

【表紙】

【提出書類】 有価証券報告書の訂正報告書

【根拠条文】 金融商品取引法第24条の2第1項

【提出先】 関東財務局長

【提出日】 平成30年2月26日

【事業年度】 自 2016年10月1日 至 2017年9月30日

【会社名】 ナショナル・オーストラリア・バンク・リミテッド  
(ABN 12 004 044 937)  
(National Australia Bank Limited)  
(ABN 12 004 044 937)

【代表者の役職氏名】 最高財務責任者  
(Chief Financial Officer)  
ゲイリー・レノン  
(Gary Lennon)

【本店の所在の場所】 オーストラリア連邦 ビクトリア州 3008 ドックランズ  
パークストリート 800 1階  
(Level 1, 800 Bourke Street, Docklands, Victoria, 3008,  
Australia)

【代理人の氏名又は名称】 弁護士 梅 津 立

【代理人の住所又は所在地】 東京都港区元赤坂一丁目2番7号 赤坂Kタワー  
アンダーソン・毛利・友常 法律事務所

【電話番号】 03-6888-1000

【事務連絡者氏名】 弁護士 中村 慎二  
弁護士 寺尾 裕真  
弁護士 大木 彩衣里  
弁護士 上石 涼太  
弁護士 今枝 泰郎

【連絡場所】 東京都港区元赤坂一丁目2番7号 赤坂Kタワー  
アンダーソン・毛利・友常 法律事務所

【電話番号】 03-6888-1000

【縦覧に供する場所】 ナショナル・オーストラリア・バンク・リミテッド東京支店  
(東京都中央区日本橋室町二丁目2番1号  
室町東三井ビルディング18階)

## 1 【有価証券報告書の訂正報告書の提出理由】

平成30年1月5日に提出いたしました有価証券報告書の記載事項の一部に訂正すべき事項がありましたので、これを訂正するため有価証券報告書の訂正報告書を提出するものであります。

## 2 【訂正事項】

### 第一部 企業情報

#### 第1 本国における法制等の概要

##### 1 会社制度等の概要

##### (2) 提出会社の定款等に規定する制度

##### 2 外国為替管理制度

#### 第3 事業の状況

##### 7 財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況の分析

#### 第5 提出会社の状況

##### 4 役員の状況

##### 5 コーポレート・ガバナンスの状況等

##### (1) コーポレート・ガバナンスの状況

#### 第6 経理の状況

##### 1 財務書類

## 3 【訂正箇所】

訂正を要する箇所及び訂正した箇所には、下線を付して表示しております。なお、訂正前の記載自体に下線が付されている箇所が存在しましたが、本有価証券報告書の訂正報告書における訂正箇所にはのみ下線を付して表示しております。

## 第一部 【企業情報】

### 第 1 【本国における法制等の概要】

#### 1 【会社制度等の概要】

##### (2) 【提出会社の定款等に規定する制度】

<訂正前>

(前略)

株主権 - ナショナル・キャピタル・インストルメンツ

2006年9月18日、当社グループは、ナショナル・キャピタル・トラスト によるナショナル・キャピタル・インストルメンツ(以下「オーストラリアンNCI」という。)8,000株の1株当たり50,000豪ドルでの発行を通じて資金4億豪ドル(発行コスト控除前)を調達した。各オーストラリアンNCIには初回の任意償還日まで、四半期毎に後払いされる、銀行手形の利率に年率0.95%のマージンを加えた利率に相当する非累積配当が付く。2016年10月4日、当社グループはAPRAから事前に同意を得て任意にオーストラリアンNCIを全額償還した。償還に先立ち、オーストラリアンNCIは、バーゼルIIIの経過措置に従いその他Tier1資本として適格となった。

(後略)

<訂正後>

(前略)

株主権 - ナショナル・キャピタル・インストルメンツ

2006年9月18日、当社グループは、ナショナル・キャピタル・トラスト によるナショナル・キャピタル・インストルメンツ(オーストラリアンNCI)8,000株の1株当たり50,000豪ドルでの発行を通じて資金4億豪ドル(発行コスト控除前)を調達した。各オーストラリアンNCIには初回の任意償還日まで、四半期毎に後払いされる、銀行手形の利率に年率0.95%のマージンを加えた利率に相当する非累積配当が付く。2016年10月4日、当社グループはAPRAから事前に同意を得て任意にオーストラリアンNCIを全額償還した。償還に先立ち、オーストラリアンNCIは、バーゼルIIIの経過措置に従いその他Tier1資本として適格となった。

(後略)

## 2 【外国為替管理制度】

### < 訂正前 >

( 前略 )

さらに、オーストラリアの1998年金融部門（株式保有）法（以下「FSSA」という。）に基づき、銀行の株式の取得に対して特定の制限が課される。FSSAの下で、ある者（会社を含む）が、オーストラリアの金融部門会社に対する持分を取得することにより、かかる者が保有するかかる金融部門会社の議決権（かかる者の関係者の議決権を含む）がかかる金融部門会社の議決権の15%を上回ることとなる場合、かかる者は、最初にオーストラリアの財務大臣の承認を得ることなくそのような取得を行ってはならない。ある者の保有する議決権が15%未満の場合であっても、オーストラリアの財務大臣は、かかる者がかかる会社に対する実質的な支配権を有する旨を宣言する権限を有し、オーストラリア連邦裁判所の裁定を申請することにより、かかる者に対してかかる支配権を放棄するよう要求することができる。金融部門会社の定義には、当社をはじめとする銀行が含まれる。

### < 訂正後 >

( 前略 )

さらに、FSSAに基づき、銀行の株式の取得に対して特定の制限が課される。FSSAの下で、ある者（会社を含む）が、オーストラリアの金融部門会社に対する持分を取得することにより、かかる者が保有するかかる金融部門会社の議決権（かかる者の関係者の議決権を含む）がかかる金融部門会社の議決権の15%を上回ることとなる場合、かかる者は、最初にオーストラリアの財務大臣の承認を得ることなくそのような取得を行ってはならない。ある者の保有する議決権が15%未満の場合であっても、オーストラリアの財務大臣は、かかる者がかかる会社に対する実質的な支配権を有する旨を宣言する権限を有し、オーストラリア連邦裁判所の裁定を申請することにより、かかる者に対してかかる支配権を放棄するよう要求することができる。金融部門会社の定義には、当社をはじめとする銀行が含まれる。

### 第3 【事業の状況】

#### 7 【財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況の分析】

<訂正前>

(前略)

##### グループの事業および業績の概観

(中略)

##### 営業費用

(中略)

##### 当年度と前年度との比較

営業費用は、197百万豪ドルすなわち2.6%増加した。

人件費は、42百万豪ドルすなわち1.0%減少した。この減少は、当社グループの業務全体におけるオペレーショナル・エクセレンスおよび関連する人員の再編成に注力した生産性向上による節減に起因する平均FTE数の減少によってもたらされたが、再編成費用および年間給与の増加の影響により一部相殺された。

(中略)

##### 当年度下半期と当年度上半期との比較

営業費用は、65百万豪ドルすなわち1.7%増加した。

人件費は、122百万豪ドルすなわち5.5%減少した。この減少は、オペレーショナル・エクセレンスおよび関連する人員の再編成に注力した当社グループの業務全体における生産性向上による節減による平均FTE数の減少ならびにインセンティブ報酬の減少によってもたらされたが、人員整理費用により一部相殺された。

(後略)

<訂正後>

(前略)

##### グループの事業および業績の概観

(中略)

##### 営業費用

(中略)

##### 当年度と前年度との比較

営業費用は、197百万豪ドルすなわち2.6%増加した。

人件費は、42百万豪ドルすなわち1.0%減少した。この減少は、当社グループの業務全体におけるオペレーショナル・エクセレンスおよび関連する人員の再編成に注力した生産性向上による節減に起因する平均フルタイム相当従業員数の減少によってもたらされたが、再編成費用および年間給与の増加の影響により一部相殺された。

(中略)

##### 当年度下半期と当年度上半期との比較

営業費用は、65百万豪ドルすなわち1.7%増加した。

人件費は、122百万豪ドルすなわち5.5%減少した。この減少は、オペレーショナル・エクセレンスおよび関連する人員の再編成に注力した当社グループの業務全体における生産性向上による節減による平均フルタイム相当従業員数の減少ならびにインセンティブ報酬の減少によってもたらされたが、人員整理費用により一部相殺された。

( 後略 )

## 第5 【提出会社の状況】

### 4 【役員の状況】

<訂正前>

(前略)

### 報酬報告書

### セクション1 - 概要

#### 1.1 事業業績を報酬支給結果にリンクさせること

|       |                                                                                                                                                                                                             |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 当社の目的 | オーストラリアを前進させる勇敢な人々を支援すること                                                                                                                                                                                   |
| 当社の展望 | オーストラリアおよびニュージーランドにおける最も尊敬される銀行になること                                                                                                                                                                        |
| 達成方法  | 以下の戦略によって達成する： <ul style="list-style-type: none"> <li>- 顧客を支持者に変えること</li> <li>- 同じ価値基準を持った関係者のチームを通じて好業績の環境を作ること</li> <li>- 魅力的な利益を生み出すこと</li> <li>- 適正な利益率のために適正な管理を行って、正しいリスクをとることで、適切な行為を行うこと</li> </ul> |

### 業績結果

|                                                                                                                                       |                                                                                                |                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <p>-14</p> <p>優先顧客セグメント・</p> <p>ネットプロモータースコア<sup>(1)</sup></p> <p>2016年8月から2017年8月にかけて1ポイントの増加、</p> <p>オーストラリアの</p> <p>主要銀行の中で第2位</p> | <p>59%</p> <p>従業員参加意欲スコア<sup>(2)</sup></p> <p>世界的なベンチマークの</p> <p>上位4分の1である67%と</p> <p>比較して</p> | <p>20.1%</p> <p>株主総利益率(TSR)</p> <p>オーストラリアの</p> <p>主要銀行の中で、第1位</p> |
| <p>14.0%</p> <p>現金株主資本利益率</p> <p>(現金ROE)<sup>(3)(4)</sup></p> <p>2016年度から30ベシス・</p> <p>ポイントの減少</p>                                    | <p>66.42億豪ドル</p> <p>現金収益<sup>(3)(4)</sup></p> <p>2016年度から2.5%の増加</p>                           | <p>14.7%</p> <p>総割当株主資本利益率(ROTAE)</p> <p>計画を上回った</p>               |

### リスク管理

- リスク管理における優先課題の持続的な進展ならびにリスクおよびコンプライアンスの問題の改善を通して、取締役会が承認したリスク選好に照らした全体の業績を改善した。
- コミュニティーおよび規制機関の期待に添うため、当社グループの水準向上に絶え間なく取り組むという継続的ニーズを特定した。

### これは上級役員に何をもたらしたか

- グループSTIプール額は、財務目標の達成、収益の質および質的結果についての取締役会の検討に基づき、90%にて形成された。
- グループCEOの年間報奨の支給結果は、最大STI機会の49%(2016年度：69%)であった。

- 上級執行役員（グループCEOを除く。）について、年間報奨の支給結果は、平均で最大STI機会の49%（2016年度：平均62%）であった。
- 2017年度に検査される2012年度LTIは権利確定せず、上級執行役員が受領した額はなかった。
- グループCEOの2017年度に実現した報酬額は、4.1百万豪ドル（2016年度：4.1百万豪ドル）であった。
- その他の上級執行役員について、2017年度の実現した平均報酬額は、1.8百万豪ドル（2016年度：平均1.7百万豪ドル）であった。

## その他の結果

- 2017年度の年次見直しの結果、グループCEO及び上級執行役員の固定報酬に増額はなかった。見直し後、最近発表された最高顧客担当役員 - 事業者向け・プライベートバンキング業務の任命について、報酬の増額が取締役会によって承認された。
- グループCEOのLTI割当方法は、2017年度の付与について、公正価値から額面価額へと変更された。
- グループCEOの最大STI機会について、2018年度から、固定報酬の175%から150%に削減される。
- 非業務執行取締役の取締役会報酬または委員会報酬について増額はなかった。

(1) ネットプロモーター®およびNPS®は登録商標であり、ネットプロモータースコアおよびネットプロモーターシステムは、ベイン・アンド・カンパニー、サトメトリックス・システムズおよびフレッド・ライクヘルドの登録商標である。優先顧客セグメント・ネットプロモータースコア（「NPS」）とは、当社の定義された住宅所有者および投資家、ならびに小規模企業（0.1百万豪ドル以上5百万豪ドル未満）および中規模企業（5百万豪ドル以上50百万豪ドル未満）から成る4つの優先顧客セグメントのNPSの単純平均である。優先顧客セグメントのNPSデータは、2017年8月31日現在のロイ・モーガン・リサーチおよびDBM BFSM・リサーチによる6ヶ月の移動平均に基づいている。グループCEOおよび上級執行役員の2017年度NPSの目標および業績は、2016年8月から2017年8月の期間中に測定された。

(2) エーオンヒューイットにより実施された2017年度従業員の参画意欲調査。参加意欲スコアは、強力な支持者であり（SAY）、当社へのコミットメントを示し（STAY）、自発的な努力を行う（STRIVE）当社の従業員の割合を示している。

(3) 情報は、継続事業ベースで表示されている。

(4) 現金収益は、当社の基本的業績をよりよく反映するために当社が適切と考える項目について調整を加えた、継続事業からの当社株主に帰属する当期純利益として定義され、「第6 - 1 財務書類」の注記6「1株当たり利益」は、基本的な1株当たり利益の計算の詳細を示している。当社株主に帰属する法定当期純利益の詳細については「第6 - 1 財務書類」を、現金収益と当社株主に帰属する法定当期純利益の調整については「第6 - 1 財務書類」の注記2「セグメント情報」を参照のこと。

（中略）

## セクション3 - 執行役員の報酬戦略および体制

### 3.1 当社グループのリスク管理および戦略へのアプローチを支える報酬方針

当社グループの報酬方針は、持続可能な顧客、株主および事業の結果を生み出すための正しい行いを奨励する強力な文化を築くことで、当社の戦略を支えるよう設計されている。不適正なリスクの負担または好ましくない行動が示された際に適用される適切な結果によって再強化される。

|                                                          |                                      |
|----------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 当社の目的                                                    | オーストラリアを前進させる勇敢な人々を支援すること            |
| 当社の展望                                                    | オーストラリアおよびニュージーランドにおける最も尊敬される銀行になること |
| 当社の報酬方針は、当社のビジョンを支えるよう設計されている：                           |                                      |
| - 顧客営業成果の不振を助長することなく、会社の業績向上のために、能力の高い人物を招致、保持し、報酬を与えること |                                      |
| - 当社の証券の所有を通じて、上級執行役員および株主の利害を一致させること                    |                                      |
| - 管轄地域の報酬規制、当社グループの多様性、包摂および賃金平等に対するコミットメントを遵守すること       |                                      |



| 固定報酬                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | STI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | LTI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>当社の戦略および当社グループの業績を達成するため、能力の高いチームを招致・保持し、報酬を与えること</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>現金および給付（年金を含む）</li> <li>役職の複雑性および責任、能力、経験および知識、事業および個人の業績、市場内外での役職の相関性を考慮して設定</li> <li>上級執行役員の報酬の調整は、上級執行役員に市場競争力がない場合にのみ実施され、年間の生活費調整のためには実施されない。</li> <li>市場データには、当社の主要な競合他社を含む、18社のASX上場会社からなる同業グループが含まれる。</li> </ul> | <p><b>当社の戦略および株主のための成果の達成を年間報奨と一致させること</b></p> <p><b>最大機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2017年度は、全上級執行役員について、固定報酬の175%</li> <li>2018年度は、グループCEOについて、固定報酬の150%</li> </ul> <p><b>割当方法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>全上級執行役員について、公正価値を使用</li> </ul> <p><b>グループ業績</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>現金収益（40%）／現金ROE（30%）／ROTAE（30%）</li> <li>リスク管理、株主の期待および財務成績の質に基づいて調整</li> </ul> <p><b>個人業績</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4つの均等加重目標：顧客、リスク、財務および戦略</li> <li>行動制御基準：黄色(Amber)はSTIを25%削減し、赤色(Red)はSTIをゼロに削減し、過年度の権利未確定STIは失権する。</li> <li>示された価値基準および行動</li> </ul> <p><b>STI報酬</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>STIの結果は、0%から最大機会を超える範囲で変動する。</li> <li>50%は現金で付与され、50%は繰延べられた上で、業績連動型新株引受権として付与される。</li> <li>繰延STIは、役務および業績に関する条件が満たされた場合にのみ、取締役会の裁量によって権利確定する。</li> </ul> | <p><b>持続可能かつ長期的な業績を促進すること</b></p> <p><b>最大機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>固定報酬の130%（グループCEO）</li> <li>固定報酬の100%（大部分の上級執行役員）</li> <li>固定報酬の70%（最高リスク管理担当役員および最高法務・商務担当カウシル）</li> </ul> <p><b>割当方法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>グループCEOは額面価額を基準とする（従前は公正価値）。</li> <li>その他の上級執行役員については公正価値を基準とし、業績連動型新株引受権の割当数を制限する方針に従う（セクション6.2を参照のこと）。</li> </ul> <p><b>LTI業績</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4年間の業績期間</li> <li>測定基準：相対的現金ROEの増加（50%）および相対的TSR（50%）</li> <li>行動制御基準：黄色(Amber)はLTIを25%削減し、赤色(Red)はLTIをゼロに削減し、過年度の権利未確定STIは失権する。</li> </ul> <p><b>LTI報酬</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>LTIの結果は、割当価値の0%から100%の範囲で変動する。</li> <li>100%が業績連動型新株引受権として付与される。</li> <li>グループCEO：2017年10月1日から制限期間終了時（2021年12月）までの期間について権利確定したLTIに係る配当相当支払い</li> <li>LTIは、業績に関する条件が満たされた場合にのみ、取締役会の裁量によって権利確定する。</li> </ul> |
| <p><b>株式保有の必須条件</b></p> <p>上級執行役員は、KMPとしての雇用開始から5年間にわたり、下記に相当する数量に達するまで、当社株式を蓄積・保持する義務を負う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>グループCEOについては、固定報酬の2倍</li> <li>その他上級執行役員については、固定報酬の1倍</li> </ul>                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

(中略)

## セクション4 - 業績および報酬支給結果

(中略)

### 4.3 STI支給結果

( 中略 )

## (b)個人の支給結果

( 中略 )

以下は、取締役会による2017年度の上級執行役員の業績の評価の要約である。

| カテゴリー          | 方法および結果                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 上級執行役員に与えられた<br>2017年度の成績の範囲 |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 顧客<br>( 25% )  | <ul style="list-style-type: none"> <li>当社は、 - 14のスコアで ( 2016年 8 月から2017年 8 月 )、<b>優先顧客セグメントNPS</b>において第 2 位であった。基準となるスコアは - 15で、目標値は + 3 の改善であった。当社は、2017年度のストレッチ目標を一部達成した ( 当社の優先顧客セグメントNPSスコアは - 13まで改善し、当社のランクは2017年 9 月末現在第 1 位まで改善した )。</li> <li>当社グループは、顧客からのフィードバックを利用して顧客のエンド・トゥー・エンド体験を再設計することに取り組んでいる。2017年度中に実現された結果の例は以下の通り。 <ul style="list-style-type: none"> <li>NAB ラ ブ ズ の デ ジ タ ル 能 力 の 改 良 お よ び Realestate.com.au. 等の関係者との革新的パートナーシップの形成</li> <li>シンプルなニーズを持つ事業者顧客のための新たな10分間のデジタル・オンボーディング</li> <li>申込時間を 7 分間に削減した、より早く、簡易になったエブリデー・アカウンツへの申込プロセス</li> <li>顧客が退職の選択肢をより理解できるように簡素化されたデジタル年金ポータル</li> </ul> </li> </ul> | 一部達成                         |
| リスク<br>( 25% ) | <ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループは引き続き、数多くの規制当局による<u>の捜査</u>の対象となる。当年度中、潜在的および実際に発生したコンプライアンス違反の事例も存在した。調査は進行中だが、結果はまだ完全に解決または目標状態まで修正されていない。</li> <li>事業の簡素化および強力な支配を備えた環境により、リスク構成およびオペレーショナルリスクの見通しが改善された。これは引き続き注力分野となる。</li> <li>当社グループのリスク管理体制の重要な要素、特に与信管理、健全性要件の遵守および行動義務が強化された。</li> <li>信用リスク、市場リスク、バランスシートおよび流動性リスク管理のリスク選好と対照して、業績は好調であった。</li> <li>法令遵守リスク管理の多数の側面での改善にも関わらず、期待値および法令遵守義務が増加し、当該リスクおよび管理体制は、更なる改善および投資を必要とする。</li> </ul>                                                                                                                                                                            | 一部達成～達成                      |
| 財務<br>( 25% )  | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>現金収益</b>は、2017年度6,642百万豪ドルであり、2016年度と比較して2.5%の増加であった。これは、貸付高の増加および金利再設定による純利息収益の増加によるものであり、主に事業への継続的投資による営業費用の増加 ( 生産性向上による節減控除後 ) によって一部相殺された。貸倒引当金繰入額は、一括引当金オーバーレイの増加によって微増した。</li> <li><b>収益</b>は、貸付高の増加および金利再設定による純利息収益の増加を主因として、2017年度2.7%増加した。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 達成～高度に達成                     |

|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                             |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
|                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>費用</b>は、技術投資の継続ならびに関連する減価償却費および償却費の増加、人員整理費用の増加、年間給与の増加の影響により、2.6%増加した。これらの項目は、人員の再編、デジタル化、および第三者に係る支出の減少を含む生産性向上からの利益により、一部相殺された。</li> <li>● <b>現金ROE</b>は、2016年度と比較して、30ベシス・ポイント減少して14.0%になった。当社が高い競争能力を持っている高利益の事業ラインに、引き続き当社のポートフォリオを移行させた。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                             |
|                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社グループは、2017年度中、十分な資本力を維持しており、<b>普通株式Tier1 (CET1) 目標比率</b>である8.75%から9.25%を上回っており、2017年9月30日現在のCET1比率は、10.06%であった。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                             |
| <b>戦略およびリーダーシップ</b><br>(25%) | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 自動化およびオペレーショナル・エクセレンスを通じた業務の簡素化および合理化に注力する一方で、生産性および効率性を戦略的に推進した結果、当年度中301百万豪ドルの生産性向上による節減を達成した。</li> <li>● その他の主要銀行と対照したTSR順位は第1位であり、2017事業年度の目標順位である第3位を上回っていた。</li> <li>● 当社グループの持続可能な顧客中心の文化を強化する、当社グループの目的の進展、明瞭化および実施</li> <li>● 正しい顧客営業成果をサポートし、セジウィック・レビューの提案に合わせるための報奨の再形成</li> <li>● 2017年度性別多様性指標の5つのうち4つを達成した。</li> <li>● 59%の従業員参画意欲スコアは、当社の目標である上位4分の1に入る成績(67%)を下回った<sup>(1)</sup>。上位4分の1の基準は、当社従業員のリーダーによる個々のコーチ、コミュニケーションおよび指導の方法、キャリアおよび開発、ならびに企業責任に対するコミットメントを含む、数多くの分野で達成された。</li> <li>● デジタル化および革新による製品およびサービスの継続的改良は以下を含む。 <ul style="list-style-type: none"> <li>● クイックピズ無担保ローンの適格基準を拡大し、より多くの小規模企業の顧客が素早く資金調達できるようにする。</li> <li>● メルボルンのスタートアップ企業であるメディパス・ソリューションとのパートナーシップによる、当社グループの次世代HICAPSソリューションの開始</li> <li>● 承認された第三者デベロッパーが顧客により統合された体験を提供するためにNABとデータを共有する機会を与える、アプリケーション・プログラミング・インターフェース・デベロッパー・ポータル開始</li> </ul> </li> </ul> | 達成～高度に達成                                                    |
| <b>全体のSTI支給結果：</b>           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>付与された最大機会に対する割合</b><br>グループCEO：49%<br>その他の上級執行役員：33%～66% |

(中略)

#### 4.4 LTI支給結果

下表は、2017年度中に検証された2012年度LTI報酬のLTI業績基準と対照して当社グループの業績を示したものである。当該報酬は、2つのTSR業績基準を有する。両基準に関する権利確定は、2つのTSR同業グループと対照した当社のTSR結果に基づいている。権利確定スケジュールは、直線スケールの百分位数の50にて

50%が権利確定し、百分位数の75にて100%が権利確定する。業績基準が達成されなかったため、権利確定した2012年度LTIはなかった。業績連動型新株引受権は、5年間の業績期間（2012年11月12日から2017年11月12日）について、2017年11月に最終検証を受けた。

2012年度について付与されたLTI報酬の詳細は、当社の2012年度年次財務報告書（[www.nab.com.au/annualreports](http://www.nab.com.au/annualreports)でオンライン閲覧可能）に含まれる当社の2012年度報酬報告書に記載されている。

| 業績基準                                          | 業績期間                         | 百分位数順位 | 権利確定した<br>権利の割合<br>(%) | 失効した<br>権利の割合<br>(%) | 残存する<br>権利の割合<br>(%) |
|-----------------------------------------------|------------------------------|--------|------------------------|----------------------|----------------------|
| S&P/ASX50と比較した<br>TSR（50%） <sup>(1)</sup>     | 2012年11月12日から<br>2016年11月12日 | 42位    | -                      | -                    | 100                  |
| 上位金融サービス会社と<br>比較したTSR（50%）<br><sup>(2)</sup> | 2012年11月12日から<br>2016年11月12日 | 29位    | -                      | -                    | 100                  |

（中略）

## セクション6 - 執行役員の報酬の詳細な開示

（中略）

### 6.1 法定報酬

（中略）

下記の報酬・給付に加え、当社は、役員としての上級執行役員全員を被保険者とする保険契約の保険料を支払った。同保険料からの利益を個人間で配分することは不可能である。通常の商慣行に従い、保険契約は、支払われた保険料の詳細を開示することを禁止している。

| 氏名                |       | 短期手当              |                                           |                   | 退職後手当                       |                   | 株式による給付           |                           |           | 合計 <sup>(9)</sup> |
|-------------------|-------|-------------------|-------------------------------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|-------------------|---------------------------|-----------|-------------------|
|                   |       | 現金                | 非金銭                                       | 年金 <sup>(4)</sup> | その他の<br>長期手当 <sup>(5)</sup> | 株式 <sup>(6)</sup> | 権利 <sup>(7)</sup> | その他<br>支払額 <sup>(8)</sup> |           |                   |
|                   |       | 給与 <sup>(1)</sup> | 現金STI <sup>(2)</sup><br>給付 <sup>(3)</sup> |                   |                             |                   |                   |                           |           |                   |
| 豪ドル               | 豪ドル   | 豪ドル               | 豪ドル                                       | 豪ドル               | 豪ドル                         | 豪ドル               | 豪ドル               | 豪ドル                       | 豪ドル       |                   |
| 業務執行取締役           |       |                   |                                           |                   |                             |                   |                   |                           |           |                   |
| A.G. ソーバーン        | 2017年 | 2,216,311         | 977,500                                   | 2,534             | 30,646                      | 37,881            | 42                | 3,366,164                 | -         | 6,631,078         |
|                   | 2016年 | 2,362,779         | 1,380,000                                 | 3,021             | 37,967                      | 37,832            | 253               | 2,887,815                 | -         | 6,709,667         |
| その他の上級執行役員        |       |                   |                                           |                   |                             |                   |                   |                           |           |                   |
| M.B. ベアード（年度の一部）  | 2017年 | 535,766           | 227,754                                   | 6,931             | 13,358                      | 2,184             | -                 | 100,852                   | -         | 886,845           |
| A.J. ケーヒル         | 2017年 | 1,190,793         | 510,000                                   | 11,545            | 20,756                      | 14,222            | 258,508           | 1,099,387                 | -         | 3,105,211         |
|                   | 2016年 | 1,028,323         | 600,000                                   | 18,947            | 21,246                      | 12,710            | 26,205            | 882,560                   | -         | 2,589,991         |
| S.J. クック（年度の一部）   | 2017年 | 375,843           | 92,779                                    | 4,691             | 12,383                      | 1,483             | -                 | 44,995                    | -         | 532,174           |
|                   | 2017年 | 1,229,156         | 331,500                                   | 231,723           | 27,862                      | 20,860            | -                 | 822,379                   | -         | 2,663,480         |
| A.D. ゴール          | 2016年 | 1,204,456         | 432,000                                   | 243,026           | 31,849                      | 17,558            | -                 | 669,414                   | -         | 2,598,303         |
|                   | 2017年 | 1,154,125         | 480,000                                   | 24,863            | 20,756                      | 19,255            | 217,661           | 1,540,183                 | -         | 3,456,843         |
| A.P. ハガー          | 2016年 | 1,043,257         | 660,000                                   | 65,367            | 21,072                      | 17,558            | 818,731           | 1,456,083                 | -         | 4,082,068         |
|                   | 2017年 | 897,146           | 582,075                                   | 20,475            | 70,411                      | 13,020            | 946               | 1,183,827                 | -         | 2,767,900         |
| A.J. ヒーリー         | 2016年 | 894,030           | 486,777                                   | 11,224            | 67,686                      | 9,149             | 935               | 908,721                   | -         | 2,378,522         |
|                   | 2017年 | 981,472           | 425,000                                   | 5,479             | 20,756                      | 14,592            | 73,809            | 711,212                   | -         | 2,232,320         |
| G.A. レノン          | 2016年 | 502,412           | 274,809                                   | 3,045             | 12,508                      | 7,241             | 99,752            | 254,128                   | -         | 1,153,895         |
|                   | 2017年 | 1,100,800         | 660,000                                   | 52,419            | 20,756                      | 19,413            | 258,508           | 1,150,227                 | -         | 3,262,123         |
| A. メンティス          | 2016年 | 1,108,671         | 600,000                                   | 40,359            | 21,246                      | 19,308            | 26,205            | 868,285                   | -         | 2,684,074         |
|                   | 2017年 | 752,193           | 340,000                                   | 165,534           | 21,000                      | 4,840             | 313,090           | 441,885                   | -         | 2,038,542         |
| L.N. マーフィー        | 2016年 | 419,916           | 650,000                                   | 179,718           | 16,603                      | 1,934             | 421,832           | 114,466                   | -         | 1,804,469         |
| P.F. ライト（年度の一部）   | 2017年 | 647,019           | 552,500                                   | 227,465           | -                           | 2,293             | -                 | 159,946                   | 2,796,294 | 4,386,517         |
| 元上級執行役員           |       |                   |                                           |                   |                             |                   |                   |                           |           |                   |
| C.A. カーヴァー（年度の一部） | 2017年 | 358,361           | 472,555                                   | -                 | 13,510                      | 1,925             | 739,796           | -                         | -         | 1,586,147         |
|                   | 2016年 | 118,959           | 133,325                                   | -                 | 1,760                       | 581               | 260,796           | -                         | -         | 515,421           |
| C.M. ドラモンド（年度の一部） | 2016年 | 598,239           | -                                         | 2,495             | 7,729                       | 3,990             | 71,776            | (784,609)                 | -         | (100,380)         |
| M.J. ヒーリー（年度の一部）  | 2016年 | 674,401           | 704,008                                   | 5,661             | 18,582                      | 11,397            | -                 | 845,034                   | 631,801   | 2,890,884         |
| M.R. ローランス（年度の一部） | 2017年 | 316,390           | 235,002                                   | 55                | 13,493                      | 6,047             | 304,437           | 43,750                    | -         | 919,174           |
|                   | 2016年 | 45,500            | 36,870                                    | 7                 | 1,402                       | 672               | 37,692            | 7,140                     | -         | 129,283           |
| R.A. メルローズ（年度の一部） | 2016年 | 32,790            | 21,069                                    | 486               | 1,839                       | 449               | 13,821            | 5,274                     | -         | 75,728            |
| R.M. ロバーツ（年度の一部）  | 2016年 | 796,646           | 828,244                                   | 11,409            | 18,321                      | 27,726            | 218               | 551,692                   | 1,353,187 | 3,587,443         |
| G.R. スレーター（年度の一部） | 2016年 | 897,729           | 819,962                                   | 5,639             | 18,147                      | 15,292            | -                 | 1,165,925                 | 1,077,395 | 4,000,089         |

|          |       |            |           |         |         |         |           |            |           |            |
|----------|-------|------------|-----------|---------|---------|---------|-----------|------------|-----------|------------|
| 上級執行役員合計 | 2017年 | 11,755,375 | 5,886,665 | 753,714 | 285,687 | 158,015 | 2,166,797 | 10,664,807 | 2,796,294 | 34,467,354 |
| 上級執行役員合計 | 2016年 | 11,728,108 | 7,627,064 | 590,404 | 297,957 | 183,397 | 1,778,216 | 9,831,928  | 3,062,383 | 35,099,457 |

(1) 現金給与、現金手当および年度中に発生したが消化されなかった年次有給休暇等の短期有給休暇を含む。

(2) 2017年度に関して受領されたSTIの現金部分は、オーストラリアでは2017年11月15日、ニュージーランドでは2017年11月30日に支払われる予定である。金額は、適格な現上級執行役員およびグループCEOに提供されるSTIの50%を反映している。金額は、上級執行役員を務め、その前任の役職に係る報酬に関する取り決めに引き続き準拠していた適格な元上級執行役員に提供されるSTIの75%を反映している。2016年度に関して受領されたSTIの現金部分は、従前に開示されていたとおり、調整なしで、2017年度中にすべての上級執行役員に対し全額支払われた。

(3) 自動車手当、駐車場、移転コストおよびその他の給付を含む。海外赴任者に対しては、健康基金給付および個人的なタックスアドバイスの提供を含むことがある。関連する付加給付税を含む。

(中略)

## 6.2 2017年度に関して付与されるLTI

上級執行役員（株主の承認を条件としてグループCEOを含む。）は、2017年12月にLTI業績連動型新株引受権を付与される。LTI報酬の主な特徴は、以下のとおりである。

|                     | 第1 トランシェ - 現金ROE増加                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 第2 トランシェ - 相対TSR                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 業績基準                | 報酬の50%は、現金ROE増加に左右される。当社の現金ROE増加は、以下の同業グループと比較して順位付けされる。<br>・オーストラリア・アンド・ニュージーランド・バンキング・グループ・リミテッド（ANZ）<br>・コモンウェルス・バンク・オブ・オーストラリア（CBA）<br>・ウェストパック・バンキング・コーポレーション（WBC）<br>（ROE同業グループ）<br>現金ROEの変動は、（最初の期間である）2017年の財務報告年度の現金ROEと当業績期間にわたる業績期間の平均現金ROEとを比較して計算される。                                                                         | 報酬の50%は、以下の金融サービス同業グループと比較した相対TSR業績に左右される。<br>・オーストラリア・アンド・ニュージーランド・バンキング・グループ・リミテッド<br>・コモンウェルス・バンク・オブ・オーストラリア<br>・ウェストパック・バンキング・コーポレーション<br>・AMPリミテッド<br>・バンク・オブ・クイーンズランド・リミテッド<br>・ベンディゴ・アンド・アデレード・バンク・リミテッド<br>・サンコープ・グループ・リミテッド<br>（TSR同業グループ）<br>TSRは、業績期間の開始日から終了日まで（両日を含む。）の30日間の売買高加重平均株価に基づいて独立外部コンサルタントが計算する。 |
| 業績期間                | 2018年から2021年までの財務報告年度。（ROE計測期間）                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 2017年11月14日から2021年11月14日まで                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 権利確定スケジュール          | 権利確定は、ROE同業グループと比較した当社の現金ROE増加の順位に基づいている。第4位 = 0%、第3位 = 25%、第2位 = 50%、第1位 = 100%                                                                                                                                                                                                                                                           | 権利確定は、TSR同業グループと比較した当社のTSR業績に基づく。定額法で百分位数の50（または中央値）で50%権利確定、百分位数の75で100%権利確定                                                                                                                                                                                                                                            |
| 証券                  | 業績連動型新株引受権。<br><br>グループCEOは、権利確定する業績連動型新株引受権に係る配当同等支払い <sup>(1)</sup> を受領する。                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 付与する業績連動型新株引受権の数の決定 | 割り当てられる業績連動型新株引受権の数は、各執行役員の最大LTI機会（セクション3.1を参照。）に左右される。<br><b>グループCEO</b><br>LTI機会は、2017年9月25日から9月29日までの加重平均株価（「WASP」）により除算される。<br><b>その他の上級執行役員</b><br>最大LTI機会（セクション3.1を参照。）の50%は第1 トランシェの公正価値により除算され、LTI機会の50%は第2 トランシェの公正価値により除算される。<br>グループCEO（2017年度の定時株主総会における株主の承認を要する。）およびその他の上級執行役員に付与される公正価値および業績連動型新株引受権の実際数は、セクション6.7に詳述されている。 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>最大WASP割引率の制限</b> | 2016年度と同様、公正価値による割当方法に基づいて上級執行役員に割り当てられる業績連動型新株引受権の総数を制限する方針が適用されている。当該方針は、付与されるLTI業績連動型新株引受権の数を決定する際に適用する最大割引率を以下のとおり制限している。                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・LTI報酬の第1トランシェについてはWASPの25%</li> <li>・LTI報酬の第2トランシェについてはWASPの50%</li> </ul> その後、LTI報酬の各トランシェに付与される業績連動型新株引受権の数を決定するために使用される価格は、以下のうち数値の大きい一方である。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・該当するトランシェについて上記において説明されたWASP計算法</li> <li>・該当するトランシェの公正価値</li> </ul> 第1トランシェが内部業績基準と結びついており第2トランシェが市場業績基準と結びついていることにより、公正価値の仮定とそのデータとが異なるため、最大割引率はトランシェ毎に異なる。 |

(中略)

上記の基準に合致するすべての潜在的な調整に質的評価が適用される。これは、ROE同業グループ内の調整の一貫性や、調整が権利確定の結果に影響するか否かといった要因の検討を含む。提案された重要な現金ROE指針の調整の審査、また、当該指針が上記の原則に即しているか、また正確に計算されているかについての報酬委員会への助言は、外部の企業が担当する。

(中略)

### 6.3 2016年度に関するLTI

2016年12月（グループCEOに対しては2017年2月）に割り当てられたLTI報酬に関して、報酬委員会は、当社およびROE同業グループ各社について以下の現金ROEの最初の期間を承認した。

| 銀行  | 開示された現金ROE | 最初の期間<br>(2016事業年度)の<br>調整現金ROE | 調整の詳細                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| NAB | 14.3%      | 14.3%                           | ・調整なし                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ANZ | 10.3%      | 12.1%                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・2016年度の現金収益は、ANZが開示し、性質上「臨時」であると考えられる4項目について、989百万豪ドル調整された。</li> <li>・ソフトウェアの償却（389百万豪ドル）</li> <li>・AM銀行への少額投資の簿価の減損（260百万豪ドル）。これは、天津銀行の持分の売却による利益（29百万豪ドル）によって一部相殺された。</li> <li>・信用評価調整手法の変更（168百万豪ドル）</li> <li>・機関投資家向けおよびウェルス事業の簡素化、アジア・リテールおよびパシフィックの再編成、ならびにオーストラリア、ニュージーランドおよびグループ・センターにおけるデジタル化のための再編成費用（201百万豪ドル）</li> </ul> |
| CBA | 16.5%      | 16.5%                           | ・調整なし                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| WBC | 14.0%      | 14.0%                           | ・調整なし                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

取締役会は、公正かつ合理的な時間的比較を確保するために開示された現金ROEを調整することに関して、絶対的な裁量権を有する。

### 6.4 当年度中に付与されたその他報酬

当年度中、最高技術・オペレーション担当役員のパトリック・ライト氏の当社での雇用が開始された。ライト氏は、パークレイカードの最高技術・オペレーション担当役員として大勢の従業員を主導したグローバルな経験を有する。彼は、大手金融サービス企業の大規模な変革の促進や、ペースが速く競争が盛んであり規制の大きい市場における革新について、広範かつ実証済みの経験を有する。当社グループの事業改革に際して、ライト氏は、当社グループの戦略の遂行における重要人物であり、顧客およびバンカーのために効率を向上させ、その経験価値をより簡素かつ容易にするための簡素化、デジタル化および自動化のアジェンダを主導する。

「リーダーシップ、能力および人材の卓越性で名を上げる」という当社の目標に沿って、また、この役割を果たすために必要な技能および経験がオーストラリアでは手に入らなかったため、当社は国際市場に着目した。取締役会は、競争力のある報酬パッケージを提供するため、ライト氏の雇用開始の取り決めの一環として、以前の雇用主から受領する権利を有していたが離職の際に失権してしまう未払いの報奨金を買収するための2.136百万米ドルの現金支払いを承認した。ライト氏の雇用開始報酬は、ライト氏が当社入社のために放棄した権利の金額および時期に関して合意された。第1回分割払いの605,950米ドル(801,627豪ドル)は雇用開始後に支払われ、第2回分割払いの260,000米ドル(328,906豪ドル)は2017年9月に支払われた。報酬の残りの部分は、今後3年間にわたって支払われる(2018年3月に546,572米ドル、2019年3月に463,171米ドル、2020年3月に260,000米ドル)。

## 6.5 株式および業績連動型新株引受権の価値

下表は、2017年度中に各上級執行役員に対して付与され、失効し、または権利確定した株式および業績連動型新株引受権の価値を示している。表示されている価値は、通常当年度よりも長い権利確定期間にわたり費用計上される勘定価値全額を表している。上級執行役員は、2017年度中に権利確定し、行使された業績連動型新株引受権に対して支払いを行わなかった。業績連動型新株引受権の行使の際に交付された株式数は1対1である。行使された株式について未払いの金銭はない。報酬が付与された後、これらの報酬またはその他の報酬の条件に変更はない。

2017年度に割り当てられた報酬については、株式または権利確定の可能性のある業績連動型新株引受権の最大数が、各上級執行役員について記載されている。株式報酬の最大額は、権利確定時における当社の株価により決定される株式または業績連動型新株引受権の株式数である。業績連動型新株引受権の最低株式数および株式報酬の価額は、当該株式がすべて失効した場合はゼロとなる。

(中略)

## 6.10 上級執行役員の契約条件

上級執行役員全員は、固定期間なしの契約に基づき雇用されている。下表は、2017年9月30日時点で上級執行役員であった各人の役職および契約条件を示している。

|            |                                | 退職の取り決め（１）   |    |           |
|------------|--------------------------------|--------------|----|-----------|
|            |                                | 通知期間<br>（週間） |    | 退職金（２）    |
| 氏名         | 役職                             | 上級<br>執行役員   | 当社 | 豪ドル       |
| 業務執行取締役    |                                |              |    |           |
| A.G.ソーバーン  | グループ最高経営責任者                    | 26           | 26 | 1,045,455 |
| その他の上級執行役員 |                                |              |    |           |
| M.B.ベアード   | 最高顧客担当役員 - 法人・機関投資家向け銀行業務      | 1            | 26 | 545,455   |
| A.J.ケーヒル   | 最高執行責任者                        | 4            | 26 | 545,455   |
| S.J.クック    | 最高法務・商務担当カウンスル                 | 1            | 26 | 363,636   |
| A.D.ゴール    | 最高リスク管理担当役員                    | 12           | 26 | 590,909   |
| A.P.ハガー    | 最高顧客担当役員 - 消費者金融・資産運用業務        | 4            | 26 | 545,455   |
| A.J.ヒーリー   | バンク・オブ・ニュージーランドの最高経営責任者        | 13           | 13 | 253,076   |
| G.A.レノン    | 最高財務責任者                        | 4            | 26 | 454,545   |
| A.メンティス    | 最高顧客担当役員 - 事業者向け・プライベートバンキング業務 | 4            | 26 | 545,455   |
| L.N.マーフィー  | 最高人事担当役員                       | 2            | 26 | 363,636   |
| P.F.ライト    | 最高技術・オペレーション担当役員               | 1            | 26 | 590,909   |

<sup>(1)</sup> 雇用は、上級執行役員または当社のいずれかが、関係する通知を行うことにより終了させることができる。最近の従業員通知期間は、当社が精力的な後継者育成計画を実施している際に過剰に退職金を支払わない旨の商務上の決定を反映している。

(2) 当社の通知期間に現行の年間固定報酬または総合報酬パッケージ（TRP）（固定報酬から雇用主年金を控除したもの）を乗じて計算される。退職金は、当社が通知を行った上で理由なく上級執行役員の雇用契約を終了させた場合および通知に代わり支払いを行った場合に法律に従い支払われる。退職金は辞任、雇用契約の即時終了または業績不振の際は通常支払われないが、取締役会は例外的な決定を行うことができる。退職の際の株式および業績連動型新株引受権の留保または失権は、適用のある法律および取締役会の裁量を含む各付与の条件により左右される。記載金額は、当社が通知を行った場合に上級執行役員の現行の固定報酬またはTRPに基づいて支払われるべき退職金である。価額は、留保されうる株式保有の価値または退職時に支払われる他の法的支払は含まない。

（後略）

<訂正後>

（前略）

## 報酬報告書

### セクション1 - 概要

#### 1.1 事業業績を報酬支給結果にリンクさせること

|       |                                                                                                                                                                                                                    |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 当社の目的 | オーストラリアを前進させる勇敢な人々を支援すること                                                                                                                                                                                          |
| 当社の展望 | オーストラリアおよびニュージーランドにおける最も尊敬される銀行になること                                                                                                                                                                               |
| 達成方法  | 以下の戦略によって達成する： <ul style="list-style-type: none"> <li>- 顧客を支持者に変えること</li> <li>- 同じ価値基準を持った関係者のチームを通じて好業績の環境を作ること</li> <li>- 魅力的な利益を生み出すこと</li> <li>- 適正な利益率のために適正な管理を行って、<u>適度</u>なリスクをとることで、適切な行為を行うこと</li> </ul> |

### 業績結果

|                                                                                                             |                                                                          |                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| -14<br>優先顧客セグメント・<br>ネットプロモータースコア <sup>(1)</sup><br>2016年8月から2017年8月にかけて1ポイントの増加、<br>オーストラリアの<br>主要銀行の中で第2位 | 59%<br>従業員参加意欲スコア <sup>(2)</sup><br>世界的なベンチマークの<br>上位4分の1である67%と<br>比較して | 20.1%<br>株主総利益率（TSR）<br>オーストラリアの<br>主要銀行の中で、第1位 |
| 14.0%<br>現金株主資本利益率<br>（現金ROE） <sup>(3)(4)</sup><br>2016年度から30ベシス・<br>ポイントの減少                                | 66.42億豪ドル<br>現金収益 <sup>(3)(4)</sup><br>2016年度から2.5%の増加                   | 14.7%<br>総割当株主資本利益率（ROTAE）<br>計画を上回った           |

### リスク管理

- リスク管理における優先課題の持続的な進展ならびにリスクおよびコンプライアンスの問題の改善を通して、取締役会が承認したリスク選好に照らした全体の業績を改善した。
- コミュニティおよび規制機関の期待に添うため、当社グループの水準向上に絶え間なく取り組むという継続的ニーズを特定した。

### これは上級役員に何をもたらしたか

- グループSTI<sup>(5)</sup>プール額は、財務目標の達成、収益の質および定性的結果についての取締役会の検討に基づき、90%にて形成された。

- グループCEOの年間報奨の支給結果は、最大STI機会の49%（2016年度：69%）であった。
- 上級執行役員（グループCEOを除く。）について、年間報奨の支給結果は、平均で最大STI機会の49%（2016年度：平均62%）であった。
- 2017年度に検査される2012年度LTI<sup>(6)</sup>は権利確定せず、上級執行役員が受領した額はなかった。
- グループCEOの2017年度に実現した報酬額は、4.1百万豪ドル（2016年度：4.1百万豪ドル）であった。
- その他の上級執行役員について、2017年度の実現した平均報酬額は、1.8百万豪ドル（2016年度：平均1.7百万豪ドル）であった。

## その他の結果

- 2017年度の年次見直しの結果、グループCEO及び上級執行役員の固定報酬に増額はなかった。見直し後、最近発表された最高顧客担当役員 - 事業者向け・プライベートバンキング業務の任命について、報酬の増額が取締役会によって承認された。
- グループCEOのLTI割当方法は、2017年度の付与について、公正価値から額面価額へと変更された。
- グループCEOの最大STI機会について、2018年度から、固定報酬の175%から150%に削減される。
- 非業務執行取締役の取締役会報酬または委員会報酬について増額はなかった。

(1) ネットプロモーター®およびNPS®は登録商標であり、ネットプロモータースコアおよびネットプロモーターシステムは、ベイン・アンド・カンパニー、サトメトリックス・システムズおよびフレッド・ライクヘルドの登録商標である。優先顧客セグメント・ネットプロモータースコア（「NPS」）とは、当社の定義された住宅所有者および投資家、ならびに小規模企業（0.1百万豪ドル以上5百万豪ドル未満）および中規模企業（5百万豪ドル以上50百万豪ドル未満）から成る4つの優先顧客セグメントのNPSの単純平均である。優先顧客セグメントのNPSデータは、2017年8月31日現在のロイ・モーガン・リサーチおよびDBM BFSM・リサーチによる6ヶ月の移動平均に基づいている。グループCEOおよび上級執行役員の2017年度NPSの目標および業績は、2016年8月から2017年8月の期間中に測定された。

(2) エーオンヒューイットにより実施された2017年度従業員の参画意欲調査。参加意欲スコアは、強力な支持者であり（SAY）、当社へのコミットメントを示し（STAY）、自発的な努力を行う（STRIVE）当社の従業員の割合を示している。

(3) 情報は、継続事業ベースで表示されている。

(4) 現金収益は、当社の基本的業績をよりよく反映するために当社が適切と考える項目について調整を加えた、継続事業からの当社株主に帰属する当期純利益として定義され、「第6 - 1 財務書類」の注記6「1株当たり利益」は、基本的な1株当たり利益の計算の詳細を示している。当社株主に帰属する法定当期純利益の詳細については「第6 - 1 財務書類」を、現金収益と当社株主に帰属する法定当期純利益の調整については「第6 - 1 財務書類」の注記2「セグメント情報」を参照のこと。

(5) 短期報奨（STI）は、年次成果報酬を受領するための個人の「アットリスク」機会である。ある特定の年に個人が実際に受領するSTI報酬には、事業業績及び個人成績の双方が反映される。

(6) 長期報奨（LTI）は、当社グループの長期業績と連動する個人の「アットリスク」機会である。LTIは、当社グループのLTIプログラムに基づき、業績連動型新株引受権の形で割り当てられている。

（中略）

## セクション3 - 執行役員の報酬戦略および体制

### 3.1 当社グループのリスク管理および戦略へのアプローチを支える報酬方針

当社グループの報酬方針は、持続可能な顧客、株主および事業の結果を生み出すための正しい行いを奨励する強力な文化を築くことで、当社の戦略を支えるよう設計されている。不適正なリスクの負担または好ましくない行動が示された際に適用される適切な対応によって強化される。

|                                                                                                                                                                                                                   |                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>当社の展望</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>オーストラリアおよびニュージーランドにおける最も尊敬される銀行になること</b> |
| <b>当社の報酬方針は、当社のビジョンを支えるよう設計されている：</b>                                                                                                                                                                             |                                             |
| <ul style="list-style-type: none"><li>- 顧客営業成果の不振を助長することなく、会社の業績向上のために、能力の高い人物を招致、保持し、報酬を与えること</li><li>- 当社の証券の所有を通じて、上級執行役員および株主の利害を一致させること</li><li>- 管轄地域の報酬規制、当社グループの多様性、包摂および賃金平等に対するコミットメントを遵守すること</li></ul> |                                             |

| 固定報酬                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | STI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | LTI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>当社の戦略および当社グループの業績を達成するため、能力の高いチームを招致・保持し、報酬を与えること</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>現金および給付（年金を含む）</li> <li>役職の複雑性および責任、能力、経験および知識、事業および個人の業績、市場内外での役職の相関性を考慮して設定</li> <li>上級執行役員の報酬の調整は、上級執行役員に市場競争力がない場合にのみ実施され、年間の生活費調整のためには実施されない。</li> <li>市場データには、当社の主要な競合他社を含む、18社のASX上場会社からなる同業グループが含まれる。</li> </ul> | <p><b>当社の戦略および株主のための成果の達成を年間報奨と一致させること</b></p> <p><b>最大機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2017年度は、全上級執行役員について、固定報酬の175%</li> <li>2018年度は、グループCEOについて、固定報酬の150%</li> </ul> <p><b>割当方法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>全上級執行役員について、公正価値を使用</li> </ul> <p><b>グループ業績</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>現金収益（40%）／現金ROE（30%）／ROTAE（30%）</li> <li>リスク管理、株主の期待および財務成績の質に基づいて調整</li> </ul> <p><b>個人成績</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4つの均等加重目標：顧客、リスク、財務および戦略</li> <li>行動制御基準：黄色(Amber)はSTIを25%削減し、赤色(Red)はSTIをゼロに削減し、過年度の権利未確定STIは失権する。</li> <li>示された価値基準および行動</li> </ul> <p><b>STI報酬</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>STIの結果は、0%から上記の最大機会までの範囲で変動する。</li> <li>50%は現金で付与され、50%は繰延べられた上で、業績連動型新株引受権として付与される。</li> <li>繰延STIは、役務および業績に関する条件が満たされた場合にのみ、取締役会の裁量によって権利確定する。</li> </ul> | <p><b>持続可能かつ長期的な業績を奨励すること</b></p> <p><b>最大機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>固定報酬の130%（グループCEO）</li> <li>固定報酬の100%（大部分の上級執行役員）</li> <li>固定報酬の70%（最高リスク管理担当役員および最高法務・商務担当カウシル）</li> </ul> <p><b>割当方法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>グループCEOは額面価額を基準とする（従前は公正価値）。</li> <li>その他の上級執行役員については公正価値を基準とし、業績連動型新株引受権の割当数を制限する方針に従う（セクション6.2を参照のこと）。</li> </ul> <p><b>LTI業績</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4年間の業績期間</li> <li>測定基準：相対的現金ROEの増加（50%）および相対的TSR（50%）</li> <li>行動制御基準：黄色(Amber)はLTIを25%削減し、赤色(Red)はLTIをゼロに削減し、過年度の権利未確定STIは失権する。</li> </ul> <p><b>LTI報酬</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>LTIの結果は、割当価値の0%から100%の範囲で変動する。</li> <li>100%が業績連動型新株引受権として付与される。</li> <li>グループCEO：2017年10月1日から制限期間終了時（2021年12月）までの期間について権利確定したLTIに係る配当相当支払い</li> <li>LTIは、業績に関する条件が満たされた場合にのみ、取締役会の裁量によって権利確定する。</li> </ul> |
| <p><b>株式保有の必須条件</b></p> <p>上級執行役員は、KMPとしての雇用開始から5年間にわたり、下記に相当する数量に達するまで、当社株式を蓄積・保持する義務を負う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>グループCEOについては、固定報酬の2倍</li> <li>その他上級執行役員については、固定報酬の1倍</li> </ul>                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

（中略）

## セクション4 - 業績および報酬支給結果

（中略）

### 4.3 STI支給結果

（中略）

## (b)個人の支給結果

( 中略 )

以下は、取締役会による2017年度の上級執行役員の業績の評価の要約である。

| カテゴリー          | 方法および結果                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 上級執行役員に与えられた<br>2017年度の業績の範囲 |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 顧客<br>( 25% )  | <ul style="list-style-type: none"> <li>当社は、- 14のスコアで ( 2016年 8 月から2017年 8 月 )、<b>優先顧客セグメントNPS</b>において第 2 位であった。基準となるスコアは - 15で、目標値は + 3 の改善であった。当社は、2017年度のストレッチ目標を一部達成した ( 当社の優先顧客セグメントNPSスコアは - 13まで改善し、当社のランクは2017年 9 月末現在第 1 位まで改善した )。</li> <li>当社グループは、顧客からのフィードバックを利用して顧客のエンド・トゥー・エンド体験を再設計することに取り組んでいる。2017年度中に実現された結果の例は以下の通り。 <ul style="list-style-type: none"> <li>NAB ラ ブ ズ の デ ジ タ ル 能 力 の 改 良 お よ び Realestate.com.au. 等の関係者との革新的パートナーシップの形成</li> <li>シンプルなニーズを持つ事業者顧客のための新たな10分間のデジタル・オンボーディング</li> <li>申込時間を 7 分間に削減した、より早く、簡易になったエブリデー・アカウンツへの申込プロセス</li> <li>顧客が退職の選択肢をより理解できるように簡素化されたデジタル年金ポータル</li> </ul> </li> </ul> | 一部達成                         |
| リスク<br>( 25% ) | <ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループは引き続き、数多くの規制当局による<u>調査</u>の対象となる。当年度中、潜在적および実際に発生したコンプライアンス違反の事例も存在した。調査は進行中だが、結果はまだ完全に解決または目標状態まで修正されていない。</li> <li>事業の簡素化および強力な支配を備えた環境により、リスク構成およびオペレーショナルリスクの見通しが改善された。これは引き続き注力分野となる。</li> <li>当社グループのリスク管理体制の重要な要素、特に与信管理、健全性要件の遵守および行動義務が強化された。</li> <li>信用リスク、市場リスク、バランスシートおよび流動性リスク管理のリスク選好と対照して、業績は好調であった。</li> <li>法令遵守リスク管理の多数の側面での改善にも関わらず、期待値および法令遵守義務が増加し、当該リスクおよび管理体制は、更なる改善および投資を必要とする。</li> </ul>                                                                                                                                                                            | 一部達成～達成                      |
| 財務<br>( 25% )  | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>現金収益</b>は、2017年度6,642百万豪ドルであり、2016年度と比較して2.5%の増加であった。これは、貸付高の増加および金利再設定による純利息収益の増加によるものであり、主に事業への継続的投資による営業費用の増加 ( 生産性向上による節減控除後 ) によって一部相殺された。貸倒引当金繰入額は、一括引当金オーバーレイの増加によって微増した。</li> <li><b>収益</b>は、貸付高の増加および金利再設定による純利息収益の増加を主因として、2017年度2.7%増加した。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 達成～高度に達成                     |

|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                   |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
|                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>費用</b>は、技術投資の継続ならびに関連する減価償却費および償却費の増加、人員整理費用の増加、年間給与の増加の影響により、2.6%増加した。これらの項目は、人員の再編、デジタル化、および第三者に係る支出の減少を含む生産性向上からの利益により、一部相殺された。</li> <li>● <b>現金ROE</b>は、2016年度と比較して、30ベース・ポイント減少して14.0%になった。当社が高い競争能力を持っている高利益の事業ラインに、引き続き当社のポートフォリオを移行させた。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                   |
|                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社グループは、2017年度中、十分な資本力を維持しており、<b>普通株式Tier1 (CET1) 目標比率</b>である8.75%から9.25%を上回っており、2017年9月30日現在のCET1比率は、10.06%であった。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                   |
| <b>戦略およびリーダーシップ</b><br>(25%) | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 自動化およびオペレーショナル・エクセレンスを通じた業務の簡素化および合理化に注力する一方で、生産性および効率性を戦略的に推進した結果、当年度中301百万豪ドルの生産性向上による節減を達成した。</li> <li>● その他の主要銀行と対照したTSR順位は第1位であり、2017事業年度の目標順位である第3位を上回っていた。</li> <li>● 当社グループの持続可能な顧客中心の文化を強化する、当社グループの目的の進展、明瞭化および実施</li> <li>● 正しい顧客営業成果をサポートし、セジウィック・レビューの提案に合わせるための報奨の再形成</li> <li>● 2017年度性別多様性指標の5つのうち4つを達成した。</li> <li>● 59%の従業員参画意欲スコアは、当社の目標である上位4分の1に入る成績(67%)を下回った<sup>(1)</sup>。上位4分の1の基準は、当社従業員のリーダーによる個々のコーチ、コミュニケーションおよび指導の方法、キャリアおよび開発、ならびに企業責任に対するコミットメントを含む、数多くの分野で達成された。</li> <li>● デジタル化および革新による製品およびサービスの継続的改良は以下を含む。 <ul style="list-style-type: none"> <li>● クイックビズ無担保ローンの適格基準を拡大し、より多くの小規模企業の顧客が素早く資金調達できるようにする。</li> <li>● メルボルンのスタートアップ企業であるメディパス・ソリューションとのパートナーシップによる、当社グループの次世代HICAPSソリューションの開始</li> <li>● 承認された第三者デベロッパーが顧客により統合された体験を提供するためにNABとデータを共有する機会を与える、アプリケーション・プログラミング・インターフェース・デベロッパー・ポータル開始</li> </ul> </li> </ul> | 達成～高度に達成                          |
| <b>全体のSTI支給結果：</b>           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>付与された最大機会に対する割合</b>            |
|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | グループCEO：49%<br>その他の上級執行役員：33%～66% |

(中略)

#### 4.4 LTI支給結果

下表は、2017年度中に検証された2012年度LTI報酬のLTI業績基準と対照して当社グループの業績を示したものである。当該報酬は、2つのTSR業績基準を有する。両基準に関する権利確定は、2つのTSR同業グループと対照した当社のTSR結果に基づいている。権利確定スケジュールは、直線スケールの50パーセンタイルに

て50%が権利確定し、75パーセンタイルにて100%が権利確定する。業績基準が達成されなかったため、権利確定した2012年度LTIはなかった。業績連動型新株引受権は、5年間の業績期間（2012年11月12日から2017年11月12日）について、2017年11月に最終検証を受けた。

2012年度について付与されたLTI報酬の詳細は、当社の2012年度年次財務報告書（www.nab.com.au/annualreportsでオンライン閲覧可能）に含まれる当社の2012年度報酬報告書に記載されている。

| 業績基準                               | 業績期間                         | パーセンタイル順位 | 権利確定した権利の割合（%） | 失効した権利の割合（%） | 残存する権利の割合（%） |
|------------------------------------|------------------------------|-----------|----------------|--------------|--------------|
| S&P/ASX50と比較した<br>TSR（50%）（1）      | 2012年11月12日から<br>2016年11月12日 | 42位       | -              | -            | 100          |
| 上位金融サービス会社と<br>比較したTSR（50%）<br>（2） | 2012年11月12日から<br>2016年11月12日 | 29位       | -              | -            | 100          |

（中略）

## セクション6 - 執行役員の報酬の詳細な開示

（中略）

### 6.1 法定報酬

（中略）

下記の報酬・給付に加え、当社は、役員としての上級執行役員全員を被保険者とする保険契約の保険料を支払った。同保険料からの利益を個人間で配分することは不可能である。通常の商慣行に従い、保険契約は、支払われた保険料の詳細を開示することを禁止している。

|                   |       | 短期手当              |                      |                   | 退職後手当             |        | 株式による給付 |           |                   |                   |
|-------------------|-------|-------------------|----------------------|-------------------|-------------------|--------|---------|-----------|-------------------|-------------------|
|                   |       | 現金                | 現金STI <sup>(2)</sup> | 非金銭               | 年金 <sup>(4)</sup> | その他の   | 新株引受権   | その他       | 合計 <sup>(9)</sup> |                   |
|                   |       | 給与 <sup>(1)</sup> |                      | 給付 <sup>(3)</sup> |                   | 長期手当   |         |           |                   | 株式 <sup>(6)</sup> |
| 氏名                |       | 豪ドル               | 豪ドル                  | 豪ドル               | 豪ドル               | 豪ドル    | 豪ドル     | 豪ドル       | 豪ドル               | 豪ドル               |
| 業務執行取締役           |       |                   |                      |                   |                   |        |         |           |                   |                   |
| A.G. ソーバーン        | 2017年 | 2,216,311         | 977,500              | 2,534             | 30,646            | 37,881 | 42      | 3,366,164 | -                 | 6,631,078         |
|                   | 2016年 | 2,362,779         | 1,380,000            | 3,021             | 37,967            | 37,832 | 253     | 2,887,815 | -                 | 6,709,667         |
| その他の上級執行役員        |       |                   |                      |                   |                   |        |         |           |                   |                   |
| M.B. ベアード（年度の一部）  | 2017年 | 535,766           | 227,754              | 6,931             | 13,358            | 2,184  | -       | 100,852   | -                 | 886,845           |
| A.J. ケーヒル         | 2017年 | 1,190,793         | 510,000              | 11,545            | 20,756            | 14,222 | 258,508 | 1,099,387 | -                 | 3,105,211         |
|                   | 2016年 | 1,028,323         | 600,000              | 18,947            | 21,246            | 12,710 | 26,205  | 882,560   | -                 | 2,589,991         |
| S.J. クック（年度の一部）   | 2017年 | 375,843           | 92,779               | 4,691             | 12,383            | 1,483  | -       | 44,995    | -                 | 532,174           |
| A.D. ゴール          | 2017年 | 1,229,156         | 331,500              | 231,723           | 27,862            | 20,860 | -       | 822,379   | -                 | 2,663,480         |
|                   | 2016年 | 1,204,456         | 432,000              | 243,026           | 31,849            | 17,558 | -       | 669,414   | -                 | 2,598,303         |
| A.P. ハガー          | 2017年 | 1,154,125         | 480,000              | 24,863            | 20,756            | 19,255 | 217,661 | 1,540,183 | -                 | 3,456,843         |
|                   | 2016年 | 1,043,257         | 660,000              | 65,367            | 21,072            | 17,558 | 818,731 | 1,456,083 | -                 | 4,082,068         |
| A.J. ヒーリー         | 2017年 | 897,146           | 582,075              | 20,475            | 70,411            | 13,020 | 946     | 1,183,827 | -                 | 2,767,900         |
|                   | 2016年 | 894,030           | 486,777              | 11,224            | 67,686            | 9,149  | 935     | 908,721   | -                 | 2,378,522         |
| G.A. レノン          | 2017年 | 981,472           | 425,000              | 5,479             | 20,756            | 14,592 | 73,809  | 711,212   | -                 | 2,232,320         |
|                   | 2016年 | 502,412           | 274,809              | 3,045             | 12,508            | 7,241  | 99,752  | 254,128   | -                 | 1,153,895         |
| A. メンティス          | 2017年 | 1,100,800         | 660,000              | 52,419            | 20,756            | 19,413 | 258,508 | 1,150,227 | -                 | 3,262,123         |
|                   | 2016年 | 1,108,671         | 600,000              | 40,359            | 21,246            | 19,308 | 26,205  | 868,285   | -                 | 2,684,074         |
| L.N. マーフィー        | 2017年 | 752,193           | 340,000              | 165,534           | 21,000            | 4,840  | 313,090 | 441,885   | -                 | 2,038,542         |
|                   | 2016年 | 419,916           | 650,000              | 179,718           | 16,603            | 1,934  | 421,832 | 114,466   | -                 | 1,804,469         |
| P.F. ライト（年度の一部）   | 2017年 | 647,019           | 552,500              | 227,465           | -                 | 2,293  | -       | 159,946   | 2,796,294         | 4,385,517         |
| 元上級執行役員           |       |                   |                      |                   |                   |        |         |           |                   |                   |
| C.A. カーヴァー（年度の一部） | 2017年 | 358,361           | 472,555              | -                 | 13,510            | 1,925  | 739,796 | -         | -                 | 1,586,147         |
|                   | 2016年 | 118,959           | 133,325              | -                 | 1,760             | 581    | 260,796 | -         | -                 | 515,421           |
| C.M. ドラモンド（年度の一部） | 2016年 | 598,239           | -                    | 2,495             | 7,729             | 3,990  | 71,776  | (784,609) | -                 | (100,380)         |
| M.J. ヒーリー（年度の一部）  | 2016年 | 674,401           | 704,008              | 5,661             | 18,582            | 11,397 | -       | 845,034   | 631,801           | 2,890,884         |
| M.R. ローランス（年度の一部） | 2017年 | 316,390           | 235,002              | 55                | 13,493            | 6,047  | 304,437 | 43,750    | -                 | 919,174           |
|                   | 2016年 | 45,500            | 36,870               | 7                 | 1,402             | 672    | 37,692  | 7,140     | -                 | 129,283           |
| R.A. メルローズ（年度の一部） | 2016年 | 32,790            | 21,069               | 486               | 1,839             | 449    | 13,821  | 5,274     | -                 | 75,728            |
| R.M. ロバーツ（年度の一部）  | 2016年 | 796,646           | 828,244              | 11,409            | 18,321            | 27,726 | 218     | 551,692   | 1,353,187         | 3,587,443         |
| G.R. スレーター（年度の一部） | 2016年 | 897,729           | 819,962              | 5,639             | 18,147            | 15,292 | -       | 1,165,925 | 1,077,395         | 4,000,089         |

|          |       |            |           |         |         |         |           |            |           |            |
|----------|-------|------------|-----------|---------|---------|---------|-----------|------------|-----------|------------|
| 上級執行役員合計 | 2017年 | 11,755,375 | 5,886,665 | 753,714 | 285,687 | 158,015 | 2,166,797 | 10,664,807 | 2,796,294 | 34,467,354 |
| 上級執行役員合計 | 2016年 | 11,728,108 | 7,627,064 | 590,404 | 297,957 | 183,397 | 1,778,216 | 9,831,928  | 3,062,383 | 35,099,457 |

(1) 現金給与、現金手当および年度中に発生したが消化されなかった年次有給休暇等の短期有給休暇を含む。

(2) 2017年度に関して受領されたSTIの現金部分は、オーストラリアでは2017年11月15日、ニュージーランドでは2017年11月30日に支払われる予定である。金額は、適格な現上級執行役員およびグループCEOに提供されるSTIの50%を反映している。金額は、上級執行役員を務め、その前任の役職に係る報酬に関する取り決めに引き続き準拠していた適格な元上級執行役員に提供されるSTIの75%を反映している。2016年度に関して受領されたSTIの現金部分は、従前に開示されていたとおり、調整なしで、2017年度中にすべての上級執行役員に対し全額支払われた。

(3) 自動車手当、駐車場、転居費用およびその他の給付を含む。海外赴任者に対しては、健康基金給付および個人的なタックスアドバイスの提供を含むことがある。関連する付加給付税を含む。

(中略)

## 6.2 2017年度に関して付与されるLTI

上級執行役員（株主の承認を条件としてグループCEOを含む。）は、2017年12月にLTI業績連動型新株引受権を付与される。LTI報酬の主な特徴は、以下のとおりである。

|                     | 第1 トランシェ - 現金ROE増加                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 第2 トランシェ - 相対TSR                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 業績基準                | 報酬の50%は、現金ROE増加に左右される。当社の現金ROE増加は、以下の同業グループと比較して順位付けされる。<br>・オーストラリア・アンド・ニュージーランド・バンキング・グループ・リミテッド（ANZ）<br>・コモンウェルス・バンク・オブ・オーストラリア（CBA）<br>・ウェストバック・バンキング・コーポレーション（WBC）<br>（ROE同業グループ）<br>現金ROEの変動は、（最初の期間である）2017年の財務報告年度の現金ROEと当業績期間にわたる業績期間の平均現金ROEとを比較して計算される。                                                                         | 報酬の50%は、以下の金融サービス同業グループと比較した相対TSR業績に左右される。<br>・オーストラリア・アンド・ニュージーランド・バンキング・グループ・リミテッド<br>・コモンウェルス・バンク・オブ・オーストラリア<br>・ウェストバック・バンキング・コーポレーション<br>・AMPリミテッド<br>・バンク・オブ・クイーンズランド・リミテッド<br>・ベンディゴ・アンド・アデレード・バンク・リミテッド<br>・サンコープ・グループ・リミテッド<br>（TSR同業グループ）<br>TSRは、業績期間の開始日から終了日まで（両日を含む。）の30日間の売買高加重平均株価に基づいて独立外部コンサルタントが計算する。 |
| 業績期間                | 2018年から2021年までの財務報告年度。（ROE計測期間）                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 2017年11月14日から2021年11月14日まで                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 権利確定スケジュール          | 権利確定は、ROE同業グループと比較した当社の現金ROE増加の順位に基づいている。第4位 = 0%、第3位 = 25%、第2位 = 50%、第1位 = 100%                                                                                                                                                                                                                                                           | 権利確定は、TSR同業グループと比較した当社のTSR業績に基づく。直線スケールの50パーセンタイル（または中央値）で50%権利確定、75パーセンタイルで100%権利確定                                                                                                                                                                                                                                     |
| 証券                  | 業績連動型新株引受権。<br><br>グループCEOは、権利確定する業績連動型新株引受権に係る配当同等支払い <sup>(1)</sup> を受領する。                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 付与する業績連動型新株引受権の数の決定 | 割り当てられる業績連動型新株引受権の数は、各執行役員の最大LTI機会（セクション3.1を参照。）に左右される。<br><b>グループCEO</b><br>LTI機会は、2017年9月25日から9月29日までの加重平均株価（「WASP」）により除算される。<br><b>その他の上級執行役員</b><br>最大LTI機会（セクション3.1を参照。）の50%は第1 トランシェの公正価値により除算され、LTI機会の50%は第2 トランシェの公正価値により除算される。<br>グループCEO（2017年度の定時株主総会における株主の承認を要する。）およびその他の上級執行役員に付与される公正価値および業績連動型新株引受権の実際数は、セクション6.7に詳述されている。 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>最大WASP割引率の制限</b> | 2016年度と同様、公正価値による割当方法に基づいて上級執行役員に割り当てられる業績連動型新株引受権の総数を制限する方針が適用されている。当該方針は、付与されるLTI業績連動型新株引受権の数を決定する際に適用する最大割引率を以下のとおり制限している。                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・LTI報酬の第1トランシェについてはWASPの25%</li> <li>・LTI報酬の第2トランシェについてはWASPの50%</li> </ul> その後、LTI報酬の各トランシェに付与される業績連動型新株引受権の数を決定するために使用される価格は、以下のうち数値の大きい一方である。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・該当するトランシェについて上記において説明されたWASP計算法</li> <li>・該当するトランシェの公正価値</li> </ul> 第1トランシェが内部業績基準と結びついており第2トランシェが市場業績基準と結びついていることにより、公正価値の仮定とそのデータとが異なるため、最大割引率はトランシェ毎に異なる。 |

( 中略 )

上記の基準に合致するすべての潜在的な調整に定性的評価が適用される。これは、ROE同業グループ内の調整の一貫性や、調整が権利確定の結果に影響するか否かといった要因の検討を含む。提案された重要な現金ROE指針の調整の審査、また、当該指針が上記の原則に即しているか、また正確に計算されているかについての報酬委員会への助言は、外部の企業が担当する。

( 中略 )

### 6.3 2016年度に関するLTI

2016年12月（グループCEOに対しては2017年2月）に割り当てられたLTI報酬に関して、報酬委員会は、当社およびROE同業グループ各社について以下の現金ROEの最初の期間を承認した。

| 銀行  | 開示された現金ROE | 最初の期間<br>(2016事業年度)の<br>調整現金ROE | 調整の詳細                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----|------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| NAB | 14.3%      | 14.3%                           | ・調整なし                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| ANZ | 10.3%      | 12.1%                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・2016年度の現金収益は、ANZが開示し、性質上「臨時」であると考えられる4項目について、989百万豪ドル調整された。</li> <li>・ソフトウェアの償却（389百万豪ドル）</li> <li>・AM銀行へのマイノリティ投資の簿価の減損（260百万豪ドル）。これは、天津銀行の持分の売却による利益（29百万豪ドル）によって一部相殺された。</li> <li>・信用評価調整手法の変更（168百万豪ドル）</li> <li>・機関投資家向けおよびウェルス事業の簡素化、アジア・リテールおよびパシフィックの再編成、ならびにオーストラリア、ニュージーランドおよびグループ・センターにおけるデジタル化のための再編成費用（201百万豪ドル）</li> </ul> |
| CBA | 16.5%      | 16.5%                           | ・調整なし                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| WBC | 14.0%      | 14.0%                           | ・調整なし                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

取締役会は、公正かつ合理的な時間的比較を確保するために開示された現金ROEを調整することに関して、絶対的な裁量権を有する。

### 6.4 当年度中に付与されたその他報酬

当年度中、最高技術・オペレーション担当役員のパトリック・ライト氏の当社での雇用が開始された。ライト氏は、パークレイカードの最高技術・オペレーション担当役員として大勢の従業員を統率したグローバルな経験を有する。彼は、大手金融サービス企業の大規模な変革の促進や、ペースが速く競争が盛んであり規制の大きい市場における革新について、広範かつ実証済みの経験を有する。当社グループの事業改革に際して、ライト氏は、当社グループの戦略の遂行における重要人物であり、顧客およびバンカーのために効率を向上させ、その経験価値をより簡素かつ容易にするための簡素化、デジタル化および自動化のアジェンダを主導する。

「リーダーシップ、能力および人材の卓越性で名を上げる」という当社の目標に沿って、また、この役割を果たすために必要な技能および経験がオーストラリアでは手に入らなかったため、当社は国際市場に着目した。取締役会は、競争力のある報酬パッケージを提供するため、ライト氏の雇用開始の取り決めの一環として、以前の雇用主から受領する権利を有していたが離職の際に失権してしまう未払いの報奨金を買収するための2.136百万米ドルの現金支払いを承認した。ライト氏の雇用開始報酬は、ライト氏が当社入社のために放棄した権利の金額および時期に関して合意された。第1回分割払いの605,950米ドル(801,627豪ドル)は雇用開始後に支払われ、第2回分割払いの260,000米ドル(328,906豪ドル)は2017年9月に支払われた。報酬の残りの部分は、今後3年間にわたって支払われる(2018年3月に546,572米ドル、2019年3月に463,171米ドル、2020年3月に260,000米ドル)。

## 6.5 株式および業績連動型新株引受権の価額

下表は、2017年度中に各上級執行役員に対して付与され、失効し、または権利確定した株式および業績連動型新株引受権の価額を示している。表示されている価額は、通常当年度よりも長い権利確定期間にわたり費用計上される会計上の金額全額を表している。上級執行役員は、2017年度中に権利確定し、行使された業績連動型新株引受権に対して支払いを行わなかった。業績連動型新株引受権の行使の際に交付された株式数は1対1である。行使された株式について未払いの金銭はない。報酬が付与された後、これらの報酬またはその他の報酬の条件に変更はない。

2017年度に割り当てられた報酬については、株式または権利確定の可能性のある業績連動型新株引受権の最大数が、各上級執行役員について記載されている。株式報酬の最大額は、権利確定時における当社の株価により決定される株式または業績連動型新株引受権の株式数である。業績連動型新株引受権の最低株式数および株式報酬の価額は、当該株式がすべて失効した場合はゼロとなる。

(中略)

## 6.10 上級執行役員の契約条件

上級執行役員全員は、固定期間なしの契約に基づき雇用されている。下表は、2017年9月30日時点で上級執行役員であった各人の役職および契約条件を示している。

|            |                                | 退職の取り決め（１）   |        |           |
|------------|--------------------------------|--------------|--------|-----------|
|            |                                | 通知期間<br>(週間) | 退職金（２） |           |
| 氏名         | 役職                             | 上級<br>執行役員   | 当社     | 豪ドル       |
| 業務執行取締役    |                                |              |        |           |
| A.G. ソーバーン | グループ最高経営責任者                    | 26           | 26     | 1,045,455 |
| その他の上級執行役員 |                                |              |        |           |
| M.B. ベアード  | 最高顧客担当役員 - 法人・機関投資家向け銀行業務      | 1            | 26     | 545,455   |
| A.J. ケーヒル  | 最高執行責任者                        | 4            | 26     | 545,455   |
| S.J. クック   | 最高法務・商務担当カウンスル                 | 1            | 26     | 363,636   |
| A.D. ゴール   | 最高リスク管理担当役員                    | 12           | 26     | 590,909   |
| A.P. ハガー   | 最高顧客担当役員 - 消費者金融・資産運用業務        | 4            | 26     | 545,455   |
| A.J. ヒーリー  | バンク・オブ・ニュージーランドの最高経営責任者        | 13           | 13     | 253,076   |
| G.A. レノン   | 最高財務責任者                        | 4            | 26     | 454,545   |
| A. メンティス   | 最高顧客担当役員 - 事業者向け・プライベートバンキング業務 | 4            | 26     | 545,455   |
| L.N. マーフィー | 最高人事担当役員                       | 2            | 26     | 363,636   |
| P.F. ライト   | 最高技術・オペレーション担当役員               | 1            | 26     | 590,909   |

<sup>(1)</sup> 雇用は、上級執行役員または当社のいずれかが、関係する通知を行うことにより終了させることができる。最近の従業員通知期間は、当社が精力的な後継者育成計画を実施している際に過剰に退職金を支払わない旨の商務上の決定を反映している。

- ( 2 ) 当社の通知期間に現行の年間固定報酬または総合報酬パッケージ( TRP )( 固定報酬から雇用主年金を控除したもの ) を乗じて計算される。退職金は、当社が通知を行った上で理由なく上級執行役員の雇用契約を終了させた場合および通知に代わり支払いを行った場合に法律に従い支払われる。退職金は辞任、雇用契約の即時終了または業績不振の際は通常支払われないが、取締役会は例外的な決定を行うことができる。退職の際の株式および業績連動型新株引受権の留保または失権は、適用のある法律および取締役会の裁量を含む各付与の条件により左右される。記載金額は、当社が通知を行った場合に上級執行役員の現行の固定報酬またはTRPに基づいて支払われるべき退職金である。価額は、留保されうる株式保有の価額または退職時に支払われる他の法的支払は含まない。

( 後略 )

## 5 【コーポレート・ガバナンスの状況等】

< 訂正前 >

### (1) 【コーポレート・ガバナンスの状況】

( 中略 )

### 2017年度コーポレート・ガバナンス・ステートメント

( 中略 )

### 多様性および包摂

( 中略 )

### 2020年度の当社の目標：

( 中略 )

**ナプトレード・チャリティ・トレーディング・デー**：2017年4月19日、ナプトレードは、仲介手数料全額を女性と子供に対する暴力の追放を支援するルーク・バティ基金に寄付した。この種のものとしては世界初であるナプトレードのチャリティ・トレーディング・デーは、投資家に対して、地域社会に真の違いをもたらす組織を支援する革新的な方法をもたらした。このイベントを通じて総額100,000豪ドルが寄付され、チャリティ・トレーディング・デーは毎年の開催が予定されている。

( 後略 )

< 訂正後 >

### (1) 【コーポレート・ガバナンスの状況】

( 中略 )

### 2017年度コーポレート・ガバナンス・ステートメント

( 中略 )

### 多様性および包摂

( 中略 )

### 2020年度の当社の目標：

( 中略 )

**ナプトレード・チャリティ・トレーディング・デー**：2017年4月19日、ナプトレードは、仲介手数料全額を女性と子供に対する家庭内暴力の追放を支援するルーク・バティ基金に寄付した。この種のものとしては世界初であるナプトレードのチャリティ・トレーディング・デーは、投資家に対して、地域社会に真の違いをもたらす組織を支援する革新的な方法をもたらした。このイベントを通じて総額100,000豪ドルが寄付され、チャリティ・トレーディング・デーは毎年の開催が予定されている。

( 後略 )

## 第6 【経理の状況】

### 1 【財務書類】

<訂正前>

財務書類に対する注記

( 中略 )

### 2 セグメント情報

( 中略 )

報告対象セグメント情報と法定上の業績の調整

以下の表は、現金収益基準で作成された上記のセグメント表の情報を財務報告書に表示された関連法定情報に調整したものである。報告対象セグメントの合計に加えて、現金収益基準には報告対象セグメントとしての基準を満たさないセグメントおよびグループ間消去が含まれている。ウェルス関連の純額調整は、現金収益基準で作成したNABウェルス事業の損益計算書を法定損益計算書の科目にしかるべく組み直したことに伴う調整値を示す。

|                                    | 当社グループ                        |                               |
|------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
|                                    | 2017年 <sup>(1)</sup><br>百万豪ドル | 2016年 <sup>(1)</sup><br>百万豪ドル |
| 純利息収益                              |                               |                               |
| 現金収益基準の純利息収益                       | 13,166                        | 12,930                        |
| 公正価値およびヘッジの非有効部分                   | (21)                          | -                             |
| ウェルス関連の調整、純額                       | 37                            | -                             |
| 法定基準の純利息収益                         | 13,182                        | 12,930                        |
| その他収益                              |                               |                               |
| 現金収益基準のその他収益合計 <sup>(2)</sup>      | 4,729                         | 4,503                         |
| ウェルス関連の調整、純額                       | 817                           | 801                           |
| 自己株式                               | -                             | 68                            |
| 公正価値およびヘッジの非有効部分                   | (692)                         | (141)                         |
| 生命保険事業の利益に対する20%の持分 <sup>(3)</sup> | -                             | (39)                          |
| 取得無形資産の償却                          | (12)                          | -                             |
| 法定基準のその他収益                         | 4,842                         | 5,192                         |
| 営業費用                               |                               |                               |
| 現金収益基準の営業費用 <sup>(2)</sup>         | 7,635                         | 7,438                         |
| ウェルス関連の調整、純額                       | 849                           | 801                           |
| 取得無形資産の償却                          | 55                            | 92                            |
| 法定基準の営業費用                          | 8,539                         | 8,331                         |
| 貸倒引当金繰入額                           |                               |                               |
| 現金収益基準の貸倒引当金繰入額                    | 810                           | 800                           |
| 公正価値で測定する貸出金の公正価値の調整               | 14                            | 13                            |
| 法定基準の貸倒引当金繰入額                      | 824                           | 813                           |
| 法人税                                |                               |                               |
| 現金収益基準の法人税                         | 2,710                         | 2,588                         |
| 非現金収益項目の法人税還付 / (費用) :             |                               |                               |
| ウェルス関連の調整、純額                       | 2                             | (5)                           |
| 自己株式                               | -                             | 7                             |
| 公正価値およびヘッジの非有効部分                   | (227)                         | (28)                          |
| 取得無形資産の償却                          | (5)                           | (9)                           |
| 法定基準の法人税                           | 2,480                         | 2,553                         |

( 後略 )

<訂正後>

## 財務書類に対する注記

( 中略 )

## 2 セグメント情報

( 中略 )

## 報告対象セグメント情報と法定上の業績の調整

以下の表は、現金収益基準で作成された上記のセグメント表の情報を財務報告書に表示された関連法定情報に調整したものである。報告対象セグメントの合計に加えて、現金収益基準には報告対象セグメントとしての基準を満たさないセグメントおよびグループ間消去が含まれている。ウェルス関連の純額調整は、現金収益基準で作成したNABウェルス事業の損益計算書を法定損益計算書の科目にしかるべく組み直したことに伴う調整値を示す。

|                                    | 当社グループ                        |                               |
|------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
|                                    | 2017年 <sup>(1)</sup><br>百万豪ドル | 2016年 <sup>(1)</sup><br>百万豪ドル |
| 純利息収益                              |                               |                               |
| 現金収益基準の純利息収益                       | 13,166                        | 12,930                        |
| 公正価値およびヘッジの非有効部分                   | (21)                          | -                             |
| ウェルス関連の調整、純額                       | 37                            | -                             |
| 法定基準の純利息収益                         | 13,182                        | 12,930                        |
| その他収益                              |                               |                               |
| 現金収益基準のその他収益合計 <sup>(2)</sup>      | 4,729                         | 4,503                         |
| ウェルス関連の調整、純額                       | 817                           | 801                           |
| 自己株式                               | -                             | 68                            |
| 公正価値およびヘッジの非有効部分                   | (692)                         | (141)                         |
| 生命保険事業の利益に対する20%の持分 <sup>(3)</sup> | -                             | (39)                          |
| 取得無形資産の償却                          | (12)                          | -                             |
| 法定基準のその他収益                         | 4,842                         | 5,192                         |
| 営業費用                               |                               |                               |
| 現金収益基準の営業費用 <sup>(2)</sup>         | 7,635                         | 7,438                         |
| ウェルス関連の調整、純額                       | 849                           | 801                           |
| 取得無形資産の償却                          | 55                            | 92                            |
| 法定基準の営業費用                          | 8,539                         | 8,331                         |
| 貸倒引当金繰入額                           |                               |                               |
| 現金収益基準の貸倒引当金繰入額                    | 810                           | 800                           |
| 公正価値で測定する貸出金の公正価値の調整               | 14                            | 13                            |
| 法定基準の貸倒引当金繰入額                      | 824                           | 813                           |
| 法人税                                |                               |                               |
| 現金収益基準の法人税                         | 2,710                         | 2,588                         |
| 非現金収益項目の法人税還付 / (費用) :             |                               |                               |
| ウェルス関連の調整、純額                       | 2                             | (5)                           |
| 自己株式                               | -                             | 7                             |
| 公正価値およびヘッジの非有効部分                   | (227)                         | (28)                          |
| 取得無形資産の償却                          | (5)                           | (9)                           |
| 法定基準の法人税                           | 2,480                         | 2,553                         |

( 後略 )