

1. 当社及び連結子法人の対象役職員の報酬等に関する組織体制の整備状況に関する事項

(1) 「対象役職員」の範囲

開示の対象となる報酬告示に規定されている「対象役員」及び「対象従業員等」（以下、あわせて「対象役職員」という）の範囲については、以下のとおりであります。

① 「対象役員」の範囲

当社の取締役（社外取締役を除く）を対象としております。なお、期中の就任者及び退任者を含みます。

② 「対象従業員等」の範囲

対象役員以外の当社の役員及び従業員ならびに「主要な連結子法人等」の役職員のうち、「高額の報酬等を受ける者」で、「当社及びその主要な連結子法人等の業務の運営または財産の状況に重要な影響を与える者」等を対象としております。

なお、当社の対象役員以外の役員及び従業員ならびに主要な連結子法人等の役職員で、対象従業員等に該当する者はおりません。

(ア) 「主要な連結子法人等」の範囲

当社の連結総資産に対する当該子法人等の総資産の割合が2%を超えるもの及びグループ経営に重要な影響を与える連結子法人等であり、当該事業年度においては株式会社広島銀行が該当します。

(イ) 「高額の報酬等を受ける者」の範囲

当社の有価証券報告書記載の「役員区分ごとの報酬等の総額（社外役員を除く）」を同記載の「対象となる役員の員数（社外役員を除く）」により除することで算出される「対象役職員の平均報酬額」以上の報酬等を受ける者で、本件に該当する者はおりません。

(ウ) 「当社及びその主要な連結子法人等の業務の運営または財産の状況に重要な影響を与える者」の範囲

その者が通常行う取引や管理する事項が、当社及び連結子法人の業務の運営に相当程度の影響を与え、または取引等に損失が発生することにより財産の状況に重要な影響を与える者で、本件に該当する者はおりません。

(2) 対象役職員の報酬等の決定について

当社は、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）における審議の結果を踏まえ、取締役会の決議により、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を定めております。

① 当該方針の内容の概要

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は以下のとおりです。

a. 基本方針

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

- 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、当社及び株式会社広島銀行の双方の退任時にポイントの累計値に応じて行うものとする。

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

- 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も総合的に勘案し、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。

（別表1）業績連動報酬の業績連動支給倍率

- （i）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

親会社株主に帰属する当期純利益	業績連動支給倍率
550億円超	1.500
500億円超～550億円以下	1.375
450億円超～500億円以下	1.250
400億円超～450億円以下	1.125
350億円超～400億円以下	1.000
300億円超～350億円以下	0.875
250億円超～300億円以下	0.750
200億円超～250億円以下	0.625
200億円以下	—

- （ii）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

- （iii）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			
評価			
悪化	0.750	0.875	1.000
維持	0.875	1.000	1.125
向上	1.000	1.125	1.250

取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬については、株主総会で決議された報酬総額の範囲内で、取締役会の諮問を受けたグループ指名・報酬諮問委員会が「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」に基づき審議し、取締役会がその審議結果を尊重して決定します。

監査等委員である取締役の報酬については、株主総会で決議された報酬総額の範囲内で監査等委員である取締役の協議により決定しております。

（3）報酬委員会等の構成員に対して払われた報酬等の総額及び報酬委員会等の会議の開催回数

	開催回数（2025年4月～2026年3月）
取締役会（ひろぎんホールディングス）	1回
グループ指名・報酬諮問委員会（ひろぎんホールディングス）	1回

（注）報酬等の総額については、報酬委員会等の職務執行に係る対価に相当する部分のみを切り離して算出することができないため、報酬等の総額は記載しておりません。

報酬等に関する開示事項

2. 当社及び連結子法人の対象役職員の報酬等の体系の設計及び運用の適切性の評価に関する事項

・報酬等に関する方針について

・「対象役員」の報酬等に関する方針

当社は、取締役会の決議により、取締役（監査等委員である取締役を除く）の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針を定めております。当該方針の内容は1. (2) に記載のとおりです。

3. 当社及び連結子法人の対象役職員の報酬等の体系とリスク管理の整合性ならびに報酬等と業績の連動に関する事項

取締役（監査等委員である取締役を除く）の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、取締役会が設置したグループ指名・報酬諮問委員会において、報酬水準及び種類別の報酬割合について、適切性・妥当性等の審議を行い、取締役会がその審議結果を尊重して決定しております。

・対象役職員の報酬等の決定における業績連動部分について

・業績連動部分の算出方法について

取締役（監査等委員である取締役を除く）に対する業績連動報酬の報酬額は、透明性、客観性及び公正性を確保し、株主等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ており、業績連動支給倍率は前記1. (2) ① c. に記載のとおりとしております。

4. 当社の対象役職員の報酬等の種類、支払総額及び支払方法に関する事項

対象役職員の報酬等の総額（自 2025年4月1日 至 2026年3月31日）

区分	人数 (人)	報酬等の総額（百万円）								
			固定報酬の総額			変動報酬の総額				退 職 慰 労 金
				確 定 金 額 報 酬	非 金 銭 報 酬		基 本 報 酬	賞 与	業 績 連 動 報 酬	
対象役員 (除く社外役員)	7	179	148	116	32	31	—	—	31	—
対象従業員等										

- (注) 1. 上記のほか、使用人兼務取締役に対する使用人給与相当額26百万円（うち確定金額報酬15百万円、業績連動報酬5百万円、非金銭報酬5百万円）を支払っております。
2. 業績連動報酬は、2026年3月期の「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出し、支払っております。
3. 株式報酬型ストック・オプションの権利行使時期は以下のとおりであります。なお、当該ストック・オプション契約では、行使期間中であっても権利行使は役員の退任時まで繰り延べることとしております。

	行使期間
株式会社ひろぎんホールディングス 第1回新株予約権	2020年10月1日から 2040年7月28日まで
株式会社ひろぎんホールディングス 第2回新株予約権	2020年10月1日から 2041年7月27日まで
株式会社ひろぎんホールディングス 第3回新株予約権	2020年10月1日から 2042年7月27日まで
株式会社ひろぎんホールディングス 第4回新株予約権	2020年10月1日から 2043年7月25日まで
株式会社ひろぎんホールディングス 第5回新株予約権	2020年10月1日から 2044年7月30日まで
株式会社ひろぎんホールディングス 第6回新株予約権	2020年10月1日から 2045年7月31日まで
株式会社ひろぎんホールディングス 第7回新株予約権	2020年10月1日から 2046年7月29日まで

5. 当社及び連結子法人の対象役職員の報酬等の体系に関し、その他参考となるべき事項

特段、前項までに掲げたもののほか、該当する事項はございません。