に関する各種ポートフォリオの运营管理等に関する協議を行っております。なお、委員会での審議、検討事項については取締役会に報告しております。

＜DX戦略委員会＞
頭取を委員長として原則3ヶ月毎に開催し、当行の経営管理機能の強化と業務の効率性向上を目的に、経営戦略に合致する中長期的なDX戦略の策定、大規模システム案件の決定、当初計画等の履行状況のモニタリング等を行っております。なお、委員会での審議、検討事項については取締役会に報告しております。

＜ハラスメント対策委員会＞
頭取を委員長として原則3ヶ月毎に開催し、重大なハラスメント対策への態勢の維持・強化について審議、検討を行うとともに、関係者への対応等について協議、検討を行っております。なお、委員会での審議、検討事項については取締役会に報告しております。

- (3) 監査等委員監査の状況
- ＜監査の方針＞
監査等委員会は、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務の執行を監査・監督することにより、紀陽銀行を中心とした紀陽フィナンシャルグループの健全で中長期的な企業価値の向上を確保し、SDGs等社会的要請にも応える良質な企業統治体制を確立する責務を負っております。
- この責務を果たすため、取締役の職務の執行が適切な内部統制システムのもとに法令または定款に違反することなく、適法かつ効率的に行われるよう必要な助言・勧告等を行うことを監査の方針としております。
- (4) 内部監査の状況
当行はグループ各社の内部監査の統括部署として「監査部」を設置し、当行及びグループ各社に対して内部監査を実施しております。(2026年4月1日現在人員28名)
また、取締役会は内部監査実施状況のモニタリングを行うことで、内部監査体制の適切性・有効性を検証しております。
- (5) 会計監査人の状況
当行は有限責任あずさ監査法人との監査契約を締結しております。当行の会計監査業務を執行した当該監査法人に所属する公認会計士の氏名は以下のとおりです。
有限責任 あずさ監査法人
指定有限責任社員 業務執行社員 黒川 智哉
指定有限責任社員 業務執行社員 内田 宏季
また、当行の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士9名、その他19名です。
- (6) 責任限定契約（会社法第427条第1項に規定する契約）の締結
当行は、社外取締役4名との間で会社法第427条第1項の規定に基づき、取締役（業務執行取締役等であるものを除く）が任務を怠ったことによって生じた当行に対する損害賠償責任を法令に定める最低責任限度額とする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

当行は、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、権限の委任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、組織形態として監査等委員会設置会社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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2026年6月26日に開催いたしました定時株主総会の招集通知を2026年5月29日（28日前）に発送いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法（インターネット）による議決権行使が可能です。
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	機関投資家には、株式会社「CJ」が運営する議決権電子行使プラットフォームをご利用いただけます。

招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の一部英訳版を作成し、東京証券取引所へ開示するとともに、当行ホームページに掲載しております。
その他	招集通知を発送前に東京証券取引所へ開示するとともに、当行ホームページにも掲載しております。 株主総会において、事業報告等の説明事項のビジュアル化を実施するなど、株主にとって分かりやすい総会運営に努めております。

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	当行の情報開示に関する基本的な考え方として、「ディスクロージャー・ポリシー」を作成・公表し、株主・投資家等のステークホルダーに対して公平かつ適時適切な情報開示を実施しております。 《ディスクロージャー・ポリシー》 (https://www.kiyobank.co.jp/pdf/disclosure_policy.pdf)	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けに会社説明会を開催しております。 2025年度については、オンラインにて3回、実開催にて1回開催しました。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けに、東京で年2回、会社説明会を開催しております。 2026年3月期決算については、2026年6月4日に開催しました。	あり
IR資料のホームページ掲載	IR説明会資料をホームページに掲載しております。また、決算短信等決算情報、適時開示資料、その他プレスリリース資料、ディスクロージャー誌等をホームページに掲載しております。 (https://www.kiyobank.co.jp/investors/index.html)	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署:経営企画部 IR推進室 IR担当役員:専務取締役 丸岡 範夫 IR事務連絡責任者:経営企画部 IR推進室長 中西 強	

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	ステークホルダーとの持続的な地域社会の実現に向けた基本方針として「紀陽フィナンシャルグループサステナビリティ基本方針」を規程化しています。 《サステナビリティ基本方針・マテリアリティ》 (https://www.kiyobank.co.jp/investors/ir/sustainability/index.html) 「紀陽フィナンシャルグループ行動憲章」「紀陽フィナンシャルグループ役職員行動規範」を規程化し、地域総合金融グループとしての使命を果たし、ステークホルダーから信頼される企業になることを宣誓しています。 《紀陽フィナンシャルグループ行動憲章・役職員行動規範》 (https://www.kiyobank.co.jp/investors/financial_group/company_policy.html) 人権に関する方針について規程化しています。 《紀陽フィナンシャルグループ人権方針》 (https://www.kiyobank.co.jp/investors/ir/humanrights/)
環境保全活動、CSR活動等の実施	地域金融機関として地域社会に貢献するために環境保全活動やCSR活動に積極的に取り組んでおります。 《統合報告書》 (https://www.kiyobank.co.jp/investors/ir/disclosure/disc04.html)

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	当行の情報開示に関する基本的な考え方として「ディスクロージャー・ポリシー」を策定・公表し、株主・投資家等のステークホルダーに対して公平かつ適時適切な情報開示を実施しております。 《ディスクロージャー・ポリシー》 (https://www.kiyobank.co.jp/pdf/disclosure_policy.pdf)
その他	＜ESG／SDGsに関する取り組み＞ 当行は2019年3月に「紀陽銀行 SDGs宣言」を表明し、2023年6月に「紀陽フィナンシャルグループ SDGs宣言」として改訂し、重点取組項目についても更新いたしました。引き続き、持続可能な地域社会の実現に向けた取り組みを推進しています。 《紀陽フィナンシャルグループSDGs宣言》 (https://www.kiyobank.co.jp/sdgs/)

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

(1) 業務の適正を確保するための体制

当行は、業務の適正を確保するための体制（いわゆる「内部統制システム」）構築に係る基本方針を、取締役会において次のとおり決議しております。

イ、当行及びグループ会社の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

当行及びグループ会社の全役職員による法令・定款の遵守を徹底するため、次の措置をとる。

1. 「紀陽フィナンシャルグループの経営理念」「紀陽フィナンシャルグループ行動憲章」「紀陽フィナンシャルグループ役職員行動規範」に基づき、紀陽フィナンシャルグループのコンプライアンスの取り組みについて、当行及びグループ会社の全役職員への浸透を図る。
2. 当行の「法令等遵守規程」に基づき、紀陽フィナンシャルグループの法令等遵守に関する重要な事項を協議するため、原則毎月、「コンプライアンス委員会」を開催する。
3. 当行の各部門におけるコンプライアンスの取り組みを徹底するため、法令等遵守責任者を配置する。
4. 「紀陽フィナンシャルグループ行動憲章」において「地域社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは断固として対決し、関係遮断を徹底します。また、国際社会がテロ等の脅威に直面している中で、マネー・ローンダリング対策およびテロ資金供与対策の高度化に努めます。」と定め、反社会的勢力およびマネー・ローンダリング対策等に対しては規程等において、組織としての対応方針を明確にする。
5. 当行は、法令違反や不正行為などのコンプライアンス違反の発生またはその恐れのある行為等を早期に発見し是正するため、当行及びグループ会社の役職員が不利な取扱いを受けることなく通報できる内部通報制度を運用する。

ロ、当行の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

当行の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整備のため、文書管理に関する規程を定め、必要に応じて運用状況の検証、規程等の見直しを行う。

ハ、当行及びグループ会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当行及びグループ会社の適切なリスク管理体制の整備のため、次の措置をとる。

1. 当行が管理すべきリスクを明らかにし、多様なリスクを一元的に管理運営するため、「リスク管理規程」を策定する。
2. 当行グループ全体のリスクを総合的に把握、認識し、適切な対応策を協議するとともに、リスク管理体制が適切かつ有効に機能しているかをチェックするため、リスク管理委員会を設置する。
3. 緊急事態の発生に伴う混乱を回避し、当行及びグループ会社の役職員、顧客等来訪者の安全並びに営業の継続を確保することを目的として、緊急事態が発生した場合の基本的な対策である「緊急時対策基本規程」を定める。

ニ、当行及びグループ会社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

当行及びグループ会社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整備のため、次の措置をとる。

1. 当行は、当行及びグループ会社の役職員の職務の執行が効率的になされるよう、当行及びグループ会社がそれぞれの職務分掌及び職務権限規程等の組織規程を定める等の体制を構築する。
2. 当行の各部門間の有効な連携、相互牽制の確保のため、重要事項について協議・決定する経営会議、各種委員会等の有効な活用を行う。
3. 当行の取締役会は、全行的な目標として中期経営計画及び年度事業計画を策定するとともに、その進捗状況について報告を受ける。

ホ、当行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

当行は、紀陽フィナンシャルグループの中核会社として、当行及びグループ会社が業務の適正を確保するための体制整備のため、上記イ、ハ及びロに記載の措置に加え、次の措置をとる。

1. 紀陽フィナンシャルグループのコンプライアンス並びにリスク管理に関する規程等について、当行及びグループ会社への浸透を図る。
2. 当行は、グループ会社の運営管理に関する基本的な事項として、「関連会社管理規程」を定め、グループ会社に対する適切な管理・指導等を行う。
3. グループ会社は、「関連会社管理規程」に基づき、必要な事項について、当行に都度協議または報告を行う。
4. 当行内部監査部門は、グループ会社の業務の適正を確保するとともに、当行とグループ会社との間における不適切な取引または会計処理を防止するため、定期的にグループ会社の監査を実施する。

ヘ、当行の監査等委員会の職務を補助すべき取締役および使用人に関する事項

当行は、監査等委員会の職務を補助し、その円滑な職務遂行を支援するため監査等委員会室を設置して専属の人員を配置する。

ト、当行の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）からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

当該使用人の取締役（監査等委員である取締役を除く）からの独立性及び指示の実効性を確保するため、次の措置をとる。

1. 当該使用人は当行の取締役（監査等委員である取締役を除く）の指揮命令を受けず、当該使用人への指揮命令権は当行の監査等委員会に属するものとする。

2. 当該使用人の人事考課等については当行の監査等委員会が行い、人事異動については当行の監査等委員会の同意を必要とする。

チ、当行の監査等委員会への報告に関する体制、及び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

当行の監査等委員会に報告するための体制並びに、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整備のため、次の措置をとる。

1. 当行及びグループ会社の役職員は、法令等に違反する事実、会社に著しい損害を与える恐れのある事実を発見したときは、当行の監査等委員会に対して当該事実に関する事項を速やかに報告しなければならないものとする。

2. 当行及びグループ会社の役職員は、当行の監査等委員会から担当部門の業務執行に関する事項の報告を求められた場合には、速やかに報告を行わなければならないものとする。
3. 「監査等委員会に対する報告に関する規程」において、当行及びグループ会社の役職員が当行の監査等委員である取締役に対して直接報告できることを定めるとともに、当該報告をしたことを理由とした不利な取扱いの禁止を明記する。また、当該報告を行った者が不利益を被ることのないことを当行及びグループ会社の役職員に周知徹底する。
4. 当行の内部通報制度の所管部署は、当行及びグループ会社の役職員からの内部通報のうち重要事項を当行の監査等委員会へ報告する。
- リ、当行の監査等委員である取締役の職務の執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に係る方針に関する事項
- 当行は、当行の監査等委員である取締役の職務の執行に伴い生ずる費用(弁護士等の外部の専門家の費用を含む)又は債務について、監査等委員である取締役の請求等に従い、速やかに適切な処理を行う。
- ヌ、その他当行の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
- 当行の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整備のため、次の措置をとる。
 1. 当行の役職員は監査等委員会監査に対する理解を深め、監査環境の整備に努める。
 2. 当行の監査等委員会は定期的に代表取締役と会合を持ち、重要課題等についての意見交換及び必要と判断される事項についての要請を行う。
 3. 当行の監査等委員会は、経営会議等その他重要な会議への出席、内部監査部門・会計監査人との連携を通じ、実効的な監査業務を遂行する。
 4. 当行の監査等委員会は、内部監査部門から定期的に監査の実施状況や監査結果の報告を受け、必要に応じて内部監査部門に指示命令を行うことができる。なお内部監査部門は、取締役頭取と監査等委員会の指示命令に齟齬がある場合は、監査等委員会の指示命令を優先する。
 5. 当行の監査等委員会は、監査の実施にあたり必要と認めるときは、弁護士等の外部の専門家の助言を受けることができる。

(2) 業務の適正を確保するための体制の運用状況

2025年度における業務の適正を確保するための体制(いわゆる「内部統制システム」)の運用状況の概要については次のとおりです。

イ、コンプライアンス体制について

役職員がコンプライアンスに関し取り組むべき具体的な実践計画として「2025年度コンプライアンス・プログラム」を制定し、コンプライアンスの取組みについて全役職員への浸透を図っております。

2025年度は、「コンプライアンス委員会」を12回開催し、法令等遵守に関する重要な事項を協議しております。また、「ハラスメント対策委員会」を3回開催し、職場における各種ハラスメントについて重大な事案への対応事項等を協議しております。

当行およびグループ会社の役職員(退職者を含む)が不利な取扱いを受けることなく通報できる内部通報窓口を設置しております。2025年度において、重要な法令違反等に関わる内部通報案件はありませんでした。

ロ、リスク管理体制について

2025年度は、「リスク管理委員会」を12回開催し、当行グループ全体のリスクを総合的に把握、認識し、適切な対応策を協議しております。

当行は、大規模地震・津波等の自然災害やその他の緊急事態の発生時において、社会的責務として銀行の重要業務を継続するための業務継続計画(BCP)を策定しており、計画の実効性を確保するため、訓練等を通じて有効性を検証し、継続的に改善に努めております。

ハ、取締役の職務執行について

2025年度は、「取締役会」を15回開催したほか、重要事項について協議・決定する「経営会議」を45回開催し、各種委員会についても適宜開催しております。取締役会は、各部門を担当する取締役等から、中期経営計画や年度事業計画の進捗状況を含む業務執行に関する報告を受けております。

ニ、グループ会社の管理体制について

当行は、「関連会社管理規程」に基づき、関連会社(グループ会社)から必要な事項について、事前協議または報告を受けております。

2025年度は、各関連会社との「関連会社会」を2回開催し、情報の共有化および連携の強化を図っております。

当行内部監査部門は、定期的に関連会社の監査を実施し、関連会社の業務の適正を確保するとともに、当行と関連会社との間における不適切な取引または会計処理を防止しております。

ホ、監査等委員会の監査に関する取組みについて

2025年度は、監査等委員全員をもって構成されている「監査等委員会」を14回開催し、監査に関する重要な事案について、協議・決議を行っております。

監査等委員は、代表取締役と定期的な会合を持ち、重要課題についての意見交換等を行っております。

監査等委員は、経営会議等その他重要な会議への出席、内部監査部門・会計監査人との密接な連携を通じて、実効的な監査業務を遂行しております。

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

・反社会的勢力に対しては、紀陽フィナンシャルグループ行動憲章において、「地域社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは断固として対決し、関係遮断を徹底する。また、国際社会がテロ等の脅威に直面している中で、マネー・ローンダリング対策およびテロ資金供与対策の高度化に努める。」と定めております。

・紀陽フィナンシャルグループの全役職員には、上記の行動憲章に基づき、反社会的勢力に対しては、関係当局とも連携しながら毅然とした態度で臨み、統括部署であるリスク統括部マネロン等金融犯罪対策室において、情報の一元管理や各部署への指導を行っております。

・上記の「紀陽フィナンシャルグループ行動憲章」は当行ホームページに掲載しております。

(https://www.kiyobank.co.jp/investors/financial_group/company_policy.html)

V 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) 当行では、会社情報の適時開示に係る担当部署を以下の通りとし、正確かつ公平な会社情報の開示を徹底しております。

・情報取扱責任者

経営企画本部長が担当し、情報の重要性の判断、適時開示規則に定められた適時開示情報に該当するか否かの検討、開示までの情報の管理、適時開示実務の管理・チェック等を行います。

・経営企画部 (企画担当及び主計担当)

当行及びグループ各社における情報の集約・管理及び会社情報の適時開示に係る実務を担当します。また、適時開示規則の改定などに常に留意しつつ、開示基準の変更や適時開示規則の改定などが有り次第、速やかに情報取扱責任者への報告及びグループ各社への周知徹底を行います。なお、適時開示を行うかどうかの判断等を情報取扱責任者が行う場合の補佐も行います。

・リスク統括部 (法務・コンプライアンス担当)

法務面及びコンプライアンス体制の統括等を行っており、リーガルチェックなどを行います。

(2) 当行及びグループ各社における会社情報について適時開示を行います。

・決算情報

職務権限規程に基づく決裁をうけて確定したのち、適時開示を行っております (情報取扱責任者は適正に開示されているかをチェックします)。

なお、決算情報については、適時開示を行うとともに、遅滞なく当行ホームページに掲載しております。

・決定事項

起案部署は、取締役会等に付議する案件につき、経営企画部が作成した適時開示基準などを基に「情報の重要性の判断」、「適時開示規則に定められた適時開示情報に該当するか否かの検討」、「開示までの情報の管理」等を事前に経営企画部と協議し、経営企画部は情報取扱責任者の了解を得て、その取扱についての方針を決定します。

取締役会等の承認により付議内容が確定したのち、経営企画部より速やかに適時開示を行い、情報取扱責任者は適切に開示されているかをチェックします。

・発生事実

各所轄部署は、入手した情報につき、経営企画部が作成した適時開示基準などを基に、「情報の重要性の判断」、「適時開示規則に定められた適時開示情報に該当するか否かの検討」、「開示までの情報の管理」などを、経営企画部と協議し、経営企画部は情報取扱責任者の了解を得て、その取扱についての方針を決定します。

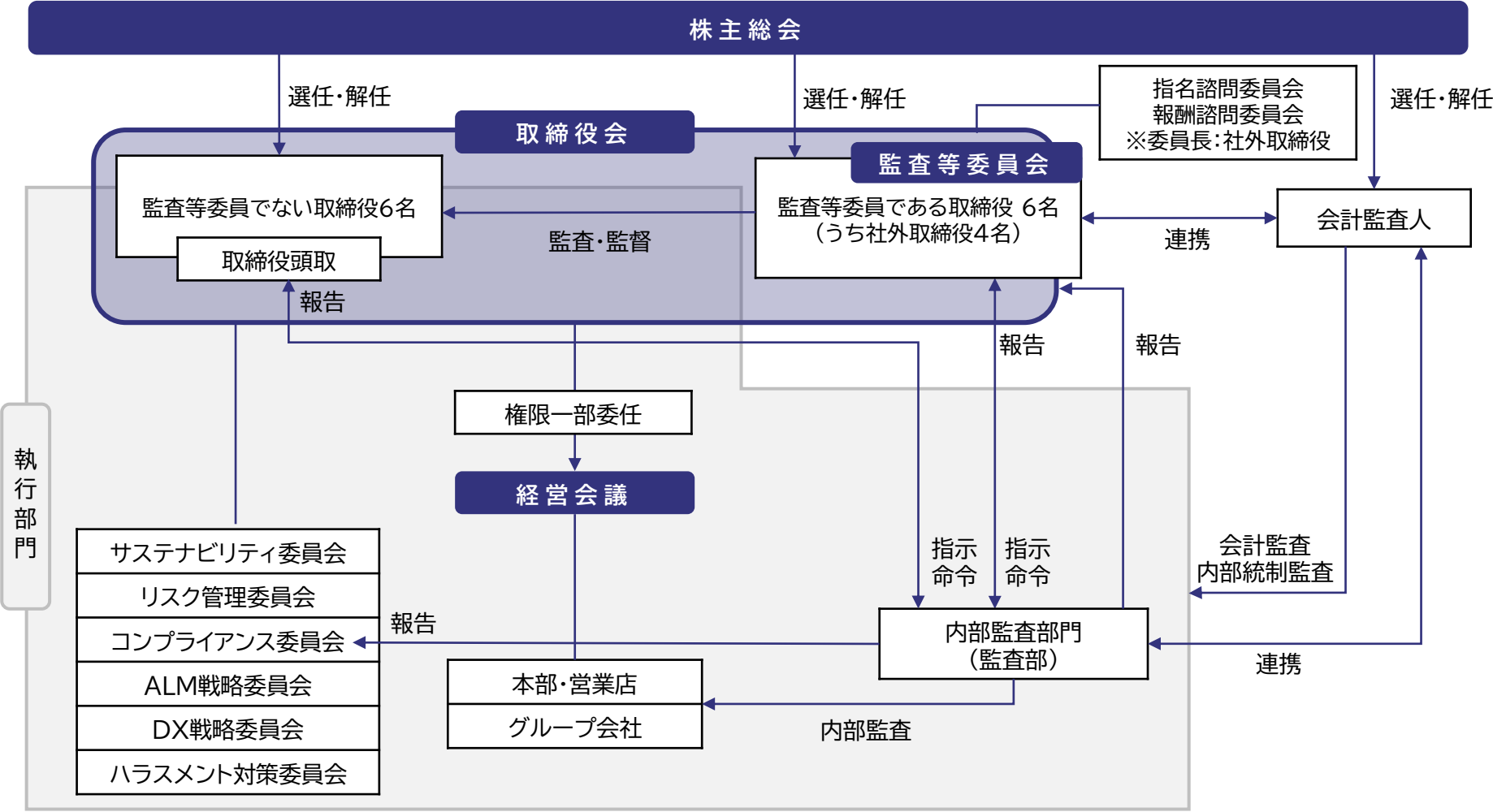
決定後、経営企画部より速やかに適時開示を行い、情報取扱責任者は適切に開示されているかをチェックします。なお、重要性が高いと判断される事案については、適時開示を行うとともに、遅滞なく当行のホームページに掲載するとともに、適宜記者会見なども行っております。

・その他情報

経営企画部が作成した適時開示基準およびフェア・ディスクロージャー・ルール対応マニュアルを基に、「情報の重要性の判断」、「株価に重要な影響を与える情報に該当するか否かの検討」、「開示までの情報の管理」等を経営企画部にて協議し、経営企画部は情報取扱責任者の了解を得て、その取扱についての方針を決定します。

決定後、経営企画部より速やかに適時開示を行い、情報取扱責任者は適切に開示されているかをチェックします。

コーポレートガバナンス体制図



会社情報の適時開示に係る体制

