



2017年4月28日

各 位

会 社 名 株式会社りそなホールディングス
代 表 者 名 取締役兼代表執行役社長 東 和浩
(コード番号 8308 東証第一部)

業績連動発行型株式報酬制度の導入に関するお知らせ

当社は、本日開催の報酬委員会において、当社並びにりそな銀行、埼玉りそな銀行及び近畿大阪銀行(以下、「グループ銀行」)の執行権限を有する役員を対象とした中長期インセンティブとして業績連動発行型株式報酬(Performance Share Unit 以下、「PSU」)の導入を決議いたしましたので、下記の通りお知らせいたします。

なお、グループ銀行の本制度導入については、5月開催の取締役会及び6月開催の定例株主総会における承認を前提としております。

記

1. 本制度導入の目的

従前より、当社及びグループ銀行の執行権限を有する役員に対しては、持株会を通じて自社株を取得する株式取得報酬を報酬体系に取り入れておりました。今般、2017年6月をもって株式取得報酬を廃止し、2017年7月より当社及びグループ銀行の執行権限を有する役員の報酬体系にPSUを導入するものです。

中期経営計画達成へのインセンティブ向上及び株主価値との連動性をより高めることを狙いとし、中期経営計画の最終年度の連結ROE(株主資本ベース)に応じて0%から100%で変化する支給率の確定後に、当社株式及び金銭を一括して支給いたします。

2. 本制度の概要

(1) 支給対象役員

当社並びにグループ銀行の執行権限を有する役員を対象とします。具体的には、当社執行役並びにグループ銀行の代表取締役、業務を執行する取締役及び執行役員(以下、「支給対象役員」)を対象とし、執行権限を有しない取締役(社外取締役含む)及び監査役は対象外とします。

(2) PSUとして支給する財産

PSUは、当社株式による支給割合を全体の60%とし、支給対象役員が負担する所得税額等を考慮し、金銭による支給割合を全体の40%といたします。

(3) PSUにおける個別支給株式数及び個別支給金額の算定方法

① 個別支給株式数

基準株式数(※1) × 支給率(※2) × 60%

(ただし、支給する株式の総数は、1,900,000株を上限とする。)

② 個別支給金額

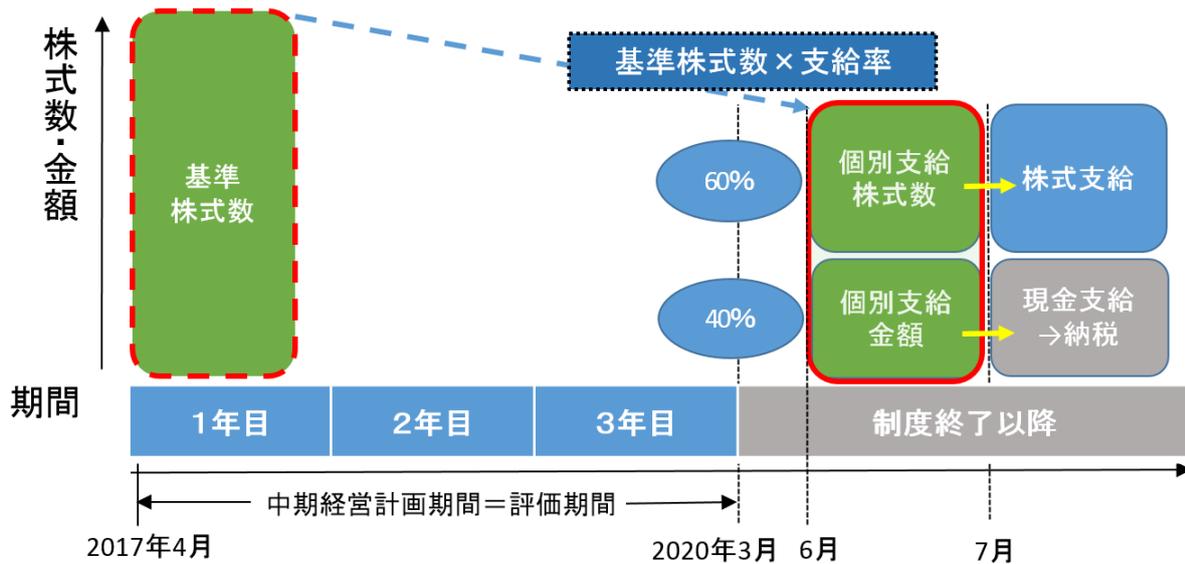
基準株式数(※1) × 支給率(※2) × 40% × 当社株価(※3)

- ※1 役職位に応じて設定
- ※2 中期経営計画最終年度(2020年3月期)の連結ROE(株主資本ベース)に応じて0%から100%で変化します。
- ※3 2020年6月において本制度に係る第三者割当を決議する当社取締役会開催の前日の東京証券取引所における当社普通株式の終値の金額

(4) 支給時期

中期経営計画の最終年度である2020年3月までを評価期間とし、上記算定式にて算定された株式及び金銭を2020年7月に支給する。

ご参考:制度概要イメージ図



3. 本制度導入後の支給対象役員の報酬体系

本制度は支給対象役員の報酬体系において、今般廃止される株式取得報酬の割合と同程度の水準を支給するものとし、本制度導入後の当社並びにグループ銀行の支給対象役員の報酬体系は以下のとおりとなります。

役職位別報酬 (固定報酬)	業績連動報酬(標準額) (変動報酬)		合計
	現金報酬 (年次インセンティブ)	業績連動型株式報酬 (中長期インセンティブ)	
50~60%	20~25%	20~25%	100%

以上