

みずほフィナンシャルグループ 報酬の決定方針

当社は、当社ならびにみずほ銀行、みずほ信託銀行およびみずほ証券（以下、「中核3社」という）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、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」₁、「株式報酬」₂で構成する。

- a. 「株式報酬」₁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」₂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」₁、「業績給」₁、「株式報酬（₁・₂）」とする。

a. 報酬の構成比率は、原則として、「基本給」₁ 50、「業績給」₁ 17.5、「株式報酬（₁・₂）」 32.5 とする。

b. 「業績給」₁および「株式報酬」₂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（₁）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、および各役員等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。

（₁）「業績給」₁と「株式報酬」₂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」₁および「株式報酬」₂とし、その構成比率は、原則として、「基本給」₁：「株式報酬」₂ = 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。

附則

本方針の適用開始は、2018年7月1日とする。