

■ 報酬に関する開示事項 ■

■ 目次

1. 当社グループ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

- ①「対象役員」の範囲
- ②「対象従業員等」の範囲
 - (ア)「主要な連結子法人等」の範囲
 - (イ)「高額の報酬等を受ける者」の範囲
 - (ウ)「当社グループ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

(2) 対象役職員の報酬等の決定について

- ①対象役員等の報酬等の決定について
- ②対象職員の報酬等の決定について

(3) リスク管理部門・コンプライアンス統括部門の職員の報酬等の決定について

(4) 報酬委員会等の構成員に対して支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

2. 当社グループの対象役職員の報酬等に関する体系の設計及び運用の適切性の評価に関する事項

(1) 報酬等に関する方針について

- ①対象役員等の報酬等に関する方針
 - (ア) 当社の取締役及び執行役の報酬等に関する方針
 - (イ) りそな銀行、埼玉りそな銀行の役員の報酬等に関する方針
 - (ウ) 関西みらいフィナンシャルグループ並びにその連結子会社である関西アーバン銀行、近畿大阪銀行及びみなと銀行の役員報酬について
- ②対象職員の報酬等に関する方針

(2) 報酬等の全体の水準が自己資本に及ぼす影響について

3. 当社グループの対象役職員の報酬等の体系とリスク管理の整合性に関する事項

(1) 報酬等の決定におけるリスク勘案方法について

4. 当社グループの対象役職員の報酬等と業績の連動に関する事項

(1) 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

- ①業績連動部分の算出方法について
- ②業績連動部分の調整方法について
- ③過度の短期的業績連動となっていないことの確認について
- ④表面的なリスクを減少させるような取引の監視・けん制について

5. 当社グループ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

6. 当社グループ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

■本文

1. 当社グループ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」（あわせて「対象役職員」）の範囲は、当社グループにおいては以下のとおりであります。

*報酬告示：銀行法施行規則第19条の2第1項第6号等の規定に基づき、報酬等に関する事項であって、銀行等の業務の運営又は財産の状況に重要な影響を与えるものとして金融庁長官が別に定めるものを定める件（2012年金融庁告示第21号）

①「対象役員」の範囲

「対象役員」は、当社の取締役及び執行役であります。なお、社外取締役は除いております。

②「対象従業員等」の範囲

「対象従業員等」とは、当社の職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」で当社グループ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であり、

(ア) 「主要な連結子法人等」の範囲

「主要な連結子法人等」とは、銀行持株会社の連結総資産に対する総資産の割合が2%を超えるもの及び当社グループの経営に重要な影響を与える連結子法人等で、具体的には、りそな銀行、埼玉りそな銀行、関西みらいフィナンシャルグループ、関西アーバン銀行、近畿大阪銀行及びみなと銀行が該当します。

(イ) 「高額の報酬等を受ける者」の範囲

「高額の報酬等を受ける者」とは、当社及びその主要な連結子法人等から基準額以上の報酬等を受ける者であります。当社グループ（当社グループとは、持株会社である当社及びその主要な連結子法人等を指します。以下同じ）では、当社グループ常勤役員の年間報酬額の直近3期平均を、役員数で除して算出した25百万円を当該基準額としております。また当該基準額は主要な連結子法人等にも共通して適用しております。

なお、退職一時金については、報酬等の金額から退職一時金の全額を一旦控除したものに、「退職一時金を在職年数で除した金額」を足し戻した金額をもって、その者の報酬等の金額とみなしております。

(ウ) 「当社グループ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

「当社グループ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」とは、その者が通常行う取引や管理する事項が、当社グループ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をいいます。具体的には、当社のリスク管理部門、コンプライアンス統括部門に所属する職員、ならびにりそな銀行、埼玉りそな銀行、関西みらいフィナンシャルグループ、関西アーバン銀行、近畿大阪銀行及びみなと銀行の取締役及び監査役（社外取締役及び社外監査役を除く）、ならびに役付執行役員である専務執行役員及び常務執行役員のほか、市場部門、リスク管理部門、コンプライアンス統括部門のいずれかを担当する執行役員及び同部門に所属する職員が該当します。

なお、報酬の決定プロセス等の違いから、対象役員及び対象従業員等に含まれる主要な連結子法人等の取締役、監査役及び執行役員を「対象役員等」とし、また、対象従業員等から当該法人等の取締役、監査役及び執行役員を除いて「対象職員」として説明します。

(2) 対象役職員の報酬等の決定について

①対象役員等の報酬等の決定について

当社は、指名委員会等設置会社であり、法令上求められる報酬委員会を設置しております。

報酬委員会は、取締役及び執行役の報酬等の内容にかかる決定に関する方針及び個人別の報酬額等を決定します。報酬委員会は、原則、社外取締役のみにより構成され、業務推進部門からは独立して報酬方針及び個人別の報酬額等を定める権限を有します。

りそな銀行及び埼玉りそな銀行は監査役会設置会社であり、取締役の報酬総額、業績連動発行型株式報酬の算定方法及び監査役の報酬総額について、株主総会において決定しております。取締役の個人別の報酬月額、各社の取締役会より委任を受けた社長が、株主総会において決定した報酬総額を踏まえて決定しております。

関西みらいフィナンシャルグループは監査等委員会設置会社であり、監査等委員である取締役以外の取締役の報酬総額及び監査等委員である取締役の報酬総額について、株主総会において決定しております。監査等委員である取締役以外の取締役の個人別の報酬額は、取締役会より委任を受けた社長が、株主総会において決定した報酬総額を踏まえて、決定しております。

また、関西みらいフィナンシャルグループの連結子会社である関西アーバン銀行、近畿大阪銀行及びみなと銀行は監査役会設置会社であり、取締役の報酬総額及び監査役の報酬総額について、株主総会において決定しており、取締役の個人別の報酬額は、取締役会より委任を受けた社長又は頭取が、株主総会において決定した報酬総額を踏まえて、決定しております。

各社の取締役会において選任している執行役員の報酬月額については、各取締役会の委任を受けた社長又は頭取が決定しております。

なお、りそな銀行及び埼玉りそな銀行は、上記取締役及び執行役員の報酬月額の決定にあたって、持株会社である当社の報酬委員会において定めた報酬支給基準を踏まえております。関西みらいフィナンシャルグループは、報酬制度の決定にあたって、当社報酬委員会にその内容を報告しております。関西アーバン銀行、近畿大阪銀行及びみなと銀行においては、経営統合初年度であることに鑑み、2018年度は各銀行の報酬制度を引き続き運用しております。

また、りそな銀行、埼玉りそな銀行、関西アーバン銀行、近畿大阪銀行及びみなと銀行の監査役の個人別の報酬月額については、株主総会において決定した報酬総額の範囲内で、監査役の協議により決定しております。関西みらいフィナンシャルグループの監査等委員である取締役の個人別の報酬月額については、株主総会において決定し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。

②対象職員の報酬等の決定について

当社グループにおける対象職員の報酬等は、当社グループ各社の経営会議等を経て制定される給与方針にもとづいて決定され、支払われております。当該方針は、業務推進部門から独立した当社グループ各社の人事部門において、その制度設計・文書化がなされております。また、当社の主要な連結子法人等の給与方針が変更される場合は、当社人事部門に報告され、当社人事部門がその妥当性を検証しております。

なお、当社の主要な連結子法人等における一部の市場部門のトレーダー等につきましては、職務・職責に応じて、報酬が個別に決定されます。

(3) リスク管理部門・コンプライアンス統括部門の職員の報酬等の決定について

当社グループ各社におけるリスク管理部門・コンプライアンス統括部門の職員の報酬は給与方針に基づき決定され、具体的な支給額は、営業推進部門から独立した各社の人事部門の長等で決定される人事考課にもとづき決定されます。

また、人事考課の評価項目は、リスク管理部門・コンプライアンス統括部門の各職員が上司の承認の下、目標を設定した上で、その達成度を評価しており、リスク管理、及びコンプライアンスの枠組み構築への貢献度を反映する仕組みとなっております。

(4) 報酬委員会等の構成員に対して支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 (2018年4月~2019年3月)
報酬委員会(りそなホールディングス)	5回
経営会議(りそな銀行)	2回
経営会議(埼玉りそな銀行)	2回
経営会議(関西みらいフィナンシャルグループ)	0回
経営会議(関西アーバン銀行)	3回
経営会議(近畿大阪銀行)	2回
経営会議(みなと銀行)	1回

- (注) 1. 報酬委員会の構成員3名中全員が社外取締役であり、上記報酬等の総額は記載していません。
2. りそな銀行、埼玉りそな銀行、関西みらいフィナンシャルグループ、関西アーバン銀行、近畿大阪銀行及びみなと銀行の経営会議の開催回数は、対象職員の報酬に関連する議題を含む経営会議の開催回数です。また、経営会議の構成員については報酬の決定にかかる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いません。なお、当該銀行及び関西みらいフィナンシャルグループの役員報酬に関しては、その体系・水準を当社の報酬委員会が決定しているため、上記経営会議の議題には含めておりません。

2. 当社グループの対象役職員の報酬等に関する体系の設計及び運用の適切性の評価に関する事項

(1) 報酬等に関する方針について

①対象役員等の報酬等に関する方針

- (ア) 当社の取締役及び執行役の報酬等に関する方針
当社の取締役及び執行役の報酬については、報酬委員会が取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針を以下のように定め、この方針に則って個人別の報酬額を決定しております。

【基本的な考え方】

- 1) 取締役及び執行役の報酬等は、報酬委員会が客観性及び透明性をもって適切に決定します。
- 2) 取締役の報酬は、執行役に対する健全な監督を重視した報酬体系とします。
- 3) 執行役の報酬は、業務執行に対するインセンティブの維持・向上を図るため業績連動する比率を重視した体系とします。更に、執行役が受ける報酬は、当グループの持続的な成長及び中長期的な株主価値増大に向けたインセンティブを高めることを狙いとして、業績連動型株式報酬を含む体系とします。

a. 取締役の報酬体系

取締役の報酬は、役職位別報酬及び職責加算報酬の現金報酬で構成します。なお、執行役に対する監督をより健全に機能させるため、業績連動報酬は2017年6月をもって廃止しました。

(イ) 役職位別報酬(固定報酬)
役職位毎の職責の大きさに応じて支給します。

(ロ) 職責加算報酬(固定報酬)
指名、報酬及び監査の各委員会の構成員である社外取締役に対しては、各委員としての職責に応じた報酬を加算します。

b. 執行役の報酬体系

執行役の報酬は、役職位別報酬と業績連動報酬で構成します。さらに業績連動報酬は、単年度の業績等に応じた現金報酬と中長期の業績等に応じた業績連動型株式報酬にて構成します。各報酬の構成比は、業務執行に対するインセンティブの維持・向上を図るため、業績連動報酬を相応に重視した割合とし、原則として以下のとおりとします。また上位の役職位は業績連動部分の構成比をより重視した割合とします。

役職位別報酬 (固定報酬)	業績連動報酬(標準額) (変動報酬)		合計
	現金報酬 (年次インセンティブ)	業績連動型株式報酬 (中長期インセンティブ)	
50%~60%	20%~25%	20%~25%	100%

・上記比率は、業績連動報酬における標準額(※)の比率
※標準額とは、現金報酬においては前年度の業績の目標達成率が概ね100%の場合、業績連動型株式報酬においては、中期経営計画最終年度のROEが目標を大きく超過した場合(15%程度)の1年あたりの支給額相当

(イ) 役職位別報酬(固定報酬)
役職位ごとの職責の大きさに応じて支給します。

(ロ) 業績連動報酬(変動報酬)
執行役の業績連動報酬は、現金報酬(年次インセンティブ)と業績連動型株式報酬(中長期インセンティブ)で構成します。

①現金報酬(年次インセンティブ)
現金報酬は、前年度の会社業績及び個人業績の結果に応じて支給します。標準額を100%とした場合、その額は0%から150%で変化します。

会社業績は、当期純利益(連結)に加え、収益性、健全性、効率性及び成長性の各指標の達成状況を報酬委員会が評価し、決定します。

個人業績は、各執行役の業績等に基づき報酬委員会が評価を決定します。

②業績連動型株式報酬(中長期インセンティブ)
業績連動型株式報酬は中期経営計画の期間を対象期間とし、支給率の確定後に当社株式等を一括支給します。支給率は、中期経営計画最終年度のROEに応じて0%から100%で変化し、当社株式による支給割合を全体の60%、支給対象役員個人が負担する所得税額等を考慮し、金銭による支給割合を全体の40%といたします。

(イ) りそな銀行、埼玉りそな銀行の役員の報酬等に関する方針

当該銀行は、銀行持株会社である株式会社りそなホールディングスの報酬委員会において定めた内容を踏まえ、取締役(非執行)ならびに代表取締役、業務を執行する取締役及び執行役員(以下、代表取締役等)の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針を以下のとおり定めております。

【基本的な考え方】

- 1) 取締役の報酬については、株主総会において報酬等の月額総額を決定し、その範囲内において、取締役会がさらに代表取締役社長に取締役が受ける個人別の報酬等の決定を委任しております。また、執行役員の報酬については、取締役会が代表取締役社長に執行役員が受ける個人別の報酬等の内容の決定を委任しております。
- 2) 取締役(非執行)の報酬は、代表取締役等に対する健全な監督を重視した報酬体系とします。
- 3) 代表取締役等の報酬は、業務執行に対するインセンティブの維持・向上を図るため業績連動する比率を重視した体系とします。更に、代表取締役等が受ける報酬は、当グループの持続的な成長及び中長期的な株主価値増大に向けたインセンティブを高めることを狙いとして、業績連動型株式報酬を含む体系とします。

a. 取締役（非執行）の報酬体系

取締役（非執行）の報酬は、役職位毎の職責の大きさに応じた役職位別報酬（固定報酬）のみで構成します。なお、代表取締役等に対する監督をより健全に機能させるため、業績連動報酬は2017年6月をもって廃止しました。

b. 代表取締役等の報酬体系

代表取締役等の報酬は、役職位別報酬と業績連動報酬で構成します。さらに業績連動報酬は、単年度の業績等に応じた現金報酬と中長期の業績等に応じた業績連動型株式報酬にて構成します。各報酬の構成比は、業務執行に対するインセンティブの維持・向上を図るため、業績連動報酬を相応に重視した割合とし、原則として以下のとおりとします。また上位の役職位は業績連動部分の構成比をより重視した割合とします。

役職位別報酬 (固定報酬)	業績連動報酬 (標準額) (変動報酬)		合計
	現金報酬 (年次インセンティブ)	業績連動型株式報酬 (中長期インセンティブ)	
50~60%	20~25%	20~25%	100%

・上記比率は、業績連動報酬における標準額（※）の比率
 ※標準額とは、現金報酬においては前年度の業績の目標達成率が概ね100%の場合、業績連動型株式報酬においては、中期経営計画最終年度のROEが目標を大きく超過した場合（15%程度）の1年あたりの支給額相当

(イ) 役職位別報酬（固定報酬）

役職位ごとの職責の大きさに応じて支給します。

(ロ) 業績連動報酬（変動報酬）

代表取締役等の業績連動報酬は、現金報酬（年次インセンティブ）と業績連動型株式報酬（中長期インセンティブ）で構成します。

①現金報酬（年次インセンティブ）

現金報酬は、前年度の会社業績及び個人業績の結果に応じて支給します。標準額を100%とした場合、その額は0%から150%で変化します。

会社業績は、当期純利益に加え、収益性、健全性、効率性及び成長性の各指標の達成状況ならびにりそなグループの業績にかかるりそなホールディングスの報酬委員会の評価等を踏まえ、決定します。

個人業績は、各代表取締役等の業績等にかかるりそなホールディングスの報酬委員会の評価等を踏まえ、決定します。

②業績連動型株式報酬（中長期インセンティブ）

業績連動型株式報酬は中期経営計画の期間を対象期間とし、支給率の確定後にりそなホールディングス株式等を一括支給します。支給率は、中期経営計画最終年度のROEに応じて0%から100%で変化し、りそなホールディングス株式による支給割合を全体の60%、支給対象役員個人が負担する所得税額等を考慮し、金銭による支給割合を全体の40%といたします。

監査役等の報酬等については、株主総会において報酬総額を決定し、監査役の協議により、その報酬総額の範囲内において、監査役が受ける個人別の報酬等を決定しております。

(ウ) 関西みらいフィナンシャルグループ並びにその連結子会社である関西アーバン銀行、近畿大阪銀行及びみまと銀行の役員報酬について

関西みらいフィナンシャルグループは、2018年4月～2019年3月は、業績連動報酬を含む新しい報酬制度を2019年度から導入するための準備期間としての位置付けであり、固定報酬のみの構成としております。

関西アーバン銀行、近畿大阪銀行及びみまと銀行の役員報酬制度は、2018年度は、各銀行の報酬制度を引き続き運用しております。

②対象職員の報酬等に関する方針

対象職員においては、職務・職責に応じた固定給の部分と、業績に連動する部分があり、業績への貢献度等を反映するために、業績考課等に基づき決定されることとなっております。なお報酬等につき、当社人事担当役員は、その体系、業績考課の状況ならびに支払実態を踏まえて、過度の成果主義となっていないことを確認しております。

(2) 報酬等の全体の水準が自己資本に及ぼす影響について

(対象役員等)

当社、りそな銀行及び埼玉りそな銀行の報酬額の水準については、当社の報酬委員会にて報酬制度上の最大支給額（理論値）を算出し、さらに、役員報酬の支給見込額と中期経営計画等の比較を行うことで、グループ全体の財務の健全性及び将来見通しと整合的であること、将来の自己資本の十分性に重大な影響を及ぼさないことを確認しております。

(対象職員)

当社グループの職員の報酬については、当社の経営状況を当社及び個人の業績等に連動して変動する部分及び一時金等に反映する仕組みとなっており、中期経営計画等との比較を行うことで自己資本の十分性に重大な影響を及ぼさないことを確認しております。また当期の給与の支払総額が、当期の利益水準や内部留保の状況と比較し、自己資本比率に重大な影響を及ぼさないことを確認しております。

3. 当社グループの対象役員職員の報酬等の体系とリスク管理の整合性に関する事項

(1) 報酬等の決定におけるリスク勘案方法について

(対象役員等)

当社、りそな銀行及び埼玉りそな銀行の執行役ならびに代表取締役等の業績連動報酬（現金報酬部分）は、前年度の各社の会社業績と個人業績の結果に応じて決定しております。会社業績の評価においては、当期純利益のみならず、収益性、健全性及び効率性等の各種経営指標を勘案しております。また、個人業績の評価においては、その担当部門で発生しうる諸リスクも考慮した目標に対する達成水準を評価しております。

当社、りそな銀行及び埼玉りそな銀行の取締役（非執行）の報酬は、役職位別報酬（固定報酬）のみで構成しております。

関西みらいフィナンシャルグループ、関西アーバン銀行、近畿大阪銀行及びみまと銀行は、2019年度より新たな報酬制度を導入いたしますが、その制度では、業務執行役員の業績連動報酬を各社の会社業績と個人業績の結果に応じて支給することとしており、会社業績は当期純利益のみならず、効率性及び健全性の指標を総合的に勘案するものとしております。

(対象職員)

当社グループ各社が給与体系の設計ならびにその見直しを行う場合、人事部門がその設計・見直しを行い、経営会議等を経て機関決定を行っております。なお、経営会議の付議にあたっては、統合的リスク管理部署において、健全性維持を目的に、リスク管理上の妥当性、適切性について検証を行っております。

4. 当社グループの対象役職員の報酬等と業績の連動に関する事項

(1) 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

①業績連動部分の算出方法について

(対象役員等)

報酬委員会は、当社グループ全体の役員報酬方針を決定する際に、当社グループの経営方針や経営環境等を勘案し、業績連動報酬割合を決定しております。

(対象職員)

当社グループの職員の報酬のうち業績連動部分については、当社グループの会社業績に基づき、あらかじめ定めた計算方法により決定しております。

②業績連動部分の調整方法について

(対象役員等)

当社グループの対象役員等の業績連動報酬については、各社の会社業績が不振である場合には、あらかじめ定めた計算方法等に基づいてその割合が減額する仕組みとなっております。

(対象職員)

当社グループの職員の報酬の業績連動部分については、当社グループの会社業績が不振である場合には、あらかじめ定めた計算方法に基づいて減額される仕組みとしております。

③過度の短期的業績連動となっていないことの確認について

(対象役員等)

当社、リそな銀行及び埼玉りそな銀行の役員報酬については、報酬委員会が、役員報酬支給基準を定めており、業績連動部分の比率ならびに支払額の妥当性を確認することにより、過度の成果主義となっていないことを確認しております。

また、関西みらいフィナンシャルグループでは、前述しました2019年度に開始する新たな報酬制度において、過度なインセンティブが働くことがないように報酬割合の設定を行っております。

(対象職員)

当社グループの職員の報酬については、各社の人事担当役員が、給与体系、業績考課の状況ならびに支払実態を踏まえて、過度の成果主義となっていないことを確認しております。

④表面的なリスクを減少させるような取引の監視・けん制について

対象役職員が表面的にリスクを削減するなど、リスク管理と整合的な当社報酬制度の設計趣旨を損ないかねない行為がないか、ミドルオフィス、バックオフィス部門及び監査部門による取引のモニタリングを適時実施しております。

5. 当社グループ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 2018年4月1日 至 2019年3月31日)

区分	人数	報酬等の総額 (百万円)	固定報酬の総額		変動報酬の総額				
			基本報酬	その他	基本報酬	一時金等	その他		
対象役員(除く社外役員)	17	537	368	368	—	168	115	—	53
対象従業員等	34	1,141	909	909	—	232	174	—	57

(注) 1. 対象役職員の報酬等には、当社の主要な連結子法人等の役員としての報酬等を含めて記載しております。

2. 基本報酬には、年度中の退職金等（退職一時金を在籍年数で除した金額）を含みます。

3. その他は、2017年7月より導入した業績連動型株式報酬の当事業年度中に費用計上した金額を記載しております。

6. 当社グループ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

関西みらいフィナンシャルグループの完全子会社である関西アーバン銀行と近畿大阪銀行は、2019年4月1日に合併し、関西みらい銀行となりました。

りそな銀行及び埼玉りそな銀行は、2019年6月の定時株主総会により、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へと移行をいたしました。