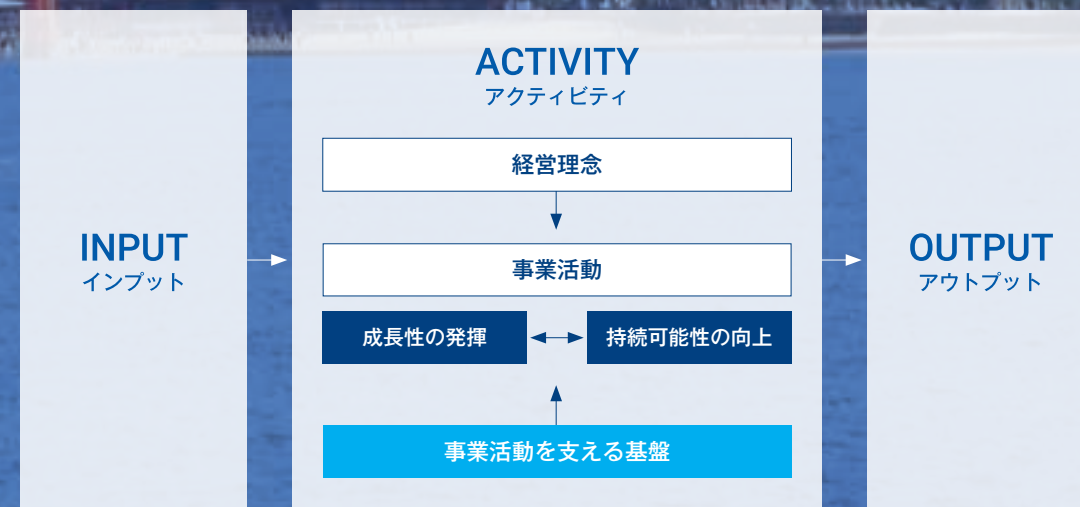


91

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。



Key Progress

(2022年4月以降の進捗ハイライト)

■コーポレートガバナンス

役員体制を見直し（HD社長とBK頭取の兼務解消、社外取締役1名増員）・・・ P.94

取締役会実効性の分析・評価に基づくガバナンス高度化施策を展開・拡充・・・ P.95

■ステークホルダーとのコミュニケーション

経営陣と従業員とのコミュニケーションを強化し、役職／世代間のインクルージョンを促進・・・ P.104

株主・投資家とのコミュニケーションを強化し、取締役会へのフィードバックを充実・・・ P.105

■役員構成（ガバナンス分野の主要指標）

	実績		
	2021年6月末	2022年6月末	2023年6月末
取締役会 の独立社外取締役比率	33% (3/9)	33% (3/9)	40% (4/10)
	2021年6月末	2022年6月末	2023年6月末
監査等委員会 の独立社外取締役比率	75% (3/4)	75% (3/4)	75% (3/4)
	2021年6月末	2022年6月末	2023年6月末
グループ指名・ 報酬諮問委員会 の独立社外取締役比率	60% (3/5)	60% (3/5)	66% (4/6)
	2021年6月末	2022年6月末	2023年6月末
女性取締役 (社外)	1名	1名	1名
	2021年6月末	2022年6月末	2023年6月末
ひろぎんホールディングス 社長と広島銀行頭取の 兼務状況	兼務	分離 (兼務解消)	分離 (兼務解消)

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。

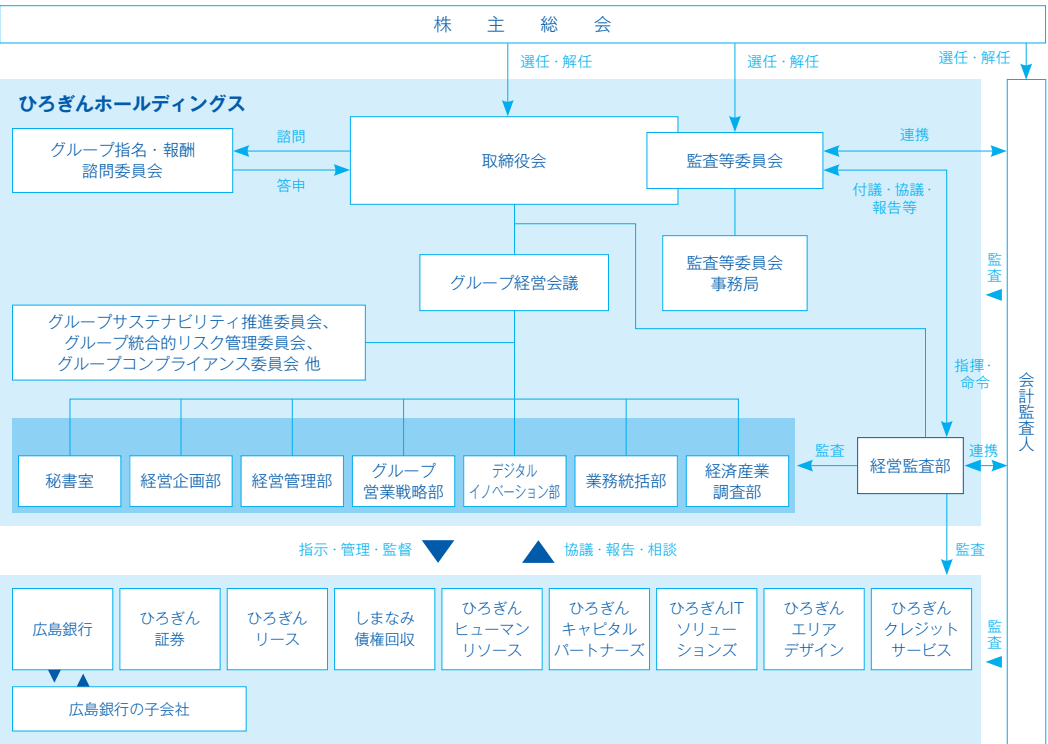
1. 株主の皆さまの権利を尊重し、平等性を確保するとともに、権利行使に係る適切な環境を整備します。
2. 国連において採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」および企業の社会的責任（CSR）への取組みを強化するとともに、地域社会、お客さま、従業員等の全てのステークホルダーとの適切な協働に努め、その権利や立場を尊重する企業文化・風土を醸成します。
3. ディスクロージャーの充実による適時適切な情報開示を通じて、経営の透明性を確保します。
4. 取締役会は、株主の皆さまに対する受託者責任・説明責任を踏まえ、業務執行の実効性の高い監督と迅速な意思決定を行います。
5. 株主の皆さまとの建設的な対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

■ コーポレートガバナンス体制 (2023年4月1日現在)



取締役会

当社の取締役は、社外取締役4名を含めた10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

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

取締役会における具体的な検討内容	
（１）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に関する事項 ・ グループ経営計画・営業計画 ・ 広島銀行の次期基幹系システム ・ グループ会社の経営展開 等	（２）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事項 ・ カーボンニュートラルの中長期目標の設定 ・ TCFD提言への対応 ・ 人的資本投資計画 ・ 障害者雇用促進法上の特例子会社 ・ デジタル戦略の再定義 等
（３）リスク管理・コンプライアンス・内部監査に関する事項 ・ グループリスクアベタイト・ステートメント ・ グループコンプライアンス・プログラム ・ グループ内部監査基本計画 等	（４）コーポレートガバナンスに関する事項 ・ 取締役会の実効性評価 ・ 内部統制システムの整備・運用状況 ・ 東証コーポレートガバナンス・コード改訂への対応 ・ IRの実施状況 ・ 株主還元方針 ・ 取締役の「スキル・マトリックス」の見直し 等

監査等委員会

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

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。

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（監査等委員である取締役を除く。）および執行役員の選任および報酬等の額に関する事項等について、同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います。

■ 各機関における独立社外取締役の構成

取締役会 10名	監査等委員会 4名	グループ指名・報酬諮問委員会 6名
		
独立社外取締役 4名 (うち 女性 1名)	独立社外取締役 3名 (うち 女性 1名)	独立社外取締役 4名 (うち 女性 1名)

広島銀行

2015年度	2016年度	2017年度
・ 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	・ 社外取締役1名増員	・ 取締役・執行役員に対する株式報酬制度（BIP信託）の導入

ひろぎんホールディングス

2020年度	2021年度	2022年度
・ 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	・ 取締役のスキル・マトリックスの制定 ・ 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の制定	・ 持株会社の社長と銀行の頭取の兼務解消 ・ 取締役のスキル・マトリックスの改正

コーポレートガバナンスの充実にに向けた最近 1 年間における実施状況

当社取締役会は、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おります。

2022年度においては、2021年度の実効性の分析・評価に基づき、以下に記載のとおり、取締役会の実効性向上に向けた取組みを進めました。

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 2. 取締役会の運営の効率化に向けた対応	3. 株主との対話の更なる強化に向けた対応 4. 役員トレーニングのより一層の充実にに向けた対応

2022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	
・ 取締役会による戦略的議論の深化を図るため、取締役会において、年間スケジュールを予め設定のうえ、中長期的な視点からの「経営の重要なテーマ」に関するフリーディスカッションを実施しました。	
・ 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、中長期的な視点からの自社分析（課題認識と成長戦略）等に関するグループ各社（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「経営の重要なテーマ」に関するフリーディスカッション及びグループ各社の社長による執行プレゼンテーションの実施状況（2022年度）	
1. 「経営の重要なテーマ」に関するフリーディスカッション	
・ 人財戦略の方向性（2022年8月） ・ カーボンニュートラル戦略の方向性（2022年9月） ・ DX／デジタル戦略の方向性（2022年11月）	
2. グループ各社の社長による執行プレゼンテーション	
・ ひろぎんリースの経営展開（2022年8月） ・ ひろぎんヒューマンリソースの経営展開（2022年8月） ・ ひろぎん証券の経営展開（2022年9月） ・ ひろぎんリートマネジメントの経営展開（2022年9月） ・ しまなみ債権回収の経営展開（2022年10月） ・ ひろぎんキャピタルパートナーズの経営展開（2022年10月） ・ ひろぎんITソリューションズの経営展開（2022年10月） ・ ひろぎんエリアデザインの経営展開（2022年11月） ・ ひろぎんビジネスサービスの経営展開（2022年11月） ・ ひろぎんカードサービスの経営展開（2022年12月） ・ ひろぎん保証の経営展開（2022年12月）	
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、従来通り、取締役会前日の社外役員事前説明会を継続実施するとともに、定例的な業務執行報告と経営の重要な議案等を区分し、内容の軽重に応じて資料説明等の濃淡を付けるなど、実質的な議論時間の確保に向けた取組みを進めました。	
3. 株主との対話の更なる強化に向けた対応	
・ 代表取締役社長・取締役専務執行役員によるアナリスト・機関投資家等との接点増強や情報発信強化など、IR活動そのものの強化・充実に図るとともに、投資家その他市場参加者からの意見・要望等について、取締役会へのフィードバックを強化する取組みを進めました。	
4. 役員トレーニングのより一層の充実にに向けた対応	
・ 2022年6月に「コーポレートガバナンス改革とサステナビリティ経営」、2022年12月に「経営計画、内部統制、事業ポートフォリオマネジメントに関する経営管理（ガバナンス）態勢」をテーマとした役員トレーニングセミナーを開催するなど、取締役のスキル及び取締役会の実効性の向上を図るための施策の充実・強化を進めました。	

2022年度の実効性の評価・分析	
1. 内部統制システムの整備・運用状況	
・ 取締役会は、2022年度の内部統制システムの整備・運用状況について、2023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、2023年4月の取締役会において、2022年度の実効性の評価・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、2021年度の実効性評価において認識された課題については、2022年度を通じて実践した改善施策がいずれも肯定的に評価されており、2022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組むとともに、経営幹部育成プロセスの高度化や中核人材の多様性確保に向けた対応について、より一層の取組みが必要との認識を共有しました。	

2022年度の分析・評価結果を踏まえた2023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	3. 経営幹部育成プロセスの高度化に向けた対応 4. 中核人材の多様性確保に向けた対応
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。	

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。

社内取締役					
氏 名	地 位	経験を有する分野			
		経営戦略・サステナビリティ	法務・リスク管理	営業戦略	DX・IT・システム
池 田 晃 治	取締役会長（代表取締役）	●	●	●	●
部 谷 俊 雄	取締役社長（代表取締役）	●	●	●	●
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	●	●	●	
熊 野 達 朗	取締役（監査等委員）		●	●	

社外取締役					
氏 名	地 位	特に期待する分野			
		企業経営・サステナビリティ	経済・金融	財務・会計	DX・IT・システム
新 免 慶 憲	取締役		●		
三 浦 愷	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.48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、当社外の場合でも取締役会

議案・報告資料を事前に関連・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。

役員トレーニング

2022年6月に「コーポレートガバナンス改革とサステナビリティ経営」、2022年12月に「経営計画、内部統制、事業ポートフォリオマネジメントに関する経営管理（ガバ

ナンス）態勢」をテーマとした役員トレーニングセミナーを開催するなど、取締役のスキル及び取締役会の実効性の向上を図るための施策の充実・強化を進めています。

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 ～ 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。

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、2023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

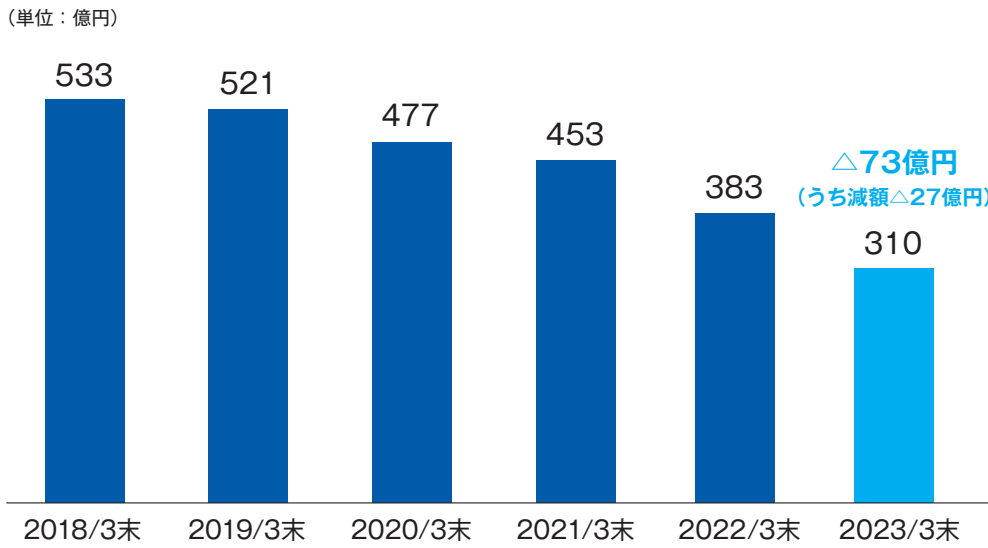
（1）上場株式の政策保有に関する方針

- （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、みなし保有株式を除く）



■ 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。

社外取締役座談会



社外取締役
三浦 惺

社外取締役
谷 宏子

社外取締役
北村 俊明

持株会社体制は新たなステージに突入 グループシナジーで「非金融事業」に高い成長性

ひろぎんホールディングスの経営ビジョン、グループ戦略の観点から、ガバナンスやグループ子会社の事業、人材、デジタルトランスフォーメーション（DX）などについて、どう捉えているのか。
中長期的な企業価値の向上に向けたご自身の貢献と合わせて、3人の社外取締役に聞きました。

持株会社体制は第2ステージへ移行 企業連携、人材交流が進み、シナジーも

ひろぎんホールディングスのこの1年間のさまざまな取組みについて、どのように評価されますか。

三浦 持株会社体制に移行して1年半にあたる昨年4月に、ひろぎんホールディングスの社長と広島銀行の頭取を分離するという大きな動きがあり、持株会社体制は第2ステージに移ったと言えます。
グループ経営の推進を目的として、いろいろな子会社

を設立し、統廃合も進めてきました。グループ会社間の連携や人材交流もかなり進展し、少しずつシナジーも出はじめるなど、持株会社体制という形式に中身が伴ってきたというのが、この1年の印象です。

昨年6月に社外取締役に就任されたお二人は、どうぞ覧になりますか。

谷 ひろぎんホールディングスは金融機関のイメージがありましたから、正直、こんなにいろいろなことに取組んでいるとは思っていませんでした。また、組織につい

ても従来の銀行の堅いイメージとは異なり、非常に明るく、軽快な会社であるとの印象を持ちます。

若い従業員の方々は活発に動いていますし、経営側もグループ会社全体に目を配り、ダイバーシティや女性活躍推進、働き方改革などに取組んでいて、非常に期待が持てます。

北村 銀行というと、これまで個人顧客としての接点しかなかったのですが、今回、内部の仕事をする事となつて、かなり幅広い業務が展開されていると感じました。中でもメガバンクと異なる地方銀行という特性をしっかりと見据えて、「地域の活性化なくして、銀行は成り立たない」という使命を持っているところは、大いに感動しました。

積極的なコミュニケーションを通じて グループガバナンスの実効性を高める

ひろぎんホールディングスの取締役会の実効性について伺います。

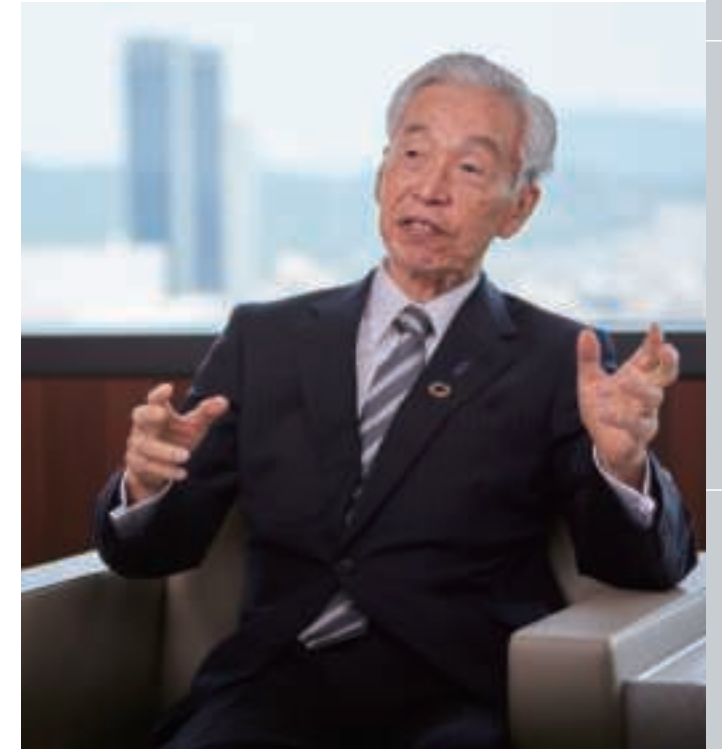
三浦 グループ子会社に対する持株会社のガバナンスがあまり効きすぎていてもいけませんし、かといって、グループ全体のベクトルがばらばらでもいけない。グループ子会社の統制と自主性の“さじ加減”は非常に難しく、持株会社体制を採用する多くの企業が悩んでいるところです。

私がよく申し上げているのは、トップ同士、あるいはセカンド、サードといったそれぞれの階層でコミュニケーションを十分に取ってほしいということです。昨年は、ホールディングスの取締役会にグループ子会社のトップを招き、事業についてプレゼンテーションをしてもらった後、フリーディスカッションを行うといった機会が多数ありました。グループガバナンスの運用面からは高く評価できます。

グループガバナンスの効かせ方は、当然、企業や業種・業態、グループ会社の成り立ちなどによって異なります。一概に「これだ」というものではなくて、それをカバーするのがコミュニケーションだと思っていますから、引き続き十分な意思疎通をお願いしたいです。

谷 経営は本当に奥が深いものです。グループ子会社それぞれの特長、成長の芽を伸ばしながら統制していくことは、簡単なことではありません。グループ全体のベクトルを1つにまとめて、強力にガバナンスを効かせるのが“あるべき姿”だとする考え方もあります。

いずれにせよ、取締役会では、三浦さんがご指摘の通り、ホールディングスの役員と子会社の役員が一堂に会するケースも多く、自由闊達な議論がなされていて、ガバナンスの実効性は非常に高いと感じています。



部谷俊雄社長が持株会社の経営に専念して1年が経過しました。グループガバナンスの観点からは、どのように評価されますか。

三浦 地方銀行の持株会社体制のあり方はいろいろありますし、これも一概にはどれがいいとは言えませんが、持株会社と銀行でトップを変えたことは、持株会社体制の象徴として、社内外に明確なメッセージとして伝わったことと思います。

部谷社長は「持株会社体制の高度化を目指すため、客観的にグループ全体を見ることができ専任体制がふさわしい」とコメントされていましたが、まさにそれを体現すべく、グループ子会社と積極的にコミュニケーションを取っている印象を持ちます。

グループ子会社の注目すべき取組みは「プログラミングスクール」「地域活性化コンサル」

グループ子会社の中で、特に注目している取組みがありましたらお聞かせください。

北村 キッズ向けのプログラミングスクールを運営するひろぎんナレッジスクエアです。銀行グループが単なるビジネス目的で教育事業を行うのではなく、これを起爆剤として、地域活性化につなげていきたいという意図がうかがえる会社です。

小中学生から情報科学を学んだ学生が、地元の情報系の大学に進み、地元の企業に就職して、地域を活性化してくれる流れができればいいと考えています。私の専門に近い領域でもありますから、大学や企業などと連携が進むよう、役割を果たしたいと考えています。

もう一つ注目しているのは、IT関連企業のひろぎんITソリューションズです。グループ子会社として金融機関のシステム構築・運用を手掛けるだけでなく、地域の幅広いお客さまに対してITサービスやソリューションを提供することで、ひろぎんホールディングスの経営ビジョン「地域総合サービスグループ」の実現を側面から支援しているイメージです。

谷 ひろぎんナレッジスクエアは今年2月に設立されたばかりですが、なんといっても、地元にとっては一番信頼感の高い企業グループが子ども向けのプログラミングスクールをはじめた意義は大きいと感じます。

子どもたちを育てていくことで、教える側にも学びがあります。子どもだけでなく、従業員や社会人向けにもプログラミング研修やリスキリング・リカレント教育を提供していくと聞いていますから、人材教育・人材交流を通じて、地域社会の豊かな未来の創造に貢献することを期待しています。



三浦 今のままでは金融業界の市場規模は広がらないということで規制緩和が進み、金融機関も非金融事業を大きく展開することが可能になりました。そういった意味では、地域の発展・活性化に関するコンサルティング業務を手掛けるひろぎんエリアデザインの取組みは、グループ内でもユニークでありながら、銀行業務とも親和性が高いと思います。

非金融事業の拡大に伴い、今後は採用についても見直していく必要があります。金融機関としての採用だけでなく、例えば、建築や都市計画といった専門人材の採用も検討すべきだと私は考えています。

「地域の未来」を考える人財集団 DXの取組みも順調に推移し高評価

人材を資本として捉え、その価値を最大限に引き出すことが大きな課題となっていますが、ひろぎんホールディングスの人材、人材戦略の取組みについては、どうぞご覧ください。

谷 役員の方とは月に1回、会議でお会いしています。今後は、実際に現場で働いている従業員の方々とも積極的に触れ合っていきたいと考えています。

20代の若手で構成された組織「未来創造タスクフォース」のプレゼンテーションを聞かせていただいたことがあるのですが、彼らが考える事業の方向性や地域の未来像は、私たちが考える枠組みを大きくはみ出した、大胆かつ非常にユニークな内容で、本当に素晴らしい人たちだと感心しました。

三浦 従来の銀行から脱却し、お客さまに満足されるサービスを提供する「コンシェルジュ」に変貌しようという経営トップの強い意志の下、働き方改革の取組みもいろいろやっていますし、専門性の高度化に向けて、人材育成体系そのものも大きく見直していますから、かなり変わってきているのではないのでしょうか。

私自身の経験から言えることは、いくら優秀でも、ワンパターンの人間が集まったところで、新しい発想は生まれないということです。新卒・既卒を含めて、専門性の異なる多様な人材が集まる組織をつくるよう提案していきます。

ひろぎんホールディングスのデジタルトランスフォーメーション(DX)の取組みについては、どのように評価されますか。

北村 「思っていたよりも進んでいる」というのが正直な感想です。「デジタル化は進んでいるけれど、トランスフォーメーションはなかなか進んでいない」――。多くの調査では、そうした実態が指摘されますが、ひろぎんホールディングスの場合は、デジタル化（既存業務のIT化、既存業務・プロセスの改革）だけでなく、トランスフォーメーション（新規ビジネス・事業創造）もけっこう進んでいて、DXの両輪が回っている印象です。

この1年間で注目されるのが、新聞などでも大きく報じられた、勘定系システムのオープン化の表明です。既存のメインフレームをオープン化するには、とてつもない労力とコスト、リスクが伴います。2030年度のゴールに向けて、十分な準備をされることは間違いありませんが、長期の計画になりますから、私自身もしっかりフォローして、協力は惜しまないつもりです。

中長期的な企業価値の向上に向け 社外取締役として果たすべき役割とは

ひろぎんホールディングスの中長期的な企業価値の向上に向けた課題があるとすれば、何でしょうか。その解決に向けて、ご自身が果たす役割と合わせてお聞かせください。

谷 女性役員を増やすことが大命題の一つであり、そのために私が呼ばれていると思います。現在、取締役会に女性は社外取締役の私一人しかいません。女性の積極登用・活躍支援に向けて、もっと声を上げていかないといいません。

過去からの積み上げがありますので、それを飛び越えて女性登用を進めることは、バランス的に難しいという意見があることは承知しています。しかし、フラットに考えたらこうなるという女性の意見も出していないと、女性登用が議論の俎上に乗ることさえありません。

女性管理職比率の目標数値などもあります。しかし、それよりも大事なのは、いろいろな委員会や会合などで話をするときには、メンバーに必ず女性を入れるということです。多様性を意識して、いろいろな方の意見を聞いてもらえるよう、訴えていきたいと思っています。

北村 「地域に元気がなければ、地銀はビジネスの相手がなくなる。そこをどう盛り上げていくかが大きな

課題である」と「未来創造タスクフォース」の若手の方が話していました。私も同感です。もちろん、銀行だけががんばって何とかなる話ではありませんが、いろいろな企業を取りまとめる旗振り役として、銀行は最適なポジションではないかと思います。

地域活性化のアイデアとしては、例えば、リモートワークやワーケーションの拠点として、自然環境が豊かで、文化・スポーツ活動も活発、製造業を中心とした産業基盤を持つ広島の魅力のアピールし、首都圏はもちろん、全国から人々を呼び込んでいくことです。

私は広島市立大学に勤務した経験もあり、知り合いもたくさんいます。大学には若い人がたくさんいますから、彼らとコラボレーションして、地域で生活する若い人を増やしていくような取組みができればと考えています。



三浦 繰り返しになりますが、銀行業務だけでは頭打ちが予想されるため、持株会社体制に移行し、非金融事業にも取組んでいるわけです。「地域総合サービスグループ」として、新しい分野を開拓し、市場規模を拡大することが課題であり、非金融事業のウェイトが大きくなるような企業グループを目指してほしいと思います。

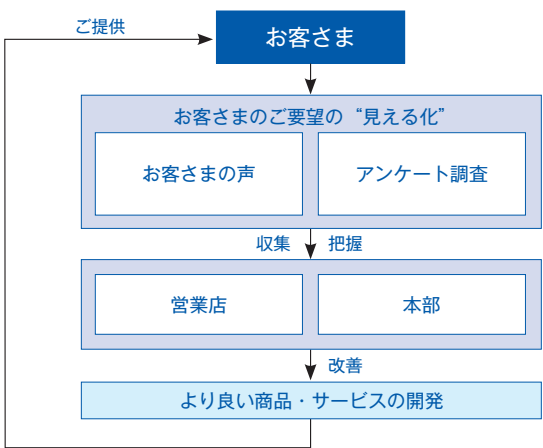
そのために、私自身の過去の失敗談や反省点を、できるだけオープンに伝えていきたいと考えています。成功体験は、他人の役に立たないので言う必要がありません。むしろうまくいかなかったことに学ぶべきことがあるはず。私の失敗を皆さんの糧にしてもらえれば幸いです。

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、ホームページに寄せられる「お客さまの声」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、お客さまからのご意見・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。



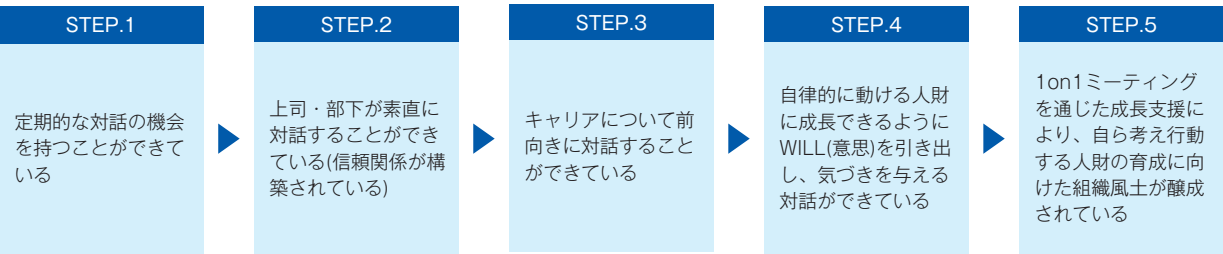
従業員とのコミュニケーション

当社グループでは、すべての従事者が、能力・専門性を遺憾なく発揮するなか、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。

その取り組みの一環として、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」の取り組みを開始するなど、従業員一人ひとりの「考え」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



TOPICS

「未来創造タスクフォース」(若手社員の意見を経営に取り入れるための取り組み)

当社グループでは、2022年10月に、若手社員の意見を経営に取り入れるための取り組みの一環として、主に20代の若手社員による「未来創造タスクフォース」を結成しました。

同タスクフォースに参加した若手社員16名は、「地域・当社グループの目指したい／目指すべき10年後の未来像」について半年間の討議活動を行い、2023年3月に、取締役会メンバーへ直接提言を実施しました。

提言プレゼンテーションの実施後は、若手社員と社内取締役・社外取締役それぞれとの間で、延べ2時間の意見交換が行われるなど、地域・当社グループの将来あるべき姿について、若手社員と経営陣の間で、忌憚のない活発なコミュニケーションが取られました。



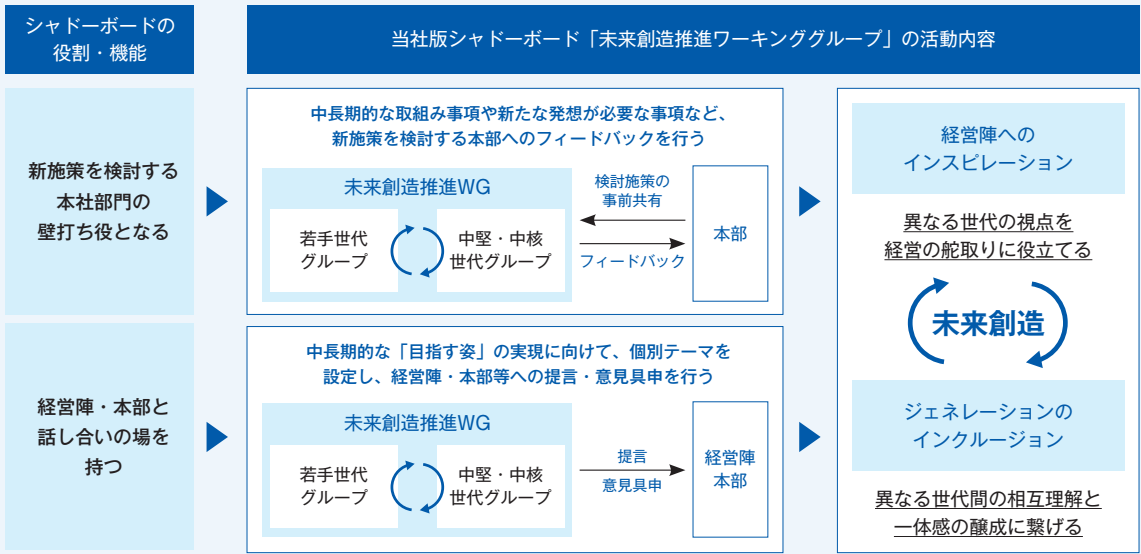
さらに、2023年4月、「未来創造タスクフォース」提言への対応について、取締役会において議論を実施し、その結果、さらに幅広い世代の多様な知見や想い・価値観を経営に反映させるプロセスを、単発施策ではなく継続的な仕組みとして当社グループ内に構築するため、以下の施策の実施を決定しました。

当社版シャドーボード「未来創造推進ワーキンググループ」の新設 2023年7月より活動開始

当社グループでは、2023年6月、「グループサステナビリティ推進委員会」(委員長：代表取締役社長)傘下の下部組織として、「未来創造推進ワーキンググループ」を新設しました。

「未来創造推進ワーキンググループ」は、主に20～40代職員の12名(公募制)で構成し、地域・

当社グループの未来創造に向けた取り組み推進に関する事項について、経営陣や本部との間で定期的な話し合いの場を持って、提言・意見具申等を行うなど、シャドーボード(影の取締役会)としての役割を担っていきます。



若手・中堅社員が役員のメンターに就く「リバースメンター制度」の試行導入 2023年7月より活動開始

当社グループでは、2023年度より、役員1名に対して、若手・中堅社員が2～3人1組でメンターに就く「リバースメンター制度(逆メンター制度)」を試行導入することを決定しました。

試行導入期間となる2023年度においては、社長をはじめとする役員5名に対して、公募制で選抜された11名の20・30代職員がメンター役となり、1時間程度の個別セッションを計3回実施する予定です。

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・充実に取組んでいます。

なお、2022年度においては、取締役会の実効性向上に向けた取組みの一環として、「株主との対話の更なる強化に向けた対応」の更なる進展を図り、代表取締役社長・取締役専務執行役員によるアナリスト・機関投資家等との接点増強や情報発信強化など、IR活動そのものの強化・充実に図るとともに、株主の皆

株主・投資家から気づきが得られた対話の事例

対話テーマ	対話において把握された株主・投資家の意見等
ガバナンス	取締役のスキルマトリックスを細分化(サステナビリティ等を追加)してほしい。
戦略	ROEの改善に向けて、リスク・アセットの活用等によるRORA向上施策を示してほしい。
資本政策	連結自己資本比率について、どの水準になったら自己株取得するのかを示した方が良い。それが示せれば、毎年度実施しない場合でも、マーケットから十分評価されるのではないか。
投資家との対話	機関投資家の声をもっと聞くために、投資家との接点を拡大すべき。

さまおよびその他の市場参加者・関係者からの意見・要望等について、取締役会へのフィードバックを強化する取組みを進めました。

頂いた意見・要望については、経営の参考と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。

2022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	23回（海外投資家含む）
個人投資家向け会社説明会	4回（会場開催2回、Webライブ2回）

当社グループの対応
投資家からの意見も勘案する中、当社の中長期的な経営戦略の方向性等を踏まえて、取締役のスキル・マトリックスを改正（サステナビリティ経営の推進・強化を目的として、必要なスキルに「サステナビリティ」を追加）
IR資料等にて、ROEの改善に向けた今後のRORA向上施策について開示を充実（「リスクアセットを活用したビジネス展開」および「リスクアセットを活用しない利益の積上げ」など）
連結自己資本比率11%程度を目途とし、自己資本比率の水準に応じた資本政策展開（収益力強化に向けた資本活用や株主還元等）を行っていくことを明示するなど、IR資料等にて、株主還元の考え方の開示を充実
代表取締役社長等によるアナリスト・機関投資家との個別面談機会の増加したほか、機関投資家が特に着目するテーマに絞った説明会を実施

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」、「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：2023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%	店頭表示金利 +0.30%
	預入期間	—	—	1年	1年
	上限金額	—	—	500万円	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	15,000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ながら亡くなられた多くの犠牲者の慰霊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。

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のDNAをグループ全従事者へ継承するとともに、広島企業として国内外へ恒久平和を発信し続けるため、物故者慰霊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。

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同で、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者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。

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、スポンサード・ゲームの開催、広島交響楽団による「〈ひろぎんHD〉トゥモロウコンサート」などを実施しています。



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。



また2019年度からは、“次世代育成”の観点から、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。

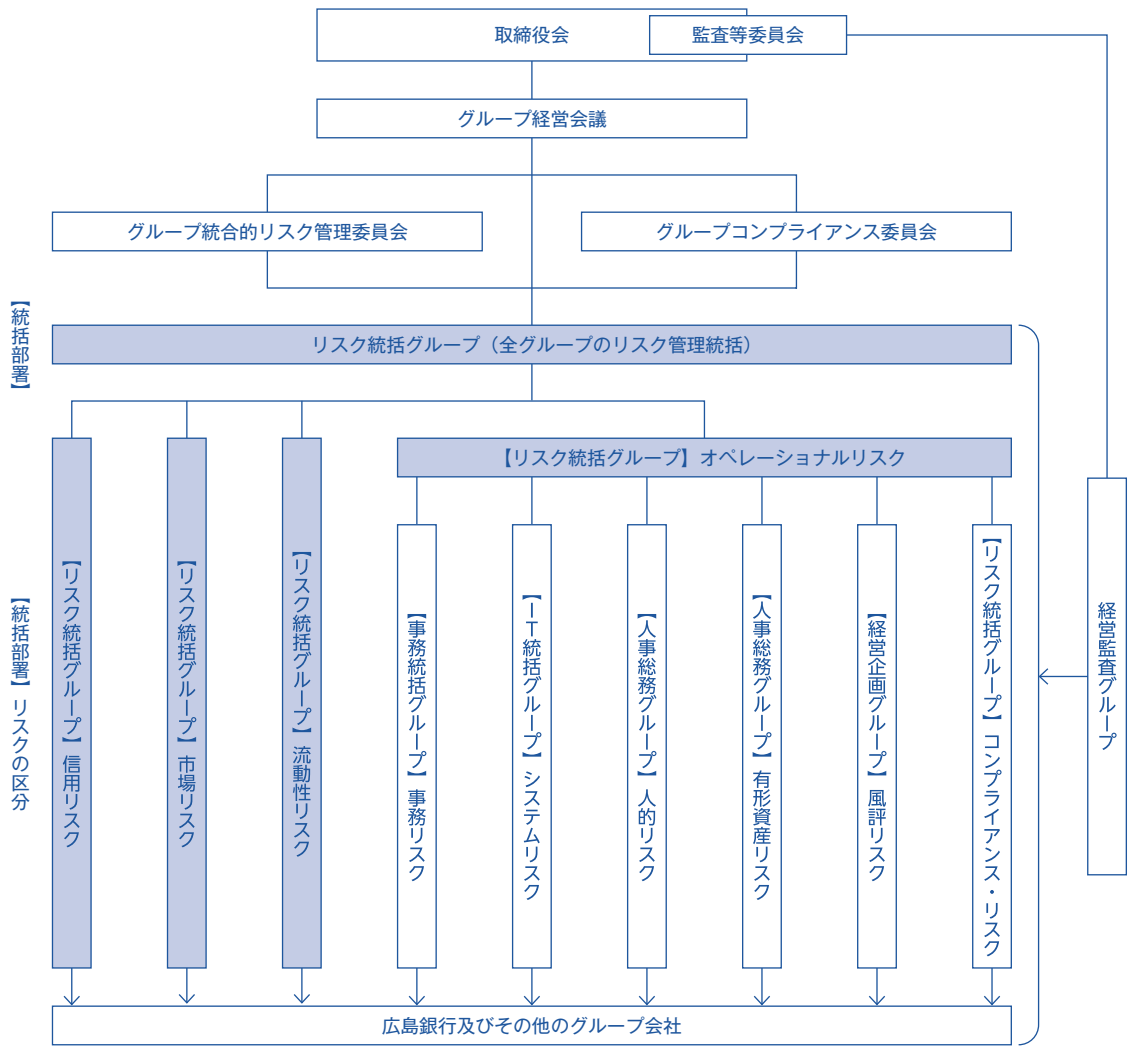
当社グループでは、リスクを的確に管理するため、取締役会で定めた「グループ統合的リスク管理規程」に基づき、毎期のリスク管理方針を決定し、各種リスクを統合的に管理しております。

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、オペレーショナル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おります。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（2023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

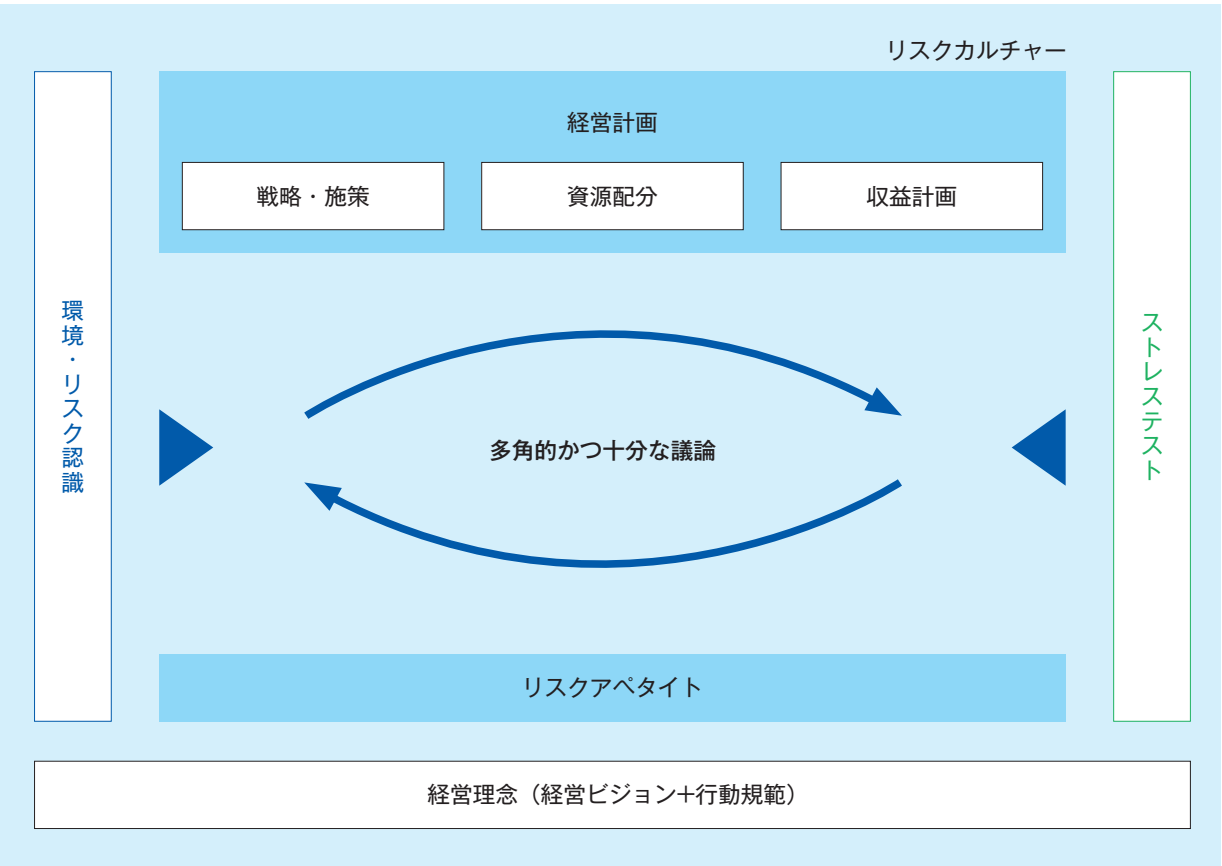
さらに、リスクアペタイト・フレームワークを有効に機能させるため、当社グループのリスクテイクに対する価値観や、リスクアペタイトに沿った行動を促す健全なリスクカルチャーの醸成に取り組んでいます。

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

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。

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

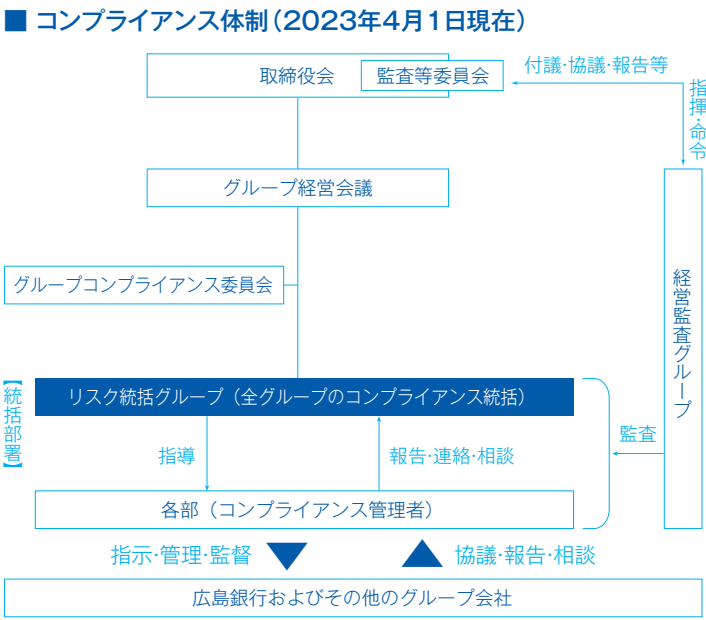
実践していくことが大切であると考えております。こうしたなかで、当社グループでは、コンプライアンスを経営の最重要課題の一つとして位置づけ、企業倫理を風土として定着させるため、コンプライアンス態勢の確立やその周知徹底などに全力で取組んでおります。

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・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」を制定し社内イントラ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。

お客さま保護等管理体制

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おります。

お客さまからお預りしている大切な情報資産を適切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おります。

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。

