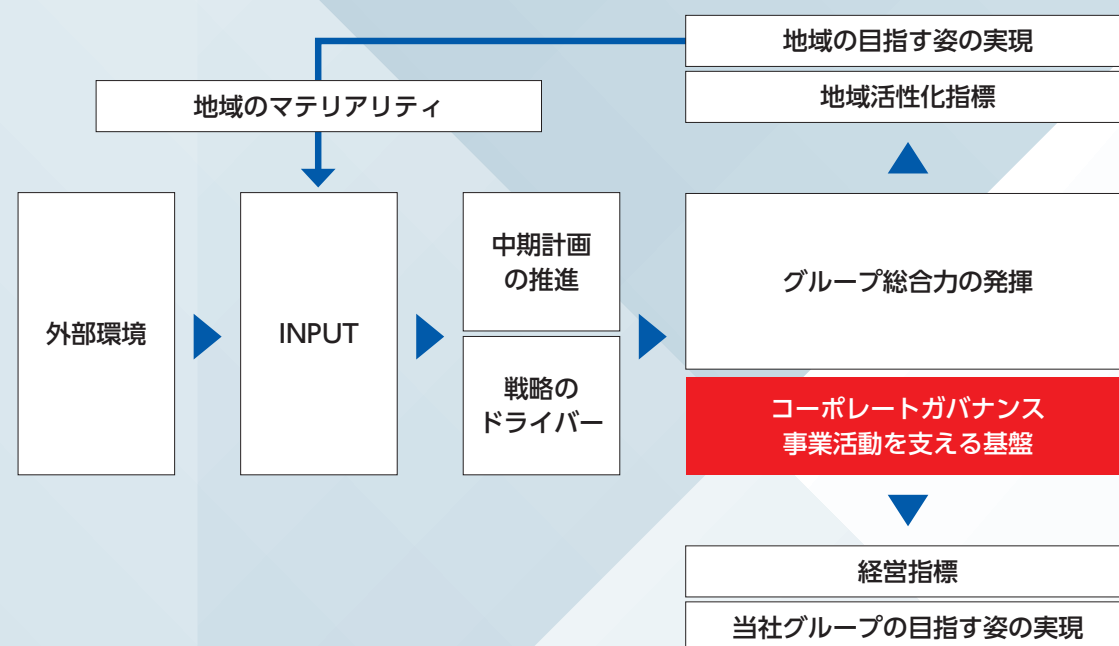


私たちはどのように経営

基盤を強化するのか？

このセクションでご説明する価値創造ストーリー内の位置づけ



このセクションでお伝えしたいこと

- ガバナンスの高度化に向けた考え方と取組み
- 各種リスクとIT関連の戦略とセキュリティ
- ステークホルダーとの対話・コミュニケーション

Contents

社外取締役インタビュー	105-108
コーポレートガバナンス	109-116
リスク管理	117-118
IT戦略(次世代基幹系システムの構築)	119
サイバーセキュリティ	120
コンプライアンス	121
人権の尊重	122
お客さま保護等管理	123
内部監査	124
ステークホルダーとのコミュニケーション	125-126
第三者保証	127-128

社外取締役インタビュー



変革を続ける ひろぎんグループの価値を、 地域社会と共に高めたい

社外取締役
新免 慶憲

Q2 社外取締役からご覧になって、 優先すべき課題とは何でしょうか？

株主や投資家の視点から言えば、やはり業績の数字を上げることが重要だと思います。業務軸を拡大すべく、様々な会社を設立していますが、グループ経営の成果をどのようにマネタイズし業績のさらなる向上につなげるかが最大の課題です。当面は、すでに成果の出ているグループ内連携により、お客さまを紹介し合い、広島銀行、ひろぎん証券、ひろぎんリースなどが主体となってグループ全体の業績を上げていく形になると思います。そして、いずれはグループ各社がそれぞれ収益を上げていくというフェーズが訪れると考えています。

業務軸の拡大・深化に注力しており、マネタイズを重視しているとはいえ、地域活性化のためのコンサルティング会社としてビジネスの上流部分を担うひろぎんエリアデザインのように、短期的な視点で収益を追うのではなく、中長期的な視点で地域社会に種を蒔いていく会社もあります。どのように種が育っていくかはこれからですが、地域社会の、そしてグループの未来をひろげていくためには、私たち社外取締役も、あまり最初から採算は考えなくていいと申し上げています。同社を含め実際に提示されてくる各社の戦略や計画を見ると、自力で、ま

た、グループのシナジー効果としてどの程度収益を上げられるのかをきちんと意識した案が出されてきます。今後も、有機的な成長展望をもってグループ化が進められていくことになると思います。

ダイバーシティの問題も極めて重要です。数年前、執行サイドから提案された女性管理職比率などの数字は、私たち社外取締役が抱くイメージとは水準感やスピード感の異なったものでしたが、取締役会での議論を経て思い切った目標の引き上げが行われました。

ひろぎんグループには、ダイナミックに見直しを行い運用に落とし込めるしなやかさがあります。一方で、長期マターである人事を変えるのはなかなか難しいものなので、社外取締役はみな実際どう実現していくのか注目していましたが、その後の人事運用では、女性の役職者が目に見えて増えたり、女性の執行役員が初めて誕生するなど、施策が着実に実行されていると感じています。引き続き、今後のパスを見守っていくつもりです。

Q3 ご専門分野の見地から、金融業をめぐる環境変化に関し、 気にされている点がありますか？

人口減少の直撃を受けている地域金融機関は、ビジネスモデルを必ず進化させていかなければなりません。銀行業だけに依存するのではなく、新たに事業ポートフォリオを構築し、地域総合サービス業として地域社会と一体になり支え合うエコシステムを形成していく。そのための変革の意志と実行力がひろぎんグループにはあります。地銀界で初めて一行単独で持株会社になったこともそうですし、グループ会社を、構想力を持って一つずつ立ち上げているところにもうかがえます。

DX化への対応も課題です。金融ビジネスはデジタ

ル・テクノロジーになじみやすく、ネット銀行やオンライン証券のように形態が多様化しています。今後も、他業態からの進出に備えなければなりません。急速に変貌しつつあるメガバンクや大手・中堅証券などの動きを睨みつつ、地域金融機関としてなすべきこと、できることを吟味して、地域密着という強みを活かした展開の仕方をひろぎんグループを挙げて構想しています。

Q1 パーパスや「中期計画2024」策定の 舞台裏など、教えてください。

策定自体は1年間かかりましたが、実際にはその前の数年間、助走期間があり、そこで様々な議論をしながら話が進んでいったと記憶しています。

私が広島銀行の社外取締役に就任した2020年当時は、地域社会の課題対応は行政が中心になり、広島銀行がそれに呼応していくという印象を受けました。しかし、今回の中期計画で大きく変わったのは、ひろぎんグループが主体的に地域の課題解決をリードしていくとの姿勢が鮮明になった点だと思います。

パーパスの中に「未来を、ひろげる。」という言葉があります。この言葉には、持続性と未来志向のグループの経営思想が込められています。「中期計画2024」では、10年後の未来像を描き、そこからバックキャストिंग

して、前半の5年間について計画を策定しています。特筆すべき点として、Z世代の若手からなるタスクフォースや、若手から中堅・中核世代までをメンバーとするワーキンググループを設置し、未来創造をテーマに提言を受けたことが挙げられます。社外取締役も、直接メンバーから提言を受け意見を交わしました。それだけでなく、ひろぎんホールディングスや各グループ会社の経営幹部と、そして、多様な世代の社員と会社や職場、仕事の在り方についてフリーディスカッションを重ねました。そこで交わされた意見は、グループの現場の最前線を知ると同時に、中期計画の方向性やフィージビリティについて判断する材料となりました。



社外の目線を携え、 コミュニケーションを通じて 刺激を与え合い、 ケミストリーを起こす

Q5 日本企業の稼ぐ力にも色々な意見があるようですが、 いかがでしょうか？

地域金融機関にとって稼ぐ力と言えば、その源泉は地域社会にほかなりません。ひろぎんグループのパーパスは、＜幅広いサービスを通じて、地域社会と共に、「未来を、ひろげる。」＞です。この「地域社会と共に」は、地域の成長なくして、当社グループの成長はないとの覚悟をもって、地域社会の活性化により、当社グループの事業機会を創出すること等を通じて、共に発展していくとの決意表明です。ひろぎんグループの経営展開力と社員一人ひとりの持てる力を十分に発揮していけば、実現

していけるはずです。

中期計画では、地域社会と共にグループとしてどう成長していくか、どう価値を高めていくかをお示ししています。企業価値の向上を描くエクイティストーリーは、投資家の理解を深め期待を高めるうえで欠かせません。企業価値の向上に関しては、経営トップをはじめ、各部署でも常日頃真剣に考えているのですが、多くは取締役会を経ないと実施に移したり、対外公表できない。そう考えると、取締役会での議論を意義あるものにする責任は大きいと認識しています。

Q6 ご自身の果たすべき役割については いかがでしょうか？

人口減少のように予見できるが対処の難しい問題に加え、世代による意識や課題認識の違い、さらには、AIに代表される人々の予想を超える急激な技術進歩が起っています。その中でグループ体として何をすべきか。私自身はそれにどう貢献できるのか。少なくとも、これまでの認識力や従来型のコミュニケーションでは、意識やテクノロジーの変化に対応できないのではないのでしょうか。

ひろぎんグループからは、経営トップから若手まで、意識を変え、ビジネススタイルを変えて環境変化に対峙しようとの熱意を感じます。次々に生じてくる変化に対応するには、グループのメンバーの誰もがこれまで以上にフランクに議論し合いアイデアを出し合って、仕事や組織が変わり続け、収益が生まれ、グループが成長・発展し、地域の牽引役になる。それを加速させる触媒の一つになればと考えています。社外の目線を携え、グループのメンバーとの直接の対話やコミュニケーションツールを通じて刺激を与え合い、ケミストリーを起こすお手伝いができるよう心がけています。

私のいちばんの役割は、申し上げるまでもなく、独立した社外取締役の立場から、取締役会の議論に最大限

貢献することです。そこに提出される各議案に込められているひろぎんグループを成長させたい、地域社会に貢献したいとの思いをしっかりと受け止め、どう後押しすれば環境変化を凌げるグループ作りと地域社会の未来創りのお手伝いができるか、日々考えています。



Q4 攻めと守りのコーポレートガバナンスについては、 いかがでしょうか？

コーポレートガバナンスについては、攻めのガバナンスや守りのガバナンスといった言葉が聞かれますが、根本的には収益の源泉について考えることが重要だと思います。収益の源泉が育まれ、損なわれないようにするためには、どのような取組みが必要かを徹底的に考え実践することが大切です。お客さまとの取引によって収益が生まれるため、お客さま本位は当然と言えますし、その取引を担っているグループ各社と社員がいかに力発揮できることも重要です。そうした観点を評価の軸として、予断を持たずたゆまずガバナンスを効かせていくことがポイントだと考えています。

ひろぎんホールディングスでは、コーポレートガバナンスの点検のため、取締役会の実効性を問うアンケートが毎年取締役に對し行われており、その結果を外部機関に提出し、他の企業との比較もまじえて結果をフィードバックしていただく体制が整っています。

私は、専門書や他社の社外役員との意見交換も踏まえて、ガバナンスに必要な点を吟味し、率直に提言するようにしています。そうした意見も参考にして、当社では、社外取締役が経営会議の議事録を閲覧できるようになっ

ており、社外取締役は、執行サイドの動向や考え方をより捉えやすくなっています。

取締役会開催日の前日には、経営会議や各種委員会の議論の紹介をまじえた議案や報告事項の事前説明会が行われ、個別案件への理解が醸成されます。重要なテーマについては、取締役会で報告事項として数回にわたり焦点を変え、内容を深化させつつ取り上げられ、議論を重ねたうえで決議されることから、議案について再三検討できます。取締役会がモニタリングボードとして機能する体制と運用が整えられていると言えます。

広島銀行の次世代基幹系共同システムであるMEJARへの移行も長期にわたる大プロジェクトであり、しっかりとフォローしていきたいと考えています。共同システム方式には共同化に付随する課題はありますが、メリットはとても大きい。安全な移行がもちろん第一でそれを大前提として、私たちが新たに受け入れてくださる参加行との間で、アライアンスのメリットを最大限活かせるような取組みがなされているのかどうかについても、ガバナンスの一環として見ていきたいと思っています。

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

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。

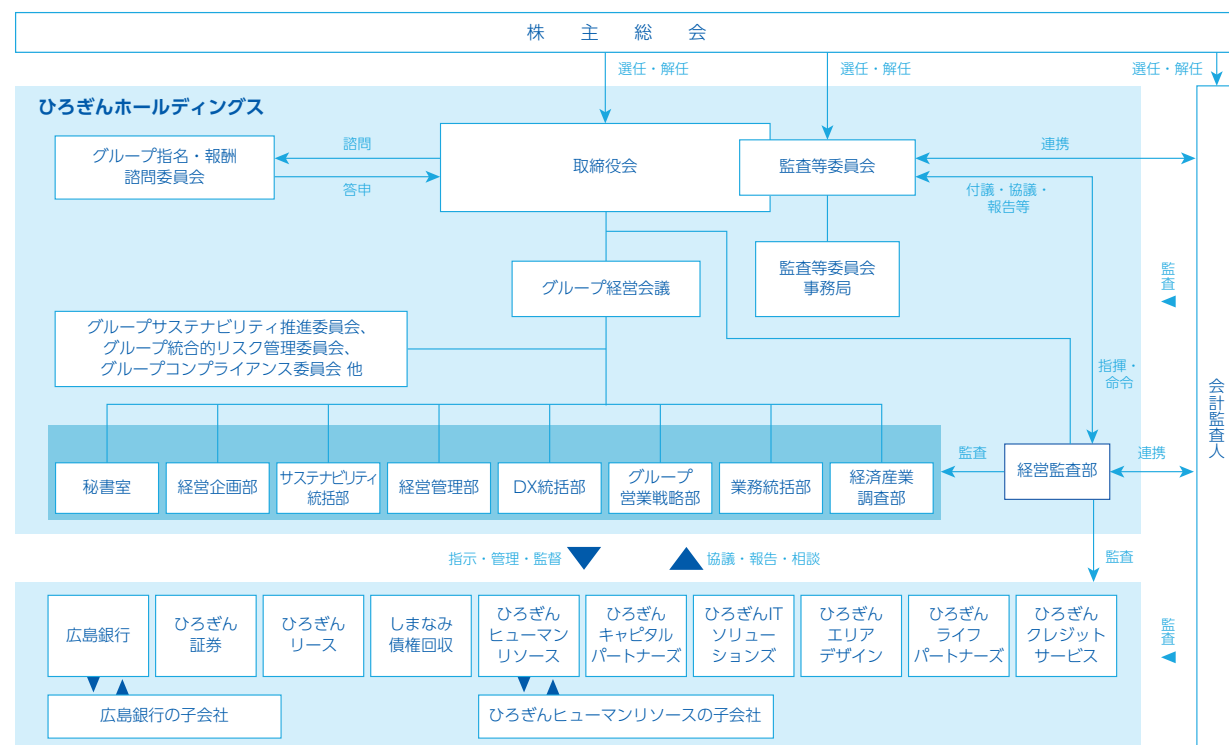
- 1.株主の皆さまの権利を尊重し、平等性を確保するとともに、権利行使に係る適切な環境を整備します。
- 2.国連において採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」および企業の社会的責任（CSR）への取組みを強化するとともに、地域社会、お客さま、従業員等の全てのステークホルダーとの適切な協働に努め、その権利や立場を尊重する企業文化・風土を醸成します。
- 3.ディスクロージャーの充実による適時適切な情報開示を通じて、経営の透明性を確保します。
- 4.取締役会は、株主の皆さまに対する受託者責任・説明責任を踏まえ、業務執行の実効性の高い監督と迅速な意思決定を行います。
- 5.株主の皆さまとの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（2024年4月1日現在）



取締役会

当社の取締役は、社外取締役5名を含めた11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（2023年度）	
（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 ・ 次期中期計画（「中期計画2024」） ・ 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戦略 ・ 人財戦略 ・ 人権 ・ DX戦略 ・ サイバーセキュリティ 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 ・ グループリスクアペタイト・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・コードへの対応状況 ・ 当社株式の状況およびIRの実施状況 ・ 政策保有株式 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2名および独立社外取締役5名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 11名



独立社外取締役 5 名
(うち 女性 2 名)

監査等委員会 4名



独立社外取締役 3 名
(うち 女性 1 名)

グループ指名・報酬諮問委員会 7名



独立社外取締役 5 名
(うち 女性 2 名)

コーポレートガバナンス

取締役会の実効性評価を通じたコーポレートガバナンスの高度化

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。

2023年度においては、2022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。

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。

Plan：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

Do：2023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。							
<table><tr><th colspan="2">取締役会におけるフリーディスカッションの実施状況（2023年度）</th></tr><tr><td>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 - 次期中期計画（「中期計画2024」）におけるカーボンニュートラル戦略の方向性（2023年9月） - 次期中期計画（「中期計画2024」）における人財戦略の方向性（2023年10月） - 次期中期計画（「中期計画2024」）におけるDX戦略の方向性（2023年11月） </td><td>2. グループ各社の社長による執行プレゼンテーション - ひろぎんヒューマンリソースの経営展開（2023年8月） - しまなみ債権回収の経営展開（2023年8月） - ひろぎんキャピタルパートナーズの経営展開（2023年8月） - ひろぎんリースの経営展開（2023年9月） - ひろぎんITソリューションズの経営展開（2023年9月） - ひろぎんエアデザインの経営展開（2023年9月） - ひろぎんビジネスサービスの経営展開（2023年9月） - ひろぎんクレジットサービスの経営展開（2023年9月） - ひろぎんリートマネジメントの経営展開（2023年9月） - ひろぎん証券の経営展開（2023年10月） </td></tr></table>		取締役会におけるフリーディスカッションの実施状況（2023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 - 次期中期計画（「中期計画2024」）におけるカーボンニュートラル戦略の方向性（2023年9月） - 次期中期計画（「中期計画2024」）における人財戦略の方向性（2023年10月） - 次期中期計画（「中期計画2024」）におけるDX戦略の方向性（2023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 - ひろぎんヒューマンリソースの経営展開（2023年8月） - しまなみ債権回収の経営展開（2023年8月） - ひろぎんキャピタルパートナーズの経営展開（2023年8月） - ひろぎんリースの経営展開（2023年9月） - ひろぎんITソリューションズの経営展開（2023年9月） - ひろぎんエアデザインの経営展開（2023年9月） - ひろぎんビジネスサービスの経営展開（2023年9月） - ひろぎんクレジットサービスの経営展開（2023年9月） - ひろぎんリートマネジメントの経営展開（2023年9月） - ひろぎん証券の経営展開（2023年10月）		
取締役会におけるフリーディスカッションの実施状況（2023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 - 次期中期計画（「中期計画2024」）におけるカーボンニュートラル戦略の方向性（2023年9月） - 次期中期計画（「中期計画2024」）における人財戦略の方向性（2023年10月） - 次期中期計画（「中期計画2024」）におけるDX戦略の方向性（2023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 - ひろぎんヒューマンリソースの経営展開（2023年8月） - しまなみ債権回収の経営展開（2023年8月） - ひろぎんキャピタルパートナーズの経営展開（2023年8月） - ひろぎんリースの経営展開（2023年9月） - ひろぎんITソリューションズの経営展開（2023年9月） - ひろぎんエアデザインの経営展開（2023年9月） - ひろぎんビジネスサービスの経営展開（2023年9月） - ひろぎんクレジットサービスの経営展開（2023年9月） - ひろぎんリートマネジメントの経営展開（2023年9月） - ひろぎん証券の経営展開（2023年10月）						
(2) 取締役会の運営の効率化に向けた対応 重要課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、取締役会開催に際して、特に議論を深めるべき課題を事前に決定し、議事時間を重点配分するなど、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) 経営幹部育成プロセスの高度化に向けた対応 社外役員と執行側との意見交換・対話の充実等を目的として「社外役員との意見交換会」を新設し、「経営幹部・経営幹部候補者の選定・育成プロセス」をテーマとした、当社社長および子会社である広島銀行頭取と社外役員との意見交換会を実施したほか、社外役員と経営幹部・経営幹部候補者との意見交換会を実施するなど、経営幹部育成プロセスの高度化に向けた取組みを進めました。							
<table><tr><th colspan="2">社外役員と執行側との意見交換・対話の実施状況（2023年度）</th></tr><tr><td>1. 社外役員との意見交換会 - 当社社長および広島銀行頭取（2023年8月） - 若手・中堅職員（2023年9月） - 経営幹部・経営幹部候補者（2023年11月） - 本部中堅職員（2024年3月） </td><td></td></tr><tr><td>2. 社外役員とのランチミーティング - 本部室課長（2023年7月） - 地区担当役員、営業企画部長（2023年9月） - 本部女性職員（2023年10月） - グループ会社プロパー職員（2024年1月） - グループ会社社長（2024年3月） </td><td></td></tr></table>		社外役員と執行側との意見交換・対話の実施状況（2023年度）		1. 社外役員との意見交換会 - 当社社長および広島銀行頭取（2023年8月） - 若手・中堅職員（2023年9月） - 経営幹部・経営幹部候補者（2023年11月） - 本部中堅職員（2024年3月）		2. 社外役員とのランチミーティング - 本部室課長（2023年7月） - 地区担当役員、営業企画部長（2023年9月） - 本部女性職員（2023年10月） - グループ会社プロパー職員（2024年1月） - グループ会社社長（2024年3月）	
社外役員と執行側との意見交換・対話の実施状況（2023年度）							
1. 社外役員との意見交換会 - 当社社長および広島銀行頭取（2023年8月） - 若手・中堅職員（2023年9月） - 経営幹部・経営幹部候補者（2023年11月） - 本部中堅職員（2024年3月）							
2. 社外役員とのランチミーティング - 本部室課長（2023年7月） - 地区担当役員、営業企画部長（2023年9月） - 本部女性職員（2023年10月） - グループ会社プロパー職員（2024年1月） - グループ会社社長（2024年3月）							
(4) 中核人材の多様性確保に向けた対応 2023年12月に「女性活躍」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、中核人材の多様性確保に向けた取締役の更なる知識・情報の習得およ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。 2024年4月にサステナビリティ統括部を新設し、サステナビリティ統括部内にサステナビリティ統括グループを新設するとともに、DE&I（ダイバーシティ・エグイティ&インクルージョン）に係る取組内容の拡充・高度化を図るため、サステナビリティ統括グループ内にDE&I統括室を新設しました。 2024年4月にDE&I部門の中核を担ってきた専門職コースの人材を初の女性執行役員として登用しました。							

Check：2023年度の実効性評価の分析	
(1) 内部統制システムの整備・運用状況 取締役会は、2023年度の内部統制システムの整備・運用状況について、2024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 - 取締役会の実効性の評価・分析については、外部機関の助言を得ながら、2024年2月から3月にかけて取締役会の構成員である全ての取締役を対象にアンケートを実施しました。なお、回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保いたしました。 - 取締役会は、外部機関からの集計結果の報告をベースに、2024年5月の取締役会において、2023年度の実効性評価の分析を実施のうえ、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、2022年度の実効性評価において認識された課題については、2023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、2023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高度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。	

Action：2023年度の分析・評価結果を踏まえた2024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	(3) 経営幹部育成プロセスの高度化に向けた対応
(2) 取締役会の運営の高度化に向けた対応	

コーポレートガバナンス強化の歩み

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
パーパス・経営理念	・経営理念見直し			・パーパス制定	
コーポレートガバナンス基本方針	・新規制定	・CGコード改訂を踏まえた改正			
戦略	・「中期計画2020」策定			・「中期計画2024」策定	
組織	・持株会社体制移行（ひろぎんHD設立）				
監督と執行の分離	・機関設計として「監査等委員会設置会社」を採用			・持株会社の社長と銀行の頭取の兼務解消	
指名・報酬	・グループ指名・報酬諮問委員会設置	・スキル・マトリックスの新規制定	・スキル・マトリックスの改正		
	・社外取締役3名（女性取締役1名）			・社外取締役4名（女性取締役1名）	・社外取締役5名（女性取締役2名）
	・取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の制定				・金銭による業績連動報酬制度の見直し
取締役会の議論の高度化・運営の効率化		★「経営の重要なテーマ」に関するフリーディスカッションの導入 ★グループ各社の社長による執行プレゼンテーションの導入			
		★経営計画の策定プロセスの見直し ★事前説明会の運営見直し ★定例的な業務執行報告と重要な議案等の区分に応じた議事時間の配分	★執行側の事前検討プロセスに関する社外役員への情報共有の充実（グループ経営会議等の資料・議事録の事前共有）	★特に議論を深めるべき議題の事前提示（取締役会議事次第上に【特】マークを付与）	★執行側の事前検討プロセスに関する社外役員への説明強化（グループ経営会議等での意見のポイントの資料掲載）
株主との対話の強化			★社長・取締役専務執行役員等によるIR活動の強化・充実 ★投資家等の意見・要望等に関する取締役会へのフィードバック強化		
役員トレーニングの充実			★年2回の役員トレーニングセミナーの実施		
経営幹部育成プロセスの高度化				★経営幹部育成プロセスに関する議論強化 ★社外役員との意見交換会の新設	
中核人材の多様性確保			・女性管理職比率の目標設定	★女性管理職比率等の目標引き上げ	★当社初となる女性執行役員の登用 ★DE&I統括室新設

★印は、取締役会の実効性評価において抽出された課題に対する主な改善・高度化施策

コーポレートガバナンス

役員一覧（2024年6月26日現在）

社内取締役			
	1977年 4月 2006年 4月 2008年 4月 2009年 4月 2009年 6月 2011年 4月 2012年 6月 2018年 6月 2020年10月 2022年 4月	広島銀行入行 同執行役員福山営業本部本部長 同常務執行役員福山営業本部本部長 同常務執行役員総合企画部長 同常務取締役総合企画部長 同常務取締役 同取締役頭取(代表取締役) 同取締役会長(代表取締役) 当社取締役会長(代表取締役)(現任) 広島銀行取締役会長(現任)	
		1983年 4月 2008年 4月 2011年 4月 2013年 4月 2015年 4月 2016年 4月 2016年 6月 2018年 6月 2020年10月 2022年 4月	広島銀行入行 同広島東支店長 同総合企画部長 同執行役員本店営業部本部長 同常務執行役員本店営業部本部長 同常務執行役員 同取締役常務執行役員 同取締役頭取(代表取締役) 当社取締役社長(代表取締役)(現任) 広島銀行取締役
	1986年 4月 2008年10月 2010年 4月 2013年 4月 2015年 4月 2018年 4月 2020年 4月 2020年 6月 2020年10月 2022年 4月	広島銀行入行 同営業統括部融資企画室長 同融資企画部融資企画室長 同本川支店長 同大手町支店長 同執行役員呉支店長兼呉市役所出張所長 同常務執行役員 同取締役常務執行役員 当社取締役常務執行役員 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)	
		1989年 4月 2010年10月 2013年 4月 2017年 4月 2018年 4月 2018年10月 2020年 4月 2020年10月 2021年11月 2022年 4月 2022年 6月 2024年 4月 2024年 6月	広島銀行入行 同下松支店長 同個人営業部 プライベートバンキング室長 同アセットマネジメント部副部長 同アセットマネジメント部長 同総合企画部長 同執行役員総合企画部長 当社経営企画部経営企画グループ長 同経営企画部経営企画グループ長 兼サステナビリティ統括室長 同常務執行役員 広島銀行常務執行役員 同取締役常務執行役員 同取締役専務執行役員 当社専務執行役員 広島銀行取締役専務執行役員 (代表取締役)(現任) 当社取締役専務執行役員(現任)
	1989年 4月 2011年 4月 2013年 4月 2016年 4月 2018年 4月 2020年 4月 2022年 4月 2022年 6月 2024年 4月 2024年 6月	広島銀行入行 同古島支店長 同融資企画部融資企画室長 同福山胡町支店長 同人事総務部長 同執行役員呉支店長 兼呉市役所出張所長 同常務執行役員 同取締役常務執行役員 同取締役専務執行役員(現任) 当社専務執行役員 当社取締役専務執行役員(現任)	
		1988年 4月 2011年10月 2014年 4月 2016年 4月 2019年 4月 2021年 4月 2021年 6月 2023年 6月	広島銀行入行 同人事総務部人事企画課長 同古市支店長 同公務営業部長 同横川支店長 同リスク統括部理事 同常勤監査役 当社取締役(監査等委員)(現任)

社外取締役

取締役
しんむら けん
新免 慶憲

1980年 4月 日本銀行入行
2007年 3月 同京都支店長
2009年 7月 同検査役
2010年11月 社団法人日本証券アナリスト協会参与
2011年10月 公益社団法人日本証券アナリスト協会事務局長
2015年 8月 同代表理事
2017年 8月 同理事
2020年 6月 広島銀行取締役(社外)
2023年 6月 当社取締役(社外)(現任)

取締役
まつむら はるみ
松村 はるみ 新任

1976年 4月 株式会社西武百貨店
(現株式会社そごう・西武)入社
2004年 6月 株式会社アンリ・シャルバンティエ
(現株式会社シュゼット)代表取締役
2011年 7月 株式会社社生活グループ
(現株式会社LIXIL)上席執行役員
(現株式会社LIXIL)上席執行役員
2016年11月 株式会社LIXILグループ
(現株式会社LIXIL)執行役専務
株式会社LIXIL取締役専務役員
株式会社ロック・フィールド取締役
(社外)(現任)
2022年 6月 株式会社上組取締役(社外)(現任)
2023年 6月 広島銀行監査役(社外)
2024年 6月 当社取締役(社外)(現任)

取締役(監査等委員)
たに ひろこ
谷 宏子

1989年 8月 公認会計士登録
2004年 6月 あずさ監査法人
(現有限責任あずさ監査法人)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
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 当社取締役(監査等委員)(社外)(現任)

取締役(監査等委員)
きたむら しゅん
北村 俊明

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 4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)(社外)(現任)

取締役(監査等委員)
おhtani けん
大隈 郁仁 新任

1982年 4月 東急不動産株式会社入社
2011年 6月 同取締役
2013年10月 東急不動産ホールディングス株式会社取締役
2015年 4月 同代表取締役社長
2017年 4月 東急不動産株式会社代表取締役社長
2020年 6月 東急不動産ホールディングス株式会社代表取締役副会長
2021年 4月 東急不動産株式会社取締役会長
2022年 4月 東急不動産ホールディングス株式会社取締役副会長
2022年 6月 同取締役
株式会社東急総合研究所代表取締役社長(現任)
2022年 7月 東急不動産株式会社特別顧問(現任)
2024年 6月 当社取締役(監査等委員)(社外)(現任)

執行役員
もり いとしひで
堀井 利英

執行役員
いしはら かずゆき
石原 和幸

執行役員
きのした まさこ
木下 麻子

執行役員

常務執行役員
あじひろ みのる
藤 広 稔

常務執行役員
あじい けいいちろう
藤 井 顕一郎

常務執行役員
こだ ますむ
小 玉 勲

取締役のスキル・マトリックス

当社の取締役会は、当社グループ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	性別	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	男性	取締役会長（代表取締役）	●	●	●	●
部 谷 俊 雄	男性	取締役社長（代表取締役）	●	●	●	●
清 宗 一 男	男性	取締役専務執行役員	●	●	●	
横 見 真 一	男性	取締役専務執行役員	●		●	
廣 江 裕 治	男性	取締役専務執行役員	●		●	
熊 野 達 朗	男性	取締役（監査等委員）		●	●	

社外取締役						
氏 名	性別	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	男性	取締役		●		
松 村 はるみ	女性	取締役	●			
谷 宏 子	女性	取締役（監査等委員）			●	
北 村 俊 明	男性	取締役（監査等委員）				●
大 隈 郁 仁	男性	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.75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

役員トレーニング

社外取締役の就任時には、外部機関・団体による新任取締役向け研修を幹旋・提供しているほか、当社グループのガバナンス態勢や経営戦略・方針等に関する説明の場を設けるなど、社外取締役が、その役割・責務を実効的に果たすための適切なトレーニング機会を提供しています。

また、2023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、2023年6月に「人権」、2023年12月に「女性活躍」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、取締役の更なる知識・情報の習得およ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。

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】
450億円超		1.500
400億円超	～ 450億円以下	1.375
350億円超	～ 400億円以下	1.250
300億円超	～ 350億円以下	1.125
250億円超	～ 300億円以下	1.000
200億円超	～ 250億円以下	0.875
150億円超	～ 200億円以下	0.750
100億円超	～ 150億円以下	0.625
	100億円以下	－

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、別途定める非遵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、グループ政策保有株式検証委員会での検討・審議を踏まえ、2024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

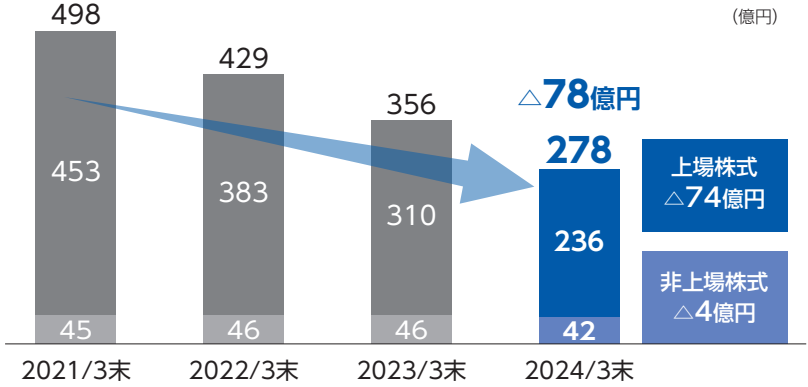
（1）上場株式の政策保有に関する方針

- （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。

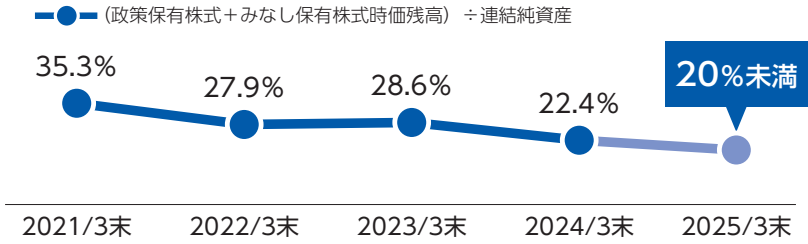
（2）政策保有株式に係る議決権行使基準

- （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

■ 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）



■ 政策保有株式の縮減目標



※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。

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。

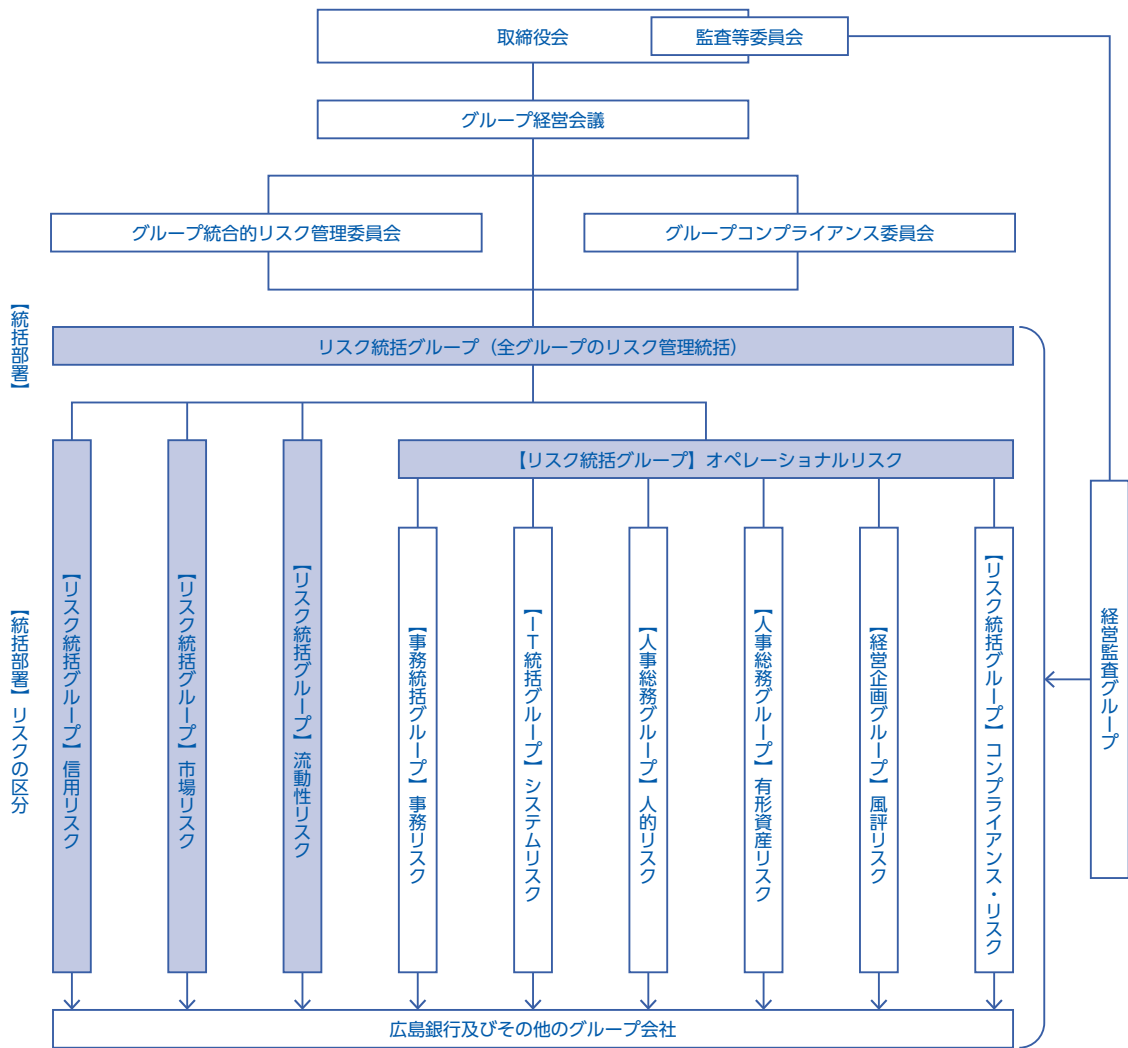
リスク管理体制

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、「グループ統括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

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「グループ統括的リスク管理規程」に基づき、毎期のリスク管理方針を決定し、各種リスクを統括的に管理しております。

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（2024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。
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。

■ リスクカルチャー

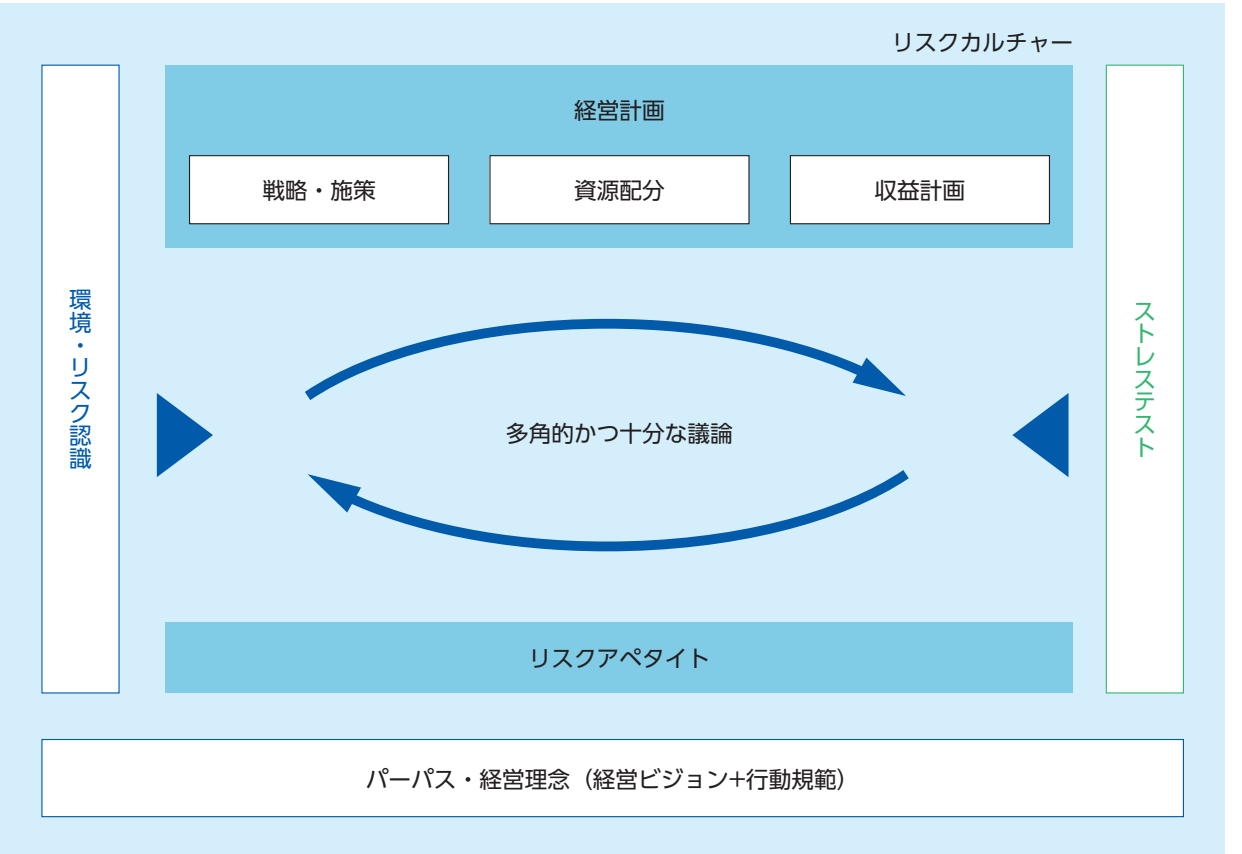
地域社会の持続的な発展および〈ひろぎんグループ〉の持続的な企業価値の向上を実現するためには、従事者一人ひとりが、コンプライアンスの遵守はもとより、お客さまを含めた全てのステークホルダーの期待や要請ならびに当社グループのパーパス・経営理念に沿って、判断し、行動することが必要不可欠です。
当社グループでは、リスクカルチャーを、リスク認識・リスクテイク・リスク管理等に係る組織および個人の意

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。



IT戦略（次世代基幹系システムの構築）

次世代基幹系システムへの対応（MEJAR への参加、および詳細検討に関する基本合意）

広島銀行では、2030年を目途とし、次世代基幹系システムとして、メインフレームからクラウドへの移行を目指します。

クラウド化の実現にあたり、株式会社横浜銀行、株式会社北陸銀行、株式会社北海道銀行、株式会社七十七銀行、株式会社東日本銀行との間で2010年1月から稼働を開始している共同利用システム（MEJAR*）に参加し、6行によるシステム共同利用に向けた詳細検討を行うことで基本合意しております。

「MEJAR」スキームに参画することで、金融サービスを機動的に提供しつつIT投資を低減できる“クラウド”をプラットフォームとした次世代基幹系システムの実現と、DX戦略の推進によるコアビジネスの成長を同時に実現してまいります。

※Most Efficient Joint Advanced Regional banking-system（最も効率的な先進的地方銀行共同システム）の略

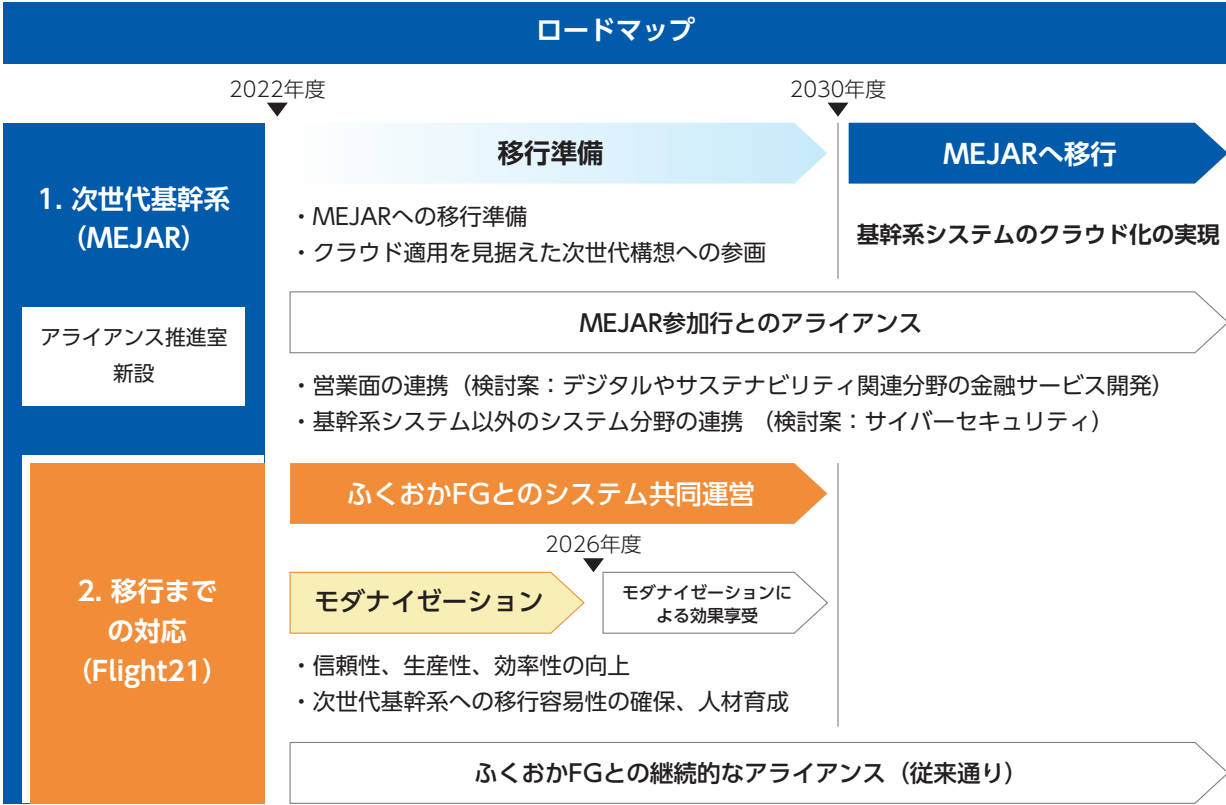
次世代基幹系システム移行までの対応（2022年度～2030年度）

現在、広島銀行と株式会社ふくおかフィナンシャルグループ（以下、F F G）、日本IBM株式会社（代表取締役社長 山口 明夫）およびキンドリルジャパン株式会社（代表取締役社長 上坂 貴志）との間で実施している基幹系システムの共同運営（Flight21）を2030年度まで延長の上、2022年度～2026年度の期間で、基幹系システムのモダナイゼーションを実施します。モダナイゼーションでは、F F Gと共同で、①勘定系・情報系システムの構造刷新やオープン化による効率化、②チャンネル統合基盤の新設とAPI拡充による高度化を実現してまいります。

F F Gと広島銀行は、2003年の現行基幹系システム稼働（システム共同化）から現在に至るまで、システム面はもちろんビジネス面においても重要なパートナー行として連携してまいりました。広島銀行の次世代基幹系への対応により、2030年度以降のシステム運営は個々に行うこととなりますが、ビジネス面については、2030年度以降もこれまでの協力関係を継続してまいります。

▶次世代基幹系システムの構築に向けた対応（ロードマップ）

1	次世代基幹系システムへの対応（MEJARへの参加、および詳細検討に関する基本合意） ・2030年度クラウド化に向けた対応 ・MEJAR参加行との連携強化に向け、広島銀行総合企画部内に「アライアンス推進室」を新設
2	次世代基幹系システム移行までの対応（2022年度～2030年度） ・現行基幹系（Flight21）の継続、およびモダナイゼーションの実施



サイバーセキュリティ

専門部署の設置

当社グループでは、巧妙化するサイバー攻撃に対するセキュリティ対策等のITガバナンスの高度化を進めていくため、当社および広島銀行に「セキュリティ統括課」を2024年4月より新設しております。

「CMS-CSIRT」の共同設立

昨今、金融業界を取り巻くサイバー犯罪、サイバー攻撃等の脅威が増しており、多くの地域金融機関が更なるセキュリティ強化の必要性を認識しております。MEJAR参加行（広島銀行が2030年度より共同利用予定）およびNTTデータ地銀共同センター参加行が協力し、サイバーセキュリティの共助を推進する組織「CMS-CSIRT」を設立し、セキュリティ部門の交流促進、共同でのセキュリティ対応訓練や演習等を企画するなど、セキュリティ対策の取組み向上を図っております。

コンプライアンス

人権の尊重

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。

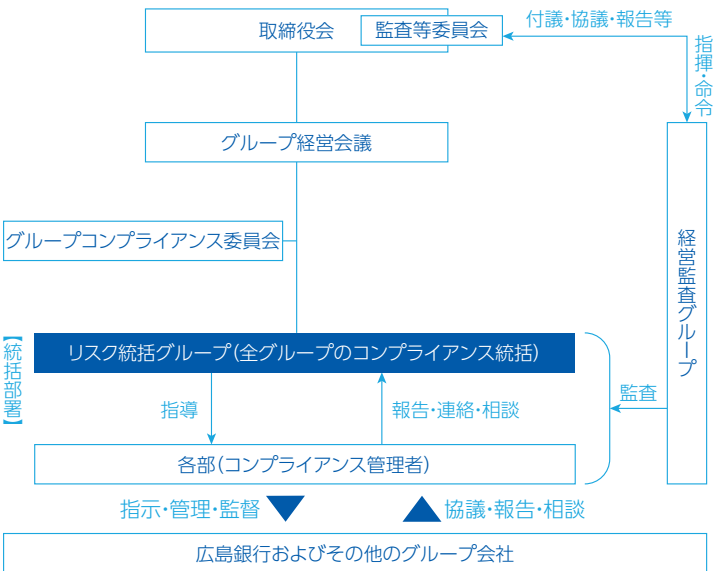
コンプライアンス体制

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。

コンプライアンス体制(2024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。

人権方針

人権をめぐる状況は日々多様化・複雑化しており、企業の人権尊重責任が国内外で強まっていることを鑑み、当社グループは、2023年5月に「人権方針」を制定しました。

当該方針に基づき、当社グループは、お客さまや従事者をはじめとする様々なステークホルダーの人権を尊重し、誰もが働きがいをもって仕事に取組み、充実

した生活を送ることができる社会づくりに貢献してまいります。

また、お客さま（投融資先含む）やサプライヤー（調達・委託先）の企業活動が人権に与える負の影響にも関心を持ち、お客さまやサプライヤーが人権に対して負の影響を及ぼしている場合には、当社グループとして適切に対応してまいります。

ハラスメントの防止

当社グループでは、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントを含めたハラスメント行為は主要な厳禁行為として防止に努めています。

具体的な取組みとしてハラスメント行為の未然防止に向け、毎期初に実施しているグループ全社会議のなかで啓発を行っているほか、同行為の早期発見に向け、

定期的に全従事者を対象とした「無記名アンケート」を行っています。

また、ハラスメントが発生した場合の相談・苦情については、当社のリスク統括グループおよび外部弁護士事務所に「ホットライン」を設置しており、加害者には厳正な対処を行うこととしております。

同和・人権問題への取組み

企業の人権尊重責任が求められる中、当社グループとしても企業活動を展開するうえで「同和・人権問題」は積極的に対応すべき重要な問題と位置付けております。特に「同和問題」はさまざまな人権課題の原点であると認識しています。「同和問題の正しい理解と認識を深め、当社グループの社会的責任を遂行する」こ

とを目的として、1977年に「同和問題啓発推進委員会」を設置、現在は「グループ人権問題啓発推進委員会」へ改組し、同和問題にとどまらず、多様な人権問題への確に対応すべく、同和・人権研修などを通じた啓発に努めています。

同和・人権研修の実施

当社グループでは、人権尊重への取組促進には、従事者の同和問題を含む幅広い人権問題に関する正しい知識、関心と理解の深化が不可欠であるとの認識のも

と、入社時や昇進等の研修時などにおいて、同和・人権問題に関する講義を実施するなど、定期的な啓発活動の実施に積極的に取組んでいます。

2023年度同和・人権研修実績

研修名	対象者	
新入職員研修	新入職員	108名
新任監督職研修	新任監督職	79名
新任管理職研修	新任管理職	40名
新任支店長研修	新任支店長（銀行）	19名
キャリア採用時研修	新規採用キャリア（銀行）	19名
スタッフ採用時研修	新規採用スタッフ（銀行）	73名
同和・人権問題職場学習	全従事者	

お客さま保護等管理

内部監査

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

立っ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り締役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。

- 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。
- 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。

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

性について、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、定期的に取り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。

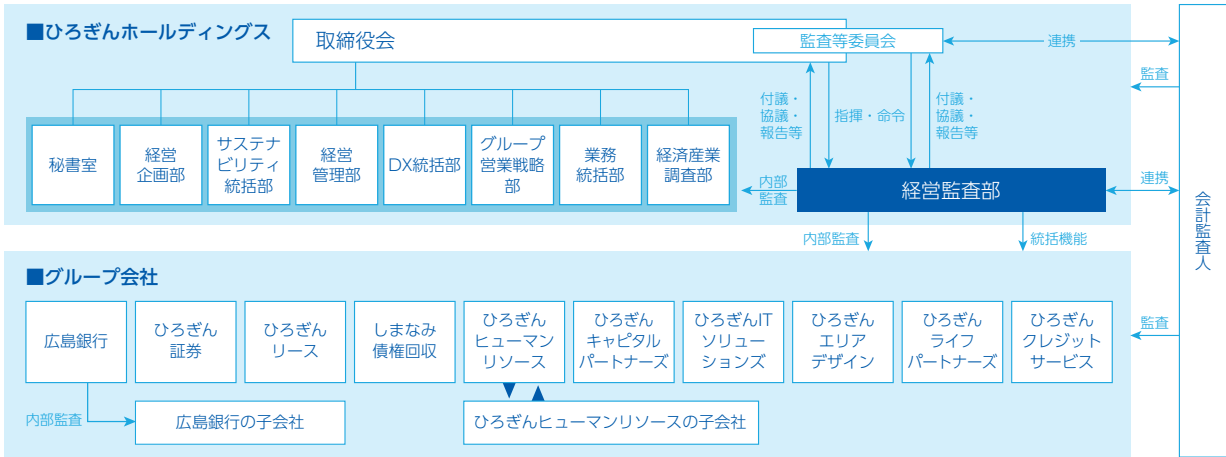
■グループ各社

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。

▶内部監査体制（2024年4月1日現在）

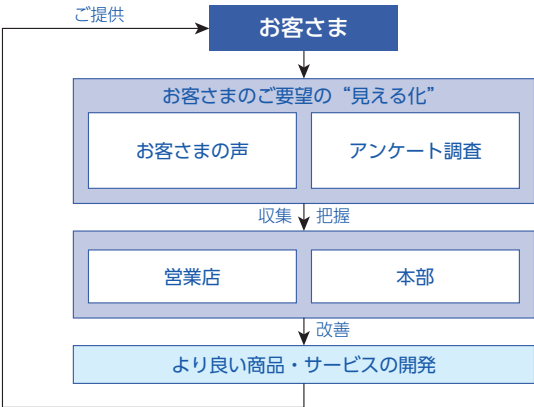


ステークホルダーとのコミュニケーション

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。



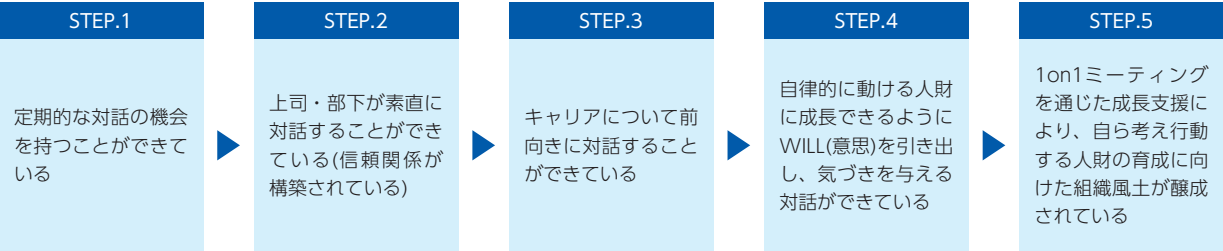
従業員とのコミュニケーション

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。

広島銀行では、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」の取組みを行うなど、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



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。

なお、2023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・充実を図るとともに、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。

▶ 2023年度のIR実施状況

機関投資家向け会社説明会	3回
機関投資家との個別面談	31回（海外投資家含む）
個人投資家向け会社説明会	3回（会場開催3回）

▶ 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と。
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。

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％程度を目処とし、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を増加したほか、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」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：2024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。

第三者保証

独立した第三者保証報告書

2024年8月20日

株式会社ひろぎんホールディングス
代表取締役社長 部谷 俊雄 殿

KPMGあずさサステナビリティ株式会社
大阪市中央区北浜三丁目5番29号
ディレクター 井上 敬介 ㊞

当社は、株式会社ひろぎんホールディングス（以下、「会社」という。）からの委嘱に基づき、会社が作成した統合報告書2024（以下、「統合報告書」という。）に記載されている2023年4月1日から2024年3月31日までを対象とした★マークの付されている環境パフォーマンス指標（以下、「指標」という。）に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告規準（以下、「会社の定める規準」という。統合報告書に記載。）に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及びISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主として統合報告書上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- 統合報告書の作成・開示方針についての質問及び会社の定める規準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める規準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した本社に対する現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、統合報告書に記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める規準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性並びにその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質マネジメント基準第1号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規則の要件の遵守に関する方針又は手続を含む、品質マネジメントシステムをデザイン、適用及び運用している。

以上

上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及びKPMGあずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。