

## 別紙 3

### 【役員の報酬等】

#### ① 役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針

当社は、会社法の定めるところにより、報酬委員会が「取締役及び執行役の報酬の内容の決定に関する方針」を決定しています。

取締役及び執行役の報酬については、以下を基本方針としています。

- ・健全なビジネス展開を通じて株主価値の増大に寄与し、短期及び中長期の業績向上へ結びつくインセンティブが有効に機能すること
- ・グローバルに展開する証券グループとして、国内はもとより、国際的にも競争力のある水準であること
- ・指名委員会等設置会社として、執行と監督が有効に機能すること

取締役及び執行役の報酬は、報酬委員会において決定しており、基本報酬、業績連動型報酬、株価連動型報酬で構成され、具体的には以下のとおりです。

|         |  |
|---------|--|
| 基本報酬    | ・基本報酬は、役職、職責、役割に応じた金銭による月例の固定報酬とする。  |
| 株価連動型報酬 | ・株価連動型報酬として、株主価値との連動性を高めるために、基本報酬の一定割合に相当する価値の譲渡制限付株式等を非金銭報酬として毎年一定の時期に付与する。   |
| 業績連動型報酬 | <ul style="list-style-type: none"><li>・業績連動型報酬は、中期経営計画において業績KPIとしている連結ROE、連結経常利益、ベース利益を基準に、中期経営計画における経営目標の達成状況等を総合的に加味した上で、個人の貢献度合いに応じて決定し、毎年一定の時期に金銭及び譲渡制限付株式等によって支給する。</li><li>・業績に応じて金銭で支給する業績連動型報酬に一定の上限を設け、これを上回る場合は報酬の一部を金銭から譲渡制限付株式等に置き換えて支給する。</li><li>・執行役を兼務しない取締役に対しては、業績連動型報酬を設定しない。</li></ul> |

(注) ベース利益：ウェルスマネジメント、証券アセットマネジメント、不動産アセットマネジメントの経常利益の合計。

報酬委員会は、当事業年度に係る取締役及び執行役の個人別の報酬等について、「取締役及び執行役の報酬の内容の決定に関する方針」の整合性を確認した上で報酬の内容を決定したことから、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

#### ② 業績連動報酬に係る指標、当該指標を選択した理由、当該業績連動報酬の額の決定方法、目標及び実績

業績連動型報酬の算定においては、中期経営計画～“Passion for the Best” 2026～において数値目標として掲げる各KPIを参照しています。

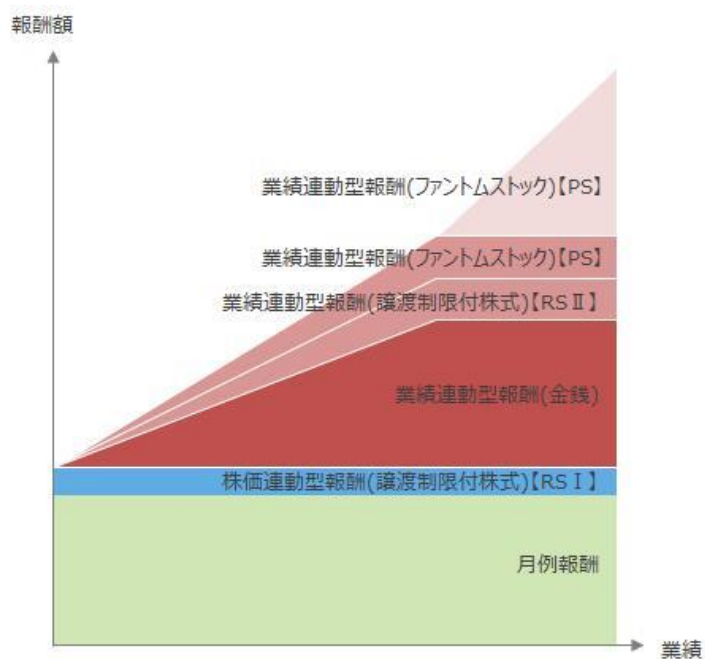
業績連動型報酬を算定するための業績評価は、財務情報を用いた業績KPIに基づく財務業績評価に、業績KPI以外のKPIを総合的に評価したクオリティ評価を反映します。財務業績評価及びクオリティ評価は、報酬委員会にて決定しています。

業績連動型報酬は、役職ごとに定めた基準額に業績評価を掛け合わせ、個人の貢献度合を反映のうえ算定します。なお、業績評価は、全ての役職において同一の算定式を適用しています。

| 財務業績評価<br>(100) |        |    |         | ± | クオリティ評価<br>(-20~+20) |                      |         |
|-----------------|--------|----|---------|---|----------------------|----------------------|---------|
| カテゴリ            | KPI    | 配点 | 基準値     |   | KPI                  | 基準値                  | 実績値     |
| 業績              | 連結ROE  | 40 | 10%     |   |                      |                      | 9.8%    |
|                 | 連結経常利益 | 40 | 2,400億円 |   |                      |                      | 2,247億円 |
|                 | ベース利益  | 20 | 1,500億円 |   |                      |                      | 1,375億円 |
| お客様資産           |        |    |         |   | 預り資産                 | 120兆円                | 90.2兆円  |
|                 |        |    |         |   | ストック関連資産             | 13.6兆円               | 9.8兆円   |
|                 |        |    |         |   | AM部門AUM              | 44兆円                 | 34.9兆円  |
| デジタル            |        |    |         |   | デジタル案件価値創出件数         | 10件                  | 2件      |
|                 |        |    |         |   | デジタル案件トライアル件数        | 50件                  | 45件     |
|                 |        |    |         |   | SDGs関連債リーグテーブル       | 2位以内                 | 1位      |
| サステナビリティ        |        |    |         |   | エンゲージメントサーベスコア       | 80%以上                | 81%     |
|                 |        |    |         |   | 自社の温室効果ガス排出量         | 2030年度<br>ネットゼロ      | -       |
|                 |        |    |         |   | 投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量 | 186~255<br>g-CO2/kWh | -       |

(注) 基準値は、中期経営計画の目標値を踏まえて報酬委員会にて決定しています。

(役員報酬体系のイメージ)



- 業績連動型報酬（金銭）の一定割合に相当する価値の譲渡制限付株式及びファントムストックを支給することにより、長期の業績向上や持続的な成長へのインセンティブがより働く体系としております。
- 業績連動型報酬が一定の上限を上回る場合には、上回る部分をファントムストックで支給するとともに、傾きを立てることにより、長期の業績向上や持続的な成長へのインセンティブがより働く体系としております。

(株式報酬制度)

当社は、中長期の業績向上へのインセンティブをより高めるとともに、当社及び当社子会社の取締役・執行役・執行役員等と株主との一層の価値共有を進めることを目的として、株式報酬制度を導入しております。

|                  |  |
|------------------|--|
| 株価連動型報酬<br>(RSⅠ) | 基本報酬の一定割合に相当する価値の譲渡制限付株式 (RSⅠ) を支給するものであり、長期的な業績向上へのインセンティブとして有効に機能するため、当社、当社子会社及び当社関連会社の役員等のいずれの地位も退任した後に譲渡制限を解除することとしております。  |
| 業績連動型報酬<br>(RSⅡ) | 業績連動型報酬 (金銭) の一定割合に相当する価値の譲渡制限付株式 (RSⅡ) を支給するものです。譲渡制限期間は約3年としており、長期的な業績向上へのインセンティブとなることに加え、実質的な報酬の繰延として機能します。   |
| 業績連動型報酬<br>(PS)  | 業績連動型報酬 (金銭) の一定割合に相当する価値のファントムストック (PS) を支給するものです。また、業績連動型報酬が一定の上限を上回る場合には、上回る部分をファントムストックとして支給するものです。ファントムストックは当社の株価に連動する現金決済型の報酬制度です。保有期間は約3年としており、長期的な業績向上へのインセンティブとなることに加え、実質的な報酬の繰延として機能します。 |

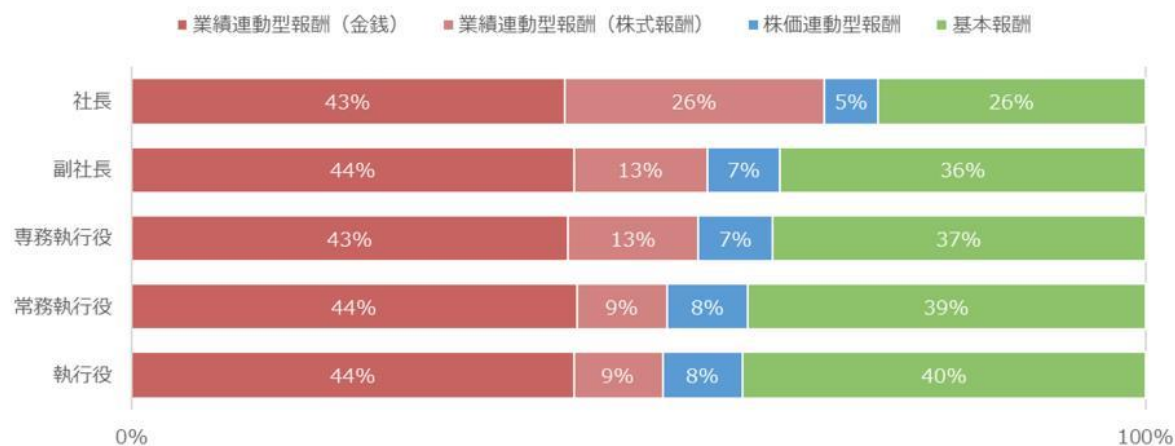
※ RSⅡは、業績連動型報酬 (金銭) に役職ごとに定めた割合を掛け合わせて算定します。

※ PSは、業績連動型報酬 (金銭) に役職にかかわらず一律の割合を掛け合わせて算定します。

代表執行役社長 (CEO) については、業績評価期間にかかる当社TSR (Total Shareholder Return (株主総利回り)) とTOPIX騰落率や競合他社TSRとの相対評価に応じて、報酬委員会にて割合を決定する仕組みとしています。

※ 当社グループにおいて重大なコンプライアンス違反等が判明した場合には、未支給の株式報酬の没収 (マールス) に加え、報酬委員会での審議等により、支給済みの株式報酬の全部又は一部について返還請求が可能な仕組み (クローバック) を導入しています。

③ 各報酬の支給割合

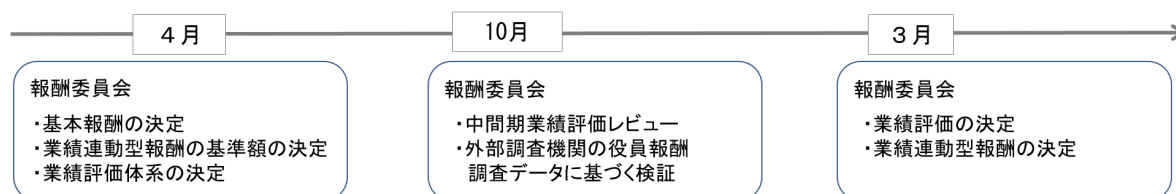


(注) 上記の数値は、中期経営計画の業績KPIの目標達成時における割合です。

④ 提出会社の役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の決定に関する手続の概要

取締役及び執行役の報酬等は、報酬委員会の決議によって定めることを、定款で定めています。

役員の報酬額の決定に際しては、社外取締役が過半数を占める報酬委員会において事前に決定した指標をもとに算出し、透明性を確保しています。



※報酬委員会は、上記以外にも必要に応じ適宜開催しています。