

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 更新

当社グループは、グループ理念体系としてパーパス・ビジョン・バリューを定め、その実現に向け、法令等を遵守し、適切な経営の意思決定と業務執行を図るとともに、経営の透明性、公開性及び健全性を高め、コーポレート・ガバナンスの充実に努めてまいります。

< パーパス (存在意義) >

私たちは、お客様や地域の皆様とともに、お客様の資産や事業、地域の産業や自然・文化を育て、守り、引き継ぐことで、地域の未来を創造していく為に存在しています

< ビジョン (目指す姿) >

お客様、地域、社員とともに、より良い未来を創造する「地域価値共創グループ」への進化

< バリュー (価値観・行動指針) >

誠実...高い倫理観を持って行動する

主体性...自ら考え、失敗を恐れずに行動する

チームKFG...志を一つに、グループの最適を考えて行動する

企業統治システムに関する以下の基本的な考え方のもと、当社は、取締役16名(うち社外取締役6名)にて組織する取締役会において、中長期的な経営戦略の議論をますます充実等させるべく、権限委譲による意思決定の迅速化・効率化を図るとともに、構成員の過半数を社外取締役とする監査等委員会を設置し、監査等委員である取締役に取締役会における議決権を付与することで、取締役会の監督機能を高めることが、コーポレート・ガバナンスの強化を図るうえで適切であると判断し、監査等委員会設置会社の形態を採用しております。

< 企業統治システムに関する基本的な考え方 >

1. 監督と執行を明確化し、取締役会が取締役の職務執行の監督に専念できる環境を整備することにより、コーポレート・ガバナンスの実効性を確保する。
2. 取締役会は、法令及び定款に定める事項並びに経営に係る方針、戦略、計画等の重要な業務執行事項以外の個別の業務執行の決定については、経営陣幹部に最大限委任する。
3. 当社は、経営陣幹部による迅速、果敢な意思決定を支援するため、グループ経営執行会議や各種委員会など任意の機関を設置し、かつ活用することにより、機動的な業務執行を実現するとともに、コーポレート・ガバナンスの充実に努めます。
4. 当社は、複数の社外役員による客観的視点を最大限活用することにより、当社経営に係る意思決定プロセスの透明性、公正性を担保する。

なお、当社は、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目的に「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を策定し、公表しております。この「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を当社グループの役職員が共有し、その趣旨を十分に理解し、実践してまいります。

(URL: <https://www.kyushu-fg.co.jp/company/governance/>)

【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

(特定の事項を開示すべきとする原則に基づく開示)

【原則1 - 4】「政策保有株式」

(1) 政策保有に関する方針及び議決権行使基準

当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」(政策保有株式)第27条第1項及び第3項に政策保有株式を保有する場合の方針及び議決権行使基準を記載しておりますので、ご参照ください。

(URL: <https://www.kyushu-fg.co.jp/company/governance/>)

■ 「政策保有株式の縮減に関する考え方」

当社グループは、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を踏まえ、下記「(2) 政策保有株式に関する検証の内容」に記載の検証を行い、政策保有の必然性が低いと判断する株式につきましては、政策保有先との合意を前提に、市場への影響等に配慮しつつ順次縮減を進めてまいります。

■ 「具体的な議決権行使基準」

当社グループは、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を踏まえ、原則として全ての議案に対し議決権を行使しております。

また、当社グループ及び投資先企業の企業価値等に影響を及ぼすと考えられる議案 については、個別にその賛否を検討いたします。

具体的な議案の例は以下の通りです。

- ・取締役及び監査役の選任議案、報酬、退職慰労金議案(ガバナンス上の懸念(不祥事発生や一定期間業績不振等)がある場合)
- ・剰余金処分議案(赤字配当や一定期間に渡る黒字無配)
- ・重要な定款変更議案
- ・新株発行議案

- ・重要な組織再編議案(M & A、経営統合等)
- ・買収防衛策議案 等

(2) 政策保有株式に関する検証の内容

当社グループは、政策保有株式について定期的・継続的に定性(保有目的、コンプライアンス等)・定量()評価を個別に行い、保有継続の適否を総合的に判断するとともに、取締役会へ当該検証の内容等について報告しております。

定量評価の算出式

$(\text{業務粗利益} + \text{資金利益} + \text{役務利益}) + \text{年間配当金} - \text{経費} - \text{信用コスト} / \text{簿価} \times \text{株主資本ROE}$

なお、定量基準を下回る場合においても、相手先との対話を通じ改善が見込める銘柄については、継続保有する場合があります。

また、アラーム(ウォッチング)ポイントを設定し、市場リスクが顕在化する可能性のある銘柄については随時、保有継続の可否を個別に検証・判断しております。

なお、当社は、グループ各社の検証の内容及び結果についてモニタリングし、取締役会等に報告を行うとともに、連結ベースの市場リスク管理を担うなど、持株会社としての機能強化を図っております。

[原則1 - 7]「関連当事者間の取引」

当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」(株主の利益に反する取引の防止)第24条に記載しておりますので、ご参照ください。

(URL: <https://www.kyushu-fg.co.jp/company/governance/>)

[補充原則2 - 4]「中核人材の登用等における多様性の確保」

(1) 女性活躍推進

当社グループの肥後銀行及び鹿児島銀行は、すべての女性が意欲を持ち、キャリアの継続と能力の発揮を可能とする職場環境の実現へ向けて「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」を策定し、女性管理職登用目標を設定しております。

<管理職に占める女性の割合 目標・実績(2026年3月末)>

[肥 後]: 第3次行動計画(2023年4月～2027年3月末)

目標20.0%以上 実績 18.6% [33.9%]

[鹿児島]: 第3次行動計画(2026年4月～2028年3月末)

目標16.0%以上 実績 13.2% [20.6%]

()内は支店長代理以上の役席者及び管理職に占める女性の割合

昇格・昇進につきましては、従来男女区別することなく、やる気と能力のある人材を公正に評価しておりますが、更なる女性活躍推進を図るため、女性の働く環境整備やキャリア形成支援による意識の向上を促しながら能力の底上げを図り、管理職の裾野となる女性役職者も計画的に増やしていきたいと考えております。

今後も年度行動計画に基づいて、個別面談や集合研修の実施、情報交換機会の提供、事業所内保育所の運営等に取り組み、全従業員が個性と能力を十分に発揮することができる職場環境づくりを行ってまいります。

(2) 外国人採用

2026年3月末現在、当社および子会社で22名(肥後銀行16名、鹿児島銀行4名、九州デジタルソリューションズ2名)の外国人が勤務しております。多様な人材・価値観を取り込むことで社内の活性化・イノベーション創出につなげたいと考えております。

また、長期的展望に立った海外とのつながりを深めていく必要性が高まっており、外国人の採用を通じて、成長するアジアへの態勢強化を行うとともに、地域全体にも外国人労働力の受入れが波及していくような取組みを目指してまいります。

(3) キャリア採用

当社グループでは、以下の目的でキャリア採用を実施しております。

今後の事業戦略や事業拡大、ガバナンス体制強化等の実施にあたり、専門性の高い人材を採用することで、これまで以上にスピード感を発揮し、当社の事業に寄与する。

プロパー社員の採用により出向者とプロパー社員が融合することで、多様性のある企業風土を醸成し、当社の全体的な活性化を促進する。

グループをあげて採用活動を行うことで、当社グループの知名度を高め、各社の採用活動との相乗効果を生み、グループとして質の高い採用へと繋げる。

なお、2025年度は、当社および子会社で84名(当社9名、肥後銀行38名、鹿児島銀行24名、九州デジタルソリューションズ4名、九州FG証券7名、九州みらいCreation2名)をキャリア採用しております。

(4) 人材育成方針

当社グループは、2023年5月に策定した「人材育成方針」のもと、第4次グループ中期経営計画において、「未来のKFGグループを支える人材ポートフォリオの構築」を掲げ、多様な人材の育成に取り組んでおります。

<人材育成方針>

当社グループは、パーパスにもとづき、私たちの共創ビジョンを実現するため、金融の枠にとどまらない様々なフィールドで貢献できる多様な人材を育成してまいります。

(5) 社内環境整備方針

当社グループは、2023年5月に策定した「社内環境整備方針」のもと、第4次グループ中期経営計画において、「多様な人材が活躍する働きやすい職場環境の構築」を掲げ、社内環境の整備に取り組んでおります。

<社内環境整備方針>

当社グループは、人権方針に則り、自由闊達な組織風土のもと、従業員一人ひとりが能力を十分に発揮し、自分らしくいきいきと活躍することができる社内環境を構築してまいります。

[原則2 - 6]「企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮」

当社グループは、肥後銀行企業年金基金及び鹿児島銀行企業年金基金(以下、各基金)を通じて、各企業年金の積立金の運用を行っており、

企業年金の総合収益を安定的かつ長期的に確保し、年金給付を将来にわたり確実に行うため、各基金に設置する資産運用委員会・理事会・代議員会(以下、各機関)での十分な審議・検討及び運用コンサルタントや運用委託先との連携を通じ、より最適な年金資産形成を図っております。積立金の運用においては、以下の通りアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう取組みを行っております。

- ・各基金では、投資商品の選定、投資配分、収益・リスク分析等運用に関する事項は、各機関での協議を経た後、決定された運用方針に基づき、各基金が投資評価や収益管理を行っております。また、運用機関に対しては、運用実績や運用方針、運用体制、運用プロセス等を勘案して総合的に評価・モニタリングを行っております。
- ・各基金に設置する各機関のメンバーには、市場部門長、人事部門長、企画部門長、組合代表者等、各基金の運用面・運営面で適切な資質を有した人材を選定しております。また、各基金の業務管理者には、市場部門経験者等、運用に関する専門知識を持った人材を配置しております。
- ・各基金は、2019年12月に『責任ある機関投資家の諸原則 日本版スチュワードシップ・コード』(以下、「SSコード」)の受け入れを表明いたしました。「資産保有者としての機関投資家」として、運用受託機関に対しSSコード各原則への対応を促すことを通じ、投資先企業の企業価値向上へ寄与するとともに、中長期的な投資リターンの拡大を図ってまいります。

【原則3-1()】「グループ理念体系」及び「グループ中期経営計画」

当社は、グループ理念体系としてパーパス・ビジョン・バリューを策定し、公表しております。詳細は、本報告書の「1.基本的な考え方」に記載しております。

また、グループ中期経営計画を策定し、当社ホームページに掲載しております。

(URL: <https://www.kyushu-fg.co.jp/company/plan/>)

【原則3-1()】「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」

本報告書の「1.基本的な考え方」に記載しております。また、当社ホームページに公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」(当社グループにおけるコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方)第3条にも記載しておりますのでご参照ください。

(URL: <https://www.kyushu-fg.co.jp/company/governance/>)

【原則3-1()】「取締役等の報酬決定の方針・手続き」

当社ホームページに公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」(取締役の報酬等)第17条に記載しておりますので、ご参照ください。

(URL: <https://www.kyushu-fg.co.jp/company/governance/>)

なお、監査等委員以外の取締役の年度報酬は、指名・報酬諮問委員会に諮問のうえ、取締役会にて毎年度決定しており、監査等委員以外の取締役に対する個人別報酬額については、取締役会にて決定された年度報酬額を限度に、指名・報酬諮問委員会に諮問のうえ代表取締役社長が決定しております。また、監査等委員である取締役の個人別報酬額の決定については、「監査等委員会規程」によることとしております。

【原則3-1()】「取締役等の選解任・指名の方針・手続き」

当社ホームページに公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」(代表取締役の選定)第9条ほかに記載しておりますので、ご参照ください。

(URL: <https://www.kyushu-fg.co.jp/company/governance/>)

- ・(代表取締役の選定)第9条
- ・(代表取締役の解職)第10条
- ・(取締役(監査等委員であるものを除く。))の選任)第11条
- ・(取締役(監査等委員であるものを除く。))の解任)第12条
- ・(監査等委員である取締役の選任)第15条
- ・(監査等委員である取締役の解任)第16条

なお、当社は代表取締役の選定・解職に関する事項及び経営陣(取締役及び執行役員)の選解任に関する事項を、指名・報酬諮問委員会への諮問事項とし、意思決定プロセスの透明性・公正性のある手続きを確保しております。

【原則3-1()】「取締役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」

当社の取締役候補者の個々の選任理由は、「株主総会招集ご通知」の参考書類において開示しております。「株主総会招集ご通知」は株主の皆様にご郵送するとともに、当社ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

(URL: <https://www.kyushu-fg.co.jp/ir/stock/shareholders/>)

なお、取締役等の解任がある場合につきましても同様に、説明責任を果たしてまいります。

【補充原則3-1】「サステナビリティについての取組み」

2019年2月に「サステナビリティ宣言」策定後、当社グループの肥後銀行と鹿児島銀行にて「サステナビリティ全体構想」を策定いたしました。また、2020年9月にUNEP FI(国連環境計画・金融イニシアティブ)が提唱するPRB(責任銀行原則)に署名し、PRBに基づき、経済・環境・社会へのインパクトを考慮した事業を実践しております。また、当社グループでは、第4次グループ中期経営計画の策定にあたり、中長期的にお客様・地域・当社グループに最も影響を与える社会課題6項目を抽出いたしました。これをもとに、社会課題に取り組むことにより持続可能な地域社会の実現に向けた取組みを推進しております。

詳細につきましては、当社ホームページに公表しております「サステナビリティ宣言/サステナビリティ優先課題」及び「統合報告書」に記載しておりますので、ご参照ください。

(URL「サステナビリティ宣言/サステナビリティ優先課題」: <https://www.kyushu-fg.co.jp/csr/vision/>)

(URL「統合報告書」: <https://www.kyushu-fg.co.jp/ir/library/disclosure/>)

(1) 気候変動への対応について

当社グループは、気候変動を含む環境課題を経営の重要課題として捉え、2019年6月にTCFD提言への賛同を表明し、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標及び目標」の枠組みに沿った情報を開示しております。また、2022年5月にはPCAFに加盟し、投融資先のCO2排出量の算定と開示を推進し、気候変動への対応強化を図っております。気候変動に係るリスクや機会が当社グループに与える影響については、今後もシナリオ分析の高度化やデータの精緻化等を図り、透明性のある開示に努めてまいります。

詳細につきましては、当社ホームページに公表しております「気候変動への対応」及び「統合報告書」に記載しておりますので、ご参照ください。

(URL「気候変動への対応」: <https://www.kyushu-fg.co.jp/csr/sdgs/climate/>)

(URL「統合報告書」: <https://www.kyushu-fg.co.jp/ir/library/disclosure/>)

(2) 自然資本・生物多様性への対応について

当社グループは、2022年9月に「TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）フォーラム」に参画後、2024年1月にTNFD提言の早期採用企業へ登録いたしました。また、2024年4月には、「生物多様性保全方針」を策定し、生物多様性の保全を通じて自然と共生する社会の実現に積極的に取り組むことを宣言しております。事業活動における自然資本・生物多様性への依存と影響、リスクと機会を把握し、取組みの拡充を図るとともに、有価証券報告書等でのTNFDのフレームワークに則った透明性のある開示に努めております。

詳細につきましては、当社ホームページに公表しております「有価証券報告書」をご参照ください。

(URL: <https://www.kyushu-fg.co.jp/ir/library/securities/>)

(3) 人権への対応について

当社グループでは、2022年に人権方針を制定し、グループ各社の役員やお客様、サプライヤーの皆様に対する人権を尊重するとともに、人権に配慮した事業活動を行うことを公表しております。2023年度に人権方針に基づく人権デュー・ディリジェンスを開始し、2024年5月に「調達ガイドライン」を制定、サプライヤーの皆様に対する期待事項を公表の上、当社グループにおける外部委託先に対して、ESGへの取組状況についてアンケート方式でのヒアリングを継続しております。また、グループ役員を対象に、ダイバーシティやハラスメントの研修等を継続実施しており、人権・多様性尊重に対する意識醸成を図っております。2026年3月には、AI特有のリスクへ適切に対応し、AIを積極的に活用していくため「AIポリシー」を制定し、AIが生成する不確実な情報やバイアスに対して必要な対策を講じる「人間中心の原則」を掲げております。今後も定期的に人権デュー・ディリジェンスを行い、すべてのライツホルダーの人権に配慮した事業活動に努めてまいります。

詳細につきましては、当社ホームページに公表しております「統合報告書」に記載しておりますので、ご参照ください。

(URL: <https://www.kyushu-fg.co.jp/ir/library/disclosure/>)

(4) 人的資本への投資について

人的資本への投資については、第4次グループ中期経営計画で掲げる、「未来のKFGグループを支える人材ポートフォリオの構築」、「多様な人材が活躍する働きやすい職場環境の構築」に取り組んでおります。

詳細につきましては、当社ホームページに公表しております「人的資本経営の実践」及び「統合報告書」に記載しておりますので、ご参照ください。

(URL「人的資本経営の実践」: <https://www.kyushu-fg.co.jp/csr/sdgs/employee/>)

(URL「統合報告書」: <https://www.kyushu-fg.co.jp/ir/library/disclosure/>)

【補充原則4 - 1】「経営陣に対する委任の範囲の概要」

当社ホームページに公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」（取締役会・取締役の役割）第8条第2項に記載しておりますので、ご参照ください。

(URL: <https://www.kyushu-fg.co.jp/company/governance/>)

【原則4 - 9】「独立社外取締役の独立性判断基準及び資質」

当社ホームページに公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」別紙（社外役員の独立性判断基準）に記載しておりますので、ご参照ください。

(URL: <https://www.kyushu-fg.co.jp/company/governance/>)

【補充原則4 - 10】「指名委員会・報酬委員会の権限・役割等」

当社は、経営陣（取締役（監査等委員である取締役を含む）及び執行役員）の指名・報酬に係る事項について、代表取締役及び独立社外取締役との重点的な協議・意見交換等を通じ、意思決定プロセスの透明性・公正性を高め、コーポレート・ガバナンスの強化に資することを目的に、取締役会の諮問機関として指名・報酬諮問委員会（以下、本委員会）を設置しております。

本委員会における諮問事項は、「代表取締役の選定・解職に関する事項」、「経営陣の選解任に関する事項」、「経営陣の報酬に関する事項」、「代表取締役の後継者計画に関する事項」等となっており、当社の代表取締役の選定・解職に関する事項、経営陣の選解任に係る事項、経営陣の報酬に係る事項を取締役に上程する場合、あらかじめ指名・報酬諮問委員会に諮問することを意思決定プロセスに組み込んでおります。また、本委員会は必要に応じて随時開催し、経営陣の指名・報酬に係る事項等について十分な協議を重ねていることから、「取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化」に資するものであります。

なお、本委員会は構成メンバーに占める独立社外取締役の割合を過半数とすることを定めており、現在の委員は代表取締役2名と独立社外取締役3名の計5名で構成し、委員長は代表取締役社長が務めております。

【補充原則4 - 11】「取締役会の知識・経験・能力のバランス等に関する考え方」

当社ホームページに公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」（取締役会の構成）第7条、（取締役（監査等委員であるものを除く。）の選任）第11条、（監査等委員である取締役の選任）第15条に記載しておりますので、ご参照ください。

(URL: <https://www.kyushu-fg.co.jp/company/governance/>)

また、当社は、共創ビジョン「お客様、地域、社員とともに、より良い未来を創造する『地域価値共創グループ』への進化」の実現に向けた中長期な価値創造において、「コーポレート・ガバナンスの強化・充実」と「経営戦略・中長期計画の推進」の観点から、取締役に求めるスキルとして「企業経営」「営業戦略」「市場運用」「法律・リスク管理」「財務・会計」「地域産業振興」「グローバルビジネス」「人事戦略」「サステナビリティ」「DX・テクノロジー」の10項目を選定し、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスを作成しております。なお、選定したスキルと選定理由並びにスキル・マトリックスは、当該報告書最終頁に記載しております。

【補充原則4 - 11】「取締役の他の上場会社役員兼任状況」

当社の取締役が他の上場会社の役員を兼任する状況は、「株主総会招集ご通知」において開示しております。「株主総会招集ご通知」は株主の皆様にご郵送するとともに、当社ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

(URL: <https://www.kyushu-fg.co.jp/ir/stock/shareholders/>)

【補充原則4 - 11】「取締役会全体の実効性についての分析・評価の結果の概要」

当社は、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」（取締役会・取締役の役割）第8条にて、取締役会は、毎年、各取締役の自己評価などを参考に、取締役会全体の実効性について分析・評価を行うことを定めております。

2025年度の評価方法及び評価結果の概要は以下のとおりです。

< 評価方法 >

全取締役を対象とした自己評価を踏まえ、2026年5月の取締役会において分析・評価を実施しております。

〔自己評価項目〕

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

< 評価結果 >

取締役会での分析・評価の結果、取締役会全体の実効性は確保されていることを確認いたしました。

〔2025年度の取組み〕

■ 戦略的な議論の活性化に向けた運営の改善

設立10周年における統合効果の検証結果や地域価値共創事業への取組、次世代システム群更改プロジェクト方針に関する報告を実施いたしました。その他、事前説明会に加え重要案件に対する個別説明の実施や関連議案の説明・報告を一括して実施するなど、経営戦略や経営課題に関する審議機会・審議時間の確保に取り組みました。

■ 社外役員との情報共有・意見交換の充実に向けた環境の整備

取締役サクセッションに加え、新たに代表者サクセッションを開始し、社外役員との情報共有・意見交換の機会を創出いたしました。その他、両子銀行を含めた各子会社からの業況報告や指名・報酬諮問委員会での審議内容のフィードバック等を通じて、意見交換機会や情報提供の充実に取り組みました。

〔2026年度の課題と対応の方向性〕

取締役会の実効性を更に高めるため、2026年度は以下の2つを課題と認識し、対応の方向性を共有しております。

■ 戦略的な議論の活性化に向けた運営の改善

経営戦略や共創ビジョンに関する審議機会・審議時間の確保に向け、戦略的テーマの選定や社外取締役向け事前説明会の有効活用等に取り組んでまいります。

（主なテーマ）

- ・デジタル統合基盤の現状と今後の戦略的活用
- ・KFGグループにおける人材ポートフォリオ戦略
- ・地域価値共創事業の再定義と今後の取組み 等

■ 社外取締役との情報共有の充実に向けた環境の整備

意見交換機会の設定のほか、サクセッションプランの質の向上など、社外取締役にに向けた能動的な情報共有に取り組んでまいります。

〔補充原則4 - 14 〕「取締役に対するトレーニングの方針」

当社ホームページに公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」（取締役への支援体制、トレーニング方針）第18条に記載しておりますので、ご参照ください。

（URL：<https://www.kyushu-fg.co.jp/company/governance/>）

〔原則5 - 1〕「株主との建設的な対話に関する方針」

株主の皆さまとの建設的な対話を促進するための体制整備及び取組みに関する方針を、当社ホームページに公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」（株主との対話）第25条に記載しておりますので、ご参照ください。

（URL：<https://www.kyushu-fg.co.jp/company/governance/>）

〔資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応〕〔英文開示有り〕〔アップデート日付：2026/5/25〕

当社グループにおけ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の概要は、当社ホームページに公表しておりますので、ご参照ください。

（URL「会社説明会資料（2026年5月）」：<https://www.kyushu-fg.co.jp/ir/library/seminar/>）

〔株主との対話の実施状況等〕

- （1）当社は、株主・投資家の皆さまとの建設的な対話を通じた持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するために、以下のとおり経営陣による対話を実施しております。

< 2025年度活動実績 >

株式保有数の多い国内機関投資家の議決権行使部門等とのミーティング（経営企画部担当役員等）：16社
アナリスト・機関投資家向け会社説明会（取締役社長、経営企画部担当役員）：2回（171名参加）
アナリスト・機関投資家とのワンオンワンミーティング（経営企画部担当役員、経営企画部長等）：50社
個人投資家向けオンライン会社説明会（取締役社長、経営企画部担当役員）：1回（計2,045名参加）

なお、株主・投資家の皆さまとの対話の実施状況の詳細については、当社ホームページに公表しております統合報告書に記載しておりますので、ご参照ください。

（URL：<https://www.kyushu-fg.co.jp/ir/library/disclosure/>）

- （2）株主・投資家の皆さまとの対話においていただいた当社の長期的な事業戦略や人的資本の活用、ガバナンス体制等に関するご意見を取締役会に報告しております。
- （3）いただいたご意見を踏まえ、統合報告書等における更なる開示の充実を図るとともに中長期的な課題についても対応を図ってまいります。

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】更新

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)	49,850,300	11.76
一般財団法人岩崎育英文化財団	20,936,070	4.94
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	18,974,200	4.47
明治安田生命保険相互会社	18,568,563	4.38
九州フィナンシャルグループ従業員持株会	12,629,276	2.98
株式会社福岡銀行	12,620,730	2.97
宝興業株式会社	9,088,000	2.14
岩崎産業株式会社	7,616,887	1.79
GOVERNMENT OF NORWAY (常任代理人 シティバンク、エヌ・エイ東京支店 新宿区新宿6丁目27番30号)	7,114,225	1.67
株式会社宮崎銀行	6,212,126	1.46

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、福岡 既存市場
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

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はございません。

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	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数 更新	16 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	6 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6 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
根本 祐二	他の会社の出身者											
渋谷 健	他の会社の出身者											
福本 伸昭	他の会社の出身者											
田島 優子	他の会社の出身者											
鈴木 伸弥	他の会社の出身者											
大鼓 利枝	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	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
根本 祐二		○	東洋大学国際PPP研究所 シニアリサーチパートナー	大学教授として地域政策に携わっており、公共政策、都市開発、地域開発の専門家としての豊富な経験、幅広い見識、知見に基づき、中立的かつ客観的な観点から当社グループの経営全般を監督いただけると判断し、社外取締役として就任いただいております。同氏は、証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を充足しております。
渋澤 健		○	シブサワ・アンド・カンパニー株式会社 代表取締役 コモنز投信株式会社 取締役会長 株式会社&Capital 代表取締役CEO 株式会社セブン銀行 社外取締役	自ら設立した会社や他企業の代表取締役、社外取締役を務め培われた企業経営全般に関する豊富な経験、幅広い見識、知見に基づき、中立的かつ客観的な観点から当社グループの経営全般を監督いただけると判断し、社外取締役として就任いただいております。同氏は、証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を充足しております。
福本 伸昭		○	株式会社ピーエスシー 執行役員	国内外大手企業のシステム部門の要職を歴任。豊富な経験、幅広い見識、知見に基づき、中立的かつ客観的な観点から当社グループの経営全般を監督いただけることが期待されると判断し、社外取締役として就任いただいております。同氏は、証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を充足しております。
田島 優子	○	○	さわやか法律事務所パートナー弁護士	検察官、弁護士として培われた豊富な経験、幅広い見識、知見に基づき、中立的かつ客観的な観点から当社グループの健全性確保のための監査をいただけると判断し、社外の監査等委員である取締役として就任いただいております。同氏は、証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を充足しております。
鈴木 伸弥	○	○	明治安田生命保険相互会社 特別顧問 明治安田生命保険相互会社とは資本的関係があり、また、当社の完全子会社である株式会社肥後銀行及び株式会社鹿児島銀行と通常の銀行取引がありますが、個人が特別な利害関係を有するものではありません。	大手金融機関の経営者並びに地方銀行の監査等委員として培われた豊富な経験、幅広い見識、知見に基づき、中立的かつ客観的な観点から当社グループの健全性確保のための監査をいただけると判断し、社外の監査等委員である取締役として就任いただいております。同氏は、証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を充足しております。
大誠 利枝	○	○	TMI総合法律事務所パートナー弁護士 当社の完全子会社である株式会社鹿児島銀行と同氏がパートナー弁護士を務めるTMI総合法律事務所との間には法律顧問契約が存在していますが、個人が特別な利害関係を有するものではありません。	弁護士として培われた豊富な経験、幅広い見識、知見に基づき、中立的かつ客観的な観点から当社グループの健全性確保のための監査をいただけることが期待されると判断し、社外の監査等委員である取締役として就任いただいております。同氏は、証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を充足しております。

【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	5	1	2	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

当社は、監査等委員会及び監査等委員である取締役(以下、「監査等委員」)の職務を補助する部署として監査等委員会室を設置し、監査等委員会及び監査等委員の職務を補助するために必要な専任及び兼任の使用人を、適切に監査等委員会室に配置しております。

また、監査等委員会及び監査等委員の職務を補助する使用人の監査等委員以外の取締役からの独立性を確保するため、当該使用人を監査等委員会及び監査等委員の指揮命令下に置くものとしております。

さらに、「監査等委員会及び監査等委員である取締役の職務を補助する使用人に関する規則」を定め、監査等委員会及び監査等委員の職務を補助する使用人の任命・人事考課・人事異動・懲戒処分等については、あらかじめ監査等委員会及び監査等委員に意見を求め、これを尊重することとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員である取締役は、財務・会計に関する経験と見識を有しており、会計監査人と定期的又は必要に応じて都度会合を持ち、報告を受け、意見交換等を行うなど、会計監査人と密接な連携を図っております。

また、内部監査部門である監査部とも密接に連携し、必要に応じ、監査部に対して調査を求める等、効率的かつ実効性のある監査を実施するよう努めております。

監査部は、当社グループにおける内部監査結果とそれに基づく当社グループの内部管理態勢の評価について、定期的かつ必要に応じて取締役会に報告しております。また、内部監査によらず経営に重大な影響を及ぼす事案や問題点等を入手した際は速やかに取締役会及び監査等委員会に報告するとともに、財務報告に係る内部統制では会計監査人と連携を図っております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	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	社内取締役
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	社内取締役

補足説明

経営陣の指名・報酬に係る事項について、代表取締役及び独立社外取締役との重点的な協議・意見交換等を通じ、意思決定プロセスの透明性・公正性を高め、コーポレート・ガバナンスの強化に資することを目的に、取締役会の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数

6名

その他独立役員に関する事項

当社では、独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【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	業績連動報酬制度の導入
-------------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明 更新

当社の監査等委員以外の取締役（非業務執行取締役及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、短期の業績連動報酬としての決算一時金、中長期的な企業価値向上との連動性のある株式報酬により構成し、それ以外の取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみとしております。

なお、業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識とともに、中長期的な企業価値向上への意識を高めるため、業績指標を反映した金銭報酬および非金銭報酬とし、各事業年度の連結当期純利益等の目標値に対する達成度合いに応じて算出された額および役員株式給付規程に基づき役位等を勘案して定まるポイントを毎年、一定の時期に支給および付与いたします。目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて見直しを行います。

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 更新

当社の取締役に対し、2025年度に当社が支払った役員報酬等の総額は以下のとおりです。

- ・取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）10名に対する報酬等の総額 172百万円
（うち固定報酬116百万円、業績連動報酬32百万円、非金銭報酬等23百万円）
- ・監査等委員（社外監査等委員を除く）3名に対する報酬等の総額 15百万円
- ・社外役員8名に対する報酬等の総額 43百万円

上記には2025年6月20日開催の第10期定時株主総会の終結の時をもって退任した取締役6名を含んでおります。

非金銭報酬等（株式報酬）の額は、当社が定める役員株式給付規程に基づき付与されるポイントに対する当該事業年度に係る費用を記載しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新	あり
--------------------------------------	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を2026年5月14日の取締役会において決議しており、その概要は以下のとおりです。

(1)基本方針

当社の取締役の報酬は、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に向けて、健全なインセンティブとして十分に機能するような体系とし、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おります。具体的には、監査等委員以外の取締役（非業務執行取締役及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、短期の業績連動報酬としての決算一時金、中長期的な企業価値向上との連動性のある株式報酬により構成し、それ以外の取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみといたします。当社の監査等委員以外の取締役の報酬は、株主総会決議で定められた報酬限度額の範囲内で、透明性、公平性及び合理性を確保するため、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬諮問委員会に諮問したうえで、取締役会において決定いたします。

(2)基本報酬に関する事項

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位・職責に応じて総合的に勘案し、決定いたします。

- (3)業績連動報酬等に関する事項
業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識とともに、中長期的な企業価値向上への意識を高めるため、業績指標を反映した金銭報酬および非金銭報酬とし、各事業年度の連結当期純利益等の目標値に対する達成度合いに応じて算出された額および役員株式給付規程に基づき役員等を勘案して定まるポイントを毎年、一定の時期に支給および付与いたします。目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて見直しを行います。
- (4)非金銭報酬等に関する事項
非金銭報酬等は、中長期的な企業価値向上と連動性のある報酬構成とするために株式報酬とし、役員株式給付規程に基づき役位を勘案して定まるポイントを毎年、一定の時期に付与、取締役の退任時に付与した累計ポイントに相当する自社株式の給付を行います。ただし、役員株式給付規程に定める要件を満たす場合は、一定割合について、自社株式の給付に代えて、自社株式の時価相当の金銭給付を行います。
- (5)報酬の支給割合
監査等委員以外の取締役（非業務執行取締役及び社外取締役を除く）の報酬の支給割合は役位を基に役割や責任、業績、評価に基づいて設定しておりますが、概ね基本報酬が60%、決算一時金が20%、株式報酬が20%としております。

【社外取締役のサポート体制】

監査等委員以外の社外取締役の職務を補佐する部署として経営企画部を、監査等委員である社外取締役の職務を補佐する部署として監査等委員会室を設置しております。
また、取締役会資料等は、事前に社外取締役へ配付するとともに、各部の担当役員が資料の事前説明を実施する体制としております。

【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
甲斐 隆博	株式会社肥後銀行 顧問	経済団体活動等	非常勤・報酬有	2019/06/21	1年

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

当社には、相談役・顧問制度はございません。
上記は当社の代表取締役会長経験者が株式会社肥後銀行の顧問に就任している状況について記載しております。

2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

- <業務執行>
- (1)取締役会
取締役会は、法令、定款に定める事項のほか、当社グループの重要な業務執行を決定する機関と位置付け、監督と執行を明確化すべく、付議事項・金額基準等を設定し、取締役会規程に定めております。
- (2)グループ経営執行会議
グループ経営執行会議は、代表取締役及び常務以上の執行役員等によって構成され、取締役会から委任された事項を審議決定すること及び経営に関する重要な事項について審議しており、迅速・果断な意思決定に向け、審議の充実、活性化を図っております。
- (3)グループ経営執行会議傘下の各種委員会
当社グループに係る組織横断的課題について効果的、効率的且つ迅速に対応するため、以下の委員会を設置し、各委員会においてそれぞれの所管事項について定例的に協議しております。
- ・総合予算委員会
中期経営計画に基づくグループ総合予算の編成、進捗状況及び組織横断的課題等について協議しております。
 - ・ALM委員会
当社グループ全体の資産・負債の総合管理並びに各種施策に関する事項等について協議しております。
 - ・リスク管理委員会
当社グループの統合的リスクをはじめとする各種リスクの総合的な管理に関する事項等について協議しております。
 - ・コンプライアンス・顧客保護等委員会
当社グループの法令等遵守及び顧客保護等の総合的な管理に関する事項等について協議しております。
 - ・人的資本・社員価値向上委員会

当社グループの人的資本経営並びに社員価値向上に関する方針、戦略等の策定、実現及び効果検証について協議しております。

・デジタル・イノベーション委員会

当社グループのマーケティング及び業務プロセス等に変革をもたらすデジタルテクノロジー等の活用並びに基盤整備に関する方針、戦略等の策定、実現及び効果検証に関する事項等について協議しております。

・サステナビリティ推進委員会

当社グループのサステナビリティに関連する施策の取組み状況を定期的に把握するとともに、当社グループ・お客様・地域の持続可能性に資する施策等について組織横断的に協議しております。

(4) 執行役員

執行役員制度を導入し、取締役が担うべき「経営の意思決定機能及び取締役の職務執行の監督機能」と執行役員が担うべき「業務執行機能」を分離し、それぞれが担うべき役割と責任を明確にすることで、機動的かつ効率的な業務執行を可能とする体制を整備しております。

< 監督・監査 >

(1) 取締役会による監督

取締役会は、金融業務に精通した当社グループ出身の取締役10名と、中立的かつ客観的な観点から当社グループの経営全般の監督を行う独立性の高い社外取締役6名で構成され、法令・定款に定める事項のほか、当社グループ経営に係る重要な業務執行を決定、並びに取締役の職務執行の監督を主な役割としております。

(2) 監査等委員会監査

年度毎の監査方針及び監査計画に基づき、取締役会、グループ経営執行会議、各種委員会等の重要な会議への出席、監査部・リスク管理担当部署等からの定例報告及びヒアリング等に加え、財務等の企業経営に関する相当程度の知見を有する監査等委員である取締役に よる会計監査に関するモニタリング及び検証等を実施する体制としております。

(3) 内部監査

当社の監査部は、被監査部署から独立した体制をとり、年度毎の監査方針及び監査計画に基づき、内部管理態勢(リスク管理態勢含む)等の適切性、有効性を監査する体制としております。また、監査部は、内部監査の内容について、取締役会、グループ経営執行会議及び監査等委員会等へ報告する体制としております。

(4) 会計監査

当社は、会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査契約を有限責任監査法人トーマツと締結しており、適宜監査が実施されております。

< 指名・報酬決定 >

(1) 指名・報酬諮問委員会

経営陣の指名・報酬に係る事項について、代表取締役及び独立社外取締役との重点的な協議・意見交換等を通じ、意思決定プロセスの透明性・公正性を高め、コーポレート・ガバナンスの強化に資することを目的に、取締役会の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しております。

(2) 経営陣の指名

〔代表取締役の選定〕

当社並びに肥後銀行及び鹿児島銀行の代表取締役の選定は、以下の選定基準を踏まえ、代表取締役として適した人物を各社の指名・報酬諮問委員会で審議のうえ、その取締役会で決議しております。

〔選定基準〕

優れたリーダーシップ・人格、高い倫理観を有している。

未来に向けた長期的視点を持ち、当社グループの理念〔パーパス(存在意義)・ビジョン(目指す姿)・バリュー(価値観・行動指針)]を十分理解したうえで、グループを牽引できる。

豊富な経験・知見、優れた実績を有し、業績向上に向け経営手腕が発揮できる。

〔監査等委員以外の取締役の選任〕

監査等委員以外の取締役の選任は、以下の選任基準を踏まえ、取締役として適した人物を指名・報酬諮問委員会において審議のうえ、取締役会にて対象となる監査等委員以外の取締役の選任議案を株主総会に上程することを決議しております。

〔選任基準〕

優れた人格、高い倫理観を有している。

未来に向けた長期的視点を持ち、当社グループの理念〔パーパス(存在意義)・ビジョン(目指す姿)・バリュー(価値観・行動指針)]を十分理解したうえで、積極的に自らの意見を申し述べることができる。

専門分野における豊富な経験や高い知見を有しており、自らの資質向上に努める意欲が旺盛である。

監査等委員以外の取締役候補者は、法令上の要件の具備を前提に、その選任の方針を以下のとおりとしております。

選任基準を踏まえ、当社グループ出身の、監査等委員以外の取締役候補者をバランスよく選任する。

グループ経営の観点から特に補完すべき分野の知識、経験、能力に加え、当社グループが定める独立性判断基準に抵触しない、監査等委員以外の社外取締役候補者を複数名選任する。

〔監査等委員である取締役の選任〕

監査等委員である取締役の選任は、以下の選任基準を踏まえ、監査等委員である取締役として適した人物を指名・報酬諮問委員会において審議のうえ、監査等委員会の同意を得て、取締役会にて対象となる監査等委員である取締役の選任議案を株主総会に上程することを決議しております。なお、選任においては、特に財務・会計に関する十分な知見を有する当社グループ出身の監査等委員である取締役候補者を少なくとも1名以上選任しております。

〔選任基準〕

優れた人格、高い倫理観を有している。

未来に向けた長期的視点を持ち、当社グループの理念〔パーパス(存在意義)・ビジョン(目指す姿)・バリュー(価値観・行動指針)]を十分理解したうえで、積極的に自らの意見を申し述べることができる。

専門分野における豊富な経験や高い知見を有しており、自らの資質向上に努める意欲が旺盛である。

監査等委員である取締役候補者は、法令上の要件の具備を前提に、その選任の方針を以下のとおりとしております。

選任基準を踏まえ、グループ経営監査の観点から特に補完すべき分野の知見に加え、当社グループが定める独立性判断基準に抵触

しない社外の監査等委員である取締役候補者を監査等委員である取締役候補者総数の過半数選任する。

〔執行役員〕

執行役員は、指名・報酬諮問委員会に候補者を諮問のうえ、取締役会において選任しております。

(3) 経営陣の報酬

監査等委員以外の取締役の年度報酬は、指名・報酬諮問委員会に諮問のうえ、取締役会にて毎年度決定しており、監査等委員以外の取締役に対する個人別報酬額については、取締役会にて決定された年度報酬額を限度に、指名・報酬諮問委員会に諮問のうえ代表取締役社長が決定しております。その具体的内容は、各監査等委員以外の取締役、執行役員の基本報酬および各監査等委員以外の取締役、執行役員の担当業務の実績に基づいた業績連動報酬(決算一時金)の評価配分であります。これらの権限を委任した理由は、当社の業績を全体的に把握しかつ各監査等委員以外の取締役、執行役員の評価を実施するのは代表取締役社長が最も適しているからであります。

なお、株式報酬制度は、取締役会で制定する役員株式給付規程に基づき、取締役個人に対する給付株式数を決定しております。また、監査等委員である取締役の個人別報酬額の決定については、「監査等委員会規程」によります。

株主総会における報酬等の決議内容は以下の通りです。

- ・監査等委員以外の取締役の報酬額は2026年6月26日開催の第11期定時株主総会において、年額総額500百万円以内(うち社外取締役分は36百万円以内)と決議いただいております。
- ・上記限度額の別枠として2026年6月26日開催の第11期定時株主総会において取締役(監査等委員である取締役、それ以外の取締役のうち社外取締役である者及び非業務執行取締役を除きます。)の株式報酬は1事業年度あたりに付与するポイント数(1ポイント=当社株式1株)の上限を300,000ポイントとして決議いただいております。
- ・監査等委員である取締役の報酬額は2021年6月18日開催の第6期定時株主総会において、年額総額120百万円以内と決議いただいております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

本報告書「1. 基本的な考え方」に記載しておりますので、ご参照ください。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	総会議案について十分にご検討いただけるよう、招集ご通知につきましては、法定期日より前に発送することに加え、発送前に当社ホームページ及び東京証券取引所での電子提供措置事項の開示を実施しております。
集中日を回避した株主総会の設定	第11期定時株主総会は2026年6月26日に開催
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使制度を採用しております。
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電子行使プラットフォームを利用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	英文招集通知を当社ホームページに掲載するとともに、東京証券取引所及び議決権行使プラットフォームに提供しております。
その他	株主の皆様に分かり易く、透明性の高い株主総会運営とすべく、以下の対応を行っております。 ・招集通知書に、配当・株主還元実績の推移、スキル選定理由等を掲載 ・事業報告に関し、スクリーンを活用したビジュアルな説明を実施 ・本会場に加え、サテライト会場を設置するとともに、インターネット中継による同時配信を実施し、より多くの地元株主の皆様へ株主総会の模様を公開。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者 自身による 説明の有 無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」(適切な情報開示と透明性の確保)第29条に記載しておりますので、ご参照ください。 (URL: https://www.kyushu-fg.co.jp/company/governance/)	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2016年度より、個人投資家向け説明会を実施しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期ごとにアナリスト・機関投資家向け説明会を開催し、経営陣による経営戦略や財務状況等に関する説明を実施するとともに、WEB会議等による個別ミーティングを実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、適時開示情報、会社説明会資料等を掲載しております。 また、アニュアルレポートの他に決算短信、有価証券報告書、統合報告書、会社説明会資料を英文で開示しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署: 広報・IR部	

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	当社ホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」第3章(株主の権利・平等性の確保)、第4章(株主以外のステークホルダーとの適切な協働)に記載しておりますので、ご参照ください。 (URL: https://www.kyushu-fg.co.jp/company/governance/)

環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループでは、グループ共通の「環境方針」、「グリーン購入規程」を策定し、熊本・鹿児島県の豊かな自然環境の保全に取り組んでおります。 当社グループの肥後銀行では、自ら保有する「阿蘇大観の森」で累計14万本を超える植樹を実施しております。また鹿児島銀行においても、「環境を育む企業の森林づくり事業」へ毎年参加し、植樹活動を通して環境保全に取り組んでおります。 このほか、地域行事への参加やスポーツ・文化イベントの協賛、社会福祉への貢献など、地域社会活性化への積極的な活動を継続して行っております。 詳細につきましては、当社および肥後銀行・鹿児島銀行のホームページや統合報告書にて公表しておりますので、ご参照ください。 九州フィナンシャルグループ「環境方針」「グリーン購入規程」 (URL: https://www.kyushu-fg.co.jp/csr/csrmanagement/) 九州フィナンシャルグループ「環境負荷軽減・保全の実践」 (URL: https://www.kyushu-fg.co.jp/csr/sdgs/practice/) 肥後銀行「環境保全活動」 (URL: https://www.higobank.co.jp/aboutus/csr/#environment) 鹿児島銀行「環境への取り組み」 (URL: https://www.kagin.co.jp/investor/315_eco.html) 統合報告書 (URL: https://www.kyushu-fg.co.jp/ir/library/disclosure/)
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	ステークホルダーに対する情報提供のために、「適時開示」に係る規則を定め、情報開示が適切に行われる体制としております。
その他	当社グループの株式会社肥後銀行、株式会社鹿児島銀行において、女性活躍推進法にかかる「一般事業主行動計画」を策定し、女性の活躍に向けた取り組みとして、仕事と育児の両立支援制度の整備・拡充しており、女性が活躍するための継続的な人材育成を行い、女性管理職等の積極的な登用を図ってまいります。

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) 当社グループの取締役、執行役員及びその他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
 - A. 当社は、コンプライアンスを経営の最重要課題の一つとして位置付け、グループの「コンプライアンス基本方針」を定め、当社グループの取締役、執行役員及びその他使用人に対しコンプライアンスの周知徹底を図っております。
 - B. 当社は、グループのコンプライアンス統括部署としてCR統括部を設置するとともに、グループ全体のコンプライアンスに係る重要な事項を審議する委員会を定期的に開催し、コンプライアンス体制の整備・充実に図っております。
 - C. 当社は、グループの「反社会的勢力への対応基本方針」を定め、当社グループの取締役、執行役員及びその他使用人が、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し、関係を遮断するための体制を整備しております。
 - D. 当社は、グループの「顧客保護等管理基本方針」を定め、当社グループの取締役、執行役員及びその他使用人が顧客の利益を保護し、利便性の向上を図るための体制を整備しております。
 - E. 当社は、グループの「コンプライアンス・ホットライン規程」を定め、法令等違反行為や不正行為等に関するグループの通報・相談窓口を設置し、適切な措置を講じる体制を整備しております。
 - F. 当社は、グループの「内部監査に関する基本方針」及び「内部監査規程」を定め、当社又はグループ内会社の監査部が定期的に内部監査を実施し、当社グループの法令等遵守体制及び顧客保護等管理体制の適切性・有効性について検証しております。
- (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
当社は、文書管理に関する規則を別途定め、取締役の職務の執行に係る情報を相当期間保存・管理する体制を整備しております。
- (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
 - A. 当社は、リスク管理を経営の最重要課題の一つとして位置付け、グループの「リスク管理基本方針」を定め、当社及びグループ内会社が連携し、グループが抱えるあらゆるリスクを適切に管理するための体制を整備しております。
 - B. 当社は、当社グループのリスク管理統括部署としてのCR統括部とグループ全体のリスク管理に係る重要な事項を協議する委員会を設置し、リスク管理体制を整備しております。
 - C. 当社は、当社グループの「業務継続基本方針」を定め、危機発生時において速やかに当社及びグループ内会社の業務の継続、通常機能の早期復帰を図るための体制を整備しております。
 - D. 当社は、当社グループの「内部監査に関する基本方針」及び「内部監査規程」を定め、当社又はグループ内会社の監査部が定期的に内部監査を実施し、当社グループのリスク管理体制の適切性・有効性について検証しております。
- (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
 - A. 当社は、「取締役会規程」に、取締役会の組織・運営に係る基本的事項を定めるとともに、取締役会が委任する事項を審議・決定するグループ経営執行会議、各種委員会を設置し、「グループ経営執行会議規程」、各種委員会要綱に基づき、グループ経営が効率的かつ適切に行われる経営管理体制を整備しております。
 - B. 当社は、「組織分掌規程」及び「職務権限規程」を制定し、組織・業務・権限について明確に定め、取締役の職務の執行が迅速かつ効率的に行われる体制を整備しております。
- (5) 当社並びにグループ内会社から成る企業集団における業務の適正性を確保するための体制
 - A. 当社は、「グループ経営管理規程」を定め、グループ内会社の経営の自主性を尊重しつつ、子会社の経営が適切に行われるように指導・管理するためのグループ経営管理体制を整備しております。
 - B. 当社は、グループ内会社の意思決定及び業務執行に関し、重要な事項については定期的に又は必要に応じ随時、当社に対し協議又は報告を行うことを「子会社との協議・報告事項に関する規則」に定め、グループ内会社における取締役及び執行役員の職務の執行が効率的かつ適切に行われる体制を整備しております。
 - C. 当社は、グループ内会社の運営を管理する部署として経営企画部を設置し、「組織分掌規程」に基づき、子会社の事業計画に係る支援・指導及び推進の統括を行っております。
 - D. 当社は、会計基準その他関連する諸法令を遵守し、財務報告の適正性・信頼性を確保するため、グループの「財務報告に係る内部統制の基本方針」を定め、当社グループの財務報告に係る内部統制体制を整備しております。
 - E. 当社は、「グループ内取引等に係る基本方針」及び「グループ内の業務提携等に係る基本方針」を定め、グループ内取引等が、法令等に則り適切に行われる体制を整備しております。
 - F. 当社は、当社グループの「内部監査に関する基本方針」及び「内部監査規程」を定め、当社又は当社グループの監査部が定期的に内部監査を実施し、グループ内取引等管理体制の適切性・有効性について検証しております。
- (6) 監査等委員会及び監査等委員である取締役(以下、「監査等委員」)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
当社は、監査等委員会及び監査等委員の職務を補助する部署として監査等委員会室を設置し、監査等委員会及び監査等委員の職務を補助するために必要な専任及び兼任の使用人を、適切に監査等委員会室に配置しております。
- (7) 前号の使用人の監査等委員以外の取締役からの独立性及び監査等委員会及び監査等委員の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
 - A. 当社は、監査等委員会及び監査等委員の職務を補助する使用人の監査等委員以外の取締役からの独立性を確保するため、当該使用人を監査等委員会及び監査等委員の指揮命令下に置くものとしております。
 - B. 当社は、「監査等委員会及び監査等委員である取締役の職務を補助する使用人に関する規則」を定め、監査等委員会及び監査等委員の職務を補助する使用人の任命・人事考課・人事異動・懲戒処分等については、あらかじめ監査等委員会及び監査等委員に意見を求め、これを尊重することとしております。
- (8) 当社グループの監査等委員以外の取締役、監査等委員、執行役員、監査役及びその他使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制
 - A. 当社は、当社グループの「監査等委員会への報告規程」を制定し、当社グループの監査等委員以外の取締役、監査等委員、執行役員、監査役及びその他使用人が、当社又はグループ内会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときには、直ちに当社の監査等委員会に報告する体制を整備しております。
 - B. 当社グループの監査等委員以外の取締役、監査等委員、執行役員、監査役及びその他使用人は、当社グループの「監査等委員会への

報告規程」に基づき、定期的に又は必要に応じ随時、業務執行に係る重要な事項等について当社の監査等委員会に報告を行うとともに、監査等委員会から報告を求められたときには適切に対応しております。また、業務執行に係る重要な事項等について、当社グループの監査等委員以外の取締役、監査等委員、執行役員、監査役及びその他使用人から報告を受けた場合は、その報告を受けた者が当社の監査等委員会に報告を行っております。

- C. 当社は、当社グループの「コンプライアンス・ホットライン規程」に基づき、当社グループの監査等委員以外の取締役、監査等委員、執行役員、監査役及びその他使用人が、法令等違反行為、不正行為等を発見し、通報等を行う必要がある場合は、当社の監査等委員会に直接報告することができる体制を整備しております。また、CR統括部は、当社グループの内部通報の状況について、速やかに当社の監査等委員会に報告しております。

- (9) 監査等委員会に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

当社は、当社グループの「監査等委員会への報告規程」及び「コンプライアンス・ホットライン規程」を定め、当社の監査等委員会に報告を行ったことを理由として、当該報告者に対し不利益な取扱いを行うことを禁止しております。

- (10) 監査等委員会の職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査等委員が監査等委員会の職務の執行について生ずる費用の前払い等の請求をした場合は、監査等委員会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します。

- (11) 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

- A. 監査等委員は、「取締役会規程」、「グループ経営執行会議規程」、各種委員会要綱に基づき、取締役会・グループ経営執行会議・各種委員会等に出席し、意見を述べるすることができます。
- B. 監査等委員以外の取締役は、定期的に又は必要に応じ随時、監査等委員と意見交換を行い、適切な意思疎通を図っております。
- C. 当社又は子会社の監査部は、監査結果について監査等委員会に定期的に報告するとともに、監査等委員会室と適切に連携し、監査等委員会監査が実効的に行われる体制を確保しております。

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) 基本的な考え方

当社グループは、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、関係を遮断するため、以下のとおり基本方針を定めております。

- A. 反社会的勢力による不当要求に対しては、組織全体で対応し、民事と刑事の両面から法的対応を行います。
- B. 反社会的勢力への対応に備え、警察、弁護士等の外部専門機関と平素より緊密な連携関係を構築します。
- C. 反社会的勢力との取引を含めた一切の関係を遮断します。
- D. 反社会的勢力に対する資金提供や利益供与は絶対に行いません。
- E. 反社会的勢力の排除、取引未然防止に向け、管理態勢等の整備を図ります。

- (2) 整備状況

当社のCR統括部において、当社及びグループの反社会的勢力に関する情報を一元管理し、情報の収集・共有化に努めてまいります。



【スキル・マトリックス】

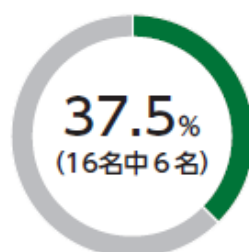
＜スキル項目の選定理由＞

スキル項目	選定理由
①企業経営	取締役会は、会社の目指すところを確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであることから、企業経営の経験がある取締役が必要である。
②営業戦略	取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣幹部による迅速・果断な意思決定を支援すべきであることから、営業戦略並びに市場運用に関する知識・経験・能力を有する取締役が必要である。
③市場運用	
④法律・リスク管理	取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。これは適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はこれらの体制を適切に構築し、運用状況を監督すべきであることから、法律・リスク管理並びに財務・会計に関する知識・経験・能力を有する取締役が必要である。
⑤財務・会計	
⑥地域産業振興	第4次グループ中期経営計画の基本戦略1「未来を創る地域価値提供の取り組み加速」では、地域や自治体と連携し、新たな事業への挑戦による事業領域の拡充に取り組むため、地域産業振興に関する知識・経験・能力・ネットワークを有する取締役が必要である。また、地域・お客さま起点のソリューション提供のひとつとして、海外ビジネスの創出や販路先拡充の支援に取り組むため、グローバルビジネスに関する知識・経験・能力を有する取締役が必要である。
⑦グローバルビジネス	
⑧人事戦略	第4次グループ中期経営計画の基本戦略3「持続的成長に向けた強固な経営基盤の確立」では、当社グループの未来を支える人材ポートフォリオの構築などを通じて、人的資本経営の実践による社員価値向上に取り組むため、人事戦略に関する知識・経験・能力を有する取締役が必要である。
⑨サステナビリティ	第4次グループ中期経営計画の基本戦略3「持続的成長に向けた強固な経営基盤の確立」では、G Xにかかる先進的な取組として、地域の脱炭素社会の実現に向けた支援などに取り組むため、サステナビリティに関する知識・経験・能力・ネットワークを有する取締役が必要である。また、D Xにかかる先進的な取組として、基幹系システムの統合やデジタル技術を活用した生産性向上に取り組むため、DX・テクノロジーに関する知識・経験・能力を有する取締役が必要である。
⑩DX・テクノロジー	

<取締役のスキル・マトリックス>

		地位	社内取締役が知識・経験・能力を有する分野／社外取締役へ特に期待する分野									
			企業経営	営業戦略	市場運用	法律・ リスク管理	財務・ 会計	地域産業 振興	グローバル ビジネス	人事戦略	サステナ ビリティ	DX・ テクノロジ
【社内取締役】												
郡 山 明 久		代表取締役会長	●	●	●	●	●	●		●		
笠 原 慶 久		代表取締役社長	●	●				●	●	●	●	●
多 田 理一郎		取締役 専務執行役員		●		●		●				
山 方 真 一		取締役 専務執行役員		●			●				●	
市 坪 孝 一		取締役 常務執行役員				●		●		●		
北 村 幸代子		取締役 常務執行役員		●		●						
碓 山 浩 美		取締役		●		●	●	●		●	●	
高 本 芳 郎		取締役		●		●	●	●		●	●	
北ノ園 雅 英		取締役 (監査等委員)		●			●	●				
坂 田 二 郎		取締役 (監査等委員)			●	●	●					
【社外取締役】												
根 本 祐 二		取締役					●	●			●	●
渋 澤 健		取締役	●	●	●		●		●	●	●	
福 本 伸 昭		取締役	●	●			●					●
田 島 優 子		取締役 (監査等委員)	●			●					●	
鈴 木 伸 弥		取締役 (監査等委員)	●	●		●					●	●
大 鼓 利 枝		取締役 (監査等委員)	●			●			●	●		

独立社外取締役比率



女性取締役比率

