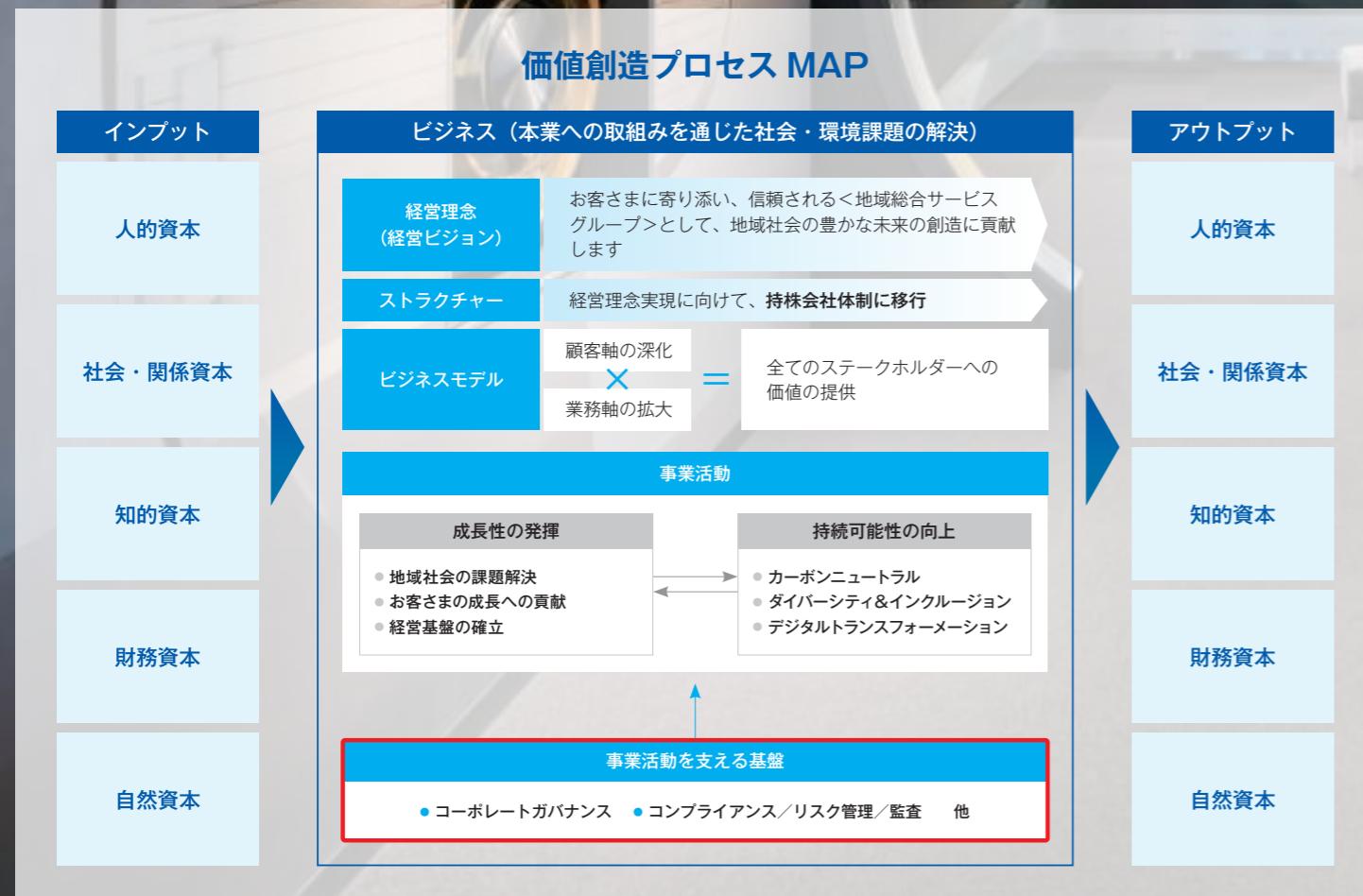


どのように経営基盤を支えるのか

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。



記憶の金庫ミュージアム（史料室）

広島銀行の歴史資料を保存・公開する展示室です。旧本店営業部の地下貸金庫をイメージモチーフにし、地域の皆さんとともに苦難を乗り越え、喜びを分かち合ってきた歴史資料や映像コンテンツを展示しています。

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様、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、

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。

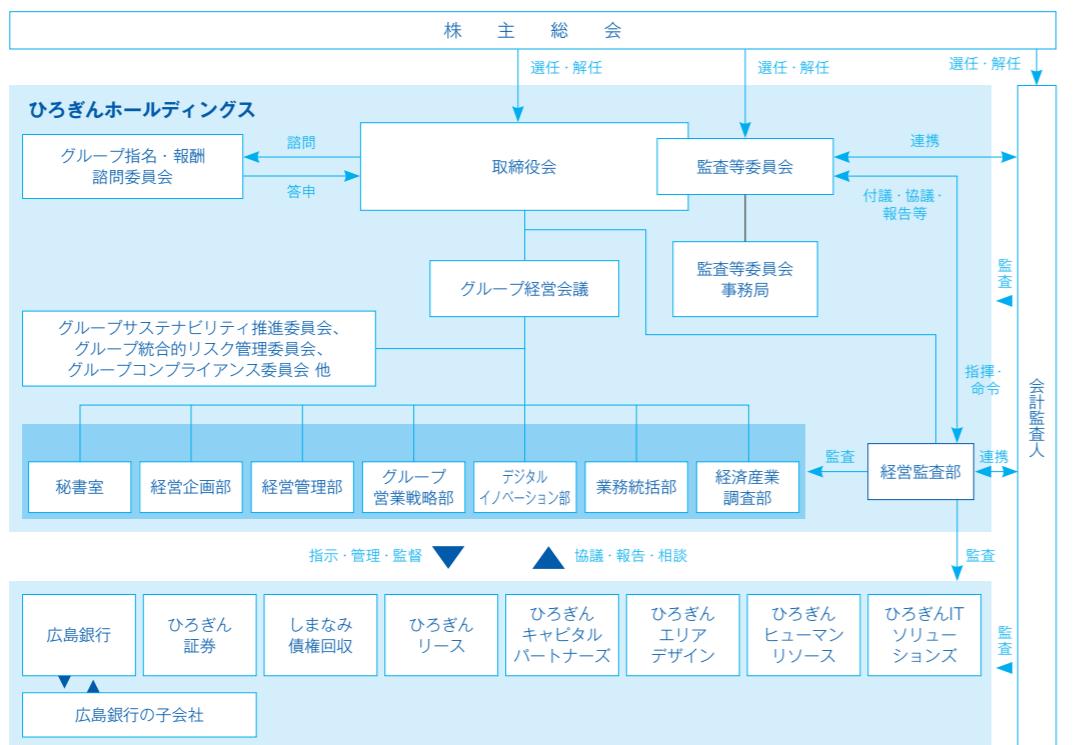
1. 株主の皆さまの権利を尊重し、平等性を確保するとともに、権利行使に係る適切な環境を整備します。
 2. 国連において採択された「持続可能な開発目標 (SDGs)」および企業の社会的責任 (CSR) への取組みを強化するとともに、地域社会、お客さま、従業員等の全てのステークホルダーとの適切な協働に努め、その権利や立場を尊重する企業文化・風土を醸成します。
 3. ディスクロージャーの充実による適時適切な情報開示を通じて、経営の透明性を確保します。
 4. 取締役会は、株主の皆さまに対する受託者責任・説明責任を踏まえ、業務執行の実効性の高い監督と迅速な意思決定を行います。
 5. 株主の皆さま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

コーポレートガバナンス体制

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。

■ ヨーポレートガバナンス体制 (2022年4月1日現在)



取締役会

当社の取締役は、社外取締役3名を含めた9名で構成し、経営の意思決定および業務執行の監督という位置づけから、取締役会を原則月1回開催しています。取締役会は、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（サステナビリティを巡る課題への対応やデジタル技術を活用する戦略等）に関する

要事項を含む) やリスク管理・コンプライアンス・内監査に関する重要事項等を決定するとともに、「内統制システムの構築に係る基本方針」を定め、当方針等に基づく内部管理態勢の整備と業務執行状の監督を行っています

監查等委員會

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、監査等委員会を原則月1回開催しています。各監査等委員である取締役は、監査等

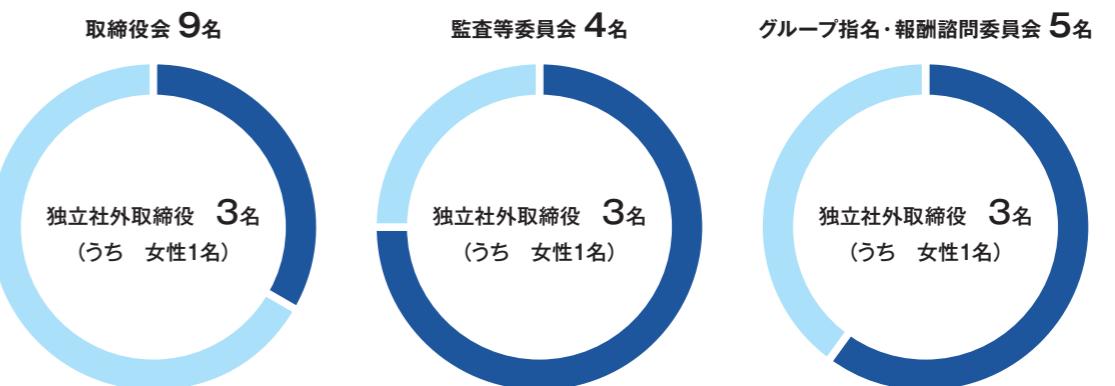
職務の執行を通じて得た情報および知見を取締役の審議等において積極的に活用し、取締役会の監機能の実効性の確保とともに、業務の適正な決定努めています。

グループ指名・報酬諮問委員会

当社の取締役会は、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で構成するグループ指名・報酬諮問委員会

を設置しています。当社では、取締役（監査等委員ある取締役を除く。）および執行役員の選任および酬等の額に関する事項等について、同委員会による審議および答申を踏まえ、取締役会決議により定しています。

各機関における独立社外取締役の構成



■ コーポレートガバナンス強化への歩み

広島銀行		ひろぎんホールディングス
2015年度	<ul style="list-style-type: none"> ・社外取締役（女性）1名選任 ・取締役の員数削減・任期1年化 ・取締役の業績連動型報酬見直し ・執行役員制度見直し ・報酬・指名諮問委員会の設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・広島銀行の単独株式移転による持株会社体制への移行 ・会社法上の機関設計として「監査等委員会設置会社」の採用 ・コーポレートガバナンス基本方針の制定 ・取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の制定
2016年度	<ul style="list-style-type: none"> ・社外取締役1名増員 	
2017年度	<ul style="list-style-type: none"> ・取締役・執行役員に対する株式報酬制度（BIP信託）の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・取締役のスキル・マトリックスの制定

取締役会の実効性向上に向けた取組み

当社の取締役会は、取締役会の機能強化を目的として、毎年度、取締役会の構成、運営状況等に関して、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、抽出した課題に対する改善策を検討・実施することを通じて、取締役会の更なる実効性向上を図っています。

Plan (2020年度の分析・評価結果を踏まえた2021年度の検討・対応方針)

1. 取締役会の議論の高度化に向けた対応
2. 取締役会の運営の効率化に向けた対応

Do (2021年度の検討・対応方針に基づく、取締役会の実効性向上に向けた施策の実施)

1. 取締役会の議論の高度化に向けた対応

- ・取締役会によるグループ経営に関する戦略的議論の深化を図るため、経営計画の策定プロセスの見直しを実施するとともに、年間スケジュールを予め設定のうえ、「経営の重要なテーマ」に関する取締役会におけるフリーディスカッショングを実施しました。
- ・取締役会による各グループ子会社の経営戦略の方向性に関する議論を促進するため、取締役会においてグループ各社（広島銀行除く）の社長による執行プレゼンテーションを実施しました。

取締役会におけるディスカッションテーマ

2021年5月	人財戦略
2021年7月	IT戦略
2021年8月	サステナビリティ
	規制緩和
2021年10月	DX戦略
2021年12月	翌期経営計画の方向性

グループ各社社長の執行プレゼンテーション

2021年10月	ひろぎん証券
2021年11月	ひろぎんリース
	ひろぎんITソリューションズ
2021年12月	ひろぎんキャピタルパートナーズ
	しまなみ債権回収
	ひろぎんエリアデザイン
2022年2月	ひろぎんヒューマンリソース

2. 取締役会の運営の効率化に向けた対応

- ・重要議題への重点的な時間配分を図るため、定例的な業務執行報告と経営の重要な議案等を区分し、定例的な業務執行報告の資料説明の簡素化を進めるなど、取締役会運営の効率化を進めました。

Check (2021年度の取締役会の実効性の評価・分析)

1. 内部統制システムの整備・運用状況

- ・取締役会は、2021年度の内部統制システムの整備・運用状況について、2022年3月の取締役会において報告を受け、その実効性に問題のないことを確認しました。

2. 取締役会の実効性の評価・分析

- ・取締役会は、アンケートに基づく取締役の自己評価をベースに、2022年4月の取締役会において、2021年度の取締役会実効性の評価・分析を実施のうえ、当社取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。
- ・特に、2020年度の取締役会実効性評価において認識された課題については、2021年度を通じて実施した改善施策がいずれも肯定的に評価されており、2021年度を通じて、実効性の向上が図られたことを確認しました。
- ・今後の取締役会実効性の更なる向上に向けては、取締役会の議論の高度化と運営の効率化に向けた対応について継続的に取り組むとともに、株主との対話の強化と役員トレーニングの充実について、より一層の取組みが必要との認識を共有しました。

Action (2021年度の分析・評価結果を踏まえた2022年度の検討・対応方針)

1. 取締役会の議論の高度化に向けた対応（2021年度からの継続設定項目）
2. 取締役会の運営の効率化に向けた対応（2021年度からの継続設定項目）
3. 株主との対話の更なる強化に向けた対応（2022年度からの新規設定項目）
4. 役員トレーニングのより一層の充実に向けた対応（2022年度からの新規設定項目）

取締役のスキル・マトリックス

当社の取締役会は、当社の経営戦略等に照らして自らが備えるスキル等を特定するため、「グループ指名・報酬諮問委員会」における審議を踏まえ、「取締役のス

キル・マトリックス」を制定し公表するとともに、取締役候補者の指名に際して活用しております。

■ 取締役のスキル・マトリックス

社内取締役		経験を有する分野			
氏名	地位	経営戦略	法務・リスク管理	営業戦略	DX・IT・システム
池田 晃治	代表取締役会長	●	●	●	●
部谷 俊雄	代表取締役社長	●	●	●	●
清宗 一男	取締役専務執行役員	●		●	
尾木 朗	取締役専務執行役員	●		●	●
苅屋田 史嗣	取締役常務執行役員	●		●	
益 裕治	取締役（監査等委員）		●		

社外取締役		特に期待する分野		
氏名	地位	企業経営	財務・会計	DX・IT・システム
三浦 惺	取締役（監査等委員）	●		●
谷 宏子	取締役（監査等委員）		●	
北村 俊明	取締役（監査等委員）			●

（注）上記一覧表は、各取締役が有する全ての知識・経験・能力等を表すものではありません。

経営幹部の後継者育成

当社グループでは、従事者を対象とした階層別の研修体系を整備し、職位・階層毎に必要となる要件・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.91をご参照）

社外取締役の役割とサポート体制

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。

なお、社外取締役に対して、当社外の場でも取締役会

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。

役員報酬制度

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定めております。

■ 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

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、子銀行である株式会社広島銀行と一体的に報酬制度を整備・運用することとし、両社を兼任する場合は、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。

また、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、左記の「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ております。

（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	1.375
270億円超	1.250
240億円超	1.125
210億円超	1.000
180億円超	0.875
150億円超	0.750
120億円超	0.625
90億円超	0.500
60億円超	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、当社および株式会社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ところとする。

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

	確定金額報酬	業績連動報酬	非金銭報酬（株式報酬 [※] ）
取締役 (監査等委員である取締役を除く)	●	●	●
監査等委員である取締役	●	—	—
執行役員	●	●	●

※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拠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。

政策保有株式

当社グループでは、政策保有株式に係る適切性を確保するため、下記の通り、「政策保有株式の保有・議決権行使の方針」について定めています。

なお、2022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。

■ 政策保有株式の保有・議決権行使の方針

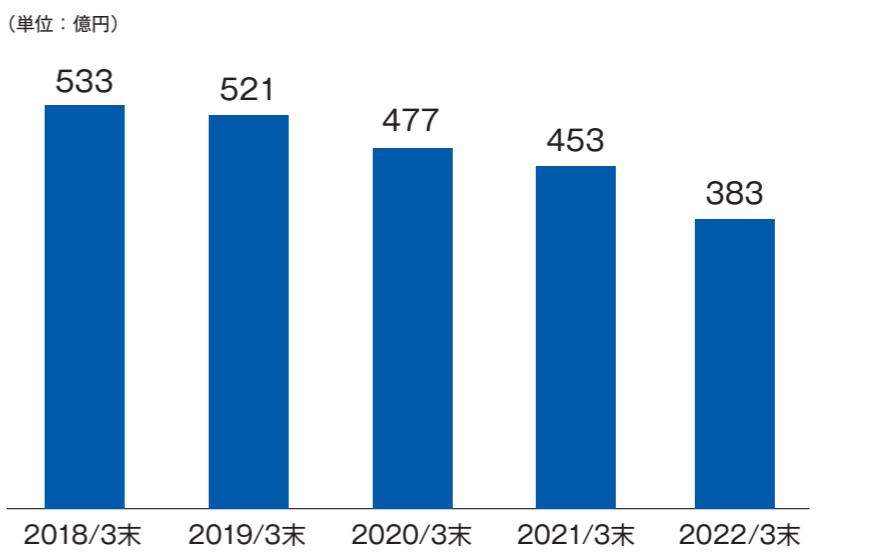
(1) 上場株式の政策保有に関する方針

- (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、ESG要素を踏まえた成長性・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

■ 上場政策保有株式の推移(取得原価ベース)





社外取締役メッセージ

社外取締役 三浦 惺 (みうら・さとし)

持株会社体制への想定以上のスムーズな移行を評価。
お客さま本位の業務運営の徹底によりさらなる共通価値創造力の向上へ。

取締役会の実効性について

これまでの経営経験から見ても、ひろぎんホールディングスの取締役会の実効性は非常に高いとの認識にあります。社外役員の構成も専門性が豊かで、特性も幅広く、議長や社長もご自身の意見も述べられながら、忌憚のない議論が交わされる場となっています。

戦略等への関与としては、中期経営計画はもちろん、事業計画についても策定初期の段階から議論を重ねて決定しているほか、カーポンニュートラルや人財戦略、DXなど、個別にテーマを定めて議論する機会も設けており、議論の中身も非常に濃くなっています。

議案ごとに担当役員やグループ会社トップが事前説明を行い、その場で発言された具体的な内容が取締役会で伝えられ、速やかに議論へ臨める態勢になっていることも評価しています。

取締役会資料についても、監査等委員会設置会社らしく、モニタリングしやすいようプロセスが確認でき、簡潔にポイントが絞られているなど資料づくりに工夫が凝らされており、議論を促す資料となっています。

持株会社体制への移行から見る 今後の課題認識

持株会社体制への移行は、グループガバナンスの視点からの議論も活発化させ、より実効性を高める契機となったと捉えています。また、事業戦略における実効性から見ても、銀証連携やその他の子会社との協業、さらなる新子会社の設立、グループ内機能の再編、人事交流も進捗しており、想定以上にスムーズな移行を遂げています。

過去に経営者として持株会社化を経験した身として留意しているのは、持株会社とグループ子会社との関係性のバランスです。基本的に子会社の自主性を尊重する姿勢を置く一方で、グループガバナンスを意識することでどうしても統制的な目線になりやすい、といった難しさが出てきます。グループ内に新たな会社をつくるということは、銀行と違った視点があつて然るべきであり、むしろなくてはなりません。

また、各子会社の業務領域は重なることなく、棲み分けされている方がよいと思われがちですが、私自身は業務内容は多少オーバーラップするくらいが丁度よいと考えています。

これからホールディングスとして、その効果を最大限に発揮していくには、進むべきペクトルを合わせることは当然のこととして、子会社の自主性とホールディングスとしての統一性を両立させることが肝要となることは間違ひありません。

そのためには、予め結論ありきの指示ではなく、トップ同士が十分に話し合い、意思疎通しながら物事を決め実施していくという姿勢が大切です。持株会社、銀行、各事業会社を行き来して成長し合う人材交流が極めて重要になってくると思っています。

将来的には、銀行以外の事業会社からも持株会社の役員、場合によってはトップが出てくるような状況となれば、それはひろぎんホールディングスが目指す「地域総合サービスグループ」としてのあり方の確立の証左の1つになるのではないかとも思います。

今回、持株会社の社長と銀行の頭取人事を分けたことは、ホールディングスとしての第2フェーズへの移行を示す象徴であり、意識の現れです。部谷社長には、子会社トップとの意見交換にも十分に時間を取ながら、新しい時代にふさわしいあり方を見据え、事業展開に取り組んでくれるものと期待しています。

地域において果たすべき役割と課題認識

ひろぎんグループが営業基盤とする広島・岡山・山口・愛媛4県の経済規模は、全国平均に比べて高い経済力を保持しており、今後の発展性という意味でもポテンシャルは高い地域であると認識しています。経済特性としては製造業が多く、景気に左右されるウエイトが高いため、広範なコンサルティング力を持たずには地域貢献は果たせない時代になっています。また、エネルギー問題等への取り組みを含めた地域への社会貢献、サステナビリティ経営を含め、地域のリーダー企業としてひろぎんグループ自身が地域に率先して、実効性の高い先例を示すことが必要です。

地域に数多く存在する中小企業も、後継者難やIT等の専門人材の採用難といった課題をかかえています。また、個人のお客さまも、少子高齢化が進み、人生100年時代と言われる中で、対峙すべき課題が増えています。

だからこそ、ひろぎんホールディングスが果たすべき役割は、お客さま本位の業務運営のさらなる徹底にあります。業務軸を広げ、事業の厚みを増していくこと、さまざまなお客さまに応じたコンサルティングができる人材を育てることです。その先には、地域に求められる人材を輩出するような企業、そうした人材の供給源になる企業体になってほしいとの想いもあります。

変化の大きい時期こそ、人材の多様化は必須です。すでにIT業界は、役員より高報酬のエンジニアも存在するなど、専門性を価値とした人材の流動化が進んでいます。コンサルティング業務を強化するために、分野ごとの専門家を育成・採用する視点も必要であり、働き方も含めて検討すべき課題はまだまだあると見ています。また、専門性を携えた人材がゼネラリストとして活躍する道を拓いておくことも必要です。そうして一步進んだ人材が出てくるようになると必ずや企業全体としてのレベルアップにつながります。その結果、「企業は人なり」で、自らさまざまな変化に対応し、新しい価値創造に取り組める企業体質となり、必然的に企業価値の向上に結びついていくことになります。



社外取締役として果たす役割

現在、取り組んでいること、目指していることに全く異論はなく、敢えて課題としてあげるなら、実行のスピード感を一層上げること、それを一丸となって進めていく執行層に多様な人材を登用する、この2点を投げかけたいと思います。会社も生き物であり、必ずしも絶対的な組織のあり方、制度のあり方があるわけではありません。だからこそ、会社のステージや状況に合わせて、その時に最適な形に変化させながら適合できるよう、経営陣の思考の柔軟さとそれに耐えうる企業体力、そして納得性の共有が不可欠です。慎重さを兼ね備えた大胆な決断で物事を進めてほしいと願っています。

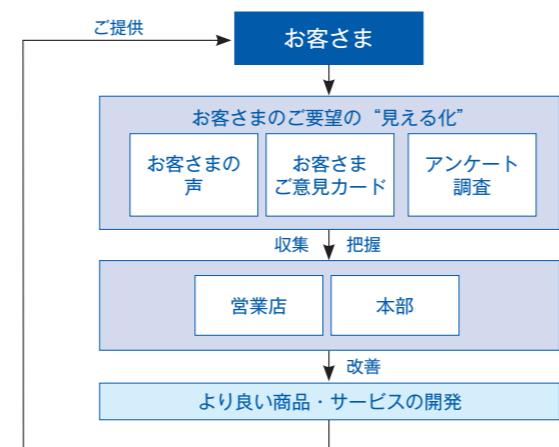
私自身の役割としては、まずは持株会社体制での取り組みを見守っていく中で、これまでの企業経営の経験で得た成功体験よりもむしろ失敗体験を共有することで、特にグループ経営に携わってきた経験の中で、課題を残したところ、反省点も多々携えていますので、そうした視点を持ちながら、場面場面で真摯に議論に加わることで、成長に寄与し、企業価値の向上に貢献したいと考えています。

ステークホルダーとのコミュニケーション

お客さまとのコミュニケーション

当社グループでは、広島銀行を中心に、営業店やコールセンターに寄せられる「お客さまの声」のほか、各営業店に備え置く「お客さまご意見カード」により多くのご意見・ご要望を頂戴しています。また、定期的な「アンケート調査」を実施し、お客さまのご要望の「見える化」に努めています。

お客さまの声を、満足度の向上につなげていくため、お客さまのご意見・ご要望をもとに商品・サービスの改善ポイントを把握し、営業店および本部が連携して対応策を検討することで、より良い商品・サービスの提供に努めています。



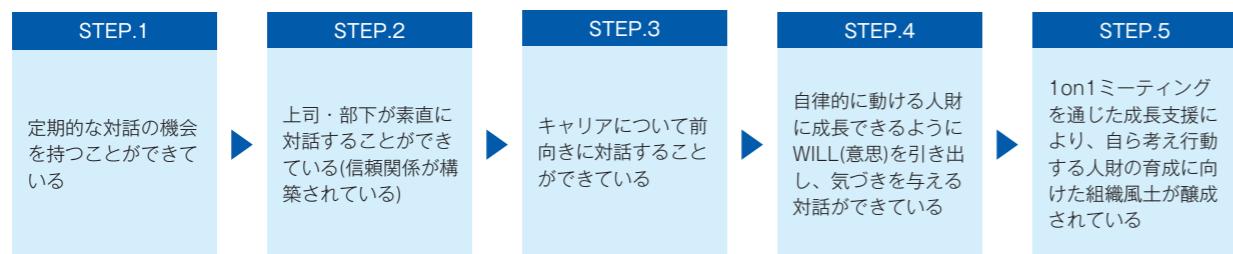
従業員とのコミュニケーション

当社グループでは、すべての従事者が、能力・専門性を如何なく発揮するなか、高いモチベーションとエンゲージメントを持ち、自律的なキャリア形成が可能となるような組織づくりに取り組んでいます。

その取組みの一環として、広島銀行では、上司と部下の信頼関係を築き、成長を支援するための上司

と部下の対話型のコミュニケーションを促進することを目的として「1on1ミーティング」の取組みを開始するなど、従業員一人ひとりの「考え方」や「価値観」に焦点をあてるコミュニケーションの活性化に努めています。

■ 1on1ミーティングの高度化ステップ



株主・投資家とのコミュニケーション

■ IR活動の強化・充実

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上には、株主の皆さまとの建設的な対話が不可欠と認識しており、機関投資家向け会社説明会や個人投資家向け会社説明会を開催するほか、国内外の株主の皆さまとの個別の面談を実施するなど、株主構成を踏まえたIR活動の強化・充実に取り組んでいます。

また、株主の皆さまおよびその他の市場参加者・関係者からの意見・要望については、取締役会および経

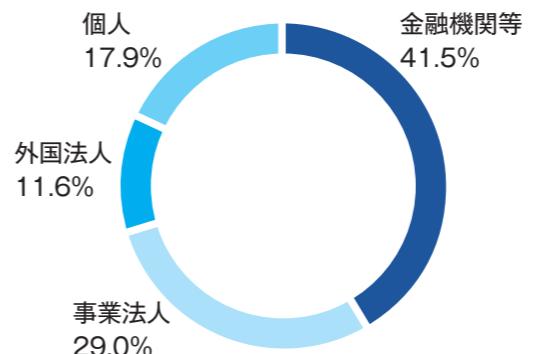
営陣幹部に対して適切にフィードバックし、経営の参考することはもとより、広く当社グループ内で情報共有し、サービス・業績の向上に役立てています。

■ 2021年度のIR実施状況

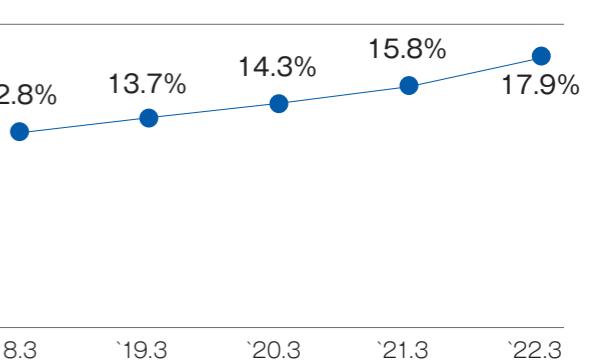
機関投資家向け会社説明会	2回
機関投資家との個別面談	13回 (うち海外投資家1回)
個人投資家向け会社説明会	2回 (Webライブ)

■ 株式分布状況 (2022年3月末)

【単元株所有者の株式数割合】



【個人単元株所有者の株式数割合推移】



■ 株主優待制度

当社は、株主の皆さまの日頃からのご支援に感謝するとともに、当社株式への投資魅力を高め、より多くの皆さまに当社株式を保有していただくことを目的として、株主優待制度を実施しています。

毎年3月31日を基準日(年1回)とし、基準日時点の当社株主名簿に記載された100株以上の普通株

式を保有する株主さまを対象として、下記の「①定期預金コース/地元特産品カタログギフトコース/ギフトカード進呈」、「②公益財団法人ひろしま美術館の招待券2枚進呈」および「③広島3大プロ観戦・鑑賞チケットの抽選権付与」の優待制度をご利用いただけます。

■ 定期預金コース/地元特産品カタログギフトコース/ギフトカード進呈 (基準日:2022年3月31日)

コース名	保有株式数			
	100株以上 500株未満	500株以上 1,000株未満	1,000株以上 5,000株未満	5,000株以上
定期預金	優待内容 ^{※1}	—	—	店頭表示金利 +0.10%
	預入期間	—	—	1年
	上限金額	—	—	500万円
地元特産品カタログギフト /ギフトカード進呈	優待内容 ^{※2}	500円の ギフトカード	1,000円の ギフトカード	5,000円 相当のカタログギフト

(※1) 上乗せ金利の対象となる商品はスーパー定期またはスーパー定期300です。上乗せ金利はいずれも年率かつ税引き前となります。

(※2) 地元特産品カタログギフトコースにおける優待内容には送料等の諸経費を含みます。

地域社会とのコミュニケーション

平和都市への貢献

原爆被災により、焦土の中で水を求めるながら亡くなられた多くの犠牲者の慰靈と恒久平和への祈りを込め、1964年11月に、広島平和記念公園に「祈りの泉」を建設し、広島市に寄贈しました。2018年には創業140周年記念事業の一環として、全面リニューアル工事を行いました。

福祉活動

1994年から毎年、広島県内の児童養護施設にクリスマスプレゼントを贈呈しています。

加えて2007年からメットライフ生命保険株式会社と共に、次世代を担う子どもたちが平等な教育・社会参

ひろしま美術館

創業100周年を迎えた広島銀行が、地域とともに歩んだ歴史の記念事業として、1978年11月に設立したものです。1945年8月6日の原爆により廃墟と化した広島の人々の心のやすらぎの場となることを願い、“愛とや

広島3大プロの支援

広島3大プロである、広島東洋カープ、サンフレッチェ広島、広島交響楽団の支援を行っています。地元企業合同での応援観戦や、スポンサー・ゲームの開催、広島交響楽団による「ひろぎんHD」トウモロココンサートなどを実施しています。

また、新本社ビルには、原爆被災を乗り越え営業を継続してきた広島銀行DNAをグループ全従事者へ継承するとともに、広島の企業として国内外へ恒久平和を発信し続けるため、物故者慰靈碑および旧広島銀行本店の遺構である被爆柱頭を設置しています。

加ができ健やかに生まれ育つ環境を作るために、社会福祉法人として組織化されている児童養護施設や乳児院、里親会への寄付金の贈呈を行っています。

“すらぎのために”をテーマに、香り高い美の殿堂として誕生しました。今日の広島の礎となられた原爆犠牲の方々への鎮魂の祈りと平和への願いが込められています。

また2019年度からは、“次世代育成”的観点から、広島交響楽団と高校生が共演する機会を提供する「ひろぎんHD」夢・未来コンサートを開催しています。

リスク管理

基本的な考え方

当社グループが、お取引先や株主の皆さまからの信頼にお応えするためには、様々な「リスク」に的確に対処することにより、経営の健全性を維持・向上しつつ、適切な収益を確保し、安定的な経営を行っていく必要があります。

当社グループでは、リスクを的確に管理するため、取締役会で定めた「グループ統合的リスク管理規程」に基づき、毎期のリスク管理方針を決定し、各種リスクを統合的に管理しております。

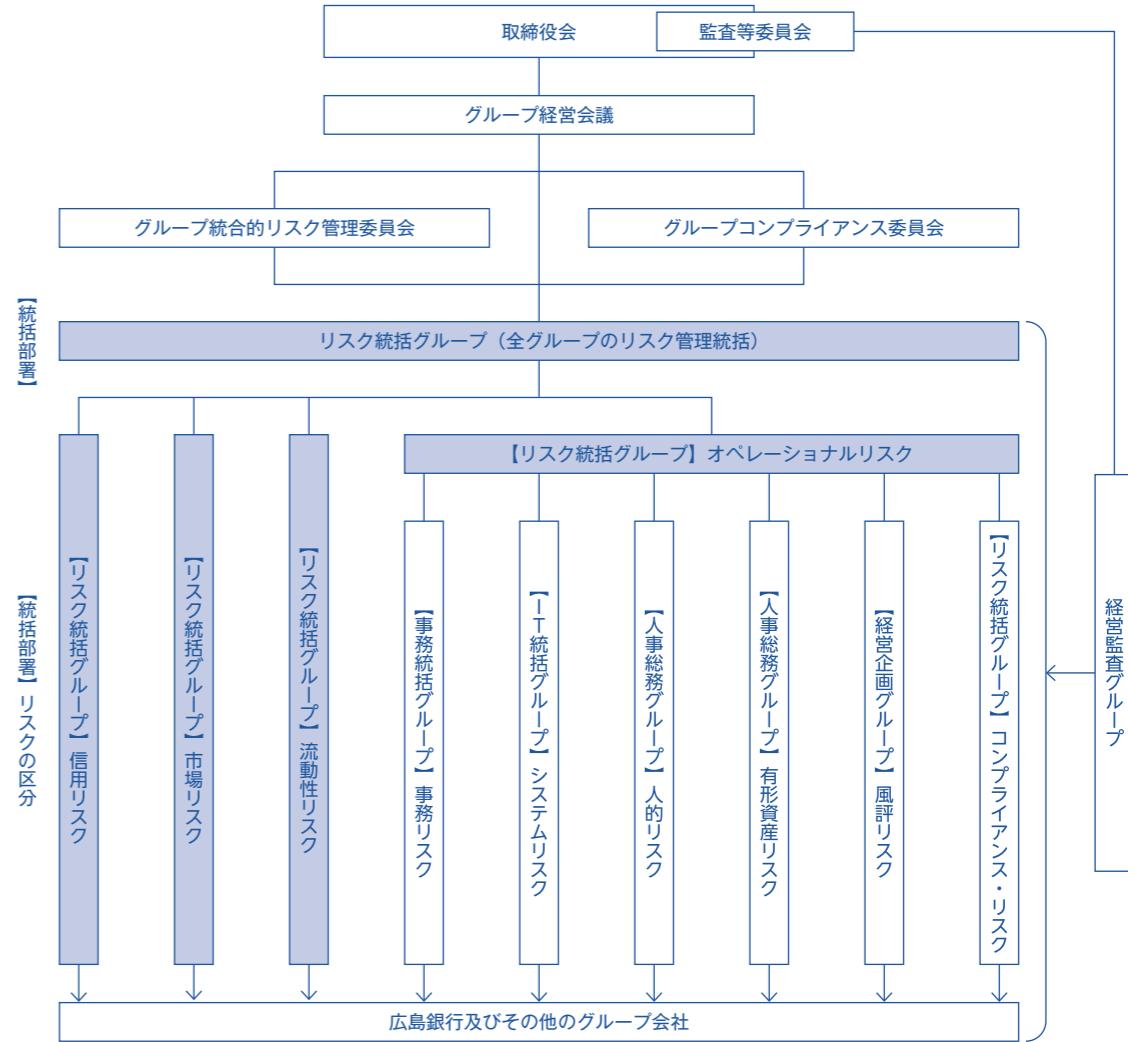
リスク管理体制

主要なリスクである信用リスク、市場リスク、流動性リスク、オペレーションリスクの管理については、それぞれの管理部署を明確化し、リスク統括グループが当社グループのリスク管理を統括して一元的な管理を行っています。また、「グループ統合的リスク管理委員会」を設置するとともに、経営監査グループがリス

ク管理体制の適切性・有効性を定期的に監査し、多様化・複雑化するリスクに対して適切に対応する体制を構築しております。

こうしたリスク管理体制の下で、自己資本／リスク／収益のバランスのとれた、健全で収益力の高い経営を実現してまいります。

■ リスク管理体制 (2022年4月1日現在)



リスクアペタイト・フレームワーク

リスクガバナンス

当社グループでは、強固なリスクガバナンスを確立するために、リスクアペタイト・フレームワークを導入し、リスクアペタイト・フレームワークの枠組み、リスクアペタイト等についてリスクアペタイト・ステートメントとして文書化し、当社グループ内に徹底を図っています。

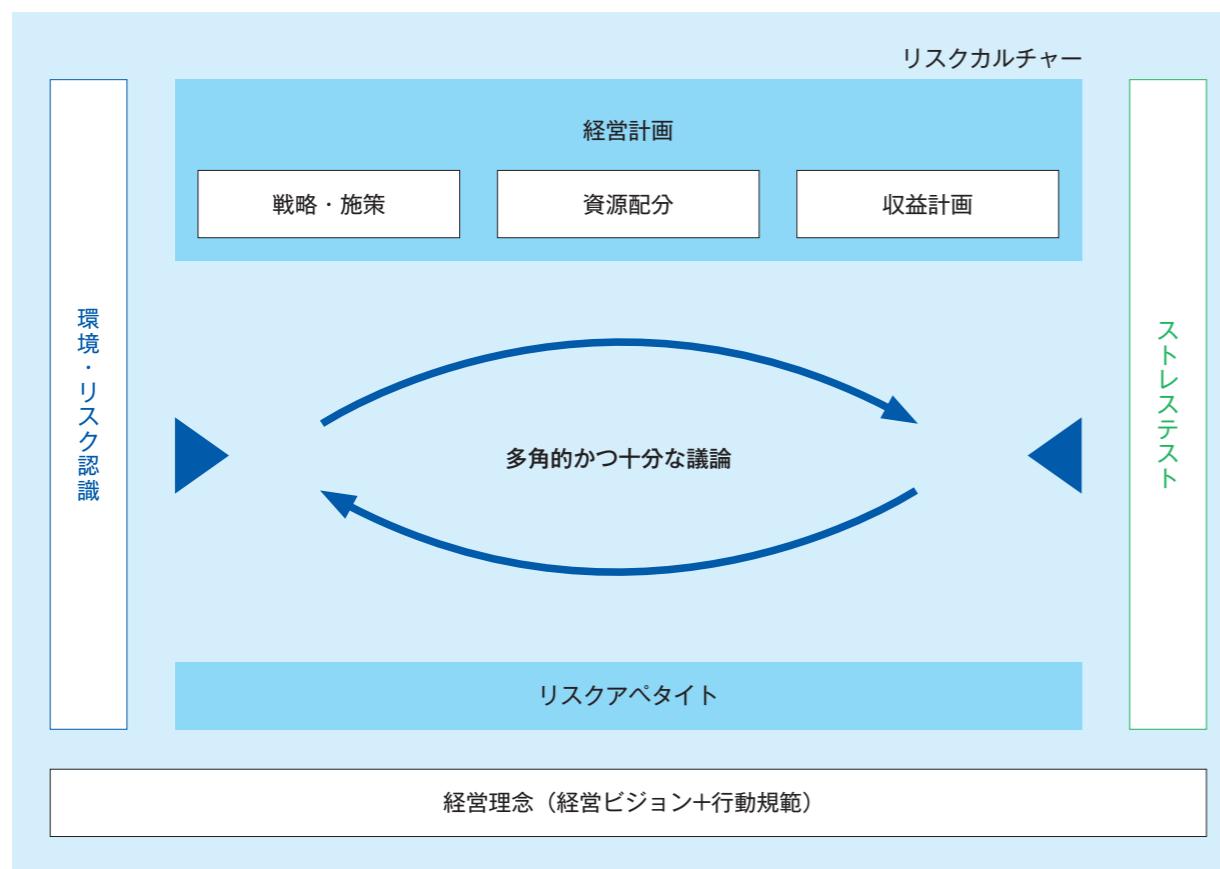
リスクカルチャー

地域社会の持続的な発展および〈ひろぎんグループ〉の持続的な企業価値の向上を実現するためには、従事者一人ひとりが、コンプライアンスの遵守はもとより、お客さまを含めた全てのステークホルダーの期待や要請ならびに当社グループの経営理念に沿って、判断し、行動することが必要不可欠です。

当社グループでは、リスクカルチャーを、リスク認識・リスクテイク・リスク管理等に係る組織および個人の意

リスクアペタイト

当社グループは、リスクアペタイト・フレームワークを、適切な環境・リスク認識のもと、当社グループ全体の「リスクテイクの推進およびリスクのコントロール」を目的とした経営管理を支える枠組みとして位置付けています。



さらに、リスクアペタイト・フレームワークを有効に機能させるため、当社グループのリスクテイクに対する価値観や、リスクアペタイトに沿った行動を促す健全なリスクカルチャーの醸成に取り組んでいます。

思決定に係る基本的な考え方であり、強固なリスクガバナンスを構築する基盤となる要素であるという認識のもと、行動規範との一貫性を確保するなか、「〈ひろぎんグループ〉のリスクカルチャー」を制定しています。

また、リスクカルチャーを当社グループ内に醸成・浸透させるため、経営陣からのメッセージ配信、研修などを通じて共有・周知に取り組んでいます。

リスクアペタイト・フレームワークの導入によって、経営計画を達成するためのリスクアペタイト（進んで受け入れるリスクの種類と水準）が明確となり、より多くの収益機会の追求と適切なリスクテイクの推進が可能となります。

コンプライアンス

基本的な考え方

当社グループが株主・投資家の皆さまやお客さまからのゆるぎない信頼を確保するためには、地域社会・お客さまとのリレーションを一層深め、個々のニーズや課題の解決に向けて徹底的に取組み、確かなソリューションを提供することで、より強固な経営基盤を確立するとともに、コンプライアンス重視の経営を実践していくことが大切であると考えております。

こうしたなかで、当社グループでは、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づけ、企業倫理を風土として定着させるため、コンプライアンス態勢の確立やその周知徹底などに全力で取り組んでおります。

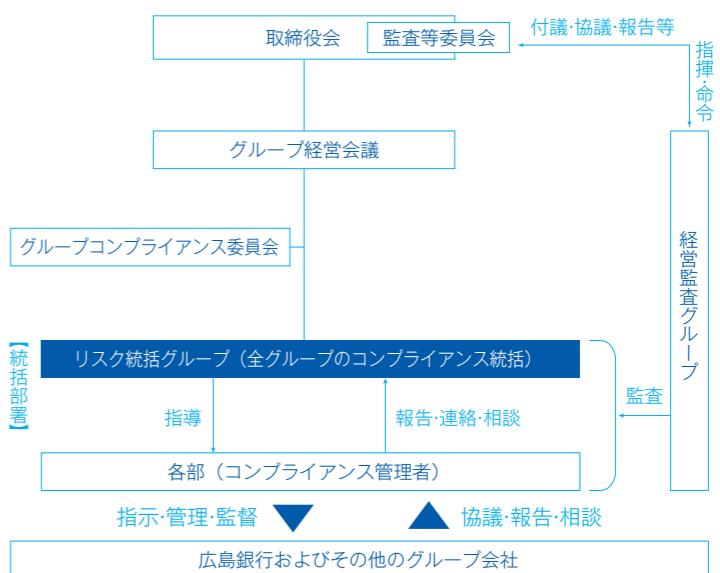
コンプライアンス体制

法令および社会的規範の遵守の徹底と企業倫理の確立を図るため、「グループコンプライアンス委員会」を設置し、法令等遵守に関する事項を審議・検討するなど、コンプライアンス違反の未然防止の徹底を図っております。

また、当社グループは各社の部店にコンプライアンス管理者を配置し、法務情報の交換や日常的なコンプライアンス状況の点検を実施するとともに、「リスク統括グループ」による法令等遵守に係る一元管理体制と統括機能の強化に継続的に取り組んでおります。

さらに、経営監査グループが独立した立場からのモニタリングを実施することで、内部牽制機能の強化を図っております。

■ コンプライアンス体制(2022年4月1日現在)



コンプライアンス・プログラム

コンプライアンスを実現するための実践計画として「グループコンプライアンス・プログラム」を半期毎に取締役会において決議し、それに基づいた取組みを着実に実施しております。

具体的には、当社グループは、「コンプライアンスマニュアル」を制定し社内インターネット等に公開のうえ、階層別研修やコンプライアンス管理者を対象とした研修の実施等、さまざまな活動を通じてその周知徹底を図るとともに、法令等遵守に対する経営陣の積極的関与とコンプライアンスの一元的管理体制の強化を通してチェック体制の整備等を進めております。

このような「グループコンプライアンス・プログラム」については、四半期毎に進捗状況や達成状況を取締役会等にて検証し、問題点の把握と課題の解決に努めるなかで、高いレベルのコンプライアンスの実践に向けた不断の取組みを進めております。

お客さま保護等管理

基本的な考え方

当社グループでは、社会的責任と公共的使命を十分認識するなかで、あらゆる法令やルールを厳格に遵守するとともに、社会的規範に則り、お客さまの視点に立つ

て誠実かつ公正に業務を遂行し、お客さまの保護および利便の向上の実現を図っています。

お客さま保護管理体制

当社グループは、顧客の保護及び利便性の向上にかかる態勢の整備・確立を図るための大綱として、グループ顧客保護等管理規程を取締役会で定めております。

グループ顧客保護等管理規程では、顧客説明、顧客サポート（相談・苦情）、顧客情報、外部委託及び利益相反に関する各管理事項及び方針を定め、当社グル

ープの従事者に周知しております。

また、リスク統括グループを顧客保護等管理の統括部署として、顧客保護等を実現するための基本的な実践計画として「グループコンプライアンス・プログラム」を半期毎に、取締役会で定めるとともに、その進捗状況を定期的に取締役会に報告しております。

情報管理

当社グループは、公表しております「個人情報保護宣言」に基づき、個人情報の取得や提供について厳正な対応を進めるとともに、サイバー攻撃に対応するためシステム強化等の安全管理措置等に関して継続的な改善に努めています。

お客さまからお預りしている大切な情報資産を適かつ厳格に管理するため、全従事者に対して、情報セキュリティ研修等を継続的に実施し、情報の取り扱いに関し、行動レベルで常に高い意識を持つよう徹底してお

ります。

また、個人情報の取り扱い状況については内部監査等を厳格に実施することにより、その実効性の向上に努めています。

なお、お客さまご本人が、個人データの利用目的の通知、開示（第三者提供記録の開示も含みます）、訂正等または利用停止を請求された場合、ご本人さまであることを確認した上で、開示等の対応を行っています。

勧誘方針

広島銀行は、金融商品の勧誘にあたって、次のルールを守ります。

1. お客さまの金融商品に対する知識やご経験、資産構成や運用のご意向などに配慮した適切な商品をおすすめするように努めます。
2. 商品のご購入はお客さまご自身でお決めいただけますよう、商品内容やリスク内容などの重要事項について適切な情報提供と説明に努めます。

3. 断定的判断や事実と異なる情報の提供など、お客さまの誤解を招くような勧誘は行いません。
4. お客さまにとって不都合な時間帯やご迷惑な場所での勧誘は行いません。
5. お客さまにご満足いただける健全で適切な勧誘を行うため、商品知識などの研鑽を続けてまいります。

内部監査

基本的な考え方

当社グループでは、グループの運営に関し価値を付加し、また改善することで、経営計画の達成に貢献することを目的として、実効性のあるグループ内部監査態勢の

構築を図ることが、必要不可欠かつ重要であると考えています。

内部監査体制

当社グループでは、被監査部門から独立し十分な牽制機能が働く内部監査部門を、当社および主要グループ各社に設置し、被監査部門のガバナンス、リスク・マネジメント、コントロールの各プロセスの適切性・有効性

を、規律遵守の態度をもって評価し、客観的意見を表明するとともに、問題点の改善要請または是正勧告、および助言を行っています。

ひろぎんホールディングス

当社では、被監査部門から独立した経営監査部を設置し、取締役会、監査等委員会をレポートラインとし、取締役会、監査等委員会との連携および当社グループ各社の内部監査部門との分担・協働を図ることで、経営および被監査部門への監督・牽制力（ガバナンス）を強化しています。

経営監査部は、当社グループの内部監査基本計画を総括し、グループ各社にまたがる重要リスク項目を踏まえたグループ内部監査基本計画を取締役会および監査等委員会で定めております。内部監査結果は、当社グループの内部監査部門の内部監査の結果および改善・

是正状況等を総括し、定期的に取締役会および監査等委員会に報告しています。

また、経営監査部は、当社グループの内部監査機能の統括部署としてグループ各社の内部監査基本計画について報告を受け、グループ内部監査基本計画との整合性を確認しています。グループ各社の内部監査部門と連携し内部監査を実施するとともに、グループ各社からの内部監査結果の報告などを受け、グループ各社の内部監査態勢および実施状況を把握・検証し、必要に応じて指導等を行っています。

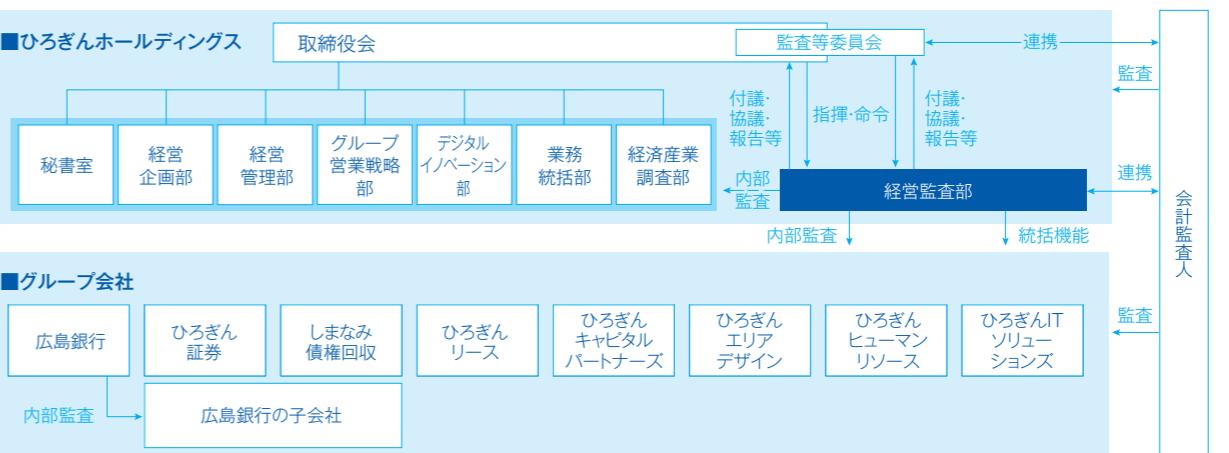
グループ各社

広島銀行などの主要グループ会社においても、被監査部門から独立した内部監査部門を設置して、内部監査を実施しています。各社では、グループ内部監査基本計画に沿って内部監査基本計画を策定し、取締役会等

にて決定しています。

内部監査の結果は、遅滞なく頭取、社長および当社などに報告するとともに、定期的に当社およびグループ各社の取締役会等に報告しています。

内部管理体制(2022年4月1日現在)



役員一覧

(2022年6月24日現在)

取締役

代表取締役会長
いけだ こうじ
池田 晃治

1977年4月 広島銀行入行
2006年4月 同執行役員福山営業本部本部長
2008年4月 同常務執行役員福山営業本部本部長
2009年4月 同常務執行役員総合企画部長
2009年6月 同常務取締役総合企画部長
2011年4月 同常務取締役
2012年6月 同取締役頭取(代表取締役)
2018年6月 同取締役会長(代表取締役)
2020年10月 当社取締役会長(代表取締役)(現任)
2022年4月 広島銀行取締役会長(現任)

代表取締役社長
へや としお
部谷 俊雄

1983年4月 広島銀行入行
2008年4月 同広島東支店長
2011年4月 同総合企画部長
2013年4月 同執行役員本店営業部本店長
2015年4月 同常務執行役員本店営業部本店長
2016年4月 同常務執行役員
2016年6月 同取締役常務執行役員
2018年6月 同取締役頭取(代表取締役)
2020年10月 当社取締役社長(代表取締役)(現任)
2022年4月 広島銀行取締役(2022年6月24日退任)

取締役専務執行役員
きよむね かずお
清宗 一男

1986年4月 広島銀行入行
2008年10月 同営業統括部融資企画室長
2010年4月 同融資企画部融資企画室長
2013年4月 同本川支店長
2015年4月 同大手町支店長
2018年4月 同執行役員吳支店長兼吳市役所出張所長
2020年4月 同常務執行役員
2020年6月 同取締役常務執行役員
2020年10月 当社取締役常務執行役員
2022年4月 同取締役専務執行役員(現任)
広島銀行取締役頭取(代表取締役)(現任)

取締役専務執行役員
おち あきら
尾木 朗

1986年4月 広島銀行入行
2008年4月 同営業統括部営業企画室長
2013年4月 同広支店長
2015年4月 同人事総務部長
2016年4月 同総合企画部長
2017年4月 同執行役員総合企画部長
2018年10月 同常務執行役員
2019年6月 同取締役常務執行役員
2020年4月 同取締役専務執行役員
2020年10月 当社取締役専務執行役員(現任)
2022年4月 広島銀行取締役専務執行役員(代表取締役)(現任)

取締役常務執行役員
かりやだ ふみづく
苅屋田 史嗣

1987年4月 広島銀行入行
2007年6月 同総合企画部企画室長
2012年4月 同古市支店長
2014年4月 同営業統括部副部長
2015年4月 同営業統括部長
2018年4月 同執行役員東京支店長
2020年4月 同常務執行役員ひろぎん証券顧問
2020年6月 ひろぎん証券取締役社長(代表取締役)(現任)
2020年10月 当社取締役常務執行役員(現任)

取締役(監査等委員)
えき ゆうじ
益 裕治

1986年4月 広島銀行入行
2003年6月 同人事総務部担当課長
2007年10月 同宮内支店長
2010年10月 同五日市八幡支店長
2013年4月 同秘書室長
2016年4月 同広島東支店長
2019年4月 同リスク統括部理事
2019年6月 同常任監査役
2020年10月 同常勤監査役
2021年6月 当社取締役(監査等委員)(現任)

取締役(監査等委員)
みうら さとし
三浦 惺 [社外]

1996年6月 日本電信電話株式会社取締役人事部長
2002年6月 東日本電信電話株式会社代表取締役社長
2007年6月 日本電信電話株式会社代表取締役社長
2012年6月 日本電信電話株式会社取締役会長
2016年6月 広島銀行取締役
2018年6月 日本電信電話株式会社特別顧問(現任)
2020年10月 当社取締役(監査等委員)(現任)

取締役(監査等委員)
たに ひろこ
谷 宏子 [社外]

1989年8月 公認会計士登録
2004年6月 あすざ監査法人(現有限責任あすざ監査法人)社員
2018年7月 谷公認会計士事務所代表(現任)
2019年7月 長州監査法人代表社員(2022年6月30日退任)
2020年6月 九州電力株式会社取締役監査等委員(社外)(2022年6月28日退任)
2022年6月 当社取締役(監査等委員)(現任)

取締役(監査等委員)
きたむら としあき
北村 俊明 [社外]

1983年4月 富士通株式会社入社
2000年7月 京都大学総合情報メディアセンター助教授
2002年4月 広島市立大学情報科学部情報工学科教授
2014年4月 早稲田大学グリーン・コンピューティング・システム研究機構客員上級研究員(研究院客員教授)(現任)
2016年6月 オスカーテクノロジー株式会社フェロー
2016年7月 広島市立大学名誉教授(現任)
2022年6月 当社取締役(監査等委員)(現任)

執行役員

常務執行役員 深町 心一

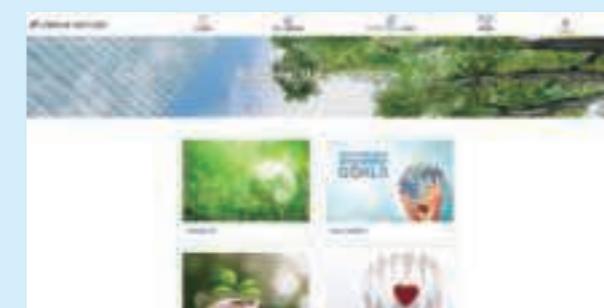
常務執行役員 横見 真一

執行役員 藤井 顯一郎

執行役員 小玉 勘

ホームページリンク

当社の会社概要やIR情報等をホームページでもご覧いただけます。

トップページ
(<https://www.hirogin-hd.co.jp>)会社情報
(<https://www.hirogin-hd.co.jp/company/index.html>)株主・投資家情報
(<https://www.hirogin-hd.co.jp/ir/index.html>)サステナビリティへの取り組み
(<https://www.hirogin-hd.co.jp/csr/index.html>)

未来を、ひろげる。

 ひろぎんホールディングス

ひろぎんホールディングス 統合報告書 2022 本編

発行：2022年8月

編集：株式会社ひろぎんホールディングス

経営企画部 経営企画グループ

〒730-8691 広島市中区紙屋町一丁目 3 番 8 号

TEL. (082) 245-5151

ホームページアドレス <https://www.hirogin-hd.co.jp/>



証券コード
7337