

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社グループは、社会的責任と公共的使命を果たすなか、経営の健全性、効率性および透明性を高めることで、ステークホルダーであるお客さま、株主の皆さま等から高い評価と揺るぎない信頼を確立し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めています。

そのため、株式会社東京証券取引所による「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨・精神も踏まえ、実効的なコーポレートガバナンスの実現に向け、次の5つの方針を掲げて取り組んでいます。

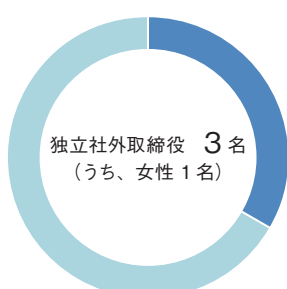
- (1) 株主の皆さまの権利を尊重し、平等性を確保するとともに、権利行使に係る適切な環境を整備します。
- (2) 国連において採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」および企業の社会的責任(CSR)への取り組みを強化するとともに、地域社会、お客さま、従業員等の全てのステークホルダーとの適切な協働に努め、その権利や立場を尊重する企業文化・風土を醸成します。
- (3) ディスクロージャーの充実による適時適切な情報開示を通じて、経営の透明性を確保します。
- (4) 取締役会は、株主の皆さまに対する受託者責任・説明責任を踏まえ、業務執行の実効性の高い監督と迅速な意思決定を行います。
- (5) 株主の皆さまとの建設的な対話を行い、適切な対応に努めます。

■ガバナンス強化への歩み

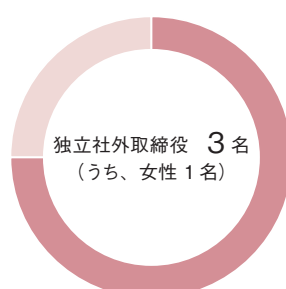


コーポレート・ガバナンス体制の概要 (2021年6月25日現在)

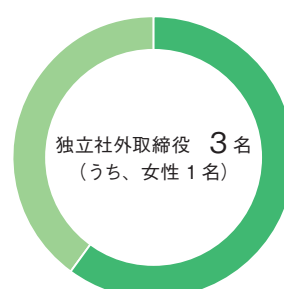
取締役会 **9名**
(うち、監査等委員である取締役 4名)



監査等委員会 **4名**



グループ指名・報酬諮問委員会 **5名**



当社の取締役は、社外取締役3名を含めた9名で構成し、経営の意思決定、業務執行の監督という位置付けから、取締役会を原則月1回開催しています。また、取締役会で決定した基本方針に基づく経営全般の重要事項を協議決定および審議する機関として、取締役会の下に会長・社長・専務執行役員・常務執行役員のほか執行役員をメンバーとするグループ経営会議を設置し、原則週1回開催しています。

また、当社は、執行役員制度を導入し、取締役会による監督の下で、代表取締役と執行役員が業務執行を担う体制としており、取締役が担うべき経営の重要事項に係る意思決定機能および業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、取締役と執行役員がそれぞれの役割と責任を果たすことで、業務の適正確保と持続的な企業価値の向上を図っています。

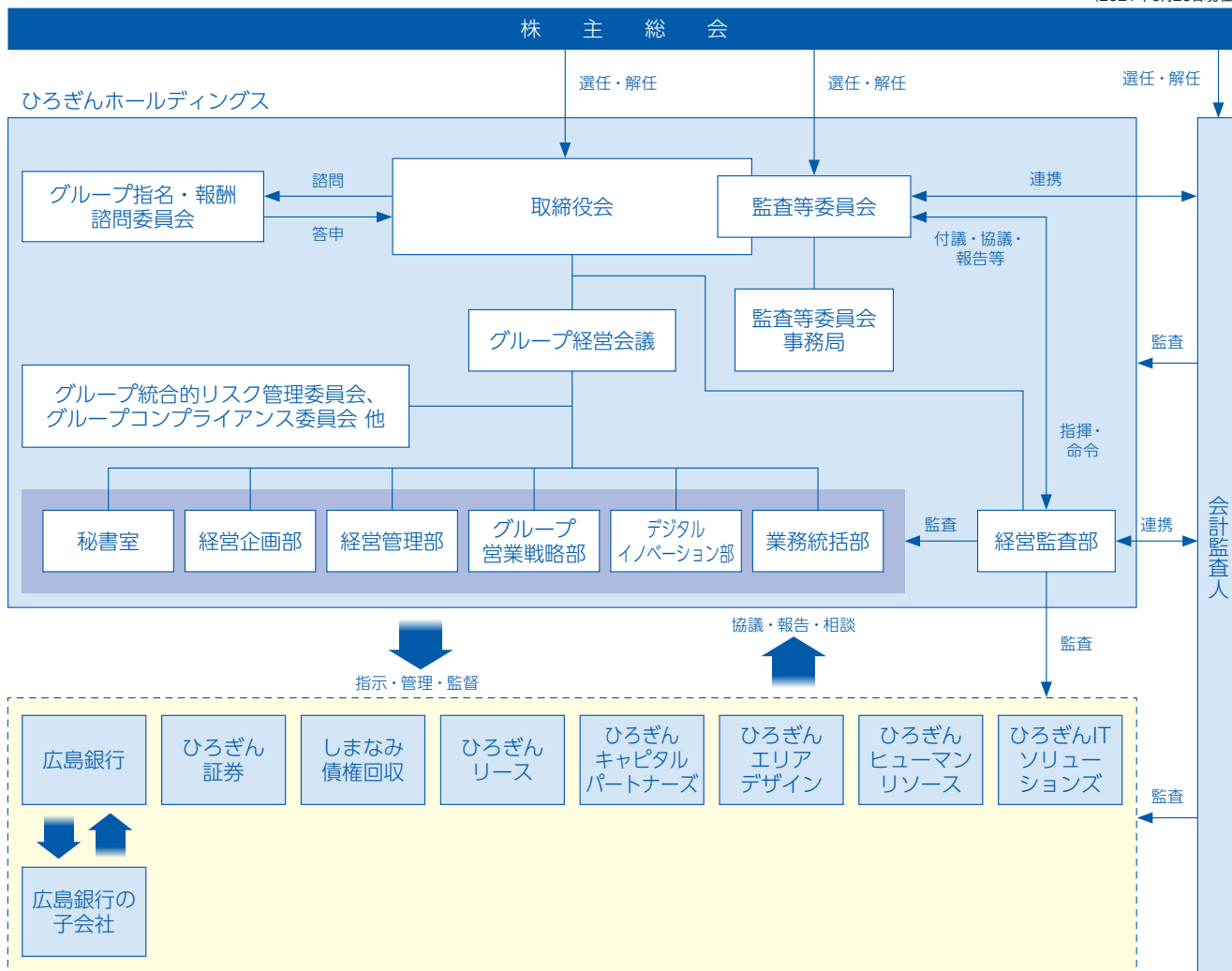
さらに、当社は、特定業務の遂行を目的とする特別機構（グループ働き方改革推進本部、グループシステム障害等対策本

部等）や特定事項について調査、研究または協議調整を行うことを目的とする委員会（グループ経営戦略委員会等）を設置し、関連部門の部長等をメンバーとして運営しています。各特別機構・各委員会は、定期的または必要に応じて随時開催され、経営上の主要課題やグループ会社横断的な施策・検討事項に取り組んでいます。特別機構・委員会等で合意または協議された事項は、必要に応じて取締役会またはグループ経営会議等に付議または報告し、当社グループのガバナンス強化や業務運営の健全性・適切性の向上に寄与しています。

当社の監査等委員である取締役は、社外取締役3名を含めた4名で構成し、取締役の職務執行の監査という位置づけから、監査等委員会を毎月1回に加え、必要に応じて随時開催しています。各監査等委員である取締役は、監査等の職務の執行を通じて得た情報および知見を取締役会の審議等において積極的に活用し、取締役会の監督機能の実効性の確保とともに、業務の適正な決定に努めています。

■ コーポレートガバナンス体制

(2021年6月25日現在)



現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、銀行持株会社として、子銀行等のグループ各社の経営および業務を管理・監督することで、グループガバナンスの強化を図っていくという設立趣旨に鑑み、会社法上の機関設計として「監査等委員会設置会社」を採用しています。

当社は、「監査等委員会設置会社」を採用することで、監査等委員である取締役（複数の社外取締役を含む）に取締役会での議決権を付与することにより、監査・監督機能の強化を図るとともに、業務執行権限を代表取締役に移譲するこ

とにより、経営の効率化・機能強化を進め、コーポレートガバナンスの一層の充実と更なる企業価値の向上を図っています。

また、当社は、「監査等委員会設置会社」を採用することにより、内部監査部門が、取締役会だけでなく、監査等委員会もサポートする体制を構築し、監査等委員会による内部統制システムを利用した実効性の高い組織的監査を通じて、当社グループの健全で持続的な成長と社会的な信頼の確保を図っています。

取締役会の構成、機能等

取締役会は、株主の皆さまに対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社グループ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、次の事項をはじめとする役割・責務を適切に果たしています。

- （１）当社グループの目指す姿を示すこと
- （２）経営陣による適切なリスクテイクを支える環境整備を含む業務の適正を確保する体制の整備を図ること
- （３）独立した客観的な立場から、経営陣に対する実効性の高い監督を行うこと

取締役会は、次に掲げる事項その他のグループ経営上の重要事項を決定しています。

- （１）法令および定款に定められた事項
- （２）当社グループの経営の基本方針・経営戦略および経営計画
- （３）リスク管理に関する重要事項
- （４）コンプライアンスに関する重要事項
- （５）内部監査に関する重要事項

取締役会は、「内部統制システムの構築に係る基本方針」を定め、当該基本方針に基づき、グループ会社の経営管理態勢ならびにリスク管理態勢、コンプライアンス態勢および内部監査態

勢等を整備するとともに、各態勢が有効に機能するよう監督しています。

取締役会は、その役割・責務を果たすため、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスや多様性の確保を重視し、当社の業務に精通した社内取締役と、専門分野での豊富な経験と幅広い見識を有する社外取締役で構成しています。また、取締役会は、その実効性を確保するために取締役（監査等委員である取締役を除く）の員数を10名以内、監査等委員である取締役の員数を5名以内とし、そのうち原則として独立性の高い社外取締役が相当数含まれる構成としています。なお、社外取締役の候補者の指名に際しては、原則として、当社の「社外取締役の独立性判断基準」に適合する者を候補者として指名することとしており、社外取締役（監査等委員である取締役）3名を一般株主と利益相反が生じる恐れのない独立役員として適任と判断し、株式会社東京証券取引所に届け出しています。

そのなかで、取締役会は、年度毎に、業務の適正を確保するための体制の整備・運用状況について報告を受け、適切に整備・運用されていることを確認するとともに、「取締役会自己評価アンケート」等を実施し、その結果をもとに取締役会の実効性について分析・評価を行っています。

また、取締役がその役割・責務を実効的に果たすために必要な知識・情報を習得するなど自己研鑽に努めることを推奨・支援しており、外部機関・団体による各種研修・セミナー等を斡旋・提供しています。

社外取締役の有効な活用

社外取締役は、取締役会において、社内取締役とは異なる知見や発想に基づき、取締役会における意思決定や経営全般への助言を行うとともに、内部監査および会計監査の結果ならびに内部統制部門からの統制状況に係る報告を受け、社外の中立かつ公正、客観的な見地から経営監督を行う役割を担っています。

そのなかで、当社では、取締役等の指名・報酬等という経営の

取締役 監査等委員	社内		● 取締役の1/3が社外取締役 ● うち、女性1名
	社内		
	社外	 広島市立大学教授	
	社外	 公認会計士	
		 元・日本電信電話（株）会長	

重要な意思決定について、決定プロセスの透明性・客観性を確保することを目的として、過半数を独立社外取締役で構成する「グループ指名・報酬諮問委員会」を設置しており、社外取締役は同指名・報酬諮問委員会の委員として、客観的・中立的立場で当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定過程における監督機能を担っています。

なお、社外取締役に対して、当社外の場合でも取締役会議案・

報告資料を事前に閲覧・確認できるシステムを導入しており、その閲覧用の端末を配付しています。加えて、取締役会に係る事務を所管する秘書室および各所管部が、社外取締役に対して資料の事前説明会を開催しているほか、社内社則・社達等の社内情報および広島銀行の行内規定・通達等の行内情報を閲覧できる環境を整備するなどのサポート体制を構築しています。

取締役会の実効性の分析・評価

当社では、「コーポレートガバナンス基本方針」(第26条)において、「取締役会の実効性評価」について次の通り定めています。

取締役会は、取締役会の機能強化および実効性確保を目的として、毎年度、取締役会の構成、運営状況等に関して、内部統制システムの整備・運用状況等も含め、取締役の自己評価等を基に取締役会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る。

取締役会は、2020年度の内部統制システムの整備・運用状況について、年度末に報告を受け、その実効性に問題のないことを確認しております。

また、当社では、持株会社体制移行前の広島銀行におけるこれまでの取締役会の実効性の分析・評価結果等を踏まえて、次の取組みにより、取締役会の実効性の向上に努めております。

- ・社外役員の構成比向上
- ・社外役員に対する取締役会資料の事前説明の実施
- ・事前説明で出された意見の取締役会での的確な反映
- ・グループ経営会議・各種委員会等による事前の審議・論点整理
- ・取締役会決議事項・報告事項の随時の見直し、など

なお、2020年度の実効性の分析・評価においては、当社取締役会の肯定的に評価すべき点、そして継続的な改善に向けた課題と取組方針について検討を進めるため、外部機関のサポートを受け、以下の方法で分析・評価を行いました。

1. 当社の認識する課題を踏まえ、外部機関の助言を受けてアンケート質問項目を設計し、その回答内容に対する外部機関の分析結果を参照しながら、当社取締役会の実効性を評価しました。
2. 外部機関に対し、全取締役に対するインタビューの実施を依頼しました。そして同外部機関にて、アンケート分析結果を踏まえたより具体的な質問項目を設定したうえで、

各取締役の問題意識や意見等の聴取を進め、当社取締役会はその分析結果報告の提出を受けました。

3. 外部機関からの結果報告を受け、2021年5月の取締役会において、取締役会実効性の更なる強化に向けた課題認識と今後の対応の方向性について議論しました。

以上の結果、当社取締役会の実効性は確保されており、当社取締役会に特徴的な強みとして、「社外取締役の知見・経験を積極的に活用しつつ、持株会社の取締役会としての機能を高め、グループ経営方針を推進すべきことの目的意識が共有され、建設的な信頼関係が監督者と執行者の間に醸成されていること」が外部機関により確認されました。

そのうえで、当社の取締役会は、外部機関による分析・評価結果や提言を踏まえて、取締役会の実効性をより強化するために、下記の点について、今後対応することとしています。

1. 取締役会の議論の高度化に向けた対応
 - ・ 持株会社体制へ移行したことを踏まえ、取締役会によるグループ経営戦略に対する大局的な検討をより促進する。
 - ・ 経営環境や業務執行状況についての情報共有を充実化させ、取締役会による業務執行に対する監督機能をより強化する。
 - ・ 重要な経営課題に対する議論をさらに充実化させ、取締役会による戦略的助言機能と経営監督機能の強化を図る。
2. 取締役会の運営の効率化に向けた対応
 - ・ 取締役会における議題選定、説明内容、その他の運営全般の合理化を継続し、グループ経営方針の策定と監督、また重要な経営課題への戦略的な対応など、重要議題に重点的に時間を配分する。

当社は、実効的なコーポレートガバナンスの実現に向けて、引き続き取締役会の実効性評価を通じて、取締役会の実効性のさらなる向上に向けた取組みを進めてまいります。

役員報酬制度

取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

当社では、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針について、代表取締役および独立社外取締役を構成員とするグループ指名・報酬諮問委員会（過半数を独立社外取締役とする）における審議の結果を踏まえ、取締役会の決議により、以下の通り、定めております。

a. 基本方針

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く、以下同様）の報酬等は、当社グループの持続的な成長及び企業価値の向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬決定については、透明性、客観性及び公正性の観点を踏まえ適正な水準とすることを基本方針とする。

具体的には、社外取締役を除く取締役の報酬等は、確定金額報酬、業績連動報酬及び株式報酬により構成し、社外取締役については、その職責に鑑み中立性を確保するため、確定金額報酬のみとする。

なお、当社は、銀行持株会社として、子銀行である広島銀行と一体的に報酬制度を整備・運用することとし、両社を兼職する場合は、報酬等を一定割合で按分するものとする。

b. 確定金額報酬（金銭報酬）の個人別の報酬等の額の決定に関する方針（報酬等を与える時期等の決定に関する方針を含む）

確定金額報酬は、月例の基本報酬とし、当社傘下のグループ会社の役職員の報酬・給与水準及び同規模他社の役員報酬等の状況等を総合的に勘案のうえ、役位別に決定し、在任中定期的に支払うものとする。

c. 業績連動報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針（報酬等を与える時期等の決定に関する方針を含む）

業績連動報酬は、業績向上への貢献意識を高めるため、業績指標を反映した金銭報酬（毎年、一定時期に支給）とし、各事業年度における達成度合いに応じて算出し、役位別に決定するものとする。

具体的には、透明性、客観性及び公正性を確保し、株主等のステークホルダーへの説明責任を十分果たせるものとする観点から、当社の「親会社株主に帰属する当期純利益」を業績指標とし、取締役会決議により設定した役位別の基準額に、当該業績指標に連動した支給倍率を乗じて算定した業績連動報酬を事業年度終了後に支給する。

なお、業績連動支給倍率は、次の通りとする。

（業績連動報酬の業績連動支給倍率）

【親会社株主に帰属する当期純利益】 【業績連動支給倍率】

330億円超	1.500
300億円超 ～ 330億円以下	1.375
270億円超 ～ 300億円以下	1.250
240億円超 ～ 270億円以下	1.125
210億円超 ～ 240億円以下	1.000
180億円超 ～ 210億円以下	0.875
150億円超 ～ 180億円以下	0.750
120億円超 ～ 150億円以下	0.625
90億円超 ～ 120億円以下	0.500
60億円超 ～ 90億円以下	0.375
60億円以下	—

d. 株式報酬（非金銭報酬）の個人別の報酬等の額の決定に関する方針（報酬等を与える時期等の決定に関する方針を含む）

株式報酬は、役員報酬と当社株価の連動性を明確にするため、役位別に決定する確定金額報酬に一定割合を乗じた額に基づき算出し支払うものとする。株式報酬制度は、役員報酬BIP信託にて運営し、信託期間中、一定のポイントを付与し、取締役に対する株式の交付は、当社および広島銀行の双方の退任時にポイントの累計値に応じて行うものとする。

ただし、別途定める非違行為等に該当した場合は、当該株式交付相当額の返還を請求することができることとする。

e. 金銭報酬、業績連動報酬及び非金銭報酬の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役の種類別の報酬割合については、銀行持株会社としての経営の安定性・健全性を重視しつつ、当社グループとしての持続的成長・企業価値向上や当社の株式価値向上に向けたインセンティブの観点を織込み、同規模他社の役員報酬の状況等を総合的に勘案し決定するものとする。

f. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役の全ての個人別の報酬等の内容は、代表取締役及び独立社外取締役を構成員とするグループ指名・報酬諮問委員会（過半数を独立社外取締役とする）の審議・答申を踏まえ、取締役会の決議により決定する。

■役員報酬制度

	取締役(監査等委員である取締役を除く)	執行役員	監査等委員である取締役
確定金額報酬	○	○	○
業績連動報酬	○	○	—
株式報酬制度※	○	○	—

※役員報酬BIP（Board Incentive Plan）信託と称される仕組みを活用した制度。当社および連結子会社である広島銀行が提出する対象役員の報酬額を原資として当社株式が信託を通じて取得され、当社および広島銀行の双方の退任時に当社株式の交付および当社株式の換価処分金相当額の金銭を給付。

グループ指名・報酬諮問委員会による審議

当社では、「コーポレートガバナンス基本方針」(第23条)において、「グループ指名・報酬諮問委員会」について次の通り定めています。

1. 取締役会は、当社および当社グループの主要グループ会社における取締役・監査役および執行役員の指名および報酬の決定プロセスにおける透明性・客観性を確保するため、代表取締役および独立社外取締役を構成員とする「グループ指名・報酬諮問委員会」を設置する。
2. 前項の「グループ指名・報酬諮問委員会」は、構成員の過半数を独立社外取締役とする。

当社では、取締役(監査等委員である取締役を除く。)および執行役員の報酬等の額に関する事項等について、独立社外取締役がメンバーの過半数を占める「グループ指名・報酬諮問委

員会」における審議および答申を踏まえ、取締役会決議により決定します。

経営幹部の後継者育成について

当社グループでは、広島銀行において、従事者を対象とした階層別の研修体系を整備し、職位・階層毎に必要な要件・能力を明確化するなか、計画的な人財育成に努めています。そのなかで、中長期的な観点から経営幹部を育成するた

め、将来の経営を担うことが期待される従事者を選抜し、「経営者としての思考力（経営戦略、事業変革等）」の強化を図る研修（「ひろぎん経営塾」）を実施しています。（詳細についてはP.65をご参照）

政策保有株式について

当社では、「コーポレートガバナンス基本方針」（第8条）において、「政策保有株式の保有・議決権行使の方針」について次の通り定めています。

当社グループは、政策保有株式に係る適切性を確保するため、次のとおり「上場株式の政策保有に関する方針」および「政策保有株式に係る議決権行使基準」を定める。

（１）上場株式の政策保有に関する方針

- （イ）当社グループは、政策保有株式について、地域経済の発展や当社グループの企業価値の向上に資するなど保有意義が認められる場合を除き、保有しないことを基本方針とする。
- （ロ）保有する株式については、リターンに対する資本コストや当該企業の地域経済への貢献度合い、成長性・将来性および当社グループとの取引の中長期的採算性などを、取締役会で定期的に検証し、保有意義を検証する。

（２）政策保有株式に係る議決権行使基準

- （イ）当社グループは、議決権行使に当たって、次に掲げる方針に加えて当該企業の経営方針やコーポレートガバナンスの整備状況を勘案した上で、議決権の行使を判断する。
 - ・ 当該企業による中長期的な企業価値の増大や株主価値の向上に繋がる適切な意思決定の有無
 - ・ 株主として不利益を被る可能性の有無
- （ロ）特に次に掲げる項目については、企業価値および株主価値に影響を及ぼす可能性について精査する。
 - ・ 財務の健全性に著しく悪影響を及ぼす可能性のある剰余金処分議案
 - ・ 不祥事もしくは反社会的行為が発生した企業または赤字や無配が一定期間に亘る企業の取締役・監査役の選任議案および退職慰労金贈呈議案
 - ・ 買収防衛策議案等

なお、2021年3月の取締役会において、保有する銘柄の検証を行った結果、約8割の銘柄が基準を満たしております。基準を満たさ

ない銘柄につきましては、当該企業と取引採算向上や縮減に向けた対話を実施しております。