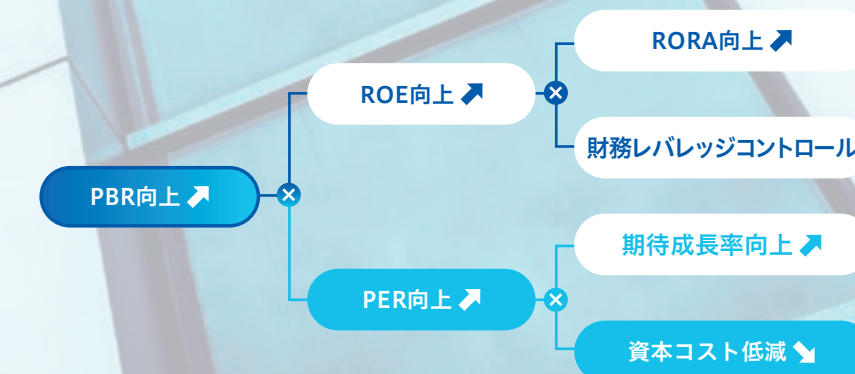


私たちは
どのように
信頼され
続けるのか？
——資本コスト低減に向けた取り組み——

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



Contents

取締役会議長メッセージ	115
コーポレートガバナンス	117
リスク管理	125
IT戦略/サイバーセキュリティ	127
コンプライアンス/人権の尊重	129
お客さま本位の業務運営/内部監査	131
社会貢献活動	133
財務データ/非財務データ	135
第三者保証	137

取締役会議長メッセージ

多様な視点による建設的な対話を通じて取締役会の実効性を高め、グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上の実現に取組んでまいります。

取締役会議長
(代表取締役会長) 部谷 俊雄



変化の激しい環境下で求められる
中長期目線を持った取締役会の役割

当社グループを取り巻く環境は、金利のある世界への移行やデジタル技術の進展に加え、人口減少・少子高齢化への対応など、大きな変化の只中にあります。こうした変化は、お客さまや地域社会のニーズにも大きな影響を与えており、持続的な成長を実現するためには、変化や成長機会を的確に捉えながら中長期的な視点で経営を進めていくことが重要であると考えています。

2020年10月に持株会社体制へ移行し間もなく7年目を迎えます。新たに就任した取締役会議長として、私が重要視しているのは、取締役会が中長期的な企業価値向上に向けた議論の場として十分に機能することです。個別案件の審議や監督にとどまることなく、グループの成長戦略、資本政策、人的資本への投資、地域社会や自然環境への貢献など、経営課題について幅広く議論し、経営の方向性を示していくことが取締役会の重要な役割であると考えています。

当社グループが地域社会とともに持続的な成長を実現していくためには、将来を見据えた戦略的な議論と、透明性の高い経営監督が欠かせません。私は取締役会議長として、多様な視点による率直な対話を促し、企業価値向上につながる実効性の高い取締役会運営に努めています。

なお、当社は、本年6月から取締役会議長を当社専担として、広島銀行取締役会議長との兼務を解消しており、当社取締役会の実効性向上への注力により、持株会社体制の一層の強化・高度化を進め、当社グループの持続的な成長力を高めていきたいと考えています。

建設的な対話と監督機能の発揮による
企業価値向上に向けて

多様な知見や経験を有する社外取締役と社内取締役が、それぞれの立場から自由闊達に意見を交わす環境づくりは、取締役会の実効性を高めるうえで欠かせません。当社では、社外取締役が幅広い年齢層の従業員とのランチミーティングや意見交換会を通じて、現場の声に触れる機会を原則として毎月設けています。また、専門分野における豊富な知見を有する社外取締役が、IT戦略委員会等の社内会議にも出席し、社外の知見を経営に取り入れるとともに、専門的かつ建設的な議論・意見交換を実施しています。こうした取組みにより取締役会にて、現場実態を踏まえた意見が賛否を問わず率直に交わされることで議論の質が高まり、より良い意思決定につながるものと考えています。執行と監督の適切な緊張関係のもと、建設的な対話を重ねながら、取締役会の監督機能と実効性をさらに高めていきます。

また、持株会社としてグループ全体を俯瞰する立場から、各事業会社の強みや専門性を活かしたグループシナジーの創出と、経営資源の最適な配分を実現することも重要な責務です。6年近く当社社長を務めた経験も活かしつつ、地域社会の持続的な発展と当社グループの成長の両立と好循環に向けて、株主をはじめとする様々なステークホルダーとの対話を重視しながら、中長期的な企業価値向上に資する議論を深めていきたいと考えています。

取締役会の実効性向上に終わりはありません。変化の激しい時代だからこそ、将来を見据えた本質的な議論を重ね、透明性と実効性を兼ね備えたガバナンスの実現を通じて、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に取組んでいきます。

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	2025年度	2026年度
パーパス・経営理念	・経営理念見直し				・パーパス制定 ・ブランドパーソナリティ制定		
コーポレートガバナンス基本方針	・新規制定 ・内部統制システムの構築に係る基本方針制定		・CGコード改訂を踏まえた改正 ・サステナビリティ基本方針制定		・株主還元方針の見直し ・人権方針制定		・政策保有株式の保有方針の見直し
戦略	・「中期計画2020」策定・開始				・「中期計画2024」・「中期計画2024」策定 開始		
組織	・持株会社体制移行		・グループ子会社の新設（「業務軸」の拡大）（p.10参照）				
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（社長はHD専任化）			（広島銀行：監査等委員会設置会社へ移行） ・持株会社の取締役会議長と銀行の取締役会議長の兼務解消	
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		・HD会長交代（HD専任化） ・HD社長交代（HD専任）
	・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（新中計に即した金額バーの見直し）		・金銭による業績連動報酬制度の見直し（ROEおよびESG指標の追加等） ・株式報酬を譲渡制限付株式報酬制度に見直し
取締役会の議論・運営の高度化	★「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見直し ★事前説明会運営見直し ★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取締役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て【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取締役への説明強化（グループ経営会議等で出た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 ・社外取締役と機関投資家との対話の場の設定						
役員研鑽の充実	★年2回～3回の役員研鑽セミナーの実施						
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 ★社外取締役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

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。

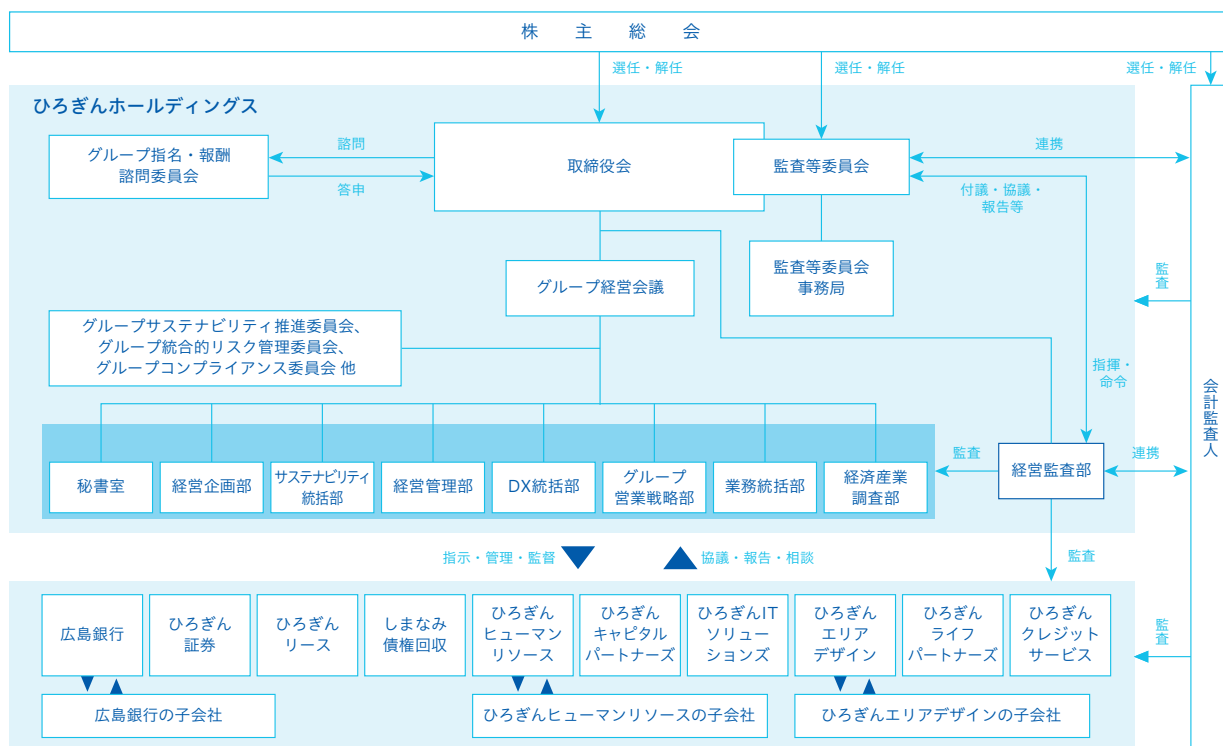
- 1.株主の皆さまの権利を尊重し、平等性を確保するとともに、権利行使に係る適切な環境を整備します。
- 2.国連において採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」および企業の社会的責任（CSR）への取り組みを強化するとともに、地域社会、お客さま、従業員等の全てのステークホルダーとの適切な協働に努め、その権利や立場を尊重する企業文化・風土を醸成します。
- 3.ディスクロージャーの充実による適時適切な情報開示を通じて、経営の透明性を確保します。
- 4.取締役会は、株主の皆さまに対する受託者責任・説明責任を踏まえ、業務執行の実効性の高い監督と迅速な意思決定を行います。
- 5.株主の皆さまと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

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（2026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（2025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 <ul style="list-style-type: none"> 「中期計画2024」策定後の対応状況 グループ各社の経営状況・経営展開 外航船貸渡業および自動車産業の事業環境の変化と戦略 グループ経営計画・営業計画 お客さま本位の業務運営 広島銀行の基幹システム高度化プロジェクトの進捗状況 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 <ul style="list-style-type: none"> SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション） AX（アライアンス・トランスフォーメーション） デジタルマーケティング DX（デジタル・トランスフォーメーション） サイバーセキュリティ 人的資本経営 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 <ul style="list-style-type: none"> グループリスクアペタイト・ステートメント グループ内部監査基本計画 グループカスタマーハラスメント対応方針 等 グループコンプライアンス・プログラム グループガバナンスの高度化 | |
| （４）コーポレートガバナンスに関する事項 <ul style="list-style-type: none"> 取締役会の実効性評価 東証コーポレートガバナンス・コードへの対応状況 政策保有株式 内部統制システムの整備・運用状況 当社株式の状況およびIRの実施状況 役員の株式報酬制度の見直し 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。

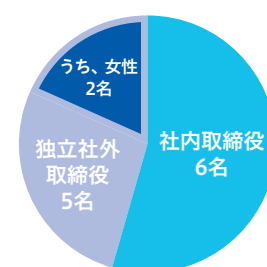
グループ指名・報酬諮問委員会

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

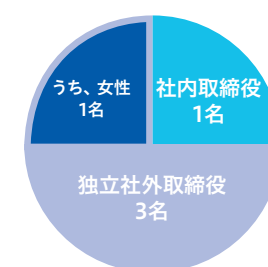
しています。当社では、取締役（監査等委員である取締役を除く。）および執行役員の選任および報酬等の額に関する事項等について、同委員会における審議および答申を踏まえ、取締役会決議により決定しています。

■各機関における独立社外取締役の構成

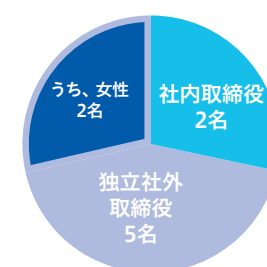
取締役会 11名



監査等委員会 4名



グループ指名・報酬諮問委員会 7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第三者の助言を得ながら分析・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。

2025年度においては、外部機関からの集計結果の報告をベースにした2024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の更なる向上に向けた取組みを進めていきます。

Plan：2024年度の分析・評価結果を踏まえた2025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) 取締役会のモニタリング機能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

Do：2025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）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およびグループ各社による執行プレゼンテーションの実施状況（2025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
- SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）の取組みについて（2025年8月）
 - DX（デジタル・トランスフォーメーション）の取組みについて（2025年11月）
 - AX（アライアンス・トランスフォーメーション）への取組みについて（2025年12月）
 - 人的資本経営の取組状況について（2026年1月）
2. グループ各社による執行プレゼンテーション
- ひろぎんリース(2025年8月、2026年2月)
 - ひろぎんITソリューションズ(2025年8月、2026年3月)
 - ひろぎんキャピタルパートナーズ(2025年9月、2026年3月)
 - ひろぎんリートマネジメント(2025年10月)
 - しまなみ債権回収(2025年9月、2026年3月)
 - ひろぎんヒューマンリソース(2025年10月、2026年3月)

- ひろぎんナレッジスクエア(2025年10月)
 - ひろぎんライフパートナーズ(2025年9月、2026年2月)
 - HIROGIN GLOBAL CONSULTING(2025年10月)
 - ひろぎん証券(2025年9月、2026年2月)
 - ひろぎんクレジットサービス(2025年9月、2026年2月)
 - ひろぎんエリアデザイン(2025年10月、2026年3月)
 - ひろぎんビジネスサービス(2025年9月)

Do：2025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（＊続き）

- (2) 取締役会のモニタリング機能の高度化に向けた対応
- グループ経営の大局的な議論強化に向けて、グループ各社による執行・計画プレゼンを継続するとともに、DXや人的資本経営に関してグループ目線での議論を深化させました。また、取締役会の高度化に向け、生成AIや地域経済の今後等、役員研鑽の機会の充実を図りました。
 - また、取締役会（2026年1月）にて「グループガバナンスの高度化に向けた対応」について議論を深め、グループガバナンス担当者の設置や、グループ各社のコンプライアンス部門と内部監査部門の連携強化等、コンプライアンス体制および内部監査体制の見直しを実施しました。グループの横断的・統合的なガバナンス展開を目的に内部管理態勢をより一層強化しました。

- (3) 経営幹部育成プロセスの高度化に向けた対応
- 社外取締役と執行側との意見交換・対話の充実等を目的として2023年度より「社外取締役との意見交換会」を設置し、2025年度においても経営幹部・経営幹部候補者に加えグループ各社の若手・中堅職員等も対象として、社外取締役との意見交換会を計6回にわたって実施する等、取締役会において、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。

社外取締役との意見交換会の実施状況（2025年度）

- 広島銀行営業店の営業事務グループ担当者（2025年4月）
 - 広島銀行営業店の女性支店長（2025年8月）
 - グループ会社のキャリア採用者（2025年9月）
 - グループ会社の監査役（2025年9月）
 - 広島銀行の経営幹部・経営幹部候補者（2025年11月）
 - 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）メンバー（2026年2月）

Check：2025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、2025年度の内部統制システムの整備・運用状況について、2026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、2026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、2026年5月の取締役会において、2025年度の実効性評価・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。
 - 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および経営幹部育成プロセス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、取締役会のモニタリング機能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：2025年度の分析・評価結果を踏まえた2026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) 取締役会のモニタリング機能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

コーポレートガバナンス

役員一覧（2026年6月24日現在）

社内取締役



代表取締役会長
堀内 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)
2022年 4月 広島銀行取締役
2026年 6月 当社取締役会長(代表取締役)(現任)



代表取締役社長
廣江 裕治

1989年 4月 広島銀行入行
2011年 4月 同吉島支店長
2013年 4月 同融資企画部融資企画室長
2016年 4月 同福山胡町支店長
2018年 4月 同人事総務部長
2020年 4月 同執行役員呉支店長
兼呉市役所出張所長
2022年 4月 同常務執行役員
2022年 6月 同取締役常務執行役員
2024年 4月 同取締役専務執行役員
当社専務執行役員
同取締役専務執行役員
同取締役社長(代表取締役)(現任)



取締役専務執行役員
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 同執行役員呉支店長兼呉市役所出張所長
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)



取締役常務執行役員
牛尾 匡映

1991年 4月 広島銀行入行
2014年 4月 同人事総務部人事企画課長
2017年 4月 同児島支店長
2019年 4月 同秘書室長
2020年10月 当社秘書室 秘書グループ長
2022年 4月 広島銀行 執行役員本店営業部本店長
2024年 4月 同常務執行役員
当社常務執行役員
広島銀行常務執行役員
当社取締役常務執行役員(現任)
広島銀行取締役常務執行役員(現任)



取締役常務執行役員
大段 茂樹

1991年 4月 広島銀行入行
2014年 4月 同広島芸津支店長
2016年 4月 同東京事務所長
2020年 4月 同人事総務部長
2020年10月 当社経営管理部人事総務グループ長
2023年 4月 広島銀行執行役員東京支店長
2025年 4月 同常務執行役員東京支店長
2026年 4月 当社常務執行役員
広島銀行常務執行役員
当社取締役常務執行役員(現任)
広島銀行取締役常務執行役員(現任)



取締役(監査等委員)
青木 龍一

1989年 4月 広島銀行入行
2012年 4月 同リスク統括部リスク統括課長
2016年 4月 同名古屋支店長
2019年 4月 同法人企画部長
2021年 4月 同リスク統括部長
当社経営管理部リスク統括グループ長
2023年 4月 広島銀行リスク統括部理事
2023年 6月 同常勤監査役
2025年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)

社外取締役



取締役
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
松村 はるみ

1976年 4月 株式会社西武百貨店
(現そごう・西武)入社
2004年 6月 株式会社アンリ・シャルパンティエ
(現株式会社シュゼット)代表取締役
2011年 7月 株式会社住生活グループ
(現株式会社LIXIL)上席執行役員
株式会社LIXIL上席執行役員
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)
2019年 7月 株式会社上組取締役(社外)(現任)
2022年 6月 広島銀行監査役(社外)
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)
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)
2026年 3月 税理士登録
谷宏子税理士事務所代表(現任)



取締役(監査等委員)
北村 俊明

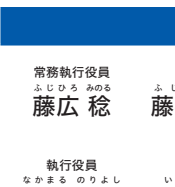
1983年 4月 富士通株式会社入社
2000年 7月 京都大学総合情報メディアセンター助教授
2002年 4月 広島市立大学情報科学部情報工学科教授
2014年 4月 早稲田大学グリーン・コンピューティ
ング・システム研究機構客員上級研究
員(研究院客員教授)
2016年 4月 オスカーテクノロジー株式会社フェロー
2016年 7月 広島市立大学名誉教授(現任)
2022年 6月 当社取締役(監査等委員)(社外)(現任)

執行役員



取締役(監査等委員)
大隈 郁仁

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
東急不動産株式会社取締役会長
東急不動産ホールディングス
株式会社取締役副会長
同取締役
2021年 4月 株式会社東急総合研究所
代表取締役社長
2022年 4月 株式会社東急総合研究所
代表取締役社長
2022年 6月 東急不動産株式会社特別顧問(現任)
2022年 7月 当社取締役監査等委員(社外)(現任)
2024年 6月 株式会社東急総合研究所
取締役会長(現任)
2025年 1月



執行役員
中丸 紀賢

常務執行役員
藤 広 稔
常務執行役員
藤 井 顕一郎
執行役員
石 原 和 幸
執行役員
木 下 麻 子
執行役員
岩 竹 浩 生
執行役員
山 田 寛 之

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います。

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
部 谷 俊 雄	男性	取締役会長（代表取締役）	●	●	●	●
廣 江 裕 治	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	●	●	●	
牛 尾 匡 映	男性	取締役常務執行役員	●		●	
大 段 茂 樹	男性	取締役常務執行役員	●		●	
青 木 龍 一	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、従業員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業員を選抜し、「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.79をご参照）

また、社外取締役と執行側との意見交換・対話の充

実等を目的として、2023年度より「社外取締役との意見交換会」を設置し、2025年度においても経営幹部・経営幹部候補者に加えグループ各社の若手・中堅職員等も対象として、社外取締役との意見交換会を計6回にわたって実施しました。加えて、広島銀行の経営幹部を対象とした経営幹部会を年2回開催し、経営に関する議論を深め、経営幹部育成プロセスの高度化に向けた取組みを進めています。

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。

役員研鑽

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研鑽機会を提供しています。また、2025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、2025年6月に「人的資本経営」、10月に「生成AI」、12月に「地域経済の今後」をテーマとした役員研鑽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。

コーポレートガバナンス

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います。

2026年6月より、社内取締役（監査等委員である取締役を除く）および執行役員を対象に、在任期間中から当社普通株式の直接的な取得および保有を通じて、株価変動のメリットとリスクを株主の皆さまとより一層共有し、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を従来以上に

高めることを目的として、これまでの「役員報酬BIP信託」に代えて、「譲渡制限付株式報酬制度」を導入しています。

また、取締役および執行役員に対する金銭による業績連動報酬制度について、金利水準（利益水準）の上昇を踏まえ、業績連動支給倍率の見直しをするとともに、資本効率の持続的向上およびサステナビリティ・ESG経営の一層の推進を企図し、当社の「連結ROE」と「ESGの取組みに係る外部機関評価」を業績指標として導入しています。

■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、財務的要素として当社の「親会社株主に帰属する当期純利益」及び資本効率（連結ROE）、非財務的要素としてサステナビリティ（ESG）への取組みに関わる外部機関評価の3項目を業績指標とし、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、（別表1）の通りとする。

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し、株主との価値共有を進めるとともに当社グループの企業価値向上への貢献意欲を高めるため、役位別に決定する確定金額報酬に一定割合を乗じた金額に基づき算出し支払うものとする。株式報酬制度は、譲渡制限付株式にて運営し、当社の普通株式を毎事業年度一定の時期に割当て交付し、当社及び株式会社広島銀行の双方の取締役及び執行役員の退任時に譲渡制限を解除するものとする。

（マルス・クローバック条項）

ただし、別途定める非違行為等に該当した場合は、譲渡制限の解除前における交付株式の没収（マルス）、又は譲渡制限の解除後における交付株式相当額の金銭の返還（クローバック）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、業績連動報酬が基準額（支給倍率1.000）の場合で、確定金額報酬：業績連動報酬：株式報酬の割合が、概ね56：16：28となるよう設定する。

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。

■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（※続き）

（別表1）業績連動報酬の業績連動支給倍率

(a) 親会社株主に帰属する当期純利益を業績指標とするもの		業績連動支給倍率
親会社株主に帰属する当期純利益		
700億円超		1.500
650億円超	～ 700億円以下	1.375
600億円超	～ 650億円以下	1.250
550億円超	～ 600億円以下	1.125
500億円超	～ 550億円以下	1.000
450億円超	～ 500億円以下	0.875
400億円超	～ 450億円以下	0.750
350億円超	～ 400億円以下	0.625
300億円超	～ 350億円以下	0.500
	300億円以下	－

(b) 資本効率（連結ROE）を業績指標とするもの

連結ROEの前年度対比向上率	業績連動支給倍率
15%以上	1.250
5%以上 ～ 15%未満	1.125
0%以上 ～ 5%未満	1.000
△15%以上 ～ 0%未満	0.875
△15%未満	0.750

(c) サステナビリティ（ESG）への取組みに関わる

外部機関評価を業績指標とするもの

ESG外部機関評価の前年度対比向上状況（業績連動支給倍率）		MSCI－ESG格付		
		悪化	維持	向上
FTSE ESG 評点	悪化	0.750	0.875	1.000
	維持	0.875	1.000	1.125
	向上	1.000	1.125	1.250

【参考】 確定金額報酬：業績連動報酬：株式報酬の割合（業績連動報酬が基準額（支給倍率1.000）の場合）

確定金額報酬	業績連動報酬	株式報酬
56%	16%	28%
(a) 当期純利益 70%	(b) 連結ROE 20%	(c) サステナビリティ 10%

	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	●	－	－
社外取締役	●	－	－
執行役員	●	●	●

※譲渡制限付株式報酬と称される仕組みを活用した制度。当社の普通株式を毎事業年度一定の時期に割当て交付し、当社及び株式会社広島銀行の双方の取締役及び執行役員の退任時に譲渡制限を解除する制度。

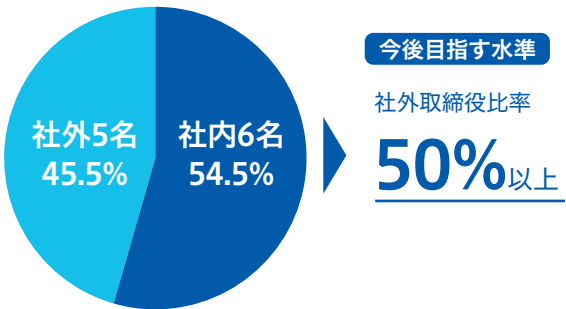
取締役候補者の指名に係る方針および女性の積極登用等のダイバーシティに関する目標

取締役候補者の指名に際しては、取締役会全体としての知識・経験・能力をバランスよく備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性の確保に留意し、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するようコーポレートガバナンス基本方針にて定めています。

2030年度の女性取締役比率は、30%以上を目指しています。また、取締役会構成における社外取締役比率は、今後50%を目指して取組んでいきます。

項目	2026年6月（実績）	2030年度（目標）
女性取締役比率	18%	30%以上

< 取締役会構成（2026年6月）>



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。

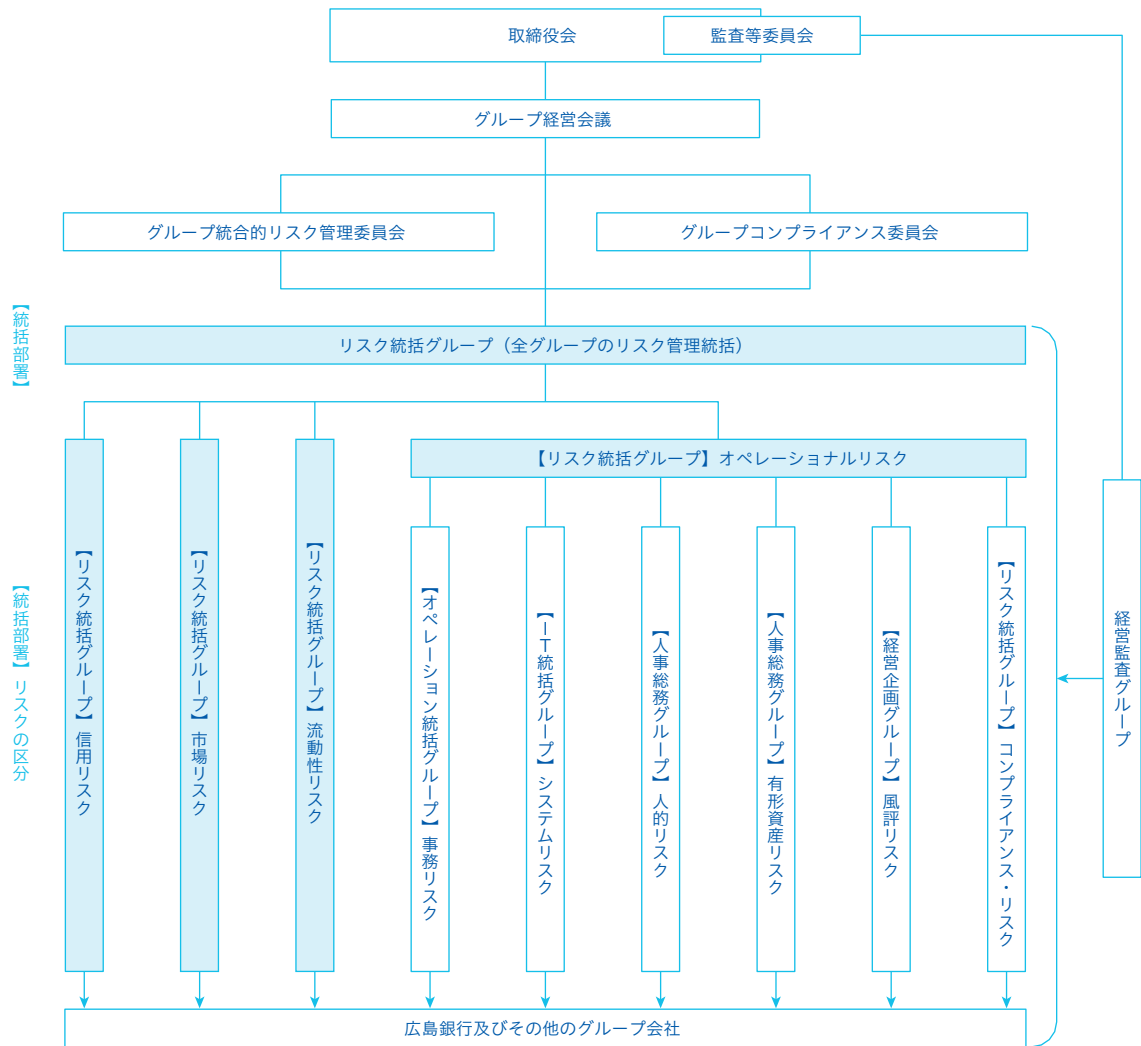
当社グループでは、リスクを的確に管理するため、取締役会で定めた「グループ統合的リスク管理規程」に基づき、毎期のリスク管理方針を決定し、各種リスクを統合的に管理しております。

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います。
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いきます。

■リスク管理体制（2026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、従業員一人ひとりが、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。

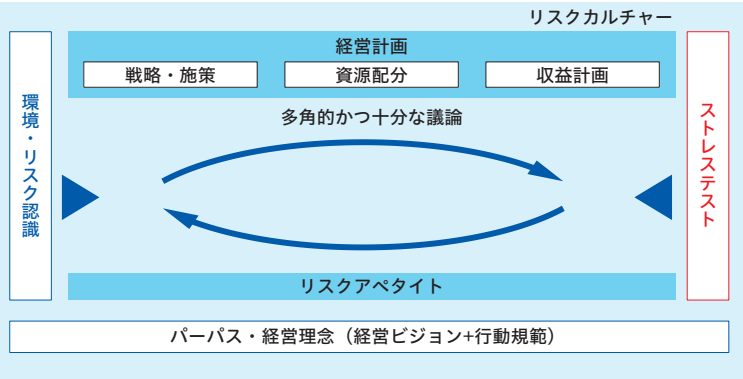
当社グループでは、リスクカルチャーを、リスク認識・リスクテイク・リスク管理等に係る組織および個人の意思

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づけています。
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。



トップリスク

当社グループは、リスクシナリオが顕在化する蓋然性並びにリスク事象が当社グループに与える影響度の評価を行い、今後1年間で最も注意すべきリスク事象をトッ

プリスクとして認識し、対応方針の策定や経営計画の妥当性検証を行っています。

リスクシナリオ	リスク事象
世界的な物価上昇の高止まりに伴う金融引き締め強化による景気後退	インフレに伴う経済活動停滞や取引先企業等の業績悪化による与信費用やリスクアセットの増加、ならびに投資マインド低下による収益機会喪失
地政学リスクの顕在化	サプライチェーン寸断等に伴う景気後退や取引先企業等の業績悪化による与信費用やリスクアセットの増加ならびに市場環境悪化による有価証券運用の収益悪化
システム障害・サイバー攻撃発生	顧客に多大な影響を与える情報漏洩やシステム停止による社会的信用低下

上記は認識しているリスクの一部を記載

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※）

※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

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いきます。

次世代基幹系システム移行までの対応（2022年度～2030年度）

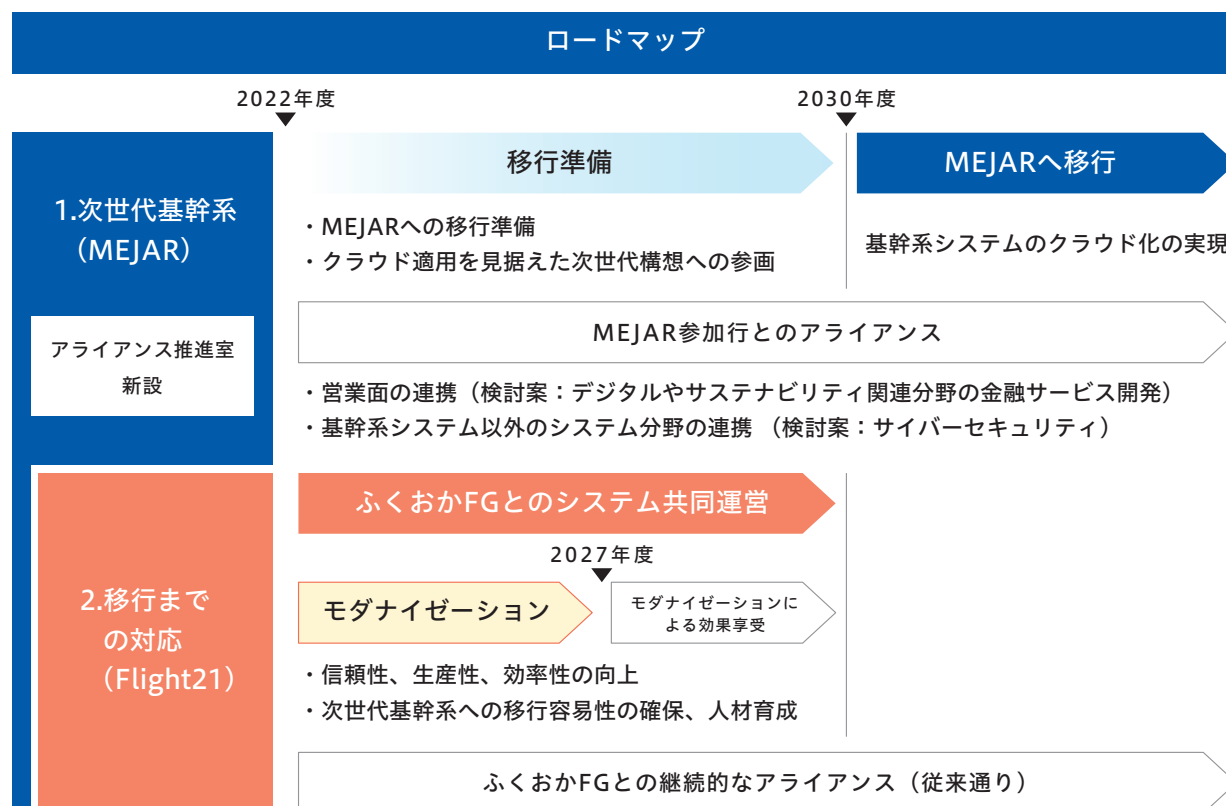
現在、広島銀行と株式会社ふくおかフィナンシャルグループ（以下、F F G）、日本IBM株式会社およびキンドリルジャパン株式会社との間で実施している基幹系システムの共同運営（Flight21）を2030年度まで延長の上、2022年度～2027年度の期間で、基幹系システムのモダナイゼーションを実施します。モダナイゼーションでは、F F Gと共同で、①勘定系・情報系システムの構造刷新やオープン化による効率化、②チャンネル統合基

盤の新設とAPI拡充による高度化を実現していきます。

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きました。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いきます。

■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

サイバーセキュリティガバナンス

経営層の関与

当社グループは、サイバーセキュリティをDXおよびデジタル化を支える重要な経営課題と位置づけ、2025年9月に策定した「サイバーセキュリティ基本方針」に基づき、経営主導で対策を推進しています。サ

イバーリスクをグループのトップリスクの一つとして位置づけ、取締役会等で定期的にその動向や対策状況を確認・検証し、対応方針の決定や必要な経営資源の配分を行う態勢を整備しています。

自己評価・内部評価体制

金融庁の「金融分野におけるサイバーセキュリティに関するガイドライン」に基づいた、管理態勢や対策状況の点検・対応に加えて、年1回セルフアセスメン

トによる自己評価を実施し、把握した課題への対応を継続しています。

委託先等管理

クラウドサービス事業者や業務委託先について、契約時に情報管理態勢、技術的対策、インシデント対応、事業継続および従業員の教育状況等を確認しています。

契約後も年1回の定期評価を実施し、基準を外れた場合は改善を求めるとともに、必要に応じて委託内容や委託先の見直しを行っています。

個人情報保護のための取組み

お客さまの個人情報を重要な情報資産と認識し、関係法令や社内規程に基づき、情報の分類、役割に応じたアクセス権限の付与、認証情報の管理、データの暗

号化等を実施するとともに、全役職員への教育・周知を通じて、情報漏えいや不正閲覧の防止に取組んでいます。

インシデントレスポンス態勢

日々高度化・巧妙化するサイバー攻撃の脅威に対応するため、2024年4月に専門部署である「セキュリティ統括課」を新設し、グループ各社で構成するサイバーセキュリティ対応組織「ひろぎんグループCSIRT」を整備しています。24時間365日の監視によ

る早期発見と経営層、関係部署等との連携による被害拡大の防止、原因調査、早期復旧および再発防止を行います。加えて定期的な脆弱性診断、ログ分析等を実施し、インシデントの発生防止にも取組んでいます。

グループ役職員向けの教育・訓練

全役職員を対象に、e-ラーニング、標的型攻撃メール訓練等を実施し、サイバーセキュリティに関する知識と対応力の向上を図っています。また、経営層に対

しては、セキュリティベンダー等の専門機関による勉強会を実施するなど、全社的なリテラシー向上に取り組んでいます。

お客さま向けの啓発

フィッシング詐欺、不正送金、不審なメール・SMS、偽サイト等に関する情報を収集し、ホームページ等を通じて注意喚起を行っています。また、安全なサービ

ス利用に関する情報を提供することで、お客さまの被害防止と安全意識の向上に取り組んでいます。

外部機関・他金融機関との連携

金融庁、警察、金融ISAC、JPCERT/CC等との情報連携に加え、MEJAR参加行およびNTTデータ地銀共同センター参加行が連携する「CMS-CSIRT」の枠組

みを活用しています。脅威情報の共有、専門人材の育成、実践的な共同訓練を通じて、当社グループおよび金融業界全体の対応力向上に取り組んでいます。

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います。

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います。

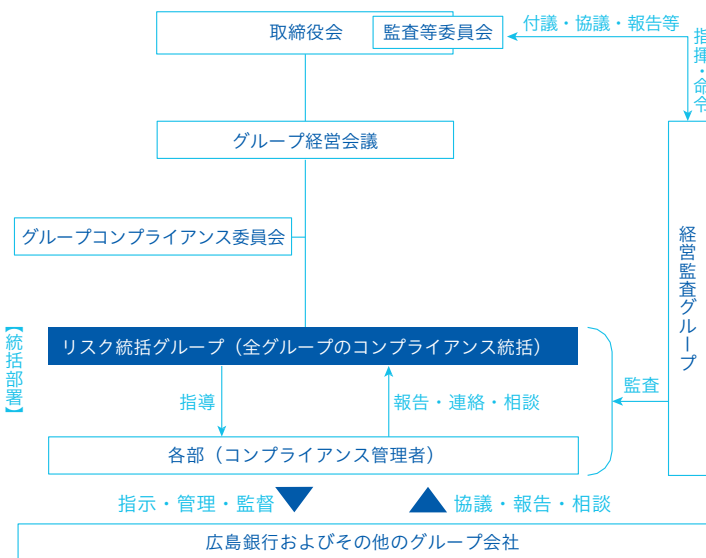
コンプライアンス体制

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います。

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います。

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います。

■コンプライアンス体制（2026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」を年度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います。

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、様々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います。

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、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います。

コンプライアンスに関する定期的な従業員研修

新任支店長研修、新任管理職・監督職研修、新入職員研修、採用時研修(スタッフ等)、コンプライアンス管理者研修等を定期的に開催しています。また、月次で全従業員を対象としたコンプライアンス勉強会を実

施し、インテグリティの実践・定着、心理的安全性の確保、コミュニケーション向上やハラスメント防止、内部通報制度の周知等、コンプライアンスや腐敗防止に関する啓発を実施しています。

人権の尊重

人権方針

当社グループでは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際規範を尊重し、人権方針※を策定

するとともに、以下のプロセスにより人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいます。

※人権方針の詳細については、当社ホームページをご覧ください
<https://www.hirogin-hd.co.jp/csr/sdgs/human-rights-policy/index.html>

人権デュー・ディリジェンス

①負の影響の特定と評価（人権課題）		②負の影響の防止・軽減	③取組みの実効性評価
従業員	・公正採用選考に反する採用選考の実施（就活ハラスメントを含む） ・差別的言動、偏見 ・プライバシーの侵害 ・各種ハラスメント（カスタマーハラスメントを含む） ・長時間労働、不適切な労働環境等とそれに伴う健康被害 等	・採用選考時における身元調査につながる恐れのある調査、質問等の排除 ・全従業員向けの人権研修の拡充 ・ハラスメント行為未然防止に向けた全部店長向け啓発・周知徹底（半期毎） ・全従業員を対象とした「無記名アンケート」の実施（半期毎） ・ホットライン（社内窓口・外部弁護士窓口）の設置 ・カスタマーハラスメント対応方針制定、社内研修の実施	・人的リスクの定期的な検証 ・従業員アンケートの実施と内容の検証 ・勤務状況のモニタリング ・ホットライン通報内容の検証
お客さま（投融資先を含む）	・差別的対応 ・プライバシーの侵害 ・消費者の安全性・健全性の欠如 等 ・投融資先の事業活動での差別、過重労働・強制労働・児童労働や、地域社会・住民等への人権侵害 等	・環境・社会課題の解決に向けた投融資方針に基づく投融資を禁止する事業などへの牽制機能の発揮 ・お客さま相談室の設置 ・事業性評価のディスカッションツールによる投融資先との対話の充実	・お取引先アンケートの実施と内容の検証 ・お客さま相談室への通報内容の検証 ・外部委託先、投融資先への監査を通じた実態検証
サプライヤー（調達・委託先）	・事業活動での差別、過重労働・強制労働・児童労働や、地域社会等への人権侵害 等	・新規購入や、外部委託時における人権関連のチェックシート制定 ・お客さま相談室の設置	

同和・人権問題に関する当社グループの取組み

当社グループでは、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づけており、特に「同和問題」は様々な人権課題の原点であると認識しています。

同和・人権研修においては、最新の人権状況も踏まえ、多様化する様々な人権課題をテーマとして扱っており、人権方針の周知・徹底と併せて、管理職を中心として、全従業員に向けた同和・人権研修を実施しています。

救済措置等

当社グループでは、ハラスメント相談窓口や内部通報窓口を設け、従業員の差別やハラスメント等に対する相談等に対応しています。匿名での相談にも適切に対応し、相談者、関係者のプライバシーにも十分に留意した態勢を整えています。また、社外からの相談窓口（お客さま相談室）を設置し、お客さまからの人権

に関する苦情・相談等に対応しています。さらに、当社グループは、当社グループの従業員や提供する商品・サービスが人権に負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切に対応し、その救済に取り組めます。

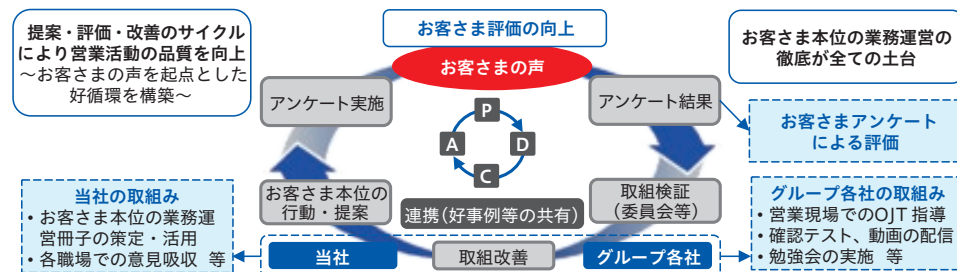
お客さま本位の業務運営

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。

■お客さまの声を起点としたPDCAサイクル構築、好循環の実現に向けた取組み



お客さま保護等管理体制

当社グループは、顧客の保護およ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います。

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、外部委託および利益相反に関する各管理事項および方針を定め、当社グ

ループの従業員に周知しています。

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」を年度毎に、取締役会で定めるとともに、その進捗状況を半期毎に取締役会に報告しています。

情報管理

当社グループは、公表しています「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。

お客さまからお預か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、全従業員に対して、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

います。

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うえで、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いきます。

内部監査

基本的な考え方

当社グループの価値を創造、保全、維持する能力を高め、目標の成功裏な達成などに資することを目

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た内部監査部門を当社および主要グループ各社に設置しています。当社グループの内部監査部門は、当社グループのガバナンス、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・有効性を評価し、客観的なアシュアランス、助言、洞察および先見性を提供することにより、当社グループの運営に関する意思決定を支援するとともに、本質的な課題解決に寄与する役割を担います。

ひろぎんホールディングス

当社では、当社グループの内部監査関連の方針や規程が準拠するグループ内部監査基本規程を制定しています。また、年度毎に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います。当社グループの内部監査部門はこれらに基づき内部監査を実施しています。

当社では、取締役会および監査等委員会をレポートラインとする経営監査部を設置しています。経営監査部は、当社グループの内部監査部門を支援し、また分担・協働により、内部監査部門の一体的運営を図ることで、

グループ全体を対象とした内部監査を実施します。また、内部監査態勢高度化に継続的に取組みながら、取締役会および監査等委員会の監督、支援の下、当社グループの監査等委員会、監査役および会計監査人とも連携し、内部監査の実効性を確保することで、グループ全体でのガバナンス強化を図っています。

経営監査部は、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。

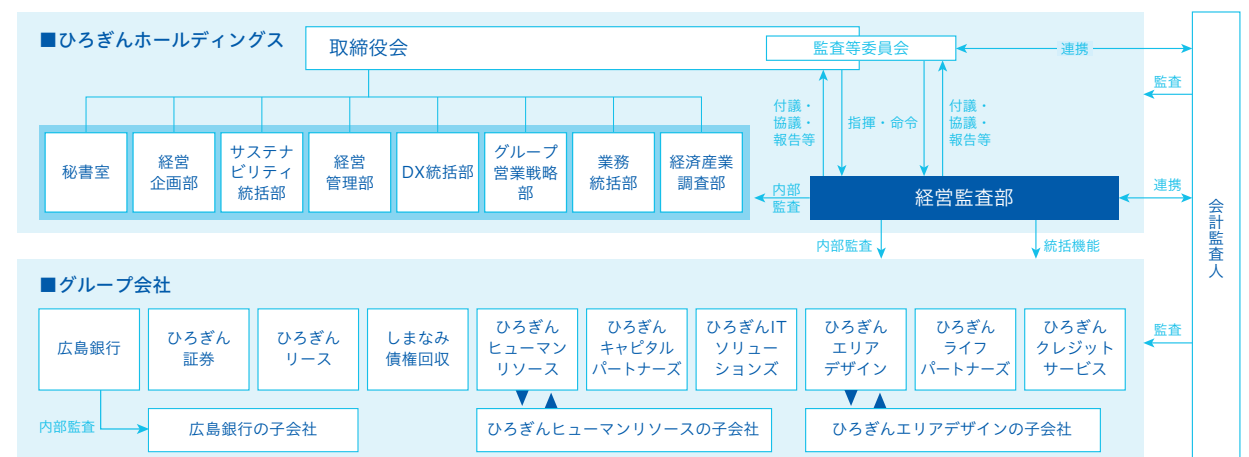
グループ各社

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取締役会等で定め

ています。

また、内部監査の結果を遅滞なく各社の頭取、社長および当社などに報告するとともに、定期的に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（2026年4月1日現在）



社会貢献活動

地域貢献への取組み

取組方針

当社グループは、「地域の成長なくして、当社グループの成長なし」という揺るぎない信念のもと、「活力ある地域の実現」を目指し、地域社会とともに歩み、その持続的な発展に貢献しています。

地域イベントやボランティア活動への積極的な参加に加え、広島銀行の創業記念日（11月29日）の時期に、子どもたちとの交流イベントを開催するなど、地域とのつながりを深める取組みを推進しています。

また、2025年度は、被爆80周年の節目でした。原爆犠牲者への鎮魂および恒久平和への願いを込め、爆心地で奇跡に残った被爆ピアノによる、慰霊演奏会を実施し、広島銀行の行員が心を込めて演奏しました。

今後も、地域との連携・交流を大切にしながら、多様な社会貢献活動を通じて、地域社会に貢献していきます。



2026年5月「2026ひろしまフラワーフェスティバル」



2025年7月「河川一斉清掃『クリーン太田川』」



2025年7月「被爆ピアノによる慰霊演奏会」



2025年11月「広島銀行創業記念イベント」

地域スポーツおよび文化・芸術の振興

当社グループは、地域のシンボルとして、多くの市民に親しまれている地元プロスポーツ球団を、地元企業との合同応援やスポンサードゲームの開催などを通じて盛り上げています。これらの取組みにより、スポーツ振興はもちろん、地域の皆さまと一体となって応援することで、地域との絆を深めています。

また、国際平和文化都市、広島のプロ・オーケストラとして意欲的な活動を続ける、広島交響楽団による「〈ひろぎんHD〉トゥモロウコンサート」の開催を通じて、文化・芸術の発展にも積極的に寄与しています。

今後も、地域スポーツおよび文化・芸術の振興を通じて、より良い未来の実現に向けて取組んでいきます。



2026年6月 広島東洋カープ「広島銀行スポンサードゲーム」



2025年10月 サンフレッチェ広島「ひろぎんホールディングスDAY」



2025年12月 広島ドラゴンフライズ「ひろぎんホールディングスマッチデー」



2025年11月 広島交響楽団「〈ひろぎんHD〉トゥモロウコンサート」

児童施設等への寄付支援

広島銀行は、地域社会の未来を担う子どもたちの健やかな成長を支援するため、1994年から毎年、広島県内の児童養護施設15施設の全児童・生徒に、文具や図書カード等のクリスマスプレゼントを贈呈しています。

また、2007年からメットライフ生命保険株式会社との共同社会貢献プログラムを実施し、公益財団法人ひろしまこども夢財団をはじめ、広島県内の児童養護施設12施設、乳児院2施設、里親会2施設への寄付を行っています。今後も、子どもたちの生活環境の充実や子育て支援活動の推進に取組んでいきます。



2025年12月「児童養護施設へのクリスマスプレゼント贈呈」

金融教育への取組み

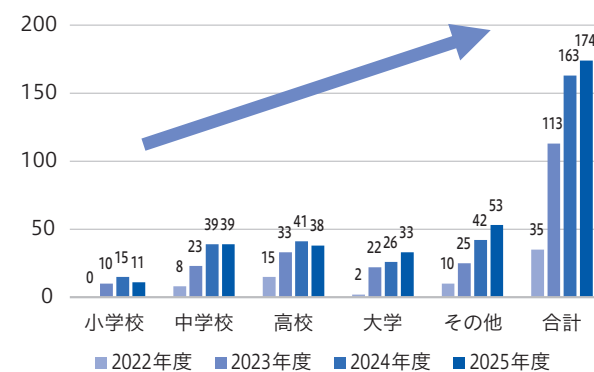
取組方針

当社グループは、地域社会の持続的な発展に向けて、金融リテラシーの向上を重要な社会的課題の一つと位置づけ、世代や属性に応じた金融経済教育に取り組んでいます。

2023年1月には、本部に専任者である金融教育アドバイザーを配置し、大学を中心とした金融経済教育を推進しています。また、キッズ・マネースクールや小・中・高等学校向けの出前授業、大学生向け講義、社会人向けの資産形成セミナーやNISA制度等に関する情報提供など、世代やライフステージに応じた金融教育を提供し、金融の仕組みや資産形成に関する知識の習得と主体的な資産形成を支援しています。

これらの取組みを通じて地域の皆さまの金融リテラシー向上を後押しし、一人ひとりの豊かな暮らしの実現と地域社会の持続的な成長に貢献していきます。

■年度別金融教育実施回数推移



キッズ・マネースクールの開催

広島銀行は、小学生を対象とした、「〈ひろぎん〉キッズ・マネースクール」を開催しています。

本イベントは、2026年で28回目を迎え、これまで多くの子どもたちに参加いただきました。お金の価値や役割、大切さについて、講義やゲームなどを通じて楽しく学ぶだけでなく、銀行見学や体験ツアーも実施し、普段見ることができない銀行の裏側を体感してもらっています。

2025年8月には、広島銀行、中国財務局による金融講座、グループ会社の「ひろぎんナレッジスクエア」によるプログラミングスクールを実施しました。

こうした取組みを通じて、地域の子どもたちに広島銀行をより身近に感じてもらうとともに、次世代の金融リテラシーの向上にも貢献しています。



2025年8月「〈ひろぎん〉キッズ・マネースクール」

金融教育を通じた地域の未来づくり

当社グループは、各部門がそれぞれの専門性を活かし、世代や属性に応じた金融教育を推進しています。

広島銀行営業店は、小・中・高等学校向けの出前授業を通じて、金融の仕組みやお金の大切さを学ぶ機会を提供するとともに、独自教材も活用し、児童・生徒の金融リテラシー向上を図っています。

本部専任者の金融教育アドバイザーは、大学生向けの講義を通じて、金融経済の基礎知識やライフプランニング、資産形成について学ぶ機会を提供し、将来を見据えた意思決定やライフプラン形成を後押ししています。

また、「ひろぎんライフパートナーズ」は、企業・団体向けの資産形成セミナーを通じて、従業員の金融リテラシー向上と自律的な資産形成を支援しています。

このように、幅広い世代に対し、それぞれのニーズに応じた金融教育を提供することで、地域の皆さまの金融リテラシー向上と主体的な資産形成を後押しし、ウェルビーイングの向上と持続可能な地域社会の実現に貢献していきます。



2026年7月「大学生向け金融リテラシー講座」

財務データ

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
連結業績サマリー	(百万円)					
連結粗利益	95,220	92,018	79,370	100,752	112,830	121,573
資金利益	66,805	69,535	66,276	72,913	85,759	104,202
役務取引等利益	19,524	21,115	20,814	24,140	26,058	27,890
特定取引利益	4,134	4,305	3,288	2,300	2,357	2,486
その他業務利益	4,755	△2,939	△11,008	1,398	△1,344	△13,006
うち国債等債券関係損益	(3,210)	(△7,230)	(△16,795)	(△2,443)	(△6,294)	(△18,315)
営業経費（△）	57,800	58,031	58,064	57,991	64,194	69,518
与信費用（△）	11,216	12,447	665	15,025	2,925	3,364
株式等関係損益	4,517	5,073	△2,297	7,628	5,557	12,959
持分法による投資損益	181	—	—	△17	56	72
その他	138	457	437	△1,194	851	297
経常利益	31,042	27,070	18,780	34,151	52,176	62,018
特別損益	△107	5,856	△525	5,794	△1,135	△526
法人税等（△）	9,360	9,984	5,717	12,211	15,196	17,741
親会社株主に帰属する当期純利益	21,574	22,906	12,508	27,691	35,835	43,751

連結貸借対照表サマリー	(百万円)					
資産の部合計	11,009,572	11,603,909	11,496,027	12,790,381	12,131,905	12,210,589
有価証券	1,479,829	1,668,228	1,580,832	1,783,523	1,916,703	2,047,018
貸出金	6,480,841	6,901,858	7,224,123	7,689,192	7,934,540	8,193,073
負債の部合計	10,492,691	11,107,708	10,997,422	12,255,132	11,627,269	11,641,764
預金	8,344,597	8,729,837	8,925,494	9,225,779	9,277,057	9,481,425
譲渡性預金	325,478	338,041	326,762	136,410	160,242	145,905
純資産の部合計	516,880	496,200	498,604	535,249	504,636	568,824
株主資本	445,112	461,189	465,920	478,927	497,905	521,534
うち利益剰余金	361,215	377,217	381,782	400,829	423,980	452,193
その他の包括利益累計額	71,519	34,745	32,421	56,052	6,503	47,061
非支配株主持分	121	138	135	142	100	100

財務指標等						
自己資本比率（％）	10.6	10.37	11.78	11.04	11.04	10.86
1株当たり配当金（円）	24.0	24.0	27.0	37.0	48.0	58.0
配当性向（％）	34.6	32.5	67.1	41.0	40.5	39.8
総還元性向（％）	34.6	32.5	67.1	52.2	51.7	51.6
1株当たり純資産（BPS）（円）	1,664	1,596	1,603	1,760	1,679	1,904
1株当たり当期純利益（EPS）（円）	69.26	73.75	40.25	90.35	118.55	145.84
ROE（％）	4.3	4.5	2.5	5.4	6.9	8.2
発行済株式総数（自己株式を含む）（株）	312,370,921	312,370,921	312,370,921	312,370,921	308,775,621	305,327,921
株価（円）	677	648	626	1,091	1,211.5	1,719

日経平均株価（円）	29,178.80	27,821.43	28,041.48	40,369.44	35,617.56	51,063.72
為替レート（米ドル／円）	110.71	122.41	133.54	151.33	149.53	159.90

非財務データ

環境

温室効果ガス排出量

※ Scope1・2およびScope3（カテゴリ15以外）については、P.102をご参照ください。
※ Scope3（カテゴリ15）については、P.95をご参照ください。

社会

人的資本（ダイバーシティ等） 〈ひろぎんホールディングス〉

項目	単位	範囲	2023年度	2024年度	2025年度
全社員に占める女性比率※1	％	HD連結	40.4	41.5	42.3
女性管理職比率※1	％	HD連結	8.6	11.8	15.7
女性マネジメント職比率※1	％	HD連結	18.6	19.3	21.7
女性マネジメント職候補比率※1	％	HD連結	35.1	36.1	39.9
新入職員に占める女性比率※1	％	HD連結	47.1	49.7	49.4
キャリア採用者合計※2	人	HD連結	36	62	49
男性労働者の育児休業取得率※3	％	HD連結	88.4	104.0	109.6
障がい者雇用率※1	％	HD連結	2.6	2.8	3.2
エンゲージメント指数※4	点	HD連結	3.83	3.81	3.90
eNPS(職場推奨度)	％	HD連結	35.8	37.3	46.7
褒める文化・チャレンジする風土の醸成に係る指数※4	点	HD連結	—	3.73	3.84

※1 全社員に占める女性比率、女性管理職比率、女性マネジメント職比率、女性マネジメント職候補比率、新入職員に占める女性比率、障がい者雇用率については各4月1日における実績です。

※2 契約社員を含めて算出しています（パートは含まない）。

※3 男性労働者の育児休業取得率（％）＝「（当該年度に）育児休業を取得（開始）した男性労働者数」÷「（当該年度に）配偶者が出産した男性労働者数」×100

※4 エンゲージメント調査にて算出しており、5点が最大です。

人的資本（人財育成）

項目	単位	範囲	2023年度	2024年度	2025年度
1人あたり人的資本投資額※7	千円	HD連結	155	208	241
年間研修時間※8	時間	HD連結	63,689	81,444	107,992
1人あたり平均研修時間※8 ※9	時間	HD連結	11.5	12.3	12.7
研修参加人数（延べ）※8 ※10	人	HD連結	5,534	6,613	8,518

※7 期中人的資本投資額÷期中平均人員（人的資本投資額は、研修費やリスティング推進費用、育成に係る人件費等を含む）

※8 研修は、当社及び広島銀行の人材開発室主催分を対象としています。

※9 1人あたり平均研修時間＝年間研修時間÷研修参加人数

※10 研修参加人数は、延べ人数です。

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

〈ひろぎんホールディングス〉

項目	単位	範囲	2023年度 6月- 6月-	2024年度 6月- 6月-	2025年度 6月- 6月-
取締役の人数	人	HD単体	10	11	11
うち、社外取締役の人数	人	HD単体	4	5	5
監査等委員の人数 ※	人	HD単体	4	4	4
うち、社外監査等委員の人数 ※	人	HD単体	3	3	3
女性取締役の人数	人	HD単体	1	2	2
女性取締役比率	％	HD単体	10.0	18.2	18.2
取締役の取締役会平均出席率	％	HD単体	100.0	100.0	100.0

〈広島銀行〉

項目	単位	範囲	2023年度 6月- 6月-	2024年度 6月- 6月-	2025年度 6月- 6月-
取締役の人数	人	BK単体	8	8	11
うち、社外取締役の人数	人	BK単体	0	0	2
監査等委員の人数 ※	人	BK単体	3	3	3
うち、社外監査等委員の人数 ※	人	BK単体	2	2	2
女性取締役の人数	人	BK単体	0	0	0
女性取締役比率	％	BK単体	0	0	0
取締役の取締役会平均出席率	％	BK単体	98.2	100.0	99.4

※ 2023年度6月-、2024年度6月-は監査役、2025年度6月-から監査等委員

〈広島銀行〉

項目	単位	範囲	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数※5	人	BK単体	2,877	2,846	2,864
平均臨時従業員数	人	BK単体	1,031	1,059	1,098
平均年齢	歳	BK単体	41.0	40.9	40.7
平均勤続年数	年	BK単体	17.3	17.3	16.5
平均年間給与	千円	BK単体	6,754	7,176	7,691
男女賃金差異（全労働者）	％	BK単体	44.3	42.2	47.7
うち、正社員	％	BK単体	61.1	58.2	64.1
うち、パート・契約社員	％	BK単体	56.8	57.2	47.7
自己都合退職者数	人	BK単体	62	71	61
自己都合退職率※6	％	BK単体	2.2	2.5	2.1

※5 従業員数は、出向者および臨時従業員を含んでおりません。

※6 「自己都合退職者数」÷「従業員数」×100

社会貢献活動

項目	単位	範囲	2023年度	2024年度	2025年度
非営利団体等への寄付金額	千円	HD単体	16,495	12,530	34,500
うち、災害支援にかかる寄付金額※1	千円	HD単体	7,200	50	0
金融教育実施件数※2	件	BK・HLP	113	163	174
金融教育受講者数※2	人	BK・HLP	6,947	9,374	9,012

※1 災害支援にかかる寄付金額は、グループ従業員による義援金、広島銀行店頭での義援金箱による義援金を除く。

※2 金融教育実施件数と、金融教育受講者数は、グループ子会社の広島銀行、及びひろぎんライフパートナーズによる実施分の合計数。

コンプライアンス

項目	単位	範囲	2023年度	2024年度	2025年度
お客さま相談室への相談件数	件	HD連結	1,240	1,117	1,126
うち、HPでの「お客さまの声」受信件数	件	HD連結	101	210	309
社内外通報受付件数（ホットライン）	件	HD連結	20	18	17

第三者保証

独立業務実施者の限定的保証報告書

2026年8月24日

株式会社ひろぎんホールディングス

代表取締役社長 廣江 裕治 殿

KPMGあずさサステナビリティ株式会社

東京事務所

業務責任者 岡田 英樹

結論

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。）の統合報告書2026（以下「統合報告書」という。）に含まれる2025年4月1日から2026年3月31日までの期間の★マークの付されている環境パフォーマンス指標（以下「主題情報」という。）が、統合報告書に記載されている会社が定めた主題情報の作成規準（以下「会社の定める規準」という。）に準拠して作成されているかどうかについて限定的保証業務を実施した。

実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が会社の定める規準に準拠して作成されていなかったと信じさせる事項が全ての重要な点において認められなかった。

結論の根拠

当社は、国際監査・保証基準審議会（IAASB）が公表した国際保証業務基準（ISAE）3410「温室効果ガス報告に対する保証業務」に準拠して業務を実施した。同基準における当社の責任は、本報告書の「業務実施者の責任」に記載されている。

当社は、国際会計士倫理基準審議会（IESBA）が公表した「職業会計士のための国際倫理規程（国際独立性基準を含む。）」に定められる独立性及びその他職業倫理に関する規定に準拠している。

当社は、IAASBが公表した国際品質マネジメント基準（ISQM）第1号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」を適用している。同基準は、職業倫理に関する規定、職業的専門家としての基準及び適用される法令等の遵守に関する方針又は手続を含む品質管理システムを整備及び運用することを事務所に対して要求している。

当社は、結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手したと判断している。

その他の記載内容

当社の主題情報に対する結論の対象には、主題情報及びその保証報告書以外の情報（以下「その他の記載内容」という。）は含まれない。当社はその他の記載内容を通読したが、追加的な手続は実施していない。また、当社はその他の記載内容に対して結論を表明するものではない。

主題情報に責任を負う者の責任

会社の経営者は、以下に対する責任を有する。

- 不正又は誤謬による重要な虚偽表示のない主題情報の作成に関連する内部統制を整備及び運用すること
- 主題情報の作成に適合する規準を選択又は策定し、使用した規準を適切に参照又は説明すること
- 会社の定める規準に準拠して主題情報を作成すること

主題情報の測定又は評価における固有の限界

統合報告書の「温室効果ガス排出量の算定方法」に記載されているように、温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的な不確実性にさらされている。

したがって、経営者が、許容可能な範囲で異なる測定方法、活動量、排出係数、仮定を選択した場合、報告される値が重要な程度に異なる可能性がある。

業務実施者の責任

業務実施者は、以下に対する責任を有する。

- 主題情報に不正又は誤謬による重要な虚偽表示がないかどうかについて限定的保証を得るために業務を計画し実施すること
- 実施した手続及び入手した証拠に基づき、独立の立場から結論を形成すること
- 経営者に対して結論を報告すること

当社は、業務の過程を通じて、職業的専門家としての判断を行使し、職業的専門家としての懐疑心を保持した。当社は、主題情報に関して結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手するための手続を立案し、実施した。選択した手続は、主題情報及びその他業務環境に関する当社の理解と、重要な虚偽表示が生じやすい領域の検討に基づいている。業務を実施するに当たり、当社は主に以下の手続を行った。

- 主題情報の作成に適用される規準の妥当性の評価
- 会社の担当者に対する、主題情報の作成に関連する主要なプロセス、システム、及び内部統制についての質問
- 分析的手続（傾向分析を含む）の実施
- 重要な虚偽表示リスクの識別・評価
- リスク評価の結果に基づき選定した本社における現地往査
- 主題情報に含まれる数値情報についてサンプルベースによる再計算の実施
- 抽出したサンプルに関する入手した証憑との突合
- 主題情報が会社の定める規準に従って表示されているかどうかの評価

限定的保証業務で実施される手続の種類と時期には幅があり、合理的保証業務に比べて手続の範囲が限定されている。したがって、限定的保証業務で得られる保証の水準は、合理的保証業務が実施されていれば得られたであろう保証水準よりも低い。

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。