

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、
「地域を発展させる」
「活力創造人材を生み出す」
「収益性を向上させる」

との「なんとミッション」のもと、2030年に「活力創造№1グループになる」を目指すゴールとして、地域・お客さまの活力創造を実現してまいります。
「なんとミッション」を遂行し、目指すゴールを実現するために、経営の透明性・公正性をより一層高め、ステークホルダーからの声や経営環境変化に柔軟に対応して適時・迅速に軌道修正を行うことのできるガバナンス態勢の構築に取り組んでまいります。

【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】更新

【対象コード】

2021年6月改訂のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。
(2022年4月以降適用となるプライム市場向けの原則を一部含む。)

【原則4-11】

取締役会は、当行の業務に精通した「社内取締役」と豊富な経験と幅広い知見を有する「社外取締役」にて構成されており、各々の経験に基づく専門分野に秀でた多様な人材をバランスも考慮し、選任するようにしております。

また、「監査役」についても、適切な経験・能力と財務・会計・法務に関する十分な知見を有しています。

なお、今後についても国際性やジェンダー等一層多様性に富んだ人材の登用に努めてまいります。

取締役会の規模は、意思決定の迅速性や監督機能の強化といった観点から、現在は社内取締役6名、社外取締役3名、社内監査役2名、社外監査役2名、計13名で構成しております。

【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】

○政策保有に関する方針

当行は、「保有に伴う便益やリスク等を適正に把握したうえでの経済合理性」の観点から、保有が地域金融機関として投資先企業及び当行の持続的成長と企業価値の維持・向上に資し、当行の事業戦略上、必要と判断される場合に保有することとします。

戦略上の判断につきましては、定期的に見直しすることとし、保有意義が十分に認められない場合は更に縮減を進めます。具体的には、コーポレートガバナンス・コード施行前(2015年3月末時点)における政策保有株式残高(時価)の純資産額(連結)に占める比率38.3%は、2021年3月末時点で26.5%まで低下しており、2025年3月末までに同比率を20%程度に縮減していく方針です。

定期的な見直しについては、取締役会において毎年実施することとし、個別銘柄ごとに、保有による便益やリスクが資本コストに見合っているか等について、具体的に精査・検証を実施します。

○議決権行使に関する基準

議決権行使にあたっては、投資先企業が適切なガバナンス体制を構築し、持続的な企業価値向上につながる意思決定を行っているかという観点から、当行の保有目的も勘案し、各議案について個別に賛否を判断いたします。

なお、下記事象が発生している場合には、必要に応じて投資先企業と対話を行います。

継続的に業績が著しく低く、改善見込みがないと判断される場合

ガバナンス体制に重要な問題があると判断される場合

その他、投資先企業または当行の企業価値を損なう可能性のある事象が発生していると判断できる場合

【原則1-7】

当行では取締役会規程において、以下の事項を定めております。

・取締役の競業取引及び自己取引は取締役会の承認を要する。

・取締役会で承認された当該取引については、重要な事実の報告を要する。

【補充原則2-4-1】

1. 多様性の確保についての考え方

地域、そしてお客さまの成長と発展に貢献していくことは地域金融機関の使命であり、役職員一同持てる力を最大限に発揮して、当行グループならではの新しい価値を生み出すことで、地域やお客さまに選んでいただける銀行グループを目指しています。

時代や環境の変化に伴い銀行に求められる役割が変化するなか、当行グループが今後も地域やお客さまに貢献していくためには、過去の経験

等に基づく判断だけではなく、従来の枠に捉われない柔軟な考え方を取り入れる必要があります。

そのため、性別、国籍やこれまでの経験等を問わず、様々な考えやスキルを持つ多様な人材が活躍できる銀行グループとなるべく、各種施策に取り組んでまいります。

2. 多様性の確保についての自主的かつ測定可能な目標、その状況

< 女性の管理職への登用 >

「2023年3月までに役職者(係長含む)に占める女性の比率を15%以上にする」という目標を掲げ、男女の職務機会を公平にする取組や、マネジメントを担う女性を含む管理職の育成に力を入れてまいります。

また、育児休職者の復職支援施策等を通じて、妊娠・出産後も女性が活躍しやすい環境の整備に取り組んでまいります。

女性役職者数

	2019年3月	2020年3月	2021年3月	2023年3月(目標)
女性役職者(係長含む)	113人	130人	132人	—
女性比率	13.1%	14.3%	14.5%	15.0%以上

< 外国人の管理職への登用 >

当行グループは、国籍を問わない採用や登用判断を行っております。今後についても同様の採用・登用判断を継続し、国籍に関わらず、高いスキルや資質を持つ人材等を中心に積極的に採用するとともに、管理職への登用を図ってまいります。

< 中途採用者の管理職への登用 >

これまでから、グループ内の業務経験では習得しにくいスキルや、高い資質を持つ人材の即戦力としての活躍を期待し、外部からの人材採用に取り組んでまいりました。

今後も、デジタル戦略や信託コンサルティング等、当行グループが強化していく専門分野に強い人材や、マネジメントや営業活動において即戦力として活躍が期待できる人材等、多様な人材を対象に中途採用の拡大を図り、管理職への登用者数も現状より増加させてまいります。

グループの中途採用者数(2021年10月末在籍者・友好法人含む)

中途採用者数 159名
うち管理職数 41名(課長級以上、役員含む)
うち役員数 5名(執行役員含む)
(中途採用者に占める管理職比率25.8%)

3. 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況

当行グループは、多様性の確保に向け、従業員が多様なキャリア形成を実現し、持てる力を最大限に発揮して地域やお客さまの課題解決に貢献できるよう、様々な考え方やスキル、専門知識等を備えた人材を育成してまいります。

また、その実現に向け、従業員がグループ内外で多様な経験を積む機会の提供や、各種資格取得の支援に取り組んでまいります。

< 地域活性化事業会社の設立 >

古民家再生やアグリ事業等、銀行業務の枠に捉われない事業展開により、地域経済の発展に貢献していくため、2021年4月、地域活性化事業会社「奈良みらいデザイン株式会社」を設立しました。2021年10月末時点で、5名が出向し地域活性化事業に携わっています。

< 当行グループ外での業務経験機会の提供 >

2021年10月末時点で、県内地公体へ1名出向し、行外トレーニーへ7名を派遣しています。

< 副業制度の導入 >

2021年4月、副業制度を導入し、2021年10月末時点で、16名が利用しています。

< 地域やお客さまの課題解決に資する資格取得の支援 >

2021年10月末時点の中小企業診断士、FP1級、応用情報技術者、宅地建物取引士、簿記2級等の公的資格の保有者数は519名です。取得支援策として、資格保有手当や資格取得奨励金の支給等があります。

【原則2 - 6】

当行企業年金においては、人事面での取組みとしては、スチュワードシップコードや積立金の運用についての知識を十分に有している当行の市場運用部長、経営企画部長を当行企業年金基金の代議員会、資産運用委員会双方のメンバーとするなど、適切な資質を持った人材を配置しております。

また、運営面の取組みにおいては、企業年金基金の常務理事及び職員は企業年金連合会・各運用機関等が開催する研修会やセミナーに積極的に参加することにより、資産運用やスチュワードシップコードに関する知識の習得向上に努めております。

なお、当行の年金資産は、信託会社・保険会社等に運用を委託しており、議決権行使等で受益者(従業員)との利益相反は生じないと考えております。

【原則3 - 1】

(1)当行は、経営理念や経営計画を策定し公表しております。

2020年4月からは、経営計画「なんとミッションと10年後に目指すゴール」に取り組んでおります。

詳細は、当行ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.nantobank.co.jp/company/profile/pdf/plan.pdf>)

(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については、本報告書「 - 1. 基本的な考え方」に掲載しておりますので、ご参照ください。

(3)取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続については、本報告書「 - 1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の「取締役報酬関係」に掲載しておりますので、ご参照ください。

(4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続については、「 - 2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項」の「(3)指名・報酬決定に係る事項」に掲載しておりますので、ご参照ください。

(5)取締役候補者の選任理由は、以下の通りです。(各候補者の略歴は「第133期定時株主総会招集ご通知」をご参照ください。)

なお、2021年6月29日に開催された第133期定時株主総会にて、いずれの候補者も選任されました。

< 取締役候補者の選任理由 >

・橋本隆史(再任)

頭取就任時より当行の変革に着手し、お客さまのニーズの大きな変化に対応するためには、従来からの銀行業務を抜本的に変える必要があるとの考えのもと、10年後に目指すゴールを見据え、経営の陣頭指揮を執っている。営業推進及び管理・事務部門をはじめ、あらゆる銀行業務に精通しており、銀行の経営管理の的確、公正かつ効率的に遂行できる知識・経験を有しているため、取締役として適任と判断いたしました。

・石田諭(再任)

企業経営や金融業界全般に精通し、特に企画部門において、多くの企業の経営改革に携わってきた経験が豊富であり、銀行の経営管理を的確かつ公正に遂行できる高い知見を有している。副頭取就任より2年、特に企画・管理部門の変革に着手し、経営計画の策定および実行をはじめとして、取締役会を含む会議体の在り方の見直しなど、当行の持続的な成長に向けた組織基盤の改革および確立に着手し、実績を残した。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観点から、喫緊の課題であるDX戦略やSDGsを強力に推し進めることに加え、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化を期待できるため、取締役として適任と判断いたしました。

・横谷和也(再任)

常務執行役員就任より、当行全体の目指す方向性を十分に理解した上で、市場運用に関する目標やポリシーの策定、変化に対応できるポートフォリオの再構築や人材育成に着手するなど、市場運用に関する行内態勢の改革に取り組み、実績を残した。企画部門を中心に知識・経験が豊富であり、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識・経験を有しているため、取締役として適任と判断いたしました。

・西川和伸(新任)

現在の経営計画策定時においては、経営企画部長として陣頭指揮をとり、当行の変革の必要性を認識して策定に至り、その後は現場の長として経営計画を踏まえた現場の改革に着手し、実績を残した。企画部門、営業部門ともに知識・経験が豊富で当行を全体俯瞰できる人物であり、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識・経験を有しているため、取締役として適任と判断いたしました。

・杉浦剛(新任)

営業部門における現場の長として才覚を発揮し、お客さまや営業に当たる行員の実情について深く理解したうえで、営業部門の変革に実績を残した。営業部門、審査部門ともに知見・経験が豊富で、その人格とリーダーシップから、行員の信頼も厚く、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識・経験を有しているため、取締役として適任と判断いたしました。

・船木隆一郎(新任)

メガバンクでの営業企画や、他地方銀行での執行役員経験に加え、コンサルティング会社で多くの企業へのソリューション営業を手掛けた経験から、営業部門、特にコンサルティング業務に精通し、当行の関連会社である南都コンサルティング株式会社代表取締役社長として実績を残した。従前の考え方にとらわれない、これからの営業部門のあるべき姿の確立を成し遂げられる人物であり、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識・経験を有しているため、取締役として適任と判断いたしました。

・北村又左衛門(再任)

企業経営者として長年経営に携わっており、経営全般に精通し、高い見識を活かした意見具申等、経営に対する監督を的確かつ公正に実施できる豊富な知識・経験を有しているため、社外取締役として適任と判断いたしました。

・松坂英孝(再任)

企業経営・組織運営に関する豊富な経験と幅広い知識を有しており、大所高所からの経営への意見具申等、経営に対する監督を的確かつ公正に実施できる高い知見を有しているため、社外取締役として適任と判断いたしました。

・青木周平(再任)

金融業界全般に精通し、社外取締役に期待される役割を踏まえて、高い見識を活かした大所高所からの経営への意見具申等、経営に対する監督を的確かつ公正に実施できる豊富な知識・経験を有しているため、社外取締役として適任と判断いたしました。

【補充原則3 - 1 - 3】

1. サステナビリティについての取組

当行は、環境問題をはじめとするサステナビリティに関する課題への対応を、経営上の重要課題の一つとして、以下の基本方針のもと、グループ全体で取り組んでおります。

○サステナビリティ基本方針

当行グループの経営理念の底流はサステナビリティそのものです。

当行グループは経営理念のもと、社会・環境問題の解決を通じてステークホルダーの求める価値を提供し続けます。

当行グループは持続可能な地域社会の実現に貢献し、当行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っていきます。

当行グループにおけるサステナビリティに関する具体的な取組については、ホームページにて開示しています。

サステナビリティへの取組(<https://www.nantobank.co.jp/company/csr/sustainability.html>)

2. 人的資本や知的財産への投資等

当行グループにとって人的資本すなわち人材は、もっとも重要な経営資本のひとつであり、経営戦略の実現のためには高いスキルや資質を備えた人材の確保・育成が不可欠です。

人材確保・育成の重要性及び取組については、統合報告書にて開示しています。

統合報告書(<https://www.nantobank.co.jp/investor/report/disclosure/>)

3. 気候変動問題に関する開示

深刻化する気候変動問題への対応については、マテリアリティの一つとして特定しており、TCFD提言にも賛同表明しています。今後TCFDの枠組に基づく開示を充実していきます。

【補充原則4 - 1 - 1】

取締役会は、取締役会規程により決議事項の範囲を定め、経営に関する重要な事項や業務執行の決定を行っております。

その他の事項については、内規等において、その重要性等により経営陣に対する委任の範囲を明確に定めております。

【原則4 - 9】

当行の「社外役員の独立性判断基準」については、本報告書「 - 1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の「独立役員関係」に掲載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則4 - 10 - 1】

指名・報酬諮問委員会は、取締役等の登用や報酬の決定における独立性、客観性、透明性を高めるために、取締役会の諮問機関として設置しています。

指名・報酬諮問委員会の構成員は頭取・副頭取及び社外取締役3名であり、社外取締役が過半数を占めるとともに、委員長を社外取締役が務めることとしており、同委員会の独立性を確保しております。また、オブザーバーとして同委員会の運営に知見を有する外部専門家の弁護士が参加し、同委員会に対して適時適切な助言を行っております。

指名・報酬諮問委員会では、取締役候補者に関する事項、取締役の解任に関する事項、経営陣の後継者育成計画に関する事項、取締役の報酬体系に関する事項等を審議し、取締役会へ答申します。

【補充原則4 - 11 - 1】

取締役会は、当行の業務に精通した「社内取締役」と豊富な経験と幅広い知見を有する「社外取締役」にて取締役会を構成しており、各々の経験に基づく専門分野に秀でた多様な人材をバランスも考慮し、選任するようにしております。

取締役会の規模は、意思決定の迅速性及び監督機能の強化といった観点から、現在は社内取締役6名、社外取締役3名、社内監査役2名、社外監査役2名、計13名で構成しております。

各取締役の有する専門性・経験をまとめたスキル・マトリックスを、本報告書の最終頁に記載しております。

【補充原則4 - 11 - 2】

現在の兼職数は、当行での職務に支障を来たさない合理的な範囲と考えております。

< 現在の上場会社役員の兼任状況 >

・松坂英孝(社外取締役)

広島ガス株式会社社外取締役

・倉橋孝壽(社外監査役)

近鉄グループホールディングス株式会社グループ執行役員

【補充原則4 - 11 - 3】

当行は、2016年度より、取締役会の実効性に関する分析・評価を毎年実施することとしています。

昨年度に認識した課題への対応状況、2020年度の実効性評価の方法及び結果の概要は以下のとおりです。

1. 昨年度に取締役会実効性評価で認識した課題と対応状況

「担当分野や所管を超えた議論による取締役会の更なる活性化」

社外役員への個別議案についての背景等も含めた詳細な事前説明の実施や中長期的な経営戦略や経営課題にかかるテーマを議論する場である意見交換会の設置

「経営指標の有効活用および原因分析の強化」

顧客向けサービス損益やOHR等の経営指標の詳細分析により、取締役会において対応すべき課題を共有

「PDCAを廻すことによる経営戦略ならびに業績のモニタリング強化」

取締役会でのアクションプランの進捗状況の確認

2. 評価方法

・2020年度は、外部コンサルタントによるアンケートの集計・分析結果を基に、以下のとおり当行の取締役会の実効性評価を実施しました。

(1) 2021年2月に全取締役(9名)及び全監査役(4名)に対し、取締役会の構成、運営状況及び審議内容等に関するアンケートを実施しました。(「2020年度アンケート」)

(2) 同年4月28日の取締役会において、アンケート結果及び当該結果に関する外部コンサルタントによる分析結果を報告し、当行の課題について議論しました。

(3) 同年5月14日の取締役会において、当行の課題に対処するための今後の取組みについて議論した後、2020年度の実効性評価を確定しました。

・2020年度アンケートの質問票の大項目は以下のとおりです。設問ごとに5段階で評価する方式としており、適宜コメントを記載しています。

・取締役会の構成と運営

・経営戦略と営業戦略

・企業倫理とリスク管理

・業績のモニタリング

・株主との対話

・経営陣の指名・報酬

・前年度の課題の改善について

3. 2020年度アンケート結果の分析・評価結果の概要

2020年度アンケート結果に対する外部コンサルタントの分析結果を踏まえ、取締役会での討議を実施した結果、当行の取締役会は、前年度の課題改善について一定の評価を得る等、全体として適切に運営されており、実効性が確保されていることを確認しましたが、以下のような課題に関して、引き続き高度化の余地があると認識しています。

< アンケート結果から抽出された課題 >

・「取締役会の多様性を考慮したメンバー構成」

・「取締役会の雰囲気及び取締役・監査役向けトレーニング」

・「経営戦略の策定及びモニタリング」

・「DX及びSDGsの推進」

・「投資家との対話のための体制整備」

4. 今後の取組み

2020年度アンケート結果から抽出された課題を踏まえて取締役会にて議論を行った結果、取締役会の更なる実効性向上に向けて、2021年度は以下の取組みを実施します。

< 2021年度の取組み >

・中長期的な企業価値向上に資する戦略についての、取締役会における議論の深化

・議論深化のための取締役会運営の更なる見直し

・取締役会の活性化に向けた役員トレーニングの充実

当行は、上記課題の改善も含め、引き続き、取締役会実効性の向上に努め、ガバナンス体制を一層強化してまいります。

【補充原則4 - 14 - 2】

取締役及び監査役がその役割・責務を果たしていく上で必要な知識・情報を取得できるよう外部機関が提供する講習なども含め必要な機会を提供、斡旋するとともにその費用を負担します。

【原則5 - 1】

当行は、株主の皆さまと建設的な対話を促進するため、以下の通り取組みます。

1. 株主の皆さまとの対話
 - ・株主の皆さまとの建設的な対話の機会を提供するため、IR活動の統括を行う経営企画部担当役員が中心となって積極的に対話に参加いたします。
2. 対話を促進する社内体制
 - ・経営企画部がIR活動を所管しており、関連部署からの情報を取りまとめ、株主の皆さまに適切に情報提供する体制を整備しております。
3. 個別面談以外の対話手段
 - ・株主の皆さまへの説明として、IR活動を随時実施いたします。また、ディスクロージャー等の充実に継続的に取組み、開示情報については当行のホームページに掲載するなど広く情報を発信いたします。
4. 株主意見等のフィードバック
 - ・株主の皆さまとの対話を通じて得られた意見等については、経営企画部担当役員が取締役会などにおいて経営陣に適宜フィードバックを行います。
5. インサイダー情報の管理
 - ・当行は、公正かつ適時適切な情報開示に努めることを基本方針としております。当該方針に基づき、インサイダー取引防止に係る行内規程を定め、厳正な情報管理体制を整備しております。

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)	2,097,900	6.43
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,555,300	4.76
日本生命保険相互会社	1,053,173	3.22
明治安田生命保険相互会社	1,043,006	3.19
南都銀行従業員持株会	899,175	2.75
住友生命保険相互会社	662,000	2.02
株式会社三菱UFJ銀行	508,315	1.55
DMG森精機株式会社	476,672	1.46
大和ガス株式会社	452,000	1.38
株式会社日本カストディ銀行(信託口5)	440,100	1.34

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 第一部
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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	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	9 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	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 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
北村 又左衛門	他の会社の出身者								○			
松坂 英孝	他の会社の出身者								○			
青木 周平	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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

北村 又左衛門	○	(重要な兼職の状況) 北村林業株式会社代表取締役社長 < 略歴 > 1978年4月 株式会社富士銀行(現株式会社みずほ銀行)入行 1988年2月 北村林業株式会社取締役 2005年9月 北村林業株式会社代表取締役社長(現職) 2016年6月 南都銀行取締役(現職) < 社外役員の属性情報 > 当行は、北村又左衛門氏との一般預金者としての経常的な取引があり、また、同氏は当行株式を保有しておりますが、いずれも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ております。 北村又左衛門氏が代表取締役社長を務める北村林業株式会社及び同氏が代表理事を務める公益財団法人北村森林保護財団は、当行株式を保有しており当行の経常的な取引先であります。いずれも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ております。	北村又左衛門氏は、企業経営全般に精通し、高い見識を活かした意見具申等、経営に対する監督を的確かつ公正に実施できる豊富な知識・経験を有していること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、選任しております。 同氏は独立役員としての要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員として指定するものであります。
松坂 英孝	○	< 適合項目に関する補足説明 > (重要な兼職の状況) 株式会社オージーキャピタル取締役会長 大阪瓦斯株式会社顧問 広島ガス株式会社社外取締役 < 略歴 > 1980年4月 大阪瓦斯株式会社入社 2009年6月 同社執行役員企画部長 2011年4月 同社常務執行役員資源・海外事業部長 2011年6月 同社取締役常務執行役員資源・海外事業部長 2014年4月 同社取締役常務執行役員経営企画本部長 2015年4月 同社代表取締役副社長執行役員 2019年4月 株式会社オージーキャピタル取締役会長(現職) 2019年6月 大阪瓦斯株式会社顧問(現職) 2020年6月 南都銀行取締役(現職) 2020年6月 広島ガス株式会社社外取締役(現職) < 社外役員の属性情報 > 当行は、松坂英孝氏との一般預金者としての経常的な取引がありますが、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ております。 松坂英孝氏が顧問を務める大阪瓦斯株式会社は、当行の経常的な取引先であり、また、当行は同社が発行した劣後特約付社債を純投資目的で保有しておりますが、いずれも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ております。	松坂英孝氏は、企業経営・組織運営に関する豊富な経験と幅広い知識を有しており、大所高所から経営への意見具申等、経営に対する監督を的確かつ公正に実施できる高い知見を有していること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、選任しております。 同氏は独立役員としての要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員として指定するものであります。

青木 周平	○	< 適合項目に関する補足説明 > (重要な兼職の状況) 株式会社日立製作所エグゼクティブストラテジスト < 略歴 > 1981年 4月 日本銀行入行 2003年 11月 同行横浜支店長 2005年 7月 同行システム情報局次長 2008年 5月 同行米州統括役・兼 ニューヨーク事務所長 2011年 6月 同行金融市場局長 2013年 5月 同行決済機構局長 2014年 7月 株式会社日立製作所理事 2020年 4月 同社エグゼクティブストラテジスト(現職) 2020年 6月 南都銀行取締役(現職) < 社外役員の属性情報 > 青木周平氏がエグゼクティブストラテジストを務める株式会社日立製作所は、当行の経常的な取引先であります。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ております。	青木周平氏は、金融業界全般に精通し、社外取締役役に期待される役割を踏まえて、高い見識を活かした大所高所から経営への意見具申等、経営に対する監督を的確かつ公正に実施できる豊富な知識・経験を有していること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、選任しております。 同氏は独立役員としての要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員として指定するものであります。
-------	---	--	--

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・報酬諮問委員会	5	0	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	指名・報酬諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

(1) 当行では、社外取締役による経営監督機能の強化のため、取締役会の下に取締役の指名や報酬の審議、答申を行う指名・報酬委員会を設置しております。

(2) 指名・報酬諮問委員会では次の事項について審議し、取締役会に答申します。

- ・取締役候補者の指名等に関する事項
- ・取締役の解任に関する事項
- ・経営陣の後継者育成計画に関する事項
- ・取締役の報酬体系に関する事項

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5 名
監査役の数	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役会及び会計監査人は、「監査役監査基準」に基づき、定期的に会合を持つなど、普段から協議・報告等を通じ緊密な連携を図っており、信頼性の高い監査を効率的に実施しております。

監査役会及び内部監査部門である監査部は、「監査役監査基準」並びに「内部監査規程」に基づき、監査役による監査部臨店監査に合わせた実地調査(往査)や定期的な意見交換等により普段から協議・報告等を活発に行い、緊密な連携を図っております。

また、監査役会、内部監査部門である監査部及び会計監査人による三様監査会議を開催することにより、三者の緊密な連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2 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	l	m
倉橋 孝壽	他の会社の出身者										○			
三石 基	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 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
 - c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
 - d 上場会社の親会社の監査役
 - e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
 - f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
 - g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
 - h 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
 - i 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)
 - j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
 - k 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)
 - l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
 - m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

倉橋 孝壽	(重要な兼職の状況) 近鉄グループホールディングス株式会社 グループ執行役員 近鉄不動産株式会社代表取締役社長 <略歴> 1980年4月 近畿日本鉄道株式会社 (現近鉄グループホール ディングス株式会社)入社 2001年12月 同社秘書室秘書部長 2003年6月 同社秘書広報部長 2004年4月 同社経営企画部長 2010年6月 同社総合企画部長 2010年11月 同社鉄道事業本部 企画統括部営業企画部長 2012年6月 同社執行役員 2015年4月 近鉄グループホールディ ングス株式会社執行役員 2015年6月 同社取締役常務執行役員 2016年6月 同社取締役専務執行役員 2017年6月 近畿日本鉄道株式会 社取締役専務執行役員 2019年6月 近鉄グループホールディ ングス株式会社取締役 近鉄不動産株式会社代表 取締役社長(現職) 南都銀行監査役(現職) 2021年6月 近鉄グループホールディ ングス株式会社グループ 執行役員(現職) <社外役員の属性情報> 倉橋孝壽氏がグループ執行役員を務め る近鉄グループホールディングス株式会 社は当行の経常的な取引先であり、当行 は同社株式を保有しており、同社の子会 社である近畿日本鉄道株式会社も退職給 付の信託財産として当行株式を保有して おります。また、同氏が代表取締役社長を 務める近鉄不動産株式会社は当行の経 常的な取引先ではありますが、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ております 。	当行ではその経歴等に鑑み、企業経営に 係る高度な知識と経験を有するとともに、経営 監視機能の客観性・中立性を確保する観点 から、当行や当行取締役、使用人との特別な 人的・資本的関係又は取引関係その他の利害 関係のない倉橋孝壽氏を、独立性を確保でき る社外監査役として選任しております。 同氏は独立役員としての要件を満たしており 、一般株主と利益相反が生じるおそれがないこ とから、独立役員として指定するものでありま す。
--------------	---	---

三石 基	< 適合項目に関する補足説明 > < 略歴 > 1987年4月 株式会社三菱銀行(現株式会社三菱UFJ銀行) 入行 2012年5月 株式会社三菱東京UFJ銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)タイ総支配人兼バンコック支店長 2013年6月 同行執行役員タイ総支配人兼バンコック支店長 2015年1月 同行執行役員アユタヤ銀行派遣(副頭取) 2015年7月 同行執行役員アジア・オセアニア本部 副本部長(特命担当)兼アジア・オセアニア営業部長兼シンガポール支店長 2017年5月 同行常務執行役員トランザクションバンキング 副本部長 2018年7月 株式会社三菱UFJ銀行 常務執行役員決済ビジネス本部長並びにグローバルコマーシャルバンキング部門長補佐 株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ常務執行役員決済ビジネスユニット長 2019年6月 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 代表取締役副社長(現職) 2020年6月 南都銀行監査役(現職) < 社外役員の属性情報 > 当行は、三石 基 氏の出身元である株式会社三菱UFJ銀行の親会社である株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループの株式を保有しており、株式会社三菱UFJ銀行も当行株式を保有しております。また、同氏が代表取締役副社長を務めている三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社と当行の間には取引関係がありますが、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ております。	当行ではその経歴等に鑑み、銀行経理・財務に係る高度な知識と経験を有するとともに、経営監視機能の客観性・中立性を確保する観点から、当行や当行取締役、使用人との特別な人的・資本的關係又は取引関係その他の利害関係のない三石 基 氏を、独立性を確保できる社外監査役として選任しております。 同氏は独立役員としての要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員として指定するものであります。
------	--	---

【独立役員関係】

独立役員の人数	5 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

当行は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

(独立性判断基準)

現在又は最近(注1)において以下のいずれにも該当しないこと。

- (1) 当行を主要な取引先(注2)とする者、又はその者が法人等(法人その他の団体をいう。以下同じ)の場合にはその業務執行者。
- (2) 当行の主要な取引先(注2)、又はその者が法人等の場合にはその業務執行者。
- (3) 当行から役員報酬以外に、多額(注3)の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家。(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者)
- (4) 当行から多額(注3)の寄付等を受ける者、又はその者が法人等の場合にはその業務執行者。
- (5) 当行の主要株主(注4)、又はその者が法人等の場合にはその業務執行者。
- (6) 次に掲げる者(重要(注5)でない者は除く)の近親者(注6)
 - A. 上記(1)～(5)に該当する者。
 - B. 当行及びその子会社の取締役、監査役、及び重要な使用人等。

(注1)「最近」

実質的に現在と同視できるような場合をいい、例えば、社外役員として選任する株主総会の議案の内容が決定された時点において

該当していた場合等を含む。

(注2)「主要な取引先」

・直近事業年度の連結売上高(当行の場合は連結業務粗利益)に占める割合が2%を超える者。

・当該取引先にとって最上位の与信供与を当行から受けている者で、かつ当行の取引方針の変更によって甚大な影響を受ける者。

(注3)「多額」

過去3年平均で、個人の場合は年間1,000万円以上、法人・組合等の団体の場合は、当該団体の連結売上高又は総収入の2%を超える金額。

(注4)「主要株主」

当行の直近事業年度末における総議決権の10%以上を保有する株主。

(注5)「重要」

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等。

(注6)「近親者」

二親等内の親族。

【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

該当項目に関する補足説明

当行は、役員報酬制度の見直しを行い、2021年6月29日に開催された第133期定時株主総会へ付議し、承認可決されました。

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

当行は、役員の報酬等については「役員報酬規程」に基づき、株主総会で決議された年額報酬限度額(取締役6億円以内、監査役1億円以内)の範囲内で、取締役については取締役会の決議により、また、監査役については監査役の協議によりそれぞれ決定しております。

当行の取締役及び監査役に支払った報酬は、取締役11名(退任した取締役2名を含む)に対し204百万円、監査役5名(退任した監査役1名を含む)に対し40百万円であります。

このうち、社外取締役及び社外監査役7名(退任した取締役及び監査役2名を含む)に支払った報酬は、31百万円であります。

取締役の報酬の額には、ストック・オプションとして付与した新株予約権に係る当事業年度の費用計上額16百万円(取締役7名)を含めております。

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

1. 基本方針

・当行の取締役の報酬については、取締役に対して、中長期的視点に基づく経営の実践、ならびに当行の中長期的な業績向上および企業価値増大への貢献意識の高度化を促す報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、年に一度、指名・報酬諮問委員会の審議・答申を経て、取締役会にて決議された適正な水準とすることを基本方針とする。

・具体的には、固定報酬としての月額報酬および業績連動型株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、

月額報酬のみを支払うこととする。

2. 月額報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

- ・当行の取締役の月額報酬は、月例の固定報酬とし、「役員報酬規程」に基づき、役位、他社水準、当行の業績、従業員給与の水準を考慮し、総合的に決定するものとする。
- ・その総額は株主総会で承認を得た年額600百万円以内とする。

3. 業績連動型株式報酬(非金銭報酬)の内容及び額または数の算定方法の決定に関する方針

- ・業績連動型株式報酬は、取締役の報酬と当行の業績および株式価値との連動性をより明確にし、取締役が中長期的な業績向上および企業価値増大への貢献意識を高めることを目的とする。
- ・業績連動型株式報酬として、2022年3月31日で終了する事業年度から2024年3月31日で終了する事業年度までの3事業年度を対象として、役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託(以下「BIP信託」という。)と称される仕組みを採用する。
- ・BIP信託とは、役員を対象とするインセンティブ・プランであり、役位および業績目標の達成度等に応じて、当行株式および当行株式の換価処分金相当額の金銭を取締役に交付または給付する。
- ・取締役会にて制定された「役員報酬規程」および「役員報酬BIP信託に関する株式交付規程」に基づき、毎年一定の時期に、取締役の役位に応じた「固定ポイント」と当行の毎事業年度における業績目標の達成度等に応じて0%～200%の範囲で変動する「業績連動ポイント」を付与する。
- ・付与したポイントは毎年蓄積され、1ポイントを当行株式1株として、取締役の退任時にポイントの累積値に応じて当行株式等の交付等を行う。
- ・毎事業年度における「業績連動ポイント」は、経営計画にて当行が目指す「顧客向けサービス損益の黒字化」、「当行グループ収益の極大化」への達成意欲を高めるために、毎事業年度の顧客向けサービス損益(連結ベース)の目標値を指標とする。
- ・当行が拠出する金員の上限は3事業年度を対象として、合計100百万円(交付する当行株式の総数は84,000株)とする。

<付与ポイントの算定式>

固定ポイント = 役位別株式報酬基準額 (1) × 2 / 3 ÷ 前提株価 (2)

業績連動ポイント = 役位別株式報酬基準額 × 1 / 3 ÷ 前提株価 × 業績連動係数

1 業績達成率100%時に本制度で支給される役位毎の報酬の合計

2 BIP信託が当初取得した当行株式の平均取得単価(小数点以下切り捨て)

4. 月額報酬の額、業績連動型株式報酬の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

- ・取締役の種類別の報酬割合については、中長期的視点に基づく経営の実践、ならびに中長期的な業績向上および企業価値増大への貢献意識の高度化を促すことができる水準となるよう、決定する。
- ・具体的には月額報酬を固定報酬とし、業績連動型株式報酬の額の割合を、目標値の達成状況に応じ、月額報酬の年間支給額の10%～20%とする。

5. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

- ・当行は役員等の報酬の決定に関する手続きの客観性及び透明性を確保し、企業価値を向上させるために、委員長および半数の委員を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会を設置している。
- ・取締役の個人別の報酬等については、「役員報酬規程」に基づき、指名・報酬諮問委員会の審議・答申を踏まえ、取締役会にて決定する。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役に対しては、経営企画部長等が取締役会の全ての議案について事前説明を行うとともに、職務遂行に必要な各種情報提供や知識習得のための研修・セミナーの斡旋を適時行うこととしております。

社外監査役に対しては、常勤監査役は常々監査環境の整備に努め、社外監査役が監査役会において適切な判断をすることができるよう、内部監査部門や内部統制部門からの各種報告をはじめ当行の状況に関する情報を社外監査役に対し継続的に提供し、社外監査役もその職務上知り得た情報を他の監査役と共有するなど、各監査役は意思の疎通・連携等を十分に図っております。

また、社外監査役は、代表取締役との意見交換会に出席するほか、会計監査人が決算期ごとに実施する監査報告会に出席し、具体的な決算上の課題につき意見交換するなど、積極的に監査に必要な情報を入手し、監査役会及び取締役会において常に中立の立場から客観的な意見表明を行っております。

【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					
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
植野 康夫	特別顧問	外部団体等の運営への参画(経営非関与)	【勤務形態】非常勤 【報酬】有	2020/6/26	2023/6/30

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	1 名
--------------------------	-----

その他の事項

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)

(1) 業務執行等に係る事項

業務執行に係る重要な経営事項の決定は、取締役全員で構成し、原則として月1回、全監査役出席のもと開催する取締役会において行っております。

主な検討事項は、決算関連事項、役員の選任、役員報酬、人事異動、株主総会関連事項、各種規程の制改定等、業務執行に係る重要な経営事項です。

また、日常の経営に関する重要事項及び取締役会より委任された事項について、的確かつ迅速に対応するため、取締役(社外取締役を除く)で構成する経営会議を原則として週1回、常勤監査役出席のもと開催し、当該業務執行の目的・効果等を明確にしたうえで取締役会に上程する体制を構築しております。

なお、取締役の意思決定機能及び監督機能の強化とともに、業務執行機能の強化を図るため、取締役の業務執行の一部を担う執行役員制度を2016年4月1日から導入しております。

さらに、2019年度からは代表取締役及び社外の有識者を構成員とするアドバイザリーボードにおいて、ガバナンス体制及び経営戦略、地域貢献に対する評価・助言を得ており、本会議における協議内容について取締役会に報告しております。

その他、業務の多様化、高度化に対応し適正な業務執行を補完するため、下記委員会等を設置しております。

(委員会等)	(構成メンバー)	(規模)	(開催頻度)	(主な協議事項)	(常勤監査役)
「ALM委員会」	委員長 頭取 委員 取締役副頭取執行役員、 取締役常務執行役員、 関連部長	原則13名	原則 毎月	資産負債総合管理、リスク管理	出席
「コンプライアンス委員会」	委員長 頭取 委員 取締役副頭取執行役員、 取締役常務執行役員、 本部の全部室長	24名	原則年2回	コンプライアンスに関する重要事項	出席

頭取、取締役副頭取執行役員、取締役常務執行役員、及び常勤監査役並びに監査部長は、これらの委員会等に出席し、当行の資産・負債の総合管理状況及びコンプライアンスへの対応状況等を判断する前提について十分に認識・把握したうえで、経営会議において適法性及び妥当性の観点から個別の業務執行について議論を尽くしております。

なお、これらの委員会等における経営陣の検討や議論の過程については、後日の検証を十分に行うことのできる態勢を確保するため、業務執行に際して議論した内容及び発言者を議事録に詳細に明記しております。

また、統合的リスク、市場リスク及び流動性リスク等の資産・負債の総合管理に係るリスクアセスメントの一環として、監査部長をALM委員会のオブザーバーとして指名し、監査の実効性を確保しております。

(2) 監査、監督に係る事項

1. 監査役監査を支える人材・体制の確保(このための内部監査・内部統制部門との連携)

<監査役会>

当行は監査役会設置会社であり、監査役4名(うち社外監査役2名)で監査役会を構成し、原則として毎月1回監査役会を開催しております。常勤監査役は監査役会で定めた監査方針・監査計画等に則り、取締役会、経営会議、ALM委員会、コンプライアンス委員会等の重要会議への出席や重要な決裁書類等の閲覧など、業務及び財産の状況調査を通して取締役の職務の執行を監査しております。

また、代表取締役との意見交換会(年2回)、内部監査部門との定例報告会(毎月1回)、会計監査人との情報交換や定期的な報告会(年7回)及び監査役・内部監査部門・会計監査人による三様監査会議(年2回)での意見交換、情報の聴取等により連携を保ちながら実効性のある監査を実施しております。

なお、監査役の職務を補助するため監査役事務局を設置し、使用人2名を配置しております。

<内部監査体制>

当行の内部監査の組織である「監査部」は35名で構成しており、取締役会直属とすることで被監査部門に対する牽制機能が十分に働くよう独立性が確保されております。

当行では、監査役監査を支える態勢整備として、監査対象リスク及び監査対象部門の特性を勘案し、監査部の組織体制を「営業店監査グループ」「企画・本部監査グループ」及び「内部統制監査グループ」にそれぞれ区分し、独立した業務として監査を実施する体制としております。

また、監査部員には、各グループの監査業務を実施するための専門知識を備えた人材を配置することで監査の実効性を確保しております。

監査基準である「内部監査規程」、「内部監査実施規程」及び「内部統制監査実施規程」を制定し、「内部監査規程」の改廃は取締役会の承認が必要)、法令等の外部環境の変化や新たなリスクへの対応といった観点から、取締役会や監査役会等の意見も踏まえ、毎年取締役会の承認を得て効率的かつ実効性のある内部監査の実施に向け「内部監査計画」を策定し、監査方針や年度重点監査項目を設定しております。

これら「内部監査計画」に基づく内部監査は、被監査部門のリスク管理状況等を把握したうえで監査の頻度、深度に濃淡をつけ、全部室店に対して原則として年1回以上、実施しており、監査の結果について取締役会及び監査役会に適時適切に直接報告を行っております。

2. 独立性の高い社外監査役の選任状況

当行では、監査役を4名選任しておりますが、このうち2名の常勤監査役は、永年の銀行実務経験に裏打ちされた豊富な業務知識を有し、また、財務・会計にも精通しております。

社外取締役3名及び社外監査役2名につきましては、当行や当行取締役・使用人との特別な資金的・人的関係又は取引関係その他の利害関係がないため独立性が高く、また、それぞれが企業経営者及び金融機関役員等経験者などこれまでの経験と幅広い見識を十分に活かしながら、当行の経営監視機能の客観性・中立性を確保するうえで重要な役割を果たしております。

(3) 指名・報酬決定に係る事項

取締役候補者は、その適格性について、会社法並びに銀行法、中小・地域金融機関向けの総合的な監督指針等に基づき、経歴、懲罰、経営手腕、人物等を考慮の上、指名・報酬諮問委員会からの答申を受けて、取締役会において決定しております。

監査役候補者は、その適格性について、会社法等に基づき厳格に審査の上、業務執行者からの独立性や経理、財務等に関する十分な知見等を勘案し、監査役会の事前の同意を得た上で、取締役会において決定しております。

なお、取締役の解任にあたっては、法令・定款等に違反し、当行の企業価値を著しく毀損したと認められるなど、客観的に解任が相当と判断される場合には、指名・報酬諮問委員会からの答申を受けて、取締役会が決定するものとします

取締役及び監査役の報酬は、株主総会の決議により、取締役全員及び監査役全員の報酬総額の限度額をそれぞれ決定しております。株主総

会で決議された取締役の報酬の個人別配分については、指名・報酬諮問委員会からの答申を受けて、取締役会において決定しております。また、監査役の報酬の個人別配分については、監査役の協議に一任されております。

当行は社外取締役及び社外監査役との間で、会社法第427条第1項の規定に基づき同法第423条第1項に定める損害賠償責任について、これら社外役員が職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、同法第425条第1項に規定する最低責任限度額をもってその限度とする旨の契約を締結しております。

(4) 会計監査に係る事項

当行の会計監査業務を執行した秋宗勝彦及び松本学の2氏は、有限責任あずさ監査法人に所属し、また、その会計監査業務に係る補助者は、公認会計士8名、その他16名(日本公認会計士協会準会員等)の計24名であります。

なお、当行のあずさ監査法人への公認会計士法(昭和23年法律第103号)第2条第1項に規定する業務に基づく報酬は64百万円であります。

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

当行の取締役会は、銀行業務に関する専門的な知識や経験を有し行内の業務執行状況を詳細に把握している取締役6名と、社外の視点から経営を監督する役割を担う社外取締役3名により構成され、取締役会の監督機能を十分に果たしながら、業務執行に関する迅速な意思決定が可能になる体制を敷いております。

当行の監査役は、取締役会及び経営会議その他重要な会議への出席や意見陳述等を通じて取締役の業務執行について適正に監視・監督機能を果たしており、経営判断の公正・適法性を確保しております。

また、社外取締役と監査役は当行の業務執行に関して意見交換を行い、相互に連携することで取締役会及び監査役会の経営に対する監督・監視機能を向上させております。

当行は、「社外取締役と監査役会等との連携」によるコーポレート・ガバナンス体制を選択することで、業務執行に関し迅速に意思決定を行い、経営の透明性の向上と経営に対する監視・監督機能の充実に図れていると判断し、当該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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2021年6月開催の定時株主総会では、招集通知を株主総会の開催日の3週間前に発送しております。
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	・管理信託銀行等の名義株主さま(常任代理人さまを含みます)につきましては、株式会社東京証券取引所等により設立された株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームの利用を事前に申し込まれた場合には、株主総会における電磁的方法による議決権行使の方法として、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(要約)の英文での提供を行っており、招集通知の発送前に東京証券取引所へ開示し、また当行ウェブサイトに掲載しております。
その他	・招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に東京証券取引所へ開示し、また当行ウェブサイトに掲載しております。 ・当行では、事業報告等の説明時にスクリーンに映写した図表等のスライドを活用するなど、分かりやすい株主総会を目指しております。 ・また、インターネットで株主総会の模様を映像と音声でライブ配信しております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	・原則として半期毎に会社説明会を実施しております。 (2021年3月期決算にかかる会社説明会につきましては、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、ライブ動画配信にて実施いたしました。) ・また、随時、個別ミーティング等を実施しております。	あり

IR資料のホームページ掲載	<URL> https://www.nantobank.co.jp/investor <掲載情報の種類> ・決算情報(短信・四半期情報) ・有価証券報告書、内部統制報告書 ・ニュースリリース ・ディスクロージャー誌(統合報告書) ・Annual Report(英語版) ・IRミーティング資料
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署 : 経営企画部 IR担当 連絡先 : 0742(27)1552

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	当行は行動憲章および行動規範で、ステークホルダーを尊重する旨を規定しております。 また、経営計画「なんとミッションと10年後に目指すゴール」においても、あらゆるステークホルダーの声を踏まえ、適時適切な戦略の軌道修正を行うことに取組んでおります。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当行はなんとミッションである「地域の発展」「活力創造人材の創出」「収益性の向上」の遂行を通じ、持続可能な地域社会の実現に向けて、地域が抱える社会問題を主体的に解決していくことをSDGsポリシーとして掲げています。 また、SDGsの17項目のうち、地域の発展と当行の事業戦略に強く関連する「4教育」「8経済成長雇用」「9技術革新」「11まちづくり」「12消費・生産」、および持続可能な地域環境保全への取組みとして「13気候変動」「15陸上資源」を7つの重点取組み目標として選定し、達成に向けて取組んでいます。 加えて、吉野の間伐材を活用した吉野3.9ペーパーの冊子類への利用等を通じて、森林保全や林業活性化に対する「木づかい」の必要性の周知に努めるとともに、世界遺産・吉野山のシロヤマザクラを守るため官民を挙げて設立された「吉野の桜を守る会」に特別会員として参加し、金銭面のみに留まらず各種イベントへのボランティア・スタッフの派遣等活動面から積極的に協力するなどにより桜の保護・育成を支援しております。 今後とも、地域に根ざした当行の知的・人的資源を有効に活用し、地域振興や環境保全につながる活動を続けてまいります。
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	当行では、会社情報の開示を経営上の重要事項の一つとして位置付け、当行グループの決定事実・発生事実並びに決算情報等の公正かつ適時適切な開示を徹底しております。 また、当行ではコーポレート・ガバナンスの観点から経営の透明性を高め、あらゆるステークホルダーからの信頼を確保する目的で、ディスクロージャー等の充実に継続的に取り組んでおります。さらに、開示情報については当行のホームページに掲載するなど広く情報を発信することで、常にステークホルダーの視点に立った迅速・正確かつ公平な情報開示となるよう努めております。
その他	(女性の活躍の推進に向けた取組みについて) 当行が今後も地域に貢献し、ともに発展していくには、女性の豊かで繊細な感性を活かした、より一層の活躍が不可欠であり、女性にとって働きやすく、能力をより発揮することができる企業風土を醸成し、性別を問わず従業員一人ひとりが高い意識をもてる、「夢」と「誇り」に溢れた活力ある銀行をめざしてまいります。 また、女性の視点から女性の活躍に向けた具体的方策等の検討を行うため、「輝く女性の活性化プロジェクトチーム」を発足させ、全ての女性がいきいきと活躍できる環境の整備を進めております。 [主な取組み] ・女性の営業部門での戦力強化 ・女性のキャリア形成を支援し、支店長級へ登用 (2021年4月1日現在 7名)、 女性役職者(課長クラス以上)の増加 (2020年4月1日 115名→2021年4月1日 120名) ・育児休職者への復職支援 (「育児休職者等職場復帰プログラム」の実施、 企業主導型保育所の共同利用)

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

当行は、当行グループ(当行及び連結される子会社)における業務の適正を確保するための体制の整備について、取締役会において決議しております。

本件決議内容につきましては、内容を適宜見直したうえで修正決議を行っており、現在の決議内容は以下のとおりであります。

イ. 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

- ・金融機関として信用を維持し、金融の円滑化等の公共的使命と社会的責任を認識し、地域・お客さま、株主などのステークホルダーの信頼を得るため、法令等遵守を経営の最重要課題と位置付け全役職員が遵守すべき「基本的指針」及び「行動規範」を「行動憲章」として定める。
- ・コンプライアンス体制の基本的な枠組みを規定するため、「コンプライアンス規程」を定めコンプライアンスの徹底を図る。
- ・「顧客保護等管理方針」を定め、顧客保護等管理に関する諸規程を制定し顧客の保護及び利便性の向上を図るほか、「金融円滑化基本方針」を定め、規程を制定し金融仲介機能を積極的に発揮するための適切な管理態勢を整備・確立する。
- ・コンプライアンスや顧客保護等管理に関する重要事項を協議決定するため、行内の横断的な組織として頭取を委員長とするコンプライアンス委員会を設置する。
- ・年度毎にコンプライアンス等の実践計画である「コンプライアンス・プログラム」を策定し、その実施状況を確認し適宜見直しを行う。
- ・各部署におけるコンプライアンスを徹底するため、担当者としてコンプライアンス・オフィサーを配置する。
- ・法令等違反行為の未然防止や早期発見と早期是正を図ることを目的とし、コンプライアンス統括部署や人事企画主管部署のほか監査役、外部弁護士を通報窓口とする内部通報制度「コンプライアンス・ホットライン」の適正な運用に努める。
- ・コンプライアンスを実現するための具体的な手引書として「コンプライアンス・ハンドブック」を制定し全役職員に周知のうえ、集合研修・職場単位での勉強会を定期的に実施し、コンプライアンス意識の高揚を図る。
- ・懲戒規程を制定し、懲戒処分における公平性・透明性を示すことにより法令等を遵守する姿勢を明確にする。
- ・また、「反社会的勢力等対応規程」・「マネー・ロンダリング防止規程」を制定し、反社会的勢力等に対しては組織として毅然とした態度で対応し関係を遮断・排除するとともに、金融機関の業務を通じマネー・ロンダリングやテロ資金供与、預金口座の不正利用などの組織犯罪等に利用されることを防止するための態勢を整備する。

ロ. 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

- ・「文書規程」等諸規程に基づき、各種会議等の議事録や稟議書等重要な職務の執行に係る情報について記録し、適切に保存・管理する。

ハ. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- ・「統合的リスク管理規程」及びリスク毎の管理規程において管理体制、管理方法等のリスク管理方針を定め、各種委員会や会議においてリスクの特定・評価・モニタリングを行い適切にリスクのコントロール及び削減を行う。
- ・各リスクは各々の主管部署で管理するほか、リスク管理全体を組織横断的に統括する部署でリスク管理の徹底を図る。
- ・また、自然災害、システム障害など業務継続に重要な影響を及ぼす不測の事態に適切に対処するため、「危機管理計画書」及び各種対応マニュアルを制定したうえで定期的に訓練を実施し危機管理態勢を整備する。

ニ. 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

- ・取締役会においては、取締役会の役割、責任と義務を定めた「取締役会規程」に基づき、経営の基本方針等業務の執行を決定するとともに取締役の職務の執行を監督する。
- ・取締役会で決定した基本方針に基づき、日常の経営に関する重要な事項及び取締役会より委任された事項を協議決定するため、主要な役員で組織される経営会議を適宜開催して速やかな検討を行うなど、効率的な運営を図る。
- ・あわせて、役職者の職務権限を明確に定めることにより、業務の組織的かつ効率的な運営を行う。

ホ. 当行及び子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

- ・当行及び子会社の連携強化と総合金融サービスの強化を図るため、子会社の経営管理態勢、リスク管理態勢、法令等遵守態勢及び顧客保護等管理態勢の基本的事項をグループ会社運営規程に定め、子会社の業況概要その他の重要な情報は、中間持株会社傘下の子会社については中間持株会社を通じて、その他の子会社については直接、それぞれ当行への報告を義務付けるほか、子会社のリスク管理については当行の主管部署を定め適切に指導を行う。
- ・当行の取締役及び業務関連部署長等が子会社の非常勤取締役となり、子会社の取締役等の職務執行を支援する。また子会社の経営管理を担う中間持株会社は、傘下の子会社の予算・業務計画の策定から進捗管理に至る日常的な経営指導を行う。
- ・あわせて、中間持株会社に対しては、当行との定例会議を開催し各子会社の業務執行状況及び対応課題等について報告・協議を義務付けることで、その取締役等の職務執行を監督する。
- ・子会社の役職員が遵守すべき「行動憲章」及びコンプライアンスに関する諸規程を制定するほか、子会社にコンプライアンス・オフィサーを配置しコンプライアンスの徹底を図る。
- ・南都銀行グループは、内部通報制度「コンプライアンス・ホットライン」の適正な運用に努める。
- ・南都銀行グループの財務報告の信頼性を確保するため財務報告に係る諸規程を定め、財務報告に係る内部統制を整備し運用する。
- ・内部監査部門は、南都銀行グループにおける業務の健全性・適切性を確保することを目的に内部監査を実施し、内部管理態勢の適切性・有効性を検証し評価する。

ヘ. 監査役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事項

- ・監査役は監査の実効性確保の観点から、監査役を補助するため監査役会事務局を設置して使用人を配置し、当該使用人に監査役の業務を補助させる。

ト. 監査役を補助すべき使用人の取締役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

- ・取締役からの独立性を確保するため、監査役会事務局の使用人の人事異動、人事評価等については、あらかじめ監査役の同意を必要とする。
- ・また、当該使用人は他部署の業務を兼務せず、監査役の指示に従いその命に服する。

チ. 取締役及び使用人並びに子会社の取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

- ・行内及び子会社に関する稟議書や議事録等、重要な文書については監査役へ適切に回付される体制を確保する。
- ・監査役が、取締役、内部監査部門等の使用人その他の者に対して当行及び子会社の内部監査結果、コンプライアンス等に関する報告を求めることや代表取締役との定期的な会合を持つことなどにより、情報収集ができる体制を確保する。
- ・南都銀行グループの役職員からの内部通報の状況については、監査役に報告する。

リ. 上記の報告をした者が当該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

- ・内部通報に関する規程を定め、南都銀行グループの役職員は監査役へ内部通報をしたことを理由として不利な取扱いを受けない体制を確保する。

ヌ. 監査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

・監査役がその職務の執行について、当行に対し、費用の前払い等の請求をしたときは、当該請求に係る費用又は債務が当該監査役の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理する。

ル. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

・監査役が、各種の重要会議に出席し必要があるときは意見を述べる機会を確保するほか、「監査役会規程」・「監査役監査基準」・「内部統制システムに係る監査の実施基準」等に基づき、有効かつ機能的な監査を実施できる体制を確立する。
・監査役が、内部監査部門等との連携を十分に行うことができる体制を確保する。

業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要

2020年度における当行の業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要は、以下のとおりであります。

イ. コンプライアンス体制について

・コンプライアンス委員会を2回開催し、コンプライアンスを定着させるための実践計画である「コンプライアンス・プログラム」の実施状況の検証等を行っております。また、具体的な手引書として制定した「コンプライアンス・ハンドブック」を全役職員の周知し、各種研修や職場単位で毎月開催するコンプライアンス勉強会を通して、全役職員のコンプライアンスマインドの醸成に努めております。さらに、内部通報制度である「コンプライアンス・ホットライン」について、研修等を通じて利用方法を周知し、法令等違反行為の未然防止や早期是正の強化に努めております。

ロ. リスク管理体制について

・資産負債総合管理及びリスク管理に関する重要事項を協議するALM委員会を12回、オペレーショナル・リスク管理委員会を2回開催し、リスクの特定・評価・モニタリングを行い、適切なリスクのコントロールに努めております。
また、「危機管理計画書」に基づき、危機事象発生を想定した訓練を実施し、危機管理体制の実効性の確保と継続的な改善に努めております。

ハ. 取締役の職務執行について

・取締役会を13回開催(内1回は書面開催)し、経営に関する重要事項や業務執行の決定を行うほか、取締役の職務執行の監督を行っております。また、主要な役員で組織する経営会議を38回開催し、日常の経営に関する重要事項及び取締役会より委任された事項を協議決定しております。

ニ. 当行グループの管理体制について

・当行の各子会社が開催した計74回の取締役会に当行の取締役及び業務関連部署長等がのべ207回参加し、各社の取締役の業務執行を監督・指導しております。中間持株会社は管理下の子会社の代表者を半期毎に計2回開催し、当行のグループ経営方針を周知するとともに、業況概要その他の重要な報告を受けております。また、中間持株会社の担当者は管理下の子会社の重要会議に計83回出席し、各社の予算・業務計画の策定から進捗管理、実態把握に至る日常的な経営指導を行いつつ、各社の代表者とのテーマ別個別面談や個別の案件協議等を適宜実施して各社の経営課題について協議しております。なお、中間持株会社に対しては、当行との定例会議を計11回実施し、中間持株会社の取締役の職務執行状況を把握したうえで、中間持株会社が管理する子会社各社の問題点・対応課題の解決に向けた機動的な協議を随時行っております。

ホ. 監査役の職務執行について

・監査役会を13回開催し、常勤監査役からの当行の状況に関する報告及び監査役相互による意見交換等を行っております。常勤監査役は、監査役会で定めた監査方針・監査計画等に則り、取締役会、経営会議等の重要な会議への出席や重要な決裁書類等の閲覧など、業務及び財産の調査を通して取締役の職務の執行を監査しております。また、代表取締役との定期的な意見交換会、会計監査人や内部監査部門との定例報告会等での意見交換、情報の聴取により、緊密な連携をとりながら実効性のある監査を実施しております。

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

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方(基本方針)

反社会的勢力等に対しては組織として毅然とした態度で対応し、関係を遮断・排除することにより金融機関としての公共の信頼を維持し、業務の適切性及び健全性を確保しております。

(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

当行は上記の基本方針に基づき、反社会的勢力との関係を遮断・排除することを目的として、「反社会的勢力等対応規程」を制定し、担当部署にて次のとおり対応を行っております。

1. 反社会的勢力等に係る規程・マニュアル等の制定・改廃及び通達等の発遣
2. 反社会的勢力等に関する情報の一元管理
3. 営業店への指導、研修の実施
4. 営業店における反社会的勢力等からの不当要求や反社会的勢力等との取引遮断・排除等に関する相談・支援
5. 外部専門機関(警察、暴力追放運動推進センター、顧問弁護士等)との連携
6. 反社会的勢力等対策委員会の開催

また、各部室店には、「反社会的勢力等対策責任者」及び「反社会的勢力等対策担当者」を配置し、反社会的勢力等排除に向けた態勢を整備しております。

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

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

(1) 会社情報等の適時開示に係る基本姿勢

当行では、会社情報の開示を経営上の重要事項の1つとして位置付け、「会社情報適時開示マニュアル」を制定し、当行グループ(当行及び当行の関係会社)の決定事実・発生事実並びに決算情報等の公正かつ適時適切な開示を役職員に徹底しております。

(2) 会社情報等の適時開示に係る社内体制

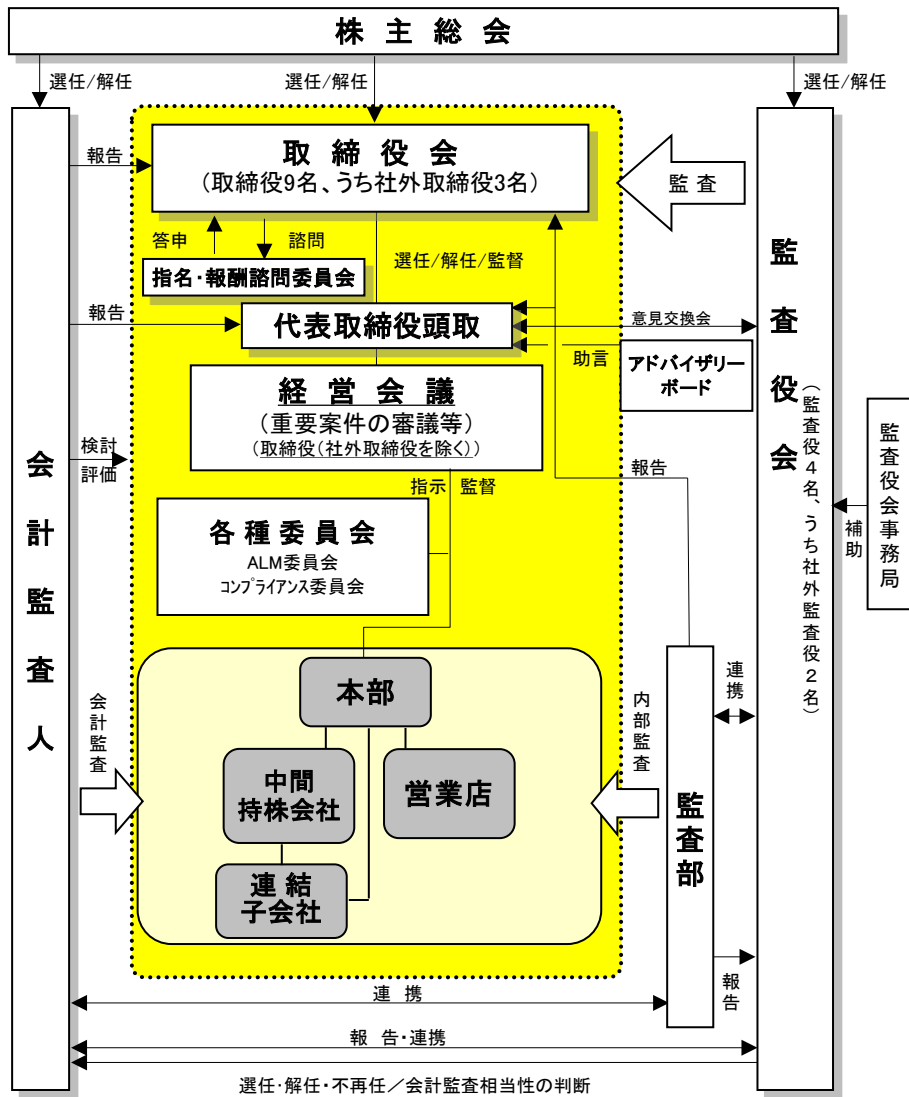
当行は、情報取扱責任者である経営企画部担当役員が重要な会社情報の行内管理や必要な場合の適時開示を担当しております。また、会社情報の適時開示に関する主管部署である経営企画部は、情報の集約・管理(子会社等を含む)、及び会社情報の適時開示に係る実務を担当しております。

当行が開示すべき重要な会社情報については、経営企画部が集約し経営陣に報告されるとともに適切な承認手続を経て、同部において当該情報の開示に係る対応を行っております。

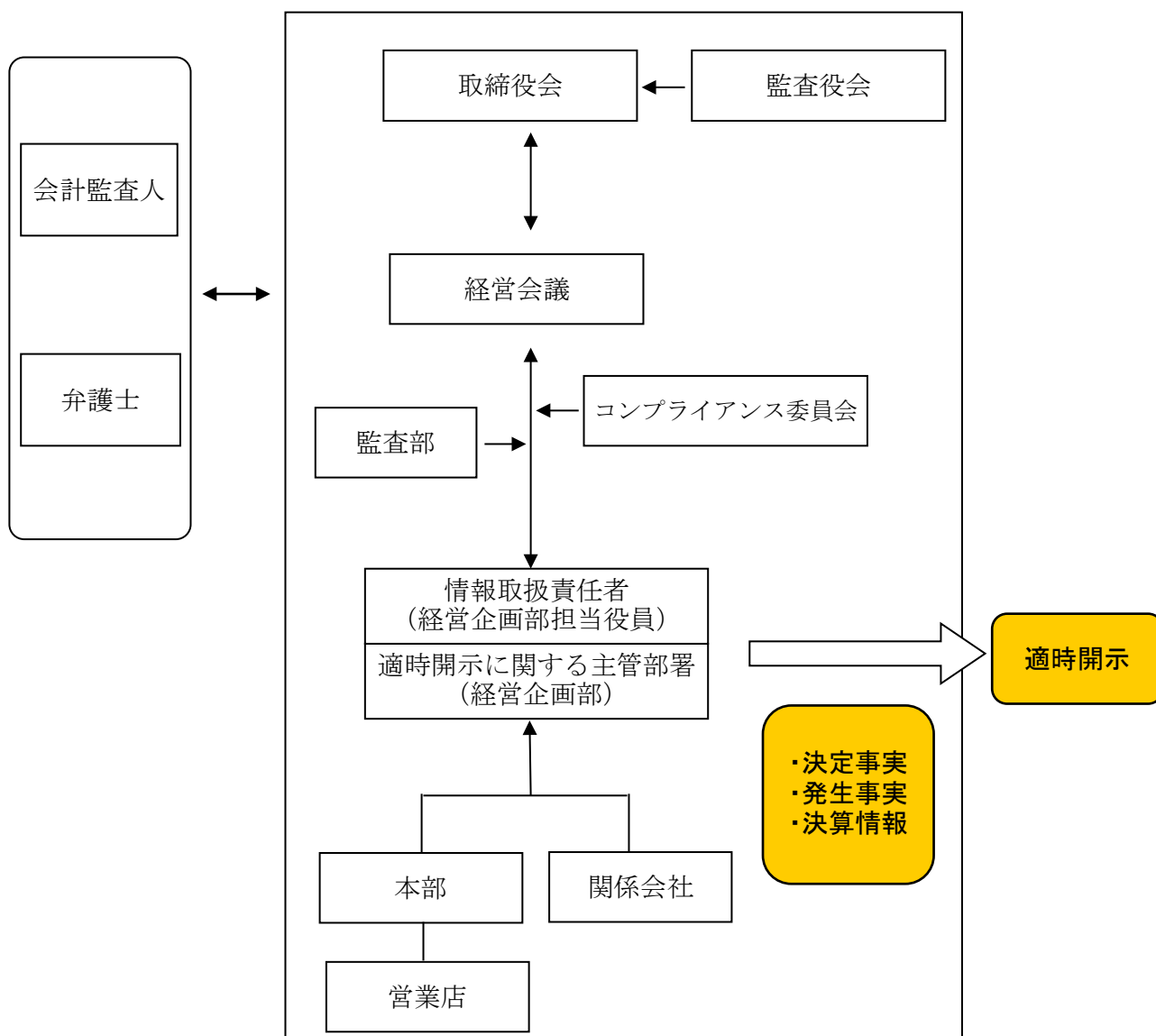
開示書類等の作成にあたっては、当行は金融商品取引法その他の法令及び証券取引所の諸規則を遵守することはもとより、会計監査人による財務諸表等の監査に加え、適宜、社外弁護士のリビューを受けるなど、コンプライアンス規程等に則った倫理観及び誠実性ある業務執行に努めております。

また、当行ではコーポレート・ガバナンスの観点から経営の透明性を高め、あらゆるステークホルダーからの信頼性を確保する目的で、ディスクロージャー等の充実に継続的に取り組んでおります。さらに、開示情報につきましては当行のホームページに掲載するなど広く情報を発信することで、常にステークホルダーの視点に立った迅速・正確かつ公平な情報開示となるように努めております。

【コーポレート・ガバナンス体制（模式図）】



【適時開示に係る社内体制図】



適時適切な開示の重要性を勘案し、頭取の承認（稟議書）により開示を行う場合があります。

● 取締役が有する専門性・経験（スキル・マトリックス）

【社内取締役】

氏名	当行における 地位	経営戦略	リスク管理	審査	IT・ デジタル	市場運用	営業企画	営業推進	人事企画	人材育成	他業経験
橋本 隆史	取締役頭取 (代表取締役)	●	●	●	●		●	●	●	●	
石田 諭	取締役 副頭取執行役員 (代表取締役)	●	●		●				●	●	●
横谷 和也	取締役 常務執行役員	●	●			●			●	●	
西川 和伸	取締役 常務執行役員	●			●			●		●	
杉浦 剛	取締役 常務執行役員		●	●		●		●		●	
船木 隆一郎	取締役 常務執行役員	●		●			●	●	●	●	●

【社外取締役】

氏名	当行における 地位	地域経済	経済・金融環境	組織・ガバナンス
北村 又左衛門	社外取締役	●		
松坂 英孝	社外取締役			●
青木 周平	社外取締役		●	