

## 役員報酬

大和証券グループは、役員報酬によるインセンティブのコントロールおよび、決定における透明性の確保が、コーポレート・ガバナンスの充実ににおける重要な要因のひとつであると認識しています。

### 役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針

大和証券グループ本社は、会社法の定めるところにより、報酬委員会が「取締役及び執行役の報酬の内容の決定に関する方針」を決定しています。

取締役および執行役の報酬については、以下を基本方針としています。

- ▷ 健全なビジネス展開を通じて株主価値の増大に寄与し、短期および中長期の業績向上へ結びつくインセンティブが有効に機能すること
- ▷ グローバルに展開する証券グループとして、国内はもとより、国際的にも競争力のある水準であること
- ▷ 指名委員会等設置会社として、執行と監督が有効に機能すること

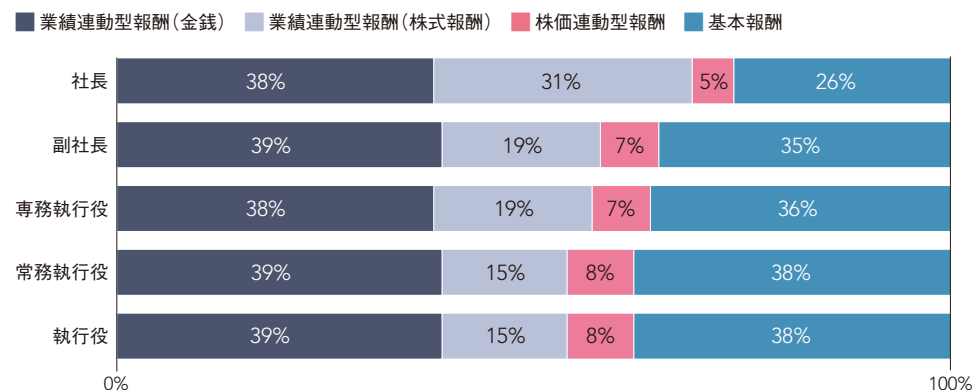
取締役および執行役の報酬は、報酬委員会において決定しており、基本報酬、株価連動型報酬、業績連動型報酬で構成され、具体的には以下のとおりです。

|         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 基本報酬    | ▷ 基本報酬は、役職、職責、役割に応じた金銭による月例の固定報酬とする。                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 株価連動型報酬 | ▷ 株価連動型報酬として、株主価値との連動性を高めるために、基本報酬の一定割合に相当する価値の譲渡制限付株式等を非金銭報酬として毎年一定の時期に付与する。                                                                                                                                                                                                                                       |
| 業績連動型報酬 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▷ 業績連動型報酬は、中期経営計画において業績KPIとしている連結ROE、連結経常利益、ベース利益*を基準に、中期経営計画における経営目標の達成状況等を総合的に加味したうえで、個人の貢献度合に応じて決定し、毎年一定の時期に金銭および譲渡制限付株式等によって支給する。</li> <li>▷ 業績に応じて金銭で支給する業績連動型報酬に一定の上限を設け、これを上回る場合は報酬の一部を金銭から譲渡制限付株式等に置き換えて支給する。</li> <li>▷ 執行役を兼務しない取締役に対しては、業績連動型報酬を設定しない。</li> </ul> |

\* ベース利益：ウェルスマネジメント部門、証券アセットマネジメント、不動産アセットマネジメントの経常利益合計

報酬委員会は、2025年度に係る取締役および執行役の個人別の報酬等について、「取締役及び執行役の報酬の内容の決定に関する方針」の整合性を確認したうえで報酬の内容を決定したことから、当該決定方針に沿うものであると判断しています。

### 業績連動型報酬と業績連動型報酬以外の報酬等の支給割合



(注) 上記の数値は、中期経営計画の業績KPIの目標達成時における割合です。

### 業績連動型報酬に係る指標、当該指標を選択した理由、当該業績連動型報酬の額の決定方法、目標および実績

業績連動型報酬の算定においては、中期経営計画“Passion for the Best” 2026において数値目標として掲げる各KPIを参照しています。

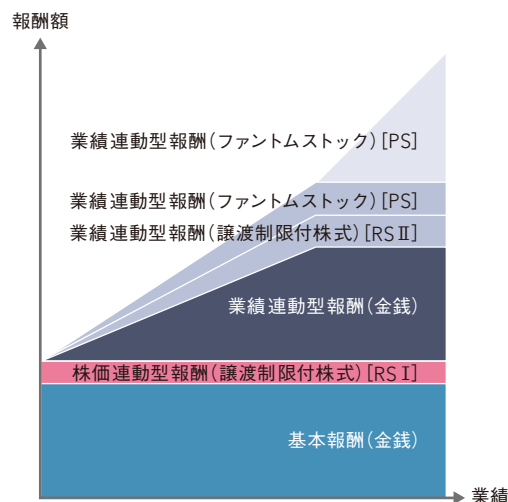
業績連動型報酬を算定するための業績評価は、財務情報を用いた業績KPIにもとづく財務業績評価に、業績KPI以外のKPIを総合的に評価したクオリティ評価を反映します。財務業績評価およびクオリティ評価は、報酬委員会にて決定しています。

## 役員報酬

業績連動型報酬は、役職ごとに定めた基準額に業績評価を掛け合わせ、個人の貢献度を反映のうえ算定します。なお、業績評価はすべての役職において同一の算定式を適用しています。

 詳細は有価証券報告書をご覧ください。  
[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/yuho\\_pdf/S100YCMP/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/yuho_pdf/S100YCMP/00.pdf)

### 役員報酬体系のイメージ



業績連動型報酬(金銭)の一定割合に相当する価値の譲渡制限付株式およびファントムストックを支給することにより、長期の業績向上や持続的な成長へのインセンティブがより働く体系としています。

業績連動型報酬が一定の上限を上回る場合には、上回る部分をファントムストックで支給するとともに、傾きを立てることにより、長期の業績向上や持続的な成長へのインセンティブがより働く体系としています。

### 株式報酬制度

当社では、中長期の業績向上へのインセンティブをより高めるとともに、当社および当社子会社の取締役・執行役・執行役員等と株主との一層の価値共有を進めることを目的として、株式報酬制度を導入しています。

|                |                                                                                                                                                                                                |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 株価連動型報酬 (RSI)  | 基本報酬の一定割合に相当する価値の譲渡制限付株式 (RSI)を支給するものであり、長期的な業績向上へのインセンティブとして有効に機能するため、当社、当社子会社および当社関連会社の役員等のいずれの地位も退任した後に譲渡制限を解除することとしています。                                                                   |
| 業績連動型報酬 (RSII) | 業績連動型報酬(金銭)の一定割合に相当する価値の譲渡制限付株式 (RSII)を支給するものです。譲渡制限期間は約3年としており、長期的な業績向上へのインセンティブとなることに加え、実質的な報酬の繰延として機能します。                                                                                   |
| 業績連動型報酬 (PS)   | 業績連動型報酬(金銭)の一定割合に相当する価値のファントムストック(PS)を支給するものです。また、業績連動型報酬が一定の上限を上回る場合には、上回る部分をファントムストックとして支給するものです。ファントムストックは当社の株価に連動する現金決済型の報酬制度です。保有期間は約3年としており、長期的な業績向上へのインセンティブとなることに加え、実質的な報酬の繰延として機能します。 |

(注) 1 RSIIは、業績連動型報酬(金銭)に、役職ごとに定めた割合を掛け合わせて算定します。

2 PSは、業績連動型報酬(金銭)に、役職にかかわらず一律の割合を掛け合わせて算定します。代表執行役社長(CEO)については、業績評価期間にかかる当社TSR(Total Shareholder Return(株主総利回り))とTOPIX騰落率や競合他社TSRとの相対評価に応じて、報酬委員会にて割合を決定する仕組みとしています。

3 当社グループにおいて重大なコンプライアンス違反等が判明した場合には、未支給の株式報酬の没収(マルス)に加え、報酬委員会での審議等により、支給済みの株式報酬の全部または一部について返還請求が可能な仕組み(クローバック)を導入しています。

### 当社の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数(2025年度)

| 役員区分  | 報酬等の総額<br>(百万円) | 報酬等の種類別の総額(百万円) |      |         |      |     | 対象となる<br>役員の員数<br>(名) |           |
|-------|-----------------|-----------------|------|---------|------|-----|-----------------------|-----------|
|       |                 | 基本報酬            | RS I | 業績連動型報酬 |      |     |                       | 退職<br>慰労金 |
|       |                 |                 |      | 金銭      | RSII | PS  |                       |           |
| 取締役   | 52              | 43              | 8    | —       | —    | —   | 1                     |           |
| 執行役   | 2,059           | 517             | 138  | 956     | 157  | 291 | 11                    |           |
| 社外取締役 | 149             | 139             | 9    | —       | —    | —   | 7                     |           |

(注) 1 取締役と執行役の兼任者(6名)の報酬は、執行役に対する報酬等の支給額の欄に記載しています。

2 業績連動型報酬には、当期分として支給予定の額を記載しています。

 「役員ごとの連結報酬等の総額等」については、有価証券報告書をご覧ください。  
[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/yuho\\_pdf/S100YCMP/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/yuho_pdf/S100YCMP/00.pdf)