

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。

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 として行うあらゆる活動の根幹をなす考え方として、基本理念・パーパス・バリューから構成される『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、フェアでオープンな立場から、時代の先を読み、お客さま、経済・社会、そして社員の 豊かな実り を実現する。

□パーパス(みずほグループの存在意義)

ともに挑む。ともに実る。

□バリュー(パーパスを実現するための価値観と行動軸)

変化の穂先であれ。

- Integrity お客さまの立場で考え、誠心誠意行動する
- Passion 強い思いを持ち、楽しく働く
- Agility 変化を恐れず、果敢に実践する
- Creativity 何事にも関心を持ち、創造力を磨く
- Empathy 多様な意見に耳を傾け、協力する

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、株主からの付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、以下の通りであり、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、執行役、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、当社のウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

(https://www.mizuho-fg.co.jp/company/governance/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の人数が基準未満となる場合、または女性取締役が不在の場合や政策保有株式を過度に保有す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、当社のウェブサイトにも記載しておりますのでご参照ください。
(<https://www.mizuho-fg.co.jp/company/governance/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。

- ・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・ルール遵守をそれぞれ規程等にて定め、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、執行役社長および経営政策委員会が報告を受け、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。

【補充原則2-4】中核人材の登用等における多様性の確保

<多様性確保の考え方>

当社グループでは国籍・性別・価値観等の異なる社員が、互いに認め合い、高め合うことを重視し、国内外における多様性の確保に長年取り組んでおります。

特に、多様な人材が持つ視点、発想や価値観をより効果的に重要な戦略の立案や組織としての意思決定および日々の業務推進に反映すべく、経営や管理職等の意思決定層における「女性」、「海外現地採用社員」、「キャリア採用者」の登用と、それに向けた育成を加速していきます。また、特に日本においては、経営や管理職等の意思決定層において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(通称:女性活躍推進法)」などに基づき、ビジネスの推進や組織運営に豊かな発想を取り入れるため「女性」の登用と、それに向けた育成を、多様性確保の重要な要素として位置付けています。

2026年度からは、経営の意思決定層における多様性を確保し、組織のレジリエンス向上と企業価値向上につなげる観点から、「女性」、「海外現地採用社員」、「キャリア採用者」を対象とした執行役員多様性比率を新たな目標として設定しました。女性に加え、キャリア採用者や海外現地採用社員等の登用・育成を通じて、経営層の多様性確保を一層推進していきます。

なお、2026年3月を達成時期とする従前の女性管理職比率目標の達成状況については、本報告書III. 3.「ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」の「その他」に記載しておりますので、ご参照ください。

<自主的かつ測定可能な目標とその状況>

女性管理職比率	目標	1	達成時期	実績(2025年度)	2
部長相当職	3	22%	2028年度	16%	
課長相当職以上		26%	2028年度	21%	

1 国内(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)合算

2 2025年度実績は、1にみずほリサーチ&テクノロジーズを加えた対象範囲で算出しており、同社は2026年4月1日付で、みずほ銀行と合併し、消滅しております。

3 部長及び部長に準ずる役職

執行役員多様性比率	4、5	目標	達成時期	実績(2025年度)
		35%	2028年度	25%

4 執行役員のうち、多様なバックグラウンド(女性、外部登用(キャリア採用)、海外現地採用)を持つ執行役員の割合

5 国内(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)合算

<多様性の確保に向けた人材育成方針・実施状況>

当社グループは、社員一人ひとりのキャリア志向と、各事業分野における戦略実現を支える人材ニーズが両立した人材ポートフォリオの構築を目指し、社員のキャリア発展段階に応じた計画的な人材育成をグループ・グローバルベースで展開しております。具体的な取り組みにつきましては、本報告書III. 3.「ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」の「その他」ならびに当社ウェブサイトおよび統合報告書・人的資本レポートに掲載しておりますので、ご参照ください。

<多様性の確保に向けた社内環境整備方針・実施状況>

みずほでは、豊かな実りを実現するために、社員同士また会社と社員が信頼と敬意をもってつながり、自分らしく挑戦し活躍できる基盤の確保が重要と考え、“誰もが働きやすい職場、自律的に成長できる職場”をめざしております。

なお、具体的な取り組みにつきましては、本報告書III. 3.「ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」の「その他」ならびに当社ウェブサイトおよび統合報告書・人的資本レポートに掲載しておりますので、ご参照ください。

□人材と組織

(<https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/social/employee/index.html>)

□統合報告書(ディスクロージャー誌)

(<https://www.mizuho-fg.co.jp/investors/disclosure/index.html>)

□人的資本レポート

(https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/report/index.html#human_capital)

【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、運用をはじめとして年金に関する専門性を有する人材を登用する等の取り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な方針を策定し、開示しています。みずほ企業年金基金(<https://www.mizuho-kikin.or.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「Ⅰ. 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、経営戦略につきましては、統合報告書および当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。なお、当該経営計画における安定的な業務運営の取り組みとして、引き続きシステム障害の再発防止と障害対応力の強化等に注力しております。今後も、大規模なシステム障害を抑止するとともに、取り組みの定着・風化防止に努めてまいります。

□統合報告書(ディスクロージャー誌)

(<https://www.mizuho-fg.co.jp/investors/disclosure/index.html>)

□経営戦略

(<https://www.mizuho-fg.co.jp/company/strategy/index.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、執行役、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、当社のウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

(https://www.mizuho-fg.co.jp/company/governance/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「Ⅰ. 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、当社のウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

(https://www.mizuho-fg.co.jp/company/governance/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、当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.mizuho-fg.co.jp/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、当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.mizuho-fg.co.jp/investors/stock/meeting.html>)

【補充原則3-1】(サステナビリティについての取り組み等)

サステナビリティについての取り組み

当社は経営戦略と一体的にサステナビリティへの取り組みを推進しており、取り組み状況は下記の統合報告書および当社のウェブサイトを開示しております。

気候変動への取り組み

当社は、2017年にTCFD提言の趣旨に賛同を表明し、気候変動が金融市場の安定にも影響を及ぼしうる最も重要なグローバル課題の一つであるとの認識のもと、環境・気候変動への対応を経営戦略における重要課題として位置付け、取り組み強化に努めています。この取り組み状況は統合報告書・気候・自然関連レポートおよび有価証券報告書で開示しております。

人的資本、知的財産についての取り組み

人的資本と知的資本は当社のあらゆる価値創造の源泉です。One Mizuhoの下で培ったグループ一体での連携体制や、エンティティ横断のカンパニー制の下で浸透したグループ一体の顧客ニーズ対応力やソリューション提供力が、当社の強みです。

人的資本については、グローバルベースでのビジネスを支える専門性・自律性を有する人材に対し、企業理念の浸透を軸とした企業風土変革、社

員エンゲージメントやインクルーシブな職場づくり、働きがい／働きやすさの更なる追求、ビジネス戦略にアラインした戦略人事等を通じ、更なる強化に努めます。人的資本強化の取り組み状況についても、統合報告書・有価証券報告書・人的資本レポートおよびウェブサイトで開示しております。

知的資本については、総合金融グループとして培った幅広い金融・非金融サービスと、産業・プロダクト・その他専門領域での知見や、グループ一体でのシームレスな金融・非金融機能の提供等を有しています。専門性の向上と領域横断的な取り組み、生成AIの活用等のDXや外部とのアライアンス等を通じた新ビジネスの拡大・創出や更なる生産性の向上等により、更なる強化に努めます。

当社の培ってきた強みとその強みの強化の取り組み、価値創造ストーリーについて、統合報告書において開示しております。

□ 統合報告書（ディスクロージャー誌）

(<https://www.mizuho-fg.co.jp/investors/disclosure/index.html>)

□ 有価証券報告書

(<https://www.mizuho-fg.co.jp/investors/financial/report/index.html>)

□ 気候・自然関連レポート

(<https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/report/index.html#tcfd>)

□ 人的資本レポート

(https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/report/index.html#human_capital)

□ サステナビリティ

(<https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/index.html>)

□ 人的資本

(<https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/social/employee/index.html>)

【補充原則4-1】（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。

(https://www.mizuho-fg.co.jp/company/governance/governance/g_report.html#guideline)

【補充原則4-1】（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、求められる人材要件、交代時期、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）、指名委員会等の各委員による候補者の人物把握、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、年次順送り等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。

・グループCEOについては、指名委員会等における審議を踏まえ、プロセスの客観性や透明性の確保を図りつつ、取締役会において決定しています。

(2) グループCEOの人材要件

・当社グループCEOは、以下の要件を充足するリーダーであることが求められます。

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、揺るぎない信念と変化に対する柔軟さをもって、新たな価値の創造や変革を導く人物であること

自らの価値観を行動で示し役職員の心に灯をともすことで、健全な企業風土の醸成と経営陣の結束および社員の成長を促し、みずほの持続的成長を成し遂げる人物であること

謙虚かつ真摯な姿勢でコミュニケーションを行うことで共感を得、社内外の多様なステークホルダーとパートナーシップを構築できる人物であること

・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14名中、8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。

(https://www.mizuho-fg.co.jp/company/governance/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「1.1.【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】（取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方）

取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及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。

(https://www.mizuho-fg.co.jp/company/governance/governance/g_report.html#guideline)

なお、現在の取締役会は、企業経営者、弁護士、公認会計士等の経験を有する社外取締役8名、業務執行者を兼務しない社内取締役2名、およ

び執行役を兼務する取締役4名の合計14名(うち女性3名)の取締役に構成されています。各取締役のスキル(経験・専門性)については、「第24期定時株主総会招集ご通知」に記載しておりますので、ご参照ください。
(https://www.mizuho-fg.co.jp/investors/stock/meeting/pdf/callnotice_24.pdf)

【補充原則4-11】(取締役及び社外取締役の兼任状況)

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「1.【社外取締役に係る事項】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】(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評価・分析を行い、その結果の概要を開示することとし、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。

(https://www.mizuho-fg.co.jp/company/governance/governance/g_report.html#guideline)

1. 2025年度の実効性評価

(1) 実効性評価プロセス

全取締役に対し、2025年度の監督活動に関するアンケート、インタビューを実施し、取締役会やオフサイトミーティングにおいて、取締役間で課題認識等の共有を図り、今後の取り組み等について議論を行いました。

(2) 評価結果の概要

取締役会ならびに法定委員会等は、その目的や期待機能に照らし、総じて実効性を確保する運営ができていたことが確認されました。また、みずほの更なる成長に向けて、引き続き効果的かつ最適な議論を継続すべきとの意見が出されました。

前回認識した課題に対する評価

・前回認識した課題

- 監督目線に基づく最適な「骨太な議論」の実施

- 機能発揮のための取締役会構成の継続検討および良好なボードカルチャーの維持

・上記に対する評価

- 重点テーマを中心とした議題設定・骨太な議論や、ボードカルチャーについて一定の評価

更なる実効性向上に向けた今後の取り組み

・継続する取り組み

- 重点テーマを中心とした監督目線に基づく「骨太な議論」の実施

- 監督と執行間のコミュニケーションの工夫等による良好なボードカルチャーの維持 等

・追加する取り組み

- より深度のある議論に向けた、議長と社内非執行取締役の連携強化 等

2. 取締役会運営方針

取締役会は、前年度の実効性評価結果や課題認識、および執行側の業務計画等を踏まえ、取締役会運営方針(重点テーマ・監督目線)を策定することで、自律的、かつ継続的に監督機能の高度化を実現できると考えています。

当社取締役会は、実効性評価を通じ認識した更なる実効性向上に向けたポイント等を踏まえ、以下の通り2026年度取締役会運営方針を策定しました。

(1) 重点テーマ

・中長期的なビジネス戦略の方向感

(「資産所得倍増」に向けた挑戦 / 日本企業の競争力強化 / 顧客利便性の徹底追求 / グローバルCIB / 注力4領域をつなぐ取り組み)

・サステナビリティ、IT / DX / AI、企業風土の変革 / 人的資本の強化、インオーガニック、組織体制

(2) 監督目線

・個別具体的な事項については執行側に委ね、グループの経営方針について骨太に議論

- どのように差別化を図っているか

- どのように経営方針の浸透を図っているか

- どのように全体最適を実現しようとしているか

- どのように戦略遂行を支える人材を育成しているか 等

【補充原則4-14】(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、取締役会が監督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」を継続的に提供しております。取締役就任に際しては、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。また、社外取締役に對しては、継続的に当社グループの事業・財務・組織やビジネスの実態等に関する理解を深めることができるよう、取締役会以外でのインプットセッション、役職員との意見交換や現場視察等、多面的な情報収集・コミュニケーション機会を提供しております。

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。

(https://www.mizuho-fg.co.jp/company/governance/governance/g_report.html#guideline)

□ 主な取り組みの概要

1. 取締役として認識すべきリスクマネジメントに関する「知識習得・向上の機会」

2. みずほへの理解を深めるための「知識習得・向上の機会」

【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」を執行役社長の決定により定め、統合報告書・ウェブサイト等において公表しております。当社ウェブサイトにおいては、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。

(<https://www.mizuho-fg.co.jp/investors/policy.html>)

また、IR活動等の詳細については本報告書の「2. IRに関する活動状況」をご参照ください。

【株主との対話の実施状況等】
上記「ディスクロージャー方針」の下、グループCEO・グループCFO・社外取締役・IR部長等が、説明会や個別面談等の多様なIR活動を通じ、株主の皆さまとの対話に努めております。

株主の皆さまとの対話の具体的な実施状況や内容等につきましては、統合報告書に掲載しておりますので、ご参照ください。
(<https://www.mizuho-fg.co.jp/investors/disclosure/index.html>)

□当社のコーポレート・ガバナンスの状況については、当社ウェブサイトにも記載しておりますので、ご参照ください。
(<https://www.mizuho-fg.co.jp/company/governance/governance/index.html>)

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年7月7日

該当項目に関する説明 更新

当社は、ROE向上とPER向上を通じPBRの改善に取り組んでいます。
ROEを財務目標に掲げ資本効率を追求するとともに、PER向上に向けて「健全性・安定性あるポートフォリオの堅持」「規律ある財務運営の徹底」「注力ビジネスの優位性向上と課題対応」に取り組む、当社固有の競争優位性の確立を目指しています。
当社の資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応の詳細は、当社ウェブサイトにおいて公表しておりますので、ご参照ください。

- ・2025年度決算 会社説明会資料
(https://www.mizuho-fg.co.jp/investors/financial/briefing/pdf/20260519_1.pdf)
- ・統合報告書(ディスクロージャー誌)
(<https://www.mizuho-fg.co.jp/investors/disclosure/index.html>)

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

【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)	388,684,440	15.91
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	140,232,550	5.74
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	54,801,554	2.24
THE BANK OF NEW YORK MELLON AS DEPOSITARY BANK FOR DEPOSITARY RECEIPT HOLDERS	49,272,599	2.01
THE CHASE MANHATTAN BANK, N.A. LONDONSECS LENDING OMNIBUS ACCOUNT	39,175,227	1.60
JP MORGAN CHASE BANK 385781	37,596,842	1.53
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	28,687,445	1.17
野村信託銀行株式会社(投信口)	28,060,500	1.14
株式会社日本カストディ銀行(金銭信託課税口)	26,137,650	1.07
JP MORGAN CHASE BANK 385642	25,167,161	1.03

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 プライム
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る特別な事情

□当社は、みずほの企業理念のもと、経営の基本方針および当社グループ全体の戦略を立案し、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を通じて当社グループ全体としての企業価値の向上を図ることを目指します。

□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、主要グループ会社を経営管理し、その他のグループ各社については、主要グループ会社を通じて経営管理しております。

□当社は、連結事業ポートフォリオ上必要な事業・資産を持つ先として、上場関連会社2社を保有しており、各社の専門性を活かした事業運営を通じて、グループ全体の企業価値向上に資することを前提として上場関連会社として維持しております。また、各社の少数株主の利益に配慮するとともに、各社の経営の独立性を尊重することを基本としております。

【みずほリース株式会社】

みずほリース株式会社は東京証券取引所プライム市場に上場しております。同社が有する「モノ」に対する深い知見や多様なリスクテイクにより、金融・非金融領域にて事業を拡大しています。当社は、同社との資本業務提携契約のもと、同社のノウハウや国内外の法人顧客基盤・ネットワークを最大限活用し、当社グループにおけるリース・ファイナンス事業の強化・拡充を図っております。同社については、当社が契約・管理規程等に基づき経営管理を行っており、法令に定められた事項を除き、真に必要な事項のみ同社の意思決定後に報告を求める形で、同社の経営の独立性を尊重しつつ経営管理しております。また、役員選解任にかかる議決権行使にあたっては、同社に設置された任意の指名委員会の判断も踏まえ、当社基準に則り判断しております。

【株式会社オリエントコーポレーション】

株式会社オリエントコーポレーションは東京証券取引所プライム市場に上場しております。同社は、幅広い顧客基盤、広範な加盟店や金融機関ネットワークを有しており、長年培ってきた個人向け・法人向けの決済・与信機能の強みを活かし、個品割賦・クレジットカード・各種保証等を通じて、当社グループにおけるリテール戦略の強化を図っております。同社については、当社子会社であるみずほ銀行が契約・管理規程等に基づき経営管理を行っており、法令に定められた事項を除き、真に必要な事項のみ同社の意思決定後に報告を求める形で、同社の経営の独立性を尊重しつつ経営管理しております。また、役員選解任にかかる議決権行使にあたっては、同社に設置された任意の指名委員会の判断も踏まえ、当社基準に則り判断しております。

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	14名

【社外取締役に関する事項】

社外取締役の人数	8名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	8名

会社との関係(1)	更新
-----------	----

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
月岡 隆	他の会社の出身者											
大野 恒太郎	弁護士											
篠原 弘道	他の会社の出身者											
野田 由美子	他の会社の出身者											
内田 貴和	他の会社の出身者											
手塚 正彦	公認会計士											
生野 由紀	他の会社の出身者											
小島 啓二	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)

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			
月岡 隆	○			○	(重要な兼職の状況) 出光興産株式会社 名誉顧問 三井倉庫ホールディングス株式会社 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)。	月岡氏は、出光興産株式会社代表取締役社長および代表取締役会長、石油連盟会長を歴任されるなど、エネルギー業界におけるグローバル企業の経営者としての豊富な経験に加え、組織マネジメント、リスクマネジメントおよびサステナビリティに関する高い識見を有しております。経営陣から独立した立場で、当社取締役会意思決定機能および監督機能の実効性向上への貢献が期待できると判断し、社外取締役として選任しております。 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、東京証券取引所が定め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。

大野 恒太郎	○	○	○	(重要な兼職の状況) 渥美堺法律事務所・外国法共同事業顧問 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)。	大野氏は、法務事務次官、検事長、検事総長のほか、他社における社外取締役として指名委員長・監査委員長を歴任され、現在は弁護士として活躍されているなど、法務・危機管理、組織マネジメントおよびコーポレート・ガバナンスに関する高い専門性を有しております。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および監督機能の実効性向上への貢献が期待できると判断し、社外取締役として選任しております。 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、東京証券取引所が定め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。
篠原 弘道	○		○	(重要な兼職の状況) ヤマハ株式会社 社外取締役 NTT株式会社 相談役 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)。	篠原氏は、NTT株式会社において、CTO、CISO、代表取締役副社長および取締役会長・取締役会議長を歴任されるなど、企業経営および研究開発部門のトップとしての豊富な経験を通じ、コーポレート・ガバナンスやテクノロジーに係る専門的な知見に加え、テクノロジーを活用したサステナブルな社会の創出に対する高い識見を有しております。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および監督機能の実効性向上への貢献が期待できると判断し、社外取締役として選任しております。 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、東京証券取引所が定め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。
野田 由美子		○	○	(重要な兼職の状況) ヴェオリア・ジャパン合同会社 取締役会長 東日本旅客鉄道株式会社 社外取締役 住友化学株式会社 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)。	野田氏は、金融機関・コンサルティング会社での業務経験や横浜市副市長を経て、ヴェオリア・ジャパン合同会社代表取締役社長および代表取締役会長を歴任されるなど、多様な組織での豊富な経験に加え、環境サービス事業を担うグローバル企業の経営者として、サステナビリティおよび金融分野に関する高い識見を有しております。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および監督機能の実効性向上への貢献が期待できると判断し、社外取締役として選任しております。 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、東京証券取引所が定め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。
内田 貴和	○	○	○	(重要な兼職の状況) 東京電力ホールディングス株式会社 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)。	内田氏は、三井物産株式会社において、CFO、代表取締役副社長のほか、年金積立金管理運用独立行政法人経営委員等を歴任され、現在は他社における社外取締役として活躍されるなど、グローバル企業のガバナンス、財務・リスク管理、金融等に関する豊富な経験と高い識見を有しております。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および監督機能の実効性向上への貢献が期待できると判断し、社外取締役として選任しております。 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、東京証券取引所が定め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。

手塚 正彦		○	○	(重要な兼職の状況) 出光興産株式会社 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)	手塚氏は、有限責任監査法人トーマツの経営会議メンバー、日本公認会計士協会会長、一般財団法人会計教育研修機構理事長を歴任され、現在は公認会計士として活躍されるなど、財務・会計やリスク管理・内部統制に関する高い専門性を有しております。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および監督機能の実効性向上への貢献が期待できると判断し、社外取締役として選任しております。 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、東京証券取引所が定め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。
生野 由紀		○	○	(重要な兼職の状況) 株式会社バンダイナムコホールディングス 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)。	生野氏は、外資系金融機関において、30年以上にわたり、金融・資本市場に関わる業務に従事され、現在は一橋大学大学院経営管理研究科にて客員准教授を務めるなど、金融およびグローバル分野に関する高い識見を有しております。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および監督機能の実効性向上への貢献が期待できると判断し、社外取締役として選任しております。 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、東京証券取引所が定め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。
小島 啓二	○		○	(重要な兼職の状況) 丸紅株式会社 社外取締役 株式会社Shinka Tech Partners 代表取締役CEO 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)。	小島氏は、株式会社日立製作所の取締役 代表執行役 執行役社長兼CEOを務めるなど、グローバル企業の経営者としての幅広い経験に加え、コーポレート・ガバナンスおよび人材・組織開発における高い識見を有しております。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および監督機能の実効性向上への貢献が期待できると判断し、社外取締役として選任しております。 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、東京証券取引所が定め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	3	0	0	3	社外取締役	
監査委員会	4	1	1	3	社外取締役	

【執行役関係】

執行役の人数	16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		
木原 正裕	あり	あり	×	×	なし	

菅原 正幸	あり	なし	×	×	なし
猪股 尚志	なし	なし	×	×	なし
松浦 修司	なし	なし	×	×	なし
米澤 武史	なし	なし	×	×	なし
黒澤 立也	なし	なし	×	×	なし
鯨島 慎	なし	あり	×	×	なし
白石 志郎	なし	あり	×	×	なし
小松 みのり	なし	なし	×	×	なし
檜原 伸一郎	なし	なし	×	×	なし
辻森 秀樹	なし	なし	×	×	なし
赤松 房枝	なし	あり	×	×	なし
中本 美菜子	なし	なし	×	×	なし
古山 威	なし	なし	×	×	なし
上ノ山 信宏	なし	なし	×	×	なし
秋田 夏実	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、執行役その他業務執行者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、同室の予算の策定、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、監査委員会またはあらかじめ監査委員会が指名した監査委員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

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、内部監査の基本方針、内部監査基本計画、内部監査グループの予算、グループCAEの委嘱および報酬、内部監査グループにおける部長の人事に関する同意等、内部監査に関する重要な事項の決議を行います。内部監査グループを監督するため、グループCAEから職務上の報告、即ち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

8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年間に於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年間に於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年間に於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、執行役員または理事、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年間に於いて当該取締役、執行役、執行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 更新

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。なお、2025年度について連結報酬等の総額が1億円以上である者は下記の通りです。

- (1)木原正裕(執行役)連結報酬等の総額 256百万円
- (内訳)会社区分 当社
- 基本報酬 88百万円
 - 株式報酬 19百万円(4千株)
 - 短期インセンティブ報酬 58百万円

	株式報酬	65百万円(16千株)
	その他	0百万円
(内訳)	会社区分	株式会社みずほ銀行
	基本報酬	4百万円
	株式報酬	1百万円(0千株)
	短期インセンティブ報酬	3百万円
	株式報酬	3百万円(0千株)
	その他	-
(内訳)	会社区分	みずほ信託銀行株式会社
	基本報酬	1百万円
	株式報酬	0百万円(0千株)
	短期インセンティブ報酬	1百万円
	株式報酬	1百万円(0千株)
	その他	-
(内訳)	会社区分	みずほ証券株式会社
	基本報酬	2百万円
	株式報酬	0百万円(0千株)
	短期インセンティブ報酬	1百万円
	株式報酬	2百万円(0千株)
	その他	-

(2)今井誠司(取締役)連結報酬等の総額 143百万円

(内訳)	会社区分	当社
	基本報酬	70百万円
	株式報酬	14百万円(3千株)
	短期インセンティブ報酬	-百万円
	株式報酬	-百万円(-千株)
	その他	57百万円(7千株)

(3)武英克(執行役)連結報酬等の総額 120百万円

(内訳)	会社区分	当社
	基本報酬	21百万円
	株式報酬	4百万円(1千株)
	短期インセンティブ報酬	10百万円
	株式報酬	11百万円(2千株)
	その他	0百万円
(内訳)	会社区分	株式会社みずほ銀行
	基本報酬	32百万円
	株式報酬	6百万円(1千株)
	短期インセンティブ報酬	15百万円
	株式報酬	17百万円(4千株)
	その他	-

(4)菅原正幸(執行役)連結報酬等の総額 106百万円

(内訳)	会社区分	当社
	基本報酬	20百万円
	株式報酬	3百万円(0千株)
	短期インセンティブ報酬	10百万円
	株式報酬	7百万円(1千株)
	その他	0百万円
(内訳)	会社区分	株式会社みずほ銀行
	基本報酬	31百万円
	株式報酬	5百万円(1千株)
	短期インセンティブ報酬	15百万円
	株式報酬	11百万円(2千株)
	その他	-

1. 記載金額は百万円単位、記載株数は千株単位とし、単位未満を切り捨てて表示しております。
2. 取締役を兼務する執行役については、執行役と記載しております。
3. その他は、後払い固定報酬等の額を記載しております。後払い固定報酬は、一部の固定報酬について支給決定を繰り延べることににより、当社業績等に応じて減額・没収が可能な仕組みとしているものです。

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、当社ならびにみずほ銀行、みずほ信託銀行およびみずほ証券(以下、「当社グループ」という)の役員に対する報酬(以下、「役員報酬」という)に係る基本的な方針を定めております。

□定義
役員とは、株式会社みずほフィナンシャルグループの取締役、執行役、副会長執行役員、副社長執行役員、常務執行役員、株式会社みずほ銀行の取締役、会長執行役員、頭取執行役員、副頭取執行役員、常務執行役員、みずほ信託銀行株式会社の取締役、会長執行役員、社長執行役員、副社長執行役員、常務執行役員、およびみずほ証券株式会社の取締役、会長執行役員、社長執行役員、副社長執行役員、常務執行役員を意味するものとする。

□基本的考え方
役員報酬は、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ため、役員が役割を最大限発揮するためのインセンティブとして機能すると同時に、役員が果たすべき責任やその成果に対する対価として支給するものとする。

□役員報酬制度
1. 個人別の役員報酬の内容は、予め定めた役員報酬制度に従って決定する。
2. 役員報酬制度は、水準(基準となる金額)、構成(固定、変動等)、内容(金銭、株式等)および支給方法(定期支給、退任時支給等)等に関わる体系や規則等を含むものとする。
3. 役員報酬制度は、国内外の役員報酬に係る規制・ガイドライン等を遵守して設計するものとする。
4. 役員報酬制度は、当社の中長期的な業績に加え、経済・社会の情勢等を反映できる内容とし、同業者を含む他社の事例も参照した上で適切な制度を設計する。

□コントロール
1. 役員が、短期的成果を追求する目的で、様々なステークホルダーの価値創造に反する行動や過度なリスクを取ることを回避するため、役員報酬の一部は、複数年に亘り繰り延べて支給する。
2. 必要に応じ、繰り延べた報酬の減額および没収や、既に支給した報酬の全部または一部の没収を行うことが可能な仕組みを導入する。また、ニューヨーク証券取引所上場規則に基づく「役員報酬に関する回収方針」を定める。

□ガバナンス
1. 役員報酬の客観性、妥当性および公正性を実効的に確保するため、本方針、役員報酬制度の設計ならびに取締役および執行役の個人別の役員報酬の内容等、重要事項については、報酬委員会において決定する。
2. 報酬委員会の委員は、原則として、全員を社外取締役(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。

□開示
役員報酬の透明性を実効的に確保するため、本方針、役員報酬制度および決定した役員報酬の内容等については、適法且つ適正に、適切な媒体を通じて開示を行う。

□改廃
本方針の改廃は当社の報酬委員会の決議による。

「役員報酬体系・役員報酬決定プロセス」につきましては、当社のウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。
(<https://www.mizuho-fg.co.jp/company/governance/governance/reward.html>)

【社外取締役のサポート体制】

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
佐藤 康博	特別顧問	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	2018/4/1	2027年6月
西堀 利	特別顧問	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	2027年6月
坂井 辰史	特別顧問	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	2022/2/1	2027年6月
今井 誠司	特別顧問	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	2026/4/1	2027年6月

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	4 名
--------------------------	-----

- 1.(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特別顧問とする場合があります。
- (2) 特別顧問は、経営に関与せず、トップマネジメントとして培った知見等を生かした経済団体活動・社会貢献活動等に従事します。
- (3) 特別顧問は原則として、当社社長経験者が就任し得るものとし、任期は1年(更新可)、最長6年。但し、必要と認められる場合、左記を超えて1年毎更新することがありますが、上限75歳迄とします。なお、対外活動が寡少で顧問契約を締結しない場合に おいても、対外的な呼称として顧問を使用することがあります。
- (4) 特別顧問の報酬は原則として上限20百万円とします。
- (5) 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ます。
- (6) 顧問制度に関しては、社内規程を定めております。

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36条に記載しております。
(https://www.mizuho-fg.co.jp/company/governance/governance/g_report.html#guideline)

2. 現時点の上記顧問等の報酬総額は70百万円です。

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、8名の社外取締役、2名の社内非執行取締役、および4名の執行役を兼務する取締役の合計14名(うち女性3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、2025年6月より社外取締役(「当社社外取締役の独立性基準」を充足)である月岡隆氏が取締役会議長に就任しております。

2025年度は取締役会を14回開催し、特に、中長期的なビジネス戦略の方向感、サステナビリティへの取組状況、DXに関する取組状況、企業風土変革の取組状況、および安定的な業務運営の取組状況等について議論を行いました。

2025年度の開催頻度および出席状況は以下の通りです。

- ・月岡 隆 14/14回出席(100%)
- ・小林 喜光 14/14回出席(100%)
- ・大野 恒太郎 14/14回出席(100%)
- ・篠原 弘道 14/14回出席(100%)
- ・野田 由美子 14/14回出席(100%)
- ・内田 貴和 14/14回出席(100%)
- ・手塚 正彦 11/11回出席(100%)
- ・生野 由紀 11/11回出席(100%)
- ・今井 誠司 14/14回出席(100%)
- ・平間 久顕 14/14回出席(100%)
- ・木原 正裕 14/14回出席(100%)
- ・武 英克 14/14回出席(100%)
- ・金澤 光洋 14/14回出席(100%)
- ・米澤 武史 12/14回出席(86%)

(注)

1. 手塚正彦氏、生野由紀氏については、2025年6月の取締役就任以降、2025年度に開催された取締役会への出席状況を記載しております。
2. 小林いずみ氏、佐藤良二氏(2025年6月に取締役を退任)は、退任までに開催された取締役会(3回)すべてに出席しております。

○ 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。

2025年度は指名委員会を10回開催し、グループ全体のガバナンス高度化に向けた当社および中核3社における取締役会の構成や、個別の取締役人事等について議論を行いました。

2025年度の開催頻度および出席状況は以下の通りです。

- ・小林 喜光 10/10回出席(100%)
- ・月岡 隆 10/10回出席(100%)
- ・大野 恒太郎 10/10回出席(100%)
- ・篠原 弘道 10/10回出席(100%)
- ・内田 貴和 8/8回出席(100%)

(注)

1. 内田貴和氏については、2025年6月の指名委員就任以降、2025年度に開催された指名委員会への出席状況を記載しております。
2. 小林いずみ氏(2025年6月に指名委員を退任)は、退任までに開催された指名委員会(2回)すべてに出席しております。

○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、当社の役員報酬に関する基本方針、役員報酬制度の決定ならびに中核3社の役員報酬に関する基本方針、役員報酬制度の当社における承認を行います。役員報酬の客観性及び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。

2025年度は報酬委員会を7回開催し、特に、取締役および執行役の個人別報酬の決定、2024年度インセンティブ報酬の決定、当社グループの経営環境や国内外の経済動向を踏まえた役員報酬制度の検証および見直し、マーケット調査等を踏まえた報酬水準の検証および見直し等について議論を行いました。

2025年度の開催頻度および出席状況は以下の通りです。

- ・内田 貴和 7/7回出席(100%)
- ・野田 由美子 7/7回出席(100%)
- ・生野 由紀 5/5回出席(100%)

(注)

1. 生野 由紀氏については、2025年6月の報酬委員就任以降、2025年度に開催された報酬委員会への出席状況を記載しております。
2. 月岡 隆氏(2025年6月に報酬委員を退任)は、退任までに開催された報酬委員会(2回)すべてに出席しております。

○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、内部監査の基本方針、内部監査基本計画、内部監査グループにおける予算、グループCAEの委嘱および報酬、内部監査グループにおける部長人事に関する同意等、内部監査に関する重要な事項の決議を行います。

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、適法性及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、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・主計グループ等の内部統制部門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、4名の委員のうち、社内非執行取締役から1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、当社に適用される米国証券関連諸法令に定める独立性要件を充足することとし、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。

2025年度は監査委員会を16回開催し、特に、内部統制システムの有効性に係る確認・提言を行うとともに、執行部門における重点戦略の進捗状況や課題認識、内部管理体制の強化に向けた取組状況等について、重点的にモニタリングを行いました。

2025年度の開催頻度および出席状況は以下の通りです。

- ・大野 恒太郎 16/16回出席(100%)
- ・内田 貴和 16/16回出席(100%)
- ・手塚 正彦 12/12回出席(100%)
- ・平間 久顕 16/16回出席(100%)

(注)

1. 手塚正彦氏については、2025年6月の監査委員就任以降、2025年度に開催された監査委員会への出席状況を記載しております。
2. 佐藤良二氏(2025年6月に監査委員を退任)は、退任までに開催された監査委員会(4回)すべてに出席しております。

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、取締役会の諮問機関として、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、取締役会に対して提言を行います。

原則として、非執行取締役または外部有識者により、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、および外部有識者の合計5名にて構成されております。

2025年度はリスク委員会を7回開催し、トップリスクの選定、リスクアペタイト・フレームワークの運営状況、総合リスク管理の状況、サステナビリティへの取組状況、海外地域におけるビジネスとリスク認識等について議論を行いました。

2025年度の開催頻度および出席状況は以下の通りです。

- ・平間 久顕 7/7回出席(100%)
- ・野田 由美子 6/7回出席(86%)
- ・玉木 林太郎 7/7回出席(100%)
- ・仲 浩史 6/7回出席(86%)
- ・生野 由紀 6/6回出席(100%)

(注)

1. 生野由紀氏については、2025年6月のリスク委員就任以降、2025年度に開催されたリスク委員会への出席状況を記載しております。
2. 小林いずみ氏(2025年6月にリスク委員を退任)は、退任までに開催されたリスク委員会(1回)すべてに出席しております。

○IT・DX委員会

IT・DX委員会は、取締役会の諮問機関として、ITおよびDXに関わる決定・監督、およびシステムリスク管理の状況等の監督に関し、取締役会に対して提言を行います。

原則として、非執行取締役または外部有識者により、3名以上で構成することとし、現在は、社外取締役および社内非執行取締役の合計3名にて構成されております(委員長は社外取締役)。

2025年度はIT・DX委員会を6回開催し、ITおよびDXに関する取組状況、安定的な業務運営の取組状況、重要なITプロジェクトの取組状況、システムリスクおよびサイバーセキュリティリスクの管理の状況等について議論を行いました。

2025年度の開催頻度および出席状況は以下の通りです。

- ・篠原 弘道 6/6回出席(100%)
- ・平間 久顕 6/6回出席(100%)

- ・下野 雅承 5/6回出席(83%)
- ・手塚 正彦 5/5回出席(100%)
- ・小島 啓二 5/5回出席(100%)

(注)

1. 手塚正彦氏、小島啓二氏については、2025年6月のIT・DX委員就任以降、2025年度に開催されたIT・DX委員会への出席状況を記載しております。
2. 月岡隆氏、山本正巳氏(2025年6月にIT・DX委員を退任)は、退任までに開催されたIT・DX委員会(1回)すべてに出席しております。

○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および委嘱案、ならびに当社の役付執行役の選定案および解職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、指名委員会委員およびグループCEOにより構成されます。

2025年度は人事検討会議を7回開催し、特に、主要経営陣のサクセッションプランニング、2026年度における執行ライン役員人事等について議論を行いました。

2025年度の開催頻度および出席状況は以下の通りです。

- ・木原 正裕 7/7回出席(100%)
- ・小林 喜光 7/7回出席(100%)
- ・月岡 隆 7/7回出席(100%)
- ・大野 恒太郎 7/7回出席(100%)
- ・篠原 弘道 7/7回出席(100%)
- ・内田 貴和 6/6回出席(100%)

(注)

1. 内田貴和氏については、2025年6月の人事検討会議委員就任以降、2025年度に開催された人事検討会議への出席状況を記載しております。
2. 小林いずみ氏(2025年6月に人事検討会議委員を退任)は、退任までに開催された人事検討会議(1回)すべてに出席しております。

○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っております。必要に応じて、「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。

2025年度は社外取締役会議を3回開催し、各回それぞれ中核3社の社外取締役と、企業理念の浸透・企業風土変革、銀行・信託・証券ビジネスの注力領域、および業務改革・グローバルガバナンス等に関する意見交換等を行いました。

2025年度の開催頻度および出席状況は以下の通りです。

- ・小林 喜光 3/3回出席(100%)
- ・月岡 隆 3/3回出席(100%)
- ・大野 恒太郎 3/3回出席(100%)
- ・篠原 弘道 2/3回出席(67%)
- ・野田 由美子 2/3回出席(67%)
- ・内田 貴和 3/3回出席(100%)
- ・手塚 正彦 3/3回出席(100%)
- ・生野 由紀 3/3回出席(100%)

なお、上記出席状況は、2026年6月開催の定時株主総会までの役員異動を反映して記載しており、2025年6月開催の定時株主総会終結の時をもって退任した取締役および交代した委員は含めておりません。

□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CxOより選任できることとしております。

執行役社長は、グループCEOとして当社の業務を統括しており、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。

ご参考

- グループCGO: Group Chief Governance Officer (経営企画・管理責任者)
- グループCFO: Group Chief Financial Officer (財務戦略・財務管理責任者)
- グループCRO: Group Chief Risk Officer (リスクガバナンス責任者)
- グループCHRO: Group Chief Human Resources Officer (人事戦略・人的資源管理責任者)
- グループCPO: Group Chief People Officer (人材開発・組織開発責任者)
- グループCIO: Group Chief Information Officer (IT戦略・システム管理・システム運用責任者)
- グループCPrO: Group Chief Process Officer (事務プロセスに関する戦略・推進・管理責任者)
- グループCCO: Group Chief Compliance Officer (コンプライアンス管理責任者)
- グループCAE: Group Chief Audit Executive (内部監査業務責任者)
- グループCSO: Group Chief Strategy Officer (グループ戦略策定・推進責任者)
- グループCDTO: Group Chief Digital Transformation Officer (デジタルトランスフォーメーション戦略・推進責任者)
- グループCSuO: Group Chief Sustainability Officer (サステナビリティ戦略・推進責任者)
- グループCCuO: Group Chief Culture Officer (企業風土責任者)
- グループCBO: Group Chief Branding Officer (ブランド戦略・推進責任者)

< 経営政策委員会 >

○リスク管理委員会

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
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
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、お客さま本位の業務運営管理に関する審議・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。

○ インクルージョン推進委員会
インクルージョン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。

さらに、サステナビリティ推進、グループベースの人材戦略の観点から、以下の委員会等を設置しております。

○ サステナビリティ推進委員会
執行役社長を委員長とし、サステナビリティに関する事項の審議・調整を行っております。

○ 人材戦略会議
執行役社長を議長とし、グループベースの人材戦略に関する事項の審議・調整、情報共有を行っております。

□ 内部監査グループ等

当社は、取締役会および監査委員会による監督の下、被監査部門から独立した内部監査グループを設置しております。内部監査グループは、取締役会および監査委員会が定める内部監査の基本方針および内部監査基本計画に基づき、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業務の実施状況を一元的に把握・管理しております。

グループCAEは、内部監査の基本方針に基づき、内部監査に係る企画運営に関する事項を所管し、内部監査業務の執行状況について、定期的および必要に応じて都度、取締役会等に必要な事項を報告しております。具体的には、当社の内部監査に関する重要な事項について、取締役会および監査委員会に職務上の報告を行っております。加えて、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、調査の求めに応じ、または具体的な指示を受けております。また、内部監査業務の責任者としてその業務執行状況について、執行役社長に部門運営上の報告を直接または業務監査委員会を通じて行っております。

当社設立の2003年よりEY新日本有限責任監査法人による会計監査を受けており、当社の2026年3月期における会計監査業務を執行した公認会計士は、久保暢子、津村健二郎、藤本崇裕、中村辰也の計4名であります。また、2026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73名、その他126名であります。

株式会社第一勧業銀行および株式会社富士銀行は、EY新日本有限責任監査法人(当時は、それぞれ監査法人第一監査事務所、監査法人太田哲三事務所)と1976年に監査契約を締結。以後、2000年に株式会社第一勧業銀行、株式会社富士銀行および株式会社日本興業銀行の株式移転により設立された株式会社みずほホールディングス、2003年に株式会社みずほホールディングスの出資により設立された当社は、継続してEY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結しております。

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、今後もより強靱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。

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

	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。2026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。

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)を当社ウェブサイトおよび株式会社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 ・株主向けに株主総会の模様をインターネット経由でライブ配信 ・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、事業報告および主な質疑応答の模様(動画、総会后約1年間)、議案に対する賛否結果を当社ウェブサイト公開

2. IRに関する活動状況 更新

	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」を執行役社長の決定により定め、統合報告書ならびにウェブサイト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。	あり
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。 なお、社外取締役も説明会への登壇を通じた投資家・アナリストとの対話に取り組んでいます。	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資料をウェブサイト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ウェブサイト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、株主総会招集ご通知、米国SEC提出書類、TCFDレポート等、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 兼 執行役常務 グループCFO 兼 国際会計基準対応PT長 鮫島 慎 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、ウェブサイト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」をウェブサイト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グループCGO、グループCFO、グループCRO、グループCHRO、グループCPO、グループCIO、グループCPrO、グループCCO、グループCSO、グループCSuO、グループCCuOおよびグループCAE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」、「経済・社会」、「社員」）に対する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、サステナビリティを「環境の保全および内外の経済・産業・社会の持続的な発展・繁栄、ならびに当社グループの持続的かつ安定的な成長」と定義しています。サステナビリティについての基本的考え方や推進方法を定めた「サステナビリティへの取組みに関する基本方針」のもと、グループ全体で戦略と一体的にサステナビリティへの取組みを推進してまいります。また、社会の期待(当社グループが社会に与えるインパクトに対するステークホルダーの期待)と、当社グループにとっての重要性(中長期的な企業価値への影響、当社グループの戦略・事業領域との親和性)を踏まえて、「マテリアリティ」(みずほと、お客さま、社員、経済・社会をはじめとするステークホルダーの持続的な成長・発展にとっての中長期にわたる優先課題)を特定しています。サステナビリティへの取組みにあたっては、長期的な視点に立ち、「マテリアリティ」に取り組むことで、環境の保全および内外の経済・産業・社会の持続的な発展・繁栄に貢献し、様々なステークホルダーの価値創造に配慮した経営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目指していきます。 □当社グループは、気候変動をはじめとした環境に関連するリスクと機会を戦略に組み込み適切なマネジメントに努めます。具体的には、金融仲介機能やコンサルティング機能を発揮し企業等の環境への取組みを促進する金融商品やサービスの開発・提供を積極的に行うことで、環境へのポジティブな影響の拡大とネガティブな影響の回避・低減と、自らの環境負荷低減に努めます。また、指標・目標を設定し、その進捗の定期的な評価・見直しを通じて継続的な改善を図ります。 上記取組みについては、統合報告書および当社のウェブサイトに記載しておりますのでご参照ください。 □統合報告書(ディスクロージャー誌) (https://www.mizuho-fg.co.jp/investors/disclosure/index.html) □サステナビリティ (https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/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組みを対外的に情報開示する」旨明定しております。

□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な視点・価値観こそがイノベーションの源泉であるとの考えの下、多様な価値観や視点を日々の業務推進や意思決定に取り入れるために、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、みずほ証券が一体となって、インクルージョン(包摂性)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などの業務推進や意思決定に反映することにより、環境変化が激しく、競争の厳しい金融業界において、新たな企業価値を創造していくことを目指しています。

みずほでは、インクルージョンの推進を人事戦略全体に跨る「横串」として位置付けており、グループ・グローバル一体で取り組んでいます。すべての社員が自分らしく輝き、みずほの一員としてやりがいや誇りを感じながら活躍できる組織づくりをグループ・グローバル一体で取り組むことで、みずほに関わるすべての人や社会に新たな価値を生み出していきます。

□人的資本レポート

(https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/report/index.html#human_capital)

□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。当社グループでは、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、リモートワーク環境の拡充や、「週休3日・4日勤務」制度等、働き方の選択肢を拡充し、場所や曜日・時間にとらわれない「新しい働き方」を推進しています。社員一人ひとりが働き方を自律的にデザインできる環境を構築することで、生産性高く働きながら、社員と会社がともに成長する姿の実現を目指します。

□健康経営

当社グループは、労働安全衛生にかかわる法律に則り、各種健診の実施、産業医等による健康管理、衛生委員会の設置等、安全で働きやすい職場環境づくりを行うとともに、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、健康維持・増進と働きやすい職場環境づくりに、より一層積極的に取り組んでいます。

□日本における女性の活躍推進と登用状況

日本において、女性活躍推進法に基づき、女性の一層の活躍が求められる中、ビジネスの推進や組織運営に豊かな発想を取り入れるため、当社グループでは、「女性」を多様性確保の重要な要素として位置づけています。各人のキャリア観等も踏まえた計画的な育成と登用の推進、仕事と育児等の両立支援制度の充実や両立者のキャリア形成支援、男性育児休業取得推進による職場全体の意識改革等の推進を通じて、女性活躍に積極的に取り組んでおり、女性管理職比率も順調に推移しています。

また、当社グループでは、2030年代早期に意思決定層を含むあらゆる階層において女性が30%以上を占めることを目標としています。この目標を達成するため、部長相当職及び課長相当職以上の女性管理職比率をKPIとして設定しており、女性のキャリア形成を積極的に支援し、計画的な育成・登用に取り組むことで、2025年度におけるKPIを達成しました。今後も、女性新卒採用者比率の推移も重視しながら、2030年代早期の女性管理職比率30%達成を目指し、引き続きKPIを設定し、取り組みを進めていきます。加えて、2021年度より、企業の重要意思決定機関の女性の割合向上を目的としたキャンペーン「30% Club Japan」の趣旨に賛同し加盟する等、全社的な取り組みを継続的に強化してまいります。また、2023年度からは、男女の賃金の格差についても人的資本レポート等にて、数値およびその要因分析などを公表しています。

みずほでは、性別関係なく社員一人ひとりの役割と成果に応じて処遇を決定しています。すべての社員が活躍できる組織を目指し、引き続き女性活躍や働き方改革を推進していきます。

すべ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、人材層が限定的な部長相当職の女性社員については、戦略的アサインメントとメンタリングプログラムを通じた能力開発の強化に取り組んでいます。なお、当社グループの役員*においては、28名が女性です。(2026年4月1日時点)

*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、みずほ証券における会社法上の役員、役付執行役員、執行役員(役員に準じ、カンパニー、ユニット、グループや部拠点を経営する職務を担う経営幹部社員)(海外現地採用者を含む)

□組織開発の取り組み

みずほでは、対話を通じて「人と人の関係性」に働きかけ、社員同士の理解や連携を高めていくことで、成果を出し続ける組織づくりをめざし、組織開発の全社的な推進を行っています。「自分たちの職場を自分たちでよりよくする活動」を通じて、絶えず学習し、変革に挑戦し続ける風土の醸成に取り組んでいます。

外部専門家と組織開発チームが伴走支援するプログラムでは、2025年度までに88部署が参加しました。対話を重視した組織開発の実践を通じて、組織内の心理的安全性の向上や部署の一体感が醸成されたことにより、業務上の連携や意思疎通の円滑化等に繋がっています。

マネージャー等を対象とした、自部署で組織開発を実践するためのノウハウを学ぶプログラムには、2025年度までに162部署が参加しました。組織を牽引するマネージャー同士のつながりがより強化され、組織力の極大化に向けた様々な取り組みが推進されています。結果として、プログラム参加部署における社員意識調査のエンゲージメント・インクルージョンスコアは全社対比改善が見られます。

これらの伴走支援型のプログラムに加え、各部署が自律的に組織開発を実践できる基盤整備にも注力しています。具体的には、社内の「組織開発支援サイト」を通じて、組織開発に関する基礎知識や、ツール・ノウハウ集、様々な部署の先行事例を発信することで全社的なナレッジ共有・伝播を強化しています。加えて、社内SNSを活用し、組織開発に取り組む社員間の気軽な情報交換やつながりの場を提供しています。

2022年に組織開発の専任チームを設置して以降、組織開発の仕組みづくり、周知、他部門との連携といった土台作りを力を入れてきたことで、みずほにおいて組織開発の取り組みは着実に浸透してきています。今後は、関係性の強化にとどまらず、更なる行動変容を促進していきます。変革を生み出すための挑戦を後押しすることで、多様な社員一人ひとりが自分らしさを発揮すると同時に、その力を結集し連携することで成果を実現し続けていく組織をめざしていきます。

□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ブ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・グローバル目線等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

こうした取り組みについて、社外から様々な評価をいただいております。詳細は以下のURLをご参照ください。

(<https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/mizuhosustainability/awards/index.html>)

□人的資本レポート

(https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/report/index.html#human_capital)

□「30% Club Japan」への加盟について

(https://www.mizuho-fg.co.jp/release/20210623release_jp.html)

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

社外取締役を含む各取締役は、取締役会において、内部統制部門より定期的に報告を受け、内部統制システムに関する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の職務の執行について、適法性および妥当性の監査を実施しております。

当社グループでは、パ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、取締役会および監査委員会による監督の下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。

当社の「業務の適正を確保するための体制」、および「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、2026年3月30日開催の取締役会において決議した「コンプライアンスの基本方針」改定に伴い、「情報管理に関するグループ経営管理の基本的考え方」および「お客さま本位の業務運営管理に関する基本方針」に関する内容は、改定後の基本方針に統合しております。

業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)

1. 執行役の職務執行関連

(1) 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

- ・「経営会議規程」等に基づき、経営会議・各種委員会・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・管理を実施する他、「コンプライアンスの基本方針」に基づき、情報管理を徹底するための実践計画を策定し、定期的にフォローアップする。
- ・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。

(2) 当社および当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- ・「総合リスク管理の基本方針」において、当社グループ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、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。また、リスクを定義し、リスク区分を設定するとともに、リスク管理所管部署や管理体制を定める。
- ・当社は、取締役会の諮問機関であるリスク委員会を設置し、リスクガバナンス等に関する事項について審議または報告を受け、取締役会に報告または提言する。
- ・各種リスク管理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て総合的に審議・調整を行う。
- ・「事業継続管理の基本方針」において、当社グループ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、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の対策を講じるべく、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。
- ・「内部監査の基本方針」において、当社グループの内部監査業務を行うにあたっての基本的な方針を定め、取締役会による監督の下、組織上の独立性を確保したうえで、ガバナンス、リスク・マネジメントおよびコントロールに係る各プロセスの有効性・適切性を客観的・総合的に評価し、課題解決のための改善提言・是正勧告等までを実施する一連の活動に関する管理を行う。
- ・当社は、主要グループ会社のリスク・事業継続管理、内部監査業務の実施状況を一元的に把握・管理し、主要グループ会社以外の子会社等については、原則として主要グループ会社を通じて管理する。

(3) 当社の執行役および当社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

- ・当社は、指名委員会等設置会社として、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他、顧客セグメント別の経営体制であるカンパニー制によりエンティティ横断的な戦略策定等を当社が経営管

理統括として担う。

・ 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ベ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ベタイト指標を展開する等のリスクアベタイト・フレームワークの運営を行う。

・ 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。

・ 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。

(4) 当社の執行役および使用人、ならびに当社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

・ 『みずほの企業理念』を実践していくうえで遵守すべき規範として「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。

・ 「コンプライアンスの基本方針」において、コンプライアンスの徹底を経営の基盤とし、当社グループにおいてコンプライアンスを徹底するに当たっての基本的な事項を定めるとともにコントロール・削減等の適切な対応を行う。また、コンプライアンス・ホットラインおよび会計・監査ホットラインを設置する(以下、総称してホットラインという)。

・ 反社会的勢力との関係遮断、マネー・ロンダリング、テロ資金供与および拡散金融の防止については、コンプライアンスの一環として取り組み、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。

・ 利益相反については、お客さまの保護および利便の向上の観点から、お客さまとの取引に係る利益相反の状況に応じた対応をするために必要となる管理を行う。

・ お客さま本位の業務運営管理については、お客さまの利益に真に合う商品やサービスを提供することが「お客さまの最善の利益」の実現およびみずほの中長期的な成長につながるという認識のもと、お客さまの視点から当社グループの業務の検証・改善を継続的にを行い、グループ統一のお客さま本位の業務運営管理に取り組む。

・ 「情報開示統制の基本方針」において、当社グループの情報開示統制を行うにあたっての基本的な方針を定め、財務報告に係る内部統制を含め、公平かつ適時・適切な情報開示の実施に向けた情報開示統制の構築・運用を実施する。

・ コンプライアンス統括、お客さま本位の業務運営管理についてはコンプライアンス委員会、情報開示統制についてはディスクロージャー委員会等、各々に係る全社的な諸問題については、各経営政策委員会において総合的に審議・調整を行う。

・ 当社は基本方針等に基づき、主要グループ会社のコンプライアンスの遵守状況、お客さま本位の業務運営状況、情報開示統制の構築・運用状況等を一元的に把握・管理し、主要グループ会社以外の子会社等については、原則として主要グループ会社を通じて管理する。

・ 本項目における内部監査の体制については、(2)と同様。

(5) 当社および当社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、ならびに当社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

・ 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。

・ グループ各社において、「みずほの企業行動規範」を採択する。

・ 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。また、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。

・ 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。また、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、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。

2. 監査委員会の職務執行関連

(1) 監査委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、ならびに当該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。

・ 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、監査委員会またはあらかじめ監査委員会が指名した監査委員の事前の同意を得る。

・ 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。

(2) 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、ならびに当社子会社の取締役、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するための体制

・ 監査委員会は、必要に応じ、当社または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。当社または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しなければならない。

・ 監査委員会は、内部監査グループ、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・主計グループ等との緊密な関係を保ち、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。

・ 監査委員会は、経営会議、経営政策委員会等に監査委員を出席させる等して、会社の重要な意思決定の過程および業務の執行状況を把握するとともに、必要に応じて、当該会議において、意見を表明することができる。

・ 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。

(3) 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

・ 当社は、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とする。

・ 役員および社員等が法律違反や服務規律違反など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ホットラインを設置する。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、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。当該方針については、ホットラインを通じて監査委員会へ報告された場合にも、同様に適用している。

(4) 監査委員の職務の執行(監査委員会の職務の執行に限るものに限る)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

・ 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。

(5) 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

- ・ 監査委員会は、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。
- ・ 監査委員会は、内部監査の基本方針、内部監査基本計画、内部監査グループにおける予算、グループCAEの委嘱および報酬、内部監査グループにおける部長人事等の同意および内部監査に関する重要な事項の決議を行う。
- ・ 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、内部統制部門等との実効的な連携等を通じて、その職務を遂行するとともに、グループCAEから内部監査に関する重要な事項について直接報告を受け、必要に応じて調査を求め、または具体的な指示を行う。
- ・ 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しなければならない。
- ・ 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、子会社等の監査委員・監査等委員・監査役と緊密な連携を保つ。

「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経営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。
- ・ 事業継続管理について、「危機管理担当」および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、年度毎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、経営陣も含めた実戦型のグループ共同訓練・研修等の強化を継続的に実施し、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、「情報セキュリティ担当」を設置し、専門組織が企画立案・管理を行っております。
- ・ 「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) 法令等遵守体制

- ・ コンプライアンスを徹底するための実践計画として、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。
- ・ アンチマネー・ローンダリングやテロ資金供与対策については、外部の知見も取り入れつつ、業務を安定的に運営するとともに、国内外の法令諸規則・社内ルールに対する役職員の知識・意識を向上させることで、犯罪収益の移転・隠匿等の検知・未然防止に努めております。
- ・ 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、外部の知見も取り入れつつ、マニュアルの整備や研修、専門機関との連携等を通じて、一切の関係遮断に向けた組織としての対応を行っております。
- ・ 利益相反管理については、お客さまの利益を不当に害することのないよう、お客さまとの取引における利益相反状況の確認、状況に応じた適切な対応を行っております。
- ・ 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、お客さま本位の業務運営管理に関する事項等についてはコンプライアンス委員会、情報開示統制に関する事項についてはディスクロージャー委員会にて各々審議・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、お客さま本位の業務運営状況、情報開示統制の構築・運用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) 内部監査体制

- ・ 取締役会による監督の下、内部監査態勢の整備に努める他、組織上の独立性を確保したうえで、内部監査を実施し、被監査部門へ改善提言・是正勧告を行っております。また、内部監査結果を含む内部監査業務の管理等の状況について、取締役会・監査委員会等に報告しております。
- ・ 当社は、主要グループ会社が実施する内部監査の体制・手法・深度等の適切性を精査し、内部管理体制の有効性を検証のうえ、助言・指導・是正勧告を行っております。

(4) 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な実践計画を策定、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ます。
- ・ 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。

(5) 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、アセットマネジメントOne」は監査等委員会設置会社としております。

(6) 監査委員会の職務執行

- ・ 監査委員会は、社内非執行取締役1名および社外取締役3名で構成し、社内非執行取締役1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、主として内部統制の観点から意見交換等を実施し、有効性について確認しております。

・ このうち、内部監査についてはグループCAEを監査委員会に出席させ、定期的に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るとともに、必要に応じて調査を求め、具体的な指示を行っております。また、内部監査の基本方針の制定および改廃、内部監査基本計画および内部監査グループの予算、グループCAEの委嘱および報酬、内部監査グループにおける部長の人事について、監査委員会の同意事項とし、内部監査に関する重要な事項等を決議事項としております。

・ 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またはあらかじめ監査委員会が指名した監査委員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、経済・社会に対する姿勢として、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ことを定めております。

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。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

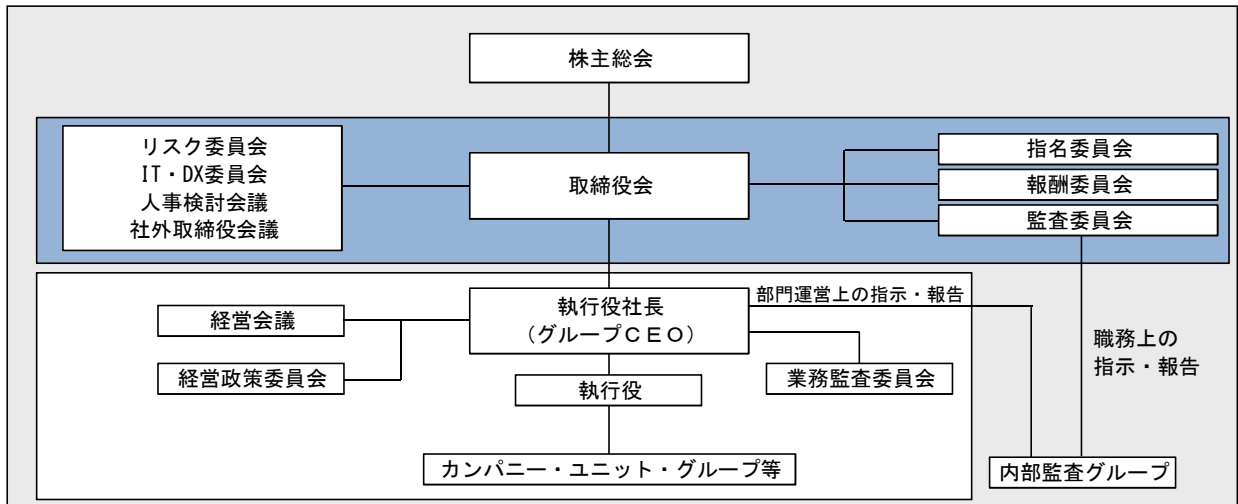
買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

該当項目に関する補足説明

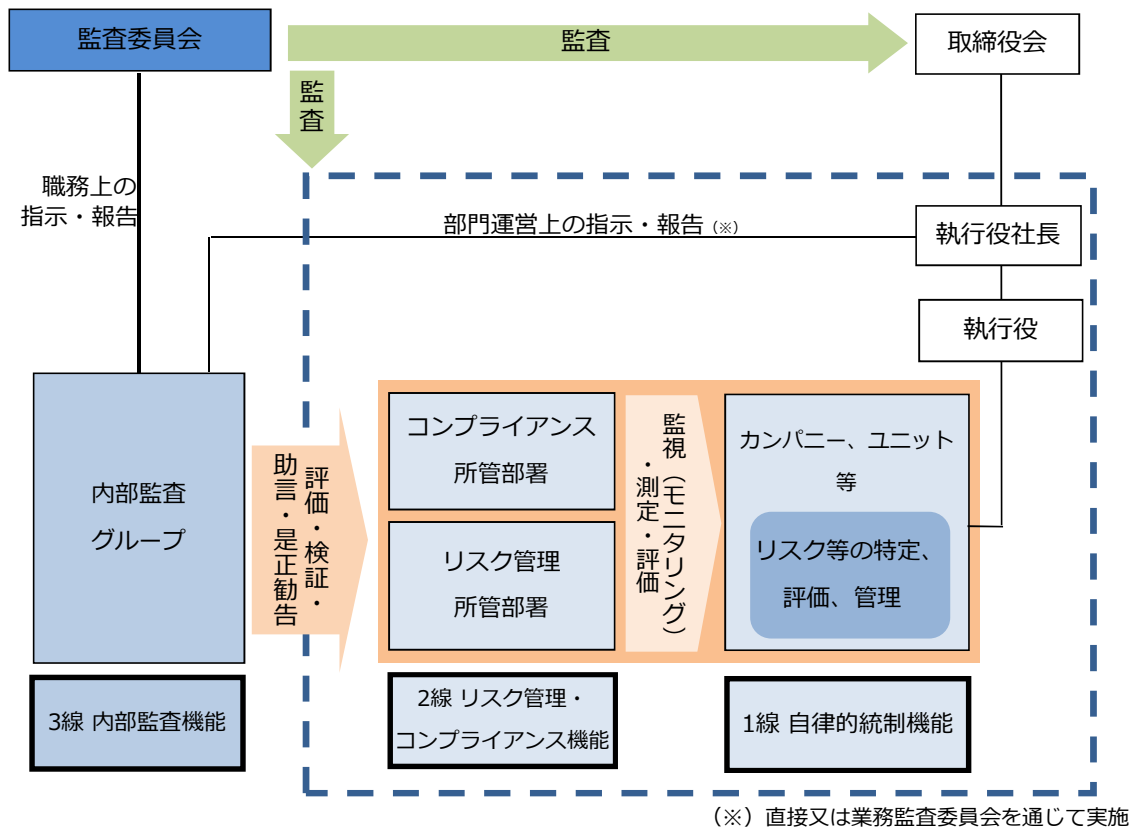
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

□ 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、所管部を担当するカンパニー長、ユニット長、グループC×O、特定担当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】

