

# MONEX GROUP

2026年6月29日

各位

マネックスグループ株式会社  
代表執行役社長 CEO 清明 祐子  
(コード番号 8698 東証プライム)

## 当社の役員報酬制度および役員報酬ポリシーの改定について

### ～コーポレートガバナンスの高度化と透明性の追求～

当社は、2026年6月27日開催の報酬委員会において、当社の役員報酬制度および役員報酬ポリシーの改定について決議しましたので、下記のとおりお知らせします。

#### 記

#### 1. 役員報酬制度の改定の目的

当社は、未来志向の企業理念のもと、証券事業、クリプトアセット事業およびアセットマネジメント・ウェルスマネジメント事業の3つの柱を中心にグローバルな金融サービスを展開し、中長期的に持続可能な成長と企業価値向上に取り組んでおります。

近年、資本市場においては、コーポレートガバナンスの重要課題である役員報酬制度に対し、透明性・客観性の確保および業績連動性の一層の強化が国内外の投資家から強く期待されております。当社は、これら資本市場からのガバナンス高度化の要請に正面から応えるとともに、株主・投資家との価値共有をより一層強固なものとするため、役員報酬ポリシーを含む役員報酬制度を全面的に改定することとしました。具体的には、業績指標と報酬との連動性の強化および報酬構成の最適化等を通じて、取締役、執行役など役員に対する適切なインセンティブ設計を行い、中長期的に持続可能な成長の実現を目指します。

#### 2. 役員報酬ポリシーの改定

役員報酬制度の改定に伴い、当社は役員報酬ポリシーを改定しました。

改定後の役員報酬ポリシーにおいては、執行役を兼務する取締役および執行役の報酬について、短期および中長期の企業価値向上へのインセンティブ、ならびに株主・投資家の

# MONEX GROUP

皆様との価値共有の強化を目的として、ペイ・フォー・パフォーマンスの考え方に基づき、会社業績、財務指標および重要課題の目標達成度等に連動する、業績連動型の報酬制度として抜本的に強化しました。

また、報酬構成についても全面的な見直しを行い、基本報酬、短期インセンティブ報酬および中長期インセンティブ報酬のうち、業績連動報酬（短期インセンティブ報酬および中長期インセンティブ報酬）の比率を引き上げることで、企業価値向上に向けたインセンティブを強化し、業績と報酬の連動性をより明確化しました。

当社は指名委員会等設置会社として、従前より報酬委員会を設置し、その委員の過半数を独立社外取締役とするとともに、独立社外取締役が委員長を務める体制の下で、役員報酬に関する議論を行っております。報酬委員会では、独立社外取締役から株主・投資家の皆様の視点を踏まえた客観的な意見を得て、これを役員報酬制度に適切に反映させてまいりました。今般、役員報酬制度に関する専門的な知見等を取り入れ、プロセスの客観性と透明性をさらに高めるべく、外部コンサルタント（HR ガバナンス・リーダーズ株式会社）を新たに起用いたしました。これにより、報酬ガバナンスのより一層の強化に努めてまいります。

役員報酬ポリシーの詳細については、別紙をご参照ください。

以 上

（報道関係者様のお問い合わせ先）

マネックスグループ株式会社 コーポレートコミュニケーション室 加藤・渡辺 電話 03-4323-3983

（株主様・投資家様のお問い合わせ先）

マネックスグループ株式会社 経営管理部 IR グループ 稲田、小森、松浦 電話 03-4323-8698

# MONEX GROUP

(別紙)

## 役員報酬ポリシー

当社の取締役および執行役の報酬（以下、「役員報酬」）は、当社グループの企業価値向上の実現に資すべきものと位置付け、以下を基本方針として定める。

### 1. 基本方針

- ① 企業理念に根ざした価値創造と挑戦の支援
  - 企業理念に基づき、社会に新たな価値をもたらす創造的な取り組みや、適切なリスクテイク、そして前向きな挑戦を正當に評価し、持続可能な成長を促進するもの
- ② 多様な価値観・専門性を活かした組織と人材の進化
  - 経営陣の役割・責任に応じた報酬制度および報酬体系とし、競争力ある人材の採用・定着、当社グループの価値観および革新を尊ぶ文化を体現する経営陣の育成を支援するに資するもの
  - 多様な価値観・専門性を持つ人材がグローバルな視点やデザイン思考を取り入れながら能力を最大限に発揮できる環境を整備するもの
- ③ 公正・透明な評価と説明責任の徹底
  - ペイ・フォー・パフォーマンスの精神に則り、成果に対する公正な評価と透明性の高い報酬ガバナンスを通じて市場競争力のある報酬制度を実現し、株主・投資家などステークホルダーへの説明責任を果たし、信頼性の高い経営を実現するもの

### 2. 報酬水準

基本方針に即して、競争力ある人材の採用や定着を可能にする、各役員にとって魅力的な報酬水準とする。

報酬水準の設定においては、第三者による外部サーベイ等を活用して決定する。また、外部環境の変化に応じて適宜見直しを行う。

### 3. 報酬体系

#### (1) 報酬構成

##### 【執行役を兼務する取締役および執行役】

基本報酬、短期インセンティブ報酬および中長期インセンティブ報酬によって構成する。

##### 【執行役を兼務しない取締役】

基本報酬および株式報酬によって構成する。

# MONEX GROUP

## (2) 報酬体系

報酬体系および各報酬の概要は以下のとおり。

### ➤ 基本報酬

各役員の役割・責任に応じた金銭報酬とする。

### ➤ 短期インセンティブ報酬

単年度の業績向上に対するインセンティブとして、会社業績に係る指標の目標達成度および重要課題の目標達成度（ミッション評価）に応じて、本報酬を変動させる。

会社業績に係る指標については、原則として、単年度の純営業収益や当期利益等の当社グループの業績の向上に資する指標を毎年設定する。

ミッション評価については、原則として、単年度の当社グループの企業価値向上に資する重要課題を毎年設定し、目標達成度等を報酬委員会にて決定する。

本報酬は、各評価指標の目標達成度等に応じて0~200%の範囲で変動する仕組みとし、毎年一定の時期に支給する。

### ➤ 中長期インセンティブ報酬

#### 【執行役を兼務する取締役および執行役】

中長期の業績向上に対するインセンティブとして、会社業績等に係る指標に連動する報酬（以下、「KPI連動型株式報酬」と、在任期間に応じた報酬（以下、「KPI非連動型株式報酬」）をそれぞれ設定する。

KPI連動型株式報酬に係る指標については、原則として、ROEや相対TSR等の中長期における当社グループの業績および株主価値の向上に資する指標を毎年設定する。各評価指標の目標達成度等に応じて0~200%の範囲で変動する。

KPI連動型株式報酬およびKPI非連動型株式報酬に関して、報酬委員会にてミッション評価を最終的に実施し、各評価期間終了後の一定の時期に支給する。

### ➤ 株式報酬

#### 【執行役を兼務しない取締役】

執行役を兼務しない取締役の、業務執行から独立した立場での監督機能を発揮しつつ、株主との利害共有をさらに促進させる考え、および少数株主の利益代弁者としての考えに基づき、KPI非連動型株式報酬のみを支給する。

本報酬は、各職務執行期間終了後の一定の時期に支給する。

なお、日本国外に居住する役員については各国の法制度に照らし、報酬委員会が定める各人の評価を踏まえた相応の報酬を金銭で支給することができることとする。

本報酬体系は上記の内容を原則とするが、個別の事情等を勘案し報酬委員会にて例外的な取り扱いを定めることがある。

# MONEX GROUP

【報酬体系イメージ】例：執行役を兼務する取締役および執行役について

報酬の種類	概要	内容	評価係数
基本報酬	役割・責任に応じた金銭報酬	—	—
短期インセンティブ報酬	単年度の業績向上に対するインセンティブ金銭報酬	<ul style="list-style-type: none"> <li>■会社業績に係る指標 (60%)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・純営業収益</li> <li>・当期利益 等</li> </ul> </li> <li>■ミッション評価 (40%)</li> </ul>	0~200%
中長期インセンティブ報酬	中長期の業績向上に対するインセンティブ株式報酬	<ul style="list-style-type: none"> <li>■KPI連動型株式報酬 (50%)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ROE</li> <li>・相対TSR 等</li> </ul> </li> <li>■KPI非連動型株式報酬 (50%)</li> <li>■ミッション評価</li> </ul>	0~200%*

※KPI連動型株式報酬における評価係数を表す

### (3) 報酬比率

各報酬の比率については第三者による外部サーベイ等を活用して決定する。また、外部環境の変化に応じて適宜見直しを行う。将来的に、標準時の比率は概ね以下のとおりとし、上位の役位ほど変動報酬の割合を高めることとする。

【当面目指すべき標準時の報酬比率設計】例：代表執行役CEOおよび執行役について

役位	固定報酬	変動報酬	
	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
代表執行役 CEO	40%	25%	35%
執行役	50%	25%	25%

## 4. 報酬ガバナンス

### (1) 報酬の決定方法・プロセス

当社は、経営の監督と執行の分離が高度に進んだ機関設計である指名委員会等設置会社をそのガバナンス体制として選択していることから、会社法に基づいて設置された報酬委員会において、役員報酬ポリシーおよび個人別の具体的な報酬等を決定する。

報酬委員会は、その過半数が独立社外取締役で構成され、独立社外取締役が委員長として運営を行い、客観性および透明性の高い報酬プロセスを実現する。

今後についても、社外からの役員報酬制度に対する専門的知見および客観的視点を

# MONEX GROUP

取り入れるため、第三者の知見の活用を検討し、外部環境、経済環境、業界動向等を勘案の上で、役員報酬制度の内容の検討を行うこととする。

## (2) 報酬の返還等 (マルス・クローバック)

執行役に対する短期インセンティブ報酬および中長期インセンティブ報酬について、以下の①から⑤のいずれかの事由または行為が認められた場合には、当該事由または行為を行ったまたはこれらに関与した執行役<sup>\*</sup>に対して、短期インセンティブ報酬および中長期インセンティブ報酬を受ける権利の全部または一部の没収、または支給から3年以内の報酬（中長期インセンティブ報酬の場合は株式の交付後3年以内）の全部または一部について、報酬相当額を金銭での返還を求めることができることとする。

- ① 当社グループの重大な会計上の誤りもしくは不正、または当社グループの財務諸表もしくは決算申告の事後修正が必要となる不正会計
- ② 当社グループにおける重大な不正行為
- ③ 法令、当社グループの内部規程における違反（上記①および②を除く。）
- ④ 故意または重過失による当社の企業価値の著しい毀損、または当社に対して著しい損害を与える行為
- ⑤ その他インセンティブ報酬相当額の全部または一部を当社に返還することが相当であると決定した事由

※短期インセンティブ報酬については、支給後3年以内に上記①の事象が認められた場合には、当該事象への関与に関わらず全執行役を対象とする。

なお、当社の専門役員および執行役員については、原則として、執行役に準じて取り扱うものとする。

以上