



2023年5月15日

各 位

会社名 日本証券金融株式会社  
代表者名 代表執行役社長 榑田 誠希  
(コード番号 8511 東証プライム)  
問合せ先 コーポレートガバナンス統括室長 日比 健太郎  
(TEL. 03 - 3666 - 3184)

### 東京証券取引所からの上場会社に対する要請への当社の取組み等について

当社は、東京証券取引所から2023年3月31日付で上場会社に対して要請された事項について、取締役会での累次の検討を経て、当社の取組み等について下記のとおり取りまとめましたのでお知らせいたします。

株主・投資家の皆様におかれましては、当社の取組み、考え方、実績につき、是非とも深いご理解をいただき、引続きご支援とご協力を賜りますよう、よろしく願いいたします。

### 記

#### 1. 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取組み等

##### 現状分析

当社は、中期的な経営方針(2021年11月19日公表)、第7次中期経営計画(2023年2月6日公表)において、株主資本コスト(4%台半ば)を上回るROE5%の目標を設定し、経営努力を続けています。

また、株主還元のさらなる充実を図っていく観点から、2021年度以降2025年度(ROE5%目標達成)までの間、配当および自己株式取得の機動的な実施により累計で総還元性向100%を目指します。この方針のもと、2022年度は、年間配当を1株当たり32円とし、あわせて約30億円の自己株式取得を実施しました。

こうした取組みにより、当社の株価・PBRも上昇基調で推移しています。

##### (ROE等の推移)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
ROE	2.65%	2.66%	3.03%	3.79%	4.36%
総還元性向	87.8%	71.0%	60.1%	97.6%	97.6%
PBR*	0.38倍	0.35倍	0.54倍	0.59倍	0.64倍

\*PBRは各年度末の値です。

### 資本コストの考え方

当社の株主資本コストは、客観的なデータ・複数の方法により推計を行い、4%台半ばと認識しています。

証券・金融市場のインフラを支える企業として、財務の健全性や業務範囲への制約が法令や証券・資金決済システムの参加基準等により課されている証券金融会社の特性から、事業戦略リスクは低く、また財務および収益の安定性が高いことから、当社の株主資本コストは一般的な水準と比べ、相当程度低いものと考えています。

### 資本収益性の改善に向けた考え方

当社は、第7次中期経営計画の期間（2023年度～2025年度）において、株主資本コスト（4%台半ば）を上回るROE5%の達成を経営目標としています。

当社は、貸借取引制度等を通じて市場のインフラを支えていく証券金融会社として、財務の健全性を維持していく必要があるほか業務範囲に法令上の制約が課されています。このような当社の特性を踏まえると、例えば純資産を大幅に減らすことによってROEを急激に引き上げるような方策は業規制への抵触の可能性や資金調達コストの上昇等の副作用も懸念されるなど適切ではないと考えており、そのため、まずは2025年度までの時間軸の中でROE5%を達成していくこととしています。

実際に、第6次以前の中期経営計画から地道に取り組んできたセキュリティ・ファイナンス業務の収益寄与が大きくなったことなどを中心に、ROEの水準は当社が指名委員会等設置会社となった2019年度以降着実に上昇し、2019年度の2.66%から、2022年度は4.36%と着実に上昇しており、2025年度までの5%目標達成も視野に入る形で前進を続けています。

また、PBRについては、2022年度末0.64倍と1倍を下回っていますが2019年度末の0.35倍から着実に上昇しています。ここには、株主還元の充実にも積極的に取り組み、2021年度から2025年度までの間、総還元性向を100%としていることも寄与していると考えられます。

第7次中期経営計画は、2025年度までの中期的な経営目標であるROE5%の達成に向けて、今後3年間の当社の経営方針とそれを具体化した戦略・施策を取りまとめたものです。当社がこれまで進めてきた経営改革の取り組みの加速と深化を図るとともに、今後も経営環境の変化に機動的かつ柔軟に対応するため、効率的な業務運営体制を一層整備しつつ、人材育成や多様性の確保を通じて企業活力と組織変革力の向上に努めます。

その上で2026年度以降についても、持続的成長と資本効率の改善を通じてさらなる企業価値向上を実現できるよう経営努力を重ねていく方針です。具体的には、上記に記載した証券金融会社として求められる財務の健全性と事業の特性を踏まえ急速なペースにならないよう配意しつつ、4%台半ばと推計している株主資本コストとの

対比で有意に大きなスプレッドを確保できるより高い ROE に向けて努力していきます。

以上のような経営の取組みを通じて、PBR 1 倍超の実現を目指していく考えです。

#### ビジネスモデル、サステナビリティ等への取組み

##### ● 当社の事業ポートフォリオの考え方とビジネスモデル

当社グループは、証券市場のインフラとしての公共的役割を強く意識しつつ、免許業務である貸借取引業務を核とするセキュリティ・ファイナンス業務を中心に、証券界・金融界の多様なニーズに積極的に対応、様々な証券・金融関連サービスを提供します。

また、貸借取引業務が市況変動等の影響を大きく受けることを踏まえ、引続き収益源の多様化に向けて努力し、各事業においてこれまで以上に資本効率の向上を意識しつつ経営目標の達成に取り組めます。

このような考え方の下、当社グループは、貸借取引を核とするセキュリティ・ファイナンス業務、有価証券運用業務、信託銀行業務、不動産管理業務からなる事業ポートフォリオにより、当社が目指す将来像の実現を図ります。

貸借取引は、制度信用取引に必要な資金や株券を証券会社に貸し付けることで、株式の円滑な流通や適正な価格形成に寄与しています。

セキュリティ・ファイナンス業務は、有価証券を貸し付ける業務と、有価証券を担保とする資金の貸付業務を総称するもので、当社の成長エンジンの一つとして推進しており、外国金融機関など取引先の拡大、外国株式・外国国債など取り扱い有価証券の多様化といったサービスの拡充にも取り組んでいます。

信託業務では、顧客分別金信託や有価証券業務を中心とし、これらで培った専門的知識・技術情報を活用して、資産の保全にかかわる信託商品の開発・提供に取り組んでいます。

##### ● サステナビリティへの取組み

持続可能な社会の実現に向けては、社会経済活動の基盤となるインフラの整備も重要な要素であり、SDGs( 持続可能な開発目標 ) の一つにも掲げられています( 目標 9 )。当社グループは、証券・金融市場のインフラを支える企業として貸借取引業務をはじめとするさまざまなサービスを提供し、証券・金融市場の流動性向上と市場参加者の利便性向上に取り組んでおり、こうした活動を通じて、持続可能な社会の実現に向けて、同様の取組みを行う市場参加者への支援も含め、その一翼を担うことを目指しています。

当社はこうした基本方針のもと、環境 ( E ) 社会 ( S ) に関する取組みを進めて

います。2022年度の主な取組みとしては、「産学連携による学術研究活動の推進」として、東京大学との共同研究による分散型台帳技術を活用したセキュリティ・ファイナンス取引の実証研究を行ってきました。本研究については、近く研究成果を取りまとめた論文を公表する予定です。

そのほか、「海外の証券・金融市場インフラへの貢献」(インドネシア証券金融会社への技術協力および出資)も、インドネシア証券金融会社やインドネシア取引所等との定例的な諮問委員会への参加など継続して取り組んでいます。

また、気候変動対応についても経営の重要課題と認識しており、TCFD提言に沿った気候変動に関する情報を、当社ホームページや統合報告書にて開示しています。

#### ● 人的資本ポリシー

第7次中期経営計画において、新たに「人材育成の強化とエンゲージメントの向上」を戦略として掲げ、企業価値創造の源である人材力の基盤強化を目的に、人材育成をはじめとする「人的資本」形成に関する取組みを推進していく上での基本的な方針として「人的資本ポリシー」を定めました。

人的資本ポリシーでは、「ビジョン」として社員が持つ多様な価値観を尊重するとともに、多様な個人がそれぞれ個性と強みを最大限発揮し、業務遂行を通じて自ら成長していくことができるよう、機会の提供と支援環境の整備に努める、社員が安心して業務に従事することができるよう、働きやすい職場環境づくりを推進する、社員エンゲージメントの向上を図ることにより、企業活力と組織変革力を向上させ、生産性を高める働き方を実現することの3つを掲げ、「期待する人材像」を示し、採用、育成・キャリアパス等、ビジョンに向けた取組みを明確にしました。

#### 役員報酬

役員報酬については、企業理念および経営方針に基づき、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る観点から、取締役および執行役の役割、期待される機能にあわせた体系・水準としています。報酬委員会では、第7次中期経営計画のもと経営方針と整合的なインセンティブが働くよう、役員報酬の設計についてコーポレートガバナンスの考え方を踏まえながら累次の検討を重ね、2023年度からの執行役の役員報酬については次のとおりとすることを決定しました。

- 業績連動報酬については、短期と長期のインセンティブに分け、賞与を短期インセンティブ、株式報酬を長期インセンティブと位置付けます。
- 賞与については、短期インセンティブとして毎期の経営責任を明確化する観点から、連結当期純利益を参照指標とします。
- 株式報酬については、長期インセンティブとして第7次中期経営計画の経営目標であるROEと連結経常利益を参照指標とします。

## 【役員報酬制度の概要】

### 執行役

#### 1. 構成

- 証券・金融市場のインフラ機能を支える公共的な役割を担い財務の健全性を維持しつつ安定的な業務遂行を行うとともに、中長期的な企業価値の向上を図るとの当社の経営の考え方にに基づき、固定報酬と業績連動報酬の割合を次のとおりとします。

基本報酬（固定）	賞与	株式報酬
65%	20%	15%

#### 2. 業績連動報酬

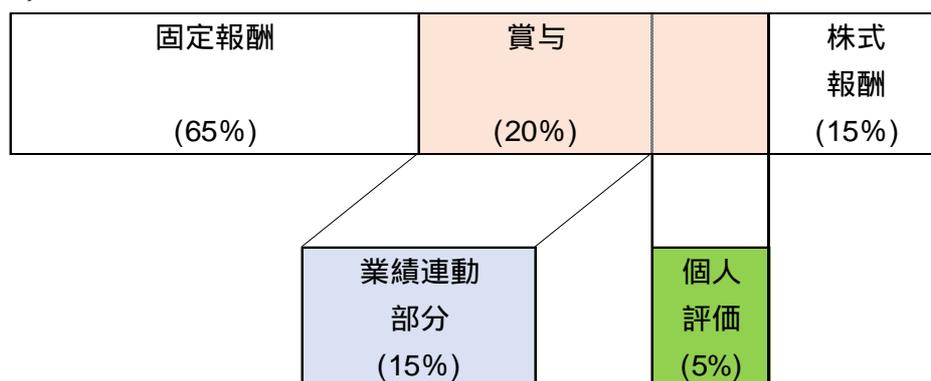
##### （1）考え方

- 業績連動報酬については、短期と長期のインセンティブに分け、賞与を短期インセンティブ、株式報酬を長期インセンティブと位置づけます。

##### （2）賞与

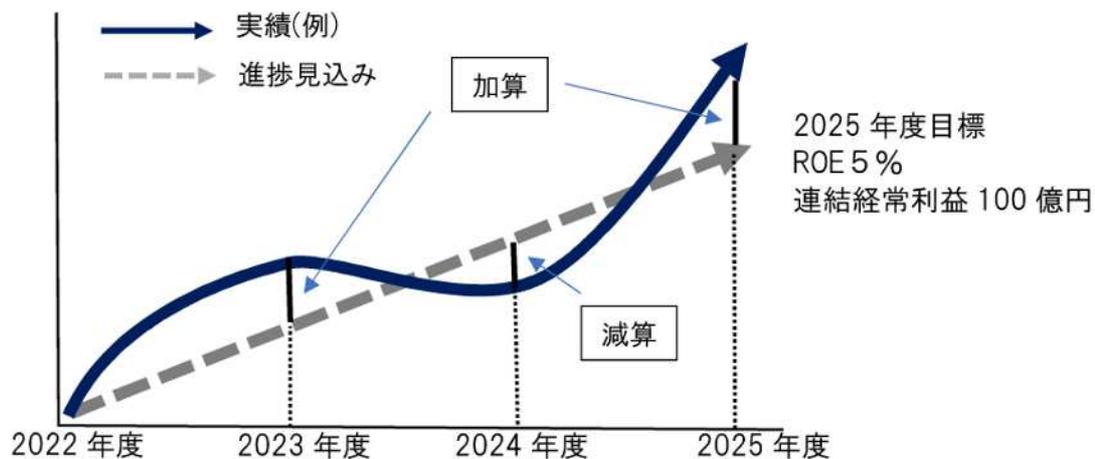
- 短期インセンティブとして毎期の経営責任を明確化する観点から、連結当期純利益を参照指標とします。
- 反映方法としては、連結当期純利益の前年比を業績連動係数とし、役位に応じた基準算定額に乗じます。
- 業績連動部分と個人評価部分に分け、個人評価部分は個人評価に応じて増減させます。

##### （例）執行役の個人評価のイメージ



##### （3）株式報酬

- 長期インセンティブとして、第7次中期経営計画の経営目標である ROE と連結経常利益を参照指標とします。
- 反映方法としては、2025 年度までの各年度の進捗見込みを基準値とし、各年度の実績値との対比を業績連動係数とします。



#### 取締役

- 取締役は、監督機能の発揮の観点から、定額の月額報酬(基本報酬)のみとし、業績連動の報酬等は支給しません。
- 個々の取締役の報酬は、常勤・非常勤の別や議長選任など、取締役としての職責に応じて決定します。
- 執行役を兼務する取締役については、取締役としての報酬は支給しません。

## 2. 株主との対話の実施状況（2022年度）

当社はプライム市場上場企業として、コーポレートガバナンス・コードを踏まえ、株主との対話については、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応しております。

2022年度に当社の経営陣等が行った株主との対話の実施状況は、次のとおりです。

### 【主な対応者】

- 代表執行役社長およびコーポレート企画担当の執行役専務が対応しております。
- 対話の内容に応じて、社外取締役が対応することもあります。

### 【対話を行った株主の概要】

合計 41 回

・個別面談 39 回

（国内投資家 9 社 海外投資家 4 社 合計 13 社）

・説明会 2 回（のべ 23 社参加）

### 【主なテーマ・株主の関心事項等】

- 株主との対話における主なテーマ・関心事項は次の 3 点です。

企業価値向上、資本効率向上への取組みと成果

役員の指名プロセス等、ガバナンス上の取組み

情報開示

以下に、株主の意見、株主から気づきが得られた事項と当社の対応、当社からの説明により理解が得られた事項なども含め、具体的な対話事例をご紹介します。

### 企業価値向上、資本効率向上への取組みと成果

当社からは、中期的な経営方針において第 7 次中期経営計画の計画期間中に株主資本コスト（4%台半ば）を上回る ROE5%の達成を経営目標とし、収益力・資本効率の向上に努めていること、また第 6 次中期経営計画上の取組みを積み重ねてきたことにより、当社の ROE は近年着実に上昇しており、2022 年度の目標である ROE4%の達成に向けて着実に前進していることについて説明いたしました。

多くの株主からは、証券金融会社としての特性に鑑み、当社の資本コストや経営目標についてご理解いただき、ここ数年の取組みとその成果についてもご評価いただいております。一方、一部の株主との間では、ROE 目標の水準やその達成に向けた時間軸について、認識の相違がございました。

そのうえで、第 7 次中期経営計画期間終了後の企業価値向上についても、継続的な取組みを期待したいという株主の意見がありました。これを踏まえ、2026 年度以降についても、企業価値向上のための取組みをさらに進め、より高い ROE 水準を実現できるよう経営努力を重ねていく方針を示しました。

## 役員の指名プロセス等、ガバナンス面の取組み

当社は 2019 年に指名委員会等設置会社に移行し、コーポレートガバナンスの更なる充実・強化に取り組んでおります。当社は 2021 年度に取締役会の構成等に関する考え方および執行役の選任に関する考え方を公表いたしました。株主との対話においても、これら役員の指名プロセスに関する内容を中心に、当社のガバナンスについてご説明いたしました。

多くの株主からは、当社のガバナンス面の取組みについてご評価いただいております。

また今後は、これまでのガバナンス面での取り組みの変遷、指名プロセスの具体的な運用状況、社外取締役が果たしている役割、人的資本への取組みなどにフォーカスをあてた情報開示を期待する旨のご意見をいただいております。当社では、こうしたご意見を踏まえ、2023 年 3 月に当社 HP において当社経営陣の選任とこれを展望した内部人材育成の考え方について開示いたしました。

<https://www.jsf.co.jp/about/corporate-governance/senninkangaekata/>

この中では、社外取締役が主導する指名・報酬委員会や取締役会の実際の運用面について、社外取締役からの問題提起として次のような事例があった点を開示しました。

- ◆ 現代表執行役社長の後継者計画
- ◆ 事業ポートフォリオに対応した内部人材育成の取組み
- ◆ 人的資本の考え方についてのより積極的な開示

## 情報開示

多くの株主から、当社の経営方針やその前提となる当社の特殊性、ガバナンス面での様々な取組みについて、対話を通じて理解することができたが、それらの情報については広く一般に向けて発信すべきであるとのご意見をいただきました。これを受けて当社は、こうした情報を盛り込んだ統合報告書を 2022 年度に初めて作成・公表いたしました。また当社では、上記のとおり 2023 年 3 月に当社 HP において当社経営陣の選任とこれを展望した内部人材育成の考え方について開示いたしました。具体的には、経営陣の選任に関する考え方として、当社が目指す事業展開と事業ポートフォリオごとに重要視される資質を踏まえて整理し、経営陣の構成、代表執行役社長の後継者計画についての考え方を説明しております。また、経営陣の後継者計画の実効性を確保していく上で、内部人材の育成が重要であるとの観点から、人材育成の方向性や具体的な取組みについて説明しています。あわせて、上記の取組みにおける指名委員会・取締役会の具体的なコミットメントについても説明しております。

情報開示を充実させていくためには、そのツールや体制を整備していく必要がある点も取締役会における議論を経て認識しており、当社としてはこうした側面も含め引き続き積極的な情報発信に努めてまいります。

**【株主の意見等の取締役会へのフィードバック】**

当社は、株主との対話の状況について対話後速やかに取締役会に報告しております。こうした取組みを通じて、取締役会、各委員会で株主からの意見も踏まえた議論が行われるように努めております。

以 上