

# 報酬等に関する事項

三井住友フィナンシャルグループ

## ■当社グループの対象役職員の報酬等に関する組織体制の整備状況について

### 1.対象役職員の範囲

開示の対象となる報酬告示に規定されている対象役員および対象従業員等(合わせて「対象役職員」)の範囲については、以下のとおりであります。

#### (1)対象役員の範囲

対象役員は、当期中に当社の取締役および執行役であった者としています。なお、社外取締役を除いております。

#### (2)対象従業員等の範囲

対象従業員等は、当社の従業員ならびに主要な連結子法人等の役職員のうち、高額の報酬等を受ける者で当社およびその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。

##### ①主要な連結子法人等の範囲

主要な連結子法人等とは、銀行持株会社の連結総資産に対する総資産の割合が2%を超える連結子法人等およびグループ経営に重要な影響を与える連結子法人等であります。具体的には、株式会社三井住友銀行、SMBC日興証券株式会社、SMBC信用保証株式会社およびSMBCバンクインターナショナル、三井住友銀行(中国)有限公司等の海外現地法人が該当します。

##### ②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、当社および当社の主要な連結子法人等から基準額以上の報酬等を受ける者であります。当社では基準額を60百万円に設定しております。当該基準額は、当社および株式会社三井住友銀行の過去3年間に於ける役員に対する報酬等(以下、「役員報酬額」)の総額の平均(各事業年度における期中就任者・期中退任者を除く)をもとに設定し、グループ共通の基準額としております。これは、当社役員が多く、株式会社三井住友銀行の役員を兼務しており、役員報酬額は、グループ全体への貢献度に応じて決定されることを踏まえたものであります。なお、国内役員の退職一時金につきましては、役員報酬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た金額をもって、その者の役員報酬額とみなし、高額の報酬等を受ける者の判断を行っております。

##### ③当社および当社の主要な連結子法人等の業務の運営又は財産の状況に重要な影響を与える者の範囲

当社および当社の主要な連結子法人等の業務の運営又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、当社および当社の主要な連結子法人等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であります。具体的には、海外を含め当社および当社の主要な連結子法人等における取締役、監査役および執行役員(対象役員に含まれる者を除く)等であります。

### 2.対象役職員の報酬等の決定および報酬等の支払その他の報酬等に関する業務執行の監督を行う委員会その他の主要な機関等の名称、構成および職務について

#### (1)報酬委員会等の整備・確保の状況について

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、「取締役、執行役および執行役員の報酬等に関し、個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針」、「報酬体系を含む役員報酬制度および関連する規定」ならびに、「当社取締役および執行役の個人別の報酬等の内容」を決定しております。加えて、当社の主要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を審議しています。報酬委員会は、社外取締役を委員長として、その過半が社外取締役により構成され、業務部門からは独立して、当社および当社主要子会社の役員報酬に関する諸事項を決定・審議しています。また、主要子会社では、当社の報酬委員会での審議内容を尊重すると共に、取締役および監査役の報酬については、株主総会において決議された限度額の範囲内で決定しています。

#### (2)対象従業員等の報酬等の決定について

当社および株式会社三井住友銀行の従業員、ならびに当社の主要な連結子法人等における役員および従業員の報酬等は、当社および当社の主要な連結子法人等の取締役会等にて制定される給与方針にもとづいて、決定され、支払われております。当該方針は、業務部門から独立した当社および当社の主要な連結子法人等の人事部等において制度設計・文書化がなされております。また、当社の主要な連結子法人等の給与方針等は、定期的に当社人事部に報告され、当社人事部にてその内容を確認しております。なお、海外の役職員の報酬等は、現地の法規制や雇用慣行に応じ、各拠点または現地法人が報酬制度を定め、その報酬制度のもとで決定され、支払われております。

#### (3)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および報酬委員会等の会議の開催回数

	開催回数 (2020年4月1日～2021年3月31日)
報酬委員会(当社)	6回
報酬委員会(SMBC日興証券株式会社)	2回

(注)報酬等の総額については、報酬委員会等の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。

## ■当社グループの対象役職員の報酬等の体系の設計および運用の適切性の評価について

### 対象役員および対象従業員等の報酬等に関する方針について

#### (1)対象役員の報酬等に関する方針

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おります。

##### <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に基づき決定する。

- I. 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。
- II. 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。
- III. 各々の役員等が担う役割・責任・成果を反映する。
- IV. 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。
- V. 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。
- VI. 内外の役員報酬に係る規制・ガイドライン等を遵守する。
- VII. 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。

##### <報酬体系>

- I. 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。  
但し、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。
- II. 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40%程度とする。業績連動部分は、SMBC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。
- III. 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25%程度とし、役員等の株式保有を進める。
- IV. 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。
- V. 「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。
- VI. 「賞与」は前年度のSMBCグループの業績と、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。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
SMBC業務純益*1	前期比/計画比	50%
SMBC税引前当期純利益*2	前期比/計画比	25%
SMFG当期純利益*3	前期比/計画比	25%

- \*1 株式会社三井住友銀行の業務純益にSMBCグループ各社との協働収益等を加算。
- \*2 株式会社三井住友銀行の税引前当期純利益。
- \*3 当社グループの親会社株主に帰属する当期純利益。

- VII. 「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、お客さま満足度の調査結果等を基に、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。業績指標は、財務項目(中期経営計画目標)80%、株式項目20%の評価ウェイトにより算出する。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*1、2		評価ウェイト
財務項目	ROCET1*3	20%
	ベース経費*4	20%
	SMFG業務粗利益*5	20%
	SMFG当期純利益	20%
株式項目	TSR(株主総利回り)	20%

- \*1 上記指標に加え、報酬委員会は定性項目として「お客さま満足度」、「ESGへの取組」、「従業員エンゲージメント」及び「新たなビジネス領域への取組」の4項目を総合的に判断し、上下±10%の範囲内で評価に反映する。
- \*2 「CET1比率(パーゼルⅢ最終化時、その他有価証券評価差額金を除く)」をロックアウト指標として設定し、年度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。
- \*3 パーゼルⅢ最終化時、その他有価証券評価差額金を除く。
- \*4 営業経費から「収益連動経費」「先行投資に係る経費」等を除いたもの。
- \*5 当社グループの連結粗利益。

- c.「株式報酬Ⅱ」は、前年度のSMBCグループの業績と個人の短期・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。
- Ⅶ.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。
- Ⅸ.「報酬体系」に記載の以上の事項に関わらず、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、＜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。

#### ＜報酬の決定プロセス＞

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

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

### (2)対象従業員等の報酬等に関する方針

当社および当社の主要な連結子法人等は、経営理念や経営戦略と従業員等の役割や責任を結びつける目的から、国内の従業員等の報酬等について、職務内容・業務実績等を勘案して決定しております。また、SMBCグループ各社の人事部においては、取り巻く業務環境、業績推移、支払実績等を総合的に判断のうえ、従業員等の報酬等を決定しております。なお、海外の従業員の報酬等に関する方針については、上記の国内の従業員等の報酬等に関する方針に加え、現地の法規制、雇用慣行等も考慮したうえで決定しております。

## ■当社グループの対象役職員の報酬等の体系とリスク管理の整合性に関する事項および当社グループの対象役職員の報酬等と業績の連動について

### 1.当社および株式会社三井住友銀行

当社の対象役員の報酬等の決定にあたっては、委員の過半数を社外取締役が占める法定の報酬委員会で取締役および執行役の個人別の報酬等の内容が決定される仕組みになっております。株式会社三井住友銀行の対象役員の報酬等の決定は、株主総会で決議された範囲内で取締役会から委任を受けた頭取が、SMFG報酬委員会の審議内容を踏まえ、当行における役割・責任・成果を反映し、個人別の報酬等の内容を決定する仕組みになっております。

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、経営環境や業績状況等を踏まえて変動する業績連動部分の比率の目安を40%程度とします。業績連動報酬は、「賞与」と「株式報酬」から構成されます。「賞与」は、当社および株式会社三井住友銀行の前年度業績と、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年度毎に報酬額を決定し、支給します。「株式報酬」は、中期経営計画対象期間の業績目標の達成状況や、当社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し、支給します。株式報酬制度では、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。

「株式報酬Ⅰ」は当社の中期経営計画の期間終了後、譲渡制限解除を行います。決定された報酬額が当初割当額に満たない場合は、当社が対象役員より株式を無償取得いたします。

「株式報酬Ⅱ」は支給翌年以降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」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。

また、過度なリスクテイクを抑制し、金融業としてのブ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しております。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。

また、対象従業員等の報酬等の決定にあたっては、職務内容・業務実績を勘案して決定しておりますが、業績連動報酬については、過度な成果主義とならないよう、短期的な業務実績のみならず、定性的評価も含め、総合的に評価した上で決定しています。なお、各国の報酬規制・報酬慣行、マーケット水準等を勘案し、過度なリスクテイクを招かないよう個人別に設計しております。

### 2.その他の主要な連結子法人等

当社のその他の主要な連結子法人等における役職員の報酬等の決定は、中長期的な業績評価や海外においては現地法規制や雇用慣行等を総合的に勘案し決定しており、SMBCグループのリスク管理に影響を及ぼす可能性のある報酬体系は採用しておりません。採用にあたり提示する雇用条件の中で、現地慣行の範囲内で、報酬の最低金額を明記する場合がありますが、過度な成果主義とならない報酬体系としております。なお、主要な連結子法人等の一部の対象従業員において、リテンションに係る費用を計上しております。

## ■当社グループの対象役職員の報酬等の種類、支払総額および支払方法に関する事項

当該事業年度に割り当てられた報酬等

(単位：人、百万円)

項番			イ	ロ
			対象役員	対象従業員等
1	固定報酬	対象役員及び対象従業員等の数	19	264
2		固定報酬の総額(3+5+7)	1,108	10,980
3		うち、現金報酬額	1,031	10,207
4		3のうち、繰延額	—	—
5		うち、株式報酬額又は株式連動型報酬額	54	359
6		5のうち、繰延額	54	359
7		うち、その他報酬額	21	412
8		7のうち、繰延額	—	—
9	変動報酬	対象役員及び対象従業員等の数	15	263
10		変動報酬の総額(11+13+15)	666	10,455
11		うち、現金報酬額	333	9,098
12		11のうち、繰延額	—	1,403
13		うち、株式報酬額又は株式連動型報酬額	333	1,357
14		13のうち、繰延額	333	898
15		うち、その他報酬額	—	—
16	15のうち、繰延額	—	—	
17	退職慰労金	対象役員及び対象従業員等の数	—	177
18		退職慰労金の総額	—	860
19		うち、繰延額	—	117
20	その他の報酬	対象役員及び対象従業員等の数	—	90
21		その他の報酬の総額	—	117
22		うち、繰延額	—	—
23	報酬等の総額(2+10+18+21)		1,774	22,413

(注)1.報酬額等には、主要な連結子法人等からの報酬額等を含めて記載しております。

2.株式報酬Ⅲは役員等の職位に応じた金額を割り当てしていることから、固定報酬として区分しております。その他の株式報酬は、業績等に応じて付与金額が変動することから、変動報酬として区分しております。

## 特別報酬等

(単位：人、百万円)

	イ	ロ	ハ	ニ	ホ	ヘ
	ボーナス保証		採用時一時金		割増退職金	
	人数	総額	人数	総額	人数	総額
対象役員	—	—	—	—	—	—
対象従業員等	14	716	1	1	—	—

## ■当社グループ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

## 繰延報酬等

(単位：百万円)

		イ	ロ	ハ	ニ	ホ
		繰延報酬等の残高	イのうち、調整又は変動の対象となる繰延報酬等の残高	割当て後の報酬等に関して、当該事業年度に指標等の変動に連動しない調整を受けた変動額	割当て後の報酬等に関して、当該事業年度に指標等の変動に連動した調整を受けた変動額	当該事業年度に支払われた繰延報酬等の額
対象役員	現金報酬額	—	—	—	—	—
	株式報酬額又は株式連動型報酬額	1,175	739	—	—	729
	その他の報酬額	—	—	—	—	—
対象従業員等	現金報酬額	1,850	363	38	—	1,144
	株式報酬額又は株式連動型報酬額	2,527	2,178	—	—	893
	その他の報酬額	—	—	—	—	—
総額		5,552	3,282	38	—	2,768

(注)「当該事業年度に支払われた繰延報酬等の額」には、当期に実施した株式報酬Ⅰの譲渡制限解除に伴う繰延報酬の取崩額を含んでおります。