

株式会社ゆうちょ銀行
テーマ別投資家説明会

「ESGへの 取り組みについて」

2024年3月21日（木）

1 サステナビリティ戦略概要

2 人財戦略の基本的な考え方・主要施策

3 組織文化・風土改革について

4 ゆうちょ銀行のガバナンス

1 サステナビリティ戦略概要

2 人財戦略の基本的な考え方・主要施策

3 組織文化・風土改革について

4 ゆうちょ銀行のガバナンス

創業以来の精神

- 金融サービスを「あまねく全国において公平に」提供する精神が、創業以来の「ゆうちょらしさ」の根幹。
- SDGsの基本理念である「誰一人取り残さない」との親和性が大。

「郵便貯金」創設（1875年）の趣旨

「国民に簡易で確実な貯蓄手段をあまねく公平に提供し、国民の経済生活の安定を図り、その福祉を増進すること」

「金融ユニバーサルサービス」の定義

「簡易な貯蓄、送金及び債権債務の決済の役務を、利用者本位の簡便な方法により、郵便局で一体的にかつ、あまねく全国において公平に利用できるようにする責務（郵政民営化法第7条の2第1項より抜粋）」

主な沿革

1875年

郵便為替・郵便貯金事業創業

～国民生活の安定に寄与～

2007年

株式会社ゆうちょ銀行(民営化)

～民間銀行として商品・サービス拡充等～

2015年

東証第一部上場

(2022年東証プライム市場に移行)

～上場企業として価値創造～

ESG経営について

- 中期経営計画(2021～2025年度)では自らのパーパスに立ち返り、果たすべき3つのミッションを明確化。同計画に基づき、事業を通じた社会課題解決と企業価値向上の両立を図る「ESG経営」を推進。

パーパス (「Why」 当行は何のために存在するのか(存在意義))

お客さまと社員の幸せを目指し、社会と地域の発展に貢献します。

経営理念 (「Where」 当行が目指すべき場所(姿))

お客さまの声を明日への羅針盤とする「最も身近で信頼される銀行」を目指します。

ミッション (「What」 パーパス・経営理念の実現に向けて何をやるのか)

日本全国あまねく誰にでも「安心・安全」で「親切・丁寧」な金融サービスを提供する。

多様な枠組みによる地域への資金循環やリレーション強化を通じ、地域経済の発展に貢献する。

本邦最大級の機関投資家として、健全で収益性の高い運用を行うとともに、持続可能な社会の実現に貢献する。

企業価値の向上とSDGs等の社会課題解決の両立 (ESG経営)

事業活動を通じた社会課題解決

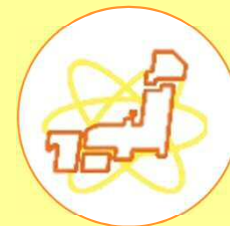
- ゆうちょ銀行が事業を通じて解決に注力すべき社会課題を、「ステークホルダーにとっての重要性」と「ゆうちょ銀行の事業活動によるインパクト」の2つの観点から絞り込み、4つのマテリアリティ（重点課題）を設定。

4つのマテリアリティ

日本全国あまねく誰にでも
「安心・安全」な金融サービスを提供



地域経済発展への貢献



環境の負荷低減



働き方改革、
ガバナンス高度化の推進



中期経営計画における5つの重点戦略

- 中期経営計画で打ち出した5つの重点戦略と、4つのマテリアリティの関連性を明確化し、経営戦略（業務）とマテリアリティ（社会課題）を結び付けて、ESG経営を推進。
- ESG経営推進にあたっては、「誰一人取り残さない」精神を継承しつつ、その実現に向け、「金融革新に挑戦」。

“信頼を深め、金融革新に挑戦” ～ビジネスモデルの変革と事業のサステナビリティ強化～

5つの重点戦略

<マテリアリティとの関連性>

① リアルとデジタルの相互補完による新しいリテールビジネスへの変革



② デジタル技術を活用した業務改革・生産性向上



③ 多様な枠組みによる地域への資金循環と地域レーション機能の強化



④ ストレス耐性を意識した市場運用・リスク管理の強化



⑤ 一層信頼される銀行となるための経営基盤の強化



ESG経営の推進

経営戦略とマテリアリティの結合



日本全国あまねく誰にでも「安心・安全」な金融サービスを提供

- 「すべてのお客さまが利用しやすいデジタルサービスの拡充」を「リアルとデジタルの相互補完」により推進。店舗（リアル）ネットワークを活用し、基本的なバンキング機能を搭載した「ゆうちょ通帳アプリ」を幅広い年代のお客さまに丁寧にご案内。
- 「ゆうちょ通帳アプリ」を起点に、多様なパートナー企業と連携する「共創プラットフォーム」戦略を推進。同アプリの通知機能やお知らせ機能等を活用し、郵便局（リアル）への送客や、パートナー企業の商品・サービスの広告等を通じて、お客さまに銀行サービスの枠を超えた多様なサービスを提供する、新しいリテールビジネスモデルの構築に挑戦。

デジタルチャネル

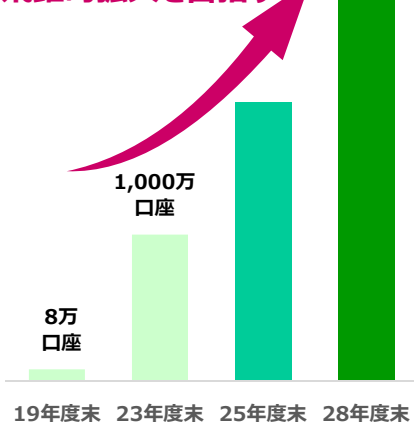


GOOD DESIGN AWARD
2020年度受賞

べんりなバンキング機能



リアルネットワークを活用し、
通帳アプリユーザの
飛躍的拡大を目指す



リアルとデジタルの
相互補完

共創プラットフォーム（広告事業）

お客さまに銀行の枠を超えたサービスを提供。多様なパートナー企業のサービス紹介/広告により新たな収益機会を開拓。



金融



公共料金



Eコマース

ご案内

来局誘致（リアルへの送客）



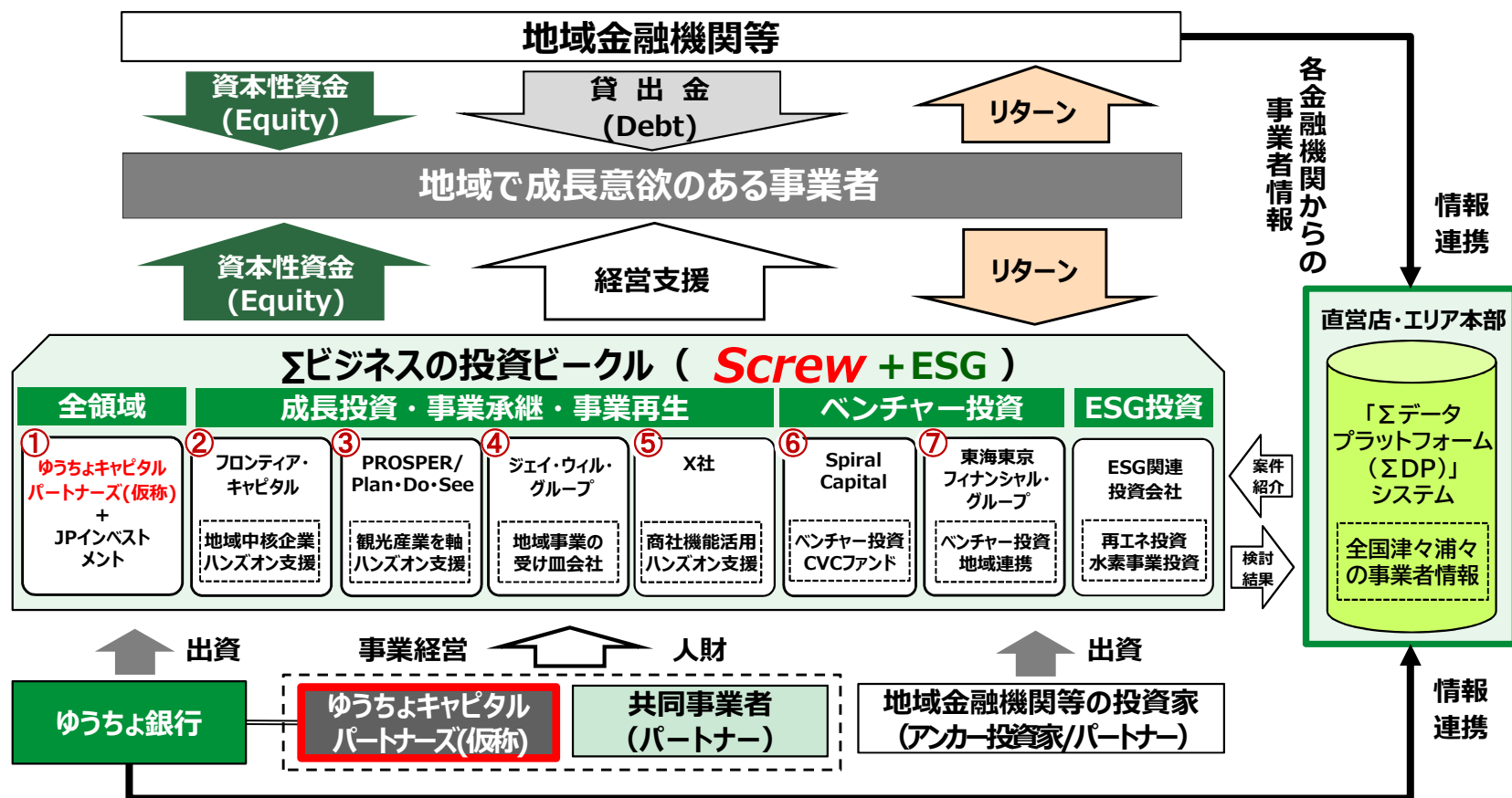
地域別・顧客層別にアプリからお知らせ

- ◇ ゆうちょ商品・郵政G各社商品のご案内
- ◇ セミナーやイベントのご案内
- ◇ 地元商材（広告事業との連携）のご案内 等



地域経済発展への貢献

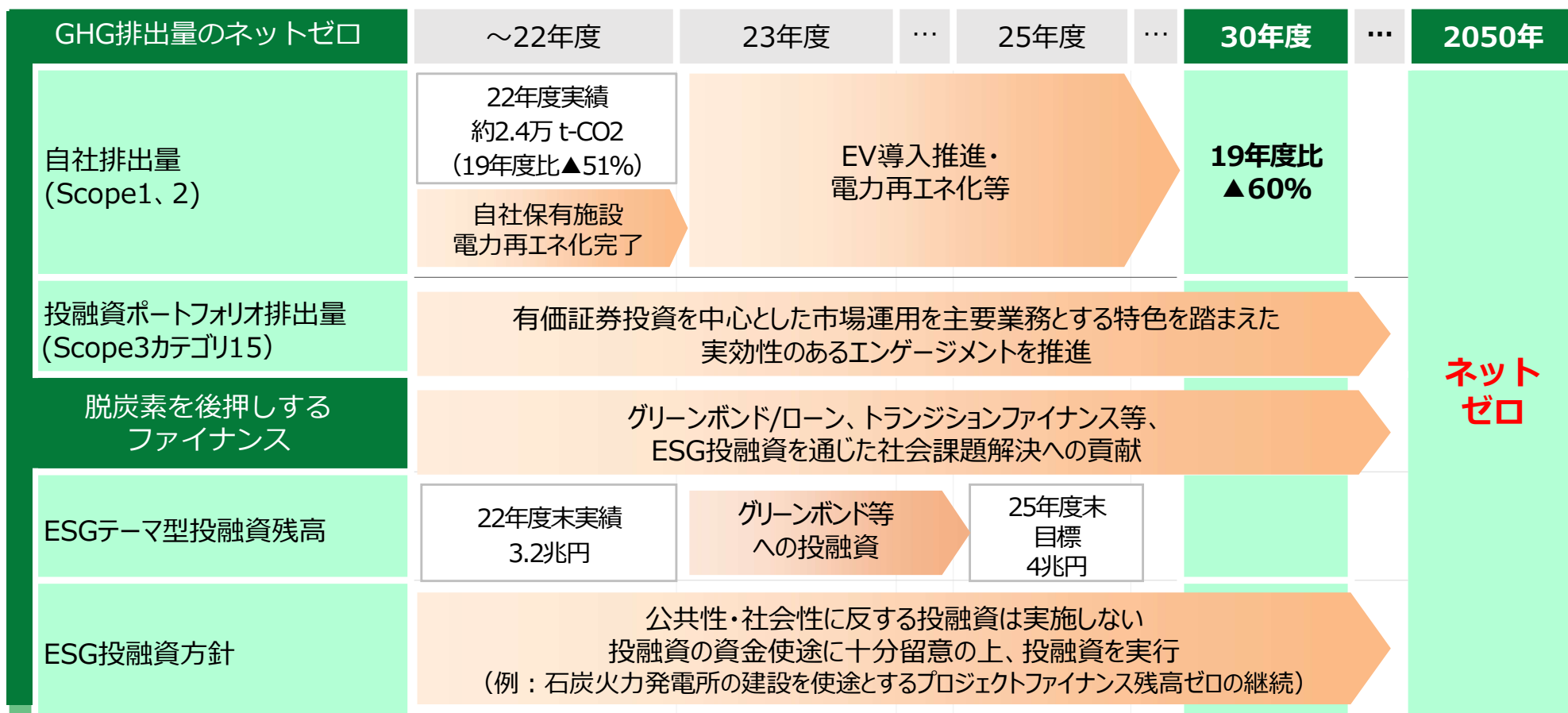
- 地域経済発展のため、「エクイティ投資を通じて社会と地域の未来を創る新しい法人ビジネス」として「Σ（シグマ）ビジネス」を始動。
- 「全国津々浦々のネットワーク」「本邦最大級の安定的な資金基盤」「プライベート・エクイティ投資を含む多様な資金運用実績」という強みを活かし、全国の成長意欲のある事業者エクイティ性資金を供給する、ファンド運用業務（GP業務）に挑戦。
- 「きめ細かく地域の資金ニーズを発掘する」「中長期的な目線で投資資金を供給する」「投資先の成長に向け伴走支援する」という「ゆうちょらしい」やり方で、地域金融機関や他のファンド事業者等と協力しながら推進。





環境の負荷低減

- 「GHG排出量の2050年ネットゼロ」と「脱炭素を後押しするファイナンス」の2本柱で環境負荷低減に取り組み。
- 当行は市場運用を主要業務とするため、GHG排出量の大宗を占める投融資先ポートフォリオ排出量（Scope3カテゴリ15）の削減につき、債券投資家としての社会的意義を踏まえ、エンゲージメントの実効性向上に挑戦（売却（ダイベストメント）は最終手段）。
- 市場運用業務を通じてサステナブルな社会に実現に貢献する観点から、「ESGテーマ型投融資残高」の拡大に注力。



1 サステナビリティ戦略概要

2 人財戦略の基本的な考え方・主要施策

3 組織文化・風土改革について

4 ゆうちょ銀行のガバナンス

人財育成の基本的な考え方

- 人事戦略の基本的考え方の策定に当たっては、当行の課題を踏まえ、社員の「意欲・知識・経験の向上」×「能力発揮に向けた環境整備」×「多様性の尊重」の3つの柱に取り組む。
- 特に、若年層や女性社員がより積極的に参画できる組織文化醸成を強く念頭に置き、取り組みを進める。

人事戦略の基本的考え方

挑戦を通じて自ら成長する社員を育成し、その能力を最大限に発揮できる環境を整備する。
これにより、多様な人財が活躍する「いきいき・わくわく」に満ちた会社を社員とともに築き、
企業価値向上を目指す。

1 成長を促す
＜意欲・知識・経験の向上＞



2 能力を引き出す
＜能力発揮に向けた環境整備＞



3 多様性を活かす
＜多様性の尊重＞

人財価値を最大限引き出し、パーパス等を達成

パーパス・経営理念・ミッション

主な取り組み事項

① 成長を促す

＜意欲・知識・経験の向上＞

- 市場部門プロフェッショナル職の人員数
93名(23.10)⇒105名(25.4)
- 他企業派遣数 (Σビジネス等)
19名(22年度)⇒30名程度 他

② 能力を引き出す

＜能力発揮に向けた環境整備＞

- 総合満足度 (ES調査)
67.4%(22年度)⇒70%以上
- 健康経営イベントの参加率
14%(22年度)⇒30% 他

③ 多様性を活かす

＜多様性の尊重＞

- 女性管理者数比率
17.5%(23.4)⇒20%(26.4)
- 育児休業取得率 (性別問わず)
100%(22年度)⇒100% 他

25
年
度
K
P
I

主
な
取
り
組
み
事
項

- 強化分野の専門人財の積極採用
- 自律的社員の育成
- キャリア形成の支援
-セレクト型研修の実施
-1on1ミーティングの拡充 等
- 外部講師による社員向けキャリア
アディスカッションの開催



- エンゲージメントの向上に向けた取
組みの実施
- 健康経営の推進
- 柔軟な働き方の拡大



- 女性活躍のための環境整備
- 次世代リーダーの昇職意欲向上に
向けた取り組みの実施
- 育児世代への活躍支援
- 障がい者雇用の促進
- 外部講師によるトークセッションの開催

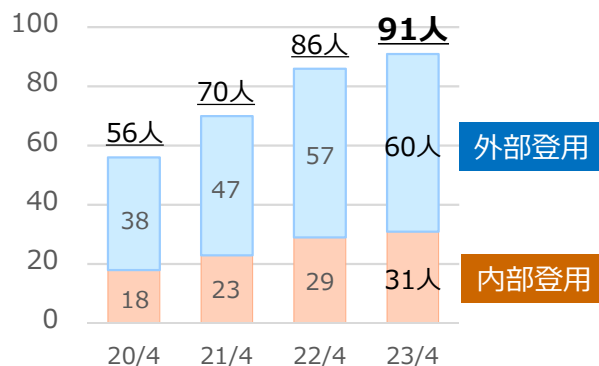


人財育成体系



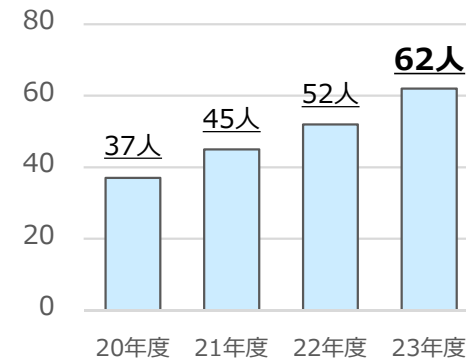
①市場運用プロフェッショナルの人数

- 多様な経験・知識を保持する市場運用のプロフェッショナルを採用
- ノウハウを社内に蓄積・継承・深化させることにより、市場運用のプロを社内でも育成し、安定的な運用収益の確保を実現



②Σビジネス関連の出向派遣数 (累計)

- Σ (シグマ) ビジネスの本格的な展開に向けて、協業企業等 (GP等) へ出向者を派遣
- 出向経験者を増やすことで、Σビジネスの中核を担う人財の育成に注力



(参考) 外部評価



健康経営優良法人2024 ホワイト500

経済産業省、日本健康会議から優良な健康経営を実践している法人として認定。3年連続で、取組上位500社に与えられる「ホワイト500」に認定。



えるぼし (3段階目)

「女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業」として厚生労働省から認定。5つの評価項目基準を全て満たす、最高評価「3段階目」に認定。



プラチナくるみん

「子育てサポート企業」としてより高い水準の取り組みが評価され厚生労働省から認定。



トモニマーク

「仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組む企業」として厚生労働省から認定。



「PRIDE指標」ゴールド (6年連続)

一般社団法人「work with Pride」による、職場におけるLGBTQ+ などへの取り組みの評価指標において最高評価を獲得。



スポーツエールカンパニー

「従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取組を行っている企業」としてスポーツ庁から認定。

人的資本経営品質2023 (シルバー)

企業価値向上につながる人的資本の取組を高い水準で実施している企業として、「人的資本調査2023」(一般社団法人HRテクノロジーコンソーシアム ほか)において、「人的資本経営品質2023 (シルバー)」を獲得。

2023 NEW



FTSE4Good

FTSE4Good Developed Index

ESGについて優れた企業のパフォーマンスを測定するために設計された「FTSE4Good Index Series」のうち「FTSE4Good Developed Index」の構成銘柄に選定。



FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Index

ESGについて優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたインデックスの構成銘柄に選定。



ブルームバーグ男女平等指数

(Bloomberg Gender-Equality Index)

ジェンダーに関する情報開示と男女平等への取り組みに優れた企業として選定。2023年は45の国と地域から484社 (うち日本企業15社) が選定。

2023 NEW

MSCI JAPAN
EMPOWERING WOMEN INDEX (WIN)

「MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)」

MSCI社により作成された性別多様性に優れた企業で構成されるインデックス。

NIKKEI
Smart Work
2024

日経スマートワーク経営調査 3.5星

働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定する「第7回日経スマートワーク経営調査」において、3.5星に認定。

NIKKEI
SDGs
経営調査 2023

日経SDGs経営調査 3.5星

環境・社会・経済の課題解決(SDGsへの貢献)に対する企業としての姿勢と各社で展開するSDGsに関連するビジネスの内容を総合的に調査する「第5回日経SDGs経営調査」において、3.5星に認定。

MORNINGSTAR GenDi J
Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index
TOP COMMITMENT 2023

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (GenDi J)

Morningstar社が作成し、企業のジェンダー・ダイバーシティに関する取組を評価したインデックス。構成銘柄の企業は、評価に基づいて5つのジェンダー・イクオリティ・グループに区分され、当行は5段階中で最も評価の高い「グループ1」に選定。

1 サステナビリティ戦略概要

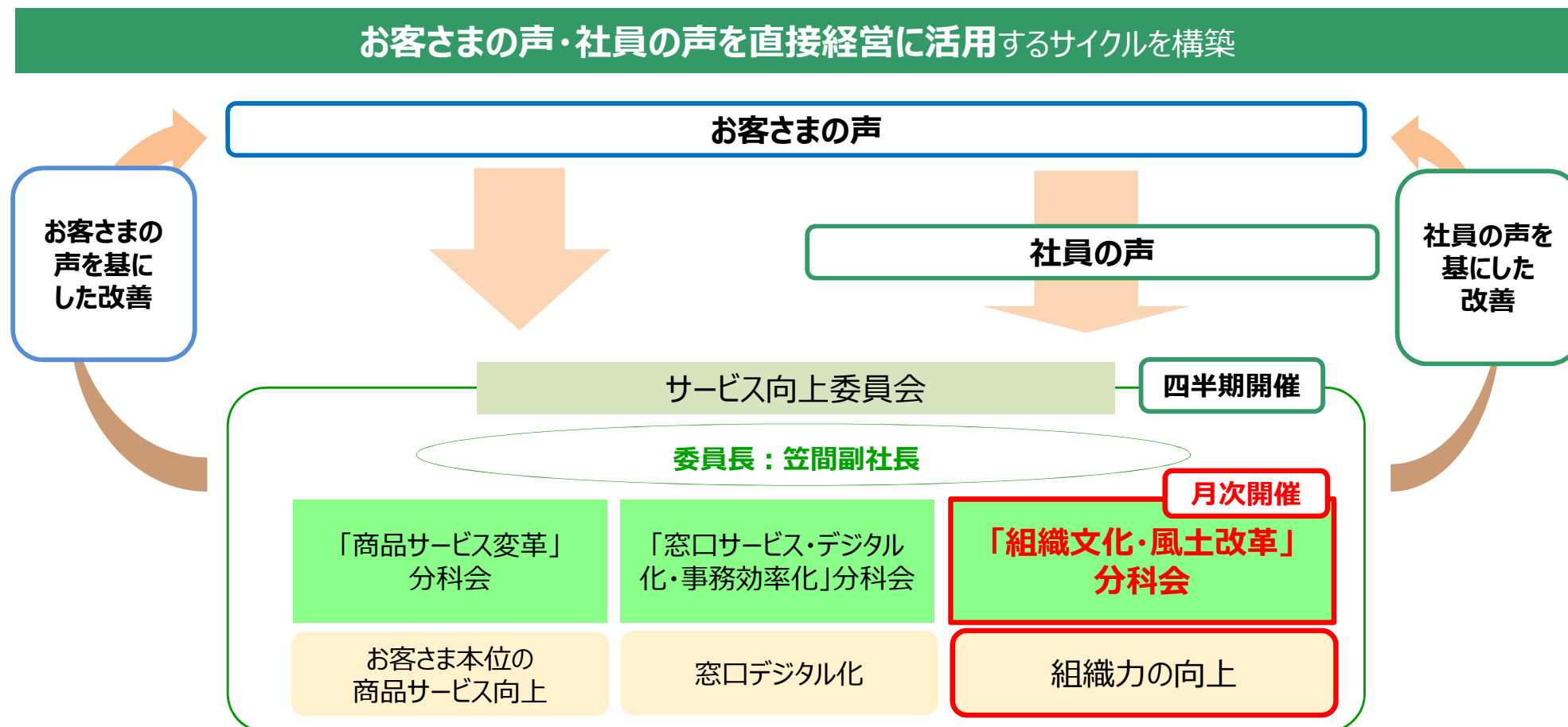
2 人財戦略の基本的な考え方・主要施策

3 組織文化・風土改革について

4 ゆうちょ銀行のガバナンス

組織文化・風土改革①

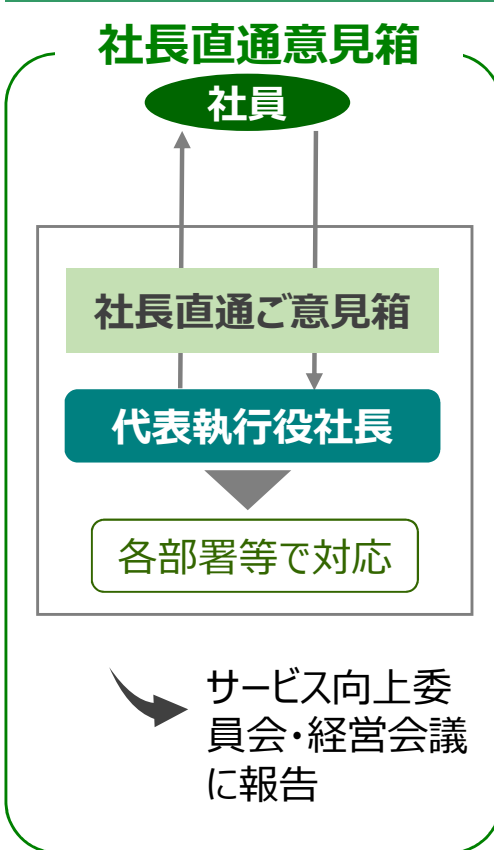
- 2020年、投信不適切販売の発覚等を契機に、お客さま本位の業務運営の推進のため、社長直轄のサービス向上委員会を設立。
- 「お客さまの声」「社員の声」を活かし、お客さま本位の商品サービスの向上、窓口デジタル化、組織力の向上を図るそれぞれの分科会を設置。



組織文化・風土改革②

- 組織文化・風土改革分科会では、情報の目詰まりという課題解決に向け、社員相互のコミュニケーション円滑化、働きやすい職場づくりに取り組む。
- 仲間意識を醸成し、チームとしての成果を最大化することで、新たな価値を創り出していく組織を目指す。

コミュニケーションの円滑化



- ✓ 役員の自己紹介や社員紹介等のコンテンツを配信
- ✓ 社員同士のコメント機能等によりインナーコミュニケーションが促進



働きやすい職場づくり

生産性向上・断捨離運動

- ✓ デジタルツール (Teamsチャット、生成AI : Bing Chat) 利用浸透



本日のテーマ

1 サステナビリティ戦略概要

2 人財戦略の基本的な考え方・主要施策

3 組織文化・風土改革について

4 ゆうちょ銀行のガバナンス

社外取締役ご紹介



山本 謙三

略歴

- 1976年4月 日本銀行入行
- 2002年2月 同行金融市場局長
- 2003年5月 同行ニューヨーク駐在参事
- 2003年12月 同行米州統括役兼ニューヨーク事務所長
- 2005年7月 同行決済機構局長
- 2006年7月 同行金融機構局長
- 2008年5月 同行理事
- 2012年6月 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所取締役会長
- 2016年3月 株式会社ブリヂストン社外取締役（現任）
- 2018年6月 オフィス金融経済イニシアティブ代表（現任）
- 2019年2月 一般財団法人富山文化財団（現：公益財団法人富山文化財団）理事（現任）
- 2019年7月 住友生命保険相互会社社外取締役（現任）
- 2020年6月 当行取締役（現任）**



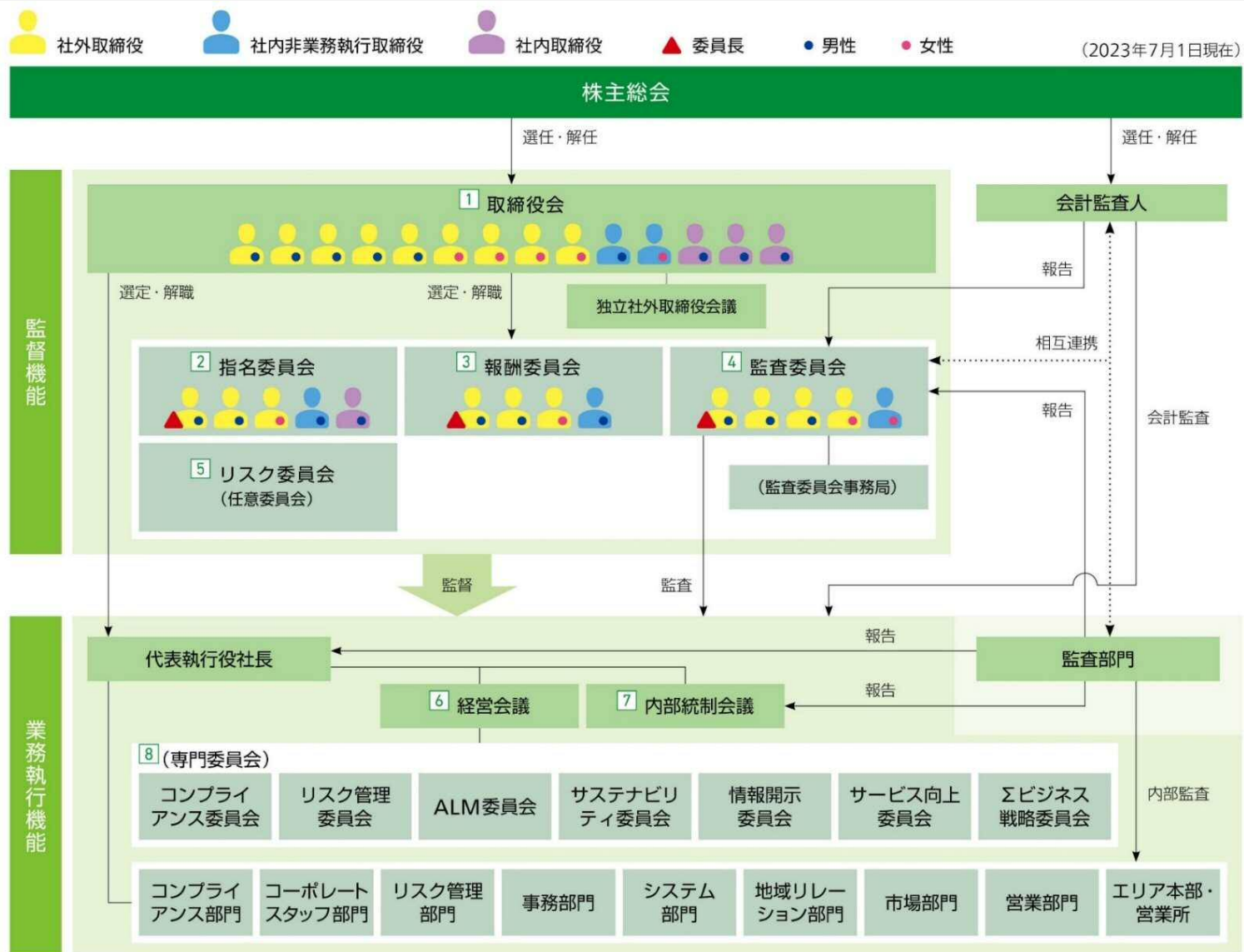
佐藤 敦子

略歴

- 1989年4月 ゴールドマン・サックス証券会社入社
- 2000年12月 同社マネージング・ディレクター
- 2002年2月 同社資本市場本部長
- 2005年7月 株式会社シエルブルー設立代表取締役社長
- 2007年8月 ユニゾン・キャピタル株式会社ディレクター I R部長
- 2013年9月 明海大学ホスピタリティ・ツーリズム学部教授
- 2017年4月 高崎経済大学経済学部国際学科准教授（現任）
- 2018年4月 政策研究大学院大学非常勤講師
- 2019年6月 株式会社ディー・エヌ・エー社外監査役（現任）
- 2022年2月 株式会社経営承継支援社外取締役
- 2022年6月 当行取締役（現任）**

コーポレート・ガバナンス体制

- 当行は、意思決定を迅速に行い、かつ、経営の透明性向上を図るため、指名委員会等設置会社を採用。



ゆうちょ銀行のコーポレート・ガバナンスの特徴

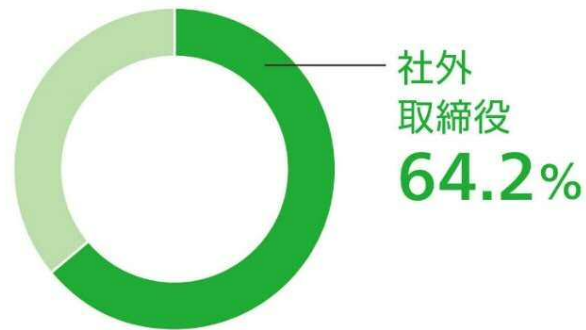
- 当行はプライム市場上場企業として、高度なガバナンス体制を構築。

社外取締役比率

(2023年7月1日現在)

社外取締役

9名/14名

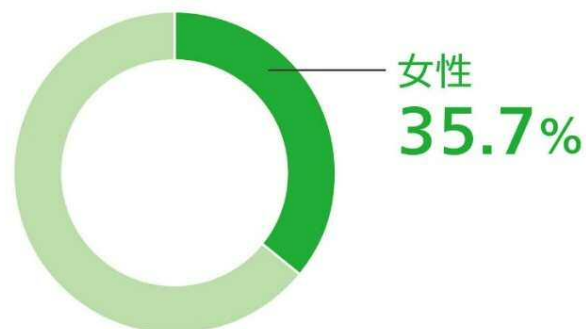


取締役会の男女比率

(2023年7月1日現在)

女性

5名/14名



社外取締役の多様な専門性

経営
(企業経営)

法務・
コンプライアンス

財務・会計

金融

市場運用・
リスク管理

営業・デジタル
マーケティング

人材育成

ESG

行政

スキル・マトリックス

(2023年7月1日現在)

名前		経験・専門性								委員会の所属状況					
		経営 (企業経営)	法務・ コンプライアンス	財務・ 会計	金融	市場運用・ リスク管理	営業・ デジタル マーケティング	人材育成	ESG	行政	取締役会	指名 委員会	報酬 委員会	監査 委員会	リスク 委員会 (任意委員会)
社外 取締役	竹内 敬介	●							●		●	●	★		
	海輪 誠	●		●					●		●	★			
	粟飯原 理咲	●					●				●	●			
	河村 博		●								●		★		
	山本 謙三				●	●					●		●	★	
	中澤 啓二		●	●							●		●	●	
	佐藤 敦子				●	●		●			●				●
	天野 玲子					●			●		●	●			
	加藤 茜愛	●						●			●			●	
社内 非業務執行 取締役	増田 寛也	●			●				●	●	●	●			
	山崎 勝代				●		●			●			●	●	
社内 取締役	池田 憲人	●			●		●		●		●	●			
	田中 進			●	●					●	●				
	笠間 貴之				●	●					●				
外部 専門家	矢島 孝應	特定非営利活動法人 CIO Lounge 理事長													●
	山岡 浩巳	フューチャー株式会社 取締役グループCSO&CLO													

※ ★は委員長を示しています

ご参考



環境の負荷低減

GHG排出量に関しては、Scope 3 投融資先排出量の削減が課題

GHG排出量削減に向けた取り組み

自社排出量 (Scope 1・2)

2022年度実績は**2.4万t-CO2**と、2019年度比削減率は**▲50.8%**まで推進。
※ 同年度中に、**自社保有施設の電力再エネ化を全て完了**

投融資 ポートフォリオ 排出量

Scope3
カテゴリ15

投融資先に対し、2021年より気候変動の取り組みに係るエンゲージメントを開始。今後も、更に有益な対話内容となるよう対話内容を充実化し継続。

対話内容（例）

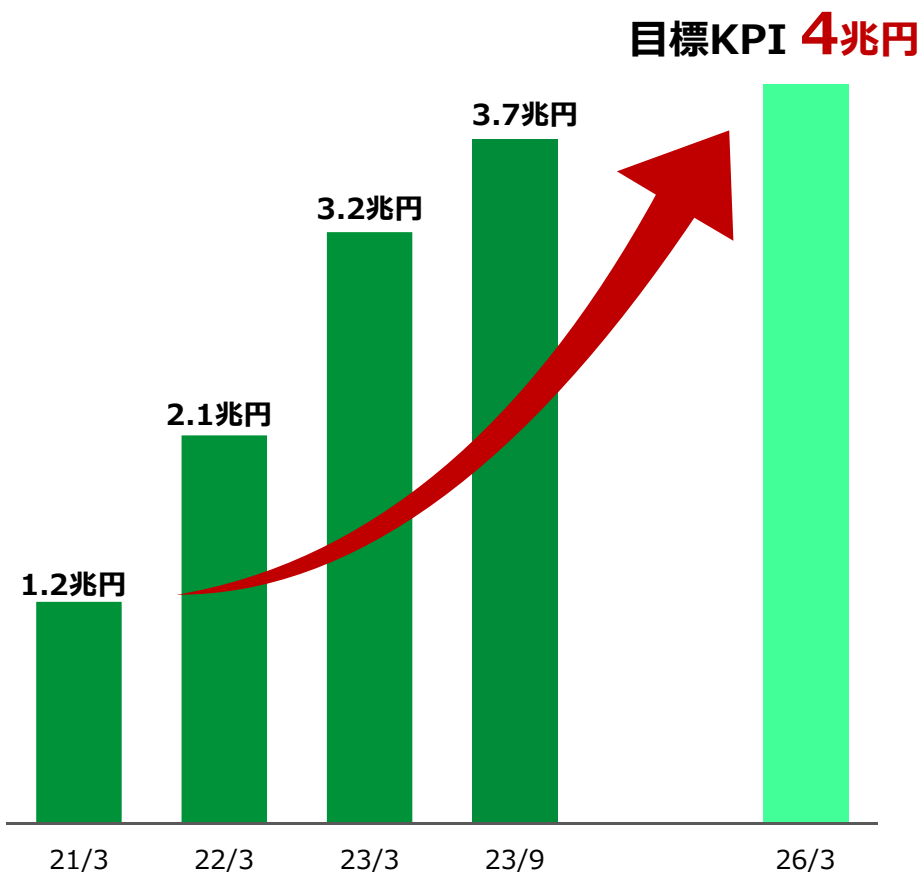
投融資先	投融資先との対話内容	今後の対応
ガスA社 2023年5月	<ul style="list-style-type: none"> 排出量削減の課題（技術開発、バリューチェーン）を確認。トランジションに伴うScope1・2の増加見込みに係る開示を依頼。 気候変動に伴う財務影響や、開示を拡充すべき内容について意見交換を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 当行から依頼したScope1・2の見込み値について、公開情報等でフォロー



環境の負荷低減

■ 金融機関として、ファイナンスを通じて脱炭素の取り組み等を後押し

ESGテーマ型投融資※残高



※ ESG債（グリーンボンド、ソーシャルボンド、サステナビリティボンド、トランジションボンド等）、再生可能エネルギー向け与信、地域活性化ファンド等

主な投融資事例

- 日本政府が発行するクライメート・トランジション利付国債への投資
- 株式会社三井住友銀行が組成した「SDGsグリーンローン」によるプロジェクトファイナンスへの参加

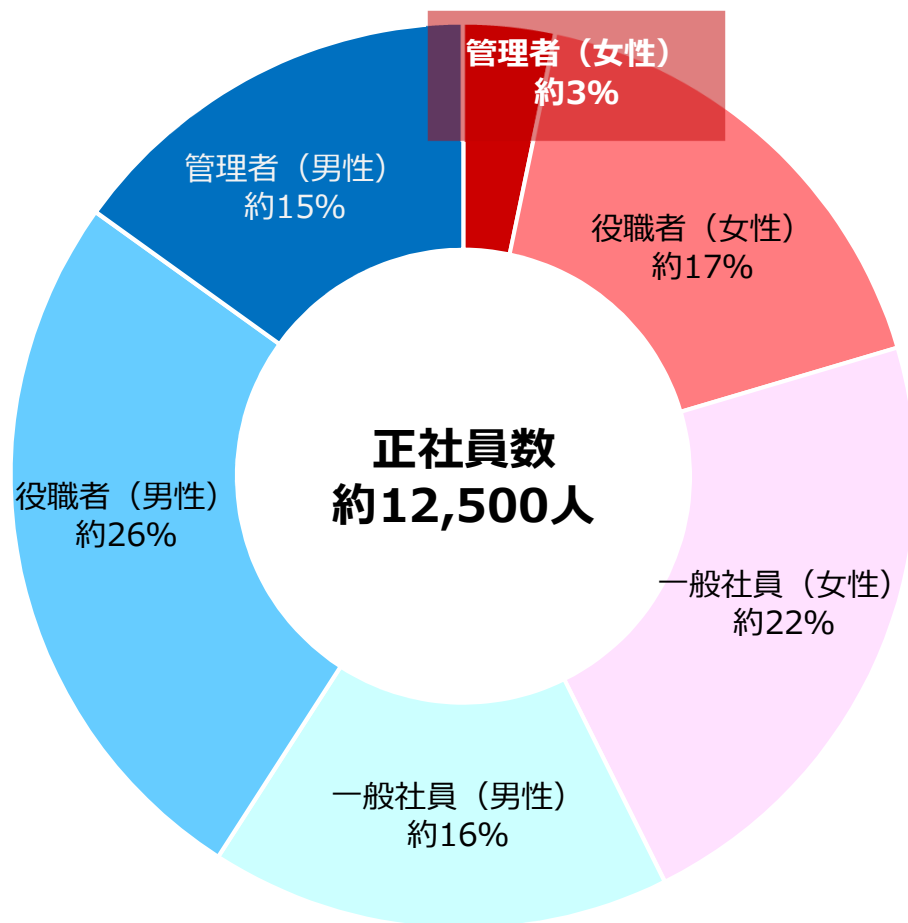
ESG投融資方針

特定セクターに対する方針（例）

- 石炭火力発電
 - ・ 新規建設に加え、既存設備拡張を資金調達用途とする投融資を禁止。
- 炭鉱採掘
 - ・ 「一般炭」の新規採掘事業を資金調達用途とする投融資を禁止。
- 大規模水力発電
 - ・ 大規模水力発電建設を資金調達用途とする投融資を検討する際には、環境・社会配慮の実施状況を確認し、慎重に検討。

当行の社員構成

当行社員の役職構成



※ 2023年4月時点の正社員・再雇用社員の構成

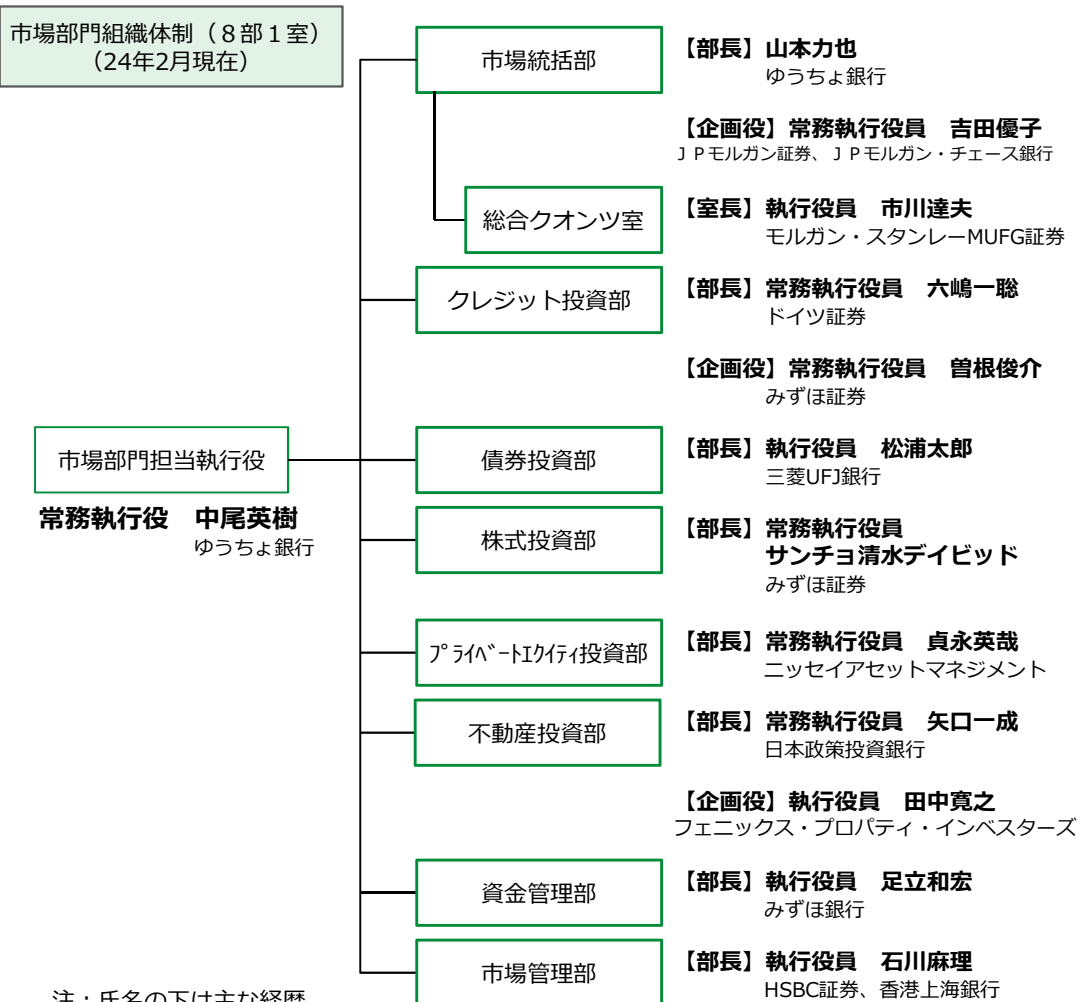
当行の男女比率

	男性	女性
社員全体	57.3%	42.7%
管理者	82.5%	17.5%
新入社員 (2023年4月入社)	49.6%	50.4%

マーケット・ビジネス体制

プロフェッショナル職の運用体制

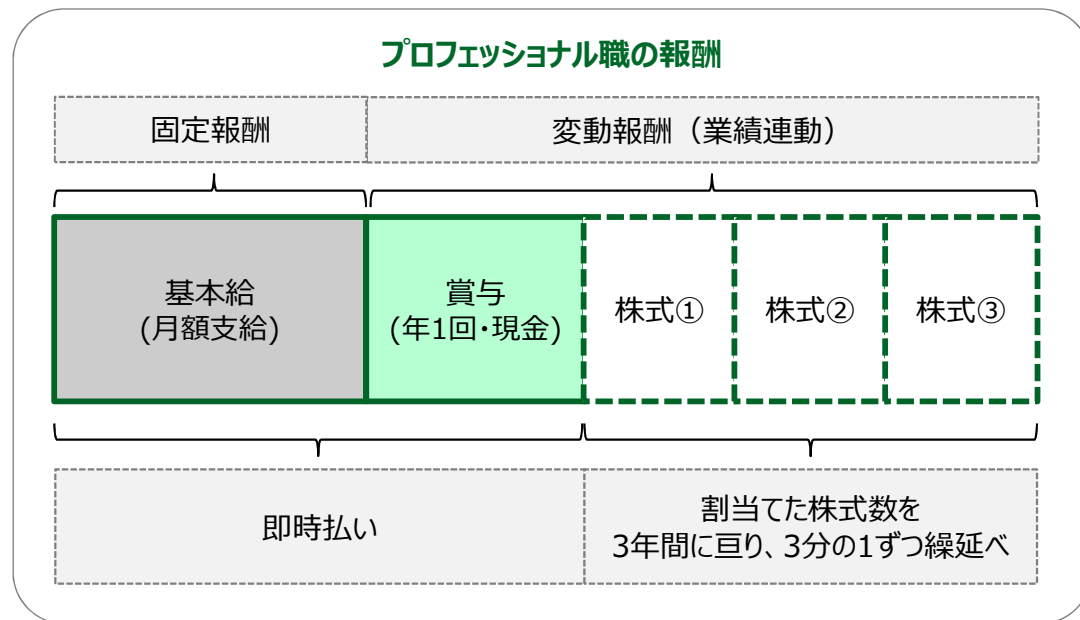
- 市場部門担当執行役の下、分野毎に専門化した組織を構成
- 多様な専門人財を部長クラスのマネジメントとして配置
ノウハウの継承だけでなく、若手社員等の育成にも積極的に注力



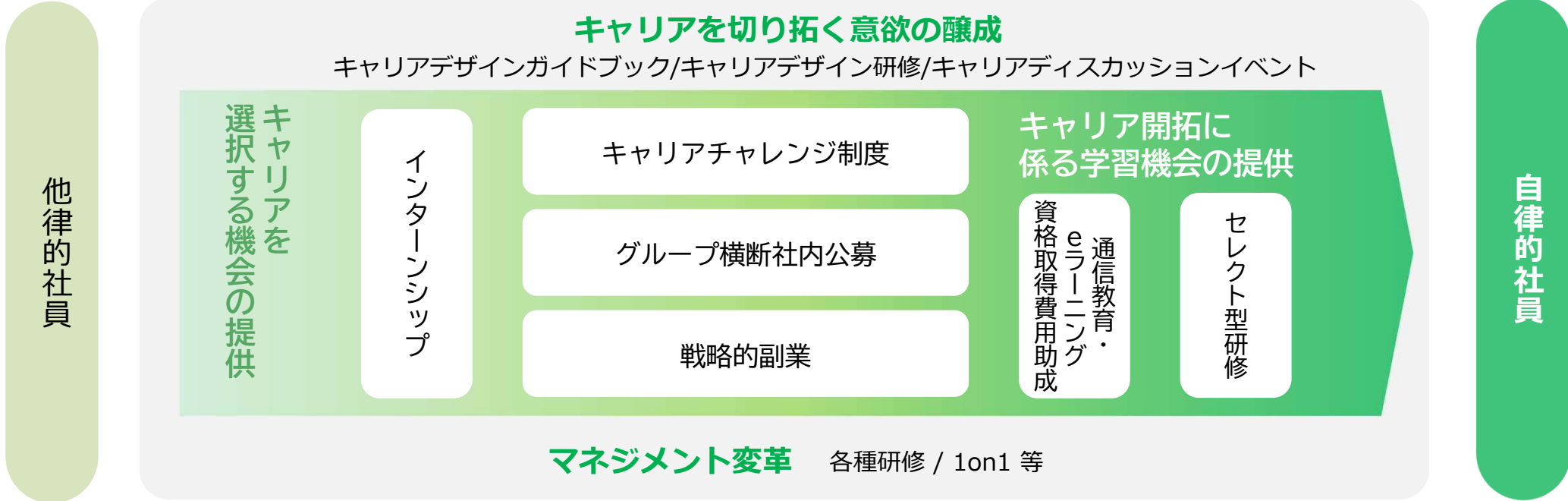
注：氏名の下は主な経歴

プロフェッショナル職の報酬制度

- プロフェッショナル職の報酬は固定報酬と変動報酬（業績連動部分）から構成
- 変動報酬については、より長期的な企業価値の創出を重視する報酬支払方法として、現金のほか、株式給付制度を採用
- 株式給付については、内外の規制・ガイドライン等を踏まえ、3年間に亘り、1/3ずつ繰延支給。



自律的社員の育成



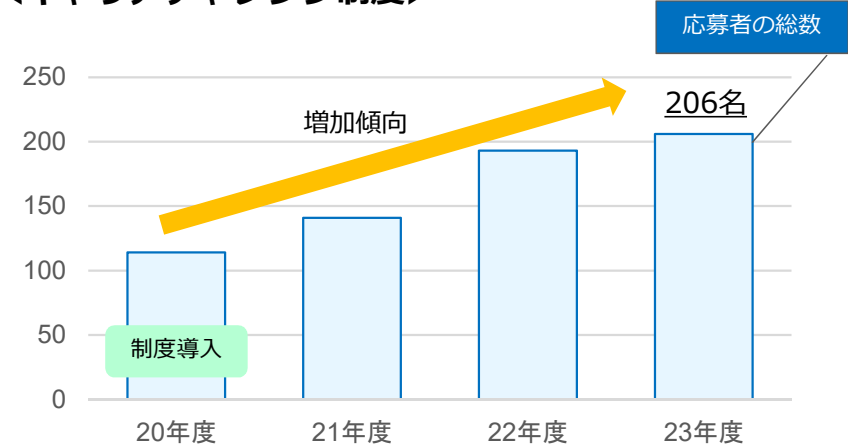
<キャリアディスカッションイベント>

	テーマ
第1回	長期的なキャリア形成のための、働きやすい環境づくり
第2回	タナケン先生と語る！「キャリアオーナーシップ」(外部講師)
第3回	管理者のやりがいと本音、様々な組織でのマネジメント経験

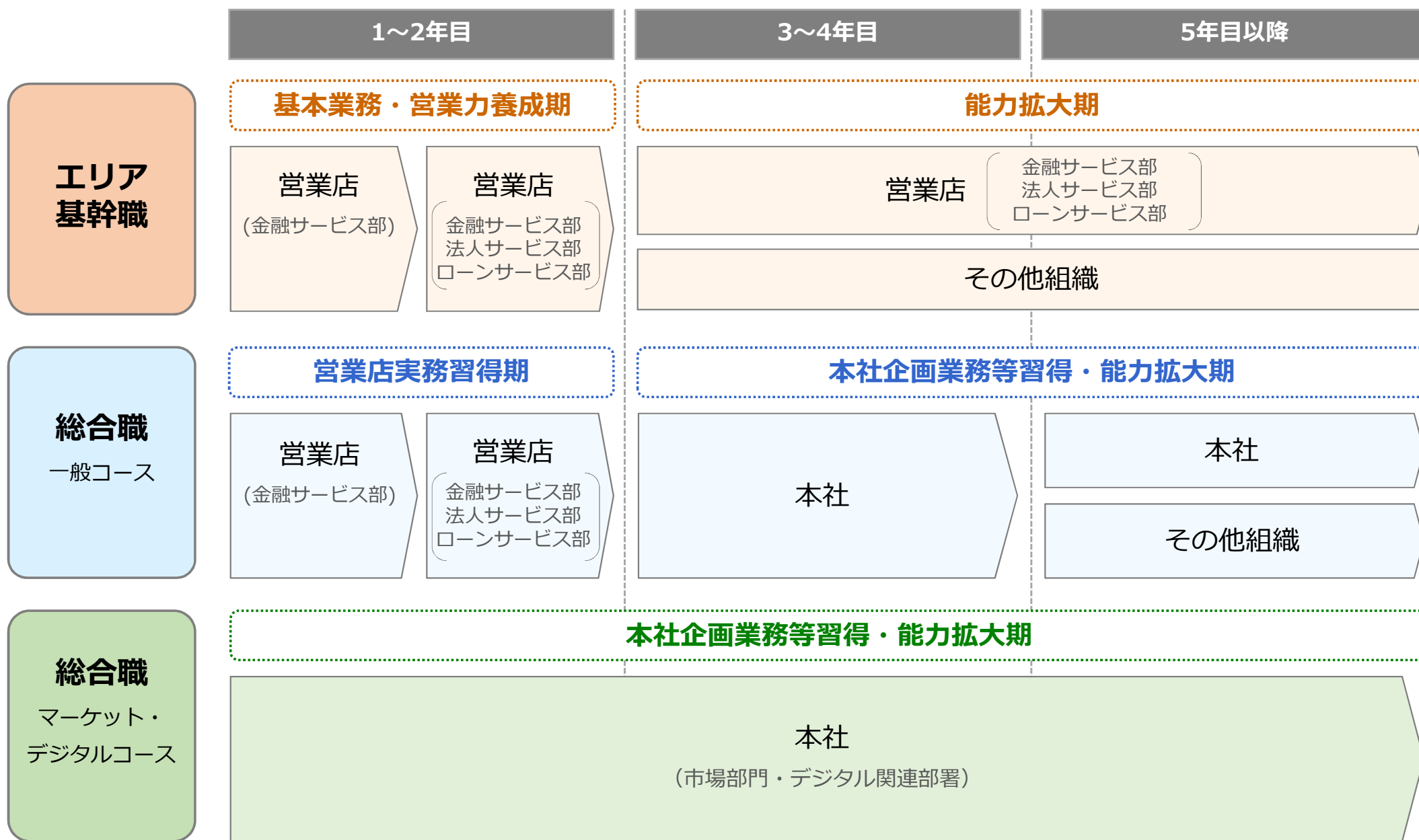


キャリアディスカッションイベントの様相

<キャリアチャレンジ制度>



キャリアパス (イメージ)



柔軟な働き方の拡大・人財の多様性

柔軟な働き方の拡大

勤務時間

- ・ 時間単位の年次有給休暇制度
- ・ 複数の始業時間設定
- ・ 短時間勤務制度
- ・ フルフレックスタイム制の拡大

平均時間外
労働時間 **6.6H**

休暇・休業

- ・ 年次有給休暇の計画的付与
- ・ 育児介護制度の充実
- ・ 不妊治療のための休暇制度

有給休暇
平均取得日数 **19.1日**

勤務場所

- ・ テレワークの拡大
- ・ WEB会議の推進
- ・ 単身赴任の抑制

テレワーク※
導入率 **62%**

多様な働き方の選択により、
社員が能力を最大限発揮できる環境を整備

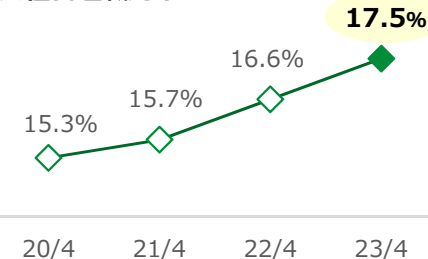
(※) テレワーク導入率=4月1日時点のテレワーク導入数/4月1日時点のテレワーク導入拠点の社員数×100

人財の多様性

女性活躍の推進

- 役員・管理者の意識変容に向けた研修
- 昇職意欲向上を目的とした研修
- 社外女性リーダー育成プログラムへ社員を派遣

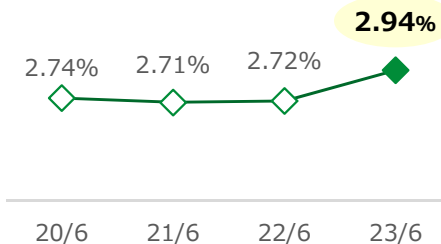
女性管理職比率



障がい者雇用の促進・定着

- 「ありがとうセンター」の設置、運営
- 企業内理療師（ヘルスキーパー）の雇用
- 特別支援学校から実習生を受入れ

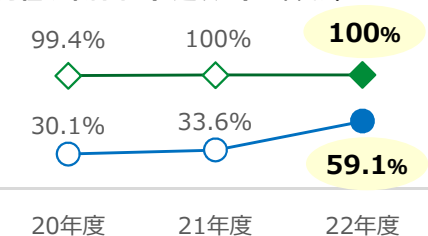
障がい者雇用率



育児世代への活動支援

- 「プラチナくるみん」認定
- 育児休業の一部有給化
- 育休特化型研修プログラムの導入
- 『育休いつとる?』シートやサポートガイドを用いた啓発・推進

育休取得率（男女）（上段） 男性の取得率（4週以上）（下段）

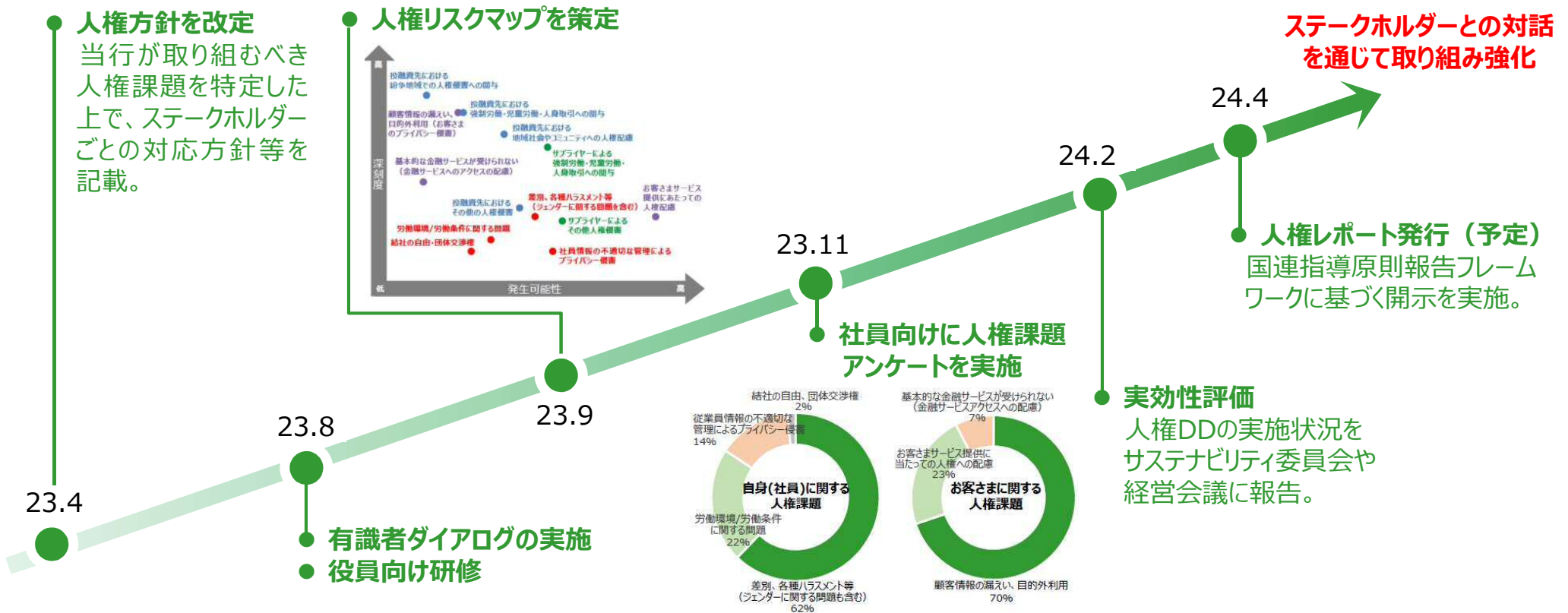


人権尊重の取り組み

- 国内外での人権デューデリジェンスの法制化の動きを踏まえ、当行でも対応を強化。
- これまでの取り組み状況をまとめた、当行初の「人権レポート」を発行予定（2024年4月）。

2023年度のプログレス

- 人権方針の改定等、各種取り組みを実施。
- これまでの取り組み状況については、各部門の担当執行役が出席するサステナビリティ委員会や経営会議に報告。



役員報酬制度

区分	業績連動	支給基準	支給時期 支給方法	全執行役の 報酬構成比 ^{※3}	
基本報酬	固定	職責に応じた一定水準の確定金額報酬	毎月 現金	79%	
株式報酬	業績連動	<p>以下の計算で基準となるポイントを計算</p> <p>①基本ポイント (職責に応じて付与)</p> <p>+</p> <p>②評価ポイント (個人別評価に基づいて付与)</p>	<p>定量評価・定性評価を基に業績連動幅を決定(0~150%)</p> <p><2022年度評価項目></p> <p>①定量評価(経営計画の達成状況^{※1})</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当期純利益 ・OHR/営業経費削減 ・リテールビジネス ・マーケットビジネス ・地域リレーション ・ESG <p>②定性評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ESG経営の推進状況(定量指標で反映しているものを除く。外部機関評価結果を含む。) ・お客さまに重大な影響を及ぼす事象(お客さま本位の業務運営に関する取り組み・システムトラブル・コンプライアンス違反の状況等) 	<p>退任時</p> <p>株式70% 現金30%</p>	21% ^{※2}

※1 中期経営計画で掲げた各KPI等の達成状況(通帳アプリ登録口座数、つみたてNISA稼働口座数、地域活性化ファンド出資件数、リスク性資産残高、RORA(Return on Risk-Weighted Assets)、ESGテーマ型投資残高、女性管理者比率等)に基づき評価

※2 業績連動型株式報酬は、2022年度の実績をもとに付与されたポイントに対して、在任者はポイント付与日の株価、退任者は退任日の株価を乗じて算出しています。また、執行役に重大な不正・違反行為等が発生した場合には、当該執行役への支給株式の算定基礎となるポイントの減算・没収ができる制度を設けております。

※3 小数点以下、四捨五入

<免責事項>

本資料は、株式会社ゆうちょ銀行（以下「当行」といいます。）およびその連結子会社（以下「当行グループ」といいます。）の企業情報等の提供のために作成されたものであり、国内外を問わず、当行の発行する株式その他の有価証券への勧誘を構成するものではありません。

本資料には、見通し、計画、目標などの将来に関する記述がなされています。これらの記述は、本資料の作成時点において当行が入手している情報に基づき、その時点における予測等を基礎としてなされたものです。また、これらの記述は、一定の前提（仮定）の下になされています。これらの記述または前提（仮定）は、客観的に不正確であったり、または将来実現しない可能性があります。

このような事態の原因となりうる不確実性やリスクとしては、リスク管理方針および手続の有効性に係るリスク、市場リスク、市場流動性リスク、資金流動性リスク、信用リスク、オペレーショナル・リスク等（システム、レピュテーション、災害、法令違反等）、気候変動を始めとするサステナビリティ課題に係るリスク、事業戦略・経営計画に係るリスク、業務範囲の拡大等に係るリスク、事業環境等に係るリスク、当行と日本郵政株式会社および日本郵便株式会社との関係に係るリスク、国内外の金融政策に係るリスク、その他様々なものが挙げられますが、これらに限られません。当行グループの業績および財政状態等に影響を及ぼす可能性があるとして、当行が認識している重要な事実については、有価証券報告書および最新の四半期報告書をご参照ください。

なお、本資料における記述は本資料の日付（またはそこに別途明記された日付）時点のものであり、当行はそれらの情報を最新のものに随時更新するという義務も方針も有しておりません。したがって、将来の見通しと実際の結果は必ずしも一致するものではありません。

また、本資料に記載されている当行グループおよび日本郵政グループ以外の企業等に関する情報は、公開情報等から引用したものであり、かかる情報の正確性・適切性等について当行は何らの検証も行っておらず、また、これを保証するものではありません。また、本資料の内容は、事前の通知なく変更されることがあります。