

2005年12月26日  
株式会社日興コーディアルグループ  
日興コーディアル証券株式会社

### 企業競争力を高める人事報酬制度への移行について

日興コーディアルグループは、かねてより企業競争力の源泉である社員の満足度を向上させることが、企業価値の拡大につながると考えております（図表1）。  
こうした視点に立ち、株式会社日興コーディアルグループ、および日興コーディアル証券株式会社は、現行の人事報酬制度を改正することといたしました（図表2）。  
なお、新しい人事報酬制度は、今後協議を経て、2006年4月より実施する予定です。

#### 新人事報酬制度の概要・特長

##### 1. 社員の年俸増額と賞与の業績連動性の向上

- ✓ 経営基盤の強化と業績水準の上昇を受け、社員の生活基盤を確固としたものにするため年俸の増額を実施。
- ✓ 社員の努力が株主利益の極大化にどこまでも結びつくよう、現行の業績連動型の賞与制度を更に改新。

##### 2. 退職慰労金制度の見直し

- ✓ 退職時に一時金・年金で支払っていた退職慰労金を、報酬・給与に加算することで多様化する社員の価値観・ライフプランに対応。（これまでの退職金は一時金の支払いで精算）
- ✓ 年金受給者（OB）については別途年金を設立。

##### 3. 65歳までの雇用機会を提供する継続雇用制度の導入

- ✓ 今後加速する少子高齢化による就業人口の減少に対応するため、65歳までの専門性・熟練性の高い社員に活躍の場を提供。

##### 4. 休暇制度の拡充（2006年1月1日実施予定）

- ✓ 社員の職業生活と家庭生活の両立を支援するため、病気や怪我の未就学児童を看護するための看護休暇制度の導入など休暇制度を拡充。

## 5. 健康管理の強化

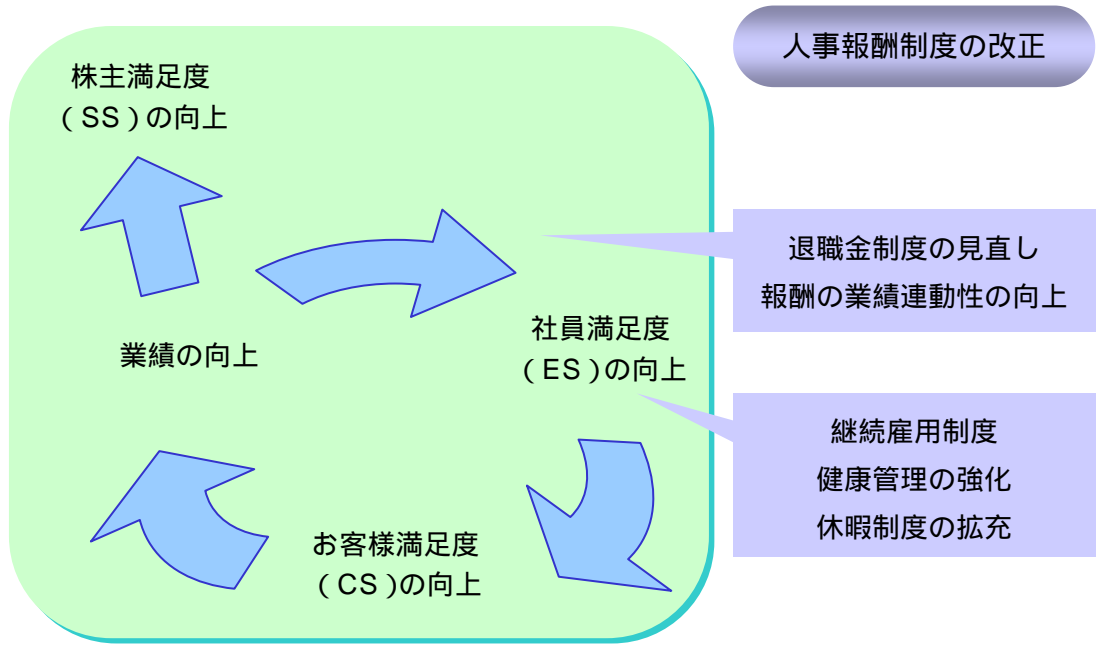
- ✓ PET によるがん検診の実施など、社員の健康維持・増進に向けた施策を検討。

### 当期業績への影響

退職慰労金制度の見直しに伴い、当連結会計年度において、特別損失を 90 億円程度計上する見込みです。

以上

図表 1



図表 2

