

報酬等に関する開示事項

1. 当行（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 …………… 108
2. 当行（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…………… 108
3. 当行（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、
および当行（グループ）の対象役職員の報酬等と業績の連動について …………… 110
4. 当行（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ついて …………… 110
5. 当行（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について…………… 110

銀行法施行規則（1982年大蔵省令第10号）第19条の2第1項第6号等の規定に基づき、報酬等に関する事項であって、銀行等の業務の運営又は財産の状況に重要な影響を与えるものとして金融庁長官が別に定めるもの（2012年3月29日金融庁告示第21号）に基づく開示。

1. 当行（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、当行の取締役および監査役であります。なお、社外取締役および社外監査役を除いております。

② 「対象従業員等」の範囲

当行では、対象役員以外の当行の役員および従業員並びに主要な連結子法人等の役職員のうち、「高額な報酬等を受ける者」で当行およびそ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等を「対象従業員等」として、開示の対象としております。

なお、当行の対象役員以外の役員および従業員並びに主要な連結子法人等の役職員で、対象従業員等に該当する者はありません。

(ア) 「主要な連結子法人等」の範囲

「主要な連結子法人等」とは、銀行の連結総資産に対する当該子法人等の総資産の割合が2%を超えるもの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はありますが、当行グループでは該当する子法人等はありません。

(イ) 「高額な報酬等を受ける者」の範囲

「高額な報酬等を受ける者」とは、当行の有価証券報告書記載の「役員区分ごとの報酬の総額」を同記載の「対象となる役員の員数」により除すことで算出される「対象役員の平均報酬額」以上の報酬等を受ける者を指します。

なお、退職一時金につきましては、報酬等の金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、その者の報酬等の金額とみなし、「高額な報酬等を受ける者」の判断を行っております。

(ウ) 「グループの業務の運営又は財産の状況に重要な影響を与えるもの」の範囲

「グループの業務の運営又は財産の状況に重要な影響を与えるもの」とは、その者が通常行う取引や管理する事項が、当行、当行グループ、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、又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ものであります。

(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、構成及び職務について

報酬委員会等の整備・確保の状況について

当行では、2018年7月、取締役の報酬に関する意思決定に独立社外取締役が適切に関与する体制を構築し、その意思決定手続の客観性と透明性を高め、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るため、取締役会の諮問機関として「報酬諮問委員会」を設置しております。同委員会は、委員として代表取締役会長、代表取締役頭取、独立社外取締役3名の合計5名を選任し、委員長として代表取締役頭取を選定しております。

なお、当行では、株主総会において役員報酬の総額（上限額）を決定しており、取締役および監査役の報酬等はその総額の範囲内で支給されております。なお、個別の報酬額は、取締役については取締役会に、監査役については監査役の協議に一任されております。

(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（2019年4月～2020年3月）
報酬諮問委員会	2回
取締役会	3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、記載していません。

2. 当行（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

(1) 報酬等に関する方針について

「対象役員」の報酬等に関する方針

報酬額につきましては、以下に記載の株主総会決議で役員報酬の総額（上限額）を定めております。

・第127回定時株主総会（2012年6月26日開催）決議

取締役の報酬額（確定金額報酬および賞与）を年額360百万円以内、監査役の報酬額を年額80百万円以内としており、また、社外取締役以外の取締役に対して、取締役の報酬限度額と別枠で株式報酬型ストックオプションとして新株予約権を年額120百万円以内の範囲で割り当てることとしております（同定時株主総会終結時の取締役の員数は12名（うち社外取締役の員数は1名）、監査役の員数は5名）。個別の報酬額は、取締役については取締役会に、監査役については監査役の協議に一任されております。

・第134回定時株主総会（2019年6月25日開催）決議

社外取締役以外の取締役を対象とする株式報酬制度として、譲渡制限付株式報酬制度と業績連動型株式報酬制度を導入し、両制度を合わせて年額120百万円以内かつ年50万株以内としております（同定時株主総会終結時の取締役の員数は9名（うち社外取締役は2名））。また、各対象取締役への具体的な支給時期及び配分については、取締役会に一任されております。なお、株式報酬型ストックオプション報酬制度は既に付与済みのものを除き廃止いたしました。

・第135回定時株主総会（2020年6月24日開催）決議

株式報酬型ストックオプションから譲渡制限付株式への移行措置として、再任取締役を対象にして、既に付与済みの未行使株式報酬型ストックオプションを権利放棄し当行が無償で取得するかわりに、同数の譲渡制限付株式を割り当てます。当事業年度(第136期)に限り、本制度へ移行するために既存の現金報酬枠並びに株式報酬枠とは別枠を年額240百万円以内で設定いたしました（同定時株主総会終結時の取締役会の員数は9名（うち社外取締役は3名））。

また、当行は役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する基本方針を定めた「役員報酬基本方針」を以下のとおり定めております。

1. 取締役報酬制度における基本的な考え方

当行の経営方針の実現に資する取締役報酬制度とするべく、コーポレートガバナンス・コードの諸原則に基づき、取締役報酬制度における基本的な考え方を以下のとおり定める。

- ・ 当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上への貢献意欲を高めるものであること
- ・ 株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めるものであること
- ・ 業績との連動性を適切に保ち、健全なインセンティブとして機能するものであること
- ・ 不適切なリスクテイクに傾斜することのないものであること
- ・ 優秀な経営人材を登用または確保できるものであること
- ・ 取締役は一義的に当行全体の業績に責任を負う立場であることから、インセンティブ報酬を支給する際の個人別評価は、主管業務の業績よりも当行全体の業績への貢献に重きを置くものであること
- ・ 客観性および透明性のある決定プロセスによるものであること

2. 報酬等の決定に関するガバナンス

以下の事項について、別に定める報酬諮問委員会規程に基づき、委員3名以上、かつ委員の半数以上を独立社外取締役により構成する報酬諮問委員会が取締役会の諮問に応じて審議を行ったうえで、取締役会が報酬諮問委員会からの助言・提言を踏まえて決定する。

- ・ 取締役報酬および監査役報酬に関する株主総会議案
 - ・ 取締役報酬に関する方針（本方針を含む）
 - ・ 取締役報酬に関する制度（個人別の報酬内容を含む）
 - ・ 上記各事項を審議するために必要な方針等、各事項に関して報酬諮問委員会が必要と認めた事項
- 監査役報酬は、監査役の協議によって決定する。

3. 報酬構成

(1) 社外取締役を除く取締役

社外取締役を除く取締役の報酬は、固定報酬である「基本報酬」と、業績等によって変動する「変動報酬」により構成する。「変動報酬」は、事業年度ごとの業績に基づく短期インセンティブ報酬としての「賞与」と、中長期的かつ持続的な企業価値向上につなげる中長期インセンティブ報酬としての「株式報酬」により構成する。

「株式報酬」はさらに、一定期間継続して当行の取締役を務めることを条件とする事前交付型の「譲渡制限付株式報酬」と、当該条件に加え予め定めた業績等評価指標の達成状況を条件とする事後交付型の業績連動型株式報酬である「パフォーマンス・シェア」により構成する。

各人の報酬構成割合は、報酬の絶対額等も勘案し、目指す水準を「基本報酬：短期インセンティブ報酬：中長期インセンティブ報酬＝3：1：1」とする。

(2) 社外取締役および監査役

社外取締役および監査役の報酬は、それぞれの役割や独立性を考慮し、基本報酬のみにより構成する。

4. 報酬水準

当行の業績の状況をはじめ、当行を取り巻く環境や社会経済情勢、業界動向等を踏まえ、当行として適切な水準を決定する。

また、地域のリーディングカンパニーとして、地域企業の経営者報酬と比較して相応のクラスに位置する水準であるよう意識するとともに、外部調査機関による調査（いわゆる役員報酬サーベイ等）へ定期的に参加することにより、当該調査データを参考に決定する。

5. 業績連動報酬

(1) 賞与

短期インセンティブ報酬という性質上、毎事業年度の業績向上への貢献意欲を高めることを目的に、評価指標として連結当期純利益を採用し、業績連動部分は連結当期純利益の達成状況に応じて、変動幅0～200%の範囲で報酬額を決定する。

(2) パフォーマンス・シェア

中長期インセンティブ報酬という性質上、中長期的な企業価値の向上への貢献意欲を高めるとともに、株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めることを目的に、評価指標として①1株当たり連結当期純利益（連結EPS）、②連結業務粗利益経費率（連結OHR）、③株主総利回り（TSR）、④SDGs経営指標（当行としてのSDGs達成への貢献を測る指標）の4指標を採用し、達成状況に応じて、変動幅0～200%の範囲で報酬額を決定する。

原則毎事業年度、上記報酬額に相当する当行普通株式を業績評価期間（直前3事業年度）における在任期間に応じて合理的に調整のうえ交付する。

<パフォーマンス・シェアにおける報酬額算定で用いる評価指標の選定理由等>

①1株当たり連結当期純利益（連結EPS）

1株当たり当期純利益（EPS）は、1株に対して当期純利益がいくらかあるかという収益性を示す利益指標である。当行は、パフォーマンス・シェアを中長期インセンティブ報酬の一つと位置付けており、その性質上、中長期における「結果」を反映した報酬であるべきとの認識の下、当該「結果」を測る指標として、第一に利益指標を挙げる。その上で、単に連結当期純利益を用いるのではなく、株主から重要視される連結EPSがどれくらい成長したかを評価指標として採用する。

②連結業務粗利益経費率（連結OHR）

業務粗利益経費率（OHR）は、業務粗利益に対する営業経費の割合であり、この割合が低いほど、より少ない営業経費で、より多くの業務粗利益を上げていることを示す効率性指標である。企業の生産性や効率性の向上は、特にわが国においては社会的要請となっており、加えて、当行が属する銀行セクターにおいては、経費削減への取組みを注視されている状況にあることを踏まえ、中期経営計画の計数目標にも掲げている連結OHRを評価指標として採用する。

③株主総利回り（TSR）

株主総利回り（TSR）は、期初に株式を購入した株主が、期初株価に対しどれだけの配当とキャピタルゲイン（評価損益）を得られたかを示す、株主にとっての投資の収益性を示す指標である。こうした株主価値指標を評価指標として採用することは「株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高める」という本制度の導入趣旨に沿うものと考えている。

④SDGs経営指標（当行としてのSDGs達成への貢献を測る指標）

当行グループは、「群馬銀行グループSDGs宣言」に基づき、事業活動を通じてSDGsの達成に貢献し、持続的な社会の実現と経済的価値の創造に努めている。国連が採択したSDGs17目標のうち、当宣言において当行が特に貢献可能であると定めた7目標に関連した経営指標のなかから評価指標として採用する。

6. 株式報酬の返還・消滅条項に関する考え方

過度なリスクテイクを抑制し、経営の健全性を確保するとともに、過度なインセンティブが要因となりえる会計不正等の重大な不祥事や過年度決算の大規模訂正を未然に防止することを目的に、一定の事由が生じた場合に株式報酬の全額または一部を返還・消滅させる条項（いわゆるクローバック条項、マルス条項）を設定する。

7. 自社株保有に関する考え方

株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めることを目的に、社外取締役を除く取締役を対象に、株式報酬を導入するとともに、別に定める「自社株保有ガイドライン」により、各人が役位に応じて一定量以上の当行普通株式を保有することを奨励する。

8. 開示方針

本方針について、以下の開示資料や媒体を通じてステークホルダーに適切に開示する。

（有価証券報告書や株主総会参考書類、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、ホームページ など）

3. 当行（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、および当行（グループ）の対象役職員の報酬等と業績の連動について

対象役員の報酬等につきましては、株主総会において定められた役員報酬の総額（上限額）の範囲内で決定しております。

4. 当行（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ついて

(1) 当該事業年度に割り当てられた報酬等

(単位：人、百万円)

REM1：当該事業年度に割り当てられた報酬等			イ	ロ
項番			対象役員	対象従業員等
1	固定報酬	対象役員および対象従業員等の数	12	—
2		固定報酬の総額(3+5+7)	298	—
3		うち、現金報酬額	243	—
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	—
6		5のうち、繰延額	54	—
7		うち、その他報酬額	—	—
8		7のうち、繰延額	—	—
9	変動報酬	対象役員および対象従業員等の数	10	—
10		変動報酬の総額(11+13+15)	61	—
11		うち、現金報酬額	61	—
12		11のうち、繰延額	—	—
13		うち、株式報酬額又は株式連動型報酬額	—	—
14		13のうち、繰延額	—	—
15		うち、その他報酬額	—	—
16	15のうち、繰延額	—	—	
17	退職慰労金	対象役員および対象従業員等の数	1	—
18		退職慰労金の総額	30	—
19		うち、繰延額	—	—
20	その他の報酬	対象役員および対象従業員等の数	—	—
21		その他の報酬の総額	—	—
22		うち、繰延額	—	—
23	報酬等の総額(2+10+18+21)		390	—

(注) 1. 固定報酬の総額には、当事業年度において発生した譲渡制限付株式報酬としての繰延報酬54百万円が含まれております。

(2) 特別報酬等

該当事項はありません。

5. 当行（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について

繰延報酬等

(単位：百万円)

REM3：繰延報酬等						
		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	288	—	—	—	147
	その他の報酬額	—	—	—	—	—
対象従業員等	現金報酬額	—	—	—	—	—
	株式報酬額又は株式連動型報酬額	—	—	—	—	—
	その他の報酬額	—	—	—	—	—
総額		288	—	—	—	147

(注) 1. 繰延報酬等の残高は、株式報酬等ストック・オプション233百万円及び譲渡制限付株式報酬54百万円であります。

2. 当該ストック・オプションの権利行使期間は以下のとおりであります。

なお、当該ストック・オプション契約では、権利行使期間中であっても権利行使は役員退任時まで繰り延べることとしております。

	行使期間		行使期間
株式会社群馬銀行 第1回新株予約権	2012年7月27日～2042年7月26日	株式会社群馬銀行 第8回新株予約権	2016年7月30日～2046年7月29日
株式会社群馬銀行 第2回新株予約権	2013年7月26日～2043年7月25日	株式会社群馬銀行 第10回新株予約権	2017年7月29日～2047年7月28日
株式会社群馬銀行 第4回新株予約権	2014年7月29日～2044年7月28日	株式会社群馬銀行 第12回新株予約権	2018年7月31日～2048年7月30日
株式会社群馬銀行 第6回新株予約権	2015年7月30日～2045年7月29日		