

取締役の氏名	役職	選任理由
高倉 透	取締役執行役社長 (CEO) ※1	当社の経営管理部門の統括役員を経て、2021 年 4 月に執行役社長に、2021 年 6 月に取締役執行役社長に就任しております(2024 年 4 月から取締役執行役社長 (CEO))。併せて、三井住友信託銀行株式会社においても経営管理部門の統括役員の経験に加え、受託事業統括役員を担う等、信託グループの経営管理及び事業運営に関する豊富な知識及び経験を有しております。これまで培った会社経営、事業経営の経験を基に、今後も、グループの経営全般を統括する立場で、グループの持続的な成長及び企業価値の向上に向けた牽引力の発揮を期待できることから選任しました。
佐藤 正克	取締役執行役専務 (CF0) ※2	これまで当社及び三井住友信託銀行株式会社の経営企画部門等での経験を有しているほか、2019 年 6 月から同社の執行役員証券代行部長、2022 年 4 月から当社の執行役常務 (2024 年 4 月から執行役常務 (CF0))、2025 年 4 月から執行役専務 (CF0) を務める等、信託グループの経営管理及び事業運営に関する豊富な知識及び経験を有しております。これまで培った経験を基に、グループの持続的な成長及び企業価値の向上に向けた牽引力の発揮を期待できることから選任しました。
松本 千賀子	取締役執行役常務 (CSu0) ※3	米州開発銀行、世界銀行及び E Y 新日本有限責任監査法人での国際開発金融とサステナビリティ分野の豊富な経験を有しております。2020 年 10 月に三井住友信託銀行株式会社に入社以来、2022 年 4 月から同社の執行役員 E S G ソリューション企画推進部長、2023 年 4 月から当社の執行役員、2024 年 4 月から執行役常務 (CSu0) を務める等、信託グループの事業運営に関する豊富な知識及び経験を有しております。これまで培った経験を基に、グループの持続的な成長及び企業価値の向上に向けた牽引力の発揮を期待できることから選任しました。

取締役の氏名	役職	選任理由
大久保 哲夫	取締役会長	当社の経営管理部門の統括役員として会社経営の一角を担う経験を経て、2017 年 6 月から 2021 年 3 月まで取締役執行役社長として銀行、資産運用・資産管理、不動産業務関連等の幅広い業務領域を有する当グループの発展に向けて経営を牽引した実績を持ち、2021 年 4 月から取締役会長に就任しております。当グループにおける会社経営全般の豊富な経験及び事業全般への専門的な知識を有しており、これまで培った会社経営、事業経営の知見及び見識を基に、今後も、意思決定への助言や業務執行の監督など幅広く、グループの持続的な成長及び企業価値の向上への更なる貢献を期待できることから選任しました。
加藤 功一	取締役	これまで三井住友信託銀行の不動産事業、経営管理部門等での経験を有しているほか、法人事業の部長、常務執行役員、2024 年 6 月から当社の取締役を務める等、信託グループの経営管理及び事業運営に関する豊富な知識及び経験を有しております。これまで培った経験を基に、公正かつ客観的な立場から業務執行状況全般を監査する知識及び経験を備えており、経営の健全性及び透明性の向上への貢献を期待できることから選任しました。

※1 CEO : Chief Executive Officer

※2 CFO : Chief Financial Officer

※3 CSuO : Chief Sustainability Officer

【執行役の個々の選任理由】

執行役の氏名	役職	選任理由
高倉 透	執行役社長 (代表執行役) (CEO) ※1	当社の経営管理部門の統括役員等を歴任し、当社取締役執行役専務（代表執行役）を約 2 年、取締役執行役社長（代表執行役）を約 4 年務め、当グループ全体を統率、牽引してまいりました。そのような実績から、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知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。

執行役の氏名	役職	選任理由
佐藤 正克	執行役専務 (代表執行役) (CF0) ※2	経営管理部門における業務経験を有しており、当社経営企画部主管等を歴任し、当社執行役常務を約3年務めてまいりました。そのような実績から、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知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。
松本 千賀子	執行役常務 (CSu0) ※3	国際機関や監査法人におけるアドバイザリー業務などの勤務経験や三井住友信託銀行の法人事業部門における業務経験を有しており、ESGソリューション企画推進部長等を歴任し、当社執行役員を約1年、執行役常務を約1年務めてまいりました。そのような実績から、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知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。
米山 学朋	執行役専務 (CIS0) ※4	経営管理部門における業務経験を有しており、当社業務管理部長、経営企画部長等を歴任し、当社執行役常務を約4年務めてまいりました。そのような実績から、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知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。
松本 篤	執行役常務	経営管理部門における業務経験を有しており、当社取締役会室長等を歴任し、当社執行役常務を約3年務めてまいりました。そのような実績から、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知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。
藤沢 卓己	執行役常務 (CHRO) ※5	三井住友信託銀行の法人事業部門における業務経験を有しており、三井住友信託銀行の営業店部長、法人企画部長、法人アセットマネジメント企画推進部長等を歴任し、当社執行役常務を約2年務めてまいりました。そのような実績から、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知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。

執行役の氏名	役職	選任理由
高田 由紀	執行役常務 (CCO) ※6	三井住友信託銀行の経営管理部門における業務経験を有しており、三井住友信託銀行のインベストメントマネジメント部長等投資家事業の部長職等を歴任し、当社執行役を約1年、執行役常務を約2年務めてまいりました。そのような実績から、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知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。
佐藤 理郎	執行役常務	三井住友信託銀行の法人事業部門における業務経験を有しており、三井住友信託銀行のロンドン支店長、当社欧州地区支配人等を歴任し、当社執行役常務を約2年務めてまいりました。そのような実績から、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知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。
渡部 公紀	執行役常務	経営管理部門における業務経験を有しており、三井住友信託銀行のロンドンマーケットビジネスユニット長やマーケット戦略投資ビジネスユニット長、当社財務企画部長等を歴任し、当社執行役員を約2年務めてまいりました。そのような実績から、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知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。
石部 直樹	執行役常務	三井住友信託銀行の法人事業部門における業務経験を有しており、三井住友信託銀行の金融法人部長、法人企画部長等を歴任し、三井住友信託銀行の執行役員を約2年、常務執行役員を約1年務めてまいりました。そのような実績から、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知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。

執行役の氏名	役職	選任理由
吉田 貴弘	執行役常務 (CRO) ※7	経営管理部門における業務経験を有しており、当社FD・CS企画推進部長、IT統括部長等を歴任し、当社執行役員を約3年務めてまいりました。そのような実績から、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知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。
中野 久里	執行役常務	経営管理部門における業務経験を有しており、米国三井住友信託銀行の社長等を歴任し、三井住友信託銀行の執行役員を約3年、執行役を約1年、務めてまいりました。そのような実績から、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知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。
大山 一也	執行役	経営管理部門における業務経験を有しており、三井住友信託銀行の営業店部長、当社人事部長、経営企画部長等を歴任してまいりました。また、当社執行役常務を約2年、三井住友信託銀行の常務執行役員を約2年、取締役常務執行役員を約2年務めて、2021年4月から三井住友信託銀行の取締役社長を務めてきました。そのような実績から、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知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。
西ヶ谷 ゆう子	執行役	三井住友信託銀行の個人事業部門における業務経験を有しており、三井住友信託銀行のCS企画推進部長、三井住友トラスト・ライフパートナーズの取締役社長等を歴任し、三井住友信託銀行の執行役員を約4年務めてまいりました。そのような実績から、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知識及び経験を有しており、当社の業務執行の統括的な役割を果たすことが期待できることから選任しました。

※4 CISO : Chief Information Security Officer

※5 CHRO : Chief Human Resource Officer

※6 CCO : Chief Compliance Officer

※7 CRO : Chief Risk Officer

< 1 > 個別の取締役報酬の開示状況

2024年度（2024年4月1日から2025年3月31日まで）につきましては、以下のとおりとなっております。

1. 提出会社の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

2024年度（自 2024年4月1日 至 2025年3月31日）

（単位：百万円）

役員区分	支給 人数	報 酬 等					
		総額報酬	月例報酬		業績連動報酬		その他
			固定報酬	個人役割 業績報酬	役員賞与	株式報酬	
取締役 （社外取締役を除く）	4名	217	143	26	24	22	—
執行役	14名	617	215	112	137	147	3
社外取締役	9名	159	159	—	—	—	—
計	27名	993	518	138	161	170	3

（注）1. 記載金額は、単位未満を切り捨てた年額を表示しております。

2. 取締役を兼務する執行役に対して支給された報酬等については、執行役の欄に記載しております。

ご参考までに、取締役及び執行役のうち、三井住友信託銀行ほかのグループ会社の取締役あるいは執行役員の兼務報酬を反映した連結報酬等の総額は以下のとおりとなっております。

（単位：百万円）

役員区分	支給 人数	報 酬 等					
		総額報酬	月例報酬		業績連動報酬		その他
			固定報酬	個人役割 業績報酬	役員賞与	株式報酬	
取締役 （社外取締役を除く）	4名	343	196	52	48	45	—
執行役	14名	1,068	372	195	239	253	6
社外取締役	9名	159	159	—	—	—	—
計	27名	1,570	728	248	288	299	6

（注）取締役を兼務する執行役に対して支給された報酬等については、執行役の欄に記載しております。

2. 提出会社の役員ごとの連結報酬等の総額等

（単位：百万円）

氏名 （役員区分）	連結報酬等 の総額 （百万円）	会 社 区 分	報 酬 等				
			月例報酬		業績連動報酬		その他
			固定報酬	個人役割 業績報酬	役員賞与	株式報酬	
高倉透 （執行役）	183	当社	47	24	48	61	1
		三井住友信託銀行	—	—	—	—	—
佐藤正克 （執行役）	55	当社	12	7	6	6	—
		三井住友信託銀行	8	4	4	4	—
大久保哲夫 （取締役）	126	当社	52	26	24	22	—
		三井住友信託銀行	—	—	—	—	—
大山一也 （執行役）	168	当社	—	—	—	—	—
		三井住友信託銀行	47	24	44	50	2

（注）連結報酬等の総額が1億円以上であるもの、及び代表執行役について記載しております。

3. 提出会社の業績連動報酬に係る指標（KPI）の目標、実績、支給率

業績連動報酬の種類	業績連動報酬に係る指標(KPI)	短期/中期	目標	実績	支給率
■役員賞与					
業績連動賞与 (短期インセンティブ報酬)	①連結実質業務純益	短期業績 指標	3,400億円	3,620億円	110%
	②親会社株主に帰属する当期純利益		2,400億円	2,576億円	
■株式報酬					
RS信託 (中長期インセンティブ報酬)	①連結実質業務純益	業績指標	3,400億円	3,620億円	104%
	②親会社株主に帰属する当期純利益		2,400億円	2,576億円	
	③相対TSR(株主総利回り)	株価指標	—	102.4%	
	④連結自己資本ROE	財務指標	8%程度	8.3%	
	⑤連結CET1比率 (普通株式等Tier1比率)		10%程度	10.6%	
	⑥連結OHR(経費率)		62.6%	61.2%	
	⑦ESG総合評価	ESG指標	—	—	

(注) 1. ①及び②並びに④ないし⑥は2024年度予想（2024年5月に公表）に対する2024年度実績
2. ③相対TSRの比較指標は、配当込みTOPIX業種別（銀行業）の変化率と配当込みJPX日経インデックス400の変化率とし、それぞれを用いて算出した相対TSRの平均値を使用

< 2 > 報酬の額またはその算定方法の決定方針の開示内容

当グループでは、「託された未来をひらく」を自らの存在意義（パーパス）と定義し、「社会的価値創出と経済的価値創出の両立」の実現を通じて、社会のサステナブルな発展に貢献するとともに、当グループの持続的・安定的な成長を実現することを経営の根幹としています。当社は、役員一人ひとりがその実現に邁進し、またパーパスを体現する行動をするうえで、役員報酬が果たす役割を認識し、その理念に基づく方針や体系の構築に向けて、不断の見直しを行うこととします。

なお、2025年度に以下のとおり役員報酬体系を見直しており、本項では原則として見直し後の役員報酬体系について記載しております。

<2025年度の役員報酬体系の見直しのポイント>

- ・株式報酬（RS信託）の評価指標の一つである「ESG総合評価」を「サステナビリティ活動評価」と名称変更の上、評価に使用する5つの重要項目に対するKPIを明確化し、定量評価を軸とする評価に変更しております。

1. 役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針等

(1) 役員の個人別の額またはその算定方法の決定に関する方針等

当社は、報酬委員会において、当社の取締役、執行役及び執行役員の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針を定めております。その内容は以下のとおりです。

- ① 当社の取締役（社外取締役及び監査委員である社内取締役を除く）、執行役及び執行役員（以下、「役員」という）の報酬等については、当グループの着実かつ持続的な成長を実現していくために、会社業績向上、企業価値拡大に対するインセンティブとして有効に機能することを目指す。
- ② 短期的な収益貢献を重視した単年度業績評価に偏ること無く、経営者としての資質や能力を重視し、中長期的な業績貢献も反映した総合的な評価をベースにした処遇とするべく、短期インセンティブと中長期インセンティブのバランスを考慮した報酬体系を構築する。
- ③ 当社は持株会社として、グループ各社に対する監督機能を十分に発揮するために、役員が経営管理面で果たすべき役割やその成果を的確に把握し、透明性の高い、公正かつ客観的な評価に基づいて、個別の報酬を決定する。
- ④ 報酬委員会においては、指名委員会、監査委員会、並びに任意の委員会であるリスク委員会及び利益相反管理委員会との情報の連携を深め、よりアカウンタビリティの高い報酬制度・体系を構築し、公平でメリハリが効いた報酬額の決定を目指して審議を進める。

(2) 報酬体系の概要

当社における具体的な報酬体系は、以下のとおりとしております。

- ① 原則として、月例報酬、役員賞与、株式報酬（RS信託）の組み合わせで支給を行う。
- ② 月例報酬は、役位ごと固定額の「固定報酬」と、役員個人ごとの役割期待を反映する「個人役割報酬」の二本立てとする。
- ③ 役員賞与は、連結実質業務純益及び親会社株主に帰属する当期純利益を短期業績連動指標として総額を決定、役員個人ごとの金額は、役員個人ごとの前年度業績を反映して決定し、同事業年度の定時株主総会終了後に支給する。
- ④ 株式報酬（RS信託）は、役位ごとに決定する基礎金額をベースに、「業績指標（連結実質業務純益及び親会社株主に帰属する当期純利益の年度目標達成率及び前中期経営計画対象期間最終年度実績比）」、「株価指標（相対TSR）」、「財務指標（連結自己資本ROE、連結CET1比率及び連結OHRの定性評価）」及び「非財務指標（サステナビリティ活動評価）」に対する会社業績評価に基づいて譲渡制限付株式を交付し、役員退任時に譲渡制限を解除する。
- ⑤ 報酬全体に占める役員賞与及び株式報酬（RS信託）の割合に関しては、インセンティブとして十分機能する比率になるよう設計する。

(3) 報酬の構成割合

報酬の種類		固定/ 業績連動	報酬構成割合（標準）	
			社長	社長以外
■月例報酬				
固定報酬	役位ごと固定額の報酬	固定	25%程度	40%程度
個人役割報酬	役員個人ごとの当事業年度の役割期待を反映する報酬	固定	15%程度	20%程度
■役員賞与				
業績連動賞与 （短期インセンティブ報酬）	連結実質業務純益及び親会社株主に帰属する当期純利益を短期業績連動指標として総額を決定、個人ごとの業績評価に応じて配分する賞与	業績連動	25%程度	20%程度
■株式報酬				
RS信託 （中長期インセンティブ報酬）	・役員報酬と会社業績・株式価値との連動性をより明確にし、中長期的な業績向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とした株式報酬 ・業績指標（連結実質業務純益及び親会社株主に帰属する当期純利益）、株価指標（相対TSR）、財務指標（連結自己資本ROE、連結CET1比率及び連結OHR）及び非財務指標（サステナビリティ活動評価）により毎年度譲渡制限付株式を交付、退任時に譲渡制限を解除、マルス（譲渡制限解除前の減額・没収）・クローバック（譲渡制限解除後の返還）条項あり	業績連動	35%程度	20%程度

(注) 業績連動報酬の指標の詳細に関しては、「(4) 業績連動報酬に係る指標 (KPI)、その選定理由、支給額の決定方法等」をご参照ください。

(4) 業績連動報酬に係る指標 (KPI)、その選定理由、支給額の決定方法等

業績連動報酬の種類	業績連動報酬に係る指標（KPI）	指標種別	KPI選定理由	評価ウェイト	算定方法	最終決定方法	支給方法
■役員賞与							
業績連動賞与 （短期インセンティブ報酬）	①連結実質業務純益	短期業績指標	当事業年度の当社の経営成績や実力を示す指標として適切と判断したこと	66.7%	①②それぞれの達成率につき2:1のウェイトで加重平均して算定	目標達成率をベースに、特殊要因等を総合的に考慮したうえで報酬委員会において決定。なお、特殊要因等の評価への反映は、±10%の範囲を原則とする	同事業年度の定時株主総会終了後に現金報酬として支給
	②親会社株主に帰属する当期純利益			33.3%			
■株式報酬							
RS信託 （中長期インセンティブ報酬）	①連結実質業務純益	業績指標	当事業年度及び当中期経営計画対象期間の当社の経営成績や実力を示す指標として適切と判断したこと	20%	当事業年度目標達成率と、前中期経営計画対象期間最終年度実績比を1:1で平均して算定	特殊要因や経営環境等を総合的に考慮したうえで報酬委員会において決定 業績連動係数は上限130%、下限0%の幅で決定し、適切なインセンティブとなる仕組みとする	●株式報酬を支給するために、会社は対象役員を受益者とする株式交付信託を設定し、株式取得資金分の金銭を信託 ↓ ●受託者は今後交付を見込まれる相当数の株式を一括して市場から取得 ↓ ●会社は対象役員に対して、報酬委員会において決定した業績連動係数及び役位に基づいて譲渡制限付株式を交付、退任時に譲渡制限を解除
	②親会社株主に帰属する当期純利益			10%			
	③相対TSR （株主総利回り）	株価指標	企業価値の持続的成長と株主価値向上との連動性をより明確化するために、当中期経営計画対象期間の相対TSRをKPIとすることが適切と判断したこと	10%	当中期経営計画対象期間の当社TSRの相対的な評価により算定。ただし、当社TSRが100%未満の場合は、最大100%とする		
	④連結自己資本ROE	財務指標	当社の中期経営計画上の重要な財務指標をKPIとすることが適切と判断したこと	10%	中期経営計画における各々の指標の達成状況や進捗状況を定性評価し、評価点を算定		
	⑤連結CET1比率（普通株式等Tier1比率）			10%			
	⑥連結OHR（経費率）			10%			
	⑦サステナビリティ活動評価	非財務指標	マテリアリティを踏まえて、「気候変動」、「フィデューシャリー・デューティー（FD）、顧客満足度（CS）」、「社員エンゲージメント」、「多様性（女性活躍推進等）」、「外部評価機関評価」の5項目を重要項目とし、各項目において設定したKPIの定量評価を軸として、項目ごとの活動状況を定量・定性の両面から総合評価することがサステナビリティ活動を総合的に評価する観点で適切と判断したこと	30%			

(注) 1. ③相対TSRの比較指標は、配当込みTOPIX業種別(銀行業)の変化率と配当込みJPX日経インデックス400の変化率とし、それぞれを用いて算出した相対TSRの平均値を使用
2. ⑦サステナビリティ活動評価の5つの重要項目及びKPIは以下のとおり

5つの重要項目		KPI
①気候変動		サステナブルファイナンス取組額 ※1
②フィデューシャリー・デューティー(FD)・顧客満足度(CS)		社員意識調査「リスク文化4指標」 ※1 お客さま満足度調査 ※1
③社員エンゲージメント		社員意識調査「活性度」 ※1
④多様性(女性活躍推進等)		女性管理職比率 ※2 有給休暇取得日数 ※1
⑤外部評価機関評価		外部評価機関による評価 ※3

※1: 三井住友信託銀行の社内目標達成率等により評価

※2: グループの社内目標達成率等により評価

※3: 外部評価機関はMSCI、FTSE、Sustainalyticsの3社とし、競合他社との相対順位等により評価

(ご参考 2024年度の役員報酬体系)
「< 1 > 個別の取締役報酬の開示状況」に記載の報酬額については、以下の報酬体系に基づいて算出しております。

●報酬の構成割合

報酬の種類		固定/ 業績連動	報酬構成割合 (標準)	
			社長	社長以外
■月例報酬				
固定報酬	役位ごと固定額の報酬	固定	25%程度	40%程度
個人役割報酬	役員個人ごとの当事業年度の役割期待を反映する報酬	固定	15%程度	20%程度
■役員賞与				
業績連動賞与 (短期インセンティブ報酬)	連結実質業務純益及び親会社株主に帰属する当期純利益を短期業績連動指標として総額を決定、個人ごとの業績評価に応じて配分する賞与	業績連動	25%程度	20%程度
■株式報酬				
RS信託 (中長期インセンティブ報酬)	・役員報酬と会社業績・株式価値との連動性をより明確にし、中長期的な業績向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とした株式報酬 ・業績指標(連結実質業務純益及び親会社株主に帰属する当期純利益)、株価指標(相対TSR)、財務指標(連結自己資本ROE、連結CET1比率及び連結OHR)及びESG活動の総合評価により毎年度譲渡制限付株式を交付、退任時に譲渡制限を解除、マルス(譲渡制限解除前の減額・没収)・クローバック(譲渡制限解除後の返還)条項あり	業績連動	35%程度	20%程度

●業績連動報酬に係る指標 (KPI)、その選定理由、支給額の決定方法等

業績連動報酬の種類	業績連動報酬に係る指標（KPI）	指標種別	KPI選定理由	評価ウェイト	算定方法	最終決定方法	支給方法
■役員賞与							
業績連動賞与 （短期インセンティブ報酬）	①連結実質業務純益	短期業績指標	当事業年度の当社の経営成績や実力を示す指標として適切と判断したこと	66.7%	①②それぞれの達成率につき2：1のウェイトで加重平均して算定	目標達成率をベースに、特殊要因等を総合的に考慮したうえで報酬委員会において決定。なお、特殊要因等の評価への反映は、±10％の範囲を原則とする	同事業年度の定時株主総会終了後に現金報酬として支給
	②親会社株主に帰属する当期純利益			33.3%			
■株式報酬							
RS信託 （中長期インセンティブ報酬）	①連結実質業務純益	業績指標	当事業年度及び当中期経営計画対象期間の当社の経営成績や実力を示す指標として適切と判断したこと	20%	当事業年度目標達成率と、前中期経営計画対象期間最終年度実績比を1：1で平均して算定	特殊要因や経営環境等を総合的に考慮したうえで報酬委員会において決定 業績連動係数は上限130％、下限0％の幅で決定し、適切なインセンティブとなる仕組みとする	●株式報酬を支給するために、会社は対象役員を受益者とする株式交付信託を設定し、株式取得資金分の金銭を信託 ↓ ●受託者は今後交付を見込まれる相当数の株式を一括して市場から取得 ↓ ●会社は対象役員に対して、報酬委員会において決定した業績連動係数及び役位に基づいて譲渡制限付株式を交付、退任時に譲渡制限を解除
	②親会社株主に帰属する当期純利益	10%					
	③相対TSR （株主総利回り）	株価指標	企業価値の持続的成長と株主価値向上との連動性をより明確化するために、当中期経営計画対象期間の相対TSRをKPIとすることが適切と判断したこと	10%	当中期経営計画対象期間の当社TSRの相対的な評価により算定。ただし、当社TSRが100％未満の場合は、最大100％とする		
	④連結自己資本ROE	財務指標	当社の中期経営計画上の重要な財務指標をKPIとすることが適切と判断したこと	10%	中期経営計画における各々の指標の達成状況や進捗状況を定性評価し、評価点を算定		
	⑤連結CET1比率（普通株式等Tier1比率）			10%			
	⑥連結OHR（経費率）			10%			
	⑦ESG総合評価	ESG指標	マテリアリティを踏まえて、「気候変動」、「フィデュシャリー・デューティ（FD）、顧客満足度（CS）」、「社員エンゲージメント」、「DE&I（女性活躍推進等）」、「ESG評価機関評価」の5項目を重要項目とし、これらを定量・定性の両面から総合評価することがESGを総合的に評価する観点で適切と判断したこと	30%	評価対象項目ごとの活動状況を定量・定性の両面から評価し、総合評価に基づき評価点を算定		

(注) 1. ③相対TSRの比較指標は、配当込みTOPIX業種別(銀行業)の変化率と配当込みJPX日経インデックス400の変化率とし、それぞれを用いて算出した相対TSRの平均値を使用
2. ⑦はサステナビリティ委員会でのESG活動年度振り返り報告等を踏まえ、報酬委員会にて各項目の評価及び最終的なESG総合評価を決定
3. ⑦における「ESG評価機関評価」は、MSCI、FTSE、Sustainalyticsの3社の評価を利用

（５）個人別報酬の内容の決定方法

当社の取締役及び執行役の個人別報酬は報酬委員会において決定しております。役位ごとの報酬水準の客観性や妥当性を検証する際の参考データとして、外部の専門機関等から提供された経営者報酬の還元資料等を活用しております。特に、個人別の業績連動報酬については、報酬委員会において、連結実質業務純益等をもとに支給基準額を決定し、特殊要因や経営環境等を総合的に考慮したうえで内容を決定いたします。

（６）その他の重要事項

粉飾・不正を伴う過年度の財務情報の大幅な修正、過大なリスクテイク等に伴う巨額の損失計上、重大な法令・社内規程違反や、会社の評価や企業価値を著しく毀損する行為があった場合等に、所定の社内手続きを経て、株式報酬であるRS信託についてマルス（譲渡制限解除前の減額・没収）及びクローバック（譲渡制限解除後の返還）条項を適用する仕組みを導入しております。

（７）監査委員を務める社内取締役の報酬等

監査委員を務める社内取締役の報酬に関しては、固定報酬である月例報酬のみとし、当社の業況、取締役の報酬水準、同業を含む他社の報酬水準、監査委員を務める社内取締役として相応しい水準等を考慮して、報酬委員会において決定しております。

（８）社外取締役の報酬等

社外取締役の報酬に関しては、固定報酬である月例報酬のみとし、法定委員会の委員長あるいは委員を務める場合に、一定金額を加算する仕組みとしております。また、社外取締役である取締役会議長につきましては、社内取締役及び社外取締役の報酬水準を考慮し、固定的な報酬テーブルを設定しております。なお、報酬の水準は、当社の業況、社内取締役の報酬水準、同業を含む他社の報酬水準等を考慮して、報酬委員会において決定しております。

（９）2024年度に係る取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると報酬委員会が判断した理由

当社においては、「（５）個人別報酬の内容の決定方法」記載の決定方法に基づいて、2024年度に係る取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容を決定していることから、報酬委員会は、その内容が決定方針に沿うものと判断しております。

なお、三井住友信託銀行または三井住友トラスト・アセットマネジメントを兼任する役員に関しては、一定兼任比率により報酬額を分割して支給しております。

2. 役員の報酬等の決定プロセス

（１）報酬委員会の権限の内容

当社の役員報酬の決定プロセスにつきましては、報酬委員会規程に委員会構成、招集手続き、権限、運営等に関する詳細を定めており、法定の決議事項である役員報酬やそれ以外の役員報酬につき、報酬委員会の関与の下、以下のとおり運営しております。

① 報酬委員会における決定事項

- ・ 当社の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
- ・ 当社の取締役及び執行役の個人別の報酬等の額

なお、各委員は、自己の報酬等の額にかかる決議には参加しない運営としております。

② 報酬委員会における審議事項

- ・三井住友信託銀行及び三井住友トラスト・アセットマネジメントの取締役及び執行役員の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針

③ 報酬委員会が報告を受ける事項

- ・当社の執行役員の個人別の報酬等の額
- ・三井住友信託銀行及び三井住友トラスト・アセットマネジメントの取締役及び執行役員の個人別の報酬等の額

(2) 報酬委員会における手続き等の概要

報酬委員である社外取締役に対しては、報酬体系の考え方、報酬テーブル及びその運営の仕組み、個別役員の業績評価の仕組み及びその結果、業績指標の役員賞与への反映手法等を説明するとともに、他社の役員報酬制度やコーポレートガバナンス動向等の説明や情報提供を行うことを通して、当社の役員報酬制度をより良いものにするための工夫・改善を積み重ねております。また、役員ごとの報酬水準の客観性や妥当性を検証する際の参考データとして、外部の専門機関等から提供された経営者報酬の還元資料等を活用しているほか、三井住友信託銀行がデロイトトーマツと共同実施する役員報酬サーベイのデータを参考にしております。

(3) 報酬委員会の活動内容

① 2024年度における開催回数 12回

なお、委員会活動は、毎年6月の定時株主総会終了後に第1回の委員会を開催し、以降、翌年の6月までを1サイクル（運営年度）としております。

② 2024年度における個々の報酬委員の報酬委員会への出席状況

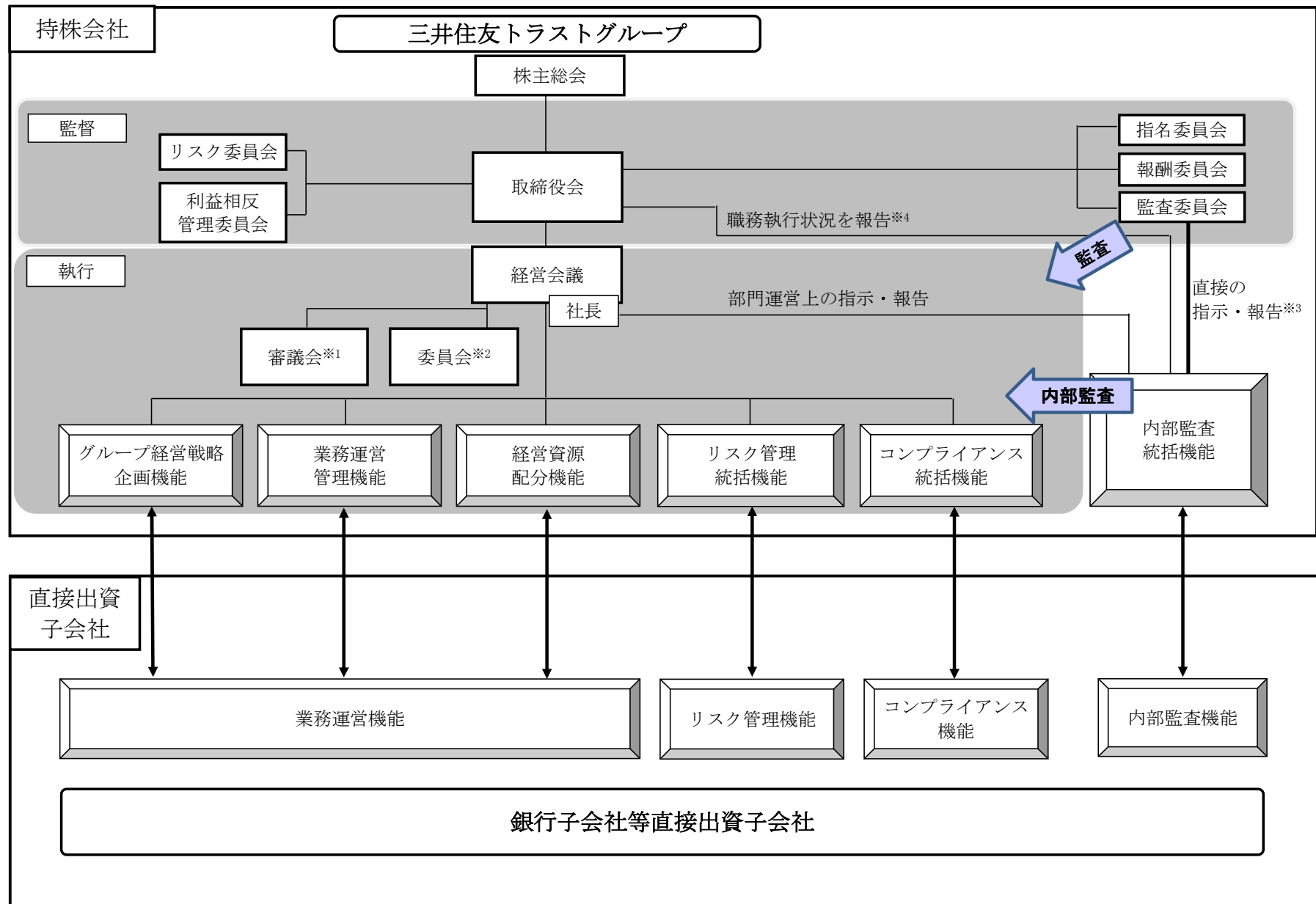
「Ⅱ 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」「2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項」「(2) 各委員会の概要」「イ. 報酬委員会」「(エ) 活動状況」に記載のとおりです。

③ 2024年度における報酬委員会での主な決定事項、審議事項及び報告事項

開催年月	主な決定事項、審議事項及び報告事項
2024年4月	・2024年度取締役及び執行役に対する報酬決定方針の決定 ・役員の業績連動報酬について
2024年5月	・株式交付規則の改定 ・役員の業績連動報酬について
2024年6月	・取締役及び執行役に対する2023年度業績連動報酬額及び2024年度個人別報酬額の決定 ・三井住友信託銀行株式会社及び三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社の役員の報酬決定方針及び個人別報酬額について
2024年8月	・リスク文化と役員報酬制度について
2024年9月	・ESG総合評価について
2024年10月	・ESG総合評価について
2024年11月	・ESG総合評価について
2025年3月	・2025年4月1日付異動に伴う取締役及び執行役に対する個人別報酬額の決定

以上

グループの経営管理体制



※1 財務審議会、IT審議会

※2 リスク管理委員会、FD・コンプライアンス委員会、サステナビリティ委員会、コーポレートコミュニケーション委員会、資産運用ビジネス委員会、人的資本委員会

※3 内部統制システムを活用した監査委員会監査に関連する直接の指示・報告

※4 内部監査部統括役員（執行役）の職務執行状況を報告

<適時開示体制>

