2024 年 10 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、SMBC グループの経営理念並びに中長期的に目指す姿である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います。

1．基本コンセプト

当社の役員等の報酬は、以下に掲げる考え方に基づき決定する。

(1) SMBC グループの経営理念並びに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) SMBC グループの経営環境や短期・中長期の業績等を反映するとともに、株主価値の向上やお客さまへの価値提供、持続可能な社会の実現への貢献、等を踏まえた報酬体系とする。
(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。
ただし、社外取締役並びに監査委員の報酬は、経営の監督機能としての役割を踏まえ、「基本報酬」のみの構成とする。
(2) 業績に対するアカウンタビリティ・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、経営環境や業績等を踏まえて変動する業績連動部分の比率の目安を、役位に応じ 40%から 60%程度とする。
業績連動部分は、SMBC グループの業績、持続可能な社会の実現への貢献に係る達成度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、株式で支給する報酬の比率の目安を、役位に応じ 25%から 45%程度とし、役員等の株式保有を進める。
(4) 尚、業績連動部分の比率、株式による報酬の比率は、上記を目安としつつ、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し、定期的に支給する。

(6) 「賞与」は前年度の SMBC グループの業績、持続可能な社会の実現への貢献に係る達成度、個人の短期・中長期観点での職務遂行状況等を踏まえて年度毎に決定する。決定した金額の内、原則として、70%程度を現金にて支給し、30%程度を「株式報酬Ⅱ」として支給する。

a. 業績指標及び評価ウェイトの内容は以下の通り。

業績指標		評価ウェイト
SMFG 業務純益	前期比/計画比	50%
SMFG 当期純利益	前期比/計画比	50%

※なお、業績指標に十分に反映されない事情を認める場合、報酬委員会は、当該事情を総合的に判断し、上下±5%の範囲内で評価に反映することがある。

b.持続可能な社会の実現への貢献に係る達成度は、単年度の KPI 達成率及び主要な外部評価機関の評価結果等を評価し、a.により得られた評価に上下±10%の範囲内で反映する。

(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」、単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」の３類型による構成とする。

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、SMBC グループの中期経営計画対象期間の計画達成状況や当社株式のパフォーマンス、社会的価値の創造の KPI 達成率等を基に、中期経営計画の対象期間終了後に報酬額を決定し、支給する。評価は、財務指標(中期経営計画目標)70%、株式指標 15%、非財務指標 15%の評価ウェイトにより算出する。指標及び評価ウェイトの内容は以下の通り。

評価指標		評価ウェイト
財務指標	ROCET1	20%
	ベース経費	20%
	SMFG 業務粗利益	15%
	SMFG 当期純利益	15%
株式指標	TSR	15%
非財務指標	社会的価値の創造	15%

(※) 「社会的価値の創造」については、環境(FE[1]削減・サステナビリティファイナンス実行額)・従業員(従業員エンゲー

[1] Financed Emissions

ジメント・DE&I[2])に関する KPI の達成率の他、SMBC グループが設定する 5 つの重点課題(「環境」「DE&I/人権」「少子高齢化」「日本の再成長」「貧困・格差」)への取組状況に応じて、報酬委員会が評価する。

（※） 上記指標に加え、報酬委員会は調整項目として「新たなビジネス領域への取組」「コンプライアンス・お客さま本位・リスク管理」の 2 項目を総合的に判断し、上下±5%の範囲内で評価に反映する。

（※） 「CET1 比率」をノックアウト指標として設定し、毎期末時点で一定水準を下回った場合、当該年度に係る株式報酬Ⅰを不支給とする。

c. 「株式報酬Ⅱ」は、前年度の SMBC グループの業績、持続可能な社会の実現への貢献に係る達成度及び個人の短期・中長期観点での職務遂行状況等を踏まえて決定の上支給し、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し、支給する。

(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) 「報酬体系」に記載の以上の事項に関わらず、役員等の SMBC グループ各社における役割その他合理的な事情により以上の事項を適用することが適切でないと報酬委員会が判断する場合や、海外現地採用の役員等並びに日本国外に在住・在勤する役員等については、「1. 基本コンセプト」に加え、各国の報酬規制・税制、報酬慣行、マーケット水準等を勘案し、過度なリスクテイクを招かないよう個人別に報酬を設計する。

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、及び本方針に関する規程
- 当社取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容

(2) また報酬委員会は、上記に加え、以下の事項を審議する。

- 当社の執行役員等の個人別の報酬等の内容
- 当社の主な子会社の役員報酬制度 等

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

[2] Diversity, Equity & Inclusion

（参考）

経営理念（果たすべき使命）

- お客さまに、より一層価値あるサービスを提供し、お客さまと共に発展する
- 事業の発展を通じて、株主価値の永続的な増大を図る
- 勤勉で意欲的な社員が、思う存分にその能力を発揮できる職場を作る
- 社会課題の解決を通じ、持続可能な社会の実現に貢献する

ビジョン（中長期的に目指す姿）

最高の信頼を通じて、お客さま・社会とともに発展するグローバルソリューションプロバイダー