

報酬等に関する開示事項

1. 当行の対象役職員の報酬等に関する組織体系の整備状況に関する事項

(1) 「対象役職員」の範囲

開示の対象となる「銀行法施行規則第十九条の二第一項第六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を定める件(平成24年(2012年)3月29日金融庁告示第21号)」に規定されている「対象役員」および「対象従業員等」(以下、合わせて「対象役職員」といいます。)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執行役であります。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

当行では、対象役員以外の当行の役員および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、当行の対象従業員等は、市場部門において特に高度かつ専門的知識を用いて業務を遂行する職務を行うものとして、プロフェッショナル職給と規程に基づく業績連動型の報酬制度を適用する管理社員(以下、「プロフェッショナル職」といいます。)のうち高額の報酬等を受ける者であります。

(ア) 「主要な連結子法人等」の範囲

「主要な連結子法人等」とは、銀行持株会社また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あり、当行には該当する主要な連結子法人等はありません。

(イ) 「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、当行から基準額以上の報酬等を受ける者で、当行ではグループ共通の基準額を34百万円に設定しております。当該基準額は、親会社である日本郵政株式会社および当行の役員の過去3年間における報酬額の平均(各年度中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。

なお、退職一時金につきましては、報酬額から退職一時金の金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戻した金額をもって、その者の報酬額とみなし、高額の報酬等を受ける者の判断を行っております。

(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。

(2) 対象役職員等の報酬等の決定について

① 「対象役員」の報酬等の決定について

当行は、当行の役員の報酬体系、報酬の内容を決定する機関として、報酬委員会を設置しております。報酬委員会は、当行の取締役および執行役の報酬等の内容に係る決定に関する方針および個人別の報酬等の内容を決定しております。報酬委員会は、会社法に基づきその過半が社外取締役により構成され、業務推進部門から独立して報酬決定方針および個人別の報酬等を定める権限を有しております。

② 「プロフェッショナル職」の報酬等の決定について

当行は、業務推進部門から独立した人事部がプロフェッショナル職給と規程に基づく業績連動型の報酬制度を設計しております。

この制度に基づく報酬は、当行の評価委員会において、審議の上、決定されます。

評価委員会は、当行の代表執行役社長、代表執行役副社長(社長補佐)、経営企画部担当執行役、人事部担当執行役、リスク管理部門担当執行役、市場部門担当執行役により構成され、代表執行役社長が委員長を務めております。

(3) 評価委員会とリスク管理部門の連携について

リスク管理部門担当執行役の評価委員会への出席等により、リスク管理部門との連携を行っております。

(4) リスク管理部門・コンプライアンス部門の職員の報酬等の決定について

リスク管理部門・コンプライアンス部門の職員の報酬等は給与規程に基づき決定され、具体的な支給額は、当該部門等の長を最終決定者とする人事考課に基づき確定されることにより、業務推進部門から独立して報酬等の決定がなされております。

また、人事考課の評価項目は、リスク管理部門・コンプライアンス部門の各職責における目標に対しての達成度および職務行動を評価しており、リスク管理態勢や法令等遵守態勢構築への貢献度を反映する仕組みとなっております。

(5) 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 (2024年4月～2025年3月)
報酬委員会(ゆうちょ銀行)	6回
評価委員会(ゆうちょ銀行)	10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。

2. 当行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関する事項

(1) 「対象役員」の報酬等に関する方針

当行は、取締役の報酬等については、経営等に対する責任の範囲・大きさを踏まえ、職責に応じた報酬等とし、執行役の報酬等については、執行役としての職務内容・人物評価・業務実績等を勘案した報酬制度を設計しております。具体的な役員報酬制度といたしましては、報酬等の構成を、職責に応じた基本報酬(確定金額報酬)、短期インセンティブである賞与及び中長期インセンティブである株式報酬(業績非連動型及び業績連動型)としており、業績目標の達成及び持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能する仕組みとしております。

注：役員退職慰労金制度は2013年6月に廃止しておりますが、引き続き在任する役員に対しては、制度廃止までの在任期間にかかる役員退職慰労金を退任時に支給することとしております。

(2) 「プロフェッショナル職」の報酬等に関する方針

当行は、中長期的な業績の向上と企業価値増大への貢献意欲を高めることを目的とした業績連動型の報酬制度を導入しております。

報酬等の構成を、固定報酬および変動報酬(業績連動部分)としており、変動報酬については、より長期的な企業価値の創出を重視する報酬支払方法として、現金のほか株式給付を導入しています。

(3) 報酬等の全体の水準が自己資本に及ぼす影響について

報酬等の全体の水準は、業務推進部門等から独立した企画部署との予算実績管理のプロセスを通じ、経営状況を反映する仕組みとなっており、自己資本の十分に重大な影響を与えないことを確認しております。

3. 当行の対象役職員の報酬等の体系とリスク管理の整合性ならびに報酬等と業績の連動に関する事項

対象役員の報酬等の決定にあたっては、報酬委員会において、報酬等の内容に係る決定に関する方針を定めた上、個人別の報酬等の内容が決定される仕組みとなっております。

また、プロフェッショナル職の報酬等の決定にあたっては、評価委員会において、報酬決定の仕組みを審議の上、個人別の報酬等の内容が決定される仕組みとなっております。

(1) 役員の報酬等の決定における業績連動部分について

① 賞与(業績連動型金銭報酬)

執行役に対して支給する賞与については、単年度の業績目標の着実な達成を促すインセンティブとして機能するよう、職責に応じた基準額に個人別評価に基づく係数及び経営計画の達成状況等に応じて変動する係数を乗じて算出される金銭を毎年付与します。

また、支給対象の執行役に重大な不正・違反行為等が発生した場合には、当該執行役に支給した賞与額の全部又は一部を返還させることができる制度を設けています。

②株式報酬(業績連動型株式報酬)

執行役に対して支給する株式報酬については、中長期的な企業価値の向上及び持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、職責に応じた定額のポイントを毎年付与するとともに、職責に応じた基本ポイントに経営計画の達成状況等に応じて変動する係数を乗じて算出されるポイントを中期経営計画の最終年度終了後に付与し、退任時に累積されたポイントに応じた株式を給付します。

また、支給対象の執行役に重大な不正・違反行為等が発生した場合には、当該執行役への支給株式数の算定の基礎となるポイントの減額・没収ができる制度を設けています。

(2) プロフェッショナル職の報酬等の決定における業績連動部分について

プロフェッショナル職の報酬等のうち、業績連動部分については過度な成果主義とならないよう、業績への貢献を総合的にかつ適切に評価した上で、決定しております。

株式給付制度に基づく当行株式の交付にあたっては、内外の規制・ガイドライン等を踏まえ、3年間にわたる繰延交付を行うとともに、会社や本人の業績等次第で繰延部分の減額や没収が可能な仕組みを導入しております。

なお、対象役員およびプロフェッショナル職の報酬等について、人事考課の状況ならびに支払額の妥当性を踏まえて、過度の成果主義にならない仕組みとなっております。

4. 当行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

対象役職員の報酬等の総額 (自 2024年4月1日 至 2025年3月31日)

(単位：百万円)

区分	人数	報酬等の 総額	固定報酬 の総額		変動報酬 の総額			退職慰労金	その他	
			基本報酬	株式	賞与	株式				
対象役員 (除く社外役員)	30	1,126	751	675	76	371	183	188	—	2
対象従業員等	12	790	355	355	—	433	192	240	—	1

注：1 役員退職慰労金制度は2013年6月に廃止しておりますが、引き続き在任する役員に対しては、制度廃止までの在任期間にかかる役員退職慰労金を退任時に支給することとしております。

2 株式報酬型ストックオプションは該当ありません。

3 対象役員に対する株式報酬及び賞与の額は、対象期間に費用計上した額を記載しています。

4 対象従業員等に対する株式報酬の額は、対象期間に給付確定した株式給付ポイント(1ポイントが当行株式1株に換算されます)に、給付確定日の株価を乗じた額(繰延報酬を含みます)を記載しています。

5. 当行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

特段、前項までに掲げたもののほか、該当する事項はございません。