最終更新日：2023年10月2日

株式会社　京都フィナンシャルグループ
代表取締役社長 土井　伸宏
問合せ先：経営企画部　075-361-2275
証券コード：5844
https://www.kyoto-fg.co.jp/

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。

Ⅰ 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・果断な意思決定を行うための仕組みの構築に不断に取組んでまいります。

＜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】

【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/company/pdf/guide_line.pdf）

【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会に報告します。
（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2－4①】
＜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、従業員を企業価値向上の源泉である財産（人財）ととらえ、多様な人財が活躍できる風土が、持続的な成長に繋がるとの考えのもと、女性の活躍推進など個々人の多様性を尊重した活力ある組織づくりに取組んでまいります。

＜多様性の確保の自主的かつ計測可能な目標、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、従来より個々人の多様性を尊重した活力ある組織づくりに取組んでおり、多様な人財が活躍できる風土が次の成長の原動力となっています。
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、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、女性従業員が永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、2023年3月末時点で女性役席数は277名となっています。また管理職に占める女性労働者の割合は15.7%となり、20%を目標に、より一層の女性活躍推進に向けて取組んでまいります。
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、2022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、メガバンク出身者を中心に採用を積極的に行っており、これら採用者の中から現在では部店長職を務める者が多数出ています。
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、新たに定めました。
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）

（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会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（監査等委員である者を含む）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3－1③】
当社の中核子会社である京都銀行での主な取組みは以下のとおりです。当社においても同様にサステナビリティの取組みを推進し開示していく予定です。

＜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。

＜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、2023 年 4 月に始まった京都銀行の新・第 1 次中期経営計画において「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、全役付取締役参加の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、以下のような人的資本経営を実践していく方針です。

・エンゲージメント経営の実践
これまで以上に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み、より一層仕事に熱意を持ち、当行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や上司と部下の1on1 ミーティングのほか、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。

・成長機会・活躍機会の拡充
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まいります。そのうえで、現行のチャレンジ・ジョブ制度やトレーニー制度等の各種公募制度を再編・拡充し、新たにグループ会社も含めた「キャリア・チャレンジ制度」を創設し、手挙げ文化を活性化させてまいります。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ていく方針です。

・適所適財での人財育成・配置
これまで蓄積した人財データを活用し、「適所適財での人財育成・配置」を実践してまいります。特に、各人の意欲に基づいたキャリア開発・人財育成を展開し、「公募制度等、希望に基づく登用・配置を全体の 80 %以上」の目標を掲げ、各人の希望に基づく人事異動を実現してまいります。
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、銀行全体での最適な育成・配置、双方の実現を目指してまいります。
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」として着実に養成していくことで、新・第1 次中期経営計画における諸施策の実現に向けて、取組んでまいります。

＜TCFDにかかる取組み＞
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・分析を進めています。2021年10月にはTCFDへの賛同を表明し、TCFDの枠組みに基づく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
・戦略…グループの経営に影響を与える気候変動のリスクおよび機会の特定
・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

【補充原則4－1①】
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4－10①】
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としています。

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４－１１①】
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10名以内、監査等委員である取締役を6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、京都銀行の第120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４－１１②】
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４－１１③】
当社の取締役会は、その機能の向上を目的として、毎年度、取締会の役割、運営状況等に関して、取締役の自己評価等を基に、分析･評価を行い、その結果の概要を開示します。
なお、当社の中核子会社である京都銀行の取組み概要は以下の通りです。

2023年5月 に全ての取締役･監査役より、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、2023年6月27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。なお、取締役会の実効性の更なる向上に向け、取締役会資料の改善や必要な知識を習得･更新するための機会の提供について、継続して取組んでまいります。

【補充原則４－１４②】
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、社外取締役に対し、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、サステナビリティ経営統括部をIR担当部署とし、サステナビリティ経営統括部担当役員がIR活動を統括する。
(2) 株主総会および広報･IR活動はサステナビリティ経営統括部が所管し、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。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】
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。
また、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて、現状分析や具体的な取組方針、取組状況等については、今後、より一層開示の充実を進めてまいります。

【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、株主のみなさま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さま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。

中核子会社である京都銀行における株主のみなさまとの対話の実施状況詳細については、統合報告書に掲載していますので、京都銀行ホームページをご参照ください。
(URL https://www.kyotobank.co.jp/investor/disc/index.html)

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)	8,175,900	10.99
NORTHERN TRUST CO.(AVFC) RE SILCHESTER INTERNATIONAL INVESTORS INTERNATIONAL VALUE EQUITY TRUST	2,834,200	3.81
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,794,301	3.75
日本生命保険相互会社	2,730,588	3.67
東京海上日動火災保険株式会社	2,537,687	3.41
明治安田生命保険相互会社	2,500,315	3.36
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140051	1,771,000	2.38
京セラ株式会社	1,596,059	2.14
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)	1,528,092	2.05
住友生命保険相互会社	1,318,000	1.77

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

1.当社は、単独株式移転の方法により2023年10月2日に設立された会社であるため、【大株主の状況】に関しては、2023年3月31日時点の株式会社京都銀行の株式の状況に基づき、当該株式移転における株式移転比率を勘案して作成しています。
2.2023年3月1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2023年2月28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2023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 : 5,363千株
株券等保有割合 : 7.07%

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	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

―――

II 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	16 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	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)

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								○			

※　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)

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	○	○	当人とは当社の連結子会社である京都銀行において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。	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。2020年6月から株式会社京都銀行社外取締役を務め、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	○	○	当人とは当社の連結子会社である京都銀行において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。現在は株式会社NTTデータ フィナンシャルテクノロジーの代表取締役社長及びエヌ・ティ・ティ・データ・フォース株式会社の取締役であります。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、当人が同社の役職員を辞してから約5年が経過しており、現時点において当社との間に何らの関係もありません。以上より、株主や投資者の判断に影響を及ぼすおそれがないと判断されることから、概要の記載を省略します。	株式会社エヌ・ティ・ティ・データにおいて要職を歴任し、現在は株式会社NTTデータ フィナンシャルテクノロジー代表取締役社長、エヌ・ティ・ティ・データ・フォース株式会社取締役を務めています。2021年6月から株式会社京都銀行社外取締役を務め、これら企業経営者としての豊富な経験とシステム分野の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	○	○	当人とは当社の連結子会社である京都銀行において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。	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。2021年6月から株式会社京都銀行社外監査役を務め、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	○	○	当人とは当社の連結子会社である京都銀行において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。	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。2021年6月から株式会社京都銀行社外監査役を務め、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。

【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	5	1	1	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

	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	7	0	3	4	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	7	0	3	4	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	4 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	その他

該当項目に関する補足説明

当社の設立初年度から最初の定時株主総会終結の時までの取締役の報酬は、確定報酬のみで構成するものとしています。役員報酬の内容は以下のとおりです。
・当社の成立の日から最初の定時株主総会終結の時までの取締役(監査等委員を除く。)の報酬等の総額は年額500百万円以内とする。
・当社の成立の日から最初の定時株主総会終結の時までの監査等委員の報酬等の総額は年額100百万円以内とする。

なお、中核子会社である京都銀行では取締役（社外取締役を除く）に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、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て、譲渡制限付株式報酬制度を導入しています。

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

当社は単独株式移転の方法により、2023年10月2日に設立された会社であり、当社の中核子会社である京都銀行の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います。

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。
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」のみとします。
当社および子銀行の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します。

【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まいります。
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。)6名及び監査等委員である取締役5名(うち社外取締役4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。

Ⅲ 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する予定です。
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	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する予定です。
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開示するとともに、当行ホームページへ掲載する予定です。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年1回以上の説明会開催を予定しています。	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する予定です。	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）等を掲載する予定です。	

IRに関する部署（担当者）の設置	サステナビリティ経営統括部を設置し、担当者を配置しています。
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IR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

	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	当社グループでは、SDGs（持続可能な開発目標）達成に向けた取組みを経営理念「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～」のより一層高いレベルでの実践と位置づけ、お客さまとともに、地域の幸せな未来を創るため、地域の社会的課題や環境問題の解決に貢献してまいります。 そうした取組みの統括部署として当社にサステナビリティ経営統括部を設置しています。また、地域の社会的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、中核子会社である京都銀行では、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・分析を進めています。2021年10月にTCFDへの賛同を表明し、TCFDの枠組みに基づく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、気候変動リスクおよび機会の特定・分析 ・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
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、当行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３名（社内１名、社外２名）が女性です。 なお、当社は単独株式移転の方法により、2023年10月2日に設立された会社であるため、中核子会社である京都銀行が実施してきたダイバーシティ推進に向けた主な取組みについて以下に記載します。 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、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、女性従業員が永く働ける職場づくりや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まいりました。2016年の女性活躍推進法施行時には、関西第1号で、「えるぼし」の三ツ星認定を受けています。また、男性の育児休業取得も奨励しており、2022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、メガバンク出身者を中心に採用を積極的に行っており、これら採用者の中から現在では部店長職を務める者が多数出ています。 また、高年齢者の活躍推進については、就労意欲が旺盛で、知識と経験を有する従業員が75歳まで勤務継続できる制度を設定しており、現在100名超が本制度のもと勤務しています。

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

当社は、経営理念・経営方針のもと、会社法および同施行規則に基づき、取締役会において以下の通り、「内部統制システムの基本方針」を定めるとともに、その適切な運用に努めます。

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
(1) 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。
(2) 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。
(3) 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。
(4) 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。
(5) 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・ローンダリング等対策の高度化に努めます。
(6) 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。
(7) 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。
(8) 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
(1) 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。
(2) 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
(1) 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。
①信用リスク、②市場リスク、③流動性リスク、④オペレーショナル・リスク、⑤マネー・ローンダリング等リスク、⑥評判リスク
(2) 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等に係る方針・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。
(3) 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。
(4) 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。
(5) 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
(1) 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。
(2) 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。
(3) 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。
(4) 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。
(5) 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
(1) 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。
(2) 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。
(3) 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。
(4) 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。
(5) 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
(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します。
(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います。
(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います。

7．監査等委員への報告に関する体制
(1) 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します。報告を受けた監査等委員

は監査等委員会に報告します。
(2) 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。
(3) 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
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
(1) 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。
(2) 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。
(3) 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。
(4) 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。

V その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

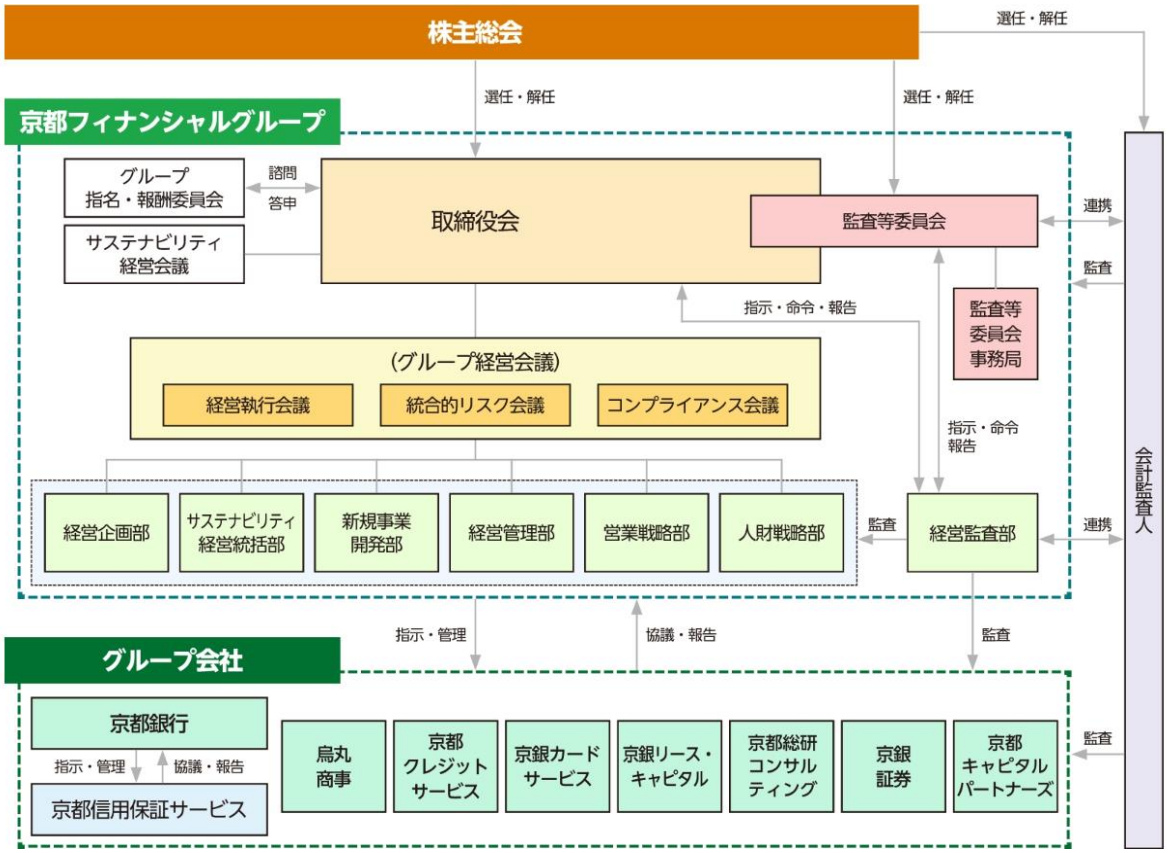
―――

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)】

