

2017年7月10日

各 位

株式会社三井住友フィナンシャルグループ  
(コード番号 8316)

### 譲渡制限付株式による株式報酬制度の導入について

株式会社三井住友フィナンシャルグループ(執行役社長グループ CEO: 國部 毅、以下「SMFG」)は、報酬委員会において、SMFG および株式会社三井住友銀行(頭取: 高島 誠、以下「SMBC」)の取締役、執行役、監査役、執行役員等(以下「役員等」)の報酬体系の改定を決議し、譲渡制限付株式を用いた株式報酬制度(以下「本制度」)を導入することといたしましたので、お知らせいたします。なお、改定後の「三井住友フィナンシャルグループ 役員報酬の決定方針」(以下「決定方針」)は別紙の通りです。

本制度の導入に伴う新株式発行の詳細については、本日付の「株式報酬としての新株式発行について」をご参照ください。

### 記

#### 1. 本制度の導入目的等

(1) SMFG は、新たな中期経営計画「SMFG Next Stage」の開始、新たなグループ経営体制への移行と合わせ、「決定方針」の見直しを行いました。具体的には、グループの経営理念や、「最高の信頼を通じて、日本・アジアをリードし、お客さまと共に成長するグローバル金融グループ」というビジョンの実現に向けて、役員等の報酬が適切なインセンティブとして機能することを目的とすること、またグループの経営環境や、短期・中長期の業績状況を反映し、株主価値の向上やお客さまへの価値提供に配慮した体系とすること等を明記しております。

(2) 本制度は、新たな「決定方針」に基づき、

SMFG グループの短期・中長期の業績と役員等の報酬との連動性を高め、業績に対する適切なインセンティブを向上すること

株式による報酬の比率を高め、役員等の株式保有を進めることにより、株主との利益共有を進めること

を目的として実施する、役員報酬制度改定の一部として導入いたします。なお、今回の役員報酬制度改定において、各々の役員等の総報酬に占める、SMFG グループの業績状況と連動する報酬の比率は 40%程度、株式による報酬の比率は 25%程度を目安として役位ごとの基準額を引き上げており、固定報酬の金額水準・比率はいずれも低下する見込みです。

- (3) 本制度では、一部を中期経営計画の達成状況や、SMFG 株式のパフォーマンス、お客さま満足度調査の結果等に基づいて報酬額を決定する仕組みとすることにより、より中長期的な観点での業績向上や、株主・お客さまとの価値共有を図っております。
- (4) SMFG および SMBC では、従来、株式報酬として、株式報酬型ストックオプション制度を採用していましたが、新規のストックオプション付与を停止し、本制度では、譲渡制限付株式を活用し、実質的な報酬の繰延を実現いたします。本制度に基づき割り当てられる譲渡制限付株式を対象に、マルス(譲渡制限期間中の減額・没収)・クローバック(譲渡制限解除後の返還)制度を導入し、過度なリスクテイクの抑制、金融業としてのブルーデンス確保(健全性維持に向けた取組)を図ります。

## 2. 本制度の内容等

### (1) 本制度の概要

本制度は、中期業績等に連動して決定する「株式報酬Ⅰ」、年度業績等に基づいて決定する「株式報酬Ⅱ」、役位等に応じて支給する「株式報酬Ⅲ」により構成されます。本制度における株式報酬は、譲渡制限付株式を活用し、SMFG の報酬委員会等の決定に基づき対象役員等に付与される金銭報酬債権を、SMFG に現物出資させる方法により支給いたします。

「株式報酬Ⅰ」(中期業績連動型)は、SMFG の中期経営計画の期間に対応した 2017 年度からの 3 年間を対象とし、対象役員等に対し、初年度に、役位に応じた報酬基準額に基づいて譲渡制限付株式を割り当てます。対象期間終了後、中期経営計画の業績目標の達成状況や、SMFG 株式のパフォーマンス、お客さま満足度調査の結果等に基づいて報酬委員会が報酬額を決定し、譲渡制限の解除を行います。報酬額は、業績等に応じ、報酬基準額の 0%から 150%の範囲で決定し、決定された報酬額が当初割当額に満たない場合は、SMFG が対象役員等より当該株式を無償取得いたします。

「株式報酬Ⅱ」(年度業績連動型)は、SMFG および SMBC の年度業績と、個人の短期・中長期的観点での職務遂行状況等に基づいて報酬額を決定し、決定した報酬額の一部を譲渡制限付株式により支給するものです。なお、決定した報酬額の残りの部分については、「賞与」として現金による支給を行います。譲渡制限は、翌年以降 3 年間にわたり、年間 1/3 ずつ解除いたしま

す。

「株式報酬Ⅲ」（役位昇進型）は、役位昇進に伴う役割期待の拡大を踏まえ、役位ごとにあらかじめ定められた報酬額に基づき、譲渡制限付株式により支給いたします。譲渡制限は、支給より30年後もしくは役員等退任時に解除いたします。

なお、本制度の導入を含む役員報酬制度の改定により、役員等の報酬は、原則として、「基本報酬」「賞与」「株式報酬」により構成されることとなります。

## (2) 本制度の対象者

SMFGの報酬委員会等で決定する、日本国内在勤・在住の、SMFGおよびSMBCの取締役(社外取締役を除く)、執行役、監査役(社外監査役を除く)、執行役員等を、本制度の対象者いたします。ただし、SMFGの監査委員である取締役およびSMBCの監査役は、株式報酬Ⅰおよび株式報酬Ⅱの対象外いたします。

なお、SMBC以外のグループ各社の役員等、および海外在勤・在住の役員等への対象者拡大についても、引き続き、検討してまいります。

## (3) 本制度に基づき割り当てられる譲渡制限付株式

本制度に基づき割り当てられる譲渡制限付株式には、新たに発行するSMFGの普通株式を使用し、各々の対象役員等と譲渡制限付株式割当契約を締結いたします。譲渡制限付株式割当契約では、対象役員等は、割当を受けた譲渡制限付株式について、一定期間の譲渡または担保権の設定その他の処分をしてはならないことが定められます。また、報酬委員会で定める業績条件等、その他一定の事由が生じた場合には、譲渡制限の解除を行わず、SMFGが当該譲渡制限付株式の一部または全部を無償で取得するものいたします。

本制度に基づき今年度割り当てる新株式の発行については、取締役会決議による委任に基づき、本日執行役社長が決定を行っております。新株式発行の詳細については、本日付の「株式報酬としての新株式発行について」をご参照ください。なお、SMFGグループでは、次年度以降も毎年、本制度に基づき、新株式の発行を伴う株式報酬の支給を継続的に実施することを予定しております。

## (4) 「株式報酬Ⅰ」の評価指標

「株式報酬Ⅰ」については、SMFGの中期経営計画の期間に対応した2017年度からの3年間を対象期間とし、業績状況等について報酬委員会が評価を行った上で、報酬額ならびに譲渡制限を解除する株式数等を決定することとしております。業績状況等の評価に際し、使用する業績

目標等の指標は、下記の通りです。

カテゴリー		評価指標
中期経営計画 の業績目標等	資本効率	ROE および RORA
	経費効率	経費率
	健全性	普通株式等 Tier1 比率
	成長性	最終利益成長率および額
株主価値		Total Shareholders Return (株主総利回り)
		配当水準
お客さまへの価値提供		各種お客さま満足度調査の結果等、お客さまから見た SMFG の価値提供の状況等を踏まえ、報酬委員会にて定性的に評価

\* 経営環境の変化に対応すべく、一部の指標については、内外の同業他社との相対比較により評価する

\* 特殊要因等については、報酬委員会において、その控除等を判断する

#### (5) マルス(減額・没収)・クローバック(返還)制度

本制度の導入と合わせ、マルス・クローバック制度を導入いたします。これは、過年度のリスク顕在化に際し、繰延報酬の減額・没収(マルス)あるいは支給済報酬の返還(クローバック)を行う制度で、特に欧米金融機関では一般的な役員報酬慣行となっております。SMFG では、過度なリスクテイクを抑制し、金融業としてのプルーデンスを確保することを目的として、重大な財務諸表の修正やグループのレピュテーションへの重大な損害等の事象が発生した場合に、本制度に基づき割り当てる譲渡制限付株式を対象に、マルス(譲渡制限期間中の減額・没収)・クローバック(譲渡制限解除後の返還)を可能とする仕組みを導入いたします。本制度は、対象役員等と締結する譲渡制限付株式割当契約に定め、報酬委員会の決議に基づき実施いたします。

以上

(別紙)

2017年7月

## 三井住友フィナンシャルグループ 役員報酬の決定方針

当社は、取締役、執行役及び執行役員(以下、「役員等」)の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針(以下、「本方針」)を定めております。

本方針は、当社グループの経営理念、また「最高の信頼を通じて、日本・アジアをリードし、お客さまと共に成長するグローバル金融グループ」というビジョンの実現に向けて、役員等の報酬が、適切なインセンティブとして機能することを目的としております。

尚、当社の主な子会社の役員等の報酬は、各社において、本方針を踏まえた上で決定しております。

### 1. 基本方針

当社の役員等の報酬は、下記基本方針に則り決定する。

- (1) 当社グループの経営理念及びビジョンの実現に向けて、適切なインセンティブとして機能することを目的とする。
- (2) 当社グループの経営環境や、短期・中長期の業績状況を反映し、株主価値の向上やお客さまへの価値提供に配慮した体系とする。
- (3) 各々の役員等が担う役割・責任・成果を反映する。
- (4) 第三者による経営者報酬に関する調査等を踏まえ、競争力のある水準とする。
- (5) 過度なリスクテイクを抑制し、金融業としてのプルーデンスを確保する。
- (6) 内外の役員報酬に係る規制・ガイドライン等を遵守する。
- (7) 適切なガバナンスとコントロールに基づいて決定し、経済・社会情勢や経営環境等を踏まえ、適時適切に見直しを行う。

### 2. 報酬体系

- (1) 当社の役員等の報酬は、原則として、「基本報酬」「賞与」「株式報酬」の構成とする。
- (2) 業績に対するアカウントビリティ・インセンティブ向上の観点から、各々の役員等の総報酬に占める、経営環境や業績状況等を踏まえて変動する業績連動部分の比率を40%程度を目安とする。業績連動部分は、当社グループの業績及び各々の役員等の成果に応じ、報酬基準額の0%から150%の範囲で支給を行う。
- (3) 株主との利益共有強化の観点から、各々の役員等の総報酬に占める、株式による報酬の比率を25%程度を目安とし、役員等の株式保有を進める。
- (4) 業績連動部分の比率、株式による報酬の比率は、上記を目安とし、各々の役員等の役割等に応

じた適切な割合を設定する。

- (5) 「基本報酬」は、原則として役位に応じた現金固定報酬とし、各々の役員等が担う役割・責任等を踏まえて決定する。
- (6) 「賞与」は当社グループの年度業績と、個人の短期・中長期観点での職務遂行状況等を踏まえて決定する。決定した金額の内、70%を「賞与」として現金支給し、30%を「株式報酬 II」として支給する。
- (7) 「株式報酬」は、中期業績等に連動して決定する「株式報酬 I」、年度業績等に基づき決定する「株式報酬 II」、役位等に応じて支給する「株式報酬 III」で構成する。
  - a. 「株式報酬」は、原則として譲渡制限付株式による支給とし、各類型で適切な譲渡制限期間を設定する。
  - b. 「株式報酬 I」は、当社グループの中期経営計画の達成状況、当社株式のパフォーマンス、お客さま満足度の結果等を基に決定する。
  - c. 「株式報酬 II」は、当社グループの年度業績と個人の短期・中長期観点での職務遂行状況等を踏まえて決定し、実質的に繰延報酬として機能させる。
  - d. 「株式報酬 III」は、役位等に応じて決定する。
- (8) 財務諸表の重大な修正やグループのレピュテーションへの重大な損害等の事象が発生した場合には、株式報酬について、減額や没収、返還請求が可能な仕組みを導入する。
- (9) 上記に関わらず、日本以外に在勤・在住する役員等の報酬等については、本方針を踏まえ、各国の報酬規制・報酬慣行、マーケット水準等を勘案し、過度なリスクを招かないよう個人別に設計する。

### 3. 報酬の決定プロセス

- (1) 当社は、指名委員会等設置会社として、「報酬委員会」を設置し、役員等の報酬等に関し、以下の事項を決定する。
  - 本方針、上記「報酬体系」を含む役員報酬制度、及び関連する規程
  - 当社取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容
- (2) 報酬委員会は、上記に加え、以下の事項を審議する。
  - 当社の主な子会社の役員報酬制度
  - 当社の執行役員等の個人別の報酬等の内容

### 4. 方針の改廃

本方針の改廃は、当社報酬委員会決議による。

以上