

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当行は、社会的責任と公共的使命を果たすなか、経営の健全性、効率性及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まいります。

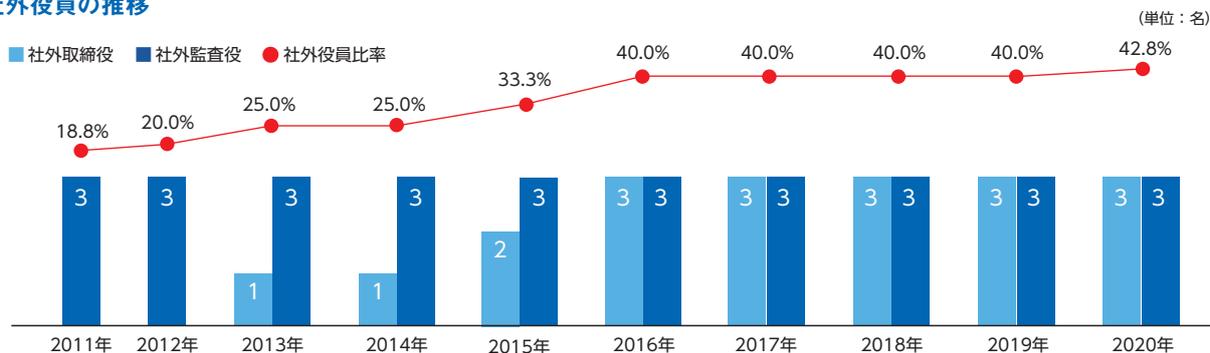
そのため、株式会社東京証券取引所による「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨・精神を尊重し、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に向け、次の5つの基本方針を掲げて取組んでまいります。

- (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) 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。

ガバナンス強化への歩み



社外役員の推移



コーポレート・ガバナンス体制の概要

当行の取締役は、社外取締役3名を含めた9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する機関として、会長・頭取の

ほか各部門の担当役員をメンバーとする経営会議を設置し、原則週1回開催しています。加えて、取締役会の基本方針に基づく重要な貸出案件について協議決定する機関として、会長・頭取のほか審査部門等の担当役員をメンバーとする審査会を設置し、原則週1回

開催しています。なお、当行は、定款において、取締役の員数を15名以内とし、年度ごとの経営責任をより明確にするとともに、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制を構築するため、任期を1年としています。

社外取締役は、取締役会において、内部監査、監査役監査及び会計監査の結果並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、内部監査部門及び内部統制部門からは、取締役会議案及び報告資料の事前説明を詳細に受け、事前説明又は取締役会の場で、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。

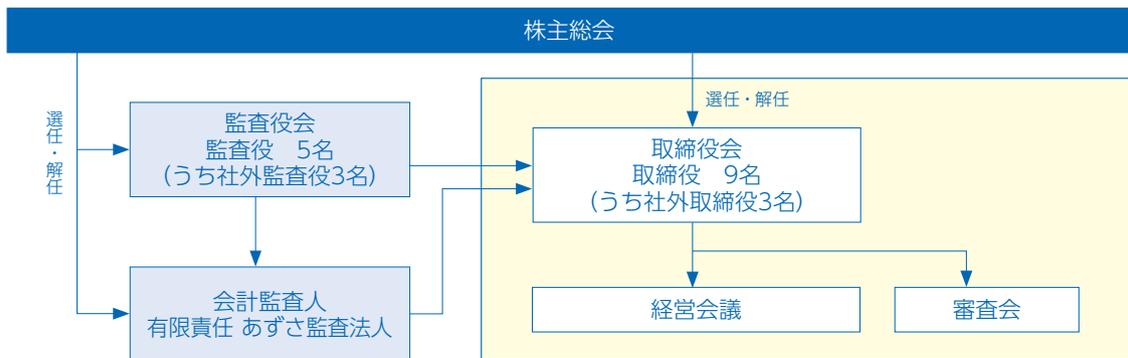
当行の監査役は、社外監査役3名を含めた5名で、監査役会

は、毎月1回に加え、適時開催しており、各監査役は、取締役会等に出席し、経営の意思決定に際し、適切な提言・助言を行っています。

社外監査役を含む各監査役は、内部監査部門あるいは会計監査人と積極的に意見及び情報の交換を行うほか、内部監査部門の営業店監査や会計監査人の往査に立ち会うなど、緊密な連携を図り、効率的な監査の実施に努めています。加えて、各監査役は、内部統制部門から、内部統制システムにおける各体制の整備状況及び各体制の実効性に影響を及ぼす重要な事象について、対応状況を含め定期的又は随時に報告を受け、必要に応じて説明を求める、又は助言、勧告を行うなど監査役の立場から内部統制システムの整備・強化に努めています。

(業務執行・経営の監視の仕組み)

(2020年6月25日現在)



※上記のほか、取締役を兼務しない執行役員16名（2020年6月25日現在）を取締役会で選任し、業務を執行させております。

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

当行では、以下の理由・目的から、監査役設置会社形態を採用し、コーポレート・ガバナンスの強化に努めています。

- ・銀行業務・銀行経営に関する専門的知識や豊富な経験を有し当行の業務の運営・執行状況を詳細に把握している社内取締役が、取締役会の構成員として、経営上の意思決定や他の取締役の職務執行状況を監督する体制が、経営環境の変化に迅速かつ的確に対応し、業務の適正を確保していくうえで重要であること
- ・監査役会を設置し、社外監査役を含めた監査役が、取締役の職務の執行を監査していくことが、経営監視機能として有効であること
- ・独立性の高い社外取締役及び社外監査役が、それぞれ中立の立場から公正かつ客観的な経営監督機能及び監査機能を発揮し、取締役の職務の執行状況や内部統制の運用状況などについて、適切な提言・助言を行っており、経営監視の面で十分な体制が整備されていること

なお、持株会社体制移行（2020年10月1日予定）後、持株会社は、グループガバナンスの強化という設立趣旨に鑑み、監査等委員会設置会社形態を採用し、コーポレート・ガバナンスの強化に努めてまいります。

取締役会の構成、機能等

取締役会は、中期計画策定などの経営の重要な意思決定を行うほか、実効性の高い経営監督機能を発揮するため、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性を重視し、当行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、幅広い知見を有する社外取締役で構成しています。なお、会

社法で定められた社外取締役の要件及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に基づいて、独立役員である社外取締役を選任しています。

そのなかで、取締役会は、年度毎に、業務の適正を確保するための体制の整備・運用状況について報告を受け、適切に整

備・運用されていることを確認するとともに、「取締役会自己評価アンケート」を実施し、その結果をもとに取締役会の実効性について分析・評価を行っています。

また、取締役・監査役がその役割・責務を実効的に果たすた

社外役員の有効な活用

独立性の高い社外取締役及び社外監査役が、それぞれ中立の立場から公正かつ客観的な経営監督機能及び監査機能を発揮し、取締役の職務の執行状況や内部統制の運用状況などについて適切な提言・助言を行っており、経営監視の面で十分な体制が整備されています。

そのなかで取締役の報酬・指名については、決定プロセスにおける透明性・客観性を確保するため、社外取締役をメンバーに含む報酬・指名諮問委員会を設置しており、同諮問委員会における審議を踏まえ、これを決定しています。

なお、社外役員に対して、当行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及び各所管部が、社外役員に対して資料の事前説明会を開催しているほか、行内規定・通達等の行内情報を閲覧

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を推奨・支援しており、外部機関・団体による各種研修・セミナー等を斡旋・提供しています。

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。

加えて、社外取締役と監査役との連絡会(社外役員連絡会)を開催し連携強化に努めるなど、情報共有と共通認識の確保を図っています。

取締役	社内		<ul style="list-style-type: none"> ● 2015年6月、女性取締役1名選任 ● 取締役の1/3が社外取締役
	社外	<ul style="list-style-type: none"> 広島市立大学教授 元・日本電信電話(株) 会長 元・日本銀行支店長、日本証券アナリスト協会理事 	
	社内		
監査役	社内		<ul style="list-style-type: none"> ● 監査役5名中3名が社外監査役 ● 社外監査役1名が女性
	社外	<ul style="list-style-type: none"> 公認会計士 元・(株) アンデルセン社長 弁護士 	
	社内		

取締役会の実効性の分析・評価

取締役会は、内部統制システムの整備・運用状況について、事業年度ごと年度末に報告を受け、その実効性に問題のないことを確認しております。

なお、次の取組みにより、取締役会の実効性の向上に努めております。

- ・社外役員の選任と社外役員に対する取締役会資料の事前説明の実施
- ・事前説明で出された意見の取締役会での的確な反映
- ・経営会議・各種委員会等による事前の審議・論点整理
- ・取締役会決議事項・報告事項の随時の見直し、など

また、当行では、事業年度ごと年度末に、取締役及び監査役の自己評価をベースに、取締役会の実効性について分析・評価

することとしており、2020年4月の取締役会において、2019年度の分析・評価を実施いたしました。

その結果、当行の取締役会は、構成員の知識・経験・能力のバランス、運営状況から総合的に判断し、実効性の高い経営監督機能を発揮していることを確認しております。また、取締役及び監査役がその役割・責務を適切に果たしていること、社外役員に対する十分なサポート体制が構築されていることを確認しております。

併せて、今後の経営環境を踏まえ、ダイバーシティへの対応や持株会社体制における業務拡大等について、より一層の取組みが必要との認識を共有いたしました。

引続き、当行の取締役会では、以上の分析・評価を踏まえて十分な議論を行い、対応の改善等を図っていくとともに、ガバナンスの強化に向けた取組みを進めてまいります。

役員報酬制度

役員報酬を決定するに当たっての方針と手続き

当行では、取締役会において、次の方針と手続き、持続的成長に向けた健全なインセンティブに加え、透明性、客観性及び公正性

の観点を踏まえ、決定しております。

役員報酬については、同規模他行の役員報酬の状況、過去か

らの支給実績および従業員の給与水準等を総合的に勘案し、取締役及び執行役員は、取締役会決議により、また、監査役は、監査役の協議により決定します。ただし、取締役・監査役の報酬については、株主総会で決議された総額の範囲内で取扱うものとします。

(イ)取締役(社外取締役を除く)については、役位別の確定金額報酬、業績連動型報酬及び株式報酬制度により構成し、当行業績及び株主利益との連動性に配慮のうえ、適切な割合に設定

しております。

(ロ)執行役員については、役位別の確定金額報酬、賞与及び株式報酬制度(役員報酬BIP信託)により構成し、当行業績及び株主利益との連動性に配慮のうえ、適切な割合に設定しております。

(ハ)社外取締役及び監査役については、中立性を確保するため、業績や株価に連動する要素を含めず、確定金額報酬のみとします。

■役員報酬制度

	取締役	執行役員	社外取締役及び監査役
確定金額報酬	○	○	○
株式報酬制度※	○	○	—
業績連動型報酬	○	—	—
役員賞与	—	○	—

※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。対象役員の報酬額を原資として当行株式が信託を通じて取得され、退任時に当行株式の交付及び当行株式の換価処分金相当額の金銭を給付。

報酬・指名諮問委員会による審議

取締役及び執行役員の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、独立社外取締役がメンバーの過半

数を占める報酬・指名諮問委員会を設置しており、同諮問委員会における審議を踏まえ、これを決定します。

経営幹部の後継者育成について

当行は、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、計画的な人材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.45をご参照)

政策保有株式について

当行では、次の通り(1)上場株式の政策保有に関する方針及び(2)政策保有株式に係る議決権行使基準を定め、政策保有株式

について適切に対応しております。

(1) 上場株式の政策保有に関する方針

当行は、政策保有株式について、地域経済の発展や当行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します。保有する株式については、(イ) 銘柄毎に便益やリスクが保有株式にかかる資本コストに見合っているか、(ロ) その企業の (a) 地域経済への貢献度合い、(b) 成長性・将来性、(c) 銀行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、保有意義を確認しております。なお、2019年12月の取締役会において、政策保有株式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、取引採算向上や縮減に向けた対話を実施しております。

(2) 政策保有株式に係る議決権行使基準

当行は、議決権行使に当たって、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、(イ) 当該企業が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を行っているかという観点や、(ロ) 株主として不利益を被る可能性はないかという観点を踏まえ、総合的に賛否を判断します。特に、企業価値や株主価値に影響を及ぼす可能性について精査する項目は以下の通りです。(イ) 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、(ロ) 赤字や無配が一定期間に亘る企業の取締役・監査役の選任議案及び退職慰労金贈呈議案、(ハ) 買収防衛策議案 等