

2020年5月8日

各 位

会社名 株式会社セブン銀行
代表者名 代表取締役社長 舟竹 泰昭
(コード番号：8410 東証第一部)
問合せ先 取締役常務執行役員 企画部長 河田 久尚
(TEL：03-3211-3041)

コーポレート・ガバナンスの強化に向けた役員体制の見直し及び 役員報酬の考え方と役員報酬制度の見直しについて

当社は、本日開催の取締役会において、コーポレート・ガバナンスの強化に向け、役員体制の見直し及び役員報酬の考え方と役員報酬制度の見直しを決議いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 役員体制の見直し

当社は、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方として、広く預金を預かるとともに、公共インフラ的性格を有する ATM ネットワークを保有・運営する銀行として、規律ある経営を行うことが社会的信頼に応え企業価値を高めていくために不可欠であると考え、意思決定における透明性・公正性・迅速性の確保、業務執行における役割と責任の明確化、経営監視機能の強化、業務の適正を確保するための体制整備及びコンプライアンス体制の充実を推進し、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現を追求することを「コーポレートガバナンス・ガイドライン」に定めております。

今般、当社は、この考え方に基づき、より適切かつ具体的に対応すべく、取締役会の監督機能の強化及び取締役会の適切な監督のもとでの業務執行の迅速化を狙いとして、役員体制を見直しました。(※1)

※1 本日公表の「2020年3月期 決算短信〔日本基準〕(連結)」でお知らせのとおりです。執行役員体制については、決定後すみやかにお知らせいたします。

2. 役員報酬の考え方と役員報酬制度の見直し

コーポレート・ガバナンスの強化に向けた役員体制の見直しを踏まえ、業務執行取締役の企業価値向上に対する貢献意欲をより一層高めるとともに、結果責任を適正に評価反映できるように、別紙のとおり役員報酬の考え方と役員報酬制度の見直しを行い、会社業績と役員報酬の連動性をより一層高めることといたします。

役員報酬の考え方と役員報酬制度の見直しの一環として、会社業績と役員報酬の連動性を高めるため、賞与を新たに導入することといたしました。これにより、当社の役員報酬制度は、固定報酬である「基本報酬」並びに変動報酬である「賞与(短期インセンティブ)」及び「業績連動型株式報酬(中長期インセンティブ)」により構成されます。

また、業務執行及び監督の役割を適切に担う優秀な人材を確保でき、職責に応じた適切な報酬

体系・報酬水準となるよう、報酬の決定プロセスの客観性・透明性を高めた上で、役位毎の報酬水準の改定もいたしました。

これらの役員報酬の考え方と役員報酬制度の見直しは、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会にて審議の上、決定しています。

なお、執行役員の報酬につきましても、業務執行取締役と同じく、企業価値向上に対する貢献意欲をより一層高めるとともに、結果責任を適正に評価反映できるように、業務執行取締役と同様の報酬体系・報酬の決定プロセスに改定いたします。

以上

【別紙：役員報酬の考え方と役員報酬制度】

1. 役員報酬に関する基本方針

当社は、役員報酬について、以下の考えに基づき決定します。

- 企業価値の持続的な向上を促進し、会社業績との連動を重視した報酬制度であること
- 業務執行及び監督の役割を適切に担う優秀な人材を確保でき、職責に応じた適切な報酬体系・報酬水準であること
- 客観性・透明性あるプロセスにより決定され、公平・公正な報酬制度であること

2. 報酬体系

当社の役員報酬体系は、固定報酬である「基本報酬」と、変動報酬である「賞与」及び「業績連動型株式報酬」で構成され、以下のとおり適用します。

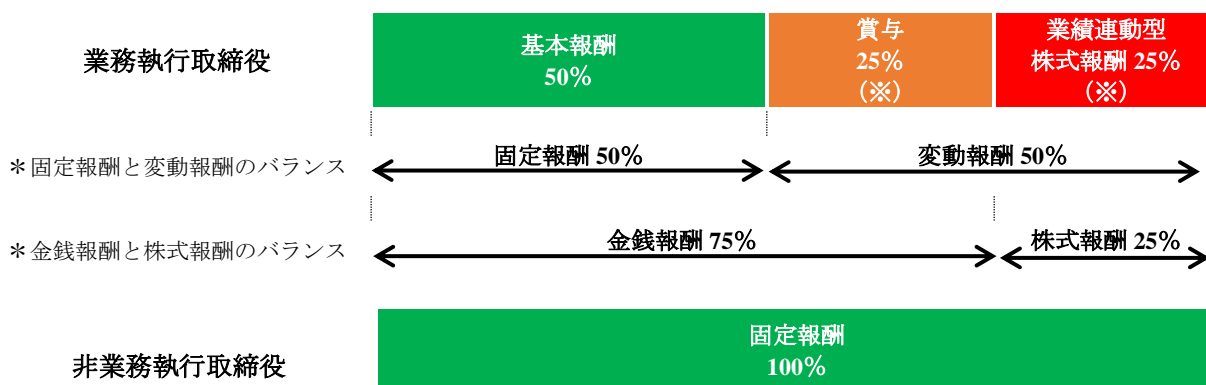
	固定報酬		変動報酬	
	(a)基本報酬	(b)賞与	(c)業績連動型株式報酬	
業務執行取締役	●	●	●	
非業務執行取締役	●	—	—	

各制度の位置付けは以下のとおりとします。

(a)基本報酬	役位に応じ着実に職務を遂行することを促すための報酬
(b)賞与	中長期的な企業価値向上に向けた各事業年度の業績目標(マイルストーン)を着実に達成するための短期インセンティブ
(c)業績連動型株式報酬	株主との利害共有を図り、中長期的に企業価値を高めるための中長期インセンティブ

各制度の割合は、固定報酬と変動報酬のバランス、金銭報酬と株式報酬のバランス、及び短期・中長期のバランスのとれた視点を持ち経営を担うための賞与と株式報酬のバランス等を考慮し、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会で審議の上、以下のとおり決定しています。

また、非業務執行取締役は、客観的かつ独立した立場から当社の経営を監督するという役割を考慮し、固定報酬のみとします。



(※) 賞与及び業績連動型株式報酬が基準報酬額である時を前提として算出しております。

3. 報酬水準

当社の役員報酬水準は、優秀な人材を確保できるよう競争力ある報酬水準とすべく、外部専門機関の客観的な報酬水準データの中から、当社と同規模の企業群及び同業種の企業群の報酬水準データを分析・比較し、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会にて審議の上、決定しています。

4. 変動報酬の内容

●賞与

短期インセンティブとなる賞与は、役位別に定められる基準額に対し、前事業年度の連結業績目標に応じた業績連動係数を乗じて決定します。

●業績連動型株式報酬

中長期インセンティブとなる業績連動型株式報酬は、役位別に付与するポイント数が定められる「固定部分」と、役位及び業績に応じ付与するポイント数が変動する「業績連動部分」で構成されます。いずれも在任期間中、毎年ポイントを付与・累積し、退任時にポイントの累積値に相当する当社株式を交付します。

業績連動部分は、役位別に定められるポイント数に対し、連結業績目標達成度に応じた業績連動係数を乗じてポイント数（交付株式数）を決定します。

制度		指標及び評価方法
賞与		<ul style="list-style-type: none"> ・「本業を伸ばしつつ事業の多角化」を実践するという経営戦略を踏まえ、中長期的な企業価値向上に向けた業績目標(マイルストーン)達成状況・プロセスに基づき評価 ・前事業年度の連結経常収益、連結経常利益の目標達成状況に基づき定量的に評価 ・基準額の0%~200%の範囲で支給額を決定
業績連動型 株式報酬	固定部分	—
	業績連動部分	<ul style="list-style-type: none"> ・「本業を伸ばしつつ事業の多角化」を実践するという経営戦略を踏まえ、中長期的な企業価値向上の結果に基づき評価 ・前事業年度の連結経常収益、連結経常利益等の目標達成状況に基づき定量的に評価 ・基準ポイントの0%~200%の範囲でポイント数（交付株式数）を決定

5. 報酬の決定プロセス

取締役の個別支給額は、株主総会にて決議された総額の範囲内で、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会にて審議した上で、取締役会において決議します。

また、指名・報酬委員会では、当社の役員報酬に関する基本方針を踏まえ、役員報酬制度・報酬水準等の審議、報酬支給額についての検証も行うものとし、報酬の決定プロセスの客観性及び透明性を担保しています。

2019年度に指名・報酬委員会において審議・協議された主な事項は以下のとおりです。

- 取締役会への取締役候補者の推薦、執行役員候補者の推薦
- 取締役会への取締役・執行役員の報酬の提案
- 監督と執行、取締役の構成、執行役員の役割について
- 取締役・執行役員の報酬体系・報酬水準について