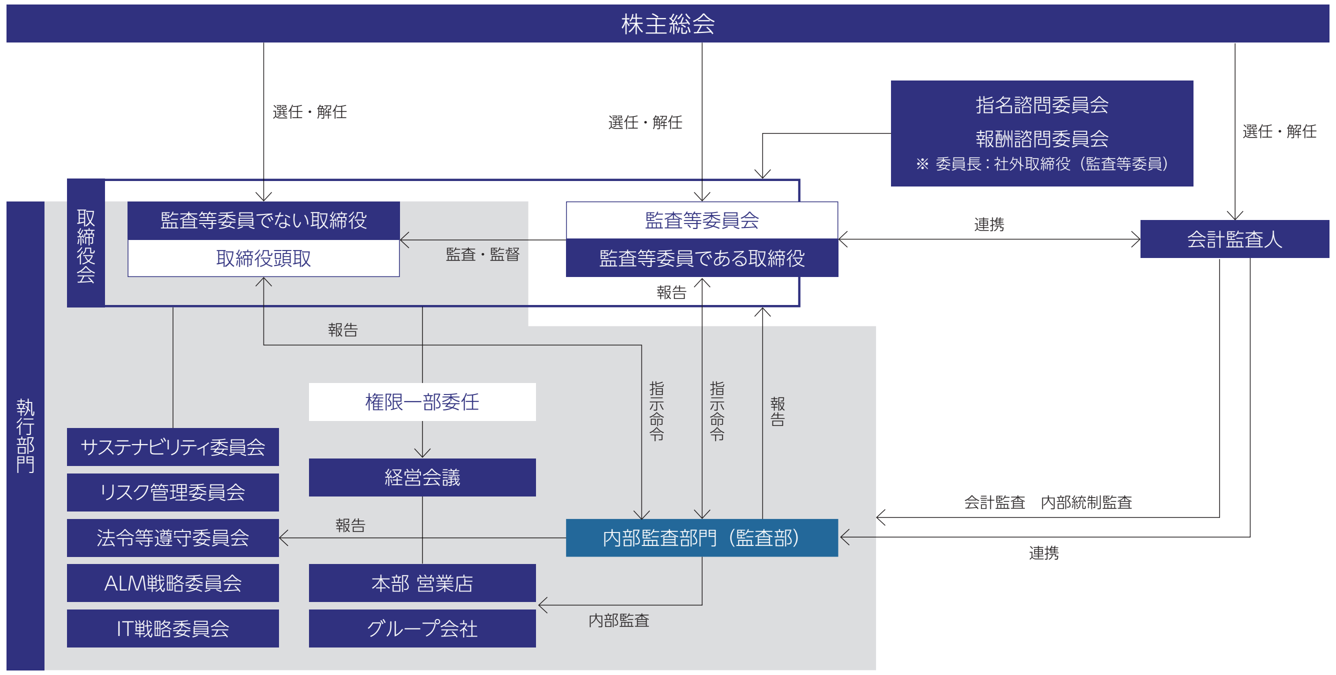
コーポレート・ガバナンス

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」および「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。

● コーポレート・ガバナンス体制図



● 各委員会の構成員

◎=議長または委員長　○=出席メンバー

地 位	氏 名	❶ 取締役会	❷ 監査等委員会	❸ 経営会議	❹ 指名・報酬諮問委員会
代表取締役会長	松岡　靖之	◎		○	○
代表取締役頭取 兼 頭取執行役員	原口　裕之	○		◎	○
取締役 常務執行役員	横山　達慶	○		○	
取締役 常務執行役員	丸岡　範夫	○		○	
取締役 上席執行役員	溝渕　　栄	○		○	
取締役 上席執行役員	朝本　悦宏	○		○	
取締役 監査等委員	西川　隆示	○	◎	○	
取締役 監査等委員	倉橋　啓之	○	○	○	
取締役（社外）監査等委員	西田　　恵	○	○		◎
取締役（社外）監査等委員	堀　　智子	○	○		○
取締役（社外）監査等委員	足立　基浩	○	○		○
取締役（社外）監査等委員	亘　　信二	○	○		○

❶ 取締役会（2022年度開催回数：15回）

取締役会は、監査等委員でない取締役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、原則として毎月1回開催し、経営に関する基本的事項や重要な業務執行の決定をおこなうとともに、各取締役の業務執行状況を監督しています。

取締役会で議論された主な審議事項

- 株主還元方針の策定について
- 取締役会実効性評価について
- 「コーポレート・ガバナンス・ガイドライン」の一部改定について
- 長期ビジョン策定について
- 勘定系システム「BankVision」基盤更改における本番移行について
- ストラクチャードファイナンス推進室の新設について
- 政策投資株式の保有方針について
- 「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」の改定について
- 融資の基本姿勢（クレジットポリシー）の改定について
- コンプライアンス・プログラムならびにAML／CFTプログラムの策定について
- バーゼルⅢ最終化に伴う関連規程の改定について
- リスク管理方針の策定について

❷ 監査等委員会（2022年度開催回数：14回）

監査等委員会は、監査等委員である取締役6名（うち社外取締役4名）で構成されており、原則月1回開催し、監査機能を担うとともに、取締役の業務執行を監督しています。また、監査等委員会の職務を補助する専門部署として「監査等委員会室」を設置する等、独立性を確保し、監査等委員会が十分な機能を発揮できる体制を整備しています。

❸ 経営会議（2022年度開催回数：47回）

経営会議は、取締役会の下部組織として、業務執行取締役等を構成員とし、原則として週1回開催し、業務執行に関する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・決議をおこなっています。また、監査等委員である取締役も任意で出席し、適切に提言・助言等をおこなっています。

❹ 指名・報酬諮問委員会（2022年度開催回数：各2回）

取締役会の諮問機関として、社外取締役が過半数を占め、社外取締役を委員長とする指名諮問委員会、報酬諮問委員会を設置し、取締役等の指名・報酬に関する事項について協議のうえ、取締役会に提言をおこない、当行の指名・報酬に関する透明性および客観性の向上に寄与しています。

❺ 各種委員会（業務執行）

取締役会の下部組織としてサステナビリティ委員会、リスク管理委員会、法令等遵守委員会、ALM戦略委員会、IT戦略委員会を設置し、各分野における各種施策の協議をおこなっています。

❻ 内部監査部門、リスク・コンプライアンス管理部門

当行グループの内部監査の統括部署として「監査部」を設置し、当行およびグループ各社に対して内部監査を実施しています。また、リスクおよびコンプライアンス管理の統括部署として「リスク統括部」を設置し、リスク・コンプライアンス管理部門の独立性を確保するとともに、統合リスク管理態勢の構築によるリスク管理の高度化をめざしています。なお、「監査部」「リスク統括部」ともに監査等委員会との定期的な意見交換の場を設定し、連携を密に図ることで、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有に努めています。

指名諮問委員会・報酬諮問委員会（任意の委員会）の設置

取締役の指名、報酬の決定に際して、独立社外取締役の関与・助言の機会を適切に確保し、プロセスおよび取締役会機能の透明性・客観性を高めることを目的に、2016年12月に任意の指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しました。

2023年6月29日現在の構成員は独立社外取締役4名（うち1名が委員長）、取締役会長、取締役頭取の6名となっています。

指名諮問委員会における主な審議事項	● 取締役の選任および解任に関する株主総会議案 ● 代表取締役の選定および解職 ● 執行役員の選任および解任
報酬諮問委員会における主な審議事項	● 取締役および執行役員の報酬等に関する事項

● ガバナンス強化に向けた取り組み

	2017年	2018年	2019年	2022年
監督機能の強化	監査等委員会設置会社へ移行		3分の1以上の独立社外取締役を選任	
独立社外取締役	4名（取締役15名）	4名（取締役13名）	4名（取締役12名）	
任意の委員会	指名諮問委員会および報酬諮問委員会設置			
女性役員	女性役員を登用（1名）		女性役員の拡充（2名）	

独立社外取締役の有効な活用

当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上にあたり、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おこなうことが可能な独立社外取締役による積極的な貢献が求められます。

当行を取り巻く環境を総合的に勘案し、取締役総数の3分の1以上の独立社外取締役の選任が必要と判断し、2019年6月に役員体制を整備し、3分の1以上の独立社外取締役を選任しました。選任にあたっては、職務の執行に必要な知見・経験や能力を有しているほか、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います。また、ジェンダーを含む多様性の確保に努めており、女性役員（独立社外取締役）を拡充（1名→2名）しました。

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います。
- 取締役会の開催日程を1ヵ月以上前から調整・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います。また、十分な事前準備のもと活発な議論がおこなわれるよう、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います。
- 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います。

● 社外取締役の選任理由

氏 名	選任の理由
西田　恵	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。
堀　智子	公認会計士として専門的知見と財務およ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。
足立 基浩	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。
亘　信二	南海電気鉄道株式会社代表取締役社長を8年、南海辰村建設株式会社代表取締役会長を6年務め、企業経営者として豊富な経験と幅広い見識を有しており、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。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。

取締役の役割・専門性

当行の取締役会は、取締役の多様性を確保し、各個人の異なる経験や専門性からの意見・提言による活発な議論は、取締役会の監督機能と意思決定機能の強化につながるものと考えています。経営戦略に照らし合わせ、取締役が備えるべき経験・スキル・専門性を以下のとおり特定しており、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスおよび多様性を踏まえ取締役を選任しております。

取締役の経験・スキル・専門性は次のとおりです。

● 社内取締役が有する専門性と経験

氏 名	地 位	スキル区分							
		経営戦略	中小企業（営業）	経営改善・事業再生	システム・DX	人材開発	リスク管理・監査	市場運用	地方創生
松岡　靖之	代表取締役会長	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎
原口　裕之	代表取締役頭取 兼頭取執行役員	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
横山　達慶	取締役常務執行役員	◎	◎	◎	◎	◎		◎	◎
丸岡　範夫	取締役常務執行役員	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
溝渕　栄	取締役上席執行役員		◎	◎	◎		◎		◎
朝本　悦宏	取締役上席執行役員		◎	◎				◎	
西川　隆示	取締役（監査等委員） （常勤）		◎	◎			◎		◎
倉橋　啓之	取締役（監査等委員） （常勤）		◎				◎		

（注）1. 社内取締役のスキルにつきましては、当該取締役が有するすべての知見・経験・見識を表すものではありません。
2. 社内取締役が有する経験につきましては、当該取締役の所管部店室長職以上の経験を参考にしております。

● 社外取締役に特に期待する役割

氏 名	地 位	スキル区分			
		企業経営・ガバナンス	法務	財務会計・金融経済	地方創生
西田　恵	取締役（監査等委員）	◎	◎		
堀　智子	取締役（監査等委員）	◎		◎	
足立　基浩	取締役（監査等委員）			◎	◎
亘　信二	取締役（監査等委員）	◎			◎

政策投資株式の縮減に向けた取り組み

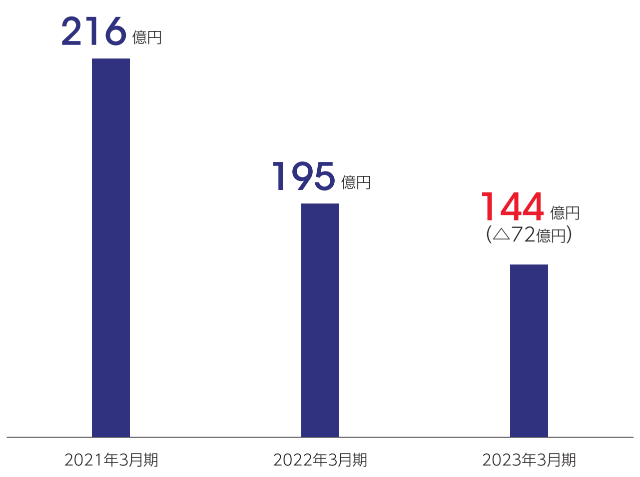
政策投資株式については、地域金融機関としての「経営戦略上の必要性」「取引先に対する営業戦略上の必要性」「取引の採算性」等を重視し、その保有意義が認められない場合は取引先企業との十分な対話を経たうえで縮減を進める方針としており、第6次中期経営計画期間中に取得原価ベースで「1割以上（30億円程度）」の縮減を進める計画です。

取締役会は、すべ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（当行の利益計画に基づく採算性指標（RORA※）等を基準）」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います。

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ます。

● 政策投資株式の推移（取得原価ベース）

第6次中期経営計画期間中
1割以上削減（△30億円程度）



- 取締役・監査役選任議案および退職慰労金贈呈議案（一定期間にわた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

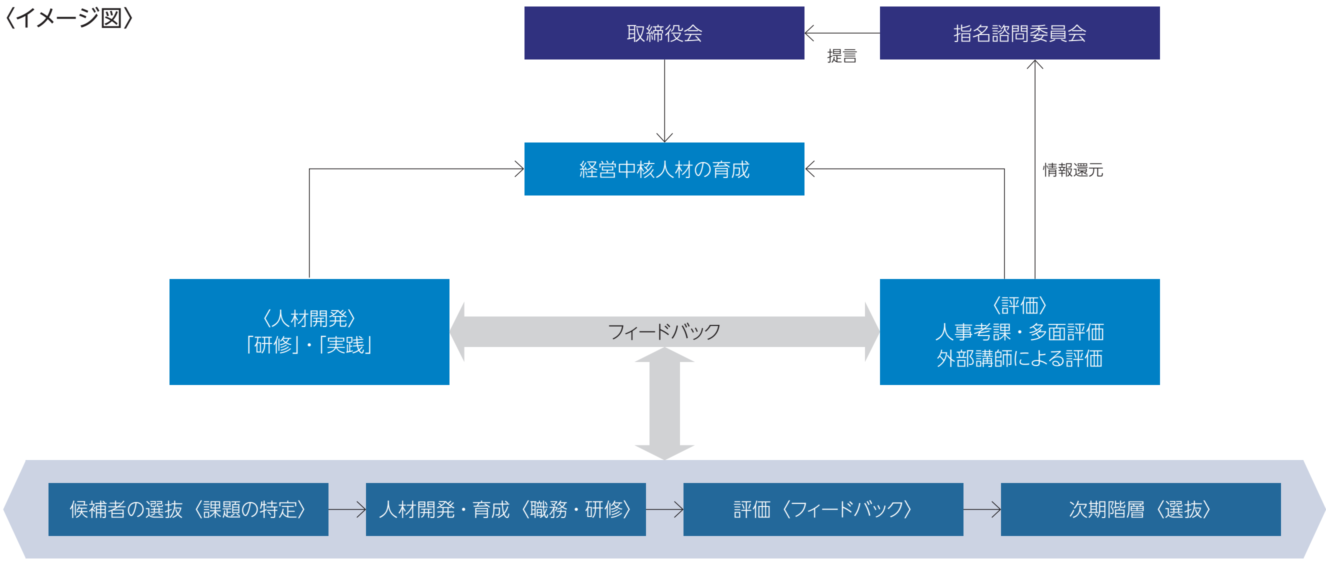
※ RORA（Return on Risk-Weighted Assets）＝（信用コスト・経費控除後）利益÷リスクアセット

経営トップの後継者計画について

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います。

2019年2月に開催した指名諮問委員会において、後継者計画の概要を協議し、取締役会に報告しました。今後も指名諮問委員会が後継者計画の運用に主体的に関与し、社内論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をチェックし、必要に応じて取締役会に対して提言をおこなってまいります。

〈イメージ図〉



取締役の報酬の決定について

取締役の報酬を決定するにあたっては、以下のとおり方針と手続きを定めています。

- 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およ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。

取締役会の実効性評価

取締役会は、各取締役の自己評価などを踏まえ、毎年、全取締役を対象に取締役会全体の実効性に関するアンケートを実施のうえ分析・評価をおこない、その結果について審議するとともに、その概要を適切に開示しています。

取締役会の実効性に関する分析・評価結果（2022年度）

- 取締役会は、豊富な知識や経験を持つ多様なメンバーで自由闊達な雰囲気で議論がなされており、適切な運営のもと有効に機能し、実効性は十分確保されている。
- 社外取締役からの意見や指摘に対して適切に対処していることから、ガバナンス体制の維持・向上につながっている。
- 指名･報酬諮問委員会では、社外取締役が過半数を占め、かつ委員長を務めており、独立性･客観性･透明性を確保した体制となっている。
- 各種委員会における協議事項については取締役会に報告されており、業務執行の監視・監督ができている。
- 新任者をはじめとする役員に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援をおこなっている。

役員一覧 (2023年7月31日現在)

取締役

取締役会長(代表取締役)

松岡 靖之

1978年 4月	当行入行、本店営業部次長・白浜支店長等を歴任
2002年 6月	経営企画部秘書室長
2002年10月	改革プロジェクト推進室長兼秘書室長
2003年 4月	経営企画本部副本部長
2004年 4月	経営企画本部部長
2005年 6月	取締役営業推進本部長
2009年 6月	常務取締役本店営業部長
2012年 6月	常務取締役
2013年 6月	専務取締役
2015年 6月	代表取締役頭取
2016年 6月	代表取締役頭取兼頭取執行役員
2021年 6月	代表取締役会長(現任)

取締役頭取 兼 頭取執行役員(代表取締役)

原口 裕之

1985年 4月	当行入行、吉備支店長・住吉支店長等を歴任
2010年 6月	事務システム部長
2012年10月	田辺支店長
2014年 6月	執行役員田辺支店長
2015年 6月	執行役員営業推進本部営業統括部長
2016年 6月	執行役員営業推進本部長兼営業統括部長兼営業企画部長
2016年10月	執行役員営業推進本部長兼営業統括部長
2017年 4月	執行役員
2017年 6月	取締役上席執行役員
2018年 4月	取締役上席執行役員管理本部長
2019年 6月	取締役常務執行役員企画本部長
2020年 4月	取締役常務執行役員経営企画本部長兼人事部長
2020年10月	取締役常務執行役員経営企画本部長
2021年 6月	代表取締役頭取兼頭取執行役員(現任)
(現在の担当)	監査部

取締役 常務執行役員

横山 達慶

1986年 4月	当行入行、深井支店長・営業推進本部部長代理等を歴任
2009年 4月	和泉寺田支店連合店統括支店長
2011年 6月	人事部副部長
2013年 6月	人事部長
2016年 6月	執行役員堺支店長
2018年 4月	執行役員
2018年 6月	執行役員退任
2018年 6月	紀陽興産株式会社代表取締役社長
2019年 6月	紀陽興産株式会社代表取締役社長退任
2019年 6月	上席執行役員大阪事業部長
2020年 7月	上席執行役員大阪事業部長兼大阪堂島営業部長
2021年 6月	取締役常務執行役員経営企画本部長兼東京本部長
2022年 4月	取締役常務執行役員経営企画本部長
2023年 4月	取締役常務執行役員営業推進本部長(現任)
2023年 4月	紀陽キャピタルマネジメント株式会社代表取締役社長(現任)

(重要な兼職の状況)
紀陽キャピタルマネジメント株式会社代表取締役社長

取締役 常務執行役員

丸岡 範夫

1988年 4月	当行入行、大阪中央支店長・平野支店長等を歴任
2013年 6月	リスク統括部長
2014年 6月	経営企画本部戦略企画部長
2015年 6月	融資本部融資部長
2015年10月	融資部長
2017年 4月	執行役員融資部長
2018年 4月	執行役員堺事業部長兼南大阪事業部長
2020年 4月	執行役員営業推進本部長
2020年 6月	取締役上席執行役員営業推進本部長
2021年 3月	紀陽キャピタルマネジメント株式会社代表取締役社長
2022年 6月	取締役常務執行役員営業推進本部長
2023年 4月	紀陽キャピタルマネジメント株式会社代表取締役社長退任
2023年 4月	取締役常務執行役員経営企画本部長(現任)
(現在の担当)	東京本部

取締役 上席執行役員

溝渕 栄

1988年 4月	当行入行、本店営業部課長・八尾南支店長等を歴任
2010年10月	営業推進本部営業統括部副部長
2011年 6月	融資本部融資部副部長
2013年 6月	平野支店長
2015年 4月	営業推進本部地域振興部長
2016年 6月	東和歌山支店長
2016年10月	東和歌山支店連合店統括支店長
2018年 4月	東和歌山支店連合店統括支店長兼和歌山東法人営業部長
2019年 4月	執行役員融資部長
2019年 6月	執行役員融資本部長兼融資部長
2019年 6月	阪和信用保証株式会社代表取締役社長
2020年 6月	取締役執行役員融資本部長兼融資部長
2020年10月	取締役執行役員融資本部長
2022年 4月	阪和信用保証株式会社代表取締役社長退任
2022年 4月	取締役執行役員管理本部長
2022年 6月	取締役上席執行役員管理本部長(現任)
(現在の担当)	事務システム本部

取締役 上席執行役員

朝本 悦宏

1989年 4月	当行入行、粉河支店長・中もず支店長等を歴任
2011年 4月	泉ヶ丘支店連合店統括支店長
2013年 6月	住吉支店長
2015年 6月	御坊支店連合店統括支店長
2017年 4月	田辺支店長
2018年 7月	田辺支店連合店統括支店長兼田辺法人営業部長
2019年 4月	執行役員営業戦略部長
2020年 4月	執行役員営業統括部長
2022年 4月	執行役員融資本部長兼東京本部長
2022年 6月	取締役上席執行役員融資本部長兼東京本部長
2023年 4月	取締役上席執行役員融資本部長(現任)

取締役(監査等委員)

取締役 監査等委員 **西川 隆示**

1987年 4月	当行入行、人事部部長代理等を歴任
2009年10月	鴻池新田支店長
2012年10月	県庁支店長
2014年10月	営業企画部長
2016年 6月	地域振興部長
2018年 4月	営業支援部長兼地方創生推進室長
2019年 6月	取締役(監査等委員)(現任)

取締役 監査等委員 **倉橋 啓之**

1991年 4月	当行入行、本店営業部課長等を歴任
2012年 4月	北花田支店長
2013年 6月	融資部部長代理
2017年 7月	融資部副部長
2018年 7月	業務監査部副部長
2019年10月	業務監査部長
2021年 4月	監査部長
2021年 6月	取締役(監査等委員)(現任)

取締役(社外)監査等委員 **西田 恵**

2003年10月	弁護士登録(大阪弁護士会所属)弁護士法人淀屋橋・山上合同入所
2011年 4月	弁護士法人淀屋橋・山上合同パートナー弁護士(現任)
2017年 6月	当行社外取締役(監査等委員)(現任)

(重要な兼職の状況)
弁護士法人淀屋橋・山上合同パートナー弁護士

取締役(社外)監査等委員 **堀 智子**

1993年 3月	公認会計士登録
1994年 1月	税理士登録
1995年10月	堀公認会計士事務所代表(現任)
2019年 6月	当行社外取締役(監査等委員)(現任)

(重要な兼職の状況)
堀公認会計士事務所代表

取締役(社外)監査等委員 **足立 基浩**

1996年 4月	国立大学法人和歌山大学経済学部助手
1998年10月	国立大学法人和歌山大学経済学部講師
2000年10月	国立大学法人和歌山大学経済学部助教授
2010年 4月	国立大学法人和歌山大学経済学部教授
2011年 4月	国立大学法人和歌山大学経済学部副学部長
2015年 4月	国立大学法人和歌山大学経済学部長
2017年 4月	国立大学法人和歌山大学副学長(現任)
2019年 6月	当行社外取締役(監査等委員)(現任)

(重要な兼職の状況)
国立大学法人和歌山大学副学長

取締役(社外)監査等委員 **亘 信二**

1975年 4月	南海電気鉄道株式会社入社
2005年 6月	同社取締役
2007年 6月	同社代表取締役 取締役社長兼COO
2015年 6月	同社相談役
2015年 6月	南海辰村建設株式会社代表取締役 取締役会長
2019年 6月	南海電気鉄道株式会社特別顧問(現任)
2021年 6月	南海辰村建設株式会社特別顧問(現任)
2022年 6月	当行社外取締役(監査等委員)(現任)

(重要な兼職の状況)
南海電気鉄道株式会社特別顧問
南海辰村建設株式会社特別顧問

執行役員

専務執行役員	和歌山事業部長	明樂 泰彦
常務執行役員	和歌山営業本部長兼本店営業部長	楠本 真也
常務執行役員	堺事業部長兼南大阪事業部長	山本 啓之
上席執行役員	事務システム本部長	向井 守寿
上席執行役員	経営企画部長兼関連事業室長	山東 弘之
執行役員	大阪事業部長兼大阪堂島営業部長	中田 好信
執行役員	堺支店長	徳丸 武史
執行役員	人事部長	押村 浩
執行役員	東京本部長兼東京支店長兼ストラクチャードファイナンス推進室長	橋本 信貴

社外取締役メッセージ

実効性の高い ガバナンス体制のもと、サステナビリティ経営の 高度化に努めてまいります

取締役（社外）監査等委員　西田 恵

紀陽銀行のガバナンスと取締役会の実効性評価についてどのようにお考えでしょうか。

ガバナンスの強化に向けて、取締役の多様性の確保が必要であると考えています。多様性については、性別だけではなく、経験、スキル、価値観等といった幅広い項目から取締役を選定する仕組みが必要です。当行の社外取締役は、取締役の1/3以上を選任し、2名の女性役員登用など、取締役の多様性に取り組んでいます。

また、社外取締役の長期的かつ多様な視点から、会社の将来のあるべき姿や紀陽フィナンシャルグループの中長期的な戦略を協議することが重要であると考えています。紀陽銀行では経営会議、サステナビリティ委員会をはじめとした5つの取締役会の下部組織があり、各分野における施策の協議をおこなうことで、迅速な経営判断をおこなえる体制を整えています。監査等委員である取締役に取締役会の議決権を付与することで、より活発な議論をおこなっています。

今後のコーポレート・ガバナンスのさらなる強化として、発言機会を増やすための工夫やその場で結論を得ることを目的としない協議など、より建設的な議論をおこなえる場を増やしていくことが必要であると考えています。

人的な取締役の支援体制整備だけでなく、取締役会での活発な議論を進めるための取り組みもおこなわれています。具体的には取締役会開催日程が1カ月以上前に通知される、議決資料・報告資料が開催日の3営業日前を目途に配布されるようにし、極力事前説明を受けて、さまざまな観点からの質疑応答を実施するなどの取り組みがなされています。また、毎年、全取締役を対象に取締役全体の実効性に関するアンケートを実施のうえ分析・評価をおこない、結果について審議し、その概要を適切に開示することで実効性評価をおこなっています。

サステナビリティ基本方針の策定とマテリアリティ特定についてどのようにお考えでしょうか。

社会課題がグローバル化かつ多様化し、あらゆるステークホルダーとの協働による持続可能性を意識した企業経営が求められています。そのような背景のなか、2023年6月に、当行グループは企業活動における持続可能な社会の実現に向け、サステナビリティ基本方針を策定しています。基本方針策定にあたり、取締役会、経営会議、サステナビリティ委員会において経営陣自ら活発に議論を進めてきました。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、地域社会・顧客・株主・従業員等のあらゆるステークホルダー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として設定し、経営理念とサステナビリティ基本方針の融合をめざした取り組み姿勢について評価しています。

また、サステナビリティ基本方針に基づき、当行グループの企業経営に対する重要性に加え、メガトレンド（巨大な社会変化の潮流）や地域社会を取り巻く中長期的な課題を踏まえたステークホルダーにとっての重要性を勘案し、5つのマテリアリティを設定しています。今回設定したマテリアリティに対して、組織全体でモニタリングしていくことが重要であると考えています。その実現に向けた体制づくりは構築されているか、組織全体に波及されているかという点に注目し、指摘や提言をおこなっていきたいと考えています。

人的資本経営、ダイバーシティに対する社外取締役としての関与についてどのように貢献していきたいとお考えでしょうか。

ESG投資の浸透、人材・働き方の多様化を背景に、外部環境の変化に対応し企業価値を高めるためには、人材をコストや資源ではなく、投資対象の資本として捉えたうえで、人材の価値を引き出す経営が必要不可欠です。また、人的資本に関する情報は、企業の将来性を判断する指標として、投資家等のステークホルダーから情報開示を強く求められています。経営陣が自社の中長期的な成長に資する人事戦略の策定を主導し、実践に移すとともに、その方針を投資家との対話や統合報告書等を通じてステークホルダーに説明することは、持続的な企業価値の向上に欠かせません。そういったなか、当行では第一フェーズとして、中長期的な企業価値向上における人事戦略の重要性を踏まえた人材育成方針と社内環境整備方針を開示しております。今後、めざすべき人材ポートフォリオを明確化し、人材の価値を最大限引き出す人的資本経営の高度化への取り組みを支援していきたいと考えています。

第6次中期経営計画の主要戦略において「戦略を実現するための人材育成と人事制度の改革」を掲げ、「人」こそが最大の経営資源であると位置づけており、ダイバーシティ推進は、成長のための戦略、かつ、経営者の責務であると考えています。そして何よりもこの責務を果たすべき経営陣にジェンダーの多様性があるべきと考えていますので、当行では社外役員以外の女性役員を早期に輩出することが何よりも肝要であると認識しています。

そして、人事戦略においては、採用段階において中途採用も含め多様な人材が見いだされること、また、入社後も性別に関係なく、各人材に適切な仕事の機会と教育の機会が与えられることによりワーク・エンゲージメントを高めることが必要であると考えております。私自身、女性弁護士としてのキャリア形成で培ってきた知見を活用し、特に人事制度改革においては、これまでの間、さまざまな問題提起や改善に向けた活発な意見交換をおこないました。今後も多様な人材の活躍推進やそのための制度整備にこれまでの知見を活かし、指摘や提言をおこなってまいります。

長期ビジョン実現や環境問題への取り組みについて当行への期待を教えてください。

2022年8月、長期ビジョン「お客さまとの価値共創と企業変革への挑戦を続け、人が未来を創造する地域金融グループとなる」を策定し、紀陽フィナンシャルグループとして大切にする価値観・めざす姿について再認識できていると思います。長期ビジョン策定にあたり、グループ全行員に対してアンケートを実施したうえで、多くの役職員に浸透しやすいエッセンスを盛り込みながら策定したことは評価しております。しかし、当たり前のことではありますが、思い描く「将来の姿」に向け、行動に移していくことが重要であり、長期的にめざす姿から逆算し戦略や施策を考えることが大切です。長期ビジョンに込めた想いである、お客さまとの価値共創、企業変革への挑戦、人が未来を創造に向け、施策を進めていくことを期待しています。

近年、世界中で異常気象や自然災害による被害が甚大化しており、気候変動への対応は、重要な社会課題となっております。当行は2021年11月にTCFD提言に賛同し、気候変動がお客さまなどに与える影響を把握し、リスクや機会に関して情報開示するとともに、脱炭素社会の実現に向けた施策に積極的に取り組んでいることは評価しています。また、「サステナビリティ委員会」を設置しており、持続可能な環境・社会・企業統治（ESG）の実現に向けた気候変動や脱炭素社会への対応について、協議・検討をおこない、取組進捗については都度取締役会にて報告いただいています。今後、地域企業としてリーダーシップを発揮し、持続可能な地域社会の実現のため気候変動への対応に積極的に取り組んでいくことを期待しています。

リスク管理態勢

紀陽フィナンシャルグループのリスク管理の基本方針、ならびに各リスクに関する個別の取り組みをお知らせいたします。

リスク管理の基本方針

紀陽フィナンシャルグループでは、「リスク管理の基本方針」を定めており、そのなかで、基本認識・目的として、リスク管理態勢と収益管理態勢を整備し、地域金融グループとして付加価値の高いサービスの提供により健全性と収益性を高めていくことをめざしています。また、地域金融の円滑化等を通じ「地域社会の一員として地域に役立つ企業グループであること」を経営の基本方針と認識しています。「リスク管理の基本方針」においては、リスク管理に関する態勢を定め、紀陽フィナンシャルグループが管理すべきリスクを明らかにして、多様なリスクを一元的に管理・運営することにより、経営の健全性確保および収益性向上を図ることを目的としています。

これらを踏まえて、以下の基本方針を定めています。

リスクの一元管理	紀陽フィナンシャルグループはグループ企業の多様なリスクを定性・定量両面から総合的に捉え、これを一元的に把握・管理する態勢の構築・整備・強化に努める。
統合的リスク管理の強化	紀陽フィナンシャルグループはグループ企業に対する統合的リスク管理の強化による経営資源の適正配分、リスクに見合った収益の安定的な計上に努める。

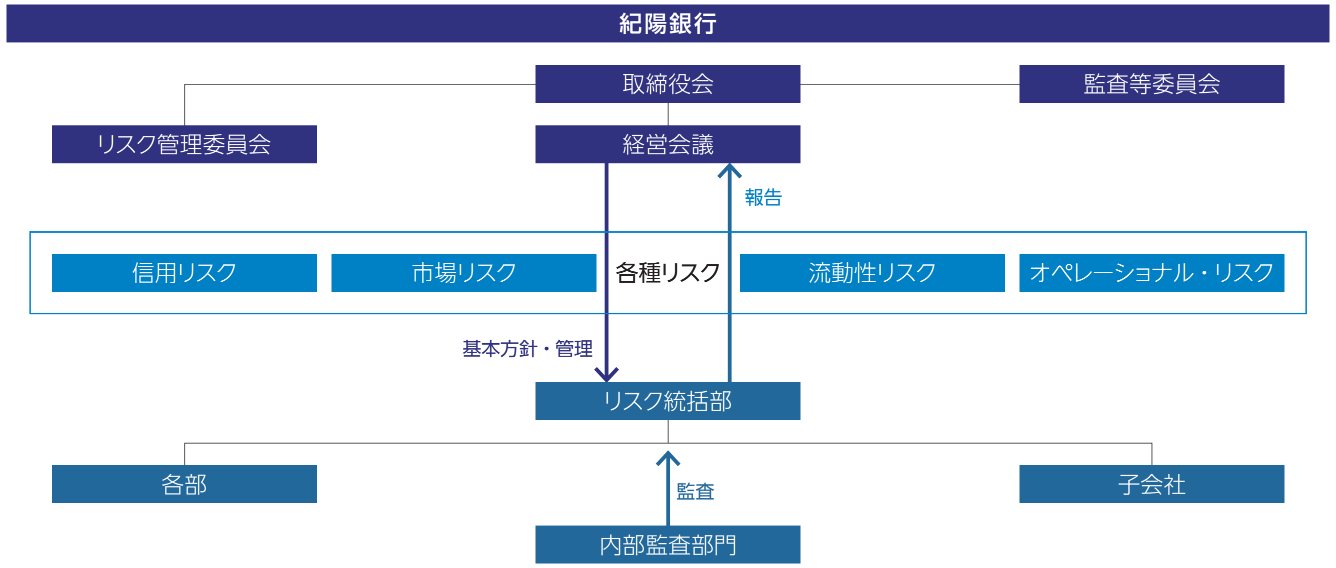
リスク管理態勢

紀陽フィナンシャルグループでは、「リスク管理規程」を制定し、リスク管理の基本方針を踏まえ、管理対象とするリスクの種類、組織的な管理態勢などのリスク管理に関する基本的な事項を定め、グループ全体のリスク管理態勢の整備に努めています。

紀陽銀行においては、リスク管理委員会やリスクを統括管理する部署を設置するとともに、各種のリスクを管理する部署を明確にし、保有するリスクの種類や規模に応じたリスク管理態勢を整備し、実施しています。

また、リスク管理の適切性について、業務部門から独立した内部監査部門による監査を実施しています。

● リスク管理体制図



統合的リスク管理

統合的リスク管理とは、金融機関が直面するリスクに関し、リスク・カテゴリーごとに評価したリスクを総体的に捉え、経営体力（自己資本）と比較・対照することによって、自己管理型のリスク管理をおこなうことをいいます。

紀陽フィナンシャルグループにおいては、以下の基本方針のもとで、統合的リスク管理に取り組んでいます。

1. 戦略目標、業務の規模・特性およびリスク・プロファイルに見合った適切な統合的リスク管理態勢を整備する。
2. 計量化可能なリスク・カテゴリーのリスク量の計測は、原則、VaR（バリュー・アット・リスク）等、数理統計的手法に基づく指標を使用し、客観的妥当性確保に留意する。
3. 統合的に把握されたリスク量とグループの経営体力（自己資本）、当期純利益とを対比し、適切なリスクをとりつつ、収益機会を捕捉する経営戦略に資することを方針とする。

信用リスク管理

紀陽フィナンシャルグループでは、信用リスクを「信用供与先の財務状況の悪化等により、貸出資産等の価値が減少ないし消失し、損失を被るリスク」と定義しています。グループ内の信用リスク管理の枠組みとして「信用リスク管理規程」を制定し、信用リスク管理の範囲、信用リスク管理に関する基本方針・組織体制について定め、信用リスクを適切にコントロールするために、内部格付制度、与信ポートフォリオ管理、信用リスク量計測、与信集中リスク管理などをおこなっています。

内部格付制度は信用リスク管理のために不可欠なものであり、正確な自己査定、適正な金利水準の設定、倒産確率データなど、信用リスク情報の蓄積を通じた、適正なリスク量算定の基礎となるもので、「債務者格付制度」「案件格付制度」「特定貸付債権格付制度」「リテール・プール管理制度」で構成されています。内部格付は原則年1回以上の見直しをおこなうほか、重要な情報が判明した場合には随時見直しをおこなっています。

「債務者格付制度」は、事業性与信先（一般事業法人、個人事業主、公共部門、金融機関等）を対象として、与信先の信用度あるいは債務履行の確実性の程度を統一的な尺度により評価します。格付ランクは公共部門（国、地方公共団体、政府関係機関等）と公共部門以外（一般事業法人、個人事業主、金融機関等）を区別しています。「案件格付制度」は、債務者格付の付与対象先の債権について、個別の与信案件ごとに保証や担保などの保全状況の度合いに応じて格付を付与するものです。

「特定貸付債権格付制度」は、ノンリコース・ローンなどの特定貸付債権に該当する債権について、与信先の信用リスクと債権の回収リスクを一体的に評価して格付を付与するものです。

「リテール・プール管理制度」は、個人向けの消費性与信および小規模の事業性与信を対象とし、与信先および取引に係るリスク特性および延滞状況等に基づきプール区分を設定し、類似性を持ったリスク特性の与信をプール単位で管理するものです。

また、「融資の基本姿勢（クレジットポリシー）」を制定し、融資業務運営上の守るべき規範、与信審査にかかる基本事

● 債務者格付制度

格付	格付（公共部門）	債務者区分	
A1	A1S	正常先	
	A2S		
	A3S		
A2	A4S		
A3	A5S		
A4	A6S		
A5	A7S		
A6			
A7			
B1	B1S	要注意先	その他の要注意先
B2	B2S		
B3	B3S		要管理先
C	CS	破綻懸念先	
D	DS	実質破綻先	
E	ES	破綻先	

項、与信取引に関する取引先への説明態勢、大口与信集中排除のためのガイドライン等について定めています。
紀陽銀行では、これらの基本方針や規程等の主旨に則り、資産の健全性を確保するため、営業部門から独立した信用リスク管理部門（与信管理部門、審査部門、問題債権管理部門）を設けています。そのうち与信管理部門はリスク統括部が担当し、信用リスクの評価・計測・モニタリング等を通じて信用リスクの適切なコントロールをおこなっています。審査部門および問題債権管理部門は融資部が担当し、与信案件の適切な審査・管理の実施、問題先の経営状況の適切な把握や、必要に応じて再建計画策定のサポートや経営改善に向けた助言等をおこなっています。このように各部門は、自らの役割を踏まえて相互に連携し、信用リスク管理の高度化に努めています。また、内部格付制度の適切な運用、個々の債務者の格付および個々の債権のプール区分等の妥当性を確保するため、監査部による監査を実施しています。

市場リスク管理

紀陽フィナンシャルグループでは、市場リスクを「金利、為替、株式等のさまざまな市場のリスク・ファクターの変動により、資産・負債（オフ・バランスを含む）の価値が変動し損失を被るリスク、資産・負債から生み出される収益が変動し損失を被るリスク」と定義しており、主な市場リスクを以下の3つのリスクとして管理をおこなっています。

金利リスク	金利変動に伴い損失を被るリスクで、資産と負債の金利または期間のミスマッチが存在しているなかで金利が変動することにより、収益が低下ないし損失を被るリスク。
価格変動リスク	有価証券等の価格の変動に伴って資産価格が減少するリスク。
為替リスク	外貨建資産・負債についてネット・ベースで資産超または負債超ポジションが造成されていた場合に、為替の価格が当初予定されていた価格と相違することによって損失が発生するリスク。

紀陽銀行においては、「市場リスク管理規程」を制定し、市場リスクの管理にあたって、時価、評価損益、実現損益、VaR（バリュー・アット・リスク）、BPV（ベーシス・ポイント・バリュー）、ベータ、為替デルタ等を計測し管理をおこなっています。また、リスク量計測において中心となるVaRを補完することを目的に、ストレステスト、シナリオ分析等についても定期的におこなっています。
こうしたなかで、リスクリミットの設定、取引極度額の設定、ロスカットルールの設定など、適切にリスクをコントロールするための制度等を定めて運用しており、市場リスクの状況や各種制度の運用・管理状況等については、リスク管理委員会に定期的に報告をおこなっています。また、投資部門において、取引を執行する部署（フロントオフィス）、リスクを管理する部署（ミドルオフィス）、事務処理・資金決済等を担当する部署（バックオフィス）を設置し、相互牽制の態勢を確保しています。
市場リスク管理プロセスの適切性については、独立した視点から内部監査部門による監査を実施しています。

流動性リスク管理

紀陽フィナンシャルグループでは、流動性リスクを「必要な資金が確保できなくなり、資金繰りが逼迫する場合や資金の確保に通常よりも著しく高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスク」と定義しています。
紀陽フィナンシャルグループにおける最大の流動性リスクとは預金の大量流出による資金繰りの逼迫であることから、紀陽銀行においては収益の安定的な確保、強固な財務体質づくりにより、お客さまに安心してお取引いただけるように努めるとともに、異常な兆候を検知するための予兆管理の徹底、および外貨も含め資金ポジションの厳正な管理をおこなっています。
さらに「流動性リスク管理規程」を制定し、資金繰りの状況に応じて「平常時」、「要注意時」、「懸念時」、「緊急時」などの区分を設定し、各々の局面において適切に対応できる態勢を構築しています。

オペレーショナル・リスク管理

紀陽フィナンシャルグループでは、オペレーショナル・リスクを「当行グループの業務の過程、役職員の活動もしくはシステムが不適切であること、機能しないこと、または外生的な事象により損失を被るリスク」と定義し、事務リスク、システムリスク、法務リスク、有形資産リスク、人的リスクに分類しています。
紀陽銀行においては、「オペレーショナル・リスク管理規程」を制定し、オペレーショナル・リスク全体を一元的に管理する部署を設置しており、多岐にわたるオペレーショナル・リスクの各区分に応じた管理部署を定めるとともに、リスク区分ごとに管理規程等を整備し、適切に管理をおこなっています。

事務リスク管理	事務リスクとは、正確な事務を怠る、あるいは事故・不正等をおこすことにより損失を被るリスクをいいます。紀陽銀行では、事務処理にかかる規程や事務手続を制定し、正確かつ厳正な事務処理を通じて、お客さまに信頼いただけるよう努めています。また、研修や営業店指導を定期的に実施し、営業店事務のレベルアップに努めています。さらに、事務リスクを回避し、トラブルを未然に防止する観点から、内部監査部門による営業店を対象とした監査を実施しており、厳正かつ的確な業務の執行と事故防止のための指導をおこなっています。
システムリスク管理	システムリスクとは、コンピュータシステムのダウンまたは誤作動等、システムの不備等に伴い損失を被るリスク、さらにサイバー攻撃等を含めコンピュータが不正に使用されることにより損失を被るリスクをいいます。紀陽フィナンシャルグループでは、このようなリスクを未然に防止するために、システム開発における工程管理・品質管理等のプロジェクト管理の徹底、オンライン回線の二重化や外部からの不正侵入を遮断するためのファイアウォール対策を実施し、安定的なシステムの稼働に努めるとともに、情報漏洩を未然に防止するためのさまざまなセキュリティ対策など、各種対応策を実施しています。また、サイバー攻撃への対応や予防等の態勢強化を図り、専門チーム（CSIRT）を設置しています。
法務リスク管理	法務リスクとは、お客さまに対する過失による義務違反および不適切なビジネス・マーケット慣行により損失・損害（監督上の措置ならびに和解等により生じる罰金、違約金および損害賠償金等を含む）を被るリスクをいいます。紀陽フィナンシャルグループでは、法務リスク管理の方針、態勢等を定めることにより、法務リスクの発生を回避し、損失を最小化するように努めています。
有形資産リスク管理	有形資産リスクとは、災害その他の事象から生じる有形資産の毀損・損害を被るリスクをいいます。紀陽フィナンシャルグループでは、有形資産に関する自然災害、不法行為等による被害や管理責任に備えた適切なリスク管理を実施しています。
人的リスク管理	人的リスクとは、人事運営上の不公平・不公正（報酬・手当・解雇等の問題）・差別的行為（セクシュアルハラスメント等）から生じる損失・損害を被るリスクをいいます。紀陽フィナンシャルグループでは、人的リスクを回避し、損失を最小化するために、公平・公正な人事運営や労務管理をおこなうとともに、各種階層別研修や職場内指導等を実施しています。

風評リスク管理

紀陽フィナンシャルグループでは、適時適切な情報開示を積極的におこない、経営の透明性を高めることや顧客保護等管理態勢の充実、CS（顧客満足）活動の徹底により、風評から評判が悪化することに起因して損失・損害が発生するリスク（風評リスク）の発生防止に努めています。
また、ソーシャルメディアの普及に伴い、ネットユーザー個人の情報発信力の増大や発信手段の多様化が進むなか、「ソーシャルメディアリスク（外部発）対応マニュアル」を制定し、発信した内容について批判的なコメントが殺到する「炎上リスク」の状況を把握するとともに、炎上発生時には風評被害を最小限に留められるよう備えています。

紀陽銀行について
トップコミットメント
紀陽銀行の価値創造
ステークホルダーとの価値共創
価値創造を支える基盤
財務・企業情報

緊急時対策

地震・台風・水害等自然災害の発生のほか、火災・強盗・テロ等人的災害の発生、オンラインダウン・誤作動等によるコンピュータ障害の発生や新型感染症の拡大など、想定される緊急事態における混乱を回避し、お客さまおよび従業員の安全ならびに営業の継続を確保するため、「緊急時対策基本規程」「緊急時対応マニュアル」を定めています。

規程・マニュアルに基づき、平常時における事前対策として、緊急時を想定した事務訓練や、電話・メール・掲示板への書き込みによる連絡訓練を定期的に実施。また、災害時の行動ルールや初動対応、緊急連絡先などをまとめた「地震・津波等防災ハンドブック」を全従業員に配布し、常時携帯を義務づけています。

大規模災害対策における設備状況

- 優先復旧店舗を中心に自家発電設備を設置
- 非常用電源車の配備
- 和歌山県内の沿岸部拠点にライフジャケットを配備
- 浸水が想定される拠点に止水板を設置　など

大規模災害発生時における相互支援協定

2019年4月、大規模な災害が発生した際に金融機能の維持または早期復旧を図るため、地方銀行8行およびBIPROGY株式会社と「大規模災害発生時における相互支援協定」を締結。大規模災害発生時には、支援物資の提供や業務継続のための支援などの相互支援をおこないます。

日本政策投資銀行との「災害対策業務協力協定」の締結

2020年4月、株式会社日本政策投資銀行と「災害対策業務協力協定」を締結しました。
当行と日本政策投資銀行がそれぞれの持つノウハウ、ネットワーク等を活かし、緊密に連携しながらリスクマネーの供給、その他の支援をおこなうことにより、新型コロナウイルス感染症や内外の金融秩序の混乱または大規模な災害、テロリズム等の災害対応において、地域活力の強化および社会全体の持続可能性向上に寄与してまいります。

和歌山県医師信用組合との「非常時における業務継続支援に関する覚書」の締結

2023年4月、和歌山県医師信用組合と非常時における和歌山県内の円滑な金融機能維持のため、「非常時における業務継続支援に関する覚書」を締結。今後も関係機関との連携を強化し、地域の金融インフラの維持、レジリエンス向上につとめてまいります。

リスクアペタイト・フレームワーク（RAF※）の概念に基づく運用・管理

紀陽銀行は、「リスクアペタイト・フレームワーク規程」を制定し、以下のとおりRAFの概念を採り入れた経営管理の高度化を図っています。

- リスクガバナンス強化と収益性・健全性向上を実現すべく、リスクアペタイト・フレームワークの概念を踏まえたリスク・リターン管理を実施し、経営管理の高度化を図る。
- 基礎的内部格付手法（FIRB）に基づく信用リスク管理やRORAの活用により、収益管理・リスク管理の高度化を図る。

※ RAF … リスクアペタイト（経営戦略や財務計画を達成するために、進んで引き受けようとするリスクの種類と水準）を明確化し、それを共有・モニタリングするための経営管理やリスク管理の枠組み。

経営計画達成の確実性向上へ

適時適切なリスクコントロール

期中の収益目標の進捗管理
＋
リスク指標のモニタリング

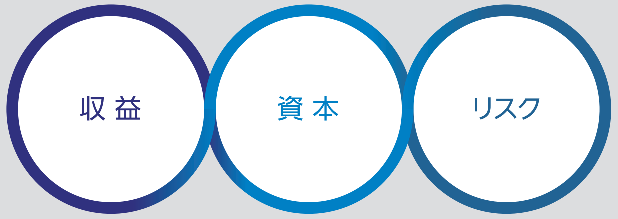
健全性指標　VaR　RORA※

フォワードルッキングな計画検証

ストレステストの高度化

最適な資本配分と収益最大化

当行の持続的成長に向けた一体的な協議体制



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

サイバーセキュリティ

● サイバーセキュリティ管理体制

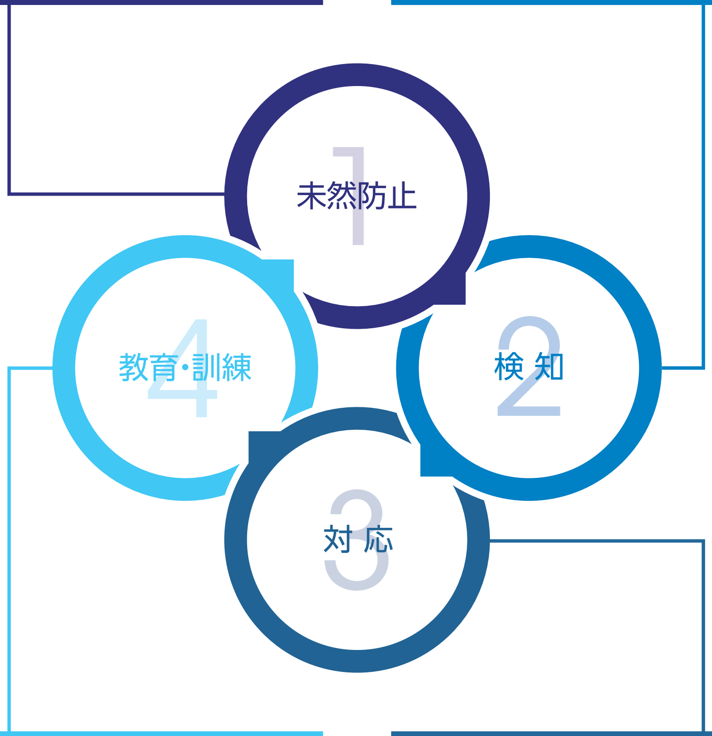
当行では日々高度化・巧妙化していくサイバー攻撃による脅威に対応するため、リスク管理委員会の下部組織として、CSIRT※部会を設置しています。CSIRT部会ではサイバー攻撃発生時の対応、分析のほか、予防、対策および教育などの活動をおこないます。

※ CSIRT（シーサート）：Computer Security Incident Response Teamの略称

CSIRTの役割

- サイバー攻撃対策の立案
- セキュリティ技術の情報収集、分析
- 脆弱性情報の収集、分析
- 第三者による脆弱性診断　等

- システム全体のモニタリング
- ネットワーク全体のモニタリング
- インターネットアクセス履歴の分析　等



- サイバー攻撃を想定した訓練
- セキュリティ教育、啓蒙活動
- CSIRT要員としてのスキル向上　等

- 被害局限化、早期復旧のための対応（事実確認、対応判断、対処、報告、再発防止策）等

● 取り組みについて

「情報管理の基本方針（セキュリティポリシー）」に基づき、「システムリスク管理規程」ならびに「サイバーセキュリティ管理要領」を定め、サイバー攻撃に関するリスクを適切に管理し、サイバーセキュリティ対応をおこなうための体制を整備しています。

CSIRT部会メンバーは、日々の脅威情報の収集・発信、攻撃検知時の調査・対応をおこなうとともに、金融ISACとの連携やNISC（内閣サイバーセキュリティセンター）等の外部関係機関の訓練・演習に参加するなど、さまざまな活動に積極的に取り組んでいます。

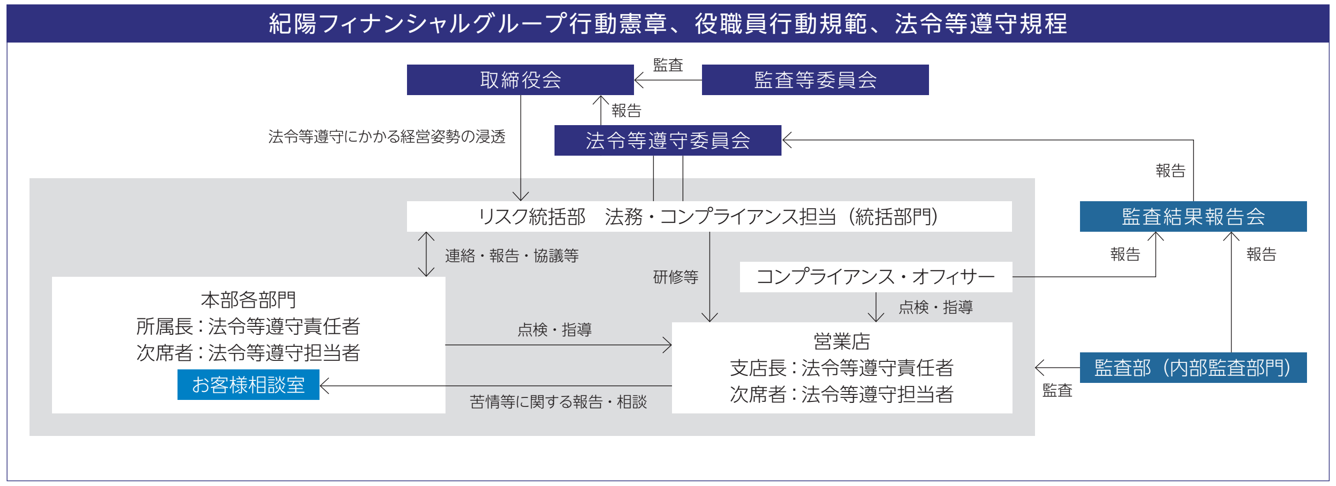
サイバー攻撃への対応として、役職員全体のサイバーセキュリティに関するリテラシー向上が不可欠と考えており、定期的にサイバー攻撃事案を想定したメール訓練や研修を実施し、実効性の向上に努めています。また、近年フィッシングなどによる不正送金が発生していることを受け、フィッシングサイトの立ち上げを検知した際にはお客さま向け注意喚起情報を当行ホームページに掲載しています。

コンプライアンス態勢

「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」において、あらゆる法令やルールを厳格に遵守し、社会規範に則った誠実かつ公正な企業活動を遂行することを定めています。

また、高い倫理観をもち、コンプライアンスを重視する企業風土を醸成していくことを経営の最重要課題のひとつとして位置づけ、コンプライアンス態勢の強化に努めています。

● コンプライアンス体制図



コンプライアンス態勢の強化に向けた取り組み

法令等遵守委員会の設置

頭取を委員長とし、本部担当役員および本部長をもって構成する法令等遵守委員会を設置し、遵法経営の徹底と行内における法令遵守意識の向上を進めていくために協議をおこなっています。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います。

コンプライアンス・プログラムの制定

従業員のコンプライアンス意識の向上を図るため、従業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「コンプライアンス・プログラム」を年度ごとに制定しています。

制定したプログラムは頭取より全従業員に令達し、その実践に取り組んでいます。

コンプライアンス研修の実施

階層別研修等において、リスク統括部のコンプライアンス部門担当者によるコンプライアンス研修を実施しています。

また、コンプライアンスに関するeラーニングやビデオ研修も実施し、従業員のコンプライアンスに関する知識の向上と意識の醸成に努めています。

役員による全店訪問

定期的に役員が全営業店を訪問し、コミュニケーションを通じてコンプライアンスの実践に向けた取り組みについて従業員の理解を深める機会を設けています。

コンプライアンスマニュアルの制定

従業員の法令等遵守の指針として、法令等遵守（コンプライアンス）マニュアルを制定し、全従業員に配布しています。

当行従業員として常に意識するべき事項や業務上守るべき事項等について、関連する法令・規程とともに記載しています。

コンプライアンス・オフィサーによるモニタリング

リスク統括部に所属するコンプライアンス・オフィサーが定期的に各部店を訪問のうえ、法令等遵守状況についてモニタリングを実施し、コンプライアンスに関する取り組みの徹底と状況把握を図っています。モニタリング結果については法令等遵守委員会に報告されます。

贈収賄その他の汚職防止について

贈収賄・汚職防止の関連法令等を遵守し、社会通念上相当と認められる程度をこえる接待・贈答等を一切おこなわない旨を「紀陽フィナンシャルグループ役職員行動規範」「紀陽銀行法令等遵守（コンプライアンス）マニュアル」等に定めています。

内部通報制度

法令違反・不正行為の早期発見と是正、各種ハラスメント防止のための相談体制の構築等、コンプライアンス態勢の強化を目的に、公益通報者保護法および同法に基づく指針等に準拠し、紀陽フィナシャルグループの全役職員（退職者を含む）を利用対象者とする内部通報制度（相談通知制度）を定めています。

リスク統括部や社外弁護士を通報窓口とし、情報の匿名性の保持や通報者の保護等、通報者にいかなる不利益も課すことのないよう適切な運用をおこなっています。

マネー・ローンダリング対策

金融システムの国際化・ボーダーレス化が進むなか、犯罪やテロ等につながる資金の流れを絶つことは、国際社会にとって喫緊の課題となっています。当行においてもマネロン・テロ資金供与防止対策を経営の重要課題として位置づけ、組織的対応をおこなうため、AML基本方針を制定し、体制整備を図るとともに、マネー・ローンダリング等防止ポリシーを公表しています。2020年4月にはリスク統括部内にマネー・ローンダリング対策室を設置し、「マネー・ロンダリング及びテロ資金供与対策に関するガイドライン」で求められている対応について、態勢整備を進めています。

具体的な取り組み

- 現金を代り金とする外国送金の受付停止
- 外国送金等受付時チェックの厳格化
- AML／CFTに関するeラーニング実施（全役職員対象）
- 金融AMLオフィサー認定試験の導入　等

利益相反管理方針について

銀行関連業務または金融商品関連業務に関して、お客さまの利益が不当に害されることがないように、利益相反管理方針を定めています。

特殊詐欺被害防止

「還付金詐欺」や「オレオレ詐欺」などの特殊詐欺からお客さまの大切なご預金をお守りするため、ATMでの振り込み制限や窓口での積極的なお声がけを実施しています。特殊詐欺被害の未然防止に貢献したとして、管轄の警察署より都度感謝状を贈呈されています。

反社会的勢力等への対応について

反社会的勢力との関係遮断に向け、「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。」と定め、反社会的勢力に対しては「反社会的勢力等対応規程」において、組織としての対応方針を明確にしています。

お客さま情報の保護について

個人情報の保護に関する法律および関係法令等を踏まえ、個人情報の適切な保護と利用を実施しています。

また、プライバシーポリシー（個人情報保護宣言）を定め、個人情報の利用目的および個人番号の利用目的とともに公表しています。

お客様相談室の設置

お客さまからのご意見やご相談については、リスク統括部に設置している「お客様相談室」にて受付・とりまとめをおこない適切にご対応するとともに、貴重なご意見を今後の業務に活かせるよう全従業員に還元しています。