

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

第1章 総則

(目的)

第1条 本基本方針は、株式会社中国銀行（以下、当行という。）が健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るために、当行のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方、運営方針等を定めるものである。

(コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方)

- 第2条 1. 当行は、第4条・第5条に掲げる経営理念、経営ビジョン等に基づき、株主のみなさまをはじめ、お客さま、地域社会、従業員等、当行に係るあらゆるステークホルダー（以下、ステークホルダーのみなさまという。）の利益を考慮し、健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、次の対応により、コーポレート・ガバナンスの強化・充実に取り組む。
2. 当行は、取締役会・監査等委員会・取締役が株主のみなさまに対する受託者責任を自覚し、適切なコーポレート・ガバナンス体制を構築する。取締役会での十分な審議による経営方針および重要な業務執行の決定、業務執行取締役の的確な業務執行とともに、取締役会による監督、監査等委員会による監査、会社法等の法令に基づく「内部統制システム」の適切な整備・運用等により、業務執行の適切性と監査・監督の実効性確保に努める。
3. 当行は、株主のみなさまの権利を尊重し、株主のみなさまとの建設的な対話や非財務情報を含む会社情報の積極的な開示等、株主のみなさまが権利を適切に行使することができる環境の整備と、株主のみなさまの実質的な平等性の確保に取り組む。

(会社法上の機関設計)

第3条 当行は、前条の考え方にに基づき、取締役会による経営に対する実効性の高い監督を行うと同時に、重要な業務執行の決定の一部を取締役に委任することで迅速かつ果敢な意思決定を可能とするため、会社法上の機関設計として「監査等委員会設置会社」を採用する。

(経営の基本方針)

第4条 当行は、経営理念、経営ビジョンおよび中・長期経営計画を策定し、これに基づき行動する。

経営理念

自主健全経営を貫き、ゆるぎない信頼と卓越した総合金融サービスで、地域社会とともに発展する。

経営ビジョン

地域のお客さまに『選ばれ』『信頼される』銀行

長期経営計画の概要

1. 長期ビジョン 地域・お客さま・従業員と分かち合える豊かな未来を共創する
2. 計画期間 2017年4月～2027年3月
3. 名称 Vision2027「未来共創プラン」

中期経営計画の概要

1. 5つの柱
 - ・ 地方創生、SDGsの取組み強化
 - ・ お客さま本位の営業の「深化」
 - ・ 組織の活性化
 - ・ デジタル戦略の強化
 - ・ 持続可能な成長モデルの確立
2. 計画期間 2020年4月～2023年3月
3. 名称 未来共創プラン ステージ

詳細につきましては、当行のホームページに記載しておりますのでご参照ください。

< 経営理念・経営ビジョン > <https://www.chugin.co.jp/company/philosophy/>

< 中・長期経営計画 > <https://www.chugin.co.jp/company/>

(健全な事業活動を尊重する企業文化・風土の醸成)

第5条 当行は「コンプライアンス・モラルは全てに優先する」という高いコンプライアンス意識のもと、中国銀行グループ全員の行動や判断の拠りどころとなる「ちゅうぎんの心」を制定し、組織の力を高め、中長期的な企業価値の向上を図る。

「ちゅうぎんの心」～中国銀行グループ全員の行動・判断における「拠りどころ」～

【お客さまへ】お客さまとのWin-Winを目指します

【個として】仕事を通じて夢を実現します

【会社として】働きがいと成長の場を提供します

詳細につきましては、当行のホームページに記載しておりますのでご参照ください。
<ちゅうぎんの心> <https://www.chugin.co.jp/company/philosophy/>

第2章 コーポレート・ガバナンス体制

第1節 取締役会

(取締役会の役割・責務)

- 第6条 1. 取締役会は、株主のみなさまに対する受託者責任を自覚し、ステークホルダーのみなさまの利益を考慮し、効率的かつ実効的な企業統治を確保し、当行の健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現することに責務を負う。
2. 取締役会は、当行の目指す姿・経営戦略・経営計画等をはじめとした重要な業務執行に関する当行の意思の決定、取締役の職務執行の監督、代表取締役・役付取締役（業務執行取締役という。）の選定および解職の決定を行う。
3. 取締役会は、法令および定款に定める事項のほか、「取締役会規程」に基づき、適切かつ効率的な機関運営を図る。
4. 取締役会は、経営意思決定の機動性を確保するため、重要な業務執行の決定の一部を、経営陣幹部（常務会構成員をいう。以下同じ。）で構成される「常務会」、または担当取締役に決定権限を委任することができる。取締役会から常務会、担当取締役への権限委任事項については、「取締役会規程」「常務会規程」「職務権限規程」等により明確に定める。

(取締役会の構成)

- 第7条 取締役会は、取締役の全員をもって構成し、前条の役割・責務を果たすため、効果的かつ効率的な運営が可能である適切な規模として、取締役（監査等委員である取締役を除く。）14名以内、監査等委員である取締役（以下、監査等委員という。）8名以内とする。

(取締役会評価)

- 第8条 取締役会は、取締役会の構成、取締役の活動状況や取締役会の運営状況等、取締役会全体の実効性について、毎年、分析・評価を行い、取締役会機能の向上を図る。

第2節 取締役（監査等委員および社外取締役を除く。）

(取締役（監査等委員および社外取締役を除く。）の役割・責務)

- 第9条 1. 取締役（監査等委員および社外取締役を除く。）は、株主のみなさまに対する受託者責任を自覚し、善管注意義務ならびに忠実義務に基づき、ステークホルダーのみなさまの利益を考慮し、当行の健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るために行動するとともに、特に次の役割・責務を負う。
2. 取締役（監査等委員および社外取締役を除く。）は、取締役会において積極的に意見を表明し、建設的かつ活発な議論を尽くし、議決権を行使する。

3. 取締役（監査等委員および社外取締役を除く。）は、自らの役割と責務を適切に果たすため、必要かつ十分な情報収集を図り、期待される能力を発揮して、業務を執行する。
4. 取締役（監査等委員および社外取締役を除く。）は、取締役会の構成員として、代表取締役およびほかの業務執行取締役の業務執行を監督する。
（取締役（監査等委員および社外取締役を除く。）候補者の選任および取締役（監査等委員および社外取締役を除く。）の解任手続き）

- 第10条 1. 取締役会は専門知識や経験等が異なる多様な取締役で構成されるべきであることに留意しつつ、当行の経営理念、経営ビジョン等に基づき、当行の健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献することが期待でき、優れた人格、見識、能力および豊富な経験とともに、高い倫理観を有している人物を取締役候補者とする。
2. 社外を含む全取締役が候補者の評価ならびに推薦を行い、その結果を尊重して代表取締役全員の協議のうえで、選任議案を策定する。選任議案については、公正性・透明性・客観性および適時性を強化するため、指名報酬委員会による審議・答申に基づき、事前に社外を含む全取締役へ開示し、常務会で審議し、監査等委員会の意見を踏まえたうえで、取締役選任議案を取締役会で決定する。
 3. 取締役会は、取締役（監査等委員および社外取締役を除く。）に法令・定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合には、公正性・透明性・客観性および適時性を強化するため、指名報酬委員会による審議・答申に基づき、辞任勧告または株主総会に対する解任議案の提出をすることができる。

（経営陣幹部および代表取締役の選定・解職手続き）

- 第11条 1. 取締役会は、選任された取締役（監査等委員および社外取締役を除く。）の中から、能力・資質・実績等を勘案し、適切に業務の執行ができる人物を経営陣幹部とする。更に「代表取締役の後継者計画に関する基本方針」に定める資質・志向・能力等を勘案し、すべての業務執行を統率ができる人物を代表取締役とする。
2. 社外を含む全取締役が取締役（監査等委員および社外取締役を除く。）等の業績への貢献度等を評価し、推薦を行い、その結果を尊重して、代表取締役全員の協議のうえで、議案を策定する。議案については、公正性・透明性・客観性および適時性を強化するため、指名報酬委員会による審議・答申に基づき、事前に社外を含む全取締役へ開示し、常務会で審議し、取締役会で選定する。更に加えて代表取締役については、「代表取締役の後継者計画に関する基本方針」に定める代表取締役の候補者選定プロセスを加味して選定する。
 3. 取締役会は、経営陣幹部および代表取締役に法令・定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合には、公正性・透明性・客観性および適時性を強化するため、指名報酬委員会による審議・答申に基づき、代表取締役および経営陣幹部の解職を決定する。

（取締役（監査等委員および社外取締役を除く。）の報酬決定手続き）

- 第12条 株主総会において決議された報酬限度額の範囲内で、業績を踏まえ、かつ同業他

社および他業態の役員報酬等も勘案し、代表取締役全員の協議のうえで、各取締役（監査等委員および社外取締役を除く。）の報酬案を作成する。報酬案については、公正性・透明性・客観性を強化するため、指名報酬委員会による審議・答申に基づき、事前に社外を含む全取締役へ開示し、常務会で審議し、監査等委員会の意見を踏まえたうえで、取締役会で決定する。なお報酬については、次の構成とする。

- (1) 確定金額報酬（月額報酬）
- (2) 年度業績を重視した成果インセンティブとしての業績連動報酬
- (3) 株主と利益を共有するための中長期的なインセンティブとしての株式報酬型ストックオプション報酬

第3節 社外取締役

（社外取締役（監査等委員を含む。）の役割・責務）

- 第13条 1. 社外取締役（監査等委員を含む。）は、株主のみなさまに対する受託者責任を自覚し、善管注意義務ならびに忠実義務に基づき、ステークホルダーのみなさまの利益を考慮し、当行の健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るために行動するとともに、特に次の役割・責務を負う。
2. 社外取締役（監査等委員を含む。）は、業務執行者から独立した立場で自らの知識・経験に基づき、当行の健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る観点からの提言を行い、議決権を行使する。
 3. 社外取締役（監査等委員を含む。）は、業務執行者から独立した立場で、ステークホルダーのみなさまの意見を取締役に適切に反映させる。
 4. 社外取締役（監査等委員を含む。）は、取締役会の重要な意思決定、報告を通じて、経営の監督を行う。
 5. 社外取締役（監査等委員を含む。）は、当行と取締役・支配株主等との間の利益相反を監督する。

（社外取締役（監査等委員を除く。）候補者の選任および社外取締役（監査等委員を除く。）の解任手続き）

- 第14条 1. 取締役会は専門知識や経験等が異なる多様な取締役で構成されるべきであることに留意しつつ、業務執行者からの独立性を確保し、当行の健全で持続的な成長ならびに社会的信頼に応える良質なコーポレート・ガバナンスに貢献することが期待でき、優れた人格、見識、能力および豊富な経験とともに、高い倫理観を有している人物を社外取締役（監査等委員を除く。）候補者とする。

原則として第16条に定める社外取締役の独立性に関する判断基準により、独立性を有する者とする。ただし、これを満たさない者を社外取締役として選任することをさまたげない。

2. 社外を含む全取締役が、それぞれ推薦を行い、代表取締役全員の協議のうえで、選任議案を策定する。選任議案については、公正性・透明性・客観性および適時性を強化するため、指名報酬委員会による審議・答申に基づき、事前に社外を含む全取締役へ

開示し、常務会で審議し、監査等委員会の意見を踏まえたうえで、取締役選任議案を取締役会で決定する。

3. 取締役会は、社外取締役（監査等委員を除く。）に法令・定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合には、公正性・透明性・客観性および適時性を強化するため、指名報酬委員会による審議・答申に基づき、辞任勧告または株主総会に対する解任議案の提出をすることができる。

（社外取締役（監査等委員を除く。）の報酬決定手続き）

第15条 株主総会において決議された報酬限度額の範囲内で、代表取締役全員の協議のうえで、各社外取締役（監査等委員を除く。）の報酬案を作成する。報酬案については、公正性・透明性・客観性を強化するため、指名報酬委員会による審議・答申に基づき、事前に社外を含む全取締役へ開示し、常務会で審議し、監査等委員会の意見を踏まえたうえで、取締役会で決定する。なお報酬については、独立性の観点から確定金額報酬（月額報酬）のみとする。

（社外取締役の独立性に関する判断基準）

第16条 当行の社外取締役が、次の各項目の要件を全て満たす場合、当該社外取締役は当行に対する独立性を有すると判断するものとする。

- （1）当行を主要な取引先とする者またはその業務執行者でないこと。
- （2）当行の主要な取引先またはその業務執行者でないこと。
- （3）当行から役員報酬以外に多額（1）の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合には、当該団体に所属する者をいう。）でないこと。
- （4）当行の主要株主またはその業務執行者でないこと。
- （5）最近（2）において上記（1）（2）（3）（4）に該当していた者でないこと。
- （6）次の（ア）から（エ）までのいずれかに掲げる者（重要（3）でない者を除く。）の近親者（4）でないこと。
 - （ア）上記（1）から（5）に掲げる者
 - （イ）当行の子会社の業務執行者
 - （ウ）当行の子会社の業務執行者でない取締役
 - （エ）最近（2）において（イ）（ウ）または当行の業務執行者に該当していた者
 - （1）多額：過去3年平均で年間10百万円を超える金額をいう。
 - （2）最近：実質的に現在と同視できるような場合をいい、例えば、社外役員として選任する株主総会の議案の内容が決定された時点等をいう。
 - （3）重要：業務執行者については役員・部長クラスの者、会計専門家・法律専門家については公認会計士・弁護士等の専門的な資格を有する者をいう。
 - （4）近親者：二親等以内の親族をいう。

（社外取締役会議）

- 第 17 条 1 . 当行は年 4 回、社外取締役のみをメンバーとする社外取締役会議を開催し、
当行の事業およびコーポレート・ガバナンスに関する事項等について自由に議論する。
2 . 当行は、社外取締役と代表取締役・常勤の監査等委員との会議を年 4 回開催し、取締
役会の議題に限られない幅広い事項について意見交換を行う。

第 4 節 監査等委員会

(監査等委員会・監査等委員の役割・責務)

第 18 条 1 . 監査等委員会は、業務執行者からの独立性を確保し、次の事項をはじめとす
る役割・責務を適切に果たす。

- (1) 取締役 (監査等委員を除く。) の職務の執行の監査および監査報告の作成
- (2) 会計監査人の選任および解任ならびに不再任に関する株主総会に提出する議案の内
容の決定
- (3) 取締役 (監査等委員を除く。) の選任もしくは解任または辞任についての監査等委員
会の意見の決定
- (4) 取締役 (監査等委員を除く。) の報酬等 (報酬、賞与その他の職務執行の対価として
受ける財産上の利益をいう。) についての監査等委員会の意見の決定
- (5) その他法令および定款に定められた職務

2 . 監査等委員は、株主のみなさまに対する受託者責任を自覚し、善管注意義務ならびに
忠実義務に基づき、ステークホルダーのみなさまの利益を考慮し、当行の健全で持続
的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るために行動するとともに、特に次の役
割・責務を負う。

- (1) 監査等委員は、取締役会において積極的に意見を表明し、建設的かつ活発な議論を
尽くし、議決権を行使する。
- (2) 監査等委員は、監査等委員会の職務を執行する。

(監査等委員会の構成)

第 19 条 監査等委員の過半数は、会社法の定めに従い社外取締役とし、また、監査等委員
会の活動の実効性確保のため、監査等委員会で、常勤の監査等委員を複数名選定する。

(監査等委員である取締役候補者の選任および監査等委員である取締役の解任手続き)

第 20 条 1 . 業務執行者からの独立性を確保し、当行の健全で持続的な成長ならびに社会
的信頼に応える良質なコーポレート・ガバナンスに貢献することが期待でき、優れた
人格、見識、能力および豊富な経験とともに、高い倫理観を有している人物を監査等
委員である取締役候補者とする。

2 . 監査の実効性を確保する観点から、会社経営、法務、財務・会計等の様々な分野から、
それぞれ豊富な知識・経験を有する者をバランスよく選任することとし、特に監査等
委員のうち少なくとも 1 名は、財務・会計に関する相当程度の知見を有する者とする
よう努める。

3 . 社外を含む全取締役が、それぞれ推薦を行い、代表取締役全員の協議のうえで、選任

議案を策定する。選任議案については、公正性・透明性・客観性および適時性を強化するため、指名報酬委員会による審議・答申に基づき、事前に社外を含む全取締役へ開示し、常務会で審議し、監査等委員会の同意を得たうえで、当該監査等委員である取締役の選任議案を取締役会で決定する。

4. 取締役会は、監査等委員である取締役に法令・定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合には、公正性・透明性・客観性および適時性を強化するため、指名報酬委員会による審議・答申に基づき、監査等委員会の同意を得たうえで、辞任勧告または株主総会に対する解任議案の提出をすることができる。

(監査等委員である取締役の報酬決定手続き)

第21条 株主総会において決議された報酬限度額の範囲内で、監査等委員会で決定する。
なお報酬については、独立性の観点から確定金額報酬(月額報酬)のみとする。

第5節 指名報酬委員会

(指名報酬委員会の役割・責務)

第22条 1. 当行は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として「指名報酬委員会」を設置する。

2. 指名報酬委員会は、次の事項について審議し、取締役会に答申を行う。

- (1) 取締役の選任・解任(株主総会決議事項)に関する事項
- (2) 代表取締役の選定・解職に関する事項
- (3) 役付取締役の選定・解職に関する事項
- (4) 取締役(監査等委員を除く。)の報酬等に関する事項
- (5) 取締役(監査等委員)の報酬限度額(株主総会決議事項)に関する事項
- (6) 後継者計画(育成を含む。)に関する事項
- (7) その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項

(指名報酬委員会の構成)

第23条 1. 指名報酬委員会は、取締役会の決議によって選定された取締役(以下、「委員」という。)で構成する。なお、取締役(監査等委員)を選定する場合は、監査等委員の協議を要する。

2. 指名報酬委員会は、委員5名で構成し、代表取締役2名・独立社外取締役(監査等委員を除く。)2名および独立社外取締役(監査等委員)1名とする。

3. 指名報酬委員会の委員長は、指名報酬委員会の決議により、独立社外取締役である委員(監査等委員を除く。)の中から選定する。

第6節 その他

(会計監査人)

第24条 当行は、会計監査人が外部の専門家の立場として、株主・投資家のみなさまに対

して財務報告の信頼性確保の責務を負っていることを自覚し、適正な監査の確保に向けて、次の対応を実施する。

- (1) 監査等委員会は、会計監査人に求められる独立性と専門性の有無を確認・評価し、会計監査人の選解任・不再任の決定を行う。
- (2) 取締役会および監査等委員会は、会計監査人と監査等委員・内部監査部門との十分な連携を確保する。
- (3) 取締役会および監査等委員会は、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には、必要な調査を行い適切に対応する。

(取締役の情報入手と支援体制)

第 25 条 1 . 取締役は、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しなければならない。また、外部の専門家の助言を得る必要がある場合には、その費用は当行が負担する。

- 2 . 社外取締役は、必要があるとき、または適切と考えるときには、いつでも社内取締役、従業員に対して説明もしくは報告を求め、または社内資料の提出を求めることができる。
- 3 . 社外取締役に対しては、取締役会の議案に理解を深め、取締役会における議論を活性化させることを目的として、事前に取締役会資料を送付し、担当部署より事前説明を行う等の支援を行う。

(取締役の研鑽およびトレーニング)

第 26 条 1 . 取締役は、当行の経営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更新等、自己研鑽に努める。

- 2 . 当行は、取締役がその役割・責務に対する理解を深めるため必要な知識の習得や更新等の研鑽に適合したトレーニングの機会を提供するとともに、その費用を負担する。

(後継者計画)

第 27 条 想定される現代表取締役の交代時期を見据えて、後継者候補を選抜・育成し、必要な資質を備えさせるとともに、経営トップとして最も相応しい人材を見極め、経営の安定性と持続可能性を確保するため、後継者計画を策定する。

(関連当事者間の取引)

第 28 条 当行が、取締役や主要株主等と次の取引(関連当事者間の取引)を行う場合には、当行や株主共同の利益を害することのないように、監査等委員会で事前承認を得た後、取締役会で承認を行い、当該取引の終了後にはその結果を取締役に報告する。

- (1) 取締役と当行間の利益相反取引
- (2) 取締役の競業取引
- (3) 関連当事者と当行間の通例的でない取引

(中国銀行グループの運営方針)

- 第29条 1. 当行と関連会社で構成される「中国銀行グループ」各社は、各社の運営方針・事務内容に応じて、グループの運営強化を図る。
2. 当行は、グループ全体で適切な業務運営を可能とするため「内部統制システム構築の基本方針」に基づき、グループ全体の管理および指導を行う。

第3章 株主のみなさまとの対話および関係

(資本政策)

- 第30条 当行は、銀行業としての公共性と健全性に鑑み、いかなる厳しい環境にも耐え得る財務体質を維持するため、内部留保の充実を図るとともに、安定的な株主還元を継続することを基本方針とする。

(株主のみなさまとの建設的な対話に関する方針)

- 第31条 1. 株主のみなさまとの対話においては、当行の健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る観点から、合理的な範囲で前向きに対応する。
2. 建設的な対話が実現するように総合企画部担当役員が中心となり、株主のみなさまの希望と面談の主な関心事項も踏まえたうえで面談に臨む。
3. 株主のみなさまとの対話を補助するため、IR担当者を設置し、関係各部との有機的な連携が可能な体制を構築する。
4. 個別面談以外の対話の手段として、機関投資家・個人投資家向けの説明会や個別のIR活動を実施する。
5. 対話において把握された株主のみなさまからの意見等は、適宜、取締役会ならびに経営陣幹部へフィードバックを図る。

(株主総会の適切な運営)

- 第32条 株主のみなさまの実質的な平等性の確保に留意しつつ、株主が適切に議決権行使することができる環境を整備し、株主総会の適切な運営を図る。

(情報の開示・管理)

- 第33条 正確で分かりやすく、かつ公平な情報の開示が重要であると認識しており、財務情報のみならず、経営戦略、経営課題、各種のリスク情報等、非財務情報についても適時、適切な開示に努める。

第4章 その他

(政策保有株式に関する方針)

- 第34条 1. 政策保有株式について、保有先および当行グループの持続的な成長や、企業価値の向上に必要と判断される場合に限定的に保有し、資本の効率性や株式保有リスクの抑制等の観点から、保有先との対話を通じながら、縮減を進めることを基本方針

とする。

2. 個別の政策保有株式については、資本コストを加味した採算性や地域経済との関連性、経営戦略上の視点等を基準に、取締役会にて定期的に保有意義を検証のうえ、保有の可否を総合的に判断する。
3. 保有基準を満たしていない先については、取引採算の改善交渉、並びに保有株式の縮減交渉を進める。

(政策保有株式に係る議決権行使基準)

- 第 35 条 1. 政策保有株式の議決権行使にあたっては、画一的な基準で賛否を判断するのではなく、企業価値の向上や株主利益の向上につながるかどうかの視点に立ち、議案ごとに賛否を判断する。
2. 株主利益に大きな影響を及ぼしうる項目(資本政策、組織再編等)については、保有先企業との対話を通じ、妥当性について十分に検証を行ったうえで賛否を判断する。

(サステナビリティへの対応)

- 第 36 条 社会および環境問題等の持続可能性を巡る課題について、積極的かつ能動的に取り組む。

(ダイバーシティへの対応)

- 第 37 条 行内に異なる経験・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、当行の健全で持続的な成長を確保するうえで重要であるとの認識に立ち、多様な人材の活躍機会拡大を推進する。

(内部通報制度)

- 第 38 条 1. 当行ならびに関連会社の役職員が不利益を被る危険を懸念することなく、法令違反行為等に関する相談または通報を、直接人事部担当役員、コンプライアンス委員会委員長、コンプライアンス部長、または監査等委員に連絡できる「経営ヘルプライン」制度を設け、不正行為等の早期発見と是正を図る。
2. 通報された内容、対応結果等は、重要な内容は発生の都度取締役会に報告し、軽微な内容はコンプライアンス委員会に四半期ごとに報告する。

(本基本方針の見直し)

- 第 39 条 コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、本基本方針について適宜見直しを行う。

(本基本方針の改廃)

- 第 40 条 本基本方針の改廃は、取締役会の決議による。ただし、軽微な改廃は常務会の決議による。

以 上