最終更新日：2019年6月6日

株式会社みずほフィナンシャルグループ
執行役社長　坂井　辰史
問合せ先：企画管理部　TEL：03-5224-1111
証券コード：8411
https://www.mizuho-fg.co.jp/index.html

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

Ⅰ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1．基本的な考え方

当社グループは、<みずほ>の企業活動の根幹をなす考え方として、基本理念・ビジョン・みずほValueから構成される『<みずほ>の企業理念』を制定しております。

□基本理念（企業活動の根本的考え方）
<みずほ>は、『日本を代表する、グローバルで開かれた総合金融グループ』として、
常にフェアでオープンな立場から、時代の先を読む視点とお客さまの未来に貢献できる知見を磨き最高水準の金融サービスをグローバルに提供することで、
幅広いお客さまとともに持続的かつ安定的に成長し、内外の経済・社会の健全な発展にグループ一体となって貢献していく。
これらを通じ、<みずほ>は、いかなる時代にあっても変わることのない価値を創造し、お客さま、経済・社会に<豊かな実り>を提供する、かけがえのない存在であり続ける。

□ビジョン（<みずほ>のあるべき姿・将来像）
『日本、そして、アジアと世界の発展に貢献し、お客さまから最も信頼される、グローバルで開かれた総合金融グループ』
1．信頼Ｎｏ．１の<みずほ>
2．サービス提供力Ｎｏ．１の<みずほ>
3．グループ力Ｎｏ．１の<みずほ>

□みずほValue（個々の役職員が共有すべき価値観・行動軸）
1．お客さま第一～未来に向けた中長期的なパートナー～
2．変革への挑戦～先進的な視点と柔軟な発想～
3．チームワーク～多様な個性とグループ総合力～
4．スピード～鋭敏な感性と迅速な対応～
5．情熱～コミュニケーションと未来を切り拓く力～

当社は、『<みずほ>の企業理念』を定め、経営の基本方針およびそれに基づく当社グループ全体の戦略を立案し、当社グループ各社が一丸となってその戦略を推進することで、様々なステークホルダーの価値創造に配慮した経営を行うとともに、企業の持続的かつ安定的な成長による企業価値の向上を実現し、その結果、内外の経済・産業の発展と社会の繁栄に貢献していくことによって、社会的役割・使命を全うしてまいります。
そのために、持株会社である当社は、当社グループの経営において主体的な役割を果たし、経営管理業務の一環として当社グループの戦略・方針の企画機能および当社グループ各社に対するコントロール機能を担うとともに、当社において、株主からの負託を受けた取締役会を中心とした企業統治システムを構築し、当社グループの経営の自己規律とアカウンタビリティを十分に機能させてまいります。

当社における企業統治システムに関する基本的な考え方は、以下のとおりであり、これらを実現する制度として、指名委員会等設置会社を選択しています。
（1）監督と経営の分離を徹底し、取締役会が、執行役による職務執行等の経営の監督に最大限専念することにより、コーポレート・ガバナンスの実効性を確保する。
（2）取締役会は、業務執行の決定を執行役に対し最大限委任することにより、迅速かつ機動的な意思決定を可能とし、スピード感のある企業経営を実現する。
（3）<みずほ>の経営から独立した社外取締役を中心とした委員会等を活用し、意思決定プロセスの透明性・公正性と経営に対する監督の実効性を確保する。
（4）（1）～（3）を実現する企業統治システムを構成する機関等の設計にあたっては、グローバルに展開する金融グループとして、国内法令の遵守はもとより、コーポレート・ガバナンスに関し、グローバルレベルで推奨されている運営・慣行を当社においても積極的に採用する。

なお、当社における企業統治システムの基本的な考え方、枠組みおよび運営方針（取締役会、取締役、指名委員会、報酬委員会、監査委員会、任意委員会等、当社グループの運営方針、および当社の顧問制度）に関して定款に次ぐ上位規程として「コーポレート・ガバナンスガイドライン」を制定し、当社のホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

（日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/company/structure/governance/g_report.html#guideline ）
（英語：https://www.mizuho-fg.com/company/structure/governance/g_report.html#guideline ）

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

コーポレートガバナンス・コードの各原則について、全てを実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則１－４】 （政策保有株式）

□上場株式の政策保有に関する方針

・当社及び当社の中核３社は、政策保有株式について、コーポレートガバナンス・コードを巡る環境の変化や、株価変動リスクが財務状況に大きな影響を与え得ることに鑑み、その保有の意義が認められる場合を除き、保有しないことを基本方針とします。

・保有の意義が認められる場合とは、取引先の成長性、将来性、もしくは再生等の観点や、現時点あるいは将来の採算性・収益性等の検証結果を踏まえ、取引先及び当社グループの企業価値の維持・向上に資すると判断される場合を言います。

・上記各社は、保有する株式について、個別銘柄ごとに、定期的、継続的に保有の意義を検証し、その意義が乏しいと判断される銘柄については、市場への影響やその他考慮すべき事情にも配慮しつつ売却を行います。また、その意義が認められる銘柄についても、対話を通じて削減に努めていきます。

□政策保有株式に係る議決権行使基準

・当社及び当社の中核３社は、発行会社が適切なガバナンス体制を構築し、中長期的な企業価値の増大につながる適切な意思決定を行っているかという観点や、当社グループの企業価値向上の観点も踏まえ、総合的に賛否を判断し議決権行使を行います。なお、会社議案に賛成できないと判断する際は、売却の要否について検討を行うことがあります。

・具体的な議案検討に際しては、発行会社との対話や専門部署による検証等を通じ、議案の賛否を検討します。特に、以下の企業価値や株主利益に影響を与える可能性のある議案については、その目的及び企業価値向上に向けた考え方等を確認した上で、賛否を総合的に判断します。

・赤字や無配が一定期間に亘る場合や企業不祥事が発生した場合等の取締役・監査役の再任議案、退職慰労金贈呈議案、賞与支給及び報酬増額議案
・資本収益性の水準が長期に亘り低迷している場合や総会後の独立社外取締役が２名未満となる場合の代表権のある取締役の再任議案
・低配当が継続している場合や財務の健全性に悪影響を与え得る場合の剰余金処分議案
・買収防衛策の導入・継続議案
・合併等の組織再編関連議案
・新株発行等の資本政策関連議案
・総合的な希薄化を招くストックオプション付与議案
・株主価値等に影響を与え得る定款変更議案
・株主提案議案 等

※「中核３社」とは、みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券をいう（以下、同様）

政策保有株式の保有意義検証内容等については、当社のホームページにも記載しておりますのでご参照ください。
（日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/company/structure/governance/structure/hold.html）
（英語：https://www.mizuho-fg.com/company/structure/governance/structure/hold.html）

【原則１－７】 （関連当事者間の取引）

当社では、当社が役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合において、かかる取引が会社および株主共同の利益を害することのないよう、以下の体制を整備しております。

・取締役会決議により「みずほの企業行動規範」および「コンプライアンス・マニュアル」を定め、利益相反行為の禁止、株主の権利行使に対する贈収賄の禁止、株主に対する利益供与の禁止、関連当事者間の取引におけるアームズ・レングス・ルールの遵守を周知徹底しております。コンプライアンスの遵守状況については、定期的および必要に応じて都度、取締役会、監査委員会、経営会議および執行役社長が報告を受け、監視を行っております。
・当社と取締役および執行役との間の競業取引および利益相反取引については、取締役会決議により定められた「取締役会規程」において取締役会の承認事項として明示し、取締役会においては実際の個別取引にかかる承認または報告の受領を通じて監視を行い、監査委員会においては「監査委員会監査基準」に則り監査を行っております。
・取締役および執行役の競業取引および利益相反取引にかかる取締役会決議にあたっては、法務リスク所管部署によるリーガルチェックを実施することとしております。また、当社と当社グループ会社との間の取引に関する事項に関しても、必要に応じ、当該部署によるリーガルチェックを実施することとしております。

【原則２－６】 （企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮）

・当社グループは企業年金基金制度を設けており、みずほ企業年金基金（以下、「当基金」という）を設立しております。当基金が、アセットオーナーとして期待される機能を発揮できるように、当基金の主要ポストには、運用を始めとして年金に関する専門性を有する人材を登用するなどの取組みを行っています。
・また、当基金は、「責任ある機関投資家の諸原則《日本版スチュワードシップ・コード》」の受入れを表明するとともに、その責任を果たすための具体的方針を策定し、開示しています。
みずほ企業年金基金（http://mhfg-kikin.jp/）
・なお、当社と当基金の加入者・受益者との間に生じ得る利益相反については、確定給付企業年金法に定める忠実義務を当社が果たすことによって適切に管理しています。

【原則３－１】 （情報開示の充実）

（1）当社グループは企業理念を制定し公表しております。『（みずほ）の企業理念』は、本報告書の「1．1．基本的な考え方」に記載しておりますので、ご参照ください。
また、経営計画につきましても策定し公表しております。詳細は、当社ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。
（日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/release/20190515release_jp.html）
（英語：https://www.mizuho-fg.com/release/20190515release_eng.html）

（2）当社における企業統治システムの基本的な考え方、枠組みおよび運営方針（取締役会、取締役、指名委員会、報酬委員会、監査委員会、任意委員会等、当社のグループ運営方針、および当社の顧問制度）に関して定款に次ぐ上位規程として「コーポレート・ガバナンスガイドライン」を制定し、当社のホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。
（日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/company/structure/governance/g_report.html#guideline）
（英語：https://www.mizuho-fg.com/company/structure/governance/g_report.html#guideline）

(3) 報酬委員会が取締役および執行役の報酬を決定するにあたっての方針と手続については、本報告書の「2．1．【取締役・執行役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に掲載しておりますので、ご参照ください。

(4) 指名委員会が取締役候補者の決定を行うにあたっての方針、および取締役会が執行役の選解任を行うにあたっての方針については、「コーポレート・ガバナンスガイドライン」の「取締役会の構成」、「取締役の選解任」および「執行役の構成・選解任等」に規定しております。

取締役候補者の決定にあたっての手続は、「コーポレート・ガバナンスガイドライン」の「指名委員会の運営」に規定している通り、指名委員会において決議を行います。
また、取締役会が執行役を選解任するにあたっての手続は、「コーポレート・ガバナンスガイドライン」の「人事検討会議の運営」に規定している通り、人事検討会議が選解任案の審議を行ったうえで、取締役会において決議を行います。

「コーポレート・ガバナンスガイドライン」につきましては、当社のホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。
(日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/company/structure/governance/g_report.html#guideline)
(英語：https://www.mizuho-fg.com/company/structure/governance/g_report.html#guideline)

(5) 取締役候補者の選任理由は、株主総会へ取締役の選任議案を上程する際の「株主総会招集ご通知」の参考書類において毎年開示しております。「株主総会招集ご通知」は株主の皆さまにご郵送するとともに、当社ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。
(日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/investors/stock/meeting.html)
(英語：https://www.mizuho-fg.com/investors/stock/meeting.html)

執行役の選任理由は、「事業報告」において毎年開示しております。「事業報告」は上記「株主総会招集ご通知」とともに、株主の皆さまにご郵送するとともに、当社ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。
(日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/investors/stock/meeting.html)
(英語：https://www.mizuho-fg.com/investors/stock/meeting.html)

【補充原則4－1－1】 (取締役会の役割・責務(1))
当社の取締役会は、法令上取締役会の専決事項とされている経営の基本方針等の業務執行の決定を行い、法令上取締役会による専決事項とされている事項以外の業務執行の決定については、原則として、グループＣＥＯである執行役社長に委任することとしております。なお、取締役会の執行役に対する委任の目的等につきましては、「コーポレート・ガバナンスガイドライン」の「取締役会・取締役の役割」に規定しておりますので、ご参照ください。
(日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/company/structure/governance/g_report.html#guideline)
(英語：https://www.mizuho-fg.com/company/structure/governance/g_report.html#guideline)

【補充原則4－1－3】 (後継者計画(サクセッション・プランニング))
(1) 基本的考え方と概要
・当社は、グループ全体の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るべく、最適な人材をグループＣＥＯやグループＣＥＯを支える主要な経営陣(カンパニー長等)、中核3社のトップ等に登用できるよう、十分な時間と資源をかけて後継者計画(サクセッション・プランニング)に取り組んでいます。同時に、グループＣＥＯの不測の事態にも備えるとともに、“次の次の”グループＣＥＯの候補者についても検討を行います。
・グループＣＥＯ等の後継者計画の策定・運用状況については、指名委員会および人事検討会議(以下、「指名委員会等」という)に報告がなされます。
・グループＣＥＯ等の後継者計画においては、①求められる人材要件、②交代時期、③候補者プールの設定と時間をかけた候補者の適切な育成(候補者の重要なキャリア選定を含みます)、④指名委員会等の各委員による候補者の人物把握、⑤候補者の決定等について、現グループＣＥＯの意見も踏まえつつ、指名委員会等で審議することを基本的な取り組み内容としています。
・指名委員会等においては、３６０度評価や外部評価機関による第三者評価等、多面的な人材評価情報を活用し、徹底的に候補者のプロファイリングを行い、現グループＣＥＯの意見も徴した上で、年次順送りなどの形式的な人事運用を排した人物本位での選定について、十分な議論を行います。現グループＣＥＯは、指名委員会等の各委員が候補者の能力・資質等を直接に把握するプロセスを設ける等、指名委員会等による候補者の人物把握に最大限の協力を行います。
・執行役を兼務する取締役であるグループCEOについては、指名委員会により、プロセスの客観性や透明性の確保を図りつつ決定を行うこととしています。
(2) グループＣＥＯの人材要件
・当社グループＣＥＯには『日本を代表する、グローバルで開かれた総合金融グループ』のトップとして、以下の通りの人材であることが求められます。
①強い意思と謙虚さを兼ね備え、オープンでフェア、真摯且つ誠実で、グローバルに多様なステークホルダーから信頼、信用される人物であること
②不確実な環境や困難な状況に直面しても、揺るぎない信念と変化に対する柔軟さを持って果断に立ち向かい、グループを統率して持続的成長を成し遂げて行くリーダーであること
③豊かな知見と経験、グローバルな視点で時代の先を見通す力を備え、お客さまや経済・社会の未来に貢献する新たな価値の創造や変革に情熱を注ぎ続けるチャレンジャーであること
・上記に加え、グループCEOの選任にあたっては、その時点における時代認識や、当社を取り巻く経営環境の変化、将来に亘るグループ戦略の方向性等を踏まえ、重視する、または追加で考慮すべき資質や能力要件につき検討を行います。

【原則4－8】 (独立社外取締役の有効な活用)
取締役会は、定款上の員数である15名以内とし、その構成については、取締役会による経営に対する監督機能という役割を踏まえ、過半数を非執行取締役(社外取締役および社内非執行取締役)とするとともに、6名以上の取締役を社外取締役(「当社社外取締役の独立性基準」を充足)とすることとしております。現在、全取締役12名中、6名が社外取締役です。
なお、取締役会の構成の考え方につきましては、「コーポレート・ガバナンスガイドライン」の「取締役会の構成」に詳細を規定しておりますので、ご参照ください。
(日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/company/structure/governance/g_report.html#guideline)
(英語：https://www.mizuho-fg.com/company/structure/governance/g_report.html#guideline)

【原則４－９】（独立社外取締役の独立性判断基準および資質）
当社が定める「当社社外取締役の独立性基準」の概要については、本報告書の「２．１．【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に掲載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則４－１１－１】（取締役会の実効性確保のための前提条件）
取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方、取締役候補者の決定に関する方針・手続については、「コーポレート・ガバナンスガイドライン」の「取締役会の構成」、「取締役の選解任」、および「指名委員会の運営」に規定しておりますので、ご参照ください。
（日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/company/structure/governance/g_report.html#guideline）
（英語：https://www.mizuho-fg.com/company/structure/governance/g_report.html#guideline）

なお、現在の取締役会は、企業経営者、金融機関経営者、弁護士、公認会計士、学者等の経験を有する社外取締役６名、業務執行者を兼務しない社内取締役３名、および執行役を兼務する取締役３名の合計１２名（うち女性２名）の取締役にて構成されています。

【補充原則４－１１－２】（取締役会の実効性確保のための前提条件）
当社は、取締役候補者および取締役の重要な兼職の状況を、「株主総会招集ご通知」の参考書類や事業報告等の開示書類において毎年開示しております。
本報告書の更新日時点における社外取締役の重要な兼職の状況については、本報告書の「２．１．【社外取締役に関する事項】会社との関係（２）」にも掲載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則４－１１－３】（取締役会の実効性確保のための前提条件）
取締役会は、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示することとし、当該評価においては、各取締役が当社のコーポレート・ガバナンスの目指す姿を踏まえつつ、自己評価を行うとともに、少なくとも３年に一度は第三者評価機関による評価を実施します。
なお、取締役会の実効性評価の運営方針については、「コーポレート・ガバナンスガイドライン」第９条第４項に記載しております。
（日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/company/structure/governance/g_report.html#guideline）
（英語：https://www.mizuho-fg.com/company/structure/governance/g_report.html#guideline）

□評価方法
２０１７年度の「取締役会の実効性評価」においては、当社の「コーポレート・ガバナンスガイドライン」をベースとし、国内外の法令・慣行も踏まえて２０１５年度に制定した、取締役会およびコーポレート・ガバナンスに関する〈みずほ〉の「目指す姿」の達成状況を評価いたしました。
評価にあたっては、第三者評価機関の金融業界および企業統治に関する豊富な知見を活用し、全取締役への事前質問票による回答を経た上で、個別インタビューを実施すると共に、カンパニー長へのインタビュー、取締役会事務局との面談に基づいた「第三者評価」を実施いたしました。その上で、２０１８年１１月の「社外取締役会議（社外取締役のみ）」、２０１８年１１月および１２月の取締役会において、取締役会の実効性確保のための課題と今後に向けた取組みを議論し、自己評価を実施いたしました。
なお、２０１７年度「取締役会の実効性評価」につきましては、グループCEOの交代を踏まえ、新体制の下で取締役会の実効性確保のための課題と今後に向けた取組みについて十分に議論を行うために、一定期間経過後に実施いたしました。

□評価結果の概要
取締役会およびコーポレート・ガバナンスに関する〈みずほ〉の「目指す姿」が概ね実現され、２０１６年度に引き続き、高度な企業統治態勢を確認いたしました。取締役会は、構造改革等の重要なテーマを真摯に議論して様々な課題に適切に対処し、企業統治を前進させるための着実な取組みも実施してきております。これらを踏まえ、取締役会全体としての実効性は相応に確保され、昨年度よりも着実に前進していると評価いたしました。
一方、企業統治の高度化に伴い今後の課題も認識でき、以下の３点について継続的に取り組んでまいります。
（１）取締役会によるモニタリング強化と戦略的方向付け
（２）監督と執行間のコミュニケーションの一層の充実
（３）企業統治態勢を支える「仕組み」の継続強化
本実効性評価を踏まえ、取締役会が監督機能を最大限発揮するために必要な更なる工夫を実施・検討してまいります。

「取締役会の実効性評価」の結果の詳細につきましては、当社のホームページ「２０１７年度『取締役会の実効性評価』の結果の概要について」をご参照ください。
（日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/company/structure/governance/g_report.html#evaluation）
（英語：https://www.mizuho-fg.com/company/structure/governance/g_report.html#evaluation）

【補充原則４－１４－２】（取締役のトレーニング）
当社の取締役は、その役割を果たし、取締役会がモニタリング機能・アドバイジング機能を発揮できるよう、当社グループを取り巻く経営環境や事業の状況等に関して、常に能動的に情報を収集し、研鑽を積んでおります。当社は取締役に対して、期待される役割・責務を果たす上で必要となる「知識習得・向上の機会」を継続的に提供・斡旋しております。
新任取締役に対し、その就任に際し、会社法および関連法令やコーポレート・ガバナンスに関する情報等、取締役に求められる役割と責務を果たすために必要な知識を習得できる機会を提供し、就任後も必要に応じて、各取締役に応じた機会を提供しております。
さらに、社外取締役に対しては、その就任の際、また、就任後も継続的に、当社グループの事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得できるよう、各社外取締役に応じた機会を提供することとしております。
なお、取締役に対するトレーニングの方針については、「コーポレート・ガバナンスガイドライン」第６条第６項に記載しております。
（日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/company/structure/governance/g_report.html#guideline）
（英語：https://www.mizuho-fg.com/company/structure/governance/g_report.html#guideline）

□主な取り組み内容
１．全取締役への「知識習得・向上の機会」
・当社および中核３社の新任取締役向けに、外部講師（弁護士）による、取締役の義務と責任を中心とした研修を実施
・取締役会における各種付議/報告等により、当社グループの経営全般を俯瞰
・「コンプライアンス・お客さま保護」および「人権啓発」に係る外部講師による研修会を毎年定期的に開催（当社グループの全役員が対象）
・職務執行上必要な場合には、担当役員等からの個別説明、外部専門家の助言・外部研修（当社が費用負担）等の機会を提供

2．社外取締役への「知識習得・向上の機会」
＜就任時＞
・新任の社外取締役に対し「就任時集中説明」を個人別に実施
- 担当執行役および取締役会室長等から、企業理念、事業内容、経営戦略、経営計画、組織・権限、財務、リスク管理・コンプライアンス管理、人事、システム・事務、内部監査、ガバナンス態勢等を説明
＜就任後（2018年度実績）＞
・社外取締役会議（※）
- 2018年度は2回開催し、社外取締役が互いに情報交換して認識の共有を行い、取締役会の運営のあり方や実効性評価の進め方、新しい経営計画策定への対応に関する意見交換等を実施
※「社外取締役会議」の役割・構成・運営については、「II経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」の「2．業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要）□監督　○社外取締役会議」に記載しておりますので、ご参照ください。
・経営状況オフサイトミーティング（2018年6月～2019年3月、のべ21回）
- 執行役社長、カンパニー長、グループ長、海外地域本部長等の執行ラインが社外取締役とフリーディスカッションを行い、社外取締役との相互理解を深める
・取締役会後の昼食会（取締役会の都度）
- 社内役員との情報交換を通じて、必要な知識を習得する
・役員懇親会（夕食会）
- 執行ラインの経営陣に対する理解を深める
・中核3社の部店長会議への陪席
- グループ戦略方針に基づく執行計画・状況に対する理解を深める
・取締役会議案の事前説明の徹底および事後フォローの実施（取締役会の都度）
- 関連する金融専門用語や業務内容も説明することにより、議案の理解を深め、取締役会での議論の充実を図る

3．社内役員への「知識習得・向上の機会」
執行役等の社内役員に対しても、取締役同様、各役員に期待される役割・責務に応じて必要な「知識習得・向上の機会」を、以下の研修等を行うことにより継続的に提供しております。
・「新任常務向けケーススタディ研修」の実施
- 過去の危機事象の真因分析を踏まえ、危機管理に求められる役員・リーダーの意識と行動について体感し、理解を深める
・「危機管理広報の基礎知識」研修の実施
・「事業継続管理研修」を毎年定期的に実施
- 過去の危機事象における教訓や経験を風化させずに受け継ぎ、グループにおける事業継続管理の枠組みおよび緊急事態への対応態勢・危機管理態勢に対する理解を深めるべく毎年定期的に実施
・新任執行役員向けのコンプライアンス研修等

【原則5－1】（株主との建設的な対話に関する方針）
株主との建設的な対話を促進するためのIR活動を含む情報開示に関する基本的考え方や情報開示統制の枠組み等についてまとめた「ディスクロージャー方針」を取締役会決議により制定し、統合報告書（ディスクロージャー誌）・ホームページ等において公表しております。
当社ホームページにおいては、以下のＵＲＬに「ディスクロージャー方針」を掲載しておりますので、ご参照ください。
（日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/investors/ir/policy.html）
（英語：https://www.mizuho-fg.com/investors/ir/policy.html）
また、IR活動等の詳細については本報告書の「3．2．IRに関する活動状況」をご参照下さい。

□当社のコーポレート・ガバナンスの状況については、当社ホームページにも記載しておりますので、ご参照ください。
（日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/company/structure/governance/index.html）
（英語：https://www.mizuho-fg.com/company/structure/governance/index.html）

2．資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数（株）	割合（%）
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	1,360,079,600	5.35
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口）	1,065,112,500	4.19
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口5）	525,839,800	2.07
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口9）	516,271,400	2.03
JP MORGAN CHASE BANK 385151	393,575,328	1.55
STATE STREET BANK WEST CLIENT － TREATY 505234	392,747,217	1.54
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口1）	349,978,800	1.37
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口7）	339,733,700	1.33
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口2）	325,188,100	1.28
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口4）	288,707,000	1.13

支配株主（親会社を除く）の有無	―――

親会社の有無	なし

補足説明

―――

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3月
業種	銀行業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300社未満

4．支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

5．その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

□持株会社の下で、銀行・信託・証券・アセットマネジメント・リサーチ＆コンサルティングを一体的に運営する当社グループの特長と優位性を活かし、お客さまのニーズに即した最高の金融サービスを迅速に提供していくため、顧客セグメント別のカンパニー制を導入しております。各カンパニーでは、戦略の企画・立案から戦略の遂行に至るプロセスにおいて、グループ会社横断的に、お客さまの属性に応じて一貫した戦略を強力かつ迅速に展開できる体制としております。

□持株会社である当社は、当社グループの経営の自己規律とアカウンタビリティを十分に機能させるべく、当社グループ各社に対して経営管理を行っています。この目的を達成するために、当社は、「グループ経営管理規程」を定め、グループ経営管理契約に基づき、主要なグループ会社を経営管理しております。特に、中核3社の経営管理においては、当社の取締役会、指名委員会および報酬委員会が中核3社の取締役の選解任、役付執行役員の選定および解職等ならびに中核3社の取締役の個人別の報酬等の承認等を行っております。

□当社の中核3社は、監査等委員会設置会社を選択しております。
取締役会による監督機能の高度化と意思決定の迅速化の実現を図り、カンパニー制のもとで各社がそれぞれの役割をより実効性高く発揮できるよう、グループベースでのガバナンスの更なる高度化を進めてまいります。

□コーポレート・ガバナンスの透明性確保と投資家の皆さまの信頼を高めるために、2006年11月8日、米国預託証券(ADR)をニューヨーク証券取引所に上場しております。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1．機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	指名委員会等設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社外取締役
取締役の人数 更新	12名

【社外取締役に関する事項】

社外取締役の人数	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
関　哲夫	他の会社の出身者											
川村　隆	他の会社の出身者											
甲斐中　辰夫	弁護士											
阿部　紘武	公認会計士											
大田　弘子	学者											
小林　いずみ	他の会社の出身者											

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k　その他

会社との関係(2) 更新

氏名	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			

関　哲夫	○	○	○	○	（重要な兼職の状況） サッポロホールディングス株式会社 監査役 その他、「社外役員の属性情報」（取引先、寄付先等またはその出身者に該当する旨およびその概要）については、当社が定める軽微基準に基づき、その記載を省略しております（軽微基準の概要については、「【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」をご参照ください）。	関氏は、新日本製鐵株式会社代表取締役副社長および株式会社商工組合中央金庫代表取締役社長のほか、公益社団法人日本監査役協会会長および日本郵政株式会社監査委員長も歴任されております。同氏の経営者等としての豊富な経験と高い識見を活かし、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化、また、当社グループの内部統制システムやグループガバナンスのさらなる高度化等に大いに貢献いただけると判断し、社外取締役候補者としました。2018年6月の当社定時株主総会において選任され、社外取締役に就任いただいております。 なお、同氏は新日本製鐵株式会社CFO、公益社団法人日本監査役協会会長および当社監査委員としての経験を通じ、財務および会計に関する相当程度の知見を有しております。 当社社外取締役就任期間は、2019年6月の当社定時株主総会終結の時をもって4年であります。 同氏は、2018年度中に開催された取締役会14回、指名委員会8回、報酬委員会11回、監査委員会17回のすべてに出席しております。 同氏は、経営者としての豊富な経験と高い識見を活かし、基礎的収益力の向上、事業戦略を踏まえた最適な人的資源配分、実効性ある業績評価のあり方、構造改革を踏まえた新しい経営計画の目指す方向性等について積極的な提言を行いました。 同氏は、当社が定める「当社社外取締役の独立性基準」を充足しております（「当社社外取締役の独立性基準」の概要については、「【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」をご参照ください）。 上記を踏まえ、同氏は東京証券取引所の規定する、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役であると判断し、独立役員として届け出ております。

川村　隆	○	○		○	（重要な兼職の状況） 株式会社日本経済新聞社 社外監査役 東京電力ホールディングス株式会社 取締役会長（社外取締役） その他、「社外役員の属性情報」（取引先、寄付先等またはその出身者に該当する旨およびその概要）については、当社が定める軽微基準に基づき、その記載を省略しております（軽微基準の概要については、「［独立役員関係］その他独立役員に関する事項」をご参照ください）。	川村氏は、株式会社日立製作所代表執行役 執行役会長 兼 執行役社長 兼 取締役、代表執行役 執行役会長 兼 取締役および取締役会長を歴任されております。同氏は、この間、グローバルに通用する企業統治のあり方を模索され、大胆な経営改革とガバナンス改革の陣頭指揮を執ってこられました。同氏の、その豊富な経験と高い識見を活かし、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化、また、当社グループガバナンスの高度化等に大いに貢献いただけると判断し、社外取締役候補者としました。2018年6月の当社定時株主総会において選任され、社外取締役に就任いただいております。 当社社外取締役就任期間は、2019年6月の当社定時株主総会終結の時をもって5年であります。 同氏は、2018年度中に開催された取締役会14回、指名委員会8回、報酬委員会11回のすべてに出席しております。 同氏は、経営者としての豊富な経験と高い識見を活かし、カンパニー制における収益責任および適切な経費配分、構造改革の推進による稼ぐ力の向上、厳しい経営環境下における着実な資本の充実等について積極的な提言を行いました。 同氏は、当社が定める「当社社外取締役の独立性基準」を充足しております（「当社社外取締役の独立性基準」の概要については、「［独立役員関係］その他独立役員に関する事項」をご参照ください）。 同氏が取締役会長（社外取締役）を務める東京電力ホールディングス株式会社と、当社グループとの取引関係等については、同社の連結売上高に占める当社グループとの取引による売上高および当社の連結業務粗利益に占める同社グループとの取引による業務粗利益がいずれも1%未満であること等から、独立性に影響を与えるものではございません。 上記を踏まえ、同氏は東京証券取引所の規定する、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役であると判断し、独立役員として届け出ております。

甲斐中　辰夫	○	○	○	○	（重要な兼職の状況） 卓照綜合法律事務所 所属弁護士 生命保険契約者保護機構 理事長 株式会社オリエンタルランド 社外監査役 その他、「社外役員の属性情報」（取引先、寄付先等またはその出身者に該当する旨およびその概要）については、当社が定める軽微基準に基づき、その記載を省略しております（軽微基準の概要については、「［独立役員関係］その他独立役員に関する事項」をご参照ください）。	甲斐中氏は、東京高等検察庁検事長、最高裁判所判事等を歴任され、現在は弁護士として活躍されております。同氏の、その豊富な経験と高い識見・専門性を活かし、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化、また、当社グループのコーポレート・ガバナンス、コンプライアンスおよび危機管理体制等のさらなる強化等に大いに貢献いただけると判断し、社外取締役候補者としました。2018年6月の当社定時株主総会において選任され、社外取締役に就任いただいております。 当社社外取締役就任期間は、2019年6月の当社定時株主総会終結の時をもって5年であります。 同氏は、2018年度中に開催された取締役会14回、指名委員会8回、報酬委員会11回、監査委員会17回のすべてに出席しております。 同氏は、検事、裁判官および弁護士としての豊富な経験と高い識見・専門性を活かし、業務量に応じた適正な人員配置、〈みずほ〉における従業員の働きがい、危機発生時の真因分析に基づく改善策等について積極的な提言を行いました。 同氏は、当社が定める「当社社外取締役の独立性基準」を充足しております。弁護士である同氏と当社グループの関係については、同氏および同氏が所属する卓照綜合法律事務所が、当社社外取締役としての役員報酬以外に、当社グループから金銭その他の財産上の利益を得ていないこと等から、独立性に影響を与えるものではございません（「当社社外取締役の独立性基準」の概要については、「［独立役員関係］その他独立役員に関する事項」をご参照ください）。 上記を踏まえ、同氏は東京証券取引所の規定する、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役であると判断し、独立役員として届け出ております。

阿部　紘武		○	○	○	（重要な兼職の状況） 公認会計士阿部紘武事務所 その他、「社外役員の属性情報」（取引先、寄付先等またはその出身者に該当する旨およびその概要）については、当社が定める軽微基準に基づき、その記載を省略しております（軽微基準の概要については、「［独立役員関係］その他独立役員に関する事項」をご参照ください）。	阿部氏は、監査法人トーマツ包括代表社員（CEO）等を歴任され、現在は公認会計士として活躍されております。その豊富な経験と高い識見・専門性を活かし、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化等に大いに貢献いただけると判断し、社外取締役候補者としました。2018年6月の当社定時株主総会において選任され、取締役に就任いただいております。 なお、同氏は、公認会計士として財務および会計に関する相当程度の知見を有しております。 当社社外取締役就任期間は、2019年6月の当社定時株主総会終結の時をもって4年であります。 同氏は、2018年度中に開催された取締役会14回、報酬委員会11回、監査委員会17回のすべてに出席しております。 同氏は、公認会計士としての豊富な経験と高い識見・専門性を活かし、適切な財務報告、デジタライゼーションおよび海外ビジネス拡大に対応した人事戦略、中核3社における内部統制の機能強化等について積極的な提言を行いました。 同氏は、当社が定める「当社社外取締役の独立性基準」を充足しております。公認会計士である同氏と当社グループの関係については、同氏および同氏が所属する公認会計士阿部紘武事務所は、当社社外取締役としての役員報酬以外に、当社グループから金銭その他の財産上の利益を得ていないこと等から、独立性に影響を与えるものではございません（「当社社外取締役の独立性基準」の概要については、「［独立役員関係］その他独立役員に関する事項」をご参照ください）。 上記を踏まえ、同氏は東京証券取引所の規定する、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役であると判断し、独立役員として届け出ております。

大田　弘子	○			○	（重要な兼職の状況） 政策研究大学院大学 教授 ＪＸＴＧホールディングス株式会社 社外取締役 パナソニック株式会社 社外取締役 その他、「社外役員の属性情報」（取引先、寄付先等またはその出身者に該当する旨およびその概要）については、当社が定める軽微基準に基づき、その記載を省略しております（軽微基準の概要については、「［独立役員関係］その他独立役員に関する事項」をご参照ください）。	大田氏は、政策研究大学院大学教授および内閣府特命担当大臣（経済財政政策担当）等を歴任され、現在は、政策研究大学院大学で教鞭を執られるとともに、内閣府規制改革推進会議議長、政府税制調査会委員等の重責を担われております。同氏の豊富な経験と高い識見・専門性、特に公共政策・経済政策といったマクロ的な視点や日本再生のための高い課題認識を活かし、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化等に大いに貢献していただけると判断し、社外取締役候補者としました。２０１８年６月の当社定時株主総会において選任され、社外取締役に就任いただいております。 当社社外取締役就任期間は、２０１９年６月の当社定時株主総会終結の時をもって５年であります。 同氏は、２０１８年度中に開催された取締役会１４回、指名委員会８回のすべてに出席しております。 同氏は、大学教授および内閣府特命担当大臣等としての豊富な経験と高い識見・専門性を活かし、ステークホルダーへのアカウンタビリティを意識した新しい経営計画のあり方、生産性向上のための人員管理の高度化、人材力強化への重点的な取り組み等について積極的な提言を行いました。 同氏は、当社が定める「当社社外取締役の独立性基準」を充足しております（「当社社外取締役の独立性基準」の概要については、「［独立役員関係］その他独立役員に関する事項」をご参照ください）。 上記を踏まえ、同氏は東京証券取引所の規定する、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役であると判断し、独立役員として届け出ております。

小林　いずみ	○			○	（重要な兼職の状況） ANAホールディングス株式会社 社外取締役 三井物産株式会社 社外取締役 日本放送協会 経営委員会委員 その他、「社外役員の属性情報」（取引先、寄付先等またはその出身者に該当する旨およびその概要）については、当社が定める軽微基準に基づき、その記載を省略しております（軽微基準の概要については、「［独立役員関係］その他独立役員に関する事項」をご参照ください）。	小林氏は、メリルリンチ日本証券株式会社代表取締役社長および世界銀行グループ多数国間投資保証機関長官を歴任されております。同氏の国内外で培ってきた豊富な経験と高い識見を活かし、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化等に大いに貢献いただけると判断し、社外取締役候補者としました。2018年6月の当社定時株主総会において選任され、社外取締役に就任いただいております。 当社社外取締役就任期間は、2019年6月の当社定時株主総会終結の時をもって2年であります。 同氏は、2018年度中に開催された取締役会14回、指名委員会8回のすべてに出席しております。 同氏は、経営者としての豊富な経験と高い識見を活かし、環境変化に即時に対応できるリスク管理体制、市場部門の業績評価のあり方、変化する顧客ニーズに対応した新たなソリューションの広がり等について積極的な提言を行いました。 同氏は、当社が定める「当社社外取締役の独立性基準」を充足しております。（「当社社外取締役の独立性基準」の概要については、「［独立役員関係］その他独立役員に関する事項」をご参照ください）。 上記を踏まえ、同氏は東京証券取引所の規定する、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役であると判断し、独立役員として届け出ております。

【各種委員会】

各委員会の委員構成及び議長の属性

	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	委員長（議長）
指名委員会	5	0	0	5	社外取締役
報酬委員会	4	0	0	4	社外取締役
監査委員会	5	2	2	3	社外取締役

【執行役関係】

執行役の人数 更新	12名

兼任状況 更新

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
坂井 辰史	あり	あり	×	×	なし
加藤 純一	あり	なし	×	×	なし
中村 昭	なし	なし	×	×	なし
今井 誠司	なし	なし	×	×	なし
大塚 雅広	なし	なし	×	×	なし
石井 哲	なし	なし	×	×	なし
梅宮 真	なし	あり	×	×	なし
小嶋 修司	なし	なし	×	×	なし

若林 資典	なし	なし	×	×	なし
藤城 豪二	なし	なし	×	×	なし
菊地 比左志	なし	あり	×	×	なし
江原 弘晃	なし	なし	×	×	なし

【監査体制】

監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり

当該取締役及び使用人の執行役からの独立性に関する事項

当社は、監査委員会の職務を補助する専担部署として監査委員会室を設置し、執行役の指揮命令に服さない使用人を置いております。監査委員会室に所属する使用人の執行役からの独立性を確保するため、監査委員会室の組織変更、監査委員会室に所属する使用人に係る人事異動等、および監査委員会室の予算の策定等については、監査委員会の事前の同意を得ることとしております。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査委員会は、当社および当社子会社における内部統制システムの構築および運用を前提として、内部監査基本計画、内部監査グループの予算および内部監査グループにおけるグループ長の委嘱と部長の人事に関する同意決議を行い、個別の監査および計画の進捗状況・監査結果等について報告を受け、必要に応じて調査を求め、または具体的な指示を行い、その職務を遂行します。
また、監査委員会は、会計監査人が独立の立場を保持し、適正な監査を実施しているかを監視および検証するとともに、会計監査人からその職務の遂行状況について定期的に報告を受け、必要に応じて意見交換を行い、相互に連携の強化に努めます。
内部監査グループは、会計監査人と相互のリスク認識等について定期的かつ必要に応じて意見・情報交換を行い、監査機能の有効性・効率性を高めるため、相互に連携の強化に努めております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6 名

その他独立役員に関する事項

A.「当社社外取締役の独立性基準」

【「当社社外取締役の独立性基準」の概要】
1. 当社またはその現在の子会社の業務執行取締役、執行役、執行役員、専門役員または使用人（以下、「業務執行者」という）ではなく、その就任の前10年間においても業務執行者ではなかったこと、また、当社が現在主要株主である会社の取締役、監査役、会計参与、執行役、執行役員、専門役員または使用人ではないこと
2. （1）当社または中核3社を主要な取引先とする者、またはその親会社、もしくは重要な子会社ではなく、また、それらの者が会社である場合における当該会社の業務執行者ではなく、最近3年間においても業務執行者ではなかったこと
   （2）当社または中核3社の主要な取引先である者、またはその親会社、もしくは重要な子会社ではなく、また、それらの者が会社である場合における当該会社の業務執行者ではなく、最近3年間においても業務執行者ではなかったこと
3. 当社または中核3社から、一定額（過去3年平均にて年間1，000万円または平均年間総費用の30%のいずれか大きい額）を超える寄付等を受ける組織の業務執行者ではないこと
4. 当社またはその子会社から取締役を受け入れている会社またはその親会社、もしくはその子会社の業務執行者ではないこと
5. 現在、当社またはその子会社の会計監査人または当該会計監査人の社員等ではなく、最近3年間、当該社員等として当社またはその現在の子会社の監査業務を担当したことがないこと
6. 弁護士やコンサルタント等であって、役員報酬以外に当社または中核3社から過去3年平均にて年間1，000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ておらず、当社または中核3社を主要な取引先とする法律事務所等のアドバイザリー・ファームの社員等ではないこと
7. 当社またはその現在の子会社の取締役、執行役、執行役員、専門役員または参与、理事、顧問等役員に準ずる地位にある重要な使用人等（以下、「役員に準ずる者」という）の近親者ではなく、また、最近5年間において当該取締役、執行役、執行役員、専門役員または役員に準ずる者であった者の近親者ではないこと、かつ、その近親者が上記1後段、2、3、5、6と同様の基準に該当しないこと（重要でない者を除く）
8. その他、当社の一般株主全体との間で上記にて考慮されている事由以外の事情で恒常的に実質的な利益相反が生じるおそれのない人物であること
9. 仮に上記2～7のいずれかを充足しない者であっても、当該人物の人格、識見等に照らし、当社の十分な独立性を有する社外取締役としてふさわしいと当社が考える者については、当社は、当該人物が会社法上の社外取締役の要件を充足しており、かつ、当該人物が当社の十分な独立性を有する社外取締役としてふさわしいと考える理由を、対外的に説明することを条件に、当該人物を当社の社外取締役候補者とすることができる。
   ※「主要な取引先」：直近の事業年度を含む3事業年度各年度の年間連結総売上高（当社の場合は年間連結業務粗利益）の2%以上を基準に判定

B.「社外役員の属性情報」の記載省略に関する軽微基準
「社外役員の属性情報」(取引先、寄付先等またはその出身者に該当する旨およびその概要)に関し、取引先、寄付先等、または社外役員本人との取引、寄付等が、当社が定める軽微基準を充足する場合には、株主の議決権行使の判断に影響を及ぼすおそれがないと判断し、その記載を省略しております。

[軽微基準の概要]
1.通常の商取引については、当社または中核3社の支払が取引先の連結売上高の2%未満、もしくは、取引先、その親会社または重要な子会社による業務粗利益が当社の連結業務粗利益の2%未満であること
2.弁護士やコンサルタント等であって、役員報酬以外に当社または中核3社から受け取る金銭については、過去3年平均にて年間1,000万円未満であること
3.当社または中核3社からの寄付等については、過去3年平均にて年間1,000万円または寄付等を受ける組織の平均年間総費用の30%のいずれか大きい額を超えない金額であること

【インセンティブ関係】

取締役・執行役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動型報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

2015年5月15日開催の当社報酬委員会において、役員報酬に業績給および業績連動型株式報酬を導入することを決定いたしました。
2018年6月14日に業績連動型報酬制度を改定しており、内容につきましては、「[取締役・執行役報酬関係] 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【取締役・執行役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	一部のものだけ個別開示
(個別の執行役報酬の)開示状況	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

有価証券報告書および事業報告において、前年度の取締役、執行役ごとの報酬等の総額、および社外役員の報酬等の総額を開示しております。
また、有価証券報告書において連結報酬等の総額が1億円以上である者を個別に開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、当社ならびに中核3社の取締役、執行役、執行役員および専門役員(以下、「役員等」という)が受ける個人別の報酬等の内容に係る決定に関する「みずほフィナンシャルグループ　報酬の決定方針」を定めております。

□理念・目的
本方針に基づく当社および中核3社の役員報酬は、適切なガバナンスとコントロールに基づいて決定するとともに、当社グループの企業理念の下、経営の基本方針に基づき様々なステークホルダーの価値創造に資する経営の実現と当社グループの持続的かつ安定的な成長による企業価値の向上を図る上で、各役員等が果たすべき役割を最大限発揮するためのインセンティブおよび当該役割発揮に対する対価として機能することを目的とする。

□基本方針
当社および中核3社の役員等が受ける個人別の報酬等の内容に係る決定に関する基本方針は以下の通りとする。
(1)適切なガバナンスとコントロールに基づいて決定するとともに、当社グループの企業理念の下、経営の基本方針に基づき様々なステークホルダーの価値創造に資する経営の実現と当社グループの持続的かつ安定的な成長による企業価値の向上を図る上で、適切なインセンティブとして機能させる。
(2)各々の役員等が担う役割・責任や成果に応じた報酬体系とする。
(3)過度なリスクテイクを抑制しつつ、短期のみならず中長期に亘る企業価値向上や様々なステークホルダーの価値創造に資する報酬体系とする。
(4)当社グループの経営環境や業績の状況を反映した報酬体系とする。

(5) マーケット競争力のあるプロフェッショナル等の専門人材を確保するための報酬を提供可能とする。
(6) 経済・社会の情勢および外部専門機関による経営者報酬の調査データ等を踏まえて報酬体系・水準の適時適切な見直しを行うとともに、競争力のある適切な水準に設定する。
(7) 内外の役員報酬に係る規制・ガイドライン等を遵守する。

□報酬体系

1. 役員等が受ける報酬は、原則として、「基本給」、「業績給」、「株式報酬」の構成とする。
(1) 「基本給」は、役位に基づく基準額に、各役員等の役割・職責を反映した加算を行う体系とし、金銭にて毎月支給する。
(2) 「業績給」は、各役員等の年度計画達成へのインセンティブおよびその成果への対価として金銭を支給するものであり、役位に基づく基準額に、当社グループの全社業績、管掌する組織（カンパニー・ユニット等）の業績、および各役員等の成果等を反映する体系とする。支給に際しては、業績給の一定額以上について3年間に亘る繰延支給を行うとともに、会社や本人の業績等次第で、報酬委員会等の決議により、繰延部分の減額や没収が可能な仕組みを導入する。
(3) 「株式報酬」は、株主との利益の一致を図り、企業価値増大へのインセンティブを向上させることを目的として、信託を通じて株式市場から取得した当社株式を支給するものであり、「株式報酬Ⅰ」、「株式報酬Ⅱ」で構成する。
a.「株式報酬Ⅰ」は、役位に基づき算定された当社株式を、各役員等の退任時に支給する。支給に際しては、会社や本人の業績等次第で、報酬委員会等の決議により、減額や没収が可能な仕組みを導入する。
b.「株式報酬Ⅱ」は、役位に基づく基準額に、当社グループの全社業績、管掌する組織（カンパニー・ユニット等）の業績、および各役員等の成果等を反映した額に相当する当社株式を支給する。支給に際しては、全額について3年間に亘る繰延支給を行うとともに、会社や本人の業績等次第で、報酬委員会等の決議により、繰延部分の減額や没収が可能な仕組みを導入する。

2. 役員等のうち、業務執行を担う取締役、執行役、執行役員および専門役員（以下、「業務執行を担う役員」という）と、経営の監督を担う非執行の取締役（以下「経営の監督を担う非執行の役員」という）の報酬は別体系とする。
(1) 業務執行を担う役員の基本的な報酬体系は、「基本給」、「業績給」、「株式報酬（Ⅰ・Ⅱ）」とする。
a.報酬の構成比率は、原則として、「基本給」50、「業績給」17.5、「株式報酬（Ⅰ・Ⅱ）」32.5とする。
b.「業績給」および「株式報酬Ⅱ」は、総合金融グループである当社グループの事業特性を踏まえて、毎年度の当社グループの全社業績に応じ、その上限を決定し（※）、各役員への支給は、管掌する組織（カンパニー・ユニット等）の業績、および各役員の成果等を反映して、原則、役位に基づく基準額の0%～150%の範囲で支給を行う。
（※）「業績給」と「株式報酬Ⅱ」の原資総額は、基準年度における役位別基準額に当年度の構成役員数を反映することで算定された総額に、当年度業績を踏まえた係数を乗じて決定する。係数の評価指標は、当社連結業務純益をベースとした指標を設定し、基準年度と当年度の当該評価指標をもって、決定する（但し、みずほ証券株式会社においては、証券会社の事業特性や財務構造等も踏まえ、連結業務純益に相当する指標としての経常利益に連動する体系とする）。
(2) 経営の監督を担う非執行の役員に対しては、監督機能を有効に機能させる観点から固定報酬を原則とする。報酬の体系は「基本給」および「株式報酬Ⅰ」とし、その構成比率は、原則として、「基本給」：「株式報酬Ⅰ」＝85：15とする。

3. 海外現地採用役員を含め、一部のプロフェッショナル人材の報酬等については、現地の報酬規制を遵守した上で、本方針を踏まえながら、現地報酬慣行や各対象役員の職責、業務特性、マーケットバリュー等を勘案して、個別に設計する場合がある。
なお、個別に設計する場合であっても、業績に応じて支給する報酬の一定額ないしは一定割合について繰延支給や株式等の非金銭支給とすることや、会社や本人の業績等次第で繰延部分の減額や没収が可能な仕組みの導入等により、過度なリスクテイクを招かないよう設計する。

□報酬決定プロセス

1. 報酬委員会は、役員等が受ける個人別の報酬等に関する透明性・客観性を実効的に確保するため、当社および中核3社の役員報酬の決定方針、上記「□報酬体系」に定める報酬体系を含む役員報酬制度の決定を行う。また、当社取締役および執行役の個人別の報酬等の内容の決定、中核3社の取締役の個人別の報酬等の内容の当社における承認等を行う。

2. 執行役社長は、本方針ならびに本方針に係る規程および細則等に定めるところに従い、当社執行役員および専門役員の個人別の報酬等の内容の決定および中核3社の執行役員および専門役員の個人別の報酬等の内容の当社における承認を行う。

3. 報酬委員会は、経済・社会の情勢および外部専門機関による経営者報酬の調査データ等を踏まえて報酬体系・水準の妥当性を検証する。

4. 報酬委員会は全員を原則社外取締役（少なくとも非執行取締役）から選定し、報酬委員会の委員長は社外取締役とする。

5. 報酬委員会は、十分かつ適切な審議・決定を行うために、執行役社長をはじめとした委員以外の役職者（中核3社の役職者を含む）および外部専門家等を出席させ、意見を求めることができる。

□方針の改廃

本方針の改廃は当社の報酬委員会の決議による。

【社外取締役のサポート体制】 更新

取締役会および指名・報酬・監査の各委員会の実効的かつ円滑な運営を確保するため、以下の体制を構築しております。
(1) 会議体事務局に関する業務等（議案や説明資料に関する関係部調整、社外取締役への事前説明、その他取締役会議長や各取締役に対するサポートに関する業務等）を担う専担組織（取締役会室および監査委員会室）を設置
(2) 取締役会議長が社外取締役である場合、必要に応じて、副議長（非執行取締役）を設置

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等 更新

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
山本 恵朗○	名誉顧問	経済団体活動、社会貢献活動等 (経営非関与)	【勤務形態】 非常勤 【報酬】 無	2002/3/31	終身
前田 晃伸○	名誉顧問	経済団体活動、社会貢献活動等 (経営非関与)	【勤務形態】 非常勤 【報酬】 無	2009/4/1	終身
塚本 隆史○	名誉顧問	経済団体活動、社会貢献活動等 (経営非関与)	【勤務形態】 非常勤 【報酬】 有	2011/6/21	終身
橋本 徹	名誉顧問	経済団体活動、社会貢献活動等 (経営非関与)	【勤務形態】 非常勤 【報酬】 無	1996/6/27	終身
近藤 克彦	名誉顧問	経済団体活動、社会貢献活動等 (経営非関与)	【勤務形態】 非常勤 【報酬】 無	1997/6/27	終身
齋藤 宏	名誉顧問	経済団体活動、社会貢献活動等 (経営非関与)	【勤務形態】 非常勤 【報酬】 無	2009/4/1	終身
杉山 清次	名誉顧問	経済団体活動、社会貢献活動等 (経営非関与)	【勤務形態】 非常勤 【報酬】 無	2009/4/1	終身
西堀 利	名誉顧問	経済団体活動、社会貢献活動等 (経営非関与)	【勤務形態】 非常勤 【報酬】 有	2011/6/20	終身

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 更新	8 名

その他の事項

1．上記は、①当社の元代表取締役社長等※1で当社および中核3社※2所属の顧問等（○印）、②中核3社の元代表取締役社長等で当社所属の顧問等について記載しております。

2．(1) 当社に相談役制度はありませんが、元代表取締役社長等を顧問（常任顧問、名誉顧問）とする場合があります。
(2) ①常任顧問は、当社社長またはカンパニー長経験者のみが就任できるものとし任期は66歳まで、②その後、当社社長経験者は名誉顧問に就任できるものとし、任期は定めないものの無報酬としております。但し、当社グループにとって重要な対外活動を担う場合には報酬を支払うことがあり、上限を20百万円として、活動状況等を踏まえ1年毎に見直しを行っております。
(3) 顧問の選解任、報酬、制度全般について、社外取締役が関与することとしております。
(4) 顧問制度に関しては、社内規程を定めております。

なお、顧問の選任・役割、顧問制度の運営については、「コーポレート・ガバナンスガイドライン」第33条に記載しております。
（日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/company/structure/governance/g_report.html#guideline）
（英語：https://www.mizuho-fg.com/company/structure/governance/g_report.html#guideline）

3．現時点の上記顧問等の報酬総額は30百万円です。

※1：株式会社みずほホールディングスの元代表取締役社長等を含みます。株式会社みずほホールディングスは、2000年の「みずほフィナンシャルグループ」創設時における持株会社の名称です。現在は、株式会社みずほフィナンシャルグループが、同社の位置付けを承継しております。
※2：みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券（なお、左記各社の合併前旧社も含みます）

2．業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要） 更新

当社におけるコーポレート・ガバナンス体制の概要は、以下の通りです。

□監督
○取締役および取締役会
当社の取締役会は、法令上取締役会の専決事項とされている経営の基本方針等の業務執行の決定、ならびに取締役および執行役の職務の執行の監督を主な役割としております。取締役会は、前述の役割を果たすため、当社グループの内部統制システム（リスク管理、コンプライアンスおよび内部監査等）およびリスクガバナンスの体制の適切な構築ならびにその運用の監督を行っております。取締役会は、迅速かつ機動的な意思決定とスピード感ある企業経営の実現、および取締役会による執行役等に対する監督強化を目的として、法令上取締役会による専決事項とされている事項以外の業務執行の決定を、原則として、グループCEOである執行役社長に委任しております。
経営に対する監督という役割を踏まえ、取締役会の過半数を、社外取締役と業務執行者を兼務しない社内取締役（以下、「社内非執行取締役」といい、社外取締役と併せて「非執行取締役」という）によって構成することとし、現在は、6名の社外取締役、3名の社内非執行取締役、および3名の執行役を兼務する取締役の合計12名（うち女性2名）の取締役にて構成されております。
取締役会の議長は、取締役会の経営に対する監督機能という役割を踏まえ、原則として社外取締役（少なくとも非執行取締役）とし、2014年6月より社外取締役である大田弘子氏が取締役会議長に就任しております。

２０１８年度は取締役会を１４回開催し、特に、新しい経営計画の策定に向けた議論を行いました。取締役の平均出席率は１００％となっております。

○指名委員会

指名委員会は、株主総会に提出する当社取締役の選任および解任に関する議案の内容を決定するとともに、中核3社各社の取締役の選任および解任に関する当社における承認、ならびに中核3社の代表取締役の選定および解職や役付取締役の選定および解職に関する当社における承認を行います。

役員人事の客観性や透明性を確保するため、委員長を社外取締役とし、他の委員についても原則として社外取締役（少なくとも非執行取締役）から選定することとしており、現在は、委員長を含む全員が社外取締役となっております。

２０１８年度は指名委員会を8回開催し、特に、後継者計画の策定・運用状況について報告を受けるとともに、当社および中核3社における２０１９年度の取締役人事について議論を行いました。委員の平均出席率は１００％となっております。

○報酬委員会

報酬委員会は、当社取締役および執行役の個人別の報酬の決定のほか、中核3社の取締役の個人別の報酬の当社における承認、ならびに当社および中核3社の役員報酬に関する基本方針、役員報酬制度の決定を行います。

役員報酬の客観性や透明性を確保するため、委員長を社外取締役とし、他の委員についても原則として社外取締役（少なくとも非執行取締役）から選定することとしており、現在は、委員長を含む全員が社外取締役となっております。

２０１８年度は報酬委員会を１１回開催し、特に、株主目線の経営の拡充に資する報酬制度の改定を行いました。委員の平均出席率は１００％となっております。

○監査委員会

監査委員会は、取締役および執行役の職務執行の監査、当社および当社子会社の内部統制システムの構築および運用の状況の監視および検証、ならびに執行役による子会社等の経営管理に関する職務執行状況の監視および検証を行うとともに、株主総会に提出する会計監査人の選任および解任ならびに不再任に関する議案の内容の決定や、内部監査基本計画ならびに内部監査グループにおける予算、グループ長の委嘱、および部長人事に関する同意決議を行います。

監査委員会は、取締役および執行役の職務の執行について、適法性および妥当性の監査を行うとともに、当社および当社子会社における内部統制システムの構築および運用を前提として、内部監査グループ等との実効的な連携を通じて職務を遂行し、必要に応じて、報告徴収・業務財産調査権に基づく情報収集を行います。

監査委員会は、金融業務や規制に精通した社内取締役による情報収集および委員会での情報共有、ならびに内部統制部門との十分な連携が必要であることから、社内非執行取締役から1名または2名を常勤の監査委員として選定し、委員長および委員の過半数を社外取締役とすることとしております。

現在は、5名の委員のうち、社内非執行取締役から2名の常勤監査委員を、社外取締役から3名の監査委員を選定しております。

監査委員は米国証券取引委員会規則およびニューヨーク証券取引所規則で定める独立性を確保し、また、監査委員のうち1名以上は、米国法令によって定義される「財務専門家」としております。

２０１８年度は監査委員会を１７回開催し、特に、内部統制システムの有効性に係る確認・提言を行いました。委員の平均出席率は１００％となっております。

当社においては、法定の上記3委員会のほか、以下の任意委員会等を設置しております。

○リスク委員会

リスク委員会は、リスクガバナンスに関する決定・監督、およびリスク管理の状況等の監督に関し、取締役会に対して助言を行います。

原則として、非執行取締役または外部専門家により、3名以上で構成することとし、現在は、委員長を務める社内非執行取締役、社外取締役、および外部専門家の合計3名にて構成されております。

２０１８年度はリスク委員会を6回開催し、特に、新しい経営計画のリスク評価について議論を行いました。委員の平均出席率は９４％となっております。

○人事検討会議

人事検討会議は、取締役会で決定される当社の執行役の選解任案ならびに当社の役付執行役・役付執行役員の選定案、解職案および委嘱案の審議を行うとともに、取締役会で承認される中核3社の役付執行役員の選定案、解職案および委嘱案の審議を行います。

役員人事の透明性・公正性を確保するため、指名委員会委員、報酬委員会委員およびグループCEOにより構成されます。

２０１８年度は人事検討会議を9回開催し、特に、後継者計画の策定・運用状況について報告を受けるとともに、当社および中核3社における２０１９年度の執行役等人事について議論を行いました。メンバーの平均出席率は１００％となっております。

○社外取締役会議

社外取締役会議は、社外取締役のみで構成され、互いに情報交換や認識共有を図るとともに、「社外者の視点」に基づいた客観的かつ率直な意見を経営に提言します。

２０１８年度は社外取締役会議を2回開催し、特に、取締役会の実効性評価、および新しい経営計画に関する議論を行いました。メンバーの平均出席率は１００％となっております。

□業務執行

○執行役

執行役は、取締役会決議により取締役会から委任された業務執行の決定、および当社の業務執行を担っております。

執行役については、当社の経営者として上記の役割を担う者が選任されるべきとの考え方に基づき、グループＣＥＯ、ならびに、原則として、カンパニー長、ユニット長、およびグループ長を選任することとしております。

執行役社長が、グループＣＥＯとして当社の業務を統括する一方、取締役会が執行役社長に委任した事項の決定は職務の執行状況に含め、3ヵ月に1回以上、取締役会に報告することとしています。

なお、執行役社長の諮問機関として経営会議を設置、必要の都度開催し、業務執行に関する重要な事項を審議しております。また、以下の経営政策委員会を設置、必要の都度開催し、全社的な諸問題やグループのビジネス戦略上重要な事項について総合的に審議・調整を行っております。

＜経営政策委員会＞

○リスク管理委員会

グループＣＲＯを委員長とし、リスク管理に係る基本方針、リスク管理態勢、リスク管理の運営・モニタリング、およびリスクアペタイト運営のモニタリング等に関する審議・調整を行っております。

○バランスシートマネジメント委員会
グループＣＦＯを委員長とし、ＡＬＭ、ポートフォリオ、資本政策の基本方針、およびその他バランスシートマネジメントに関する重要な事項、ならびにそれらのモニタリングに関する審議・調整を行っております。
○コンプライアンス委員会
外部の専門家（弁護士1名、公認会計士1名）が特別委員として参加し、コンプライアンス統括（反社会的勢力への対応を含む）、事故処理、お客さま保護等管理、および情報管理に関する審議・調整を行っております。
○ディスクロージャー委員会
情報開示に係る基本方針や、情報開示態勢に関する審議・調整を行っております。
○IT戦略推進委員会
IT戦略の基本方針や、IT関連投資計画およびその運営方針、IT・システムのグループ一元化、個別IT投資案件の方針、システムプロジェクトおよび個別システム案件の管理、システムリスク管理に関する審議・調整、IT関連投資案件の投資効果の評価等を行っております。

また、経営政策委員会とは別に、特定の諸課題について以下の2つの委員会を設置、必要の都度開催し、それぞれの所管する業務について、協議、周知徹底、推進を行っております。

○人権啓発推進委員会
人権問題への取り組みに関する方針の協議、周知徹底、推進を行っております。
○障がい者雇用・活躍推進委員会
障がい者の雇用ならびに職場定着・活躍推進に関する方針の協議、周知徹底、推進を行っております。

□内部監査グループ等
当社は、執行役社長が委員長を務める業務監査委員会を設置しております。業務監査委員会は、取締役会で定める基本方針に基づき、内部監査に関する重要な事項の審議・決定を行い、業務監査委員会の決議事項および重要報告事項は、監査委員会および取締役会に報告しております。
なお、内部監査機能の被監査業務からの独立性確保を目的として、内部監査グループを被監査部門から分離のうえ、業務監査委員会傘下の独立部門としております。
業務監査委員会には、専門性の補強、客観性の確保の観点から、外部の専門家（弁護士1名、公認会計士1名）が特別委員として参加しております。

当社は、内部監査のための組織として、監査業務部を設置し、取締役会で定める基本方針に基づき当社の内部監査を実施するとともに、主要グループ会社からの内部監査の結果や問題点のフォローアップ状況等の報告に基づいて各社の内部監査と内部管理体制を検証することにより、主要グループ会社における内部監査の実施状況を一元的に把握・管理しております。
当社および主要グループ会社の内部監査の結果については、担当役員である内部監査グループ長が定期的および必要に応じて都度、業務監査委員会に報告する体制としております。
また、内部監査グループ長は監査委員会に個別監査および計画の進捗状況・監査結果等について報告し、調査依頼または具体的な指示を受ける体制としております。

当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、高木竜二、西田裕志、林慎一、長尾充洋の計4名であり、EY新日本有限責任監査法人に所属しております。継続監査年数については、全員7年以内であるため、記載を省略しております。同監査法人は業務執行社員について、当社の会計監査に一定期間を超えて関与することのないよう措置をとっております。また、２０１９年3月末現在の当社の監査業務に係る補助者は、公認会計士６７名、その他５７名であります。

３．現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社の企業統治システムに関する基本的な考え方を実現する制度として、現行法制下において、持株会社である当社については指名委員会等設置会社が以下の理由により最も有効であると考え、当社は、指名委員会等設置会社を選択しております。
（1）執行役が業務執行の決定および業務執行を迅速かつ機動的に実施する一方、取締役会が経営の基本方針等の決定と経営の実効的な監督に徹することが可能であること。
（2）社外取締役を中心とした指名委員会、報酬委員会、監査委員会の各委員会により、社外者の視点を十分に活用したチェックアンドバランス機能を最大限確保し、意思決定における妥当性・公正性を客観的に確保することが可能であること。
（3）<みずほ>のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方を実現するために必要となる体制を<みずほ>の目指すべき姿や課題を踏まえた形にて構築することが可能であること。
（4）グローバルに展開し、Ｇ－ＳＩＦＩｓ（Global Systemically Important Financial Institutions）の一角をなす金融グループとして業界をリードすべき立場にあるという強い認識の下、グローバルに要求されているガバナンス体制に呼応していくこと。さらに、内外の構造変化に機敏に対応しつつ厳しい競争環境に打ち勝つべく、今後もより強靭なガバナンス体制を構築していくこと。それにより、各ステークホルダーの要請に応え、企業の持続的かつ安定的な成長と企業価値および株主利益の向上を実現し、内外の経済・産業の発展と社会の繁栄に貢献するという<みずほ>の社会的役割・使命を全うすることが可能となること。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1．株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	総会議案について十分にご検討いただけるよう、招集ご通知につきましては、法定期日より前に発送することに加え、発送前にTDnet（東京証券取引所）および当社ウェブサイトでの開示を実施しております。2019年は、当社ウェブサイトでの開示から議決権行使期限迄に約4週間の期間を確保しております。
集中日を回避した株主総会の設定	第16期定時株主総会：2018年6月22日開催 第17期定時株主総会：2019年6月21日開催予定
電磁的方法による議決権の行使	インターネット・携帯電話・スマートフォンによる議決権行使を採用しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社ICJ（インベスター・コミュニケーションズ・ジャパン）が運営する議決権電子行使プラットフォームを利用しております。
招集通知（要約）の英文での提供	招集ご通知（英文）を当社ホームページおよび株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに掲載しております。
その他	株主にとって分かり易く、透明性の高い総会運営とすべく、主に以下の対応を行っております。 ・株主総会の模様をマスコミに対して公開 ・事業報告に関し、スクリーンを活用したビジュアルな説明を実施 ・議案に対する賛否の状況を、採決時にスクリーンに表示 ・株主総会終了後、主な質疑応答の要旨、事業報告の模様（動画）（総会後約1年間）、議案に対する賛否結果を当社ホームページに公開

2．IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社グループの情報開示に関する基本的考え方や情報開示統制の枠組み等についてまとめた「ディスクロージャー方針」を取締役会決議により制定し、統合報告書（ディスクロージャー誌）ならびにホームページに掲載し公表しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	経営陣による個人投資家向けオンライン会社説明会（インターネットによるライブ中継）を実施しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表（半期毎）後、投資家・アナリスト向けに経営陣によるインターネットカンファレンスや会社説明会を開催しております。 また、個別業務分野の事業戦略に関する説明会の開催に加え、証券会社主催の投資家向けカンファレンスにも参加しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表（半期毎）後、英語によるIR資料をホームページにて公開するとともに、経営陣による海外IR（年数回実施）を実施しております。 また、各地でグループミーティング（IR説明会）を開催しております。 更に、証券会社主催の投資家向けカンファレンスにも参加しております。	あり

IR資料のホームページ掲載	上記説明会資料の掲載に加え、説明会におけるプレゼンテーションの模様をホームページにて公開しております。 決算短信等の財務情報、株式情報、格付・債券情報、適時開示資料を含むプレスリリース、統合報告書（ディスクロージャー誌）、株主総会招集ご通知、米国ＳＥＣ提出書類等、国内外の個人投資家および機関投資家向けに日本語・英語による多種多様な資料を掲載しております。
IRに関する部署（担当者）の設置	担当役員：取締役　執行役常務　グループCFO　梅宮 真 担当部署：IR部
その他	＜個人投資家向けIR＞ 個人投資家に対する情報開示の充実の観点から、ホームページの個人投資家向けサイトにおいて、みずほの経営戦略、業績・財務・資本の状況等に関する説明を掲載しているほか、上記インターネットカンファレンスや会社説明会の模様を公開しております。 更に、個人投資家を中心とした投資家層との双方向コミュニケーションを一層充実する観点から、IRに関するご質問・ご意見を幅広く受け付ける「IRお問い合わせ窓口」をホームページ上で運営しております。 ＜株主との対話のための社内連携＞ 当社では株主・投資家への情報開示に際し、各部門からの多面的な観点を反映すべく企画、財務・主計、リスク管理、IT・システム、事務、コンプライアンス統括、および内部監査の各グループ長を委員とする経営政策委員会であるディスクロージャー委員会において有価証券報告書、事業報告等の記載内容を審議しております。 また、経営会議や経営政策委員会等へのIR担当の参加を通じ、社内情報を共有するなどして株主との建設的な対話促進に活かしております。 ＜IR活動状況の経営陣へのフィードバック＞ IR活動で得られた株主等からの意見・懸念事項等につきましては、経営陣等に対し適時・適切に報告しております。 ＜情報開示統制の構築・運用＞ 国内外の関係法令および証券取引所規則等を遵守するとともに当社グループの企業情報等の公平かつ適時・適切な情報開示を実施するため、「情報開示統制」を構築、運用し、継続的な改善に努めております。 また、当社グループへの問い合わせや当社グループが主催または参加する非公開のミーティング・カンファレンス等においては、公平開示等の諸原則を尊重し、既に公開された情報と周知となった事実に関する説明に限定するよう留意する等、インサイダー情報を適切に管理しております。万一、斯様な説明の場において、インサイダー取引規制の対象となる情報や当社株価等に重要な影響を与える確定的な決算情報等の重要情報を伝達した場合には、所謂フェア・ディスクロージャー・ルールに従い、可及的速やかに当該事項を公表する等、必要な対応を行います。

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社およびグループ各社で採択している「みずほの企業行動規範」において、各ステークホルダー（「お客さま」、「株主」、「地域社会」、「社員」等）に対する基本姿勢を規定しております。

環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	□サステナビリティへの取り組み 当社グループは、経営計画における取り組みを通じ、ステークホルダーへの新たな価値を創出してまいります。 ・顧客：「金融を巡る新たな価値」を創造し、利便性向上と事業成長を実現 ・株主：構造課題の一掃と成長の加速による企業価値の向上 ・社員：顧客満足を伴う、働き甲斐ある職場の実現 以上を踏まえ、「当社グループの持続的かつ安定的な成長、及びそれを通じた内外の経済・産業・社会の持続的な発展・繁栄」を、当社グループにおける「サステナビリティ」と定めます。ステークホルダーからの期待・要請に対し、当社グループの戦略における重要性や親和性、中長期的な企業価値への影響を踏まえて「サステナビリティ重点項目」を特定し、SDGs(持続可能な開発目標)＊達成に向けて積極的に取り組んでまいります。 ＊ 2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2016年から2030年までの国際目標 □当社グループは、２０３０年度を目標年度とするＣＯ２排出量削減の長期目標を設定し、自らの事業活動における環境負荷低減に努めるとともに、お客さま等のステークホルダーとの対話やコンサルティング機能を発揮し、脱炭素社会への移行に向けて気候変動への対応に積極的に取り組みます。 上記取り組みについては、統合報告書（ディスクロージャー誌）および当社のホームページに記載しておりますのでご参照下さい。 □統合報告書（ディスクロージャー誌） （日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/investors/financial/disclosure/index.html） （英語：https://www.mizuho-fg.com/investors/financial/annual/index.html） □ＣＳＲへの取り組み （日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/csr/index.html） （英語：https://www.mizuho-fg.com/csr/index.html）
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	「ディスクロージャー方針」において、「お客さま・株主・投資家のみなさまが当社グループの実態を正確に認識・判断できるよう、継続して、公平かつ適時・適切な情報開示につとめることを経営上の最重要課題の一つに位置付けて」いる旨明定しております。 また、「サステナビリティへの取組みに関する基本方針」において、「ステークホルダーとの対話を重視し、当社グループのサステナビリティへの取り組みが社会の常識と期待に沿うものとなるよう、当社グループのサステナビリティへの取り組みを対外的に情報開示する」旨明定しております。

その他

□ダイバーシティ＆インクルージョンの推進
当社グループでは、社員一人ひとりが持つ多様性こそがイノベーションの源泉であるとの考えの下、みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、みずほ情報総研が一体となってダイバーシティ＆インクルージョンを推進しています。
多様な社員の考え方や発想をビジネスや経営レベルの戦略立案・意思決定に反映し、環境変化が激しく、競争の厳しい金融業界において、革新性あふれる金融商品の開発、サービスの提供や業務プロセスの改革を不断に実行し、新たな企業価値を創造していくことを目指しています。
2019年度からの5ヵ年経営計画では、ダイバーシティ＆インクルージョンを人事戦略全体に跨る“横串”として位置付け、多様な人材の活躍促進と、社員一人ひとりの専門性や個性が組織の壁を超えて結びつき、新たな価値創造を続ける組織を目指し、グローバルベースで取組みを推進していきます。

□〈みずほ〉の人事の基本ポリシー／ダイバーシティ＆インクルージョン　ステートメント
（日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/csr/employee/pdf/diversity.pdf）
（英語：https://www.mizuho-fg.com/csr/employee/di/pdf/diversity.pdf）

□働き方改革
多様な社員が活躍するためには、柔軟な働き方が必要不可欠です。業務プロセスの改革等による長時間労働削減に取り組むほか、柔軟な勤務時間を認める法令を上回るワーク・ライフ・バランス支援制度を導入するとともに、全社員を対象に柔軟な勤務場所を認めるリモートワーク制度を導入し、活用を推進しています。

□健康経営
当社グループは、従業員の健康管理を経営的な視点で捉え、戦略的に健康経営を実践している企業として、経済産業省・東京証券取引所による「健康経営銘柄2018」に認定されました。全ての社員の心身両面での健康の実現のため、疾病予防にとどまらず、健康保持・増進と働きやすい環境づくりに、より一層積極的に取り組んでいきます。

□女性の活躍推進と登用状況
当社グループは、2019年7月を期限とする女性登用に関する数値目標を掲げて女性活躍に取り組んでいます。女性の活躍推進には、女性社員本人に対する支援のみならず、上司や周囲の意識、働く環境の改善等、全ての役員・社員の意識改革・行動変革が必要であることから、当社グループでは、女性の活躍を阻む真因を分析し、様々な施策を重層的に推進して女性のキャリア形成を加速してきました。
足元の人員構成を踏まえると、期限での目標達成は非常に困難な状況ではありますが、経営戦略として女性活躍推進に取り組んできた結果、課長相当職・係長相当職では、政府目標を超えて女性管理職が誕生し、活躍しています。（2019年3月末時点で各20.7%、52.8%）

＜女性登用に関する数値目標と実績値＞
【FG、BK、TB、SCの4社合算ベース】

	（2019年7月末時点）	（2016年3月末時点）		（2019年3月末時点）	
	数値目標	女性（人）	比率（%）	女性（人）	比率（%）
部長相当職	10%	165	2.9%	238	4.5%
課長相当職以上	20%	1,030	8.9%	1,684	13.8%
係長相当職以上	30%	3,407	20.0%	4,923	26.8%

また、当社グループは、次世代経営リーダーの育成にも注力しています。全てのビジネス分野からグローバルベースで多様な人材を発掘・育成することに加え、特に候補となる人材層が限定的な女性については、戦略的アサインメントとコーチングプログラムを通じた育成を追加で行い、着実に母集団形成は進んでいます。なお、当社においては取締役14名のうち2名（社外取締役）が、みずほ銀行およびみずほ証券では、執行役員のうちそれぞれ1名が女性です。

□社員リソースグループ（ERG：Employee Resource Group）
当社グループでは、社員の「自己成長」と「みずほの成長」に貢献する社員ネットワークを「社員リソースグループ（ERG）」と呼称し、社員のボトムアップによる主体的なコネクティビティ形成を推進しています。多様なバックグラウンドを持つ社員の自主的なネットワーク活動は、知識・経験の共有や社会課題・グローバル目線などの多様な視野を培い、一人ひとりの成長・活躍とビジネスにおける新しい発想や気づきを生み出していきます。

□外部評価
2016年3月、当社は、ダイバーシティ経営に積極的な企業として経済産業省による「新・ダイバーシティ経営企業100選」を受賞し、2019年3月には女性活躍推進に優れた企業として、経済産業省・東京証券取引所による「なでしこ銘柄」に2年連続で選定されました。また、男女平等の職場環境の構築、情報開示や実績、方針などの優れた企業として2017年・2018年・2019年の3年連続「Bloomberg Gender-Equality Index」にも選定されています。詳細は、当社ホームページをご参照ください。

□ダイバーシティ＆インクルージョンの実現に向けた取り組み
（日本語：https://www.mizuho-fg.co.jp/csr/employee/di/index.html）
（英語：https://www.mizuho-fg.com/csr/employee/di/index.html）

Ⅳ 内部統制システム等に関する事項

1．内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

社外取締役を含む各取締役は、取締役会において、コンプライアンス所管部署やリスク管理所管部署等における各種管理の状況に関する報告を定期的に受けること等により、各種管理の状況を監督しております。

監査委員会は、取締役および執行役等の職務の執行について、適法性および妥当性の監査を行うとともに、当社および当社子会社における内部統制システムの構築および運用を前提として、内部監査グループ等との実効的な連携を通じて職務を遂行し、報告徴収・業務財産調査権を付与された監査委員は、役員や各カンパニー、ユニット、グループ等または子会社の経営レベルの監査について直接実施します。

当社グループでは、バーゼル銀行監督委員会が公表している『銀行のためのコーポレート・ガバナンス諸原則』において示されている「3つの防衛線」の考え方に則り、カンパニー・ユニット等における自律的統制（1線）に加え、コンプライアンス所管部署・リスク管理所管部署によるモニタリング等（2線）にて牽制機能を確保するとともに、1線、2線から独立した業務監査委員会のもとで内部監査グループに属する内部監査所管部署がカンパニー・ユニット等ならびにコンプライアンス所管部署・リスク管理所管部署等に対し内部監査を実施（3線）することを通じて、内部管理の適切性・有効性を確保しております。

また、内部管理体制強化の一環として、ディスクロージャー委員会を設置し、情報開示統制の強化を図っております。

（業務の適正を確保するための体制）

取締役会で決議した「業務の適正を確保するための体制」及び「当該体制の運用状況」の概要は以下の通りであります。

なお、２０１８年４月２０日開催の取締役会において決議した当社の「内部統制システム」の運用状況等について検証を実施し、体制・運用に問題がないことを確認、規程類の改定事項の反映等の必要な見直しをしたうえで、２０１９年４月２６日開催の取締役会において決議しております。

（1）リスク管理体制

○損失の危険の管理に関する規程その他の体制

■総合リスク管理

・「総合リスク管理の基本方針」において、当社および当社が経営管理を行う会社の総合リスク管理を行うに当たっての基本的な方針を定める。

・「総合リスク管理の基本方針」において、リスクを定義し、リスク区分を設定するとともに、リスク管理所管部室や管理体制を定める。また、リスクを全体として把握・評価し、必要に応じ、定性・定量それぞれの面から、事前ないし事後に適切な対応を行うことで経営として許容できる範囲にリスクを制御する総合リスク管理を行う。

・執行役社長は、当社の総合リスク管理を統括し、リスク管理グループ長は、「総合リスク管理の基本方針」に基づき総合リスク管理の企画運営に関する事項を所管し、総合リスク管理の状況等について、定期的および必要に応じて都度、取締役会、リスク委員会、経営会議および執行役社長に報告を行う。また、必要に応じ、総合リスク管理の観点から各リスク管理担当役員に対して提言を行う。

■経営政策委員会

・市場リスク・流動性リスク等に関する全社的な諸問題については、リスク管理委員会等の経営政策委員会において総合的に審議・調整を行う。

■事業継続管理

・「事業継続管理の基本方針」において、当社および当社が経営管理を行う会社の緊急事態発生時等における対応および事業継続管理を行うに当たっての基本的な方針を定める。

・「事業継続管理の基本方針」において、緊急事態発生のリスクを認識し、緊急事態発生時等において迅速なリスク軽減措置等の対策を講じるため、平時より適切かつ有効な対応策や事業継続管理の枠組みおよび緊急事態への対応態勢を整備し、組織内に周知することに努める。

・事業継続管理統括に関する事項を分掌業務とする専門組織を設置する。

上記を含め、「総合リスク管理の基本方針」「信用リスク管理の基本方針」「市場リスク管理の基本方針」「流動性リスク管理の基本方針」「オペレーショナルリスク管理の基本方針」「事業継続管理の基本方針」等にて、「損失の危険の管理に関する規程その他の体制」を規定している。

○当社の子会社の損失の危険の管理に関する規制その他の体制

■リスク管理に係る基本方針

・当社は主要グループ会社のリスク管理について、基本方針等を策定し、これを提示するとともに、主要グループ会社におけるリスクの状況等リスク管理上必要な事項について、定期的または都度報告を受け、総合リスク管理の状況等について、取締役会、リスク委員会等に報告する。当社が策定した基本方針等との調整が必要な場合、および当該基本方針等において当社が指示した場合には、当社は事前に承認する。

・当社は主要グループ会社のリスク・事業継続管理を一元的に把握・管理し、主要グループ会社以外の子会社等のリスク・事業継続管理は、原則として主要グループ会社を通じて行う。

・主要グループ会社のうち、当社が特に指定する会社は、当社が制定する基本方針に則り、各々リスク・事業継続管理に係る基本方針を当社に申請のうえ定める。

上記を含め、「グループ経営管理規程」「総合リスク管理の基本方針」「事業継続管理の基本方針」等にて、「当社の子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制」を規定している。

（2）コンプライアンス体制

○執行役・使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

■「みずほの企業行動規範」

・〈みずほ〉として行うあらゆる活動の根幹をなす概念として制定している『〈みずほ〉の企業理念』を実践していく上で、遵守すべき倫理上の規範として、「みずほの企業行動規範」を定め、経営および業務上の各種決定を行う際、常に拠り所とする。

■コンプライアンス

・コンプライアンスの徹底を経営の基本原則と位置付け、コンプライアンスの運営体制、「コンプライアンス・マニュアル」の策定等を定めるとともに、コンプライアンスを徹底するための具体的な実践計画としてコンプライアンス・プログラムを原則として年度ごとに策定し、定期的に実施状況をフォローアップする。また、コンプライアンス・ホットラインおよび会計、財務報告に係る内部統制、監査に係るホットラインを設置する。

・執行役社長は、当社のコンプライアンスを統括し、コンプライアンス統括グループ長は、コンプライアンス全般に係る企画、立案および推進を統括し、コンプライアンスの遵守状況について、定期的および必要に応じて都度、取締役会、監査委員会、経営会議および執行役社長に報告を行う。

■反社会的勢力との関係遮断

・反社会的勢力への対応については、コンプライアンスの一環として取り組み、上記実践計画において、「反社会的勢力との関係遮断」をグループ共通の重点施策として位置付け、取り組みに注力する。

■経営政策委員会

・コンプライアンス統括および反社会的勢力への対応等に関する事項等については、コンプライアンス委員会等の経営政策委員会において総合的に審議・調整を行う。

上記を含め、「みずほの企業行動規範」「コンプライアンスの基本方針」「コンプライアンス・マニュアル」等にて、「執行役・使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制」を規定している。

○当社の子会社の取締役等および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

■コンプライアンスに係る基本方針

・当社は主要グループ会社のコンプライアンス管理について、基本方針等を策定し、これを提示するとともに、主要グループ会社におけるコンプライアンス管理上必要な事項について、定期的または都度報告を受け、コンプライアンスの遵守状況については、取締役会、監査委員会等に報告する。当社が策定した基本方針等との調整が必要な場合、および当該基本方針等において当社が指示した場合には、当社は事前に承認する。

・当社は主要グループ会社のコンプライアンスの遵守状況を一元的に把握・管理する体制を構築し、主要グループ会社以外の子会社等については、原則として主要グループ会社を通じた管理体制の構築を行う。

・主要グループ会社のうち、当社が特に指定する会社は、当社が制定する基本方針に則り、各々コンプライアンスの基本方針を当社に申請のうえ定める。

上記を含め、「グループ経営管理規程」「コンプライアンスの基本方針」等にて、「当社の子会社の取締役等および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制」を規定している。

(3) 執行役の職務執行

○執行役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

■保存期限等

・経営会議・各種委員会の議事録や関連資料、稟議書・報告書等の情報について、保存期限を定める等の必要な保存・管理を実施する。

■情報管理

・執行役社長は、当社の情報管理を統括し、コンプライアンス統括グループ長は、情報管理の企画運営に関する事項を所管し、情報管理の状況等について、定期的および必要に応じて都度、取締役会、監査委員会、経営会議および執行役社長に報告を行う。

・情報管理を徹底するための具体的実践計画を原則として年度ごとに策定し、定期的にフォローアップする。

■経営政策委員会

・情報管理に関する全社的な諸問題については、コンプライアンス委員会等の経営政策委員会において総合的に審議・調整を行う。

上記を含め、「情報管理に関するグループ経営管理の基本的考え方」「情報セキュリティポリシー」「経営会議規程」「業務監査委員会規程」等にて、「執行役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制」を規定している。

○執行役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

■権限委任

・業務執行の決定を執行役に対し最大限委任することにより、迅速かつ機動的な意思決定を可能とし、スピード感のある企業経営を実現する。

■カンパニー制

・顧客セグメント別の経営体制としてカンパニーおよびユニットを設置し、銀・信・証横断的な戦略策定等を当社が経営管理統括として担う。

■リスクアペタイト・フレームワーク運営

・当社グループ全体のリスクキャパシティの範囲内でリスクアペタイトを設定するとともに、カンパニーおよびユニットにリスクアペタイト指標を展開する等のリスクアペタイト・フレームワークの運営を行う。

■分掌業務・決裁権限等

・取締役会の決議事項や報告事項に関する基準、組織の分掌業務、案件の重要度に応じた決裁権限等を定めるとともに、経営会議や経営政策委員会等を設置し、当社全体として執行役の職務執行の効率性を確保する。

上記を含め、「コーポレート・ガバナンスガイドライン」「取締役会規程」「組織規程」「決裁権限規程」「リスクアペタイト・フレームワーク運営に関する基本方針」等にて、「執行役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制」を規定している。

(4) グループ経営管理体制

○当社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

■「みずほの企業行動規範」

・グループ各社において、「みずほの企業行動規範」について採択する。

■グループ経営管理

・持株会社である当社が当社グループの経営において主体的な役割を果たし、経営管理業務の一環として当社グループの戦略・方針の企画機能および当社グループ各社に対するコントロール機能を担うべく、当社が「グループ経営管理規程」に定める主要グループ会社に対する直接経営管理を行う。

・主要グループ会社以外の子会社等については、当社が定めた「子会社等の経営管理に関する基準」に従い、主要グループ会社が経営管理を行う。

■役職員等による取締役会等への報告

・取締役会、指名委員会、報酬委員会および監査委員会は、必要に応じ、当社の役職員（中核3社の役職員、取締役会および監査委員会においては当社の子会社等の役職員を含む）を取締役会・委員会に出席させ、その報告または意見を求めることができる。当社の役職員（中核3社の役職員、取締役会および監査委員会においては当社の子会社等の役職員を含む）は、要求があったときは、取締役会・委員会に出席し、取締役会・委員会が求めた事項について説明をしなければならない。

上記を含め、「コーポレート・ガバナンスガイドライン」「みずほの企業行動規範」「取締役会規程」「カンパニー戦略会議規程」「グループ経営管理規程」「子会社等の経営管理に関する基準」「『カンパニー制』の運営に関する規程」等にて、「当社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制」を規定している。

○当社の子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

■主要グループ会社からの承認申請・報告

・当社は「グループ経営管理規程」に基づき、グループ全体に関する重要な事項について、主要グループ会社から承認申請を受けるとともに、これらに準じる事項について、報告を受ける。

・当社はリスク管理・コンプライアンス管理・内部監査については基本方針等に則り、必要な事項につき定期的または都度報告を受ける。また、基本方針等との調整が必要な事項および当社が指示した場合においては、承認申請等の手続をとらせる。

上記を含め、「グループ経営管理規程」「総合リスク管理の基本方針」「コンプライアンスの基本方針」「内部監査の基本方針」等にて、「当社の子会社の取締役その他これらの者に相当する者の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制」を規定している。

○当社の子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

■経営方針等の策定・提示

・当社は「グループ経営管理規程」に基づき、経営方針・経営戦略の策定に関する事項等について、基本方針等を策定し、これを主要グループ会社に提示する。

上記を含め、「グループ経営管理規程」「組織規程」等にて、「当社の子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制」を規定している。

(5) 監査委員会の職務執行

○監査委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項

■監査委員会室の設置

・監査委員会の職務の補助に関する事項および監査委員会事務局に関する事項を所管する監査委員会室を設置し、監査委員の指示に従う監査委員会室長がその業務を統括する。

上記を「監査委員会規程」「組織規程」等にて、規定している。

○監査委員会の職務を補助すべき使用人の執行役からの独立性および当該使用人に対する指示の実効性に関する事項

■監査委員会の事前同意

・監査委員会職務の補助に関する事項を所管する監査委員会室の予算の策定、同室の組織変更および同室に所属する使用人にかかる人事については、監査委員会の事前の同意を得る。

■体制の十分性、独立性の確保

・監査委員会は、監査の実効性確保の観点から、補助使用人等の体制の十分性および補助使用人等の執行役その他業務執行者からの独立性の確保に留意する。

上記を「監査委員会規程」「監査委員会監査基準」等にて、規定している。

○当社の取締役(監査委員である取締役を除く。)、執行役および使用人が監査委員会に報告をするための体制

■当社役職員の監査委員会への出席

・監査委員会は、必要に応じ、当社の役職員を監査委員会に出席させ、その報告または意見を求めることができる。当社の役職員は、監査委員会の要求があったときは、監査委員会に出席し、監査委員会が求めた事項について説明を行う。

・監査委員会は、コンプライアンス統括グループ、リスク管理グループ、企画グループ、財務・主計グループ等から内部統制システムに関する事項について報告を受け、必要に応じて調査を求める。

■内部監査グループとの連携

・監査委員会は、内部監査グループからその監査計画・監査結果等について報告を受け、必要に応じて調査を求め、または具体的指示を行い、内部監査グループは当該調査に応じ具体的な指示を受けるなど、内部監査グループと日常的かつ機動的な連携を行う。

上記を含め、「コーポレート・ガバナンスガイドライン」「監査委員会規程」「監査委員会監査基準」「業務監査委員会規程」等にて、「当社の取締役(監査委員である取締役を除く。)、執行役および使用人が監査委員会に報告をするための体制」を規定している。

○当社の子会社の取締役、監査役、その他これらの者に相当する者および使用人またはこれらの者から報告を受けた者が監査委員会に報告をするための体制

■子会社等の役職員の監査委員会への出席

・監査委員会は、必要に応じ、子会社等の役職員を監査委員会に出席させ、その報告または意見を求めることができる。当社子会社等の役職員は、監査委員会の要求があったときは、監査委員会に出席し、監査委員会が求めた事項について説明を行う。

■子会社等の管理状況の報告等

・監査委員会および監査委員は、執行役および使用人から、子会社等の管理の状況について報告または説明を受け、関係資料を閲覧する。また、監査委員会および監査委員は、取締役および執行役の職務の執行状況を監査するために必要があるときは、子会社等に対して事業の報告を求め、またはその業務および財産の状況を調査する。

上記を含め、「コーポレート・ガバナンスガイドライン」「監査委員会規程」「監査委員会監査基準」等にて、「当社の子会社の取締役、監査役、その他これらの者に相当する者および使用人またはこれらの者から報告を受けた者が当社の監査委員会に報告をするための体制」を規定している。

○監査委員会に報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

■不利益取扱いの禁止

・社員等が法律違反や服務規律違反等、コンプライアンスに係る問題を発見した場合に通報することができるコンプライアンス・ホットラインを設置する。コンプライアンス・ホットラインは、報告または通報に対して、秘密保持を徹底し、通報者の個人情報を、同意なく第三者に開示しないこと、また、事実調査に際しては、通報者が特定されないように配慮すること、通報者に対し、通報したことを理由として、人事その他あらゆる面での不利益取扱いを行わないこと等を方針として対応する。

・監査委員会に報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けない。

上記を含め、「コンプライアンスの基本方針」等にて、「監査委員会に報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制」を規定している。

○監査委員の職務の執行（監査委員会の職務の執行に関するものに限る。）について生ずる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

■費用負担

・監査委員会または監査委員会が選定する委員は、必要に応じて弁護士、公認会計士、その他の専門家を活用し、その費用を支出する権限を有し、職務の執行のために必要と認める費用を当社に請求する。また、当社はその費用を負担する。

上記を「監査委員会規程」「監査委員会監査基準」等にて、規定している。

○その他監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

■監査委員の選定

・金融機関として監査委員会の活動の実効性確保が肝要である中、金融業務や規制に精通した社内取締役による情報収集および委員会での情報共有、ならびに内部統制部門との十分な連携が必要であることから、社内取締役である非執行取締役から原則として1名または2名を常勤の監査委員として選定する。

■内部監査グループ等との連携

・監査委員会は、当社および当社子会社における内部統制システムの構築・運用を前提として、内部監査グループ等との実効的な連携を通じて、その職務を遂行する。

■会計監査人・外部専門家等の監査委員会への出席

・監査委員会は、必要に応じ、会計監査人および外部専門家等を監査委員会に出席させ、その報告または意見を求めることができる。会計監査人は、監査委員会の要求があったときは、監査委員会に出席し、監査委員会が求めた事項について説明を行う。

■会計監査人・子会社等の監査役との連携

・監査委員会および監査委員は、効率的な監査を実施するため、会計監査人と緊密な連携を保つとともに、必要に応じて、子会社等の監査役と緊密な連携を保つ。

上記を含め、「コーポレート・ガバナンスガイドライン」「監査委員会規程」「監査委員会監査基準」等にて、「その他監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制」を規定している。

「業務の適正を確保するための体制（内部統制システム）」の運用状況の概要

（1）リスク管理体制

・当社が子会社等にリスクキャピタルを配賦し、各社のリスク上限としてリスク制御を行うことで資本の健全性を確保しております。また、リスクキャピタルの使用状況を定期的にモニタリングし、取締役会等に報告しております。
・リスク管理委員会等の経営政策委員会において総合的に審議・調整を実施し、定期的および必要に応じて都度、取締役会等に報告しております。
・事業継続管理統括の専門組織として企画グループ内に危機管理室を設置しております。そのうえで、グループの事業継続管理態勢を統一的に維持・向上させるべく、社会環境・リスク変化等を踏まえ、年度ごとにグループの整備方針・整備計画を策定し、経営会議において、整備計画の進捗を定期的にフォローアップするとともに、取締役会等に報告しております。また、グループ共同訓練・研修等を継続的に実施し、これらを通じてグループ全体の事業継続管理態勢の実効性向上に取り組んでおります。
・また、金融という重要な社会インフラの担い手として、重要度が益々増加するサイバーセキュリティのリスク管理に関し、IT・システムグループ及び企画グループの共管組織であるデータマネジメント部がその企画立案・推進を担う旨を明確化いたしました。
・「カンパニー制」導入とあわせて、3つの防衛線における1線の自律的統制機能を強化し、各カンパニー、ユニット等が自ら業務遂行に伴うリスク管理・コンプライアンスを業務と一体的に取り扱う体制を構築し、運用しております。
・当社は主要グループ会社より、リスク・事業継続管理の状況等につき報告を受け、取締役会、監査委員会等に報告することで、主要グループ会社のリスク・事業継続管理の状況の一元的な把握・管理を実践しております。また、主要グループ会社以外の子会社等については、主要グループ会社を通じた管理を行っております。

（2）コンプライアンス体制

・コンプライアンスを徹底するための具体的な実践計画として、毎年、コンプライアンスに係る様々な態勢整備、研修、チェック等を含めたコンプライアンス・プログラムを策定、実践するとともに、進捗管理および必要な計画変更を行っております。
・反社会的勢力への対応については、コンプライアンスの一環として取り組み、上記実践計画におけるグループ共通の重点施策として、「反社会的勢力との関係遮断」に注力しております。
・コンプライアンス・プログラムを含むコンプライアンス統括に関する事項等について、コンプライアンス委員会等にて審議・調整を実施し、定期的および必要に応じて都度、取締役会等に報告しております。
・当社は主要グループ会社より、コンプライアンス管理の状況等につき報告を受け、取締役会、監査委員会等に報告することで、主要グループ会社のコンプライアンスの遵守状況の一元的な把握・管理を実践しております。また、主要グループ会社以外の子会社等については、主要グループ会社を通じた管理を行っております。

（3）執行役の職務執行

・経営会議・各種委員会の議事録、関連資料、稟議書・報告書等、重要な文書に関し、定めに従い保存・管理を実施しております。また、研修、チェックを含めた情報管理に関する具体的実践計画を策定、フォローするとともに情報管理の状況等を取締役会等に報告しております。
・当社はコーポレート・ガバナンスおよび経営に対する監督の実効性確保、ならびに取締役会が業務執行の決定を最大限委任することにより迅速かつ機動的な意思決定を可能とし、スピード感ある企業経営を実現するため、指名委員会等設置会社を選択しております。
・銀行・信託・証券・アセットマネジメント・シンクタンク等の機能をスピーディに提供するための顧客セグメント別の経営体制であるカンパニー制を導入しており、カンパニー制の運営体制を一層強化すべく、各カンパニー長等を補佐する副カンパニー長等を新たに設置することといたしました。
・事業戦略、財務戦略およびリスク管理の一体運営を通じたリスク・リターンの最適化を行うべく、リスクアペタイト・フレームワークを導入し、事業戦略や財務戦略を実現するために進んで受け入れるリスクとして〈みずほ〉のリスクアペタイトを明確にしたうえで、戦略・施策や資源配分・収益計画を決定し、その運営状況をモニタリングしております。

・取締役会の決議事項や報告事項、組織の分掌業務、決裁権限等を定めるとともに、経営会議、経営政策委員会を設置し、当社全体としての執行役の職務執行の効率性を確保しております。

(4) グループ経営管理体制
・グループ各社は、グループ共通の『〈みずほ〉の企業理念』の下、主要グループ会社は当社が直接経営管理を実施し、主要グループ会社以外の子会社等は、主要グループ会社を通じ経営管理を行うことでグループ経営管理の一体性を確保しております。
・当社は「グループ経営管理規程」に基づき、グループ全体に関する重要な事項について、主要グループ会社から承認申請を受けるとともに、これに準じる事項について報告を受けております。
・主要グループ会社からリスク管理、コンプライアンス管理、内部監査について定期的または必要に応じて都度報告を受け、取締役会等に報告するとともに、主要グループ会社に対してリスク管理、コンプライアンス管理、内部監査に関する適切な指示を行っております。
・当社グループにおける強固なグループガバナンス体制が構築できる制度として、みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券は監査等委員会設置会社へ移行しております。

(5) 監査委員会の職務執行
・監査委員会は、社内非執行取締役2名および社外取締役3名で構成し、社内非執行取締役2名を常勤の監査委員として選定しております。常勤の監査委員は、重要な会議への出席、関係書類の閲覧、子会社を含めた役職員からの報告聴取等を通じて監査委員会の活動の実効性確保に努めております。
・監査委員会は、グループ会社に対する経営管理を含めた職務の執行状況等について執行役等から定期的に報告を受け、主として内部統制上の観点から意見交換等を実施し、有効性について確認のうえ、「内部統制システム」の年1回見直しに係る取締役会への付議に同意しております。
・このうち、内部監査については内部監査グループ長を定期的に監査委員会に出席させ、グループ会社を含めた内部監査の状況等について報告を受け、必要に応じ具体的な指示を行うとともに、内部監査基本計画に関する同意決議を行っております。また、内部監査の実効性向上に向け、内部監査グループとの関係をより強固にすべく、規程類を変更し、内部監査グループの予算や監査業務部長人事について、監査委員会の同意事項に追加するとともに、実態に合わせ、内部監査グループとの指示・報告関係をより明確化いたしました。
・さらに、子会社等の監査等委員・監査役との緊密な連携を図るため、定期的および必要に応じて都度、意見交換等を実施しております。
・会計監査人についても定期的に監査委員会に出席させ、監査計画、監査実施状況、監査結果等につき報告を受け、リスク認識等について議論を行っております。
・社員等がコンプライアンスに係る問題を発見しコンプライアンス・ホットラインに通報した場合および監査委員会に報告した場合、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを社内研修やイントラネットへの掲載により周知しております。
・監査委員会の職務を補助する専担部署として監査委員会室を設置し、執行役の指揮命令に服さない使用人を配置しております。また、同室に所属する使用人の執行役からの独立性を確保するため、同室の使用人に係る人事および同室の予算等については監査委員会による事前同意を行っております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社グループは、反社会的勢力による経営活動への関与の防止や当該勢力による被害を防止する観点から、「みずほの企業行動規範」において、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を遮断する、との基本方針を定めております。

反社会的勢力への対応については、コンプライアンスの一環として取り組んでおり、グループ会社のコンプライアンスの遵守状況を一元的に把握・管理する体制を構築し、具体的な実践計画において、「反社会的勢力との関係遮断」をグループ共通の重点施策として位置付け、取り組みに注力しております。

当社グループでは、反社会的勢力との関係遮断に係る統括部署を設置し、反社会的勢力との関係遮断に専門的・集中的に取り組むとともに、最新の動向を収集・調査し、社会の情勢の変化にもスピード感をもって対応しております。

また、当社では、「グループ反社取引排除部会」にて外部専門家の知見も取り入れて専門的・集中的な議論を行い、反社会的勢力との関係遮断にグループベースで取り組んでおり、部会での議論を踏まえ、当社、みずほ銀行、みずほ信託銀行、およびみずほ証券のコンプライアンス委員会における審議・報告を行っております。

なお、主要グループ会社においては、対応統括部署や不当要求防止責任者を設置し、対応マニュアルの整備や研修実施等の体制整備に努め、個別事案に対しては、必要に応じ外部専門機関とも連携し、対処しております。

Vその他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし

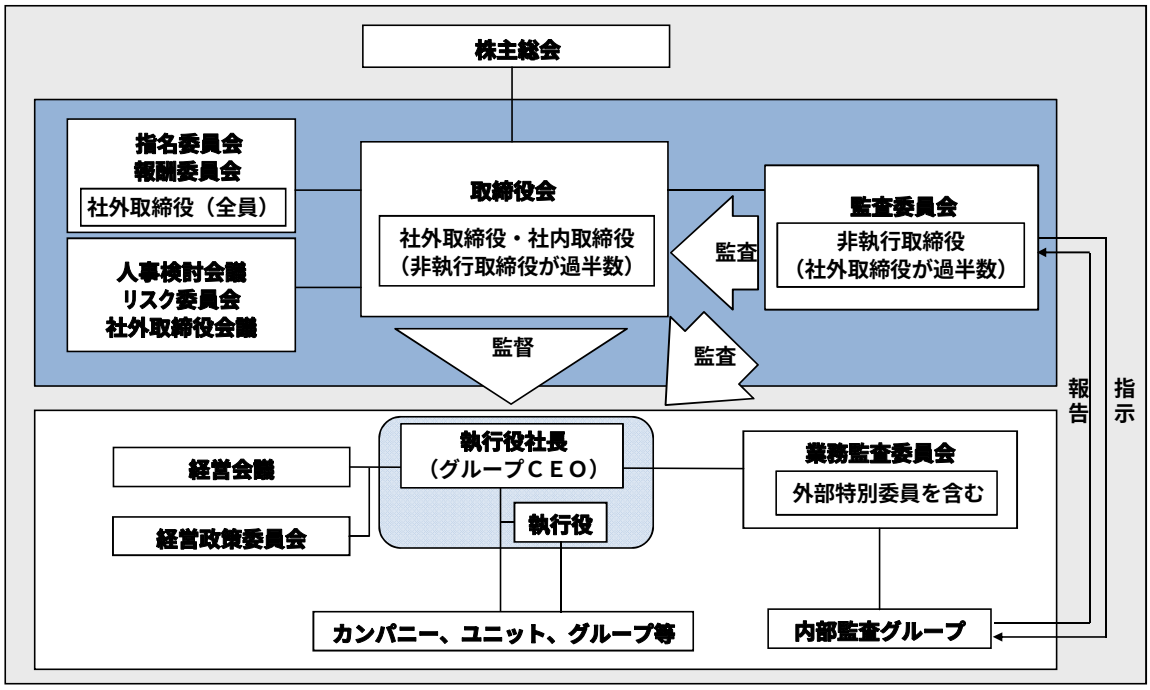
該当項目に関する補足説明

―――

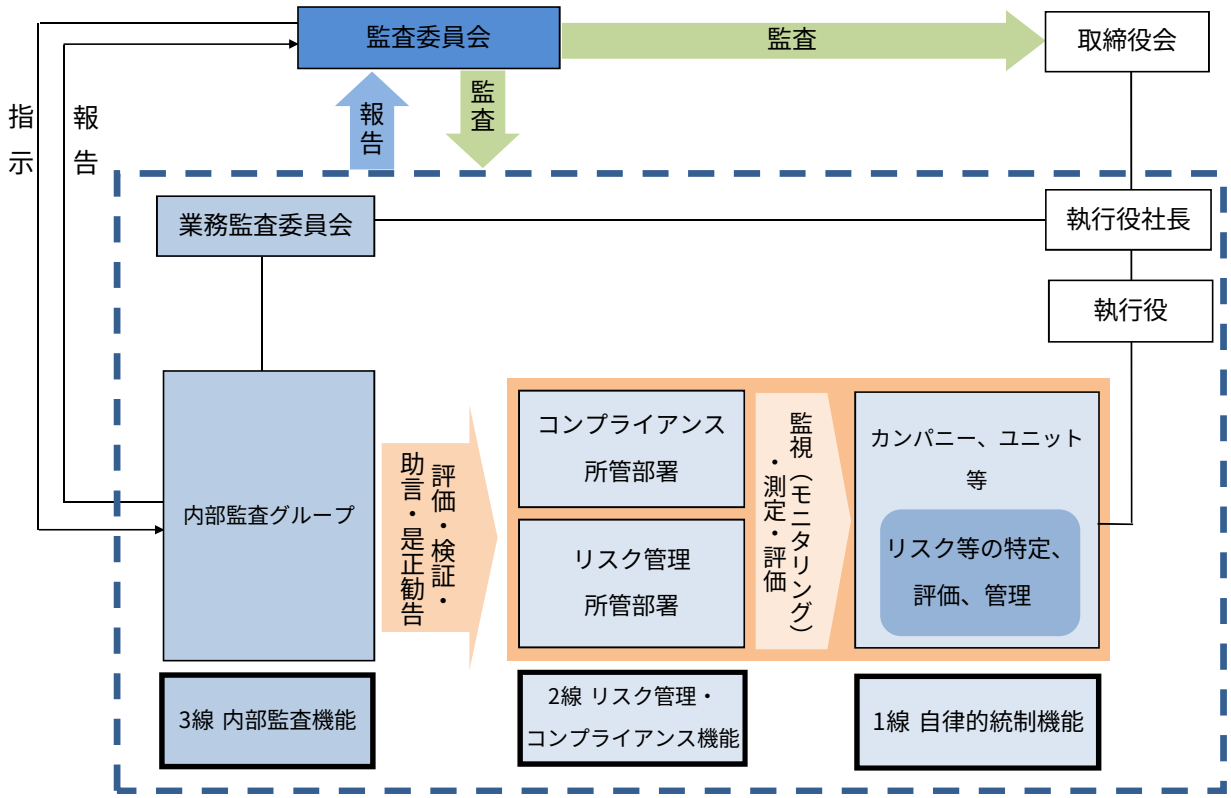
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

□当社は、米国預託証券（ＡＤＲ）をニューヨーク証券取引所に上場しており、日本基準での開示に加え、米国会計基準に則した情報開示を行う体制を整えるとともに、金融商品取引法および米国サーベンス・オクスリー法に準拠した内部統制を構築しております。今後とも開示体制および内部統制の一層の強化に取り組んでまいります。

【当社のコーポレート・ガバナンス体制】



【当社の内部統制の仕組み】



【当社の会社情報の適時開示に係る体制】

当社は、迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を行うため、みずほフィナンシャルグループにおける適時開示体制について明文化し、社内における役割分担とグループ会社からの会社情報の報告体制を明確化し、周知徹底しております。

(1)社内における役割分担

①適時開示の「情報取扱責任部」を定め、適時開示体制の企画・個別の適時開示の最終チェックを所管するとともに、情報取扱責任部の部長が情報取扱責任者を担う体制としております。

②社内各部室は「所管部」として、各部室が分掌する業務について当社の会社情報のほか、グループ会社等からの会社情報の報告の受付・収集を担い、開示資料を作成の上、所管部の担当役員が開示の要否を判断する体制としております。

③適時開示体制の「開示担当部」を定め、証券取引所への届出、プレスリリース実施の担当部を明定し、迅速な開示に対応する体制としております。

④その他適時開示体制の「関係部」として、決算確定等に伴う適時開示の金額基準変更・適時開示対象会社の把握、開示体制、遵守体制の企画・モニタリングとインサイダー取引規制上の重要事実の管理を担う部を明定しております。

(2)当社の適時開示対象会社であるグループ会社の体制

グループ会社については、当社子会社として適時開示の対象となる会社情報について当社所管部への報告先を明示、または、グループ会社を通じた報告を行う旨を明示し、正確な適時開示体制を整えております。

[みずほフィナンシャルグループにおける適時開示体制概要図]

