

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

当行では、コーポレート・ガバナンスの充実、地域社会の繁栄に奉仕する地域金融機関としての企業価値の一層の向上に努めるとともに、その責務を果たし、株主の皆さまをはじめとするすべてのステークホルダーの方々に、揺るぎない支持と信頼の確立を目指していくための最も重要な経営課題の一つであると位置付けております。

このような位置付けのもと、経営の根幹として、社は「地域社会の繁栄に奉仕する。これが銀行の発展と行員の幸福を併せもたらすものである。」と行訓「1. よいサービス: 誠意があふれ、行き届いた、スピーディなサービス 2. よい人: 人を高め、人を厚くし、明るい職場をつくる 3. よい経営: 健全で、創意に富んだ、全員参加の経営」を掲げるとともに、役職員の基本的な価値観や倫理観の共有を図り、業務に反映させるために、「名古屋銀行役職員の倫理行動規範」、「法令等の遵守に関する方針」をそれぞれ制定し企業価値の向上に取り組んでおります。

【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】

2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しております。

【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】

(1) 基本方針

政策投資上場株式については、収益性や当行のサービス向上への寄与、地域経済の成長・活性化と当行の中長期的な企業価値向上の観点から、保有の妥当性を判断しております。

なお、原則として縮減していくことを基本方針とし、保有の妥当性が認められる場合であっても、状況の変化や財務戦略などを勘案し、投資先との十分な対話を経たうえで売却を検討いたします。

(2023年度の取得原価ベースでの縮減額: 約103億円)

(2) 検証方法

2024年3月末を基準に、個社別に配当金および取引から生じる収益から信用コストを控除したリターンと個別銘柄の株式と貸出金のリスクアセットにて算出した収益性()と、資本コストおよびRORAによる定量面での検証、また地域経済発展への寄与や取引関係の強化など定性面からの観点も併せて検証のうえ、取締役会にて確認し保有の妥当性を検証しております。

なお、個別銘柄においては約7割が収益性の基準を充足しており、全体についても収益性の基準を充足していることを確認いたしました。収益性を満たしていない個別銘柄については採算改善を目指しますが、一定期間内に改善されない場合には、十分な対話を経た上で売却を検討いたします。

(取締役会への直近報告: 2024年5月)

()

$$(\text{配当金} + \text{預貸金収益} + \text{役務収益} - \text{信用コスト}) / (\text{株式簿価} \times \text{リスクウエイト} + \text{貸出金} \times \text{リスクウエイト})$$

(3) 議決権行使方針

保有株式に係る議決権の行使は、株主価値向上に寄与するよう規程に基づき適切な手続きを経て、原則として全ての議案に対して行使しております。特に下記に該当する企業については、株主価値保全の観点から慎重に議案を精査しております。

株価・財務内容から株式価値毀損が大きいと判断される企業

株式価値・企業価値を著しく毀損する可能性のある議案が付議された企業

反社会的行為等、社会的影響の大きい不祥事を起こした企業

【原則1-7】

当行および株主の皆さまの共同の利益を害する、あるいは、そうした懸念を惹起することのないよう、規程を定めて適切に運用しております。

なお、概要は、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に関する基本方針」の「関連当事者との取引」に記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.meigin.com/about/c-governance/policy.html>)

【補充原則2-4-1】

(1) 中核人材の登用等における多様性の確保の考え方

当行では、2021年6月に「輝き方改革推進室」を設置し、「ダイバーシティ&インクルージョン」の考え方の下、「キャリア自律」と「環境整備」に取り組んでおります。また2022年6月には実行力を強化するため、同室を横断的組織として「健康経営推進室」に改編しております。こうした取り組みは、中

核となる人材の多様性確保へと繋がり、その中で様々な考え方を取り入れることにより、組織の活性化やお客さまとのサステナブルな関係構築へとつながるものと考えております。

なお、当行においては中核人材を「部長・支店長級の管理者」と定義し、その多様性の確保のために中核人材となりうる候補者（次長・課長・係長級）を中核人材プールとして、外部人材の積極的な登用や、女性活躍促進に向けた取組みを進めてまいります。

(2) 自主的かつ測定可能な目標

女性役職者比率

- 管理職に占める女性比率を2025年度までに12%を目標にします。
- 係長以上に占める女性比率を2025年度までに20%を目標にします。
管理職は課長級以上の行員とします。

女性配置率

■ 女性配置率を2030年度までに100%にします。
管理職に占める女性比率（2024年3月31日現在9.9%）と、係長以上に占める女性比率（2024年3月31日現在19.3%）に加え、組織内における縦横の各層に女性を複数名配置する女性配置率（2024年3月31日現在87%）を高め、中核人材プールの拡充を進めてまいります。
2015年に「女性視点からの女性活躍推進のための企画立案」を実行するために発足した「チームひまわり」を2023年1月より「チームひまわりPlus+」として拡充し、様々な従業員の「多様性」を尊重し認め合い、良いところを企業運営に活かすべく、「女性活躍」に加えて新たに「若手」「ベテラン」「キャリア」のメンバーを加えて企業としてのダイバーシティ&インクルージョンを進めております。
各種会議体への参加等を通じ業務の意思決定を経験することで、将来の中核人材として成長していくことを目指してまいります。

中途採用者数

- 新規の中途採用者数を2024年度までに年間30人ペースにします。

行員転換は含みません

多種多様な人材を受入れ、組織のイノベーションや活性化を図ることを目的に、採用を強化するとともに、中途採用者に対する研修・フォロー体制を見直す等環境の整備を行います。

(3) 多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針

中核人材の多様性の確保のために、以下の人材育成方針、社内環境整備方針を掲げ推進してまいります。

人材育成方針

・当行は、2018年に「未来創造業宣言」を行いました。預金と貸出の利鞘に依存した従来の銀行業のビジネスモデルから、「お客さまと未来を創る」、「お客さまと自分の未来のために一生懸命に仕事をする」という新しいビジネスモデルのイメージを「未来創造業」と表現しました。この考えは「お客さまとの持続的な価値向上」を目指す当行グループ全体で共有するものであります。
・2023年4月からスタートした第22次経営計画ではこの未来創造業を当行のパーパス、存在意義と定めました。当行がこの未来創造業の「真価」を発揮していくためには「将来にわたり活躍し続ける人材の育成」が重要課題であり、様々な行員のキャリア自律と環境整備、そして働きがい改革を推進していくことで、当行の企業価値向上を目指します。

社内環境整備方針

・2023年4月からの第22次経営計画における7色のダイバーシティを起点として多様な人材が多様なスキルを身に付けながら自律的にキャリアを形成していくための体制を整備します。

【原則2-6】

企業年金基金の運用については、健全な年金制度を維持するために許容できるリスクの下で長期的な総合収益を確保することを目指しております。当基金には、理事会・代議員会・資産運用委員会を設置しており、資産運用に関する意思決定については、資産運用委員会での審議結果を踏まえて代議員会にて行っております。また、代議員会及び資産運用委員会には、当行の人事・財務・リスク・市場運用等の業務に精通した人材を配置するとともに、受益者代表として労働組合幹部を配置することで、適切な運用を行う体制を構築しております。

なお、運用委託機関及びファンドが行う議決権行使等については、四半期毎の報告を通じてモニタリングを実施し、適正な取り組みとなっているか検証しております。

【原則3-1】

(1) 社は「地域社会の繁栄に奉仕する」のもと、堅実経営方針を維持し、先見性・先進性のある地域金融機関として地域の発展と共に歩み、地域のお客さまに信頼・支持される銀行を目指しております。なお、当行ホームページに、パーパス、経営理念、行訓を掲載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.meigin.com/about/vision.html>)

(2) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方を定めた「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を制定し、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.meigin.com/about/c-governance/policy.html>)

(3) 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に関する基本方針」の「取締役の報酬決定プロセス」に記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.meigin.com/about/c-governance/policy.html>)

(4) 取締役の指名プロセスについては、社内規程及び選解任基準に基づき実施し、指名報酬委員会にて審議の上、取締役会にて決定しております。特に社外取締役は、情報収集後に面談し、判断理由を付したうえで取締役会にて決議を行っております。また、社外取締役を含む取締役が任期中に選任基準のいずれかを満たさなくなった際には、該当役員の解任を所定の手続にて行ってまいります。

(5) 取締役候補者の個々の選任・指名・解任の説明に関しましては「第106期定時株主総会招集ご通知」に記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.meigin.com/ir/shareholder/pdf/kabunushi-shoshu.pdf>)

【補充原則3-1-3】

「サステナビリティに関する基本方針」のもと、2021年10月より頭取を委員長とした「サステナビリティ委員会」を設置してガバナンス体制を強化する

とともに、委員会の構成メンバーを取締役、本部すべての部長および投融資に関わる連結子会社代表取締役とすることにより、環境・社会的課題に対して、グループ全体で具体的な実行施策について審議する体制としております。

2021年10月にTCFD提言への賛同表明を行い、TCFDが開示を推奨する「気候変動に伴うリスクおよび機会」（「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」）に関する透明性のある情報開示に努めております。

当行グループは、マテリアリティとして「健全な地域経済の成長への支援」「持続可能な環境保全への貢献」「将来にわたり活躍し続ける人財の育成」を特定しております。気候変動に係る指標と目標は、「ESG投融資を2030年度までの10年間で5,000億円実行すること」、「CO2排出量を2030年度に2013年度対比70％削減し、2050年度にネットゼロとすること」としており、そのために店舗の省エネ化、CO2フリー電源の利用、営業車両としてC+Pod100台導入等の施策を実施してまいります。

なお、取組みの詳細については、統合報告書及び当行ホームページにて公表しております「マテリアリティとSDGs」に記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.meigin.com/about/sdgs.html>)

【補充原則4-1-1】

取締役会基本規程および組織規程にて取締役会決議事項の範囲を定め、常務会および頭取や担当取締役、各部長等への委任の範囲を定めております。

「監査・監督機能の強化」及び「意思決定の迅速化」による更なるガバナンス向上を目指すため、2020年6月株主総会の決議をもって監査等委員会設置会社に移行しました。取締役会議案の範囲と分量の適正化について議論を重ねてまいりました結果、2021年11月取締役会の決議によって「重要な業務執行の決定」を取締役に委任することとしております。

【原則4-9】

独立性判断基準として、以下を定めております。

- (1)当行の業務執行者に一度も該当していないこと
- (2)最近5年間に於いて主要株主の役員又は使用人でないこと
- (3)主要な取引先の業務執行者でないこと
- (4)相互に役員を派遣する先の役員等でないこと
- (5)最近3年間に於いて、当行を主要銀行とする先の役員および使用人でないこと
- (6)当行から多額の報酬を受ける者でないこと
- (7)上記(1)～(6)の近親者でないこと

【補充原則4-11-1】

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に関する基本方針」の「取締役会の多様化」に記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.meigin.com/about/c-governance/policy.html>)

また、取締役特に期待する分野につきましては、「第106期定時株主総会招集ご通知」に記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.meigin.com/ir/shareholder/pdf/kabunushi-shoshu.pdf>)

【補充原則4-11-2】

社外取締役を含め取締役候補者、取締役の重要な兼職状況を「第106期定時株主総会招集ご通知」に記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.meigin.com/ir/shareholder/pdf/kabunushi-shoshu.pdf>)

【補充原則4-11-3】

取締役会に期待されている役割・機能が適切に果たされているかを検証し、その向上を図っていくために、毎年、取締役会の実効性評価を実施しております。

(1) 評価方法について

取締役に対して取締役会の運営・議題や取締役会を支える体制等についてアンケートを実施しております。実効性評価の独立性・客観性を検証するため、外部機関の助言を得ながらアンケートによる分析および論点の抽出を行い、取締役会でのディスカッションを経て、最終的な評価を確認いたしました。

(2) 評価結果の概要について

上記の分析結果を踏まえ、取締役会において審議を行った結果、取締役会の役割・機能について常務会への権限移譲や権限移譲と併せて規程類の整備が行われ、役割が明確化したことでモニタリング機能が強化された点や、経営陣とのコミュニケーションにおける社外取締役が会社を理解するための機会として営業店訪問や本部各部からの施策説明など、行員との接点が増加しオープンな情報収集が出来ている点が高く評価され、全体として実効性は十分に確保されていることを確認いたしました。

(3) 今後の対応方針

当行取締役会は、実効性に関する分析・評価の結果を踏まえて、さらに取締役会の実効性の高めるため、資本コストや株価を意識した経営の実現に関する定期的な議論や、ジェンダーダイバーシティの確保に向けた女性管理者の育成など必要な取り組みを実施し、改善に努めてまいります。

【補充原則4-14-2】

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に関する基本方針」の「取締役の研修方針」に記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.meigin.com/about/c-governance/policy.html>)

[原則5-1]
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に関する基本方針」の「株主との対話」に記載しておりますので、ご参照ください。
(<https://www.meigin.com/about/c-governance/policy.html>)

また、対話の実施状況については、国内外の投資家からの対話の要望に対して、すべて適切に対応しております。

[原則5-2]
< 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 > < アップデート日付: 2024/12/05 >
当行ホームページにて公表しております「IR(会社説明会)資料」の「 企業価値向上」に記載しておりますので、ご参照ください。
(<https://www.meigin.com/ir/institutional/index.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)	1,333,100	7.98
日本生命保険相互会社	726,492	4.35
名銀みのり会	599,195	3.59
明治安田生命保険相互会社	581,150	3.48
住友生命保険相互会社	516,300	3.09
株式会社みずほ銀行	421,745	2.52
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	413,100	2.47
三井住友海上火災保険株式会社	409,745	2.45
大樹生命保険株式会社	368,300	2.20
株式会社十六銀行	366,629	2.19

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 プライム、名古屋 プレミア
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

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	20 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	13 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	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 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
宗方 比佐子	その他								○			
絹川 幸恵	他の会社の出身者								○			
小川 悦雄	その他								○			
渡邉 穰	他の会社の出身者								○			
森 美穂	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i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
宗方 比佐子		○	宗方比佐子氏は預金等の経常的な取引があります。また、同氏は当行の取引先である学校法人金城学院の理事を務めておりました。当行と学校法人金城学院との間に預金取引はありますが、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判断されることから、取引の概要の記載を省略しております。	宗方比佐子氏は、社会心理学、産業・組織心理学を専門分野として女性のキャリア発達、女性管理職・女性リーダー、職場のメンタルヘルス等を幅広く研究され、大学教授に加えて学校法人の理事や特命副学長等の重職を歴任されるなど豊富な経験と幅広い知見を有し、当行の経営に対して適切な助言をいただけることを期待した為、社外取締役として選任しております。また、公正な立場で業務執行の妥当性等当行の経営を監督するうえでの独立性を確保しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
絹川 幸恵		○	絹川幸恵氏は預金等の経常的な取引があります。また、同氏は当行の取引先であるみずほ証券株式会社の出身者であります。同社とは当行の従業員持株会の事務代行業務等の取引がありますが、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判断されることから、取引の概要の記載を省略しております。	絹川幸恵氏は、金融業務の重職を歴任し、愛知県における金融マーケットも熟知され、現在は企業経営者として豊富な経験と幅広い知見を有し、当行の経営及びダイバーシティへの助言・提言、業務執行に対する監督等に貢献いただけることを期待した為、社外取締役として選任しております。また、公正な立場で業務執行の妥当性等当行の経営を監督するうえでの独立性を確保しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
小川 悦雄	○	○	小川悦雄氏は預金等の経常的な取引があります。また、同氏は当行の取引先である愛知県及び愛知県信用保証協会の出身者であります。当行は愛知県の公金の収納事務を取り扱うほか、預金等の取引を行っております。愛知県との取引は、その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判断されることから、取引の概要の記載を省略いたします。また、愛知県信用協会との取引は、中小企業者の借入にかかる保証のほか、主に預金者としての通常の銀行取引であり、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、取引の概要の記載を省略しております。	小川悦雄氏は、愛知県庁等において重職を歴任され、豊富な経験と幅広い知見を有しており、また愛知県信用保証協会では理事長を務められ財務・会計に関する適切な知見を有し、当行の経営への助言・提言、業務執行に対する監督等に貢献いただけることを期待した為、監査等委員である社外取締役として選任しております。また、公正な立場で業務執行の妥当性等当行の経営を監督するうえでの独立性を確保しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
渡邊 穰	○	○	渡邊穰氏は預金等の経常的な取引があります。また、同氏は当行の取引先である中部電力株式会社出身者であります。同社と当行との間において融資取引及び預金取引がありますが当行は主要行ではありません。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判断されることから、取引の概要の記載を省略しております。	渡邊穰氏はこれまで企業経営者として重職を歴任され、豊富な経験と財務・会計に関する適切な知見を有し、当行の経営への助言・提言、業務執行に対する監督等に貢献いただけることを期待した為、監査等委員である社外取締役として選任しております。また、公正な立場で業務執行の妥当性等当行の経営を監督するうえでの独立性を確保しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
森 美穂	○	○	森美穂氏は預金等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判断されることから、取引の概要の記載を省略しております。	森美穂氏は、法曹界における豊富な経験と幅広い知見を有し、当行の経営及びダイバーシティへの助言・提言、業務執行に対する監督等に貢献いただけることを期待した為、監査等委員である社外取締役として選任しております。また、公正な立場で業務執行の妥当性等当行の経営を監督するうえでの独立性を確保しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

【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	4	1	1	3	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

当行は、監査等委員会事務局を設置し、監査等委員会の職務を補助する常勤の専任職員を設置しております。当該職員はほかの業務を兼務しないものとし、当該職員の選任については、あらかじめ監査等委員会の意見を聴取し、これを尊重するものとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査人と監査等委員会は、期初及び中間・期末の決算監査時や四半期末の会合のほか、必要に応じ会合を行い、常勤監査等委員は会計監査人の本部及び営業店往査立ち会い時に情報交換を行うなど、連携を図る体制としております。また、常勤監査等委員は、内部監査報告会に出席するほか内部監査部との連絡会を月一回開催しており、本部・連結対象子会社の監査講評会議に出席し、監査結果等について意見交換を行っております。なお、監査実施状況や監査計画についても情報を共有するなど、連携して監査を行う体制としております。

【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

	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	指名報酬委員会	7	0	2	5	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	7	0	2	5	0	0	社外取締役

補足説明

- ・取締役会の機能を補完するため、指名報酬委員会を設けております。
- ・「独立性に関する考え方」議長を始めとし、構成の過半数を独立社外取締役が務めることで、客観的な協議が行われる体制を構築しております。
- ・「権限・役割等」経営の透明性を確保するため、役員個人別の報酬等の決定権限が委任されております。また、役員の選解任や後継者計画等について協議する役割を担っております。

【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

【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

- (1)業績連動報酬
当行の経営計画の達成に向けたインセンティブの向上および業績に対する経営責任を明確にする観点から業績連動報酬(金銭報酬)制度を導入しております。業績連動報酬は、経営計画等に掲げる財務目標を指標としたうえで、非財務目標を加味した各事業年度の業績評価を踏まえて、指名報酬委員会が個人別の業績連動報酬額を決定し、事業年度終了後一定の時期に支給します。
- (2)譲渡制限付株式報酬
取締役の報酬と当行株価との連動性を強めることにより、株主の皆さまと株価変動のメリットとリスクを共有し、取締役の中長期の企業価値向上と株価上昇への意欲や士気をより一層高めるため、譲渡制限付株式報酬(非金銭報酬)制度を導入しております。譲渡制限付株式報酬は、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)に対して新株予約権を年額70百万円以内かつ4万株以内の範囲で割り当てます。譲渡制限付株式報酬は、各事業年度につき1回、一定の時期に割り当てるものとし、役位別に月額固定報酬の200%前後を一律で割当株式数の算定に用いる基準額として指名報酬委員会が決定し、取締役個人別の割当株式個数は取締役会で決議しております。

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

有価証券報告書において全取締役の報酬等の総額を開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	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体系は、地域社会の繁栄に奉仕する地域金融機関としてすべてのステークホルダーの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よう適切に設定します。
個々の取締役の報酬は各役位、職責、当行の業績や経済・社会情勢、従業員給与の水準等を踏まえ、適正性を重視し、短期的な利益偏重にならない水準とします。
報酬の決定プロセスは、株主総会の決議を遵守した上で、社外取締役が委員長を務め、委員の過半数が社外取締役に構成される指名報酬委員会がその具体的内容を決定することで、公正性と客観性を確保します。
- (2)報酬の概要
報酬の構成
取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬により構成し、監査等委員である取締役および社外取締役については中立性、独立性を確保する観点から、基本報酬のみとします。
- 報酬構成割合
取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)の報酬の種類別の割合は、業績連動報酬の指標達成時の取締役(使用人兼務取締

役を除く)平均で、基本報酬:業績連動報酬:譲渡制限付株式報酬 = 65:25:10を目安として設定します。

決定プロセス

個人別の報酬額については、株主総会決議により決定された報酬総額の範囲内で、社外取締役が委員長を務め、委員の過半数が社外取締役で構成される指名報酬委員会がその具体的内容を決定しています。なお、監査等委員である取締役の報酬額については監査等委員間の協議により決定しています。

報酬の返還、没収事由やその決定に関する方針

業績連動報酬を受ける権利の全部もしくは一部の没収または支給済みの業績連動報酬の全部もしくは一部の返還を求める事由について定めています。なお、譲渡制限付株式報酬については、当行と支給対象役員が支給の都度締結する「譲渡制限付株式割当契約書」において、支給した株式の無償取得事由を定めています。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役の監督機能を担保するため、取締役会議案の事前説明や各種情報提供を適時に行うこととしております。

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)

【会社の機関の内容】

(1)「取締役会」

取締役会は、取締役13名(うち社外取締役5名)で構成され、原則月1回開催し、経営に関する重要事項の決定を行うほか、取締役の業務執行状況(常務会決定事項を含む)の監督を行います。なお、2022年1月より「重要な業務執行の決定」を取締役に委任することとしております。

取締役会の構成員は以下のとおりであります。

議長(取締役頭取、監査等委員でない取締役、社内) 藤原 一郎

その他の構成員

監査等委員でない取締役、社内 6名

監査等委員でない取締役、社外 2名

監査等委員である取締役、社内 1名

監査等委員である取締役、社外 3名

(2)「監査等委員会」

監査等委員会は、監査等委員である取締役4名(うち社外取締役3名)で構成され、原則月1回開催し、「監査等委員会規則」等に従い、取締役の職務の執行を監査し、取締役会とともに監督機能を担っております。

監査等委員会の構成員は以下のとおりであります。

委員長(監査等委員である取締役、社内) 岡智明

その他の構成員

監査等委員である取締役、社外 3名

(3)「常務会」

常務会は、6名で構成され、原則毎週1回開催し、取締役会で定めた基本方針や常務会基本規程に基づき、取締役会で決定する事項を除く重要な銀行業務の経営意思の決定機関として役割を担っております。

常務会の構成員は以下のとおりであります。

議長(監査等委員でない取締役、社内) 藤原 一郎

その他の構成員

専務取締役 1名

常務取締役 3名

取締役監査等委員(常勤) 1名

(4)「指名報酬委員会」

指名報酬委員会は、7名(うち社外取締役5名)で構成され、取締役の選解任や、代表取締役等の選定・解職、報酬等の方針の決定、後継者計画について協議しております。

指名報酬委員会の構成員は以下のとおりであります。

委員長(監査等委員でない取締役、社外) 宗方比佐子

その他の構成員

監査等委員でない取締役、社内 2名

監査等委員でない取締役、社外 1名

監査等委員である取締役、社外 3名

(5)「監査の状況」

2023年度は監査等委員会を17回開催し、岡常勤監査等委員が17回、長谷川監査等委員が17回、近藤監査等委員が17回、阪口監査等委員が16回出席し、監査計画の策定、監査報告の作成、会計監査人の再任及び報酬同意等に関し決議したほか、内部監査部等関係部署との意見交換等を行うなど内部統制システムを活用した組織的な監査を実施し、常勤監査等委員は毎月の監査状況等を報告しました。監査等委員会の平均開催時間は約47分でした。

常勤監査等委員は、取締役会に加え、常務会、部長会、コンプライアンス委員会、ALM委員会、オペレーショナル・リスク管理委員会、サステナビ

リティ委員会など主要な会議に出席するほか、主要なりん議の閲覧、内部監査部の監査講評会への立ち会い等の日常監査を実施いたしました。また、会計監査人とも定期的もしくは必要に応じて意見交換・情報交換を実施するなど緊密に連携を図りました。非常勤の監査等委員の主な活動状況は、取締役会、監査等委員会への出席のほか、次の通りです。

全ての監査等委員と代表取締役との意見交換	4回
全ての監査等委員と社外取締役と内部監査部との意見交換	2回
全ての監査等委員と会計監査人との意見交換	5回

(6)「内部監査の状況」
2023年度において担当人員24名が内部監査にあたっております。具体的には、営業店監査を延べ88店舗で実施、本部連結子会社等業務監査(業務所管部、連結子会社、業務委託先等に対して行う監査)、テーマ別監査(リスク統制、機能別監査)を実施いたしました。また、財務報告に係る内部統制についての評価を連結子会社も含め実施いたしました。

(7)「会計監査の状況」
監査法人の名称 有限責任 あずさ監査法人
業務を執行した公認会計士 中村 哲也
鈴木 賢次
監査業務に係る補助者の構成 公認会計士 6名
会計士試験合格者等 5名
その他 14名

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、取締役会を頂点とし、行内規程を厳格に運用しつつ、適切な権限委譲を行い、迅速な意思決定を行う体制としております。そのため、責任体制の明確化、取締役会の一層の活性化・監督機能の強化のため、独立性の高い社外取締役5名の招聘や、取締役会の選任による執行役員制度を採用しております。

当行は、2020年6月26日開催の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。監査等委員会は、会計監査人及び内部監査部門と連携して、取締役の職務の執行を監査する体制としております。また、2022年1月に業務執行の権限移譲を実施しております。この体制により十分なコーポレート・ガバナンスの強化を図ることができていると判断しております。

監査等委員会は、常勤監査等委員1名、非常勤監査等委員3名(うち社外取締役3名)で構成されております。また、監査等委員会は、法令、定款、「監査等委員会規則」、「監査等委員会監査基準」等に従い、取締役会その他重要な会議に出席し、取締役及び使用人等からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じ説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、本部及び主要な営業店において業務及び財産の調査を実施するなど、中立的かつ客観的な監査機能が発揮できる体制としております。なお、監査等委員会の機能充実を図るため、監査等委員会の専任スタッフを1名配置しております。

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	法定の総会14日前よりも前倒しで株主総会招集通知を発送しております。また、発送に先立ってTD-NETおよびホームページにて株主総会招集通知を公表しております。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を避けて株主総会を開催するように努めており、2024年については6月21日に株主総会を開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	2017年6月の株主総会より、インターネットを利用して議決権行使を行える環境を整備いたしました。
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	2017年6月の株主総会より、議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	2021年6月の株主総会より、提供を開始しております。
その他	株主総会のビジュアル化等により活性化を図っております。

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	2018年3月にディスクロージャーポリシーを作成し、ホームページにて掲載しております。 (https://www.meigin.com/about/pdf/index/disclosure-policy.pdf)	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2020年1月に実施後、新型コロナウイルス感染症対策の一環として開催を見送りとしております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	毎年6月頃東京において実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	https://www.meigin.com/ir/disclosure/index.html ホームページにおいて、決算情報適時開示資料含むニュースリリースやディスクロージャー誌等の投資家の皆さま向け情報を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部広報グループに事務局を設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	社是およびマテリアリティにおいて以下のとおり明記しております。 【社是】 地域社会の繁栄に奉仕する。これが銀行の発展と行員の幸福を併せもたらすものである。 【マテリアリティ】 1. 健全な地域経済の成長への支援 2. 持続可能な環境保全への貢献 3. 将来にわたり活躍し続ける人財の育成

環境保全活動、CSR活動等の実施

■ 名銀チャリティーコンサート (1982年第1回開催)

地域への社会貢献活動の一環として、名古屋フィルハーモニー交響楽団と著名な演奏者によるコンサートを年に1回開催しております。当コンサートを通じて、地域の皆さまへ文化との触れ合いを提供するとともに、地域の社会福祉向上に貢献しております。なお、2021年度で第1回開催から40周年を迎えることとなりました。

■ 東山動植物園再生プランに関する連携協定 (2010年支援開始)

名古屋市と協定を締結し、東山動植物園が「人と自然をつなぐ懸け橋」となるよう相互連携をしております。環境保護・保全活動を通じて、地域の活性化を図り、地域社会とともに未来を共創することを目的として継続的に取り組んでおります。

■ 健康経営 (2017年)

地域社会の繁栄に奉仕するためには、役職員とその家族の心身の健康が重要であると考え、健康保持・増進に向けた取り組みを行っております。また、お客さまの健康経営優良法人認定取得に対する伴走型支援に取り組んでおります。また、一層の体制整備と強化を図るため2022年6月に健康経営推進室を新設し、当行は2023年に続き、2年連続で「健康経営優良法人2024(大規模法人部門、「ホワイト500」)」に認定されました。

■ めいぎんSDGs宣言 (2018年)

主体的に取組みSDGs達成に貢献するとともに、お客さまにSDGsに関心を持っていただき目標達成に向けた機運を高めることを金融機関として貢献することを宣言いたしました。当行の取組みは、外務省ホームページの取組事例企業に地方銀行として初めて掲載されております。

なお、手数料の一部を地公体・教育機関等に寄贈する私募債(寄贈型私募債)や独自商品の提供を通じて、お客さまとともに子供たちの輝く未来への支援などの地域貢献を行っております。

■ グリーンボンド発行 (2019年、2023年)

地域のお客さまとともにSDGs達成に向けて取組むため、環境課題解決に取組まれているお客さまをご支援させていただくとともに、当行のSDGsに対する取組みについて幅広くステークホルダーの皆さまに認知していただくため本社債を発行いたしました。

■ サステナビリティに関する基本方針の策定 (2021年)

環境・社会的課題の解決に向けた基本的な考え方を明文化し、地域社会を支える金融機関として課題解決に向け真摯に取り組むことで、持続可能な社会の実現に貢献することを目的として策定いたしました。

なお、気候変動・TCFD対応への取組みについては、【補充原則3-1-3】に記載しておりますので、ご参照ください。

■ 人権方針の策定 (2024年)

名古屋銀行のパーパスである「未来創造業」のもと、人権の尊重を経営における重要な課題と位置付け、お客さまとともに、すべての人々の人権が尊重される持続可能な社会の実現に向けて取り組みを推進するため、2024年5月「名古屋銀行グループ 人権方針」を策定いたしました。

■ グリーン預金 (2023年)

環境課題の解決に向けて、「グリーン預金」の取扱いを開始いたしました。お客さまからお預け入れいただいた資金を原資として、太陽光・風力発電等の再生可能エネルギー分野を対象とし環境改善に資する事業向けの投融資に充当します。

ワークライフバランスへの取組み、ダイバーシティ推進および女性活躍推進に関する取組みについては、【補充原則2-4-1】に記載しておりますので、ご参照ください。

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) 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

・ コンプライアンスの基本方針として「名古屋銀行役職員の倫理行動規範」を定めております。コンプライアンスを取締役が率先垂範するため「名古屋銀行役員職務規程」を別途定め、取締役はこれを指針としております。また、「コンプライアンスマニュアル」を制定し、役職員はコンプライアンス研修を通じて研鑽に努めております。

・ コンプライアンスに関する審議機関としてコンプライアンス委員会を設置するとともに、コンプライアンスに関する統括部署を内部統制部と定め、コンプライアンス体制の整備及び向上を図っております。また、「コンプライアンスプログラム」を毎年策定し、コンプライアンスに関する具体的施策を実施しております。

・ 法令違反等の疑義がある行為等を相談・通報する仕組みとしてホットラインを制定しております。

また、役職員が当該通報等をしたことを理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨を規定し、遵守しております。

(2) 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

・ 取締役会議事録をはじめ各種委員会議事録等を法令及び行内規程に基づき保管しております。また、「情報管理規程」に基づき、その管理を行っております。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- ・『リスク管理基本方針』を制定し、各種リスクを正しく認識、把握し、かつ適切な管理を行っております。また、リスクカテゴリー毎の所管部署を明確にするとともに、リスク管理統括部署として内部統制部を設置しております。
- ・リスクについて定期的に把握・評価することにより管理の対象とするリスクを特定し、統合的なリスク管理を実施しております。取締役会は、リスクの種類や内容に応じたリスク全般に関する報告を所管部より受けるとともに必要な決定を行っております。

- (4) 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
- ・取締役会は、重要な意思決定や取締役の職務執行状況の監督を行っております。
 - ・取締役会は毎月1回定例開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催しております。
 - ・取締役会の決議により重要な業務執行の決定を常務会に委任しております。
 - ・取締役会は『組織規程』等に定められた、組織機構、業務分掌、職務権限及び責任等に基づき、業務の組織的、かつ効率的な運営を図っております。
- (5) 監査等委員会の職務を補助する使用人等に関する事項等
- ・監査等委員会事務局を設置し、専属のスタッフが、監査等委員会の職務の補助にあっております。
 - ・専属のスタッフの人事異動、人事評価その他については、監査等委員会の意見を尊重しております。
 - ・専属のスタッフは、監査等委員会の指揮命令の下で職務を遂行しております。
- (6) 取締役(監査等委員である取締役を除く)及び使用人による監査等委員会への報告体制等
- ・名古屋銀行グループの役職員は、名古屋銀行グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事項があることを発見したときは、直接またはホットライン制度の利用等により、直ちに名古屋銀行の監査等委員会や所属会社の監査役へ報告しております。また、役職員が監査等委員会に報告等をしたことを理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨を規定し、遵守しております。
 - ・常勤監査等委員は、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、常務会その他の重要な会議及び委員会に出席し、重要な書類を閲覧しております。
 - ・監査等委員会は、名古屋銀行グループの役職員に対して、必要に応じて報告を求めることができるものとしております。
- (7) 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等
- ・代表取締役は、監査等委員会と定期的に会合をもち、意見交換を行い、監査の実効性が確保できるように努めております。また、監査等委員会は会計監査人、弁護士及び内部監査部と緊密な連携を図っております。
 - ・監査等委員の職務の執行に必要と認められる費用(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る)は、当行が負担しております。また、監査等委員の職務の執行に必要と認められる費用を速やかに支弁するため、一定額の予算を設けております。

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

銀行の倫理綱領として全国銀行協会の「行動憲章」を遵守し、市民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することを基本的考えとし、「名古屋銀行役職員の倫理行動規範」に反社会的勢力との関係の遮断を明記しております。「反社会的勢力等への対応についての基本方針」、「反社会的勢力等への対応に関する規程」及び「反社会的勢力等対応マニュアル」を制定するとともに、反社会的勢力への対応を統括する部署を内部統制部と定め、営業店、本部及び外部専門機関と連携することにより、体制を整備しております。

その他

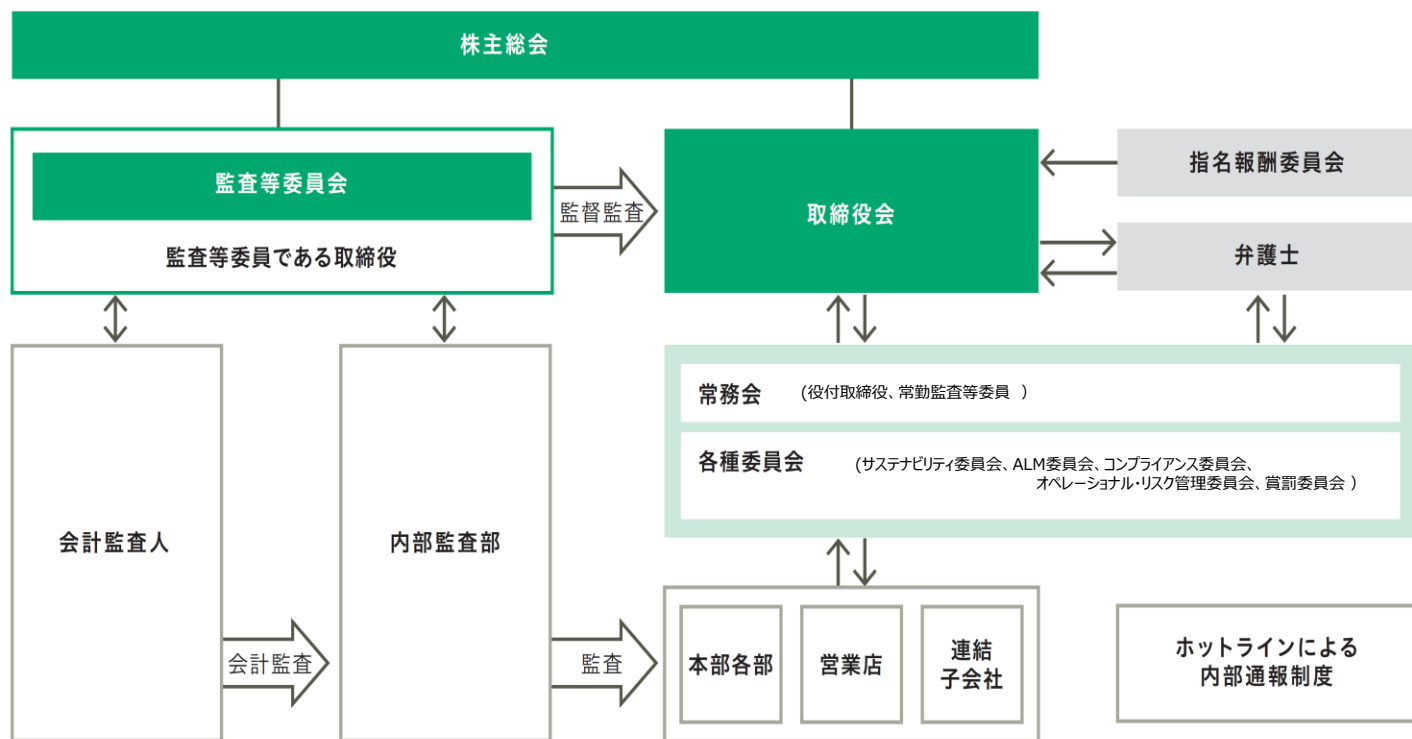
1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

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

【模式図】



＜当行の会社情報の適時開示に係る行内体制図＞

