

報酬に関する開示事項（連結・単体）

目次

1. 当社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)「高額な報酬等を受ける者」の範囲
 - (ウ)「当社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
 - 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
 - (1) 報酬等の決定におけるリスク勘案方法について
 - (2) 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
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
5. 当社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

「報酬告示*」にて開示対象として規定されている「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、当社の取締役及び監査役であります。なお、社外取締役及び社外監査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員のうち、「高額の報酬等を受ける者」で当社及び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であります。

(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の経営に重要な影響を与える連結子法人等で、当社には、該当がございません。よって以下の記載は、「報酬告示」第1条（銀行・単体）及び第2条（銀行・連結）に規定されている要件をともに充足する内容となります。

(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、当社から基準額以上の報酬等を受ける者であります。当社では、当社グループ（当社グループとは、親会社である持株会社及びその主要な連結子法人等を指します。以下同じ）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19百万円を当該基準額としております。

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執行役員を「対象役員等」とし、また、対象従業員等から当該執行役員を除いて「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

当社は監査役設置会社であり、取締役の報酬月額総額及び監査役報酬月額総額について、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は、取締役会より委任を受けた代表取締役社長が決定しております。

なお、決定にあたっては、持株会社であるりそなホールディングスの報酬委員会において定めた取締役の報酬支給基準及び上記報酬月額総額を踏まえております。

また、監査役個人別の報酬月額については、上記監査役報酬月額総額の範囲内で、監査役の協議により決定しております。

一方、取締役会において選任している各執行役員の報酬月額については、上記のりそなホールディングスの報酬委員会において定めた報酬支給基準に基づいて代表取締役社長が決定しております。

②対象職員の報酬等の決定について

当社の対象職員の報酬等は、経営会議等を経て制定される給与方針に基づいて決定され、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人事部門において制度設計・文書化がなされております。

なお、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

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人事部門の長等で決定される人事考課に基づき決定されます。

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 (2015年4月～2016年3月)
報酬委員会(りそなホールディングス)	7回
経営会議(近畿大阪銀行)	2回

- (注) 1. 当社の役員報酬に関しては、その体系・水準をりそなホールディングスの報酬委員会が決定しております。
2. 報酬委員会の構成員は、りそなホールディングスの役員であり、報酬等の総額は記載しておりません。
3. 当社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おりません。

2. 当社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

当社は、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企業価値増大に向けたインセンティブを高めるとともに成果責任を明確化することを狙いとして、業績連動報酬を含む体系とします。更に、代表取締役等が受ける報酬は、当社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、株式取得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、役職位別報酬と業績連動報酬で構成します。代表取締役等に対する監督を健全に機能させるため、役職位別報酬と業績連動報酬（標準額）の構成比は、役職位別報酬を重視した95対5とします。

役職位別報酬 (固定報酬)		業績連動報酬 (変動報酬)		合計
現金報酬	現金報酬 (標準額) (年次インセンティブ)			
95%	5%			100%

(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）
取締役（非執行）の業績連動報酬は、前年度の会社業績の結果に応じて支給されます。業績連動報酬は、標準額を100%とした場合、0%から200%で変化します。会社業績は、税引前当期利益に加え、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りりそなホールディングスの報酬委員会の評価を踏まえ、決定します。

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株式取得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 (変動報酬)		合計
現金報酬	現金報酬 (標準額) (年次インセンティブ)	株式取得報酬 (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、株式取得報酬においては、支給要件を全て充足した場合の支給額

(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）と株式取得報酬（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、税引前当期利益に加え、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りりそなホールディングスの報酬委員会の評価を踏まえ、決定します。

個人業績は、各代表取締役等の業績にかかり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株式取得報酬（中長期インセンティブ）

りそなグループの持続的な成長と中長期的な株主価値増大に向けた中長期インセンティブとして、代表取締役等のりそなホールディングス株式取得を目的とした報酬等を支給します。支給水準は、支給要件の充足度に応じて0%から100%で変化します。支給要件はりそなグループの中期経営計画における税引前当期利益を始めとする各指標の達成状況等とし、支給要件の充足度は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。

2016年度は、上記業績の状況に応じた現金報酬を支給し当該現金報酬から個人が負担する所得税金額等を控除した一定割合を役員持株会へ拠出させる方法で代表取締役等の株式取得報酬を支給します。取得したりそなホールディングスの株式については、代表取締役等は、原則として役員在任期間中は保有を継続します。

今後とも、代表取締役等のりそなホールディングス株式取得を目的とした報酬として、譲渡制限付株式を始め、株主価値との連動性の高い支給方法を採用します。

監査役の報酬等については、株主総会において報酬等の月額総額を決定し、監査役の協議により、その月額総額の範囲内で、監査役が受ける個人別の報酬等を決定することとしております。

②対象職員の報酬等に関する方針

当社の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)

当社グループ全体の報酬額の水準については、りそなホールディングスの報酬委員会におい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との比較を行うことで、当社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)

当社の職員の報酬については、当社グループの経営状況を、当社グループの業績ならびに個人の業績考課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、当期の職員給与の支払総額と当期の利益水準及び内部留保の状況とを比較し、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

(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)

当社の代表取締役等の業績連動報酬（現金報酬部分）は、前年度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、当社及び当社グループの税引前当期利益、収益性、健全性及び効率性等の各種経営指標を勘案することとしております。また、個人業績の評価においては、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。

当社の取締役（非執行）の業績連動報酬は、前年度の会社業績に応じて決定しておりますが、個人の報酬等の額のうち、業績連動部分の占める割合は小さいものとなっております。

(対象職員)

当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。

(2) 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)

りそなホールディングスの報酬委員会において、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)

対象役員等の業績連動報酬は、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を減額する仕組みとしております。

(対象職員)

当社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減額す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)

役員報酬については、りそなホールディングスの報酬委員会が、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。

(対象職員)

職員の報酬については、当社人事担当役員が、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。

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 2015年4月1日 至 2016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)	3	66	40	40	-	25	20	-	5
対象従業員等	2	39	19	19	-	19	15	-	3

(注) 1. 執行役員は対象従業員等を含めております。

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、前頁記載の株式取得報酬であります。

5. 当社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

前項までに掲げたもののほか、特段、該当する事項はございません。