コーポレートガバナンス・コードに関する当行の取り組み

当行における CG コードの各原則に対する、当行の取組状況や取組方針は、以下の通りとなります。

第１章　株主の権利・平等性の確保

【基本原則 1】
上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。
また、上場会社は株主の実質的な平等性を確保すべきである。
少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

【原則 1-1．株主の権利の確保】
上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

【補充原則 1-1①】
取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

当行提案議案に対し、相当数の反対票が投じられた場合、あるいは経年比較等により大幅な変動があった場合には理由及び原因を分析し、必要に応じて分析結果及び当行の考え方をホームページ等で適宜公表いたします。

【補充原則1-1②】
上場会社は、総会決議事項の一部を取締役会に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。
他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

当行は、取締役 12 名（うち社外取締役 4 名）で構成される取締役会が経営の意思決定及び取締役の職務執行の監督機能を担う一方、監査等委員 5 名（うち社外取締役 3 名）で構成される監査等委員会が、取締役の職務執行状況のほか経営全般を監査し、適宜助言・勧告等の意見表明や必要な措置を適切に講じることとしており、コーポレートガバナンス体制として十分な実効性が確保されていると判断しております。
総会決議事項の一部を取締役会に委任するよう株主総会に提案することに関しましては、当行取締役会の体制が整備されていることを踏まえ、また経営判断の機動性、専門性の確保の観点からも、取締役会に委任することが適切と考えられる総会決議事項がある場合は、検討を行います。

【補充原則 1-1③】
上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当行では、少数株主も含め、株主の皆さまの権利行使を妨げることのないよう、十分な配慮を行ってまいります。

【原則 1-2. 株主総会における権利行使】
上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

【補充原則 1-2①】
上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

株主総会において株主の皆さまが適切な判断を行うことに資すると考えられる情報は、適時適切に提供してまいります。
また、株主間で情報格差が生じないよう十分な配慮を行ってまいります。

【補充原則 1-2②】
上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、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、TDnet や自社のウエブサイトにより電子的に公表すべきである。

招集通知につきましては、可能な範囲で早期に発送してまいります。
また、株主の皆さまに総会議案を十分ご検討いただくため、招集通知を発送するまでの間、招集通知に記載する内容が確定次第速やかに TDnet 及び当行ホームページにおいて、公表してまいります。

※株主総会招集ご通知
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/kabusiki/soukai/

【補充原則 1-2③】
上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

株主総会開催日は、より多くの株主の皆さまに出席いただき、株主の皆さまの意思をより反映できるように例年予想される集中日等を考慮し設定してまいります。

【補充原則 1-2④】
上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。
特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

当行では、第 209 期定時株主総会より招集通知の英訳を実施しております。
また、第 210 期定時株主総会より株式会社 ICJ が運営する議決権電子行使プラットフォームを利用しております。

※株主総会招集ご通知（英訳版）
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/kabusiki/soukai/

【補充原則1-2⑤】
信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

機関投資家が保有する株式の名義は、一般的に資産管理機関としての信託銀行となっており、法的に信託銀行が株主総会に出席できる株主となっておりますが、株主の皆さまの権利を実質的に確保する観点から、実質株主の株主総会への出席及び権利行使について、信託銀行等の意見等も踏まえ、検討してまいります。

【原則 1-3. 資本政策の基本的な方針】
上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

当行は、「資本政策の基本的な方針」を、以下のように定めております。
【資本政策の基本的な方針】
当行は、株主価値の持続的な向上を実現し、また重要なステークホルダーである預金者をはじめとする地域のお客さまからの信頼を高めるため、「監督規制上求められる水準を充足し、かつ地域経済を支えていくという地方銀行に求められる公共性の観点から地域にしっかりとリスクテイクするために必要となる株主資本の保持」と「資本の戦略的な活用による収益力の強化」等のバランスに配慮し、適時適切な資本政策を実施していく。
株主の皆さまへの利益還元策としては、長期的かつ安定的な経営基盤の強化と経営の効率化並びに内部留保充実による財務体質の強化に努めている中、安定配当を継続実施していくことを基本方針とする。

【原則 1-4. 政策保有株式】
上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。
上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

当行は、「上場株式の政策保有に関する基本方針」及び「政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針」を、以下のように定めております。
【上場株式の政策保有に関する基本方針】
1. 当行は、株式保有によるお取引先との関係維持・強化や地域のお取引先に対するご支援等が、中長期的に当行の企業価値を高めることに資すると判断した場合、当該企業の株式を営業政策等の一環として保有する。
2. 取締役会は毎年、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、発行先との関係性や保有コストとリターンを踏まえた経済合理性等を総合的に検証したうえで、その検証内容を開示し、保有の意義が乏しいと判断された銘柄については、市場への影響やその他考慮すべき事情に配慮のうえ、原則として削減し、残高の圧縮を図る方針とする。

【政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針】
当行は、政策保有株式の議決権行使にあたり、以下の観点から議案を十分に精査のうえ、総合的に賛否を決定する。
1. 投資先企業の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資すること。
2. 当行の経済的利益を毀損させる可能性がないこと。

上記「上場株式の政策保有に関する基本方針」に基づく、個別の政策保有株式の検証内容は、コーポレートガバナンス報告書の「1．1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】」に掲載しておりますので、ご参照ください。

※コーポレートガバナンス報告書
https:// www.oitabank.co.jp/kabunushi/corprate_governance/

【補充原則1-4①】
上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

当行は、政策保有株主より当行株式の売却等の意向が示された場合において、売却等を妨げるような行為を行わず、適切に対処いたします。

【補充原則 1-4②】
　上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

当行は、各種取引にあたり、その相手方が政策保有株主であるか否かにかかわらず、その経済合理性を十分に検証したうえで実施の可否を判断しております。
　また重要事項については、常務会、取締役会等、適切な意思決定機関にて協議し、当該取引の実施を決定することとしております。これにより、当行や株主共同の利益を害することを防止しております。

【原則 1-5. いわゆる買収防衛策】
　買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

【補充原則 1-5①】
　上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当行では、いわゆる買収防衛策といわれる方策はとっておりません。

【原則1-6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策】
　支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO 等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当行が支配権の変動や大規模な希薄化を伴う資本政策を実施する場合には、その必要性、合理性及び客観性等につき独立社外取締役を含む取締役会等において十分検討することで、適正な手続きを確保いたします。
　また、株主の皆さまに対しては、株主総会、ホームページ、IR 等を活用し、当該資本政策の必要性、合理性及び客観性等に関する十分な説明を実施いたします。

【原則 1-7. 関連当事者間の取引】
　上場会社がその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

当行役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、当行や株主の皆さまの利益に反する取引が行われることのないよう、以下の手続きを定めております。

1．取締役と当行との競合取引及び利益相反取引については、取締役会の承認を得る旨を取締役会規程に定めております。
2．株主への利益供与の禁止やアームズレングスルール等についてはコンプライアンス・マニュアルに定めており、会社や株主共同の利益を害することのないよう、適切な手続きを定めております。

第２章　株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則 2】
　上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。
　取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

【原則2-1．中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】
　上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

　当行は、経営理念として「地域社会の繁栄に貢献するため銀行業務を通じ最善をつくす」を掲げ、またそれを実現するための長期ビジョン及び中期経営計画を策定しております。
　長期ビジョン「Vision2031」にて掲げる『地域の持続可能性を高める価値創造カンパニー　～ステークホルダーとともに～』の実現に向けた取組みを通じて、当行グループの持続的成長と地域の持続可能性向上の両立を図り、もって株主の皆さまに当行の株式を安心して長期に保有していただくことを可能とするとともに、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を実践してまいります。

　※経営理念
　　https://www.oitabank.co.jp/company/rinen/keiei/
　※長期ビジョン、中期経営計画
　　https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/kaiji/chuki.html

【原則2-2．会社の行動準則の策定・実践】
　上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

【補充原則2-2①】
　取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

　当行は、取締役、執行役員及び従業員等が常に倫理的に行動することを確保するため、「大分銀行の企業倫理」、「倫理宣言」、行動指針である「Credo～私たちの約束」、「ブランドスローガン『感動を、シェアしたい』」を定めている他、取締役会で「法令等遵守方針」を定め、各々の準則に則り、事業活動を展開しております。
　取締役会は、この行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化や風土の醸成状況について、行職員を対象に実施するコンプライアンス実態調査や担当部署によるモニタリング等により、レビューを実施してまいります。
　また、取締役会はコンプライアンス実態調査等の結果に基づき、更なる改善に向け必要な取り組みを行ってまいります。

　※ブランドスローガン
　　https://www.oitabank.co.jp/company/rinen/brand/

【原則2-3．社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】
　上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

【補充原則2-3①】
取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

当行では、社会課題が複雑化し、環境変化のスピードが加速するなかで、地域とともに持続的に成長していくためには、ステークホルダーを意識したサステナビリティ経営を実践していくことが必要との判断のもとで、2024 年 3 月に長期ビジョンのブラッシュアップ「Vision2031」とともに新たな経営計画「中期経営計画 2024」を策定・公表しました。

サステナビリティ経営実践のための体制整備としては、「サステナビリティ基本方針」の制定とともに設置した「サステナビリティ委員会」が、業務執行部門に対する各種提言・管理監督機能を担っており、今後も同課題に積極的・能動的な取り組みを行うべく検討を深めてまいります。

※長期ビジョン、中期経営計画
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/kaiji/chuki.html
※大分銀行のサステナビリティ経営
https://www.oitabank.co.jp/company/sus/management/

【原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】
上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

【補充原則２-４①】
上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。
また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、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をその実施状況と併せて開示すべきである。

当行は長期ビジョン「Vision2031」にて掲げる『地域の持続可能性を高める価値創造カンパニー ～ステークホルダーとともに～』の実現に取り組むなかで、人口減少や高齢化などの社会環境の変化、IT 化やデジタル化などの科学技術の進化、経済格差を拡大する産業構造の変化、さらには自然災害等の様々な要因に大きく影響を受けており、これら経営環境の変化に適応しながら長期ビジョン「Vision2031」を実現していくためには、中核人財における多様性が重要であると考えております。

特に経営の中核を担う管理職層における多様性確保のため「女性・外国人・中途採用者」について積極的な登用を目指しており、それぞれの登用に対する考え方、目標、およびその状況については以下の通りです。なお、外国人・中途採用者に関しては目標の設定は行っていないため、その理由について記載しております。

【女性の登用について】
女性における「中核人財」の登用については、多様性確保のほか、行内における女性活躍の進展の観点からも必要と考えており、「管理職」に占める女性の割合について、2024 年 3 月に策定・公表しました「中期経営計画 2024」において 5 %以上、長期ビジョン「Vision2031」において 10%以上を目標として取り組んで参ります。また、長期継続的に取り組む観点から、「管理職」の候補者層である「監督職（※次長・支店長代理職）」についても積極的な登用が必要と考えており、「管理・監督職以上」に占める女性割合について、「中期経営計画 2024」において 20%を目標として取り組んで参ります。

【外国人の登用について】
地域経済に国際的な視点を取り込み、地場企業や地場で創出された商品・サービス・技術等の海外展開のサポートを実践していくためにも、外国人の中核人財への登用は必要であると考えており、積極的な新卒採用を行っております。

一方で、外国人人財については、一定期間の勤務を経て母国等でのキャリア形成を志向する行員が大半であり、現状においては中核人財への登用に関する測定可能な目標は示しておりません。

【中途採用者の登用について】
中途採用者の高い専門性や多様性が、今後の経営環境の変化への対応において重要であると考えており、随時、中途採用者を募集しております。一方で、専門性や多様性に関しては、行内においても育成・キャリア形成をすべき分野もあり、プロパー行員にも同様に求めていくことから、中途採用者に限った測定可能な目標設定は行っておりません。

経営環境の変化にともない、人財の多様性確保は重要な経営課題であると考えております。
当行においては、2008 年 3 月に「従業員は銀行の重要な財産である」との経営姿勢を明確にし、人を育てる企業風土及び自ら学び自己実現を促す組織風土の構築を目指し、「人財育成基本計画」を策定しております。また、2011 年 10 月には従業員は「財（たから)」であるという企業風土のもと、人事部を人財開発部へ変更しております。
中長期的な企業価値の向上に向けた人財育成方針及び社内環境整備方針として、「自律的な人財を育てる基盤の構築」及び「スキルが多様な人財が活躍する体制の強化」を実現するために、2019 年 9 月に 3 つの柱（「自律的な人財を育てる基盤の構築」・「経営戦略・営業戦略との連携」・「ワークライフインテグレーションの実現」）から構成される「人財戦略グランドデザイン」を定めております。具体的には、「セルフキャリアドック」の導入と「キャリア開発プログラム（CDP)」の取組みによって得られる従業員情報を「タレントマネジメントシステム」の導入により集積・分析し、経営戦略や営業戦略で目指す姿を支える人財を計画的に育成するとともに人財の量的質的把握を高度化し、「最適な人財ポートフォリオ」・「適所適材の人財配置」・「計画的な人財育成」の実現に取り組んでおります。これらの取り組みにより、「生産性向上」・「働き方改革」・「ダイバーシティ」を連動させた社内環境整備にも取り組んでおります。
また、2024 年 4 月にダイバーシティ＆インクルージョンの実現に向け人財開発部内に「ダイバーシティ推進室」を新設いたしました。2024 年 10 月には「ダイバーシティ＆インクルージョン基本方針」を策定しており、今後も人財育成および社内環境の充実を図り、従業員一人ひとりが働きがい・やりがいを実感することで、従業員エンゲージメントの向上を目指しております。

１.「自律的な人財を育てる基盤の構築」・「経営戦略・営業戦略との連携」について
（1）「セルフキャリアドック」の導入
① 行員全員を対象とした「キャリア研修」・「キャリア面談」・「1 on 1 ミーティング」等の施策を通じて、体系的かつ継続的に行員のキャリア形成、促進を支援し「キャリア自律の実現」に取り組んでおります。
② キャリアビジョンを考える上で、「求められること（Must)」と「自身がありたい姿（Will)」の適合する部分を見出し、その上で「自身ができること（Can)」を計画的に能力開発していくプロセスを組織として支援する仕組みとして「セルフキャリアドック」を導入しております。
（2）「キャリア開発プログラム（CDP)」の取り組み
① 組織が経営戦略を実現するうえで必要な専門性や能力等を定義し、行員が目指すべきキャリアビジョンやキャリアパスを結び付け、行員一人ひとりに合った能力開発の支援に取り組んでおります。
② 新入行員から管理職までの一貫した育成体系として 3 つの領域（ファンダメンタル・プロフェッショナル・マネジメント）にセグメントし、各行員が目指したい専門領域の職務へのチャレンジのため、自律的に能力開発を行うことを目指しております。また、CDP に応じた育成プログラムと連動する仕組みとして企業内大学を設立し、多くの研修、セミナーメニューを準備することで「キャリア形成支援」と「専門能力の開発支援」を行っております。
③ 特に女性人財に関しては、特定の業務に偏ることによるキャリア形成への心理的な障壁の解消が課題の一つであると考えており、この課題に対しても CDP の取り組みは有効であると考えております。すなわち、キャリア開発に必要な基礎的能力（知識・スキル・経験）を営業店ジョブローテーションにより一通り習得する領域（ファンダメンタル)、その後目指す分野における専門的能力を高める領域（プロフェッショナル)、管理職・役職者層を中心としたマネジメント能力の向上を図る領域（マネジメント）の各 CDP 領域において、必要な能力開発に取り組む仕組みとしており、行員が自律的に多様なキャリア形成を目指すことを支援するものです。これらの取り組みにより、女性人財の能力向上、女性管理職の増加に取り組んでおります。
（3）タレントマネジメントシステムの導入
① 「人財戦略グランドデザイン」における「経営戦略に応じた人員計画」や「計画的な人財育成」等を実現するため、人財データを一元管理・分析し、戦略的な人財育成や配置をサポートするシステムである「タレントマネジメントシステム」を導入しております。
② 同システムは当行 CDP にも対応した「キャリア形成支援機能」を搭載しており、ベンダーとの共同開発・

機能強化に取り組んでおります。

２.「ワークライフインテグレーション（「仕事」と「生活」を別のものではなく統合的にとらえ、双方を充実させる考え方）の実現」について

（１）「生産性向上」・「働き方改革」・「ダイバーシティ」を連動させる仕組みづくり

① 営業店事務の本部集中やペーパーレス推進等の各種業務効率化策による「生産性向上」への取り組みや、モバイルツール（タブレット端末・業務用スマートフォン）活用やテレワーク浸透等による「働き方改革」に係る諸施策にて、労働時間の削減やモチベーション向上につなげる仕組みづくりを進めております。

② また、転居を伴う異動のないコースでの昇進範囲の拡大や夫婦帯同制度の新設、育児休業制度の充実等、多様な人財が能力を発揮できるような取り組みも継続的に強化しております。

③ 従業員を最大の経営資源と位置づけ、持続的な成長の実現には従業員の心身の健康とウェルビーイングが不可欠であるとの考えのもの、「健幸経営」の実現に向けて取り組み、経済産業省の顕彰制度である「健康経営優良法人 2025（大規模法人部門）ホワイト 500」に 7 年連続で認定されております。引き続き、従業員が「仕事」と「生活」の双方を充実させることができるようウェルビーイングの向上に取り組んで参ります。

３.「ダイバーシティ＆インクルージョン」の実現

（１）「ダイバーシティ推進室」の新設（「多様な人財の活躍」・「女性活躍の推進」に向けた取り組み強化）

① 多様な人財一人ひとりを尊重することで新たな価値や発想を生み出し、個性と能力を最大限発揮できる組織の実現に取り組んでおります。

② 女性活躍の推進に向け、人事管理・人財育成体系の見直し、従業員の意識改革に取り組むことにより、女性が活躍できる組織の実現に取り組んでおります。

※統合報告書
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/kaiji/disclosure/
※中期経営計画
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/kaiji/chuki.html

【原則2-5. 内部通報】
上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

【補充原則 2-5①】
上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

当行では、リスク管理の所管部であるリスク統括部を窓口とするホットライン（内部通報制度）を設け、当行及び当行関連会社の全役職員が法令又は当行及び当行関連会社諸規程に違反する行為を認識した場合の通報体制を構築しております。

また、「ホットライン（内部通報制度）に関する規程」において、経営陣から独立した窓口として顧問弁護士事務所を用意し、通報者は通報した事実をもって不利益な取り扱いは受けない旨を規定しております。

また、当行のコンプライアンス・プログラム及びコンプライアンス臨店によりホットラインの周知状況及び「ホットライン」、「コンプライアンス何でも相談窓口」の利用状況を確認し、コンプライアンス委員会へ報告する体制を整備しており、取締役会はコンプライアンス委員会の状況報告を受けることにより、運用状況の監督を行っております。

【補充原則2-6．企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】
上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めて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、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当行は、大分銀行企業年金基金を通じて、年金給付等を将来にわたり確実に行うため、「年金資産の運用に関する基本方針」に基づき運用機関の選定を行うとともに、中長期的観点で政策的資産構成割合を策定し、年金資産の運用を行っております。

資産運用に関する意思決定は、資産運用委員会の審議を踏まえ、代議員会で決定しております。資産運用委員会及び代議員会には、当行の財務部門、人事部門、市場運用部門の部長等適切な資質を持っ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しております。

また、企業年金基金の事務局には運用機関に対するモニタリング等の適切な活動が実施できるよう、資質を持った人材を配置するとともに、研修等による育成に努めております。

第3章　適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則 3】
　上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。
　その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

【原則3-1．情報開示の充実】
　上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、（本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、）以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。
(ⅰ)会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
(ⅱ)本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
(ⅲ)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
(ⅳ)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
(ⅴ)取締役会が上記（ⅳ）を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査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

　当行では、透明性・公正性のある実効的なコーポレートガバナンスを実現するため、経営理念や経営計画、各方針等を制定し、以下のとおり、コーポレートガバナンス報告書もしくはホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。
1．経営理念、ブランドスローガン、経営戦略、中期経営計画は、当行ホームページに掲載しております。
2.「コーポレートガバナンスに関する基本方針」は、当行ホームページに掲載しております。また、「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方」は、コーポレートガバナンス報告書「1．基本的な考え方」及び「コーポレートガバナンスに関する基本方針」に掲載しております。
3.「取締役会が経営陣幹部･取締役の報酬等を決定するに当たっての方針と手続」及び「取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続」は「コーポレートガバナンスに関する基本方針」に掲載しております。
4.上記の方針を踏まえた取締役候補者に関する説明については、定時株主総会への取締役選任議案上程の際、「株主総会招集ご通知」上にて開示を行っております。

※経営理念
https://www.oitabank.co.jp/company/rinen/keiei/
※ブランドスローガン
https://www.oitabank.co.jp/company/rinen/brand/
※中期経営計画
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/kaiji/chuki.html
※コーポレートガバナンスに関する基本方針、コーポレートガバナンス報告書
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/corprate_governance/

【補充原則3-1①】
　上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

　当行では、透明性・公正性のある実効的なコーポレートガバナンスを実現するため、適時適切な情報開示に努めております。情報開示にあたっては、株主の皆さまを含む当行のステークホルダーの利益を考慮し、平易かつ具体性のある記載となるよう配慮しております。

【補充原則３−1②】
　上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。
　特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

当行では、海外投資家の皆さまにも適切に情報開示を行う目的から、株主総会招集通知の議案説明、およびAnnual Reportについて英文にて開示しております。

※株主総会招集ご通知（英訳版）
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/kabusiki/soukai/
※Annual Report
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/kaiji/annualreport/

【補充原則3-1③】
　上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。
　特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるＴＣＦＤまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

当行は、サステナビリティを巡る課題への取り組みが重要な経営課題であるとの認識のもと、「サステナビリティ基本方針」の制定および「サステナビリティ委員会」の設置を行っています。
また、サステナビリティ委員会の提言をもとに優先すべき重要課題として「マテリアリティ」を特定のうえ、「中期経営計画2024」の施策に反映しています。（「中期経営計画2024」13ページご参照）
「中期経営計画2024」においては、当行の持続的成長に向け、「”バンキング”を究める」「”カタリスト（触媒）の役割”を究める」「”人的資本経営”を究める」の３つの領域を「成長ドライバー」として特定し、人的資本や知的財産への投資に関する考え方について説明しています。（「中期経営計画2024」15ページご参照）
なお、「気候変動への対応」は当行のマテリアリティの一つに特定しており、気候変動に係る当行のリスク及び収益機会に関し、TCFD提言に基づく開示のなかで説明を行っております。

※大分銀行のサステナビリティ経営
https://www.oitabank.co.jp/company/sus/management/
※マテリアリティ
https://www.oitabank.co.jp/company/sus/materiality/
※中期経営計画
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/kaiji/chuki.html
※TCFD 提言に基づく開示
https://www.oitabank.co.jp/company/sus/tcfd/

【原則3-2．外部会計監査人】
　外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

【補充原則3-2①】
　監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。
（ｉ）外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
（ii）外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

監査等委員会は、外部会計監査人候補を適切に評価するための基準（「会計監査人の評価および選定基準」）を策定しており、当該基準に基づき適切な対応を行っております。

【補充原則３－2②】
取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。
（ｉ）高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
（ii）外部会計監査人から CEO・CFO 等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
（iii）外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む)、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
（iv）外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

（ｉ）高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
① 監査等委員会は2名の常勤監査等委員及び３名の社外監査等委員の体制となっており、常勤監査等委員を中心に高品質な監査を可能とする十分な監査時間は確保されております。
② 社外監査等委員は、原則毎月２回開催される監査等委員会における常勤監査等委員からの営業店の状況に関する説明、本部各部との定例会議における銀行全般の状況に関するヒアリングの実施等により、監査に必要な情報を共有しております。また、取締役会への出席により取締役の経営判断に関する情報も共有しており、高品質な監査を可能とする十分な監査時間は確保されております。

（ii）外部会計監査人から経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
① 当行では、外部会計監査人と代表取締役との定例的な協議の場を設けております。

（iii）外部会計監査人と監査等委員（監査等委員会への出席を含む)、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
① 当行では、外部会計監査人と監査等委員会、内部監査部門との定期的な協議の場を設けております。
② また、外部会計監査人と社外取締役との協議の場も、不定期ではありますが、設けております。

（iv）外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の銀行側の対応体制の確立
① 取締役会は、金融検査マニュアルの規定で求められている外部会計監査人により指摘された問題点を一定の期間内に改善する体制の整備を行う旨、役員コンプライアンス・マニュアルに定めております。
② 監査等委員会は、取締役の職務の執行に関し不正の行為又は法令もしくは定款に違反する重大な事実があることを発見した旨の外部会計監査人からの報告を受けた場合には、必要な調査を行い、状況に応じ適切な措置を講じる旨、監査等委員会規程に定めております。

第4章　取締役会等の責務

【基本原則 4】
　上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、
（1）企業戦略等の大きな方向性を示すこと
（2）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
（3）独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと
をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。
　こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

【原則4-1．取締役会の役割・責務（1）】
　取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）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り、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

【補充原則4-1①】
　取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

　取締役会の職務については、取締役会規程に「業務執行の決定」、「取締役の職務の執行の監督」、「代表取締役の選定及び解職」である旨を定め、また取締役会が決定すべき事項についても、取締役会規程において定めております。
　業務の執行に当たっては、経営陣に対する委任の範囲を、各職務分掌、規程等に定め、取締役会は、経営陣の業務の執行状況を監督しております。

【補充原則4-1②】
　取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

　中期経営計画は株主に対するコミットメントの一つであり、取締役会・経営陣幹部は、その実現に向けて最善の努力を行っております。
　今後、仮に中期経営計画が未達に終わった場合、その原因等について分析を行い、IR等において説明を行ってまいります。また、次期中期経営計画に対応策を反映させてまいります。

【補充原則4-1③】
　取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

　当行は、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画を策定しておりませんが、社外取締役が議長を務め、当行社外取締役の全員が構成員となっている経営陣から独立した諮問委員会である「指名・報酬委員会」へ最高経営責任者　（CEO）等の後継者について諮問を行っており、かつ、当該諮問を経た後、取締役会において十分な審議を行って、後継者を決定しております。

【原則4-2．取締役会の役割・責務（2）】
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、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。
また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

【補充原則4-2①】
取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

当行では、透明性・公正性のある実効的なコーポレートガバナンスの実現を目的に制定した「取締役会が経営陣幹部･取締役の報酬等を決定するに当たっての方針と手続」に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定しております。
当行の取締役（社外取締役を除く）に対する報酬等は、「確定金額報酬」、「役員賞与」及び「ストック・オプション報酬」で構成され、監査等委員及び社外取締役に対する報酬等は、「確定金額報酬」で構成されています。
この内、取締役（社外取締役を除く）の報酬である「確定金額報酬」、「役員賞与」、「ストック・オプション報酬」の各報酬割合は、概ね６：３：１としております。

【補充原則4-2②】
取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。
また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

当行は、サステナビリティを巡る課題への取り組みが重要な経営課題であるとの認識のもと、「サステナビリティ基本方針」を制定するとともに、「サステナビリティ委員会」を設置し、サステナビリティに係る事項について、業務執行部門に対する各種提言・管理監督等を行っています。
また、社会課題が複雑化し、環境変化のスピードが加速するなかで、地域とともに持続的に成長していくためには、ステークホルダーを意識したサステナビリティ経営を実践していくことが必要との判断のもとで、2024年3月に長期ビジョンのブラッシュアップ「Vision2031」とともに新たな経営計画「中期経営計画2024」を策定・公表しており、人的資本投資を含む経営資源配賦状況など重要施策については、経営計画の定期モニタリングを通じて、実効的な監督を行ってまいります。

※大分銀行のサステナビリティ経営
https://www.oitabank.co.jp/company/sus/management/
※長期ビジョン、中期経営計画
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/kaiji/chuki.html

【原則4-3．取締役会の役割・責務（3）】
取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。また、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。
更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

【補充原則4-3①】
取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

経営陣幹部候補については、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験を有す、あるいは当行外の職務経験等から見て職務遂行に必要な高い能力や知見・識見を有する者で、かつ社会的信用を有する者を客観性の高い手続きに従い選定しております。
また解任に当たっても、客観性の高い手続きに従い、適切に実行しております。

【補充原則4-3②】
取締役会は、CEO の選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えた CEO を選任すべきである。

当行では、客観性・適時性・透明性を確保した最高経営責任者（CEO）の選解任手続を定め、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」に掲載しております。

※コーポレートガバナンスに関する基本方針、コーポレートガバナンス報告書
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/corprate_governance/

【補充原則4-3③】
取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEO がその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEO を解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

【補充原則4-3②】にて説明の通りです。

【補充原則4-3④】
内部統制や先を見越した全社的リスク管理体制の整備は、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、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

当行では「内部統制システムの基本方針」及び「統合的リスク管理方針」を策定し、取締役会の役割・責任を定めております。取締役会は、内部監査部門に統合的リスク管理について監査すべき事項を特定させ、また内部監査の実施対象となる項目および実施手順を定めた「内部監査実施要領」ならびに内部監査計画を策定させることで、リスク管理体制を整備するとともに、その運用に対する監督を適切に行っております。

【原則4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務】
監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。
また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

【補充原則4-4①】
監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

監査等委員会は、取締役の職務執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び、経験を有し、かつ十分な社会的信用を有する監査等委員である社外取締役３名と常勤監査等委員２名で構成されており、監査等委員である社外取締役の独立性と常勤監査等委員の情報収集力を組み合わせることで、取締役会に対して実効性の高い監査や意見陳述が行われております。
また、独立社外取締役と監査等委員である取締役との相互の情報共有を強化するため、「社外役員会」、「社外取締役と監査等委員会の協議会」を定期的に開催することとしております。

【原則4-5. 取締役・監査役等の受託者責任】
上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

当行の取締役及び経営陣は、長期ビジョン「Vision2031」にて掲げる『地域の持続可能性を高める価値創造カンパニー ～ステークホルダーとともに～』の実現に向け、多様なステークホルダーの視点に立った企業活動を展開してまいります。

【原則4-6. 経営の監督と執行】
上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

当行は監査等委員会設置会社として、取締役会に独立性と透明性の高い監督機能を持たせるため、独立社外取締役４名（うち監査等委員である取締役３名）を選任しております。
独立社外取締役に対しては、取締役候補の指名や取締役の報酬決定に際し諮問を行うほか、当行と経営陣、大口株主等との利益相反の監督や中長期的な企業価値の向上を図る観点から経営全般において、独立かつ客観的な立場からの意見を求めていくことなどで、取締役会の実効性を高める活用を行ってまいります。

【原則4-7. 独立社外取締役の役割・責務】
上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。
（ｉ）経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
（ⅱ）経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
（ⅲ）会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
（ⅳ）経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること

当行の「コーポレートガバナンスに関する基本方針」に独立社外取締役に求められる役割・責務を明示し、その役割・責務に則った職務遂行を実践してまいります。

※コーポレートガバナンスに関する基本方針
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/corprate_governance/

【原則4-8. 独立社外取締役の有効な活用】
独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも３分の１（その他の市場の上場会社においては２名）以上選任すべきである。
また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも３分の１以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社）は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当行では、取締役12名のうち、行内にて定める「独立社外取締役の独立性判断基準」の各要件を満たす独立社外取締役４名を選任し、その役割・責務を果たすための体制を整えております。

【補充原則4-8①】
独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

当行では、企業価値の向上に寄与する役割・責務を果たし得る資質を備えた独立社外取締役を現在４名選任しております。
当行では、すべての社外取締役で構成する「社外役員会」を定期的に開催しており、情報の交換、認識の共有に努めております。
また、当該協議会においては、適切な経営監査の観点から、必要に応じ、取締役、執行役員、業務担当部門等へのヒアリングを実施することとしており、経営に対する客観的な立場からの意見表明を行うために必要な情報を入手できる体制を整備しております。

【補充原則4－8②】
独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

当行は、独立社外取締役がその職務を円滑に遂行することができるよう、適切なサポート体制を整備しております。また、監査等委員会との連携に関しては、定期的に開催する「社外役員会」、「社外取締役と監査等委員会との協議会」等を通して円滑に行われる体制が整備されております。

【補充原則4-8③】
支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも３分の１以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

当行は、支配株主を有しておりません。

【原則4-9．独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

当行は、社外取締役の「独立性判断基準」を以下のとおり定めるとともに、社外取締役候補者の選任に当たっては、その要件を充足し、かつ社外取締役に求められる役割･責務を果たし得る資質を備えた人材を選定するよう努めております。
【独立社外取締役の独立性判断基準】
１．本人が、現在又は過去において、以下に掲げる者に該当しないこと
（１）当行グループ（※１）の業務執行者（※２）
２．本人が、現在又は過去３年間において、以下に掲げる者に該当しないこと
（１）当行の主要な与信先（※３）の業務執行者
（２）当行グループの主要な取引先（※４）の業務執行者
（３）当行の大株主（直接・間接に 10％以上の議決権を有する者）又はその業務執行者及び監査役、会計参与
（４）当行グループが議決権の 5％を保有する先の業務執行者及び監査役、会計参与
（５）当行グループの会計監査人又はその業務執行者
（６）当行グループより役員報酬以外に年間 1,000 万円を超える報酬を得ている者（会計専門家、法律専門家、コンサルタント等）
（７）当行グループより年間 1,000 万円を超える寄付金を得ている団体の業務執行者
３．本人の配偶者、二親等内の親族又は同居者が、以下に該当しないこと
（１） 上記１．２．に記載の事項
４．役員等が相互に就任している状況にないこと
５．社外取締役の在任期間が８年を超えないこと
６．上記の他、独立社外取締役としての職務を果たせないと判断される事情がないこと
７．上記の２～５のいずれかを充足しない者であっても、当該人物の人格、見識等に照らし、十分な独立性を有し、かつ社外取締役として適切であると当行が考える場合には、その理由を対外的に説明することで、当該人物を当行の独立社外取締役候補者とすることができる。

（※１）当行及び当行の関係会社（連結子会社）
（※２）業務執行取締役、執行役員、又は使用人
（※３）主要な与信先に係る判断については、与信シェア、売上高・総資産等に対する与信額の割合、債務償還年数、預金等取引とのバランス、他金融機関との取引状況等を総合的に勘案し、当該企業等が当行グループ経営陣から著しいコントロールを受け得る立場か否かを判断する。
（※４）主要な取引先に係る判断については、当行と当該企業との取引による売上高等が当該会社の売上高等の相当部分を占めている等、親会社、関連会社と同程度の影響を受け得る立場か否かにより判断する。

【原則4-10．任意の仕組みの活用】
上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

【補充原則4-10①】
上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。
特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

当行は、会社法上の機関設計として「監査等委員会設置会社」を採用しております。
現在の取締役構成として、独立社外取締役は取締役会の過半数に達しておりませんが、社外取締役で構成される「指名・報酬委員会」を設置し、取締役（監査等委員である取締役を除く）の選解任、および報酬・賞与の決定に当たり、「指名・報酬委員会」において審議し、その結果を取締役会に報告することで適切に反映することとしております。
なお、委員会構成に関して、独立社外取締役のみで構成され、かつその中から互選により委員長を指名するものであり、当行における独立社外取締役が厳格な独立性判断基準に則って選任されていることから、その独立性は確保されているものと判断しております。

【原則4-11．取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】
取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。
取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

【補充原則4-11①】
取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」に掲載しております「取締役会が経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続」において、取締役会の構成、および取締役候補の指名方針に関する考え方を記載しております。
上記方針および当行の経営戦略に照らして、当行取締役会が備えるべきスキルとして、「企業経営」「法務・リスク管理」「財務・会計」「営業・コンサル」「市場運用」「人財・ダイバーシティ」「デジタル・事務管理」「地域経済・地域振興」「サステナビリティ・SDGs／ESG」の9項目を選定し、現在の取締役の知識・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。本スキル・マトリックスについては、コーポレートガバナンス報告書の末尾に添付しておりますので、ご参照ください。

※コーポレートガバナンスに関する基本方針、コーポレートガバナンス報告書
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/corprate_governance/

【補充原則4-11②】
社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

取締役の重要な兼職の状況を「株主総会招集ご通知」の事業報告及びコーポレートガバナンス報告書の「２．１【取締役関係】会社との関係（2)」に記載しておりますので、ご参照ください。
また､｢コーポレートガバナンスに関する基本方針｣に､社外取締役の兼職に関する考え方を記載しております。

※株主総会招集ご通知
https://www.oitabank.co.jp/company/kabunushi/soukai/kabunushi_soukai.html
※コーポレートガバナンスに関する基本方針、コーポレートガバナンス報告書
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/corprate_governance/

【補充原則4-11③】
取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

当行では、取締役会の実効性を高めていくため、毎年、取締役会の構成、取締役会の運営状況などを主な観点として分析・評価を行い、結果の概要を開示するとともに、必要な改善を図ってまいります。
評価結果の概要は、コーポレートガバナンス報告書の「１．１【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】」及び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。

※取締役会の実効性評価
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/corprate_governance/

【原則4-12．取締役会における審議の活性化】
取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

【補充原則4-12①】
取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。
（ⅰ）取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
（ⅱ）取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
（ⅲ）年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
（ⅳ）審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
（ⅴ）審議時間を十分に確保すること

（ⅰ）取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
① 取締役会資料は、原則月曜日（隔週）の開催に先立ち、前週水曜日には配付を行っており、議案の内容を把握、検討する時間は確保されています。
（ⅱ）取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
① 取締役から取締役会資料以外の資料を求められた場合には、取締役の要請に沿った形で情報を提供しております。
（ⅲ）年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
① 取締役会開催スケジュールについては、半期ごとに向こう６か月の計画を決定しております。
（ⅳ、ⅴ）審議項目数や開催頻度を適切に設定すること、審議時間を十分に確保すること

① 開催頻度は原則月2回としており、審議項目数については、十分な審議時間確保のため、適切な設定に努めております。

【原則4-13. 情報入手と支援体制】
取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。
また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。
取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

【補充原則4-13①】
社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

社外取締役を含む取締役は、必要があるとき又は適切と考えるときにはいつでも、社内取締役、執行役員、又は従業員に対して説明もしくは報告を求め、又は行内資料の提出を求めることができる体制となっております。

【補充原則4-13②】
取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

当行の社外を含む取締役が、その役割・責務を果たすために必要と考える場合には、当行の費用において、弁護士へのリーガルチェック等、外部の専門家の助言を得ることができる体制を整備しております。

【補充原則4-13③】
上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

1．内部監査部門と取締役（監査等委員である取締役を含む）との連携を確保するための体制として、当行では以下の体制を整備しています。
（1）内部監査の状況について、定期的に取締役会及び監査等委員会に報告され、十分な意見交換がなされています。
（2）内部監査部門と監査等委員会との協議会を定期的に、また内部監査部門と社外取締役との協議会を必要に応じて開催し、必要な情報提供を適確に実施しております。
2．社外を含む取締役との連絡・調整にあたる者として秘書室、監査等委員会室に担当者を選任しております。

【原則4-14. 取締役・監査役のトレーニング】
新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役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行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

【補充原則4-14①】
社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

取締役が役割・責務を果たしていくために、就任の際には職務上必要な会社の事業、財務・組織等に関する情

報を提供・又は入手し、必要な知識を取得することとしております。
　また、就任後においても、適宜必要な情報を更新する機会を設けております。

【補充原則4－14②】
　上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである

　当行は、取締役に対するトレーニングの方針を、以下のように定めております。
【取締役に対するトレーニングに関する基本方針】
1．当行の取締役（社外を含む）は、様々な課題に対し適切な経営判断等を行うため、経営を取り巻く環境、当行業務に関連する法令等の内容、当行の状況・課題等に関して、適宜情報の収集や知識の習得に努める。
2．当行は、取締役が情報・知識を収集、更新する機会として、行内外の研修やセミナー等に関するメニューを随時提供するとともに、当行費用での参加機会を提供する。

第5章　株主との対話

【基本原則 5】
　上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。
　経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

【原則5-1．株主との建設的な対話に関する方針】
　上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

【補充原則5-1①】
　株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

　株主から対話（面談）の申込みを受けた際には、株主の面談の主な関心事項等に鑑み、経営陣幹部、および社外取締役を含む取締役や適切な担当者が対応を行ってまいります。

【補充原則5-1②】
　株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。
（ｉ）株主との対話全般について、下記（ⅱ）～（ｖ）に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
（ⅱ）対話を補助する社内のIR担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
（ⅲ）個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会やIR活動）の充実に関する取組み
（ⅳ）対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
（ｖ）対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

　当行は、以下の方針に基づき、株主の皆さまとの建設的な対話の促進に向けた取り組みを行ってまいります。
【株主との建設的な対話を促進するための方針】
１．統括者
　株主の皆さまとの対話全般について、建設的な対話を実現させるため、取締役頭取を統括者とし、経営戦略、経営計画並びに資本政策等の所管部である総合企画部の担当取締役及び総合企画部長を統括補助者とする。
２．株主の皆さまとの対話を補助するための体制及び行内連携
（１）所管部　　総合企画部（経営企画グループ、収益管理室、広報・SDGｓグループ）
（２）関係部　　株主の皆さまとの対話の内容による関係部
（３）行内連携
　事業報告書、IR関連資料等、株主の皆さまへの開示書類の作成に当たっては、関係部による協議を行うことで、正確性及び適切性を確保する。
３．株主の皆さまとの対話
（１）適切な情報の開示
　当行は、当行に関する情報について、諸法令及び証券取引所の定める有価証券上場規程などに従い、適時かつ公平な開示を行う。
（２）株主総会
　① 株主総会には、多くの株主の皆さまに出席いただき、株主の皆さまの意思をより反映できるよう、例年予想される集中日等を考慮し、設定を行う。
　② 招集通知については、可能な範囲で早期に発送する。また、株主の皆さまに総会議案を十分ご検討いただくため、招集通知を発送するまでの間、招集通知に記載する内容が確定次第速やかにTDnet及び当行ホー

ムページにおいて、公表する。

③ 海外の株主の皆さまにも総会議案を十分ご検討いただくため、招集通知及び参考書類の英訳を行う。

（3）IR活動

① 当行は、株主の皆さまとの長期的な信頼関係醸成のため、直接的な対話の機会を重視し、機関投資家向けの経営説明会や個人投資家向けの説明会等の開催により、当行の経営方針や事業内容に関する情報の迅速かつ正確な開示に努める。

② 経営説明会の資料については、当行ホームページにおいて開示を行う。

③ 株主の皆さまとの対話を通していただいたご意見やご要望について、可能なものは事業活動に反映させることにより、企業価値の向上に取り組む。

4．対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

株主の皆さまとの対話に当たっては、情報開示の公平性に鑑み、行内におけるインサイダー情報に該当する重要事実の取り扱いについて、法令及び行内規定に基づき、適切に管理する。

※株主総会招集ご通知
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/kabusiki/soukai/
※経営説明会資料
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/keiei/setumeikai/

【補充原則5-1③】
上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

毎年3月末、9月末の株主情報に基づき、定期的に当行の株主構造の把握、分析を行い、必要な対応を行ってまいります。

【原則5－2．経営戦略や経営計画の策定・公表】
経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

2024年度にスタートした経営計画策定にあたっては、社会課題の複雑化や、環境変化のスピードが加速するなかで、地域とともに持続的に成長していくためには、ステークホルダーを意識したサステナビリティ経営を実践していくことが必要との判断のもと、長期ビジョンのブラッシュアップを実施し、ブラッシュアップ後の長期ビジョン「Vision2031」からのバックキャストと「中期経営計画2021」や内外環境からのフォアキャストの両面からのアプローチにより、「中期経営計画2024」を策定・公表いたしました。

本経営計画では、地域経済を支えるために求められる経営の健全性を維持しながら、将来を見据えた成長投資と株主・投資家の皆さまへの利益還元の一層の充実を図ることで、企業価値の向上を目指していきます。今回新たに目標指標として採用した連結ROEについては、資本コストを把握の上で、2026年度目標を4.0%程度、中長期的なターゲットを5.0%水準としております。

「中期経営計画2021」における各種戦略・施策の具体的な取組みや計画の進捗状況については、株主総会や経営説明会、統合報告書をはじめとする各種開示を通じて、株主の皆さまに分かりやすい形で随時説明を行ってまいります。

※中期経営計画
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/kaiji/chuki.html
※経営説明会資料
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/keiei/setumeikai/
※統合報告書
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/kaiji/disclosure/

【補充原則5-2①】
上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

2024年3月に公表しました「中期経営計画2024」では、これまで以上に大分銀行グループの一体的な事業活動により、地域やお客さまの課題解決を通じて、大分銀行グループとお客さまの持続的成長とともに、地域の持続可能性を高めていく方針としております。

2025年4月には大分キャピタルパートナーズ株式会社と大分プラット株式会社の2社を設立いたしました。大分キャピタルパートナーズ株式会社は主にファンドの設立と運営を通じて多数株主としての投資や積極的な経営支援に、大分プラット株式会社はスマートフォンなどのシステムの企画開発と運営管理を通じて地域活性化や地域経済の強化にそれぞれ努めてまいります。

銀行および子会社9社の既存事業の磨き上げに加え、新たな事業領域参入・新サービス提供等への挑戦による収益・成長機会を追求してまいります。経営資源配賦においても、定期的に行っている事業別採算分析結果等を踏まえ、最適化を図っていく方針です。

以 上

2015年11月11日	公　開
2016年 7月 1日	一部改定
2017年 7月 3日	一部改定
2018年11月26日	一部改定
2019年 6月26日	一部改定
2021年 3月 1日	一部改定
2021年 6月29日	一部改定
2021年12月13日	一部改定
2022年04月04日	一部改定
2022年 6月30日	一部改定
2023年 6月30日	一部改定
2024年 3月25日	一部改定
2024年 6月21日	一部改定
2025年 6月20日	一部改定