最終更新日：2024年12月27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
問合せ先：経営企画部　082-245-5151
証券コード：7337
https://www.hirogin-hd.co.jp

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

Ⅰ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1．基本的な考え方

当社では、当社グループ(当社および当社の子会社・関連会社により構成される企業グループをいう。)において、実効的なコーポレートガバナンスを確立し、パーパス・経営理念の実現を通じて持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、取締役会において「コーポレートガバナンス基本方針」を制定し、同基本方針（第2条）において、「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方・方針」について次の通り定めています。

（コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方・方針）
第2条　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る。
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む。
（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する。
（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、顧客、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・風土を醸成する。
（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する。
（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う。
（5）株主の皆さまとの建設的な対話を行い、適切な対応に努める。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社では、2021年6月改訂後のコードの各原則について、全て実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

当社では、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードにおいて掲げられた各原則について、次の通り適切に実施しております。

【原則1－4】政策保有株式
当社では、「コーポレートガバナンス基本方針」（第8条）において、「政策保有株式の保有・議決権行使の方針」について次の通り定めています。

（政策保有株式の保有・議決権行使の方針）
第8条　当社グループは、政策保有株式に係る適切性を確保するため、次のとおり「上場株式の政策保有に関する方針」および「政策保有株式に係る議決権行使基準」を定める。
（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要素も踏まえた成長性・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

なお、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。また、当社グループでは、当社株式を政策保有株式として保有している会社から、当社株式の売却等の意向を示された場合、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げることはいたしません。

加えて、当面の縮減目標として、2025年3月末までに、非上場株式以外の株式およびみなし保有株式の時価ベースの合計額について、「当社の連結純資産対比20%未満」を目指します。

【原則1－7】関連当事者間の取引

当社では、「コーポレートガバナンス基本方針」（第9条）において、「関連当事者との取引の承認」について次の通り定めています。

（関連当事者との取引の承認）

第9条　当社グループでは、当社グループおよび株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することがないよう、グループ会社間の取引および役員・主要株主とグループ会社との取引について、次の通り会社法および銀行法その他の法令等に基づき適切に対応する。

（1）「取締役会規程」において、取締役および執行役員の当社との取引および競業取引の承認を取締役会決議事項として、また、当該取引完了後の実施結果を取締役会への報告事項として定め、適切な監視を行う。

（2）「関連当事者の開示に関する会計基準」に該当する取引がある場合は、同基準に基づき事業報告、有価証券報告書およびディスクロージャー誌で、適切に開示する。

【補充原則2－4①】中核人材の登用等における多様性の確保

＜多様性の確保についての考え方＞

当社グループは、パーパス・経営理念を実現するためには、変化の激しい経営環境に対応し、多様な視点・価値観を持つ一人ひとりの職員が、自らの意志や気付きをもとに能力を発揮できる組織の構築が不可欠であると考えております。多様な人財が、能力を発揮し、ワーク・ライフ・インテグレーションを実現できる組織風土を醸成するため、中期計画において「人財戦略」を策定しています。従来から性別や国籍、新卒・キャリア採用に関係なく、本人の持つ能力・経験等を重視した登用を行っており、人財戦略のなかで、「組織力を最大化するダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンの実践」を柱の一つに据え、取り組みを強化しております。さらに、中期計画における“戦略のドライバー”の一つとして「SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）」を掲げており、ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンの考え方のもと、多様な人財が働きやすい職場環境づくりに加え、お客さまに対する働きかけを実施するなど、ステークホルダーとのエンゲージメントと具体的な施策展開により、地域全体のSX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）の実現を目指してまいります。

＜多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標、その状況＞

女性活躍関連目標

項目	2021年4月1日（実績）	2022年4月1日（実績）	2023年4月1日（実績）	2024年4月1日（実績）	2025年度（目標）	2030年度（目標）
女性管理職比率	5%	6%	7%	9%	15%程度	25%程度
女性マネジメント職比率	15%	16%	17%	19%	22%程度	30%程度
女性マネジメント職候補比率	31%	32%	35%	35%	37%程度	45%程度
女性新入社員比率	49%	45%	42%	47%	50%程度	50%程度
女性社員比率	40%	39%	42%	40%	―	45%程度

※　管理職は労働基準法上の「管理監督者」及び同等の権限を有する者の合計

※　マネジメント職は管理職＋部下を有する役職者等（労働基準法上の「管理監督者」および、日常業務について判断を行ない、部下を指導育成して担当業務を遂行し、成果を生み出すことが求められる職務に就いている者）

キャリア採用者関連目標

2023年度は36名（うち管理職10名）を採用し、2024年度には70名の採用を目標に掲げております。なお、当社グループでは、職位を限定することなく、専ら保有するスキルの内容や経験等を重視した採用を行っていることから、測定可能な目標は掲げておりません。

外国人関連目標

当社グループの事業が国内中心であるという特性に鑑みて、測定可能な目標は掲げておりません。

障がい者雇用関連目標

障がい者雇用率については、2030年度までに、民間企業に求められる法定雇用率を超える3.0%以上を実現することを目指し、積極的に雇用しております。

＜多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況＞

当社グループでは、人材の多様性の確保を含む人材育成方針および社内環境整備方針について、次のとおり掲げております。

人財育成方針

当社グループは、地域社会の豊かな未来に向けて、お客さまに寄り添い、信頼される＜地域総合サービスグループ＞として、すべての従事者が、能力・専門性を遺憾なく発揮する組織を目指しています。これからの時代に求められる「人間力」をベースに、「専門性とマネジメント能力を持ち合わせたゼネラリスト」や「ソリューションを生み出すスペシャリスト」に向けて将来にわたり絶えず自己研鑽に励み、お客さまの課題解決に貢献する人財を育成してまいります。

社内環境整備方針

当社グループは、多様な視点・価値観を持つ従事者が、自らの意志や気付きをもとに能力を発揮できる職場づくりを進めています。従事者一人ひとりが理想の働き方を実現するため、「主体的にキャリアパスを描き、新たな取り組みにチャレンジする風土」の醸成や「多様なキャリア・経験を活かすことができる環境」の整備を実施するとともに、すべての従事者が、当社グループの一員であることに誇りを持てる会社を目指し、ウェルビーイング向上に積極的に取り組んでまいります。

上記の方針のもと、当社グループでは、多様化する個人の価値観やライフスタイルの変化を尊重するなか、職員一人ひとりが主体的にキャリアパスを描き、理想の働き方を実現するための制度等の「ハード面」を整備するとともに、新たな取り組みにチャレンジする風土の醸成、多様なキャリアや経験を活かすことができる組織の構築に向けた意識改革等の「ソフト面」につながる取り組みも実施しております。

ハード面取組内容

・職員一人ひとりが主体的に自身のキャリアパスを描くことを可能とするコース区分別人事制度やキャリア・デザイン制度等、各種枠組みの導入
・適所適財での配置を加速させることに加え、各人がより高い専門性と知識・スキルを追求および発揮することを可能とするジョブ型制度の導入
・育児・介護等に携わる職員が継続就労できるよう、産前産後休暇・育児休業・介護休業に関して、法定以上の両立支援制度を整備

ソフト面取組内容
・人間力・自主性向上につながる人財育成を目的とした階層別・テーマ別・業務別研修の実施
・新しい取り組み・困難な事象へのチャレンジを促すとともに、各人の多様な経験やスキルに基づく活動を後押しする風土の醸成
・職員の意識改革、性別役割分担意識の払拭を目的とした、アンコンシャスバイアス研修・上司向けマネジメントセミナーの開催
・男女ともに育児や介護と仕事を両立できる風土醸成を目的とした、男性への育休・短時間勤務制度利用促進

上記のハード面・ソフト面での取組内容等については、「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)」および同委員会の下部組織として設置している「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進ワーキンググループ」を中心に、取組みの強化・高度化に向けた検討および対応を継続し、中核人財の多様性の確保・向上に努めています。また、「ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン推進ワーキンググループ」は、チーフ(サステナビリティ統括グループ長)が、ジェンダーや年齢の面を含む多様性のある構成となるよう議事内容に応じてメンバーを指名の上、運営しています。
なお、ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンの推進に関する取組みについては、本報告書「III. 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」もご参照下さい。

【原則2－6】企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮
当社の連結子会社である株式会社広島銀行は、年金運用体制として、広島銀行企業年金基金の職員を兼務する形で人事総務部内に年金運用担当を配置しており、市場取引・財務等の専門的な知識を有する人財と連携して、運用方針やポートフォリオの資産配分等を審議する体制としています。また、積立金の運用を安全・効率的に行うことをはじめとした「年金資産の運用に関する基本方針」および「年金資産の運用ガイドライン」を作成しており、それらを運用受託機関に対して交付した上、運用受託機関の運用状況の確認を随時行っております。
なお、同基金では、自己または基金以外の第三者の利益を図る目的をもって、積立金の管理および運用の適正を害する行為をしてはならない旨、規約で定めている他、業務を執行する理事8名、同基金の業務を監査する監事2名について、任期を定めて選任しております。

【原則3－1】情報開示の充実
当社では、「コーポレートガバナンス基本方針」(第13条)において、「情報開示および財務報告の透明性の確保」について次の通り定めています。

(情報開示および財務報告の透明性の確保)
第13条　当社は、当社グループの経営の健全性・透明性の向上、株主の皆さま・お客さま・地域社会等のすべてのステークホルダーからの信頼・評価を高める観点から、「グループ倫理規程」において、「ディスクロージャーの充実による経営情報の公正な開示を通じて、経営の透明性を高める」ことを定め、財務情報のほか、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について適時適切な開示を行う。なお、開示する情報については、株主の皆さまとの建設的な対話を行ううえでの基盤になることを踏まえ、正確で分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるように努める。
2.　当社は、当社グループにおける財務報告に係る内部統制および適時開示体制その他の体制を整備するとともに、会社法、銀行法、金融商品取引法等その他の関係法令および東京証券取引所が定める規則等を遵守し、積極的かつ公正・公平な情報開示に努める。

なお、以下の1. から5. の事項に係る当社の取組み・実施状況は、それぞれ次に記載の通りです。

1. 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画
・当社では、「コーポレートガバナンス基本方針」(第10条)において、「パーパス・経営理念、行動憲章および経営戦略・経営計画の策定ならびに公表」について次の通り定めています。

(パーパス・経営理念、行動憲章および経営戦略・経営計画の策定ならびに公表)
第10条　当社は、当社グループが担う社会的責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図っていく観点から、当社のパーパス・経営理念を策定し公表する。

【パーパス】
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。」

【経営理念】
〈経営ビジョン〉(当社グループの「目指す姿」)
お客さまに寄り添い、信頼される＜地域総合サービスグループ＞として、地域社会の豊かな未来の創造に貢献します

〈行動規範〉(「経営ビジョン」を具体的に展開する上での基本的な考え方、ステークホルダーとの約束)
ひろぎんホールディングスは、5つの行動規範に基づいて、地域社会と共に共通価値を創造し、持続可能な社会の実現に努めます
1. 地域社会と共に歩み、その発展に積極的に貢献します
2. お客さまの視点に立って考動し、豊かな人生と事業の成長に貢献します
3. 企業価値の持続的な向上に努めます
4. 誰もが健康で明るく働きがいのある企業グループをつくります
5. 高いレベルのコンプライアンスを実践します

2.　前項のパーパス・経営理念のほか、行動憲章および経営戦略・経営計画についても、当社ホームページ等により適時適切に公表する。

2．本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
・本報告書「1．コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報」の「1．基本的な考え方」に記載の通りです。

3．取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き
・当社では、「コーポレートガバナンス基本方針」（第23条）において、「グループ指名・報酬諮問委員会」について次の通り定めています。

（グループ指名・報酬諮問委員会）
第23条　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を構成員とする「グループ指名・報酬諮問委員会」を設置する。
2．　前項の「グループ指名・報酬諮問委員会」は、構成員の過半数を独立社外取締役とする。

・また、当社では、「コーポレートガバナンス基本方針」（第24条）において、「取締役の報酬等」について次の通り定めています。

（取締役の報酬等）
第24条　取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等は、当社グループの安定的かつ持続的な成長および中長期的な企業価値向上に向けた健全なインセンティブに加え、透明性、客観性、公正性および金銭報酬と自社株報酬等のバランスの確保等に留意し、適切に報酬制度を設計し運用する。
2．取締役会は、前項を踏まえ、取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等について、別途「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」を制定し公表する。
3．　取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等は、株主総会で承認された報酬枠の範囲内で、前項の方針に基づき、前条に定める「グループ指名・報酬諮問委員会」の審議および答申を踏まえ、取締役会決議により決定する。
4．　監査等委員である取締役の報酬等は、監査・監督に係る職責を反映し、職務の正当性・公正性を確保する観点からインセンティブの要素を含まないものとして、株主総会で承認された報酬枠の範囲内で、監査等委員全員の協議により決定する。

・当社では、会社法に基づいて、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が、詳細については、後記の［取締役報酬関係］「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。
・また、執行役員の報酬等は、役位別の確定金額報酬、業績連動報酬および株式報酬制度（役員報酬BIP信託）により構成し、上記における社外取締役を除く取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等と同様の方針と手続きに基づき、決定します。

4．取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き
・当社では、「コーポレートガバナンス基本方針」（第18条）において、「取締役候補者の指名に係る方針および手続き」について次の通り定めています。

（取締役候補者の指名に係る方針および手続き）
第18条　取締役会は、当社グループの経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる、優れた人格・知識・経験・能力とともに十分な社会的信用および高い倫理観を有する者を取締役候補者として指名する。
　なお、取締役の指名に際しては、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、多様性のある構成となるよう、かつ有効な審議ができる適切な員数を確保することに留意するとともに、再任となる社外取締役の指名に際しては、当該候補者が取締役に就任してからの在任年数を考慮する。
2．　取締役会は、監査等委員会の同意を得たうえで、取締役の職務執行の監査・監督を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識・経験・能力を有する者を監査等委員である取締役の候補者として指名する。
　なお、監査等委員である取締役の指名に際しては、財務・会計に関する十分な知見を有している者を1名以上確保することに留意する。
3．　取締役会は、第23条に定める「グループ指名・報酬諮問委員会」を設置し、同委員会における審議および答申を踏まえて、取締役候補者の指名を行う。
4．　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、前項の取締役候補者の指名に際して活用する。
5．　社外取締役の候補者の指名に際しては、原則として、当社の「社外取締役の独立性判断基準」（［別紙］）に適合する者を候補者として指名する。
　なお、社外取締役の指名に際しては、他社での経営経験を有する者を1名以上確保することに留意する。
6．　取締役会は、次の事項に該当し、解任の必要があると認めるときは、「グループ指名・報酬諮問委員会」の答申に基づき取締役解任議案の付議を決定する。
（1）職務の執行に関する不正の行為、法令または定款に違反する行為、またはそのおそれのある行為を行った場合
（2）故意または重過失により当社グループに重大な損害を生じさせる行為、またはそのおそれのある行為を行った場合
（3）忠実義務に関して取締役が自己または第三者の利益を図る行為を行った場合
（4）当社グループの信用または名誉を著しく棄損する行為を行った場合
（5）本条第1項に規定する取締役候補者の指名に係る基準を満たさなくなった場合
（6）その他上記各号に準ずる場合

5．取締役会が上記4．を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明
・当社では、個々の取締役候補の略歴等について、「株主総会招集ご通知」参考書類に掲載し、株主の皆さまの閲覧に供します。なお、今後とも、当該略歴等および選任・指名理由（解任の場合は解任理由）について、より詳細な記載を検討し、記載内容の充実に努めます。

［補充原則3－1③］サステナビリティを巡る取組みの適切な開示
　当社は、取締役会において、次の通り「サステナビリティ基本方針」を制定し、サステナビリティを巡る課題への積極的な対応と適切な開示に努めています。

サステナビリティ基本方針

当社グループは、サステナビリティを巡る課題への対応を重要な経営課題として認識し、地域社会、お客さま、株主・投資家の皆さま、当社グループ従事者をはじめとする様々なステークホルダーの権利や立場を尊重しつつ適切に協働し、地域の社会・環境課題の解決と持続的な成長とともに、当社グループ自身の持続的成長と企業価値向上の好循環を実現させることで、当社グループのパーパス・経営理念の実現を図ってまいります。

1. グループ事業戦略の策定と遂行
   当社グループは、国連による持続可能な開発目標(SDGs)やパリ協定、その他の各種社会的目標・社会的規範や地域社会・お客さまのニーズ・状況等を踏まえた事業戦略を策定し遂行します。

2. 優先的取組事項(マテリアリティ)の特定と対応
   当社グループは、当社グループのみならず地域社会・お客さまや自然環境にとっても持続可能な成長につながる優先的取組事項(マテリアリティ)を特定し、地域総合サービスグループとして本業を通じた取組みを推進します。

3. 社会的・環境的影響を重視した取組み
   当社グループは、事業活動による、将来世代にもわたる社会・環境への影響(インパクト)を常に考慮し、ネガティブ・インパクトの低減を図る一方で、ポジティブ・インパクトが継続的に増大する取組みを展開します。

4. 人的資本・知的財産等への投資と資源配分
   当社グループは、当社グループのみならず地域社会・お客さまや自然環境のサステナビリティ向上に向けた観点も含めて、多様な人的資本・知的財産等への投資と蓄積を進め、適時適切な経営資源の配分を行います。

5. ガバナンスと開示
   当社グループは、この基本方針に基づく取組み等について、実効的で公正なガバナンスを構築するとともに、定期的または必要に応じて随時、開示し、説明責任とコミットメントを果たします。

なお、前記5.のガバナンスの一環として、「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)」とともに、その下部組織として、「カーボンニュートラル推進ワーキンググループ」、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進ワーキンググループ」および「未来創造推進ワーキンググループ」の3つのワーキンググループを設置し、議論の内容を、グループ経営計画や各種施策に織込み、グループを挙げてサステナビリティを巡る課題への対応を進めていきます。

＜TCFD提言に基づく気候変動対応の状況＞

当社グループが主要な営業基盤とする、広島県を中心とした地元4県(岡山県、山口県、愛媛県) は、ものづくりが盛んである地域特性上、人口当たりの温室効果ガス排出量が多い地域です。従って、徹底した地域密着型経営のスタンスをとり、地元地域と共存共栄の関係にある当社グループにとって、当社グループ内のみならず、お取引先企業のカーボンニュートラル対応を促進・支援し、地域を挙げた脱炭素社会への円滑な移行(トランジション)を実現することが、＜地域総合サービスグループ＞としての使命であると認識しております。

以上の認識のもと、地域のカーボンニュートラル実現に向けて、＜地域総合サービスグループ＞として本業を通じた取組みを加速させております。

取締役会は、当社グループの経営計画や統合的リスク管理の実施状況について、定期的または必要に応じて随時、報告を受けるなど、気候変動への対応に関する業務執行に係る監督機能を果たしています。

気候変動に関する取締役会の具体的な審議内容

(1) 地域のカーボンニュートラル実現に向けた中長期目標の進捗
・温室効果ガス排出量削減の中長期目標の進捗 (スコープ1・2および3)
・サステナブルファイナンスの中長期目標の進捗

(2) 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
・広島県の温室効果ガス排出量削減に関する地域活性化指標の設定
・10年後の目指す姿の実現に向けて特に注力すべき事項の特定
  ①成長投資としての態勢強化
  ②お取引先企業へのエンゲージメント強化
  ③開示と対話の充実

(3) トップリスクとしての気候変動リスクの管理
・グループリスクアペタイトステートメントにおける「気候変動への対応方針」に基づいた対応の実施状況

(4) TCFD提言への対応
・ TCFD提言に基づく気候変動対応の高度化および開示の充実に関する対応状況

当社は、主要子会社である広島銀行とともに「TCFD提言」への賛同を表明しており、気候変動対応の高度化に向けて段階的・継続的な取組みを進めるとともに、気候変動に係るリスク及び収益機会が、当社グループの事業活動や収益等に与える影響等について、TCFDの枠組みに沿って、開示の質と量の充実を進めています。

なお、 TCFD提言に沿った気候変動への対応状況の詳細については、TCFDレポートに記載しております。
(URL https://www.hirogin-hd.co.jp/csr/environmental-initiative/index.html)

＜人的資本や知的財産への投資等の状況＞

当社グループでは、パーパス・経営理念の実現に向けて、お客さまとのリレーションの深化・拡がりを通じて、グループのあらゆる機能とアライアンスを活用して非金融分野を含めたソリューションを提供することで、地域社会・お客さまの課題解決に徹底的に取組むことを目指しております。

上記の実現のため、当社グループでは、「グループ各社すべての従事者が、その能力、専門性を遺憾なく発揮し、高いモチベーションとエンゲージメントを持ち、いきいきと働ける組織づくりを通じ、持続的成長を実現する」という基本的な考え方のもと、2020年10月の持株会社体制移行の目的や新たなビジネスモデル・成長戦略の方向性を踏まえた人財戦略の展開を図っております。

当社グループにおける最大の財産は「人」です。

取締役会は、人的資本を競争優位の源泉として欠かすことのできない重要な資産であると捉え、人財戦略について定期的または必要に応じて

随時、報告を受けるなど、多様な人財が活躍するための課題への対応に関する業務執行に係る監督機能を果たしています。

人的資本に関する取締役会の具体的な審議内容
(1)「中期計画2020」における人財戦略の総括
・積み残した課題や社会の要請等を受けた新たな対応事項の整理
・次期中期計画(「中期計画2024」)における人財戦略の方向性
(2)次期中期計画(「中期計画2024」)における人財戦略
・人事部門における各領域の個別施策検討に先立つ人財戦略の全体像
(3)当社グループの求める人財
・高度なマネジメント能力の発揮を通じた組織力の向上を成果に繋げる「専門性とマネジメント能力を持ち合わせたゼネラリスト」と、特定分野における高い専門性を背景に成果を創出する「ソリューションを生み出すスペシャリスト」
・経営戦略の実現に向けた専門人財のマネジメントおよびキャリアパスモデル

「中期計画2024」では、人財戦略の全体像として、パーパスおよび経営理念に基づく従事者の自律的な活動や成長への支援を通じて、一人ひとりが多様な個性や強みを発揮しながら、ステークホルダーへの価値創出に貢献し続ける強固な組織基盤を構築することを掲げております。

人的資本経営に向けた主な取組み
・主体的なキャリアパス実現に向けた人財育成体系や研修体系を構築し、従事者一人ひとりの挑戦・成長を公正に評価する制度を整備
・前例に捉われない新たなチャレンジを後押しする施策立案と風土醸成を通じた従事者の働きがいの向上と自律的なキャリア形成の促進により、強固なエンゲージメントを構築
・様々な視点・価値観を持つ従事者が、自らの意志や気付きをもとに能力を発揮できる組織の構築に向け、多様性の確保と組織への包摂を推進
・ファイナンシャル・ウェルネスの取組み強化とウェルビーイング向上に向けた積極的な健康投資により、従事者の豊かな社会生活を支援

また、当社グループでは、知的財産への投資等の観点から、デジタル技術やデータ活用によって地域の発展やお客さまの成長へ貢献できるよう、「DX(デジタルトランスフォーメーション)」への取組みに注力しているほか、広島県内企業の経営資源と全国のスタートアップ企業のサービスを結び付けるオープンイノベーションによる新事業創出に向けた取組みとして、「広島オープンアクセラレーター」を開催するなど、域内のスタートアップエコシステムの形成に関する取組み等を行っています。
なお、上記の取組みについては、統合報告書に記載しております。
(URL https://www.hirogin-hd.co.jp/ir/library/disclosure/index.html)

【補充原則4－1①】経営陣に対する委任の範囲の明確化
当社では、「取締役会規程」において、取締役会決議事項を定めております。一方、取締役会決議事項以外の事項については、取締役会が決定した基本方針に基づき経営全般の重要事項を協議決定するグループ経営会議等、代表取締役以下経営陣に委任することとし、迅速かつ効率的な業務執行に努めます。
なお、取締役会は、経営に重大な影響を与える事項等を取締役会報告事項として詳細に定め、定期的に、または必要に応じて随時、取締役会が業務執行状況について報告を受ける体制を構築しております。

【原則4－9】独立社外取締役の独立性判断基準及び資質
当社では、会社法で定められた社外取締役の要件および株式会社東京証券取引所が定める社外役員の独立性基準を踏まえて、当社の「社外取締役の独立性判断基準」(【別紙】)に基づき、独立役員である社外取締役を選任しております。
なお、独立社外取締役につきましては、それぞれの専門分野での豊富な経験と幅広い見識に基づき、中立の立場から公正かつ客観的な意見を表明することで、取締役会等における議論に積極的に貢献できる人物を選任しております。

【補充原則4－10①】指名・報酬委員会の適切な関与・助言
当社では、「コーポレートガバナンス基本方針」(第23条)において、「グループ指名・報酬諮問委員会」について次の通り定めています。

(グループ指名・報酬諮問委員会)
第23条　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を構成員とする「グループ指名・報酬諮問委員会」を設置する。
2.　前項の「グループ指名・報酬諮問委員会」は、構成員の過半数を独立社外取締役とする。

なお、「グループ指名・報酬諮問委員会」は、定期的または必要に応じて随時開催され、次の事項を審議し、取締役会に対して答申・提言を行っています。
1.当社の取締役および株式会社広島銀行の取締役・監査役の指名・解任に関する事項
2.当社の取締役および株式会社広島銀行の取締役・監査役の報酬の方針に関する事項
3.当社の取締役および株式会社広島銀行の執行役員の指名・解任に関する事項
4.当社および株式会社広島銀行の取締役(当社の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
5.その他委員長(代表取締役会長)が必要と認める事項

【補充原則4－11①】取締役会の構成に関する考え方
当社では、「コーポレートガバナンス基本方針」(第16条)において、「取締役会の構成」について次の通り定めています。

(取締役会の構成)
第16条　取締役会は、その役割・責務を果たすため、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスやジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性の確保を重視し、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。
2． 取締役会は、その実効性を確保するために取締役(監査等委員である取締役を除く)の員数を10名以内、監査等委員である取締役の員数を5名以内とし、そのうち原則として独立性の高い社外取締役が相当数含まれる構成とする。

また、「グループ指名・報酬諮問委員会」における審議を踏まえた上で、取締役会において、［別紙］の通り「取締役のスキル・マトリックス」を制定し、取締役候補者の指名の審議・決議や後継者の育成・確保の観点から、活用を進めてまいります。
なお、当社は、法令、企業経営等の多様なスキルを保有する株式会社広島銀行の社外役員の知見・意見等を踏まえて取締役会の議論を展開するなど、取締役会の活性化・機能強化に努めています。

［補充原則４－１１②］取締役の他の上場会社の兼任状況
当社では、毎年、取締役の重要な兼職の状況を事業報告において開示します。
なお、本報告書提出日現在、取締役の他の上場会社役員の兼任状況は、以下の通りでございます。
［兼任状況］
・池田 晃治　代表取締役会長　　広島ガス株式会社　社外取締役
・松村 はるみ　取締役　　株式会社ロック・フィールド　社外取締役、株式会社上組　社外取締役

［補充原則４－１１③］取締役会の実効性の分析・評価
当社では、「コーポレートガバナンス基本方針」（第26条）において、「取締役会の実効性評価」について次の通り定めています。

（取締役会の実効性評価）
第26条　取締役会は、取締役会の機能強化および実効性確保を目的として、毎年度、取締役会の構成、運営状況等に関して、内部統制システムの整備・運用状況等も含め、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、その結果の概要を開示する。

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年度の取締役会の実効性の分析・評価に基づき、次の通り、取締役会の実効性向上に向けた取組みを進めました。

＜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

＜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。
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、取締役会開催に際して、特に議論を深めるべき議題を事前に決定し、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。
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・エクイティ＆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。

＜2023年度の取締役会の実効性の評価・分析＞
1. 内部統制システムの整備・運用状況
・ 取締役会は、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年度の取締役会実効性の評価・分析を実施のうえ、当社取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。
・ 特に、2022年度の取締役会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り組むとともに、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。

＜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
2. 取締役会の運営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

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。

また、当社では、「コーポレートガバナンス基本方針」（第17条）において、「取締役会の運営」について次の通り定めています。

（取締役会の運営）
第17条　取締役会は、審議の活性化と運営の円滑化を図るため、次に掲げる体制を整備する。
（1）取締役会の年間スケジュールや予想される付議および報告事項について予め決定する。
（2）取締役会の開催に先立って資料を配布し、特に社外取締役に対しては事前の説明および質疑応答を行う。
（3）取締役会の資料以外にも必要に応じて、取締役に対して十分な情報を提供する。
（4）取締役会における審議項目数や開催頻度を適切に設定し、審議時間を十分に確保する。
（5）必要に応じて、取締役以外の者を出席させ、その報告と意見を聞く。

【原則４－１４②】取締役のトレーニング方針
当社は、「コーポレートガバナンス基本方針」（第25条）において、「取締役のトレーニング･支援体制」について次の通り定めています。

（取締役のトレーニング･支援体制）
第25条　当社は、取締役が、その役割･責務を実効的に果たすために必要な知識･情報を習得するなど自己研鑽に努めることができるよう次のとおり取締役のトレーニングの方針を定める。
（1）　取締役を対象として、就任時および在任中を通じて、外部機関･団体による各種研修･セミナー等を斡旋･提供するほか、当社においても各分野の専門家等を招聘し講演会･研修会等を実施する。
（2）　当社は、上記の取締役に対する研修等に必要な費用について負担する。
２．　社外取締役に対しては、当社グループの経営戦略、業務の運営、財務･組織体制等ならびにリスク管理およびコンプライアンス等に関する情報について、適時適切に提供するなど社外取締役の支援体制を整備する。

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斡旋･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。

【原則５－１】株主との建設的な対話に関する方針
当社では、「コーポレートガバナンス基本方針」（第27条）において、「株主の皆さまとの建設的な対話に関する方針」について次の通り定めています。

（株主の皆さまとの建設的な対話に関する方針）
第27条　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、次の方針に基づき、IR活動の強化･充実に取り組む。
（1）IR担当部署を経営企画部、IR統括責任者を経営企画部長、IR事務連絡責任者を経営企画グループ長とし、株主の皆さまに各種の経営情報を適時適切に提供する体制を整備する。
なお、株主の皆さまとの対話･面談には、代表取締役その他の役員が中心となり積極的に取組む。
（2）株主構成を踏まえ、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し、IR活動の充実を図る。
また、株主の皆さまおよびその他の市場参加者･関係者からの意見･要望については、取締役会および経営陣幹部に対して適切にフィードバックし、経営の参考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る。
（3）株主の皆さまの平等性･公平性や金融商品市場の公正性･健全性を確保するため、インサイダー情報の取扱いに関する社内規程を制定し、役職員に周知徹底するなどインサイダー情報の厳格な管理体制を構築する。

なお、IR活動については、本報告書「III．２．ＩＲに関する活動状況」もご参照下さい。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】【アップデート日付：2024/11/26】
当社では、PBRの向上に向けて、「成長投資」、「健全性」、「株主還元」をバランスさせるなか、「RORAの改善」、「財務レバレッジコントロール」、「非財務戦略」への取組強化を図り、中長期的に株主資本コスト（6～9%）を上回るROEを目指してまいります。
なお、上記の方針や具体的な取組み等については、2024年11月26日開催の機関投資家向け会社説明会資料の11ページから28ページに記載しております。
（日本語：URL https://www.hirogin-hd.co.jp/ir/library/presentation/index.html）
（英語：URL https://www.hirogin-hd.co.jp/english/ir/library/presentation/index.html）

【株主との対話の実施状況等】
当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上には、株主の皆さまとの建設的な対話が不可欠と認識しており、機関投資家向け会社説明

会や個人投資家向け会社説明会を開催するほか、国内外の株主の皆さまとの個別の面談を実施するなど、株主構成を踏まえたIR活動の強化・充実に取り組んでいます。
　また、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ております。
　なお、上記の取組みについては、統合報告書に記載しております。
　(URL https://www.hirogin-hd.co.jp/ir/library/disclosure/index.html)

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	36,642,200	11.73
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	21,708,700	6.94
明治安田生命保険相互会社	8,204,723	2.62
損害保険ジャパン株式会社	7,500,055	2.40
シーピー化成株式会社	7,463,861	2.38
住友生命保険相互会社	6,038,000	1.93
ひろぎんホールディングス従業員持株会	5,904,795	1.89
株式会社福岡銀行	5,500,460	1.76
日本生命保険相互会社	4,833,976	1.54
JP MORGAN CHASE BANK 385781	3,908,343	1.25

支配株主(親会社を除く)の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明

【大株主の状況】は、2024年3月31日時点のものです。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月
業種	銀行業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

Ⅱ 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1．機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長（社長を兼任している場合を除く）
取締役の人数	11 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
新免　慶憲	他の会社の出身者											
松村　はるみ	他の会社の出身者											
谷　宏子	公認会計士											
北村　俊明	学者											
大隈　郁仁	他の会社の出身者											

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k　その他

会社との関係(2)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由

新免　慶憲		○	人的関係はありませんが、資本的関係（社外取締役による当社株式の保有）があります。新免慶憲氏とは、当社の連結子会社である株式会社広島銀行との通常の銀行取引があります。しかし、いずれも当社の定める「社外取締役の独立性判断基準」（［別紙］）を充足しており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないことから、独立役員として選任しております。	日本銀行および公益社団法人日本証券アナリスト協会で培われた金融全般における高度な専門性と豊富な実務経験を有しております。2020年6月より株式会社広島銀行社外取締役、2023年6月より当社社外取締役に就任しており、引き続きその高度な専門性や高い見識を活かし、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に貢献できる人物と判断し、社外取締役として選任しております。
松村　はるみ		○	人的関係および資本的関係はありませんが、松村はるみ氏とは、当社の連結子会社である株式会社広島銀行との通常の銀行取引があります。しかし、当社の定める「社外取締役の独立性判断基準」（［別紙］）を充足しており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないことから、独立役員として選任しております。	企業経営者として豊富な経験とその経験を通して培われた高い見識を有しております。2023年6月より株式会社広島銀行社外監査役に就任しており、引き続きその豊富な経験や高い見識を活かし、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に貢献できる人物と判断し、社外取締役として選任しております。
谷　宏子	○	○	人的関係はありませんが、資本的関係（社外取締役による当社株式の保有）があります。谷宏子氏とは、当社の連結子会社である株式会社広島銀行との通常の銀行取引があります。しかし、当社の定める「社外取締役の独立性判断基準」（［別紙］）を充足しており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないことから、独立役員として選任しております。なお、谷宏子氏は当社の会計監査人である有限責任あずさ監査法人に勤務しておりましたが、2018年6月に同監査法人を退職しております。同監査法人在籍時はパートナーは務めておらず、また当社および当社子会社の監査業務も担当しておりません。	公認会計士として財務および会計に関して豊富な経験と幅広い知見を有し、また上場企業の社外取締役（監査等委員）も経験しております。2022年6月より当社の社外取締役（監査等委員）に就任しており、引き続き財務および会計の専門家としての豊富な経験や幅広い見識を活かし、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に貢献できる人物と判断し、社外取締役（監査等委員）として選任しております。
北村　俊明	○	○	人的関係はありませんが、資本的関係（社外取締役による当社株式の保有）があります。北村俊明氏とは、当社の連結子会社である株式会社広島銀行との通常の銀行取引があります。しかし、当社の定める「社外取締役の独立性判断基準」（［別紙］）を充足しており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないことから、独立役員として選任しております。	IT分野における学識者としての豊富な経験と幅広い知見を有しております。2022年6月より当社の社外取締役（監査等委員）に就任しており、引き続きIT専門家としての豊富な経験や幅広い見識を活かし、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に貢献できる人物と判断し、社外取締役（監査等委員）として選任しております。
大隈　郁仁	○	○	人的関係および資本的関係はありませんが、大隈郁仁氏とは、当社の連結子会社である株式会社広島銀行との通常の銀行取引があります。しかし、当社の定める「社外取締役の独立性判断基準」（［別紙］）を充足しており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないことから、独立役員として選任しております。	東急不動産ホールディングス株式会社代表取締役社長および東急不動産株式会社代表取締役社長を歴任するなど、企業経営者として豊富な経験と幅広い知見を有しております。その豊富な経験や幅広い見識を活かし、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に貢献できる人物と判断し、社外取締役（監査等委員）として選任しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	委員長（議長）
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

当社では、監査等委員会の補助使用人の取締役（監査等委員である取締役を除く）からの独立性の確保および監査等委員会からの補助使用人に対する指示の実効性の確保を目的として、次の取組みを行っています。
・監査等委員会の補助使用人について、業務執行部門との兼任を禁止する。
・監査等委員会の補助使用人の人事（異動・評価・懲戒処分等）について、監査等委員会の同意を得て行う。
・監査等委員会の補助使用人が、職務を執行するうえで不当な制約等を受けないように配慮する。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社では、監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携の確保を目的として、次の取組みを行っています。
・監査等委員が、会計監査人または内部監査部門その他の内部統制部門の役職員と定期的または必要に応じて随時、会合し意見交換等を行うなどの連携を確保する。
・監査等委員(会)は、内部監査部門から内部監査の結果および内部管理態勢その他に関する課題等について定期的または必要に応じて随時、報告をうけることができるほか、内部監査部門に対して、内部監査計画の策定その他に関して、必要かつ具体的な指示ができるなどの監査等委員(会)からの内部監査部門に対する指揮命令権を確保する。
・内部監査部門長の人事(異動、評価、懲戒処分等)については、監査等委員会の同意を得て行う。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	社外有識者（名）	その他（名）	委員長（議長）
指名委員会に相当する任意の委員会	グループ指名・報酬諮問委員会	7	0	2	5	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	グループ指名・報酬諮問委員会	7	0	2	5	0	0	社内取締役

補足説明

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を構成員とする「グループ指名・報酬諮問委員会」を設置しております。
2023年度においては、グループ指名・報酬諮問委員会を3回開催しております。
なお、グループ指名・報酬諮問委員会における具体的な検討内容としては、取締役・執行役員の選任ならびに2024年度から開始する次期中期計画（「中期計画2024」）の執行に伴う役員体制の増強（制度対象役員の増員）等を担保するための株式報酬枠の増額および金銭による業績連動報酬制度（業績連動支給倍率）の見直し等について審議を行い、取締役会に対する答申を行いました。

【独立役員関係】

独立役員の人数	5 名

その他独立役員に関する事項

当社では、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しています。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

・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、業績向上への貢献意識を高めるため、当社の「親会社株主に帰属する当期純利益」を業績指標とした業績連動報酬を2021年4月に導入しております。
・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、役員報酬と当社株価の連動性を明確にするため、株式報酬制度（役員報酬BIP信託）を2020年10月に導入しております。
・監査等委員である取締役の報酬等は、監査・監督に係る職責を反映し、職務の正当性・公平性を確保する観点から、業績連動報酬制度・株式報酬制度の対象とせず、全て確定金額報酬としております。
・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しております。
・なお、当社の連結子会社である株式会社広島銀行においても、社内取締役および執行役員を対象に、当社と同様の業績連動報酬および株式報酬制度（役員報酬BIP信託）を導入しております。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役

該当項目に関する補足説明

・当社では、株式報酬型ストック・オプション（権利行使価額を1株当たり1円に設定した新株予約権を割り当てる制度）としての報酬枠は導入しておりません。
・当社の連結子会社である株式会社広島銀行では、社内取締役を対象とした株式報酬型ストック・オプションを年額1億5千万円を上限に導入しておりましたが、新たな株式報酬制度（役員報酬BIP信託）導入に伴い、株式報酬型ストックオプションとしての報酬枠は廃止しております。
・ただし、すでに付与したストック・オプションとしての新株予約権のうち未行使のものについては、株式会社広島銀行の単独株式移転に際し、新株予約権者である社内取締役に対して、当該新株予約権の総数と同数の当社の新株予約権を交付しております。

【取締役報酬関係】

（個別の取締役報酬の）開示状況	個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

当社では、役員毎の連結報酬等については、連結報酬等の総額が1億円以上であるものが存在せず開示していません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社では、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、以下の通り、定めております。

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。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対しては、当社グループの経営戦略、業務の運営、財務・組織体制等ならびにリスク管理およびコンプライアンス等に関する情報について、次の方法等により適時適切に提供するなど社外取締役の支援体制を整備しております。
・社外取締役が当社外の場所でも取締役会議案・報告資料を事前に閲覧・確認できるシステムを導入し、その閲覧用の端末を配付する
・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する
・社内社則・社達等の社内情報および株式会社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
・社外取締役を含む監査等委員である取締役の職務を補助する専任部署として監査等委員会事務局を設置し、監査等委員会事務局の業務を統括する事務局長を任命する

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件（常勤・非常勤、報酬有無等）	社長等退任日	任期
角廣　勲	株式会社広島銀行名誉顧問	経済団体活動、社会貢献活動等	非常勤/報酬無	2018/6/27	終身

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	1 名

その他の事項

・当社に相談役・顧問制度はありませんが、当社の連結子会社である株式会社広島銀行では、元代表取締役会長・元代表取締役頭取を特別顧問・名誉顧問とする場合があります。
・株式会社広島銀行の特別顧問は、同行にとって重要な経済団体活動、社会貢献活動等に従事することを職務とし、任期は2年（最長4年）で、その職務に見合った報酬を支給しております。特別顧問退任後、経済団体活動、社会貢献活動等を担う目的で名誉顧問に就く場合があります。なお、名誉顧問は、任期の定めはなく終身とすることができますが、無報酬としております。
・株式会社広島銀行の特別顧問・名誉顧問は経営の意思決定に関与しておらず、経営陣による定例報告等も実施しておりません。従って、ガバナンス上の問題はないものと考えております。
・株式会社広島銀行の特別顧問・名誉顧問の選解任は、同行の取締役会にて決議しております。
・顧問制度の運営については、同行内で基準を定めております。

2．業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要）

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、業務執行の監督という位置付けから、取締役会を原則月1回開催しています。また、取締役会で決定した基本方針に基づく経営全般の重要事項を協議決定および審議する機関として、取締役会の下に会長・社長・専務執行役員・常務執行役員のほか執行役員をメンバーとするグループ経営会議を設置し、原則週1回開催しています。

また、当社は、執行役員制度を導入し、取締役会による監督の下で、代表取締役と執行役員が業務執行を担う体制としており、取締役が担うべき経営の重要事項に係る意思決定機能および業務執行の監督機能と執行役員が担うべき業務執行機能を分離し、取締役と執行役員がそれぞれの役割と責任を果たすことで、業務の適正確保と持続的な企業価値の向上を図っています。

さらに、当社は、特定業務の遂行を目的とする特別機構（グループシステム障害等対策本部等）や特定事項について調査、研究または協議調整を行うことを目的とする委員会（グループ経営戦略委員会、グループサステナビリティ推進委員会等）を設置し、関連部門の部長等をメンバーとして運営しています。各特別機構・各委員会は、定期的または必要に応じて随時開催され、経営上の主要課題やグループ会社横断的な施策・検討事項に取組んでいます。特別機構・委員会で合意または協議された事項は、必要に応じて取締役会またはグループ経営会議等に付議または報告し、当社グループのガバナンス強化や業務運営の健全性・適切性の向上に寄与しています。

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、監査等委員会を毎月1回に加え、必要に応じて随時開催しています。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。

当社の監査等委員会は、社内事情に精通した者が取締役会以外の重要な会議等への出席や内部監査部門および会計監査人との連携、執行部門からの定期的な報告の受領等を行い、これらの情報を監査等委員全員で共有することを通じて、監査等委員会による監査・監督の実効性を高めるため、常勤の監査等委員1名を選定しています。また、監査等委員である取締役の指名に際しては、財務・会計に関する十分な知見を有している者を1名以上確保することに留意しており、監査等委員会の職務を補助する専任の使用人を2名配置しています。

なお、当社は定款において、取締役（業務執行取締役等であるものを除く）の責任限定契約に関する規定を設けております。当該定款に基づき、当社は取締役（業務執行取締役等であるものを除く）6名との間で、法令の定める最低責任限度額をもって損害賠償責任額の限度とする旨の契約を締結しております。

3．現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、「コーポレートガバナンス基本方針」（第3条）において、「会社法上の機関設計」について、次のように定めています。

（会社法上の機関設計）

第3条　当社は、銀行持株会社として、子銀行等のグループ各社の経営および業務を管理・監督することで、グループガバナンスの強化を図っていくという設立趣旨に鑑み、会社法上の機関設計として「監査等委員会設置会社」を採用する。

2．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る。

3．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る。

当社の社外取締役は、取締役会において、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、社外の視点から経営監督を行う役割を担っています。特に、内部監査部門および内部統制部門からは、取締役会議案および報告資料の事前説明を詳細に受け、事前説明または取締役会の場で、適切な提言・助言を行うなど、社外取締役による経営監督機能の実効性の向上に努めています。また、監査等委員会ではその豊富な知見から適宜必要な発言を行っております。さらに、グループ指名・報酬諮問委員会の委員として、客観的・中立的立場で当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定過程における監督機能を担っております。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1．株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2024年6月25日開催の第4期定時株主総会の招集通知を6月4日（法定期日の6日前）に発送しています。 なお、招集通知の内容については、5月28日から株式会社東京証券取引所および当社のホームページに掲載しています。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避して株主総会を開催することにより、出席者数の増加に努めています。
電磁的方法による議決権の行使	株主サービス向上の一環として、2021年6月から導入しています。株主の皆さまは、招集通知に記載の要領に従って株主名簿管理人のホームページより議決権の行使が可能となっています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用しています。
招集通知（要約）の英文での提供	招集通知の英訳版を作成し、株式会社東京証券取引所ホームページ内に掲載しています。

その他	招集通知のホームページ上の掲載、説明資料等のビジュアル化を実施する等、株主の皆さまに対する説明に配慮した取組みを実施しています。

2．IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社では、株主の皆さまとの建設的な対話を図るため、個人向け会社説明会を地元の会場で開催したほか、Web等を通じて開催しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社では、株主の皆さまとの建設的な対話を図るため、国内機関投資家を対象とした会社説明会を半期ごとに開催しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	当社では、当社株主の多様化を企図し、Web等を活用する中、米国・欧州等においてIRを継続実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	国内機関投資家向けおよび地元・個人向け会社説明会資料を当社ホームページに掲載しています。 （URL https://www.hirogin-hd.co.jp）	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当部署：経営企画部 IR統括責任者：経営企画部長 IR事務連絡責任者：経営企画グループ長	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社では、「経営理念」を構成する「行動規範」において、各ステークホルダー（地域社会、お客さま、株主の皆さま、従事者）に対する基本姿勢を定め、当該立場を尊重する旨を規定しています。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社は、CSR経営の推進が地域社会・お客さまの成長への貢献および当社グループの企業価値の向上に繋がるとの考えのもと、広報・地域貢献室を統括部署として設置のうえ、全社を挙げて社会貢献・環境保全活動に取組んでいます。 また、SDGs/ESGや社会・環境問題等のサステナビリティを巡る課題への対応のため、当社のサステナビリティ統括部内にサステナビリティ統括室を設置し、グループ全社を挙げた取組みを強化していくとともに、統合報告書の発行等により情報開示の拡充に努めています。 さらに、SDGsの達成に向けた当社グループの取組方針を各ステークホルダーに示していくため、「SDGs宣言」を策定・公表するとともに、「環境・社会課題の解決に向けた投融資方針」にて石炭火力発電所の新規建設事業への投融資は原則行わないことを表明し、また当社および株式会社広島銀行において「TCFD（気候変動関連財務情報開示タスクフォース）」提言への賛同を表明するなど、気候変動リスクが当社グループ経営に与える影響の把握、適切な情報開示を進めています。

その他	＜ダイバーシティ･エクイティ＆インクルージョンの推進＞ ○中核人財の多様性確保 当社は、コーポレート･ガバナンスおよび業務の適正を確保する体制の強化に向け、社外取締役を計5名選任していますが、そのうち2名を女性としており、多様な意見を経営に反映できる体制を構築しています。 ○女性の積極登用･活躍支援 女性マネジメント職比率アップを目指し、後継候補者の選定･育成計画（サクセッション･プラン）を策定し、キャリアのすり合わせを定期的に実施しております。女性マネジメント職候補者のうち、スキルではなく意識面に課題がある候補者のマインドアップを支援する目的で、キャリア面談や外部の専門家によるグループコーチング、キャリア研修を実施しています。また、女性職員を部下に持つ上司向けに、ダイバーシティマネジメントに関する研修や「部下の成長を加速させる目標設定とフィードバックのポイント」等と題したセミナーを複数回開催するなど、アンコンシャスバイアスの払拭に努めています。 ○両立支援（男性の育児休業取得促進） 育児は男女ともに行うものであり、女性だけでなく、男性も育児休業･短時間勤務を取得できる風土醸成が必要というビジョンのもと、原則として次の①②いずれか、またはそれに準じた制度の取得を促進しています。 ①1か月程度の育児休業取得（分割可） ②5日以上の育児休業取得＋1か月以上の短時間勤務利用 （2024年3月期のグループ男性育児休業取得率は88.4%　※2024年3月期に配偶者が出産した男性労働者において、翌期以降に育児休業を取得する者がいるため、取得率が100%を下回っております。なお、2024年3月期に配偶者が出産した男性労働者の全員（100%）が育児休業を取得予定です。） 上記の取組みが評価され、広島県内企業が取り組んでいる「男性の育児休業の取得促進に向けた取組」のうち、ユニークな取組や他企業の参考となる優良事例として「男性育児休業ベストプラクティス」第一号に認定されております。 ○障がい者の雇用促進 障がい者が働きがいを感じる職場づくりを目指し、当社グループ内の事務サポート業務の受託等の業務体制の整備と、処遇面の魅力度向上を狙いとした人事制度の構築等の対応を経て、2022年11月に広島銀行の子会社であるひろぎんビジネスサービスにおいて特例子会社認定および特例子会社のグループ適用の認定を取得しました。結果として、当社グループの障がい者雇用率は2.6%（2024年4月1日時点）と、法定雇用率を充足しております。 ＜健康経営の推進＞ 当社グループでは、従事者およびその家族の心身の健康保持･増進が、付加価値の高いサービスの提供へ向けた全従事者の能力発揮のために極めて重要との認識のもと、健康経営の基本方針となる「健康経営宣言」を策定し、健康経営に積極的に取組むよう定めています。 またファイナンシャル･ウェルネスへの取組みとして、従事者の財産形成に寄与するための制度として、「ひろぎんホールディングス従業員持株会」を組織し、拠出金額の10%を奨励金として補助しています。また、会員の福利増進を図ることを目的とした互助会である「ひろぎんグループ信愛会」では、災害時の給付に加え、教育資金や奨学金の借換資金等、ライフステージの節目毎に必要となる金銭の貸付事業等を実施しており、金銭面のセーフティネットとしての役割を果たしています。 ＜人権の尊重＞ 当社グループでは、「〈ひろぎんグループ〉SDGs宣言」において、マテリアリティ（優先的取組事項）の一つに「人権」を掲げ、すべての人々の人権を尊重するとともに、社会および個人の多様性を踏まえ、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への取組みを進めることとしております。 人権課題の多様化により、企業活動における人権尊重の重要性が国内外で高まっていることを踏まえて、2023年5月に「人権方針」を制定しており、当社グループのサステナビリティ経営における重要要素の一つである人権尊重についての取組促進を図っています。

Ⅳ 内部統制システム等に関する事項

1．内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

･当社は、「パーパス」、「経営理念」（「経営ビジョン」とその経営ビジョンを具体的に展開する上での基本的な考え方を示した「行動規範」の二つで構成）のもと、お客さまや地域社会、株主、市場、従事者など全てのステークホルダーからの真の信頼を勝ち取るため、健全で透明性の高い経営を目指しています。

※経営ビジョン･行動規範の内容については、前掲

･そのため、会社法および同施行規則に基づき、業務の適正を確保するための体制の整備として、次のとおり「内部統制システムの構築に係る基本方針」を取締役会で決議し、その方針に基づいて、内部統制システムの整備およびその実効性の向上に努めています。なお、「内部統制システムの構築に係る基本方針」は、法令諸規則等または外部経営環境の変化や当社グループにおける内部統制システムの運用状況等を踏まえて、今後も随時必要な見直しを行い、内容の充実･実効性の向上に努めてまいります。

1．取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(1)当社は、コンプライアンスの徹底を経営の最重要課題の一つとして位置付け、グループコンプライアンス委員会及び当社グループのコンプライ

アンスを一元的に統括する部署の設置等、当社グループのコンプライアンスを確保するための組織体制を整備する。
(2)当社は、当社グループのコンプライアンスに関する基本方針とともに「グループコンプライアンス規程」等の関連諸規程を制定し、適切なコンプライアンス態勢を整備する。
(3)当社は、当社グループの顧客保護等管理に関する基本方針とともに「グループ顧客保護等管理規程」等の関連諸規程を制定し、適切な顧客保護等管理態勢を整備する。
(4)当社は、当社グループの「顧客本位の業務運営に関する基本方針」を制定し公表するとともに関連諸規程を制定し、お客さま本位の業務運営の実践を徹底する。
(5)当社は、当社グループの「反社会的勢力との関係遮断に関する基本方針」を制定し公表するとともに、「グループ反社会的勢力等との関係遮断に関する規程」等の関連諸規程を制定し、反社会的勢力等との厳格な関係遮断態勢を整備する。
(6)当社は、当社グループの「マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策に関する方針」を制定し公表するとともに関連諸規程を制定し、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与の厳格な防止態勢を整備する。
(7)当社は、当社グループの「利益相反管理に関する基本方針」を制定し公表するとともに「グループ利益相反管理規程」等の関連諸規程を制定し、適切な利益相反管理態勢を整備する。
(8)当社は、当社グループの財務報告における内部統制に関する諸規程を制定し、法令諸規則等に基づいて適時適正な財務報告を行う態勢を整備する。
(9)当社は、当社グループにおけるインサイダー取引未然防止に関する諸規程を制定するとともに当社グループの役職員に周知し、適切なインサイダー取引未然防止態勢を整備する。また、東京証券取引所への適時開示体制を整備し、公表する。
(10)当社は、取締役会において、毎期、当社グループのコンプライアンスや顧客保護等管理等を実現するため、「コンプライアンス・プログラム」を制定し、当社グループの役職員に周知する。また、取締役会は、定期的又は必要に応じて随時、その実施状況の報告を受け、当社グループのコンプライアンスに係る状況をモニタリングする。
(11)当社は、当社グループにおける内部通報制度（内部通報者を保護する制度を含む）及び不祥事件の報告制度・関与者への懲戒制度を整備し、当社グループの役職員に周知する。
(12)当社は、当社グループのコンプライアンス態勢等の適切性及び有効性について内部監査を行うため、当社内に他の部門から独立した内部監査部門を設置する。当該内部監査部門は、取締役会及び監査等委員会の方針に基づき内部監査を実施し、被監査部門に対して改善指導等を行うとともに内部監査の結果について取締役会及び監査等委員会に報告する。
（運用状況の概要）
取締役会は、「グループコンプライアンス・プログラムの実施状況」等の各種報告を受け、業務が経営の基本方針・諸規程等に基づいて適切に運営されていることを確認するとともに、改善が必要な事項がある場合には、都度、改善・是正をしています。また、法令等及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、法令等及び社会的規範の遵守に係る事項を審議・検討するなど、法令等及び社会的規範の遵守違反の未然防止を図っています。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
(1)当社は、「取締役会規程」を整備し、取締役会議事録を保存・管理するほか、「文書保存管理規程」等の文書の保存・管理に関する諸規程を制定し、当社内における会議資料・議事録および決裁文書等の適切な保存・管理態勢を整備する。
(2)当社は、当社グループの情報資産保護に関する安全対策の基本方針として「セキュリティーポリシー」を制定し、情報資産の適切な保護・管理態勢を整備する。
（運用状況の概要）
取締役会議事録を取締役の職務の執行に係る重要な情報として、適切に保存及び管理しています。
その他の重要な情報についても、各部において適切に保存及び管理しています。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(1)当社は、当社グループの業務遂行から生じる様々なリスクに備えるためリスク管理を経営の最重要課題の一つとして位置付け、グループ統合的リスク管理委員会及び当社グループのリスク管理を一元的に統括する部署の設置等、当社グループのリスク管理に関する組織体制を整備する。
(2)当社は、当社グループのリスク管理に関する基本方針とともに「グループ統合的リスク管理規程」を制定し、適切な統合的リスク管理態勢を整備する。
(3)当社は、当社グループの経営の健全性維持等を目的として、自己資本管理に関する規程を整備し、バーゼルIIIにおける自己資本比率規制への対応も含め、当社グループのリスクに見合った適切かつ十分な自己資本を確保する。
(4)当社は、取締役会において、毎期、経営体力や収益性等とのバランスのとれた適切なリスク管理を行うため、当社グループの「リスクアペタイト・ステートメント」を制定し、当社グループの役職員に周知する。また、取締役会は、定期的又は必要に応じて随時、リスク管理の状況の報告を受け、当社グループのリスク管理の状況をモニタリングする。加えて、RAF（リスクアペタイト・フレームワーク）の構築により、当社グループのビジネスモデルやリスク認識を踏まえた、適切なリスクテイクの推進やリスク・リターンの最適化を図る。
(5)当社は、「グループ危機管理規程」のほか当社グループの危機管理体制・業務継続体制（BCP）に関する諸規程を整備し、当社グループの役職員に周知する。また、定期的又は必要に応じて随時、危機に際しての模擬訓練を行い、危機管理体制・業務継続体制（BCP）の実効性の確保・向上を図る。
(6)当社は、当社グループのリスク管理態勢等の適切性及び有効性について内部監査を行うため、当社内に他の部門から独立した内部監査部門を設置する。当該内部監査部門は、取締役会及び監査等委員会の方針に基づき、内部監査を実施し、被監査部門に対して改善指導等を行うとともに内部監査の結果について、取締役会及び監査等委員会に報告する。
（運用状況の概要）
取締役会は、「グループリスクアペタイト運営及び統合的リスク管理の状況」等の各種報告を受け、適切なリスク管理がなされていること、リスクに対して十分な自己資本を確保していることを確認しています。併せて、随時、グループ統合的リスク管理委員会を開催し、各リスクをモニタリングするなか、対応策を審議・検討しています。
また、定期的に危機発生時を想定した模擬訓練を行うなど、適切な危機管理態勢を構築しています。

4．取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
(1)当社は、取締役会において、毎期、当社グループの目指す経営目標とともに経営計画を策定し、当社グループの役職員に周知する。取締役会は、定期的又は随時、経営計画の実施状況について報告を受け、当社グループの経営計画の実施状況をモニタリングする。
(2)当社は、グループ経営会議を設置し、取締役会の決議した基本方針に基づきグループ経営上の重要事項の決定・審議等を委任することで、代表取締役の職務執行を牽制しつつ効率的な業務執行体制を構築する。
(3)当社は、執行役員制度を導入し、取締役会により選任された執行役員は、代表取締役の指揮命令の下で、当社各部門の業務を分担執行する。
(4)当社は、当社内における業務の分掌及び職制並びに職務権限の行使に関する諸規程を制定し、当社内の各部門が、相互に連携しつつ、牽制機能が有効に発揮される体制を整備する。
(5)当社は、電子情報処理組織等の活用により、当社内及び当社グループ内における情報伝達体制を整備し、適切かつ効率的な業務の執行体

制を構築する。
(運用状況の概要)
グループ経営会議において、経営全般の重要事項を決議・審議するとともに、諸規程に基づき報告を受ける等、効率的な業務運営を実施しています。
また、各部門が、相互に連携しつつ、牽制機能が有効に発揮される形態で業務を分担執行しています。
併せて、取締役会による監督の下で、代表取締役と執行役員が業務執行を担う体制としており、取締役が担うべき経営の重要事項に係る意思決定機能及び業務執行の監督機能と執行役員が担うべき業務執行機能を分離し、取締役と執行役員がそれぞれの役割と責任を果たすことで、業務の適正確保と持続的な企業価値の向上を図っています。

5. 企業集団における業務の適正を確保するための体制 (企業集団内部統制)
イ.子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当該株式会社への報告に関する体制
ロ.子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
ハ.子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
ニ.子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
(1)当社は、当社グループの事業を統括する持株会社として、当社傘下のグループ各社の経営管理に関する基本方針とともに「グループ会社経営管理規程」を制定し、当社傘下のグループ各社の適切な経営・運営管理態勢を整備する。また、当社傘下のグループ各社からの協議・報告に関する諸規定を整備し、必要な協議・報告を求めるとともに、グループ会社の経営及び業務運営に関して、必要な指示・指導等を実施する。
(2)当社は、取締役会またはグループ経営会議等において、当社傘下のグループ各社との協議・認識共有、意見・情報交換等を行う。
(3)当社は、当社の方針の徹底及び当社との連携確保等を目的として、当社傘下のグループ各社に対して必要な役員の派遣を行う。
(4)当社は、当社グループ全体及び当社グループ内各社の業務及び財務の健全性・適切性の確保を目的として、「グループ内取引等に係る基本方針」とともに関連諸規定を制定し、グループ内取引等の適切な管理態勢を整備する。
(5)当社は、グループベースで、コンプライアンス、顧客保護等管理、リスク管理及び危機管理等の各管理態勢及び内部通報制度・情報伝達体制等の諸制度・態勢等を整備し、グループベースでの業務の適正を確保する。
(6)当社は、当社傘下のグループ各社の経営計画等の立案への関与及び経営計画等の実施状況のモニタリング及び管理を通じて、グループベースでの業務の効率性を確保する。
(7)当社は、当社傘下のグループ各社を対象とした業績評価制度及び表彰制度等の適切なインセンティブ制度を整備し、当社グループ内各社の連携強化・業績伸展等を図る。
(8)当社は、当社傘下のグループ各社の経営管理態勢の適切性及び有効性について内部監査を行うため、当社内に他の部門から独立した内部監査部門を設置する。当該内部監査部門は、取締役会及び監査等委員会の方針に基づき、内部監査を実施し、被監査部門に対して改善指導等を行うとともに内部監査の結果について取締役会及び監査等委員会に報告する。
(運用状況の概要)
取締役会は、グループ会社の経営全般の重要事項に係る協議・報告のため、取締役会またはグループ経営会議等において、定期的にグループ会社の業務運営状況に係る報告を受け、グループ各社の業績・現況等を確認しています。
加えて、当社の内部監査部門がグループ会社の内部監査を実施し、その結果を当社取締役会に報告するなど、適切なグループ会社の経営管理態勢を構築しています。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項
(1)当社は、監査等委員会による監査の実効性確保のため、監査等委員会の補助使用人に係る組織として、監査等委員会の指揮下に監査等委員会事務局を設置する。
(2)当社は、前項の監査等委員会事務局に必要な専任者を配置する。
(運用状況の概要)
「HD職制規程」に基づき、監査等委員会事務局長は、監査等委員会の指揮に従いその職務を補助しています。

7. 前号の補助使用人の取締役からの独立性に関する事項及び監査等委員会からの補助使用人に対する指示の実効性確保に関する事項
(1)当社は、監査等委員会の補助使用人の取締役 (監査等委員である取締役を除く) からの独立性の確保及び監査等委員会からの補助使用人に対する指示の実効性の確保を目的として、次の取組みを行う。
①監査等委員会の補助使用人について、業務執行部門との兼任を禁止する。
②監査等委員会の補助使用人の人事 (異動・評価・懲戒処分等) について、監査等委員会の同意を得て行う。
③監査等委員会の補助使用人が、職務を執行するうえで不当な制約等を受けないように配慮する。
(運用状況の概要)
監査等委員会事務局長の異動・評価・賞罰等の人事について、人事総務グループは監査等委員会に協議することとしています。

8. 取締役 (監査等委員である取締役を除く) 及び使用人が、監査等委員会へ報告をするための体制及び監査等委員会へ報告した者が報告したことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
(1)当社は、監査等委員会への報告に関する体制として、次の取組みを行う。
①当社グループの役職員に対して、法令違反行為その他の重大な事故発生時等の監査等委員会への報告事項及び報告義務を周知する。
②監査等委員会による当社グループ役職員に対する報告徴求権及び調査権について周知する。
③監査等委員会への報告者に対して、当該報告をしたことを理由として不利・不当な取扱いをすることを禁止する。
(運用状況の概要)
社内諸規程において、監査等委員会への報告ルールを整備しているほか、各部は、監査等委員会からの依頼・要請に基づいて、随時、業務の執行状況に係る必要な報告・説明を実施しています。
通報 (相談) 者の匿名性を保護し、その者が不利な取扱いを受けないために必要な措置を講じることを定めるとともに、全従事者に対し周知徹底しています。

9. 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払い・償還の手続き又は費用・債務の処理に係る方針に関する事項
(1)当社は、毎年度、監査等委員会と協議のうえ、監査等委員会の職務執行のため相応の予算を措置する。
(2)当社は、上記(1)のほか、監査等委員が、職務の執行のためにその費用を請求したときは、監査等委員会の職務の執行に必要でないと認められる場合を除き、当社がその費用を負担する。
(運用状況の概要)
毎年度、監査等委員会と協議のうえ相応の予算・経費を設けるほか、監査等委員がその職務の執行について、当社に対し費用の前払い等の請求をしたときは、速やかに当該費用又は債務の処理を当社経費にて行うなど、会社法の趣旨を踏まえ適切に対応しています。

10. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
(1)当社は、監査等委員会の監査の実効性確保を目的として、次の取組みを行う。

①監査等委員は、グループ経営会議、各種委員会その他の重要な会議に出席することができることを社内諸規程で明示する。
②監査等委員が、代表取締役、会計監査人又は内部監査部門その他の内部統制部門の役職員と定期的又は必要に応じて随時、会合し意見交換等を行うなどの連携を確保する。
③監査等委員(会)は、内部監査部門から内部監査の結果及び内部管理態勢その他に関する課題等について定期的又は必要に応じて随時、報告を受けることができるほか、内部監査部門に対して、内部監査計画の策定その他に関して、必要かつ具体的な指示ができるなどの監査等委員(会)からの内部監査部門に対する指揮命令権を確保する。
④内部監査部門長の人事(異動、評価、懲戒処分等)については、監査等委員会の同意を得て行う。

(運用状況の概要)

監査等委員は、グループ経営会議などの重要な会議のほか、グループ統合的リスク管理委員会などの主要な委員会に出席しています。また、代表取締役と定期的に会合を開き、監査上の重要課題等について意見を交換するほか、会計監査人とも定期的に会合を開くなど積極的に意見を交換しています。

監査等委員は、その他の取締役及び使用人とも定期的に会合を開くなど、監査態勢の整備を行っています。

加えて、監査等委員は、内部監査部門と定期的に意見及び情報の交換を行うとともに、必要に応じて随時、内部監査部門の監査に立会うほか監査結果の報告を求めるなど、緊密な連携を図り、効率的な監査の実施と監査の実効性の向上に努めています。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

・当社グループでは、反社会的勢力に対する基本方針を以下の通り定めています。
(1) 組織としての対応
反社会的勢力に対しては、当社グループの社会的責任を強く認識し、組織全体として対応します。
(2) 外部専門機関との連携
平素から、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部専門機関と緊密な連携関係を構築します。
(3) 取引を含めた関係遮断
反社会的勢力とは、取引関係を含め一切の関係を遮断します。
(4) 不当要求への法的対応
反社会的勢力による不当要求に対しては、民事上および刑事上の法的対応を行うなど断固たる態度で臨みます。
(5) 資金提供等の禁止
反社会的勢力に対し、資金提供や利益供与等は行いません。
・当社グループでは、反社会的勢力に対する基本方針に基づき、以下の態勢を構築しています。
(1) リスク統括グループを反社会的勢力との関係遮断に係る統括部署として設置するとともに、暴排責任者を設置しています。
(2) 平素から警察当局や弁護士等の外部専門機関と緊密な連携関係を構築しています。
(3) 当社グループが保有する反社会的勢力に関する情報は一元的に管理するとともに、当社グループで共有し、反社会的勢力との関係遮断のための態勢を強化しています。
(4) 「グループ反社会的勢力等との関係遮断に関する規程」において反社会的勢力との関係遮断に関する基本事項を定めているほか、平易に説明した「コンプライアンス・マニュアル」を各グループ会社にて制定し、各グループ会社の全従事者が閲覧できるよう整備しています。
(5) 反社会的勢力との関係遮断に関する具体的な対応について、研修やeラーニング等を通じて徹底しています。

V その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

当社は、「コーポレートガバナンス基本方針」(第7条)において、「買収防衛策」について次の通り定めています。

(買収防衛策)

第7条　当社は、当社の株式が、株式市場を通じて多数の投資家により、自由で活発な取引がなされる譲渡自由を原則とする。
2.　当社は、いわゆる買収防衛策を導入しない。
3.　当社は、当社の株式が公開買付けに付された場合には、株主の皆さまが当社の株式を売却することを不当に妨げる措置をとらない。

---

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

・コーポレート・ガバナンス体制については、模式図(参考資料)をご参照下さい。
・適時開示体制の概要
当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、次の通りです。
(1) 会社情報の開示に対する考え方
(イ) 当社は、適時開示規則に則り、投資家の皆さまへの適時、適切な会社情報の開示が健全な金融商品市場の根幹をなすものであることを認識し、迅速、正確かつ公平な会社情報の開示に努めます。
(ロ) また、ホームページなどを通じ、取引先や株主の皆さまへの自主的な情報開示にも力を入れます。
(2) 適時開示に係る社内体制の状況
(イ) 当社では、会社情報は、社則に基づき各所管グループを通じ経営企画グループに集約され、経営企画グループにて把握・管理します。
(ロ) 経営企画グループは、適時開示規則に則り情報の確認・開示様式の作成等を行い、適時、適切な情報の開示を行います。
・適時開示に係る社内体制図については、模式図(参考資料)をご参照下さい。

＊別紙

社外取締役の独立性判断基準

1. 当社において、独立性を有する社外取締役とは、会社法第2条第15号に定める社外取締役としての要件および東京証券取引所の定める社外取締役の独立性の基準を充足するとともに、現在または最近において、次の（１）から（６）のいずれの要件にも該当しない者とする。
   （１）当社の主要株主またはその業務執行取締役もしくは執行役または支配人その他の使用人（以下「業務執行取締役等」という。）
   （２）当社グループを主要な取引先とする者またはその業務執行取締役等
   （３）当社グループの主要な取引先またはその業務執行取締役等
   （４）当社グループから、多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家(当該財産を得ている者が法人・団体等である場合は、当該法人・団体等に所属する者を含む。)
   （５）当社グループから、多額の寄付等を受けている者またはその業務執行者
   （６）次に掲げる者（重要でない者は除く）の近親者
      （イ）上記（１）から（５）に該当する者
      （ロ）当社グループの取締役・執行役員・その他使用人等の業務執行者
   ※上記における各用語については、次のとおり定義する。

①最近	実質的に現在と同視できるような場合をいい、例えば、社外取締役として選任する株主総会の議案の内容が決定された時点において該当していた場合等を含む。
②主要株主	直接または間接に10%以上の議決権を保有する者
③主要な	直近事業年度の連結売上高（当社グループの場合は連結業務粗利益）の2%以上を基準に判定する。
④多額	過去3年平均で、年間1,000万円以上
⑤重要でない者	「会社の役員・部長クラスの者や会計事務所・法律事務所等に所属する者については、公認会計士や弁護士等」ではない者
⑥近親者	配偶者および二親等内の親族

2. 上記（１）から（６）に定める要件に形式的に該当しない場合であっても、総合的に判断した結果、独立性に疑義がある場合には独立性を否定することがある。また、上記（１）から（６）のいずれかに該当する場合であっても、当該人物の人格、識見等に照らし、当社の独立性を有する社外取締役としてふさわしいと当社が考える者については、当社は、当該人物が会社法上の社外取締役の要件および東京証券取引所の定める独立役員の基準を充足し、かつ、当該人物が独立性を有する社外取締役としてふさわしいと考える理由を対外的に説明することを条件に、当該人物を当社の独立性を有する社外取締役候補者として選任することもある。

取締役のスキル・マトリックス

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）		●	●	

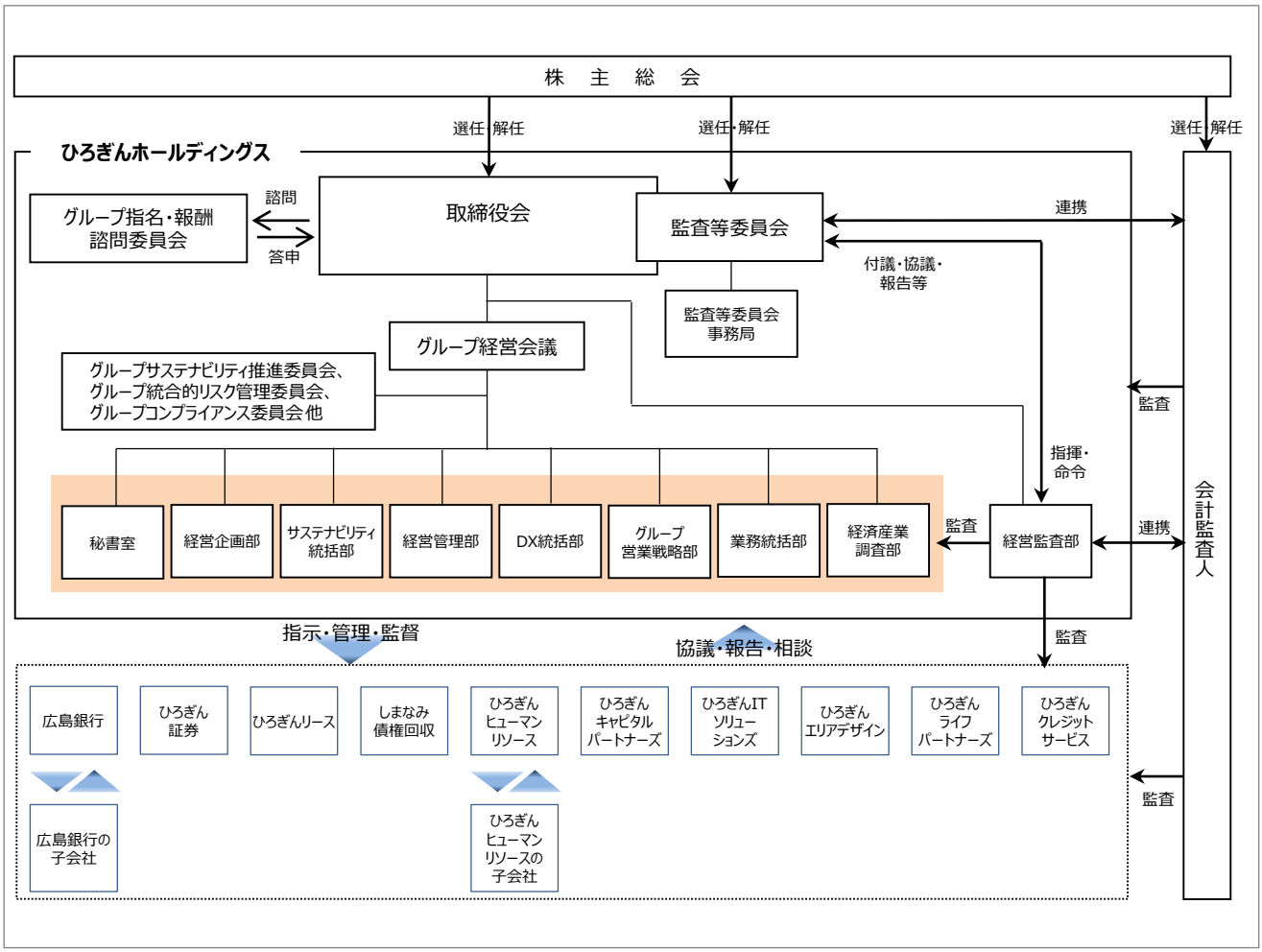
社外取締役

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。

＊参考資料「模式図」

（コーポレート・ガバナンス体制図）



（適時開示に係る社内体制図）

