

みずほフィナンシャルグループ 報酬の決定方針

改定 2015年5月15日

(目的)

- 第1条 本方針は、当社並びに株式会社みずほ銀行、みずほ信託銀行株式会社及びみずほ証券株式会社（以下、「中核3社」という）の取締役、執行役及び執行役員（以下、「取締役等」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方針を定めるものである。
2. 本方針に基づく当社及び中核3社の役員報酬は、みずほフィナンシャルグループ（以下、「当社グループ」という）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配慮した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、各々の役員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及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)

- 第2条 当社及び中核3社の取締役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) 各々の役員が担う役割・責任や成果に応じた報酬体系とする。
 - (2) 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配慮した報酬体系とする。
 - (3) 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。
 - (4) 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。
 - (5) 経済・社会の情勢及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・水準の見直しを行う。
 - (6) 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)

- 第3条 業務執行を担う当社執行役（取締役兼執行役を含む）及び執行役員並びに中核3社の業務執行を担う取締役及び執行役員（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当社取締役及び中核3社の取締役（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。
2. 業務執行を担う役員の基本的な報酬体系は、固定報酬としての基本給と、変動報酬としての業績給及び業績連動型株式報酬とする。固定報酬と変動報酬の構成比率、変動報酬の業績による変動幅及び変動報酬の支給方法については、内外の役員報酬に係る規制・ガイドライン等や経営者報酬の調査データ等を勘案の上で、持続的な成長に向けた健全なインセンティブ付けの観点及び過度なリスクテイクを抑制する観点を踏まえ設定する。基本的な構成比率については、原則として、固定報酬と変動報酬の比率を6:4、変動報酬における業績給と業績連動型株式報酬の比率を1:1とし、当該比率に基づき各報酬に係る役位に基づく基準額を算出するとともに、変動報酬については各役員の成果を反映して、役位に基づく基準額の0%~150%の範囲で支給を行う。基本給、業績給及び業績連動型株式報酬各々の体系及び支給方法等は、原則として、以下の通りとする。
- (1) 基本給については、役位に基づく基準額に、各役員の役割・職責を反映した加算を行う体系とする。
 - (2) 業績給については、各役員の年度計画達成へのインセンティブ及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各役員の成果を反映した体系とする。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繰延部分の減額や没収が可能な仕組みを導入する。

- (3) 業績連動型株式報酬については、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、役位に基づく基準額に各役員の成果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、業績連動型株式報酬の全額について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繰延部分の減額や没収が可能な仕組みを導入する。
 - (4) 外部登用のプロフェッショナル人材等を対象とする変動報酬については、一定額ないしは一定割合の繰延支給や株式等の非金銭支給とともに、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を、各対象役員の職責や業務特性並びにマーケットバリュー等を踏まえ個別に設計する。
3. 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し、その報酬の体系は基本給及び株式報酬とする。
 - (1) 基本給については、常勤・非常勤別の基準額に、各役員の役割や職責を反映した加算を行う体系とする。
 - (2) 株式報酬は、社外取締役を除く常勤の社内取締役に対して、役位に基づく基準額に応じて支給する。但し、各役員の成果に応じた支給水準の変動は行わない。支給に際しては、株式報酬の全額について3年間に亘る繰延支給を行うとともに、会社の業績等次第で繰延部分の減額や没収が可能な仕組みを導入する。

(報酬決定プロセス)

- 第4条 報酬委員会は、当社及び中核3社の役員報酬の決定方針、第3条に定める報酬体系を含む役員報酬制度の決定のほか、当社取締役及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、本方針並びに本方針に係る規程及び細則等に定めるところに従い、当社執行役員の個人別の報酬等の内容の決定及び中核3社の執行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。
 4. 報酬委員会は必要に応じて、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）及び外部専門家等を出席させ、意見を聞くことができる。

(方針の改廃)

- 第5条 本方針の改廃は報酬委員会の決議による。

(所管部)

- 第6条 本方針の所管部は取締役会室とする。

以 上