

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 更新

当社は、株式会社三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行株式会社、三菱UFJ証券ホールディングス株式会社などの子会社を傘下に擁する持株会社です。当社グループは、以下の「MUFG Way」にて中長期的にめざす姿として掲げている「世界に選ばれる、信頼のグローバル金融グループ」の実現のため、コーポレート・ガバナンス態勢を適切に構築・運営していくことを経営の最重要課題の一つとして位置付けております。

このため、当社は、設立以来、「社外の視点」を重視し、安定的で実効性の高いコーポレート・ガバナンス態勢を構築してきました。当社は指名委員会等設置会社として、執行と監督の分離による取締役会の監督機能の強化と、実効的・効率的で、G SIBs(グローバルなシステム上、重要な金融グループ)として海外のステークホルダーにとっても理解しやすいガバナンス態勢の構築を図っております。

当社は、社会やお客さま、従業員等、誰もが次へ、前へと進むチカラとなり貢献していくという決意を込め、パーパス(存在意義)を「世界が進むチカラになる。」と定義し、共有すべき価値観・中長期的にめざす姿をあわせて「MUFG Way」を制定しています。「MUFG Way」の下、持続可能な社会の実現に積極的に貢献するとともに、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指します。

当社は、公明正大かつ透明性の高い経営を行い、本方針を指針として、実効的なコーポレートガバナンスの実現を図ります。

[MUFG Way]

< 存在意義(パーパス) >

世界が進むチカラになる。

< 共有すべき価値観(バリューズ) >

1.信頼・信用 2.プロフェッショナリズムとチームワーク 3.挑戦とスピード

< 中長期的にめざす姿(ビジョン) >

世界に選ばれる、信頼のグローバル金融グループ

[行動規範]

この行動規範は、MUFGグループのMUFG Wayの下に、グループの役職員が日々いかに判断し行動すべきかの基準を示すものであり、疑問を持ちたり、正しい選択かどうか判断が難しいといったジレンマに直面した場合の指針となるものです。

この行動規範は、以下の3つの章で構成されています。

第1章 お客さまに対する姿勢

私たちは、常にお客さま本位で考え、お客さまの信頼・信用に応えます。MUFGグループが今日あるのは、これまで長い間、お客さまからの信頼・信用に支えられてきたからにはかならず、これをさらに確固たるものにしていく為に、目先の収益にとらわれず、持続的にお客さまの発展を支えます。

第2章 社会に対する責任

グローバルに事業を展開する中で、国内外のあらゆる法令等を遵守し、金融システムの安定・信頼維持を図り、社会の健全な成長に貢献します。一人ひとりがMUFGグループの一員としての責任を自覚し、公正・透明な企業活動を誠実にを行い、これまで築き上げてきた社会からの信頼・信用を守り、高めます。

第3章 職場における心構え

絶えず変化・多様化する顧客ニーズや、外部環境の変化をいち早くとらえ、迅速に行動します。従業員同士が、お互いを尊重し、プロフェッショナルとしての個人の力と地域・業態を越えたチームワークが最大限発揮され、新しい試みに取り組むことができる職場をつくっていきます。そしてMUFGグループがこれまで築き上げてきた有形・無形の資産・財産をしっかりと守ります。

MUFGでは、サステナビリティ経営において優先的に取り組む課題(優先課題)を設定し、持続可能な環境・社会の実現に向けた取り組みを進めています。優先課題の1つである「カーボンニュートラル社会の実現」については、2021年5月に公表した「MUFGカーボンニュートラル宣言」の下、取り組みを推進しています。

【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】

2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づいて記載しております。

当社は、上記の基本的な考え方に基づき、コーポレート・ガバナンス態勢を適切に構築・運用していくことを経営の最重要課題の一つとして位置付けており、当社が定めたMUFGコーポレートガバナンス方針に則り、コーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しております。

【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]

政策保有に関する方針

近年、国際金融規制の強化やコーポレートガバナンス・コード導入など、政策保有株式(注1)を取り巻く環境は大きく変化しております。

当社及びグループ銀行(注2)では、このような環境変化を踏まえ、株式保有リスクの抑制や資本の効率性、国際金融規制への対応等の観点から、取引先企業との十分な対話を経た上で、政策投資目的で保有する株式(注3)の残高削減を基本方針とします。

政策投資目的で保有する株式については、成長性、収益性、取引関係強化等の観点から、保有意義・経済合理性を検証し、保有の妥当性が認められない場合には、取引先企業の十分な理解を得た上で、売却を進めます。また、妥当性が認められる場合にも、残高削減の基本方針に則し、市場環境や経営・財務戦略等を考慮し、売却することがあります。

2023年度は約2,160億円(グループ銀行単純合算、取得原価ベース)、2021年度から2023年度の3ヵ年合計では約5,390億円の政策保有株式を売却し、前中計の売却目標5,000億円を達成しました。2024年度から2026年度の3ヵ年では3,500億円の政策保有株式の売却をめざします。期初簿価に対する売却目標額の比率は前中計と同水準であり、今後も売却を進めて参ります。売却目標額については、売却合意の取得状況や市場環境に応じて、引き上げの検討を致します。また、2027年度から始まる予定の次期中期経営計画の期間中に連結純資産に対する政策保有株式時価残高(注4)の割合を20%未満とすることをめざします。

(注1)「政策保有株式」とは、純投資以外の保有株式のうち、「子会社・関連会社株式」を除いた「その他有価証券」です。保有目的により、(1)政策投資、(2)業務戦略、(3)再生支援の3つに分類しており、(1)が大半を占めます。

(注2)「グループ銀行」とは、当社の連結子会社である三菱UFJ銀行及び三菱UFJ信託銀行を指します。

(注3)「政策投資目的で保有する株式」とは、取引先企業との総合的な取引維持・拡大を通じた当社及びグループ銀行の中長期的な経済的利益の増大を目的として保有する株式です。

(注4)その他有価証券で時価のある国内株式(連結)に有価証券報告書に記載される「みなし保有株式」を加えた残高

保有意義・経済合理性の検証

グループ銀行では政策投資目的で保有する全ての株式について、個社別に中長期的な視点から成長性、収益性、取引関係強化等の保有意義及び経済合理性(リスク・リターン)を確認しています。当社の取締役会ではコーポレートガバナンス・コード原則1-4に基づき、個別の政策保有株式(注5)についての検証を行います。

なお、経済合理性の検証は、MUFGの資本コストを踏まえて設定した総合取引RORA(注6)目標値を基準として実施します。

2023年3月末基準の検証結果は以下の通りです。

・保有意義については、検証対象の大半において、当社及びグループ銀行の中長期的な経済的利益を増大する目的で保有しており、その妥当性を確認しました。

・経済合理性については、検証対象全体を合計した総合取引RORAが目標値の約2.1倍となっております。なお、個社別には社数ベースで87%の取引先企業が目標値を上回っており、その保有株式合計は簿価ベースで93%・時価ベースで89%を占めております(注7)。目標値を下回る取引先企業については売却を検討します。

(注5)2023年3月末基準の保有時価合計は約4.2兆円(簿価:約1.6兆円)。

(注6)総合取引RORA(Return On Risk-Weighted Assets)は、当該取引先企業グループとの銀行取引、信託取引、株式配当等から得られる収益から期待損失額や経費等を控除した利益を自己資本比率規制上の内部格付手法に基づくリスク・アセット(与信と株式の合計)で除して算出しております。なお、株式におけるリスク・アセットは時価をもとに算出しております。

(注7)採算については、「グループ銀行合算での、取引先企業グループベースの総合取引RORAが目標値を上回っているか否か」で判定を行っております。

議決権行使に関する基準

当社及びグループ銀行では、政策投資目的で保有する株式の議決権の行使について適切な対応を確保するため、議案毎に以下の2点を確認の上、総合的に判断します。

(1)取引先企業の中長期的な企業価値を高め、ESG(注8)要素を含めた持続的成長に資するか。

(2)当社及びグループ銀行の中長期的な経済的利益が増大するか。

中長期的な取引先企業の企業価値向上や当社及びグループ銀行の経済的利益に大きく影響を与える重要な議案については、必要に応じて取引先企業との対話等を経て賛否を判断します。当社及びグループ銀行が重要と考える議案は以下の通りです。

・剰余金処分議案(財務の健全性及び内部留保とのバランスを著しく欠いている場合)

・取締役・監査役選任議案(不祥事が発生した場合や一定期間連続で赤字である場合、資本利益率が低迷している場合、独立役員が複数選任されていない場合、多様性が十分配慮されていない場合等)

・社外取締役・社外監査役選任議案(出席率が低い場合、独立性基準を満たさない場合等)

・監査役等への退職慰労金贈呈議案

・組織再編議案

・買収防衛策議案 等

主要な政策保有株式(注9)については、議決権行使の状況をMUFG取締役会に報告します。

(注8)環境(E)・社会(S)・ガバナンス(G)

(注9)主要な政策保有株式の2023年3月末基準の保有時価合計は約3.0兆円(簿価:約1.1兆円)と、グループ銀行が政策投資目的で保有する株式(上場)の合算時価の約7割をカバーします。

【原則1-7】

関連当事者間の取引

当社は、当社と当社の取締役、執行役等との取引(関連当事者間の取引)が会社の利益を害することがないよう、「MUFG関連当事者間取引ガイドライン」を定め、当社と取締役・執行役等との取引について取締役会の承認を要すること、承認について取締役会で審議する場合には、当該取締役・執行役は審議に参加しないこと等を規定しています。

「MUFG関連当事者間取引ガイドライン」は、以下ホームページにて開示しております。

(<https://www.mufg.jp/profile/governance/report/index.html#jump01>)

【補充原則2-4】

多様性の確保についての考え方

当社では、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI)の推進を重要な経営課題の一つとして位置付け、ジェンダー、障がい、国籍、人種、年齢、性的指向など、多様な属性や価値観を持つ社員一人ひとりが公平・公正な成長機会を得ながら自身の能力を最大限に発揮できる組織・職場環境づくりに取り組んでいます。社員一人ひとりが互いの違いや持ち味を認め合いながら新しい価値を創造し、全てのステークホルダーが持続可能な未来、新たなステージへと進むチカラとなるべく、DEI推進に全力で取り組みます。社会やお客さまのニーズが急速に変化する中、新しいサービスや顧客体験を創造していくイノベーションへの取り組みが益々重要になります。イノベーションを起こすためには、多様性が不可欠です。様々な個性・能力・知見を備えた個々の人材を大切に、絶えず学習し、成長し続けるよう後押しするとともに、その多様性を活かすことで、前例にとられない、従来の枠を超えた発想や革新的な行動の創出に繋がっていきます。加えて、能力の発揮に基づく評価を踏まえた登用・処遇を通じ、ジェンダー、国籍等にかかわらず、多様な個性や能力、経験を持つ人材が活躍できる土壌を整え、当社の持続的成長に向けて取り組んでいきます。

多様性の確保についての自主的かつ測定可能な目標及び確保の状況

(1) 女性社員

当社グループでは、経営トップのコミットメントのもと、多様な視点や価値観をより経営に近い領域で反映するために上位の役職における女性の比率を目標に掲げ、2030年までに国内の女性マネジメント(課長以上のラインマネジメント)比率30%達成を目指し、グループ各社で女性社員の育成・登用を始めとしたダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DEI)推進に取り組んでいます。なお、2024年4月時点の国内女性マネジメント比率は22.3%となっており、また、2024年4月時点の当社、三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行、三菱UFJモルガン・スタンレー証券、ニコスにて計17人(うち外国籍2人)の女性取締役・執行役員が就任しています。支店長・次長等の上位職の女性社員に対しては、選抜研修やメンタリングプログラムなどを実施し、役員をめざす意識の醸成や、高度なマネジメントスキルの習得を促しています。

(2) 外国人社員

世界50以上の国でビジネスを展開する当社グループでは、全社員の約63%を海外採用社員が占めています(2024年3月末時点)。国内外で多様なプロフェッショナルを採用・育成するため、タレントマネジメント、評価・報酬決定プロセスや人事システム等を、マーケットスタンダードに合致したグローバル共通の人事プラットフォームで運営しています。また、グローバルで階層別研修を実施しており、マネジメント層を対象にしたGlobal Leaders Forumでは、三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行、三菱UFJモルガン・スタンレー証券、クルンシィ(アユタヤ銀行)、などの社員が、MUFGカルチャーを含むリーダーとして必要な知識や、グローバル視点での考え方や見識を学んでいます。マネジメントとして活躍する海外採用社員の数は増加しており、例えば三菱UFJ銀行では、女性1人を含めた計10人が執行役員に就任しています(2024年3月末現在)。現状の外国人管理職比率は26.4%となっており(2024年3月末現在。国内外の管理職のうち海外採用社員*1の管理職が占める割合)、2024年度以降も現状水準の維持ないし向上を目指して多様性の確保に取り組んでいきます。

(3) キャリア採用社員

当社グループでは、高度なスキルと専門性を有した「真のプロフェッショナル」の育成・確保を進めています。特に、事業戦略・経営戦略のスピーディな遂行のためには、即戦力となる人材が必要になることから、外部人材の積極的な採用を進めています。さらに、2019年度より当社では、極めて高度な専門性が必要な領域において、各領域からの推薦に基づき外部の市場ベンチマークと連動した処遇で当社が雇用する制度として、「MUFG雇用制度」を開始しました。また、子会社においても同様の枠組みを整備しております。例えば、2024年度より三菱UFJ銀行では「Ex制度」を、三菱UFJ信託銀行では「Professional Job人事制度」を開始しました。三菱UFJモルガン・スタンレー証券で既に開始している「専門職制度」と併せ、これらの制度を外部の高度な専門人材を採用する枠組みとしても活用し、キャリア採用者の登用も拡充します。キャリア採用者の管理職比率は12.2%となっており(2024年3月末現在。国内管理職*2に占めるキャリア採用者の割合)、2024年度以降も現状水準の維持ないし向上を目指して多様性の確保に取り組んでいきます。

多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その実施状況

多様性は、“変化の時代”にしなやかに対応していくための強靱性を与えてくれる大切な価値観です。当社グループは「DEIステートメント」掲げ、多様な価値観やバックグラウンド、就業意識を持つ社員が互いに尊重・切磋琢磨し、一人ひとりが成長・活躍できる組織・カルチャーの醸成に取り組んでいます。加えて自由闊達に意見を出し合う環境の整備も、人材多様性の確保には重要な取り組みとなります。自由な意見を自由に言える環境で、多様な考えを持つ人材による創造的・協動的な業務への取り組みを通じて、従業員エンゲージメントならびに企業価値の向上を目指します。

また、「MUFG健康経営宣言」に基づきグループ一体で健康経営に取り組むことで、社員の活力向上に努めます。

さらに、社員が持てる力を最大限発揮するために、事務手続や会議運営の見直し、ペーパーレス化やリモートワークのインフラ整備を進めることにより、お客さまに向き合う時間や新たな挑戦に取り組む時間の創出をめざしています。国内営業店の空きスペースなどを活用した「サテライトオフィス」の整備・拡充など、今後も社員の自由で柔軟な働き方を後押ししていきます。また、リモートワークが一定程度定着することを見込み、銀行本館を建て替え、当社・三菱UFJ銀行・三菱UFJ信託銀行・三菱UFJモルガン・スタンレー証券の本部機能を集約した「MUFG本館」とすることを計画しています。グループ一体運営を一層深化させるとともに、地域・社会との共生も意識し、リアルだからこそ実現できるイノベティブな場にすることをめざします。

*1 三菱UFJ銀行・三菱UFJモルガン・スタンレー証券は海外支店と、Partner Bankを除く実質支店現地法人を対象としています。三菱UFJ信託銀行は海外支店のみを対象としています。

*2 管理職は課長・部長等のラインマネジメントに限定せず、上席調査役等の管理監督者を対象としています。

[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

・当社のグループ銀行では基金型の企業年金制度を採用しており、アセットオーナーとして期待される機能を果たすため、「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)」の受け入れを表明しております。

三菱UFJ銀行企業年金基金(<http://www.mufg-kikin.or.jp/stewardshipcode/index.html>)

三菱UFJ信託銀行企業年金基金(https://www.mutb-kikin.jp/stewardship_code/stewardship_code.html)

・年金基金の運用に当たっては、基金事務局に資産運用等に関する専門性を有する人材を配置しております。また、人事・財務・リスク・市場取引等の業務に精通した者を構成員とする「資産運用委員会」において、ポートフォリオの資産配分や運用スタイル、運用受託機関構成等の審議を行う等、加入者・受給者等の安定的な資産形成と、年金財政の適正な運営を実現するための体制を構築しております。

[原則3-1]

「MUFG Way」・中期経営計画(原則3-1(i))

当社は「MUFG Way」及び中期経営計画を策定し、公表しております。

・「MUFG Way」(<https://www.mufg.jp/profile/philosophy/>)

・中期経営計画(<https://www.mufg.jp/profile/strategy/>)

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方・基本方針(原則3-1(ii))

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針は、MUFGコーポレートガバナンス方針(<https://www.mufg.jp/profile/governance/policy/>)の第2章コーポレートガバナンスについての考え方(「2-1. 基本的な考え方、2-2. 持株会社としての役割、2-3 当社の機関構成」)に記載しております。

報酬の決定方針・手続(原則3-1(iii))

取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続は、MUFGコーポレートガバナンス方針(<https://www.mufg.jp/profile/governance/policy/>)の「7-3. 報酬委員会」に記載しております。

取締役の選解任方針・手続(原則3-1(iv))

経営陣幹部の選解任と取締役の指名を行うに当たっての方針と手続は、MUFGコーポレートガバナンス方針(<https://www.mufg.jp/profile/gover>

nance/policy/)の「7-2. 指名・ガバナンス委員会」に記載しております。

経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名の理由(原則3-1(v))
上記(iv)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行った際の、個々の選任・指名についての説明は、以下ホームページ及びMUFGコーポレートガバナンス方針(<https://www.mufg.jp/profile/governance/policy/>)の「7-2. 指名・ガバナンス委員会」に記載しております。
(<https://www.mufg.jp/profile/governance/report/index.html#jump02>)

【補充原則3-1】

< サステナビリティについての取り組み >

当社のサステナビリティについての取り組みは統合報告書・MUFGサステナビリティレポート等にて開示しております。また、当社のカーボンニュートラル実現に向けた取り組みの進捗をMUFG Climate Reportで開示しております。

当社は気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)が策定した気候関連財務情報開示に関する提言を支持するとともに、TCFDが開示を推奨する、気候変動関連リスクおよび機会に関する「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」に沿った情報開示を進めております。TCFD提言に基づく開示については、統合報告書(MUFG Report 2023 ディスクロージャー誌 本編)P69-73、MUFG TCFDレポートにて開示しております。また、その取り組みに対しては、取締役会が監督を行っております。

- ・統合報告書(<https://www.mufg.jp/ir/report/disclosure/index.html>)
- ・MUFGサステナビリティレポート(<https://www.mufg.jp/csr/report/sustainability/index.html>)
- ・MUFG Climate Report (<https://www.mufg.jp/csr/report/progress/index.html>)
- ・MUFG TCFDレポート(<https://www.mufg.jp/csr/report/tcfd/index.html>)

< 人的資本、知的資本への投資等 >

人的資本については、「MUFG Way」を実現する人材育成のため、デジタルやグローバルの領域を含め各種人材育成プログラムや、多様な人材の活躍を推進するための制度や研修、社員一人ひとりの成長と挑戦を後押しするキャリアチャレンジプログラム等を提供しております。また、経営陣によるタウンホールミーティングの実施や、「MUFG Way」浸透への取り組み等を通じて、社員とのエンゲージメント向上に取り組んでおります。

これらの取り組みの効果は、多様なバックグラウンドや価値観を持つ社員が、お互いの個性を認め合い、心身共に健康であることで最大化されると考えています。当社は「DEIステートメント」および「MUFG健康経営宣言」に基づき、社員が自身の能力を最大限発揮できる職場環境を提供し、社員一人ひとりのエンゲージメントが高まり、プロ度を向上させることで、企業価値向上と人的資本投資の好循環を形成し、社員のウェルビーイング、即ち中長期的な人生の充実を実現することができるよう、取り組みを進めます。

具体的な取り組みは、統合報告書(MUFG Report 2023 ディスクロージャー誌 本編)P79-90及びMUFG人的資本レポートに記載しています。また、従業員数・研修時間・休暇取得者数・平均年間給与等の情報はESG Data Bookに開示しています。

- ・統合報告書(<https://www.mufg.jp/ir/report/disclosure/index.html>)
- ・MUFG人的資本レポート(<https://www.mufg.jp/csr/report/id/index.html>)
- ・ESG Data Book (<https://www.mufg.jp/csr/report/esgdata/index.html>)

知的資本については、投資等を通じ、スタートアップの技術や知見を活用した新事業創出をめざすオープンイノベーションに取り組んでいます。また、最新のデジタル技術や金融サービスの調査研究にも取り組んでいます。加えて、データ分析やAIなどの技術を、サービスや業務へ適用する取り組みを進めています。これらの取り組みを通じて、知的資本を最大限に活用し、企業価値の向上と持続的な成長を図っています。

【補充原則4-1-1】

経営陣に対する委任の範囲の概要

経営陣に対する委任の範囲の概要は、MUFGコーポレートガバナンス方針(<https://www.mufg.jp/profile/governance/policy/>)の「3-1. 取締役会の役割」に記載しております。

【原則4-8】

独立社外取締役の有効な活用

当社は、原則として過半数の独立社外取締役を選任することを方針としており、MUFGコーポレートガバナンス方針(<https://www.mufg.jp/profile/governance/policy/>)の「5-1. 取締役会の構成」に記載しております。

【原則4-9】

社外取締役の独立性判断基準

独立社外取締役の独立性を担保することに主眼を置いた独立性判断基準は、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」に記載しております。

【補充原則4-11-1】

取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方

当社の取締役会は、経営の基本方針を決定するとともに、経営監督機能を担っております。取締役会がその役割を適切に果たすために、当社グループの事業に関する深い知見を備えるとともに、金融、財務会計、リスク管理、法令遵守等に関する多様な幅広い知見・専門性や多様性を備えた、全体として適切なバランスの取れた構成が必要です。具体的には次の通りです。

- ・独立社外取締役は、企業経営、金融、財務会計、法律等の分野で高い見識や豊富な経験を有し、独立した客観的な立場から経営陣の職務執行を監督する資質を有していること
- ・執行を兼務する取締役は、当社グループの事業に精通し、当社グループの経営管理を適切に遂行する能力を有していること
- ・さらに、取締役会全体として、当社事業展開に鑑みた「グローバル」、およびデジタルシフトや気候変動問題等の社会課題解決をリードするために「IT・デジタル」「サステナビリティ」に関する経験を有する人材を配置していること

	現取締役	知見・専門性、経験						
		企業経営	金融	財務会計	法律	グローバル	ITデジタル	サステナビリティ
社外	藤井 真理子		●			●		
	本田 桂子		●			●		●
	加藤 薫	●					●	●
	桑原 聡子				●	●		●
	野本 弘文	●					●	●
	デビッド・スティー 辻 幸一			●	●	●		
	列サ・ワタナベ		●			●		
	社内	宮永 憲一	当社グループの事業に精通し、当社グループの経営管理を適切に遂行する能力を有しております				●	
新家 良一					●			
三毛 兼承					●	●	●	
亀澤 宏規					●	●	●	
長島 巖					●		●	
半沢 淳一							●	
小林 真					●		●	

取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定めた取締役の選任に関する方針・手続きは、MUFGコーポレートガバナンス方針 (<https://www.mufg.jp/profile/governance/policy/>) の「5-1. 取締役会の構成」、「5-2. 取締役の選任」に記載しております。

【補充原則4-11-2】

取締役・社外取締役の兼任状況

取締役・社外取締役の兼任状況は、第19期招集ご通知 (https://www.mufg.jp/dam/ir/stock/meeting/pdf/convocation2406_ja.pdf) のP.60に記載しております。

【補充原則4-11-3】

取締役会評価

・当社は、毎年、委員会を含めて取締役会全体の実効性を分析・評価し、洗い出された課題に対する改善策を検討・実施しております。その進捗状況をレビューするPDCAサイクルを回すことにより、取締役会の機能向上に継続的に取り組んでおります。

・評価の手法として、第三者機関の外部コンサルタントを活用し、取締役全員を対象に取締役会・委員会の構成、議案・議論、運営、貢献等に関する事前アンケートとインタビューを実施しております。その結果を集計の上、指名・ガバナンス委員会及び取締役会において報告・審議を行っております。

・2022年度の実効性評価結果の概要は以下のとおりです。

(1)2022年度は、2023年2月から3月にかけてアンケートおよびインタビューを実施しました。今回の評価結果では、昨年度の指摘課題である取締役会の運営面の改善、取締役の活動のサポートに取り組んだ結果、効果的・効率的な議事進行と、それに伴い議論の質が向上し、引き続き取締役会の実効性が確保されていることが確認されました。また、MUFGユニオンバンク売却、ROEの改善等、取締役会審議を通じて、事業面において成果が着実に表れている点も、ガバナンスにプラスの影響を与えたと評価しています。

(2)具体的な取り組みとしては、社外取締役に対する事前説明の有効活用や取締役会における議事進行の工夫等を行い、取締役会審議をさらに充実しました。併せて、外部専門家を招聘した勉強会の開催や、取締役自己評価の継続実施による自身の活動の振り返りの機会の提供等により、取締役の活動サポートを継続しました。

(3)これまでの取り組みは、取締役会の実効性向上に着実に繋がっているものと認識しており、今年度も既存の枠組みが機能していることを前提に、取締役会の運営面、体制面の継続的な改善に取り組んでいきます。

【補充原則4-14-2】

取締役へのサポート体制

・当社では、独立社外取締役を含む取締役に十分な情報を提供するため、取締役会事務局を設置しております。

・取締役会の議題及び審議資料を原則として取締役会の前に配布し、取締役が予め内容を理解する機会を確保しております。

・特に独立社外取締役に対しては、取締役会の議題以外にも必要とされる情報が提供されるよう、就任時を含め継続的に当社の事業内容や経営環境に関する研修等を開催しております。

・取締役としての職務執行のために必要な場合、当社の費用において外部の専門家の助言を提供しております。

【原則5-1】

株主との対話方針

・当社は、株主との対話を通じて、当社の経営戦略等に対する理解を得るとともに、株主の立場に関する理解を踏まえた適切な対応に努めております。

・株主との対話にあたっては、財務企画部、総務部、経営企画部、経営企画部広報室等が適切に情報交換を行い、有機的に連携しております。また、グループCFOが財務企画部担当役員として「IR活動全般を担当するIR室」、「財務・資本運営全般を担当するCFO室」、「決算・経理を担当する主計室」を一体的に統括する体制としております。

・株主との建設的な対話を促進するため、以下の取り組みを行っております。

- (1) MUFGの戦略や価値への理解を深めるための統合報告書の発行
- (2) 決算発表後の国内外主要機関投資家宛個別面談
- (3) 株主総会前の個別議案に係る国内外主要機関投資家宛追加説明
- (4) 定期的なグループCFO等が出席する個人投資家向け説明会
- (5) 年2回の社長及びグループCFOによるアナリスト・機関投資家宛決算説明会
- (6) 年1回の事業本部長が事業戦略等をアナリスト・機関投資家宛説明するInvestors Dayの開催
- (7) 年1回の社外取締役とのスモールミーティング
- (8) 個別テーマを選定し、アナリスト・機関投資家宛説明する事業戦略セミナーを開催 等

・対話の場において主要株主や投資家から寄せられた意見や要望については、取締役会及び経営陣に報告しております。

・情報開示にあたっては、公平かつ迅速に情報を開示するよう努めております。証券市場の公正性と健全性の確保の観点から、投資判断に影響を及ぼすべきインサイダー情報の管理の重要性を認識し、厳格に管理しております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】 [英文開示有り]

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概要は以下に記載しております。

・2023年度決算 投資家説明会資料 P10-11及びP35 (https://www.mufg.jp/dam/ir/presentation/2023/pdf/slides2403_ja.pdf)

・MUFG Report 2023 (統合報告書) / CFOメッセージ P17-26 (https://www.mufg.jp/dam/ir/report/disclosure/pdf/ir2023_02_ja.pdf)

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

【大株主の状況】

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)	1,858,863,600	15.42
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	713,347,600	5.91
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	242,306,143	2.01
THE BANK OF NEW YORK MELLON AS DEPOSITARY BANK FOR DR HOLDERS	234,752,535	1.94
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	222,566,851	1.84
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(明治安田生命保険相互会社・退職給付信託口)	175,000,000	1.45
JP MORGAN CHASE BANK 385781	166,546,048	1.38
トヨタ自動車株式会社	149,263,153	1.23
日本生命保険相互会社	142,562,953	1.18
JPモルガン証券株式会社	136,995,030	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

- ・2020年6月19日付で、三井住友信託銀行株式会社から関東財務局長宛に大量保有報告書が提出されております。
- ・2020年12月22日付で、みずほ証券株式会社から関東財務局長宛に大量保有報告書(変更報告書)が提出されております。
- ・2023年2月3日付で、ブラックロック・ジャパン株式会社から関東財務局長宛に大量保有報告書(変更報告書)が提出されております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア
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

当社子会社のうち、アコム株式会社は国内の金融商品取引所に上場しております。
当社グループは、「MUFG Way」にて中長期的にめざす姿として掲げている「世界に選ばれる、信頼のグローバル金融グループ」の実現に向け、各種事業を展開しております。その中で同社は、当社および当社子会社である株式会社三菱UFJ銀行との業務・資本提携に関する合意に基づき、当社グループにおける消費者金融事業の中核企業として当社グループの企業価値向上に貢献しております。

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			
藤井 眞理子						<p>藤井氏は、大蔵省に勤務の後、東京大学先端科学技術研究センター教授、特命全権大使を歴任し、この間培った金融・経済やリスク管理に関する専門的な知見と豊富な経験を有しております。当社の持続的成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る観点から、当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化に貢献いただけると判断し、社外取締役として就任しております。</p> <p>同氏は、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしております。</p> <p>上記を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として指定しております。</p>
本田 桂子						<p>本田氏は、マッキンゼー・アンド・カンパニー・インク日本支社に勤務の後、世界銀行グループの機関である多数国投資保証機関長官CEOを歴任し、この間培った金融・経済に関する専門的な知見と豊富な経験を有しております。当社の持続的成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る観点から、当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化に貢献いただけると判断し、社外取締役として就任しております。</p> <p>同氏は、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしております。</p> <p>上記を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として指定しております。</p>
加藤 薫						<p>加藤氏は、株式会社NTTドコモにおいて代表取締役社長、取締役相談役などを歴任し、経営者としての豊富な経験と高い識見を有しております。当社の持続的成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る観点から、当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化に貢献いただけると判断し、社外取締役として就任しております。</p> <p>同氏は、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしております。</p> <p>なお、同氏は、過去に株式会社NTTドコモのシニアアドバイザーを務めておりましたが、2023年6月に退任しており、同社の経営には関与しておりません。また、同社と当社グループとの間における2022年度の取引額は、同社連結売上高および当社連結業務粗利益の1%未満であります。</p> <p>上記を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として指定しております。</p>

桑原 聡子					<p>桑原氏は、弁護士としての豊富な経験と法務全般に関する専門的な知見を有しております。当社の持続的成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る観点から、当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化に貢献いただけると判断し、社外取締役として就任しております。</p> <p>同氏は、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしております。</p> <p>なお、同氏は、現在、外苑法律事務所のパートナーを務めておりますが、同事務所と当社との間に顧問契約、及び取引はありません。また、過去に森・濱田松本法律事務所のパートナーを務めておりましたが、2020年4月に同事務所を退職しており、退職後は同事務所の運営に関与しておりません。また、同事務所と当社との間における2022年度の取引額は、同事務所の売上高の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ありません。</p> <p>上記を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として指定しております。</p>
野本 弘文					<p>野本氏は、東京急行電鉄株式会社(現東急株式会社)において代表取締役社長などを歴任し、現在、同社代表取締役会長を務めており、経営者としての豊富な経験と高い識見を有しております。当社の持続的成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る観点から、当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化に貢献いただけると判断し、社外取締役として就任しております。</p> <p>同氏は、東京証券取引所が定める独立性判断基準に抵触せず、また、当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしております。</p> <p>なお、同氏は、現在、東急株式会社の代表取締役会長を務めておりますが、同社と当社グループとの間における2022年度の取引額は、同社連結売上高及び当社連結業務粗利益の1%未満であります。</p> <p>上記を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として指定しております。</p>
デイビッド・スナイダー					<p>デイビッド・スナイダー氏は、弁護士としての豊富な経験と企業法務やM & A分野における専門的な知見を有しております。当社の持続的成長を促し中長期的な企業価値の向上を図るため、グローバルな視点に基づき当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化に貢献いただけると判断し、社外取締役として就任しております。</p> <p>同氏は、東京証券取引所が定める独立性判断基準に抵触せず、また、当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしております。</p> <p>なお、同氏は過去に Simpson Thacher & Bartlett LLPのパートナーを務めておられましたが、2021年に同事務所を退職しており、退職後は同事務所の運営には関与していないことから、独立性に影響を与えるものではありません。</p> <p>上記を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として指定しております。</p>

辻 幸一					<p>辻氏は、公認会計士としての豊富な経験と会計・監査に関する専門的な知見を有しております。当社の持続的成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る観点から、当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化に貢献いただけると判断し、社外取締役として就任しております。</p> <p>同氏は、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしております。</p> <p>なお、同氏は過去に新日本有限責任監査法人（現EY新日本有限責任監査法人）の理事長を務めておりましたが、2019年6月に同監査法人を退任しております。また、退任後はEYジャパン合同会社Chairman&CEOを務めておりましたが、2021年6月に退職しており、退職後は同社の運営には関与しておりません。</p> <p>上記を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として指定しております。</p>
タリサ・ワタナゲス					<p>タリサ・ワタナゲス氏は、タイの元中央銀行総裁としての豊富な経験と金融・経済に関する専門的な知見を有しております。当社の持続的成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る観点から、グローバルな視点に基づき当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化に貢献いただけると判断し、社外取締役として就任しております。</p> <p>同氏は、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしております。</p> <p>上記を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として指定しております。</p>

【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	1	4	社外取締役
報酬委員会	5	0	1	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 17名

兼任状況

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	
三毛 兼承	なし	あり	×	×	なし
亀澤 宏規	あり	あり			なし
森 浩志	なし	なし	×	×	なし
宮下 裕	あり	なし	×	×	なし
中濱 文貴	なし	なし	×	×	なし
関 浩之	なし	なし	×	×	なし
横山 修一	なし	なし	×	×	あり
板垣 靖士	なし	なし	×	×	なし

堀川 賢治	なし	なし	×	×	なし
秋田 誠一郎	あり	なし	×	×	なし
伊原 隆史	なし	なし	×	×	なし
十川 潤	あり	なし	×	×	なし
築山 慶太郎	なし	なし	×	×	なし
越智 俊城	なし	なし	×	×	なし
高瀬 英明	あり	なし	×	×	なし
山本 忠司	なし	なし	×	×	なし
横幕 勝範	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

監査委員会の職務を補助する組織として監査委員会事務局を設置し、監査委員会の指揮の下においております。
監査委員会の職務を補助する使用人の人事等、当該使用人の独立性に関する事項は、監査委員会の意向を尊重しております。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社及び当社の直接出資会社の内部監査部署は、必要に応じ監査委員会(当社の直接出資会社においては監査等委員会若しくは監査役)及び会計監査人との間で協力関係を構築し、内部監査の効率的な実施に努めています。また、当社監査部の統括のもと、連携・協働により、それぞれの取締役会による監督機能を補佐します。さらに当社は、内部監査部署と監査委員会委員、内部監査部署と会計監査人との意見交換会を開催し、必要に応じて監査施策や監査結果に係る情報を共有しております。また、内部監査、監査委員会監査及び会計監査と内部統制所管部署との関係は、監査部、監査委員会、会計監査人が内部統制所管部署に対して独立した立場で監査を実施し、内部統制所管部署はそれらの監査が効率的かつ適切に実施されるよう、協力する関係にあります。

【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

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」は以下の通りであります。

「社外取締役の独立性判断基準」

1.

(1) 当社又はその子会社の業務執行取締役、執行役、執行役員又は支配人その他の使用人(以下「業務執行者」という。)ではなく、かつ、その就任の前10年間に於いて当社又はその子会社の業務執行者ではなかったこと

(2) その就任の前10年内のいずれかの時に於いて当社又はその子会社の取締役、会計参与又は監査役であったことがある者(業務執行者であったことがあるものを除く。)にあっては、当該取締役、会計参与又は監査役への就任前10年間に於いて当社又はその子会社の業務執行者ではなかったこと

2.

(1) 当社若しくはその主要子会社(注1)を主要な取引先(注2)とする者又はその業務執行者ではなく、また、過去3年間に於いてその業務執行者ではなかったこと

(2) 当社若しくはその主要子会社の主要な取引先又はその業務執行者ではなく、また、過去3年間に於いてその業務執行者ではなかったこと

3. コンサルタント、会計専門家又は法律専門家については、当社から役員報酬以外に過去3年間の平均で年間100万円を超える金銭その他の財産を得ている者ではなく、当社を主要な取引先(注3)とする会計・法律事務所等の社員等ではないこと

4. 当社若しくはその子会社の取締役、執行役、執行役員又は上記2、3の要件に基づき当社からの独立性が確保されていないと判断する者の配偶者又は二親等内の親族ではないこと

5. 当社の現在の主要株主(注4)又はその業務執行者ではないこと

6. 当社又はその子会社の監査法人又は当該監査法人の社員等ではなく、過去3年間、当該社員等として当社又はその子会社の監査業務を担当したことがないこと

(注1)「主要子会社」:株式会社三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行株式会社、三菱UFJ証券ホールディングス株式会社

(注2)「主要な取引先」:年間連結売上高(当社の場合年間連結業務粗利益)の2%以上を基準に判定

(注3)「主要な取引先」:年間売上高の2%以上を基準に判定

(注4)「主要株主」:総議決権の10%以上を保有する株主

「役員の属性」の記載に関し、取引については、上記基準を満たす場合は軽微基準の範囲内として記載を省略します。

【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

2016年度より、従来のストックオプション制度に代えて、新たなインセンティブプランとして信託を活用した業績連動型株式報酬制度を導入いたしました。なお、役員賞与については個人業績とリンクする形態となっております。

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

1.役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数 (単位:百万円、名)

(1)取締役(社外取締役を除く) 報酬等の総額 721 対象となる役員の員数 6

(内訳)基本報酬等(金銭/非業績連動) 337

役員賞与(金銭/業績連動) 217

株式報酬(非金銭/業績非連動) 58

株式報酬(非金銭/業績連動) 107

(2)執行役 報酬等の総額 1,967 対象となる役員の員数 18

(内訳)基本報酬等(金銭/業績非連動) 1,045

役員賞与(金銭/業績連動) 415

株式報酬(非金銭/業績非連動) 318

株式報酬(非金銭/業績連動) 188

(3)社外役員 報酬等の総額 244 対象となる役員の員数 9

(内訳)基本報酬等(金銭/業績非連動) 244

役員賞与(金銭/業績連動) -

株式報酬(非金銭/業績非連動) -

株式報酬(非金銭/業績連動) -

当社役員に対して、当社及び連結子会社が支払った役員報酬の合計を記載しております。

取締役を兼務する執行役に対して支給された報酬等については、執行役の欄に記載しております。

当社は、2016年7月1日付けで、非金銭報酬として役員報酬BIP信託の仕組みを用いた業績連動型株式報酬制度を導入しております。上記の株式報酬の総額には、当該制度に基づき付与された株式交付ポイントに係る当事業年度中の費用計上額及び配当給付額を記載しております。

2.役員ごとの連結報酬等の総額等(単位:百万円)

(1)三毛 兼承(執行役) 連結報酬等の総額 162

(内訳)会社区分 当社

基本報酬等(金銭/業績非連動) 51

役員賞与(金銭/業績連動) 66

株式報酬(非金銭/業績非連動) 20

株式報酬(非金銭/業績連動) 23

- (2) 亀澤 宏規(執行役) 連結報酬等の総額 257
(内訳) 会社区分 当社
基本報酬等(金銭/業績非連動) 70
役員賞与(金銭/業績連動) 98
株式報酬(非金銭/業績非連動) 23
株式報酬(非金銭/業績連動) 39
(内訳) 会社区分 株式会社三菱UFJ銀行
基本報酬等(金銭/業績非連動) 18
役員賞与(金銭/業績連動) -
株式報酬(非金銭/業績非連動) 6
株式報酬(非金銭/業績連動) -
- (3) 長島 巖(取締役) 連結報酬等の総額 194
(内訳) 会社区分 当社
基本報酬等(金銭/業績非連動) 34
役員賞与(金銭/業績連動) 36
株式報酬(非金銭/業績非連動) 8
株式報酬(非金銭/業績連動) 17
(内訳) 会社区分 三菱UFJ信託銀行株式会社
基本報酬等(金銭/業績非連動) 34
役員賞与(金銭/業績連動) 30
株式報酬(非金銭/業績非連動) 14
株式報酬(非金銭/業績連動) 17
- (4) 半沢 淳一(取締役) 連結報酬等の総額 250
(内訳) 会社区分 当社
基本報酬等(金銭/業績非連動) 41
役員賞与(金銭/業績連動) 49
株式報酬(非金銭/業績非連動) 10
株式報酬(非金銭/業績連動) 19
(内訳) 会社区分 株式会社三菱UFJ銀行
基本報酬等(金銭/業績非連動) 46
役員賞与(金銭/業績連動) 49
株式報酬(非金銭/業績非連動) 13
株式報酬(非金銭/業績連動) 19
- (5) 小林 真(取締役) 連結報酬等の総額 113
(内訳) 会社区分 当社
基本報酬等(金銭/業績非連動) 18
役員賞与(金銭/業績連動) 24
株式報酬(非金銭/業績非連動) 3
株式報酬(非金銭/業績連動) 10
(内訳) 会社区分 三菱UFJ証券ホールディングス株式会社
基本報酬等(金銭/業績非連動) 9
役員賞与(金銭/業績連動) 12
株式報酬(非金銭/業績非連動) 1
株式報酬(非金銭/業績連動) 5
(内訳) 会社区分 三菱UFJ証券ホールディングス株式会社
基本報酬等(金銭/業績非連動) 9
役員賞与(金銭/業績連動) 12
株式報酬(非金銭/業績非連動) 1
株式報酬(非金銭/業績連動) 5
- (6) 柴 義隆(執行役) 連結報酬等の総額 100
(内訳) 会社区分 当社
基本報酬等(金銭/業績非連動) 60
役員賞与(金銭/業績連動) 16
株式報酬(非金銭/業績非連動) 13
株式報酬(非金銭/業績連動) 9
- (7) 林 尚見(執行役) 連結報酬等の総額 141
(内訳) 会社区分 当社
基本報酬等(金銭/業績非連動) 44
役員賞与(金銭/業績連動) 19
株式報酬(非金銭/業績非連動) 10
株式報酬(非金銭/業績連動) 7
(内訳) 会社区分 株式会社三菱UFJ銀行
基本報酬等(金銭/業績非連動) 25
役員賞与(金銭/業績連動) 12
株式報酬(非金銭/業績非連動) 16
株式報酬(非金銭/業績連動) 4
- (8) 宮田 敦(執行役) 連結報酬等の総額 141
(内訳) 会社区分 当社
基本報酬等(金銭/業績非連動) 44
役員賞与(金銭/業績連動) 19
株式報酬(非金銭/業績非連動) 10
株式報酬(非金銭/業績連動) 7
(内訳) 会社区分 株式会社三菱UFJ銀行

基本報酬等(金銭/業績非連動)	25
役員賞与(金銭/業績連動)	12
株式報酬(非金銭/業績非連動)	16
株式報酬(非金銭/業績連動)	4
(9)佐々木 照之(執行役) 連結報酬等の総額	116
(内訳)会社区分 当社	
基本報酬等(金銭/業績非連動)	38
役員賞与(金銭/業績連動)	10
株式報酬(非金銭/業績非連動)	7
株式報酬(非金銭/業績連動)	5
(内訳)会社区分 株式会社三菱UFJ銀行	
基本報酬等(金銭/業績非連動)	21
役員賞与(金銭/業績連動)	6
株式報酬(非金銭/業績非連動)	23
株式報酬(非金銭/業績連動)	3

連結報酬等の総額が1億円以上であるものに限って記載しております。

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

1. 本方針の位置付け

・当社は、指名委員会等設置会社に関する会社法の規定を踏まえ、「報酬委員会」が当社の取締役、執行役及び執行役員(以下、「役員等」という。)の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針(以下、「本方針」という。)を定めており、その内容は以下のとおりです。また、当社の主な子会社は、当社の本方針を踏まえ、各社において同様の方針を定めています。

2. 理念・目的

・当社グループは、「世界が進むチカラになる。」をパーパス(存在意義)に、3年後の目指す姿として「金融とデジタルの力で未来を切り拓くNo.1ビジネスパートナー」を、さらに中長期的に目指す姿として「世界に選ばれる、信頼のグローバル金融グループ」を掲げております。また、持続可能な環境・社会がMUFGの持続的成長の大前提であるとの考えのもと、社会課題解決とMUFGの経営戦略を一体と捉えた価値創造のさらなる進化を目指しております。

・役員報酬の決定方針としては、このような経営方針の実現を目指し、事業の強靱性・競争力を強化し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上並びにサステナビリティ経営のさらなる進化を可能とするよう、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的な業績向上への役員等の貢献意欲も高めるとともに、「変革への挑戦」に向けた取組みを後押しすることを目的としております。また、経済及び社会の情勢、当社及び当社グループの業績の状況及び財務の健全性、並びに国内外の役員報酬に係る規制等を踏まえるとともに、役員報酬決定プロセスに係る高い客観性及び透明性を確保してまいります。

3. 報酬水準

・役員報酬の水準に関しては、経済及び社会の情勢、業界動向、当社グループの経営環境及び業績の状況、並びに役員等の採用国における人材マーケットの状況等を踏まえ、外部専門機関による客観的な調査データも参考のうえ、当社及び当社子会社として競争力のある適切な水準を決定することとしております。

・役職別の報酬水準(社外取締役及び監査委員である取締役を除く)は、社長の報酬額を最上位とし、以下、役位を基本として会長、副会長、副社長、専務、常務、非役付役員の順に、報酬種類別に報酬額が遞減する報酬体系としています。また、各役員が担う役割・責務等に応じて、「取締役・執行役手当」「委員(長)手当」等の加算を行っております。

4. 決定等の機関及び権限等

・当社は、指名委員会等設置会社として、2名以上の独立社外取締役(注1)及び1名の代表執行役社長である取締役を委員として構成し(委員の過半数は独立社外取締役)、取締役会で選定された独立社外取締役を委員長とする「報酬委員会」を設けています。

(注1) 本方針においては、執行を兼務しない高い独立性を有する取締役を含みます。

・「報酬委員会」は、役員等の報酬等に関して以下の事項を決定しております。なお、委員会の決議は、議決に加わることができる委員の過半数が出席し、その過半数をもって行います。

本方針

当社の役員等の報酬等に関する制度の設置・改廃の内容

本方針に従った当社の取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容(当社の子会社の役職員を兼務する場合は、子会社が決定した子会社役職員としての報酬等(ただし、賞与は標準額)を合算した総額についても同様に決定を行う。)

・さらに、報酬委員会は、以下の事項を審議し、取締役会に対して提言を行っております。

当社の子会社(注2)の役員等の報酬等に関する制度の設置・改廃の内容

当社の子会社の会長、副会長、社長及び頭取の報酬等

当社並びに当社の子会社及び海外子会社の現地採用役員等(当社の取締役及び執行役を除く。)の報酬等

(注2) 株式会社三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行株式会社、三菱UFJ証券ホールディングス株式会社、

三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社(以下同じ)

・毎年、第三者機関の外部コンサルタントを活用のうえ実施している、取締役会の実効性の分析・評価における報酬委員会への評価を踏まえ、洗い出された課題に対する改善策を検討・実施しています。

5. 報酬等の構成・体系及び内容

(1) 構成・体系

・当社の役員等が受ける報酬等は、原則として、「基本報酬」(固定)、「株式報酬」(株価及び中長期業績連動)及び「役員賞与」(短期業績連動)の3種類により構成し、それぞれの種類ごとに分けて支払うこととしております。また、その構成割合は、前述の理念・目的並びに各役員等の職務内容を踏まえ適切に設定しております。

・社長の報酬構成割合は、これら3種類の報酬のバランス型とし、「基本報酬:株式報酬:役員賞与=1:1:1」としております。(株式報酬及び

役員賞与が標準額支給の場合)

- ・役職別の報酬構成割合は、社長の業績等連動報酬割合(ここでは「株式報酬+役員賞与」の割合をいう、約67%)を最上位とし、以下、役位を基本として会長・副会長(同約60%)、副社長(同約50%)、専務、常務、非役付役員の順に業績等連動報酬割合が逓減する報酬体系としています。
- ・なお、経営の監督・モニタリング機能を担う社外取締役及び監査委員である取締役は、その職務内容を勘案し、株式報酬及び役員賞与の支給対象外としております。

(2) 各報酬等の内容

基本報酬

- ・「基本報酬」は、原則として、各役員等の役位や各役員等が担う役割・責務、駐在地等に応じて決定し、毎月現金で支払っております。
- ・役位別の報酬額を基本として、「取締役・執行役手当」「委員(長)手当」「住宅手当」「海外駐在手当」等の加算を行っております。

株式報酬

- ・「株式報酬」は、2016年度よりグループ共通の新たな中長期インセンティブプランとして導入したもので、これまで以上に、当社グループの中長期的な業績向上への役員等の貢献意欲を高めるとともに、株主の皆様との利益意識の共有を図ること等を目的としております。
- ・本株式報酬は、信託の仕組みを利用して、以下のとおり各役員等に当社株式等が交付される制度となっております。

(a) 業績連動部分

- ・「役位に応じて定められた基準額×中期経営計画の達成度等に応じた業績連動係数(業績達成度に応じて0~150%の範囲で変動)」に相当する当社株式等(注3)が、原則として3年ごとの中期経営計画の終了後に交付されます。

(注3) 信託による当社株式の平均取得単価により計算されます。

- ・業績達成度を評価するうえでの指標及び方法は、中期経営計画等を踏まえ以下のとおりとしております。

(i) 競合比較評価部分(評価ウエイト50%)

以下の指標の前年度比伸び率の競合他社比較

- ・連結業務純益(同25%)
- ・親会社株主に帰属する当期純利益(同25%)

本業の収益力を示す「連結業務純益」、並びに経営の最終結果である「親会社株主に帰属する当期純利益」の伸び率について、当社の主要競合他社(※みずほフィナンシャルグループ及び㈱三井住友フィナンシャルグループ)との相対比較を行うことで、マーケット等の外部環境要因を除いた経営陣の貢献度を毎年度マイルストーンとして評価します。業績連動係数の上限は150%とし、競合他社を一定程度下回った場合、株式交付ポイントは付与されません。

(ii) 中計達成度評価部分(同50%)

以下の指標の中期経営計画における目標比達成率

- ・連結ROE(当社基準)(同30%)
- ・連結経費削減額(業績連動経費を除く)(同15%)
- ・ESG評価機関評価(同5%)

当社グループの最重要経営課題の一つである収益力・資本効率の向上や収益体質の改善を後押しするため、連結ROE及び連結経費削減額の両指標について、中期経営計画に掲げる水準に対する達成度の絶対評価を行います。

また、サステナビリティ経営のさらなる進化を後押しするとともに、MUFGのESGへの幅広い取組みを客観的に評価する観点から、主要ESG評価機関5社(注4)による外部評価の改善度について絶対評価を行います。

(注4) CDP、FTSE、MSCI、S&PDJ、Sustainalyticsの5社

業績連動係数の上限は150%とし、目標を一定程度下回った場合、株式交付ポイントは付与されません。

(b) 業績非連動部分

- ・「役位に応じて定められた基準額」に相当する当社株式等が、原則として各役員等の退任時に交付されます。

(c) マルス・クローバック

- ・株式報酬において、役員等の職務に関し、当社と役員等との間の委任契約等に反する重大な違反があった場合、当社の意思に反して在任期間中に自己都合により退任した場合並びに重大な会計上の誤りや不正による決算の事後修正が取締役会において決議された場合等については、付与済みの株式交付ポイントの没収若しくは交付等済みの株式等相当額の返還を請求できることとしております。
- ・米国規制に基づく「役員報酬回収方針(リカバリ・ポリシー)」を別紙のとおり定めております。

(d) 株式保有方針

- ・役員の内任期間中に取得した当社株式は、保有株式数の多寡にかかわらず、原則、退任時までその全量を継続保有することとしております。

役員賞与

- ・「役員賞与」は、役員等の毎年度の業績向上への貢献意欲を高めることを目的とし、短期業績連動報酬として、「総合評価シート」等を用いて前年度の当社グループの業績及び役員等個人の職務遂行状況に応じて決定し(役位別の基準額に対して0~150%の範囲で変動)、原則として年1回、業績評価確定後速やかに現金で支払うこととしております。
- ・社長・会長・副会長(以下、「社長等」という。)の評価項目別のウエイトは、定量評価60%、定性評価40%とし、定量評価指標及び評価方法は、以下のとおりです。
 - ・連結営業純益(評価ウエイト20%)
 - ・親会社株主に帰属する当期純利益(同10%)
 - ・連結ROE(同20%)
 - ・連結経費額(同10%)

当社グループの最重要経営課題の一つである本業の収益力・資本効率の向上や収益体質の改善を後押しするため、1年間の経営成績として、上記4指標を「前年度比増減率」及び「目標比達成率」(前年度比と目標比の割合は1:1)で評価しています。

- ・社長等の定性評価方法は、例えば「顧客部門の収益力強化」「構造改革の推進・経営基盤の強化」「各種リスクへの対応」「ESGへの取組み強化・サステナビリティ経営の進化」等5項目程度を設定し、各々のKPI(Key Performance Indicator)を踏まえ項目ごとに評価を行った後、定性評価全体について8段階評価を行っています。また、各執行役の賞与評価においても、担当業務の事業戦略等に応じESG要素を組み込むこととしております。

- ・定量評価と定性評価を合わせた、社長等を含む全執行役及び主要子会社の社長等の総合評価は、9段階評価(証券子会社は点数評価)を行っています。

- ・各評価は、報酬委員会において独立社外取締役のみにより決定・審議しております。

- ・役員賞与において、役員等の職務に関し、当社と役員等との間の委任契約等に反する重大な違反があった場合、当社の意思に反して在任期間中に自己都合により退任した場合並びに重大な会計上の誤りや不正による決算の事後修正が取締役会において決議された場合等については、未支給部分の没収(繰延べ支給の場合)若しくは支給済みの額の返還を請求できることとしております。

- ・米国規制に基づく「役員報酬回収方針(リカバリ・ポリシー)」を別紙のとおり定めております。

(3) その他

・上記にかかわらず、日本以外の現地採用役員等の報酬等については、職務内容や業務特性に加え、採用国の報酬規制・報酬慣行、現地でのマーケット水準等を勘案し、過度なリスクテイクを招かないよう個人別に設計しております。

【(別紙)MUFG役員報酬回収方針 (MUFG Executive Compensation Recovery Policy)】

この株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループの役員報酬回収方針(以下、「本方針」という。)は、2023年9月25日に、株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ(以下、「当社」という。)の取締役会傘下の報酬委員会(以下、「委員会」という。)により採択された。

(目的)

第1条 本方針は、米国証券法及び諸規則に基づく財務報告要件に重大な違反があったことに起因する会計訂正報告が発生した場合、特定の役員報酬を回収することについて規定すること、並びに米国証券取引所法(以下、「取引所法」という。)第10条D項、取引所法に基づく規則10条D-1項及びニューヨーク証券取引所(以下、「NYSE」という。)上場会社マニュアル第303A.14条の各改定後の要件(以下、「適用要件」という。)に準拠することをその目的とする。

(改廃)

第2条 本方針の改廃は、独立社外取締役若しくは委員会の独立社外取締役のみにより決定する。また、本方針は、当社が米国の国内証券取引所に上場されている有価証券の種類を有しなくなった日以降、若しくは適用要件が当社に適用されなくなった日以降は、効力を有しない。

(定義)

第3条 本方針において、以下の用語は以下に定める意味を有するものとする。

(a)対象役員(Covered Executive)

「対象役員(Covered Executive)」とは、適用要件に従って委員会が決定した、インセンティブ報酬の対象期間中のいずれかの時点において「役員(Executive Officer)」であった現役員及び元役員をいう。

(b)役員(Executive Officer)

「役員(Executive Officer)」とは、当社の、(i)社長、(ii)主要な財務担当役員及び/若しくは主要な会計担当役員、(iii)主要な事業本部、部門又は機能を担当する役員、(iv)当社の経営方針の策定機能を担うその他の役員(当社の子会社の役員であっても、当社のために経営方針の策定機能を担っている場合は当該役員を含む。)、又は(v)当社のために同様の経営方針の策定機能を担うその他の者をいう。経営方針の策定機能には、重要ではない経営方針の策定機能を含まない。役員には、少なくとも、日本の会社法に基づく当社の取締役及び執行役が含まれる。

(c)財務報告上の指標(Financial reporting measures)

「財務報告上の指標」とは、当社の財務諸表を作成する際に使用される会計原則に従って決定・表示される指標、並びにそれら指標の全部又は一部から導かれる指標をいう。株価及び株主総利回りも財務報告上の指標に含まれるものとする。財務報告上の指標は、当社の財務諸表に表示されたり、米国証券取引所への提出書類に含まれる必要はない。

(d)インセンティブ報酬(Incentive-based compensation)

「インセンティブ報酬」とは、財務報告上の指標の全部又は一部の達成に基づいて付与、獲得又は確定される報酬をいい、現金賞与及び業績連動型株式報酬が該当するが、これらに限定されない。

本方針は、発効日以降に対象役員が受領した全てのインセンティブ報酬に適用されるものとする。

(e)受領(Received)

インセンティブ報酬は、インセンティブ報酬の支払又は付与が当該期間の終了後に発生した場合であっても、当該インセンティブ報酬に規定された財務報告上の指標が達成された当社の会計期間において「受領」されたものと見做される。

(f)会計訂正報告(Accounting restatement)

「会計訂正報告」とは、米国証券法及び諸規則に基づくいずれかの財務報告義務に関する当社の重大な不履行により要求される、以下を訂正するための当社財務諸表のあらゆる訂正報告を意味する。

(i)過去に開示された財務諸表の誤りで、当該財務諸表について重要な誤りである、又は

(ii)当期中に誤りが訂正された場合、又は当期中に訂正されなかった場合に重大な虚偽表示となる誤り

(g)発効日(Effective Date)

「発効日」とは、NYSE上場会社マニュアル第303A.14条の発効日である2023年10月2日をいう。

(誤って付与された報酬の回収)

第4条 当社は、会計訂正報告を作成する必要がある場合には、本方針第6条に定める誤って付与されたインセンティブ報酬の額を合理的に速やかに各対象役員より回収するものとする。ただし、以下の(i)又は(ii)の要件のいずれかを満たし、また、誤って付与された報酬の回収が実行不可能であると委員会が独立社外取締役のみにより判断した場合を除く。

(i)本方針の実施を支援するために第三者に支払われる直接費用が、回収される金額を超える場合。当社は、実施費用を理由に誤って付与された報酬の一部又は全部の回収が実行不可能であると結論付ける前に、当該誤って付与された報酬を回収するための合理的な試みを実行し、回収に向けた当該合理的な試みを文書化し、当該文書をNYSEに提出しなければならない。

(ii)回収が、2022年11月28日以前に採択された日本法に違反する場合。当社は、日本法違反を理由に誤って付与された報酬の一部又は全部の回収が実行不可能であると結論付ける前に、回収がそのような違反をもたらすことについてNYSEが受け入れることができる日本法の弁護士意見を取得し、NYSEに当該意見を提出しなければならない。

委員会は、役員の報酬に関する役員との全ての合意が本方針の条件を反映することを確保するものとする。

(誤って付与された報酬の回収対象期間)

第5条 本方針に基づく誤って付与されたインセンティブ報酬の回収の対象となる期間は、当社が会計訂正報告を作成する必要がある日の直前の完了した3会計年度期間とする。ただし、当社の前事業年度終了の日から新事業年度開始の日までの移行期間が9ヶ月以上12ヶ月未満である場合には、当該期間を完了した1会計年度と見做す。

会計訂正報告を作成する必要がある日は、以下のいずれか早い日とする。

(i)当社の取締役会又は当該措置をとる権限を与えられた当社の役員が、会計訂正報告を作成する必要があることを結論付けた、又は合理的に結論付けるべきであった日

(ii)裁判所、規制当局又はその他の法的権限を有する機関が、当社に対して会計訂正報告を作成するよう指示した日

(誤って付与された報酬の回収対象額)

第6条 本方針に基づく誤って付与されたインセンティブ報酬の回収の対象となる額は、当該会計訂正報告に基づいて決定された場合に本方針第5条に定める期間について受領していたであろうインセンティブ報酬の額を超えて、対象役員が受領したインセンティブ報酬の額であり、支払われた税金を考慮せずに計算される。ただし、対象役員が対象役員としての業務を開始した後に受領した報酬額を限度とする。株価又は株主総利回りに基づくインセンティブ報酬について、誤って付与された報酬の額が会計訂正報告の情報から直接数学的再計算の対象とならない場合は、以下のとおりとする。

(i)受領したインセンティブ報酬の根拠となった株価又は株主総利回りに対する会計訂正報告の影響の合理的な見積りに基づく額とする。

また、

(ii)当社は、上記の合理的な見積りの決定に関する文書を保存し、NYSEに当該文書を提出するものとする。

(補償の禁止)

第7条 当社は、本方針に基づく誤って付与された報酬に係る損失(保険料の支払いを含むがこれに限定されない)について、いかなる対象役員も補償しないものとする。

(管理及び解釈)

第8条 本方針は、当社の取締役会又は取締役会が指定する場合には委員会が管理するものとする。取締役会及び取締役会が指定した場合には委員会は、独立社外取締役のみにより本方針を解釈、修正、終了及び実施するための完全かつ排他的な権限と裁量を有するものとし、これには、いずれの事例においても、誤って付与された報酬が適用要件に従って対象役員から回収されるべき金額、方法及び時期を決定する権限と裁量が含まれるが、これに限定されない。

(開示)

第9条 当社は、米国証券法及び諸規則に基づき適用される米国証券取引委員会への提出書類を含め、本方針に関連する全ての開示を行うものとする。

【社外取締役のサポート体制】

・経営陣は、取締役に対し、取締役の職務執行に関する十分な情報を提供する義務を負っております。取締役会の議題及び審議資料を原則として取締役会の前に配布し、取締役が予め内容を理解する機会を確保するとともに、特に社外取締役に対しては、取締役会の議題以外にも必要とされる情報が提供されるよう、就任時を含め継続的に当社の事業内容や経営環境に関する研修等を開催しております。

・また、総務部により、社外取締役に対して取締役会等の資料の事前配布、事前説明及び各種情報提供など、必要なサポートを行っております。

【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

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
沖原 隆宗	三菱UFJ銀行 特別顧問	財界・社会貢献活動等 (経営非関与)	非常勤・報酬有	2014/06/27	1年
小山田 隆	三菱UFJ銀行 特別顧問	財界・社会貢献活動等 (経営非関与)	非常勤・報酬有	2017/06/14	1年
平野 信行	三菱UFJ銀行 特別顧問	財界・社会貢献活動等 (経営非関与)	非常勤・報酬有	2021/04/01	1年
園 潔	三菱UFJ銀行 特別顧問	財界・社会貢献活動等 (経営非関与)	非常勤・報酬有	2021/04/01	1年
行天 豊雄	三菱UFJ銀行 名誉顧問	財界・社会貢献活動等 (経営非関与)	非常勤・無報酬	1996/03/31	1年
玉越 良介	三菱UFJ銀行 名誉顧問	財界・社会貢献活動等 (経営非関与)	非常勤・無報酬	2010/06/29	1年
畔柳 信雄	三菱UFJ銀行 名誉顧問	財界・社会貢献活動等 (経営非関与)	非常勤・無報酬	2012/04/01	1年
安田 新太郎	三菱UFJ信託銀行 特別顧問	財界・社会貢献活動等 (経営非関与)	非常勤・報酬有	2010/06/28	1年
上原 治也	三菱UFJ信託銀行 特別顧問	財界・社会貢献活動等 (経営非関与)	非常勤・報酬有	2012/04/01	1年
若林 辰雄	三菱UFJ信託銀行 特別顧問	財界・社会貢献活動等 (経営非関与)	非常勤・報酬有	2020/04/01	1年
豊泉 俊郎	三菱UFJ証券 ホールディングス 特別顧問	財界・社会貢献活動等 (経営非関与)	非常勤・報酬有	2018/04/01	1年
長岡 孝	三菱UFJ証券 ホールディングス 特別顧問	財界・社会貢献活動等 (経営非関与)	非常勤・報酬有	2022/04/01	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

12名

その他の事項

・三菱UFJ銀行・三菱UFJ信託銀行・三菱UFJ証券ホールディングス(以下、「3社」)では相談役・特別顧問等に係る制度を改廃し、当社の指名・ガバナンス委員会(社外取締役が過半を占める)での審議を経て、2018年7月より新たな特別顧問等に係る制度を施行しております。(なお、当社に当該制度はありません。)

・3社の会長・副会長・社長/頭取経験者を財界活動や社会貢献活動等の対外活動に従事する目的で特別顧問とする場合があります。

- ・特別顧問の就任期間は、原則として最長6年間を目処とし、その活動状況等を踏まえ必要に応じて契約を1年毎に更新し、指名・ガバナンス委員会に報告します。但し、新制度移行前の相談役・特別顧問等については一定の移行措置を講じる場合があります。
- ・特別顧問退任時において、当該対外活動を維持する必要がある場合には、名誉顧問(無報酬)として顧問契約を締結する場合があります。任期については、その活動状況等を踏まえ必要に応じて1年毎に契約を更新し、指名・ガバナンス委員会に報告します。なお、維持すべき対外活動が寡少で3社と顧問契約を締結しない場合にも、名誉顧問の呼称を使用することがあります。
- ・特別顧問・名誉顧問は経営の意思決定には関与せず、経営陣による特別顧問・名誉顧問への定例報告等も実施しません。
- ・特別顧問が当社グループにとって重要な対外活動を行う場合、その職務に見合った報酬として年間20百万円を上限に支給し、名誉顧問は無報酬とします。また、必要に応じて、執務室(本社外)、社用車、秘書を利用することがあります。

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

1. 経営機構の主な概要は以下の通りです。

(1) 取締役会及び取締役

- ・取締役会は、経営の基本方針を決定するとともに、経営監督機能を担っております。法令で定められた専決事項以外の業務執行の決定は、原則として執行役へ委任しております。但し、特に重要な業務執行の決定については、取締役会が行います。
- ・取締役会は、当社グループの事業に関する深い知見を備えるとともに、金融、財務会計、リスク管理及び法令遵守等に関する多様な知見・専門性を備えた、全体として適切なバランスの取れた15名(男性11名・女性4名)の取締役にて構成しております。特に取締役会の過半数を占める社外取締役については、地域性・ジェンダー含め、多様性を重視した構成としております。(社外取締役8名のうち、外国人2名・女性4名)

・取締役会は以下のメンバーで構成し、2022年度の開催頻度および出席状況は以下の通りです。

(取締役会 / 2022年度開催頻度: 10回)

- 藤井 真理子 (社外取締役) 出席状況10回 / 10回(100%)
- 本田 桂子 (社外取締役) 出席状況10回 / 10回(100%)
- 加藤 薫 (社外取締役) 出席状況9回 / 10回(90%)
- 桑原 聡子 (社外取締役) 出席状況10回 / 10回(100%)
- 野本 弘文 (社外取締役) 出席状況10回 / 10回(100%)
- デイビッド・スナイダー (社外取締役) (新任)
- 辻 幸一 (社外取締役) 出席状況10回 / 10回(100%)
- タリサ・ワタナゲス (社外取締役) 出席状況10回 / 10回(100%)
- 宮永 憲一 (執行を兼務しない取締役) 出席状況10回 / 10回(100%)
- 新家 良一 (執行を兼務しない取締役) (新任)
- 三毛 兼承 (取締役執行役会長) 出席状況10回 / 10回(100%)
- 亀澤 宏規 (取締役代表執行役社長 グループCEO) 出席状況10回 / 10回(100%)
- 長島 巖 (取締役) 出席状況10回 / 10回(100%)
- 半沢 淳一 (取締役) 出席状況10回 / 10回(100%)
- 小林 真 (取締役) 出席状況9回 / 9回(100%)

(小林取締役は全9回が総数)

(2) 委員会

- ・会社法が定める「指名・ガバナンス委員会(会社法上の指名委員会)」、「報酬委員会」、「監査委員会」のほか、任意の委員会として「リスク委員会」を、以下の通り設置しております。加えて、米国ブルデンシャル規制への対応として2016年5月に「米国リスク委員会」を設置しております。

(イ) 指名・ガバナンス委員会

株主総会に提出する取締役の選任及び解任に関する議案内容の決定、当社及び主要な子会社の重要な人事や当社のコーポレート・ガバナンスの方針及び態勢に関する事項を審議し、取締役会に対して提言を行います。

(ロ) 報酬委員会

取締役及び執行役等の報酬等の内容に係る決定に関する方針を定めるとともに、個人別の報酬等の内容の決定、当社及び主要な子会社の役員等の報酬に関する制度の設置・改廃について決定・審議し、取締役会に提言を行います。

(ハ) 監査委員会

取締役及び執行役の職務執行の監査及び監査報告の作成、株主総会に提出する会計監査人の選解任及び会計監査人を再任しないことに関する議案の内容の決定、実査を含めた当社又は子会社の業務・財産の状況の調査等を行います。

(ニ) リスク委員会

グループ全体のリスク管理全般に関する諸事項の審議、リスク管理全般に関する重要事項、トップリスク事案等に関する事項、及びその他リスク委員会での審議を要する重要事項を審議し、取締役会に対して提言を行います。

(ホ) 米国リスク委員会

米国事業全体におけるリスク管理規則類及び流動性リスク管理に関する重要事項等の決定、グループ全体の米国におけるリスク管理全般に関する諸事項等を審議し、リスク委員会に対して提言・報告を行います。

・各委員会は以下のメンバーで構成し、開催頻度および出席状況は以下の通りです。

(指名・ガバナンス委員会 / 2022年度開催頻度: 11回)

(委員長)

野本 弘文 (社外取締役) 出席状況11回 / 11回(100%)

(委員)

藤井 真理子 (社外取締役) 出席状況11回 / 11回(100%)

加藤 薫 (社外取締役) 出席状況11回 / 11回(100%)

桑原 聡子 (社外取締役) 11回 / 11回(100%)

亀澤 宏規 (取締役代表執行役社長 グループCEO) 出席状況11回 / 11回(100%)

(報酬委員会 / 2022年度開催頻度: 7回)

(委員長)

桑原 聡子 (社外取締役) 出席状況7回 / 7回(100%)

(委員)

藤井 真理子 (社外取締役) 出席状況7回 / 7回(100%)

加藤 薫 (社外取締役) 出席状況7回 / 7回 (100%)
野本 弘文 (社外取締役) 出席状況7回 / 7回 (100%)
亀澤 宏規 (取締役代表執行役社長 グループCEO) 出席状況7回 / 7回 (100%)

(監査委員会 / 2022年度開催頻度: 16回)

(委員長)

辻 幸一 (社外取締役) 出席状況16回 / 16回 (100%)

(委員)

本田 桂子 (社外取締役) 出席状況15回 / 16回 (94%)

加藤 薫 (社外取締役) 出席状況14回 / 16回 (88%)

宮永 憲一 (執行を兼務しない取締役) 出席状況16回 / 16回 (100%)

新家 良一 (執行を兼務しない取締役) (新任)

(2023年7月3日現在)

(リスク委員会 / 2023年度開催頻度: 4回)

(委員長)

藤井 真理子 (社外取締役) 出席状況4回 / 4回 (100%)

(委員)

デイビッド・スナイダー (社外取締役) 出席状況4回 / 4回 (100%)

タリサ・ワタナゲス (社外取締役) 出席状況4回 / 4回 (100%)

高瀬 英明 (代表執行役常務 グループCSO) 出席状況4回 / 4回 (100%)

小出 伸一 (外部専門家) 出席状況4回 / 4回 (100%)

宮野谷 篤 (外部専門家) 出席状況3回 / 4回 (75%)

大橋 和彦 (外部専門家) 出席状況4回 / 4回 (100%)

星 岳雄 (外部専門家) 出席状況4回 / 4回 (100%)

(米国リスク委員会 / 2023年度開催頻度: 5回)

(委員長)

Linda Cunningham (MUFG Americas Holdings Corporation (以下MUAH) 社外取締役) 出席状況5回 / 5回 (100%)

(委員)

Suneel Kamlani (MUAH社外取締役) 出席状況5回 / 5回 (100%)

Michael Fraizer (MUAH社外取締役) 出席状況5回 / 5回 (100%)

小森谷 正敏 (MUAH Chairman) 出席状況5回 / 5回 (100%)

Kevin Cronin (MUAH CEO) 出席状況4回 / 5回 (80%)

横幕 勝範 (執行役常務 グループCRO) (新任)

波多野 伸樹 (執行役員) 出席状況4回 / 4回 (100%)

(波多野執行役員は全4回が総数)

(2024年6月3日現在)

(3) 執行役

・執行役は取締役会の決議によって選任された17名で構成し、業務の執行及び取締役会から委任を受けた業務執行の決定を行います。

(4) 経営会議

・業務執行の意思決定機関として経営会議を設置し、取締役会の決定した基本方針に基づき、経営に関する全般的な重要事項を協議決定しております。

・また、経営会議の諮問機関として各種の委員会等を設置し、各委員会等においてそれぞれ所管事項を集中審議し、経営会議に報告することで、経営会議における審議に資することとしております。

(5) グローバル・アドバイザリーボード

・経営会議の諮問機関として、米州・欧州・アジア・日本各地域の企業経営や金融規制・政府関係における社外有識者を委員とするグローバル・アドバイザリーボードを設置し、MUFGグループの経営全般、グローバル企業としてのガバナンス・事業戦略等について、独立した立場から助言を受けております。グローバル・アドバイザリーボードは、10名(男女:男性6名、女性4名)のメンバーで構成されています。

Professor Merit E. Janow (メリト・E・ジャーノ 氏)

(米国コロンビア大学国際公共政策大学院名誉学院長、元WTO(世界貿易機関)上級委員会 委員)

Mr. William Coen (ウィリアム・コーエン 氏)

(IFRS諮問会議議長、元パーゼル銀行監督委員会事務局長)

Ms. Virginia M. Rometty (バージニア・M・ロメッティ 氏)

(元IBM取締役会会長・CEO)

Ms. Anne Le Lorier (アンヌ・ル・ロリエ 氏)

(元フランス銀行(中央銀行)第一副総裁)

Mr. John M Flint (ジョン・M・フリント 氏)

(英国インフラ投資銀行チーフ・エグゼクティブ、元HSBCグループ・チーフ・エグゼクティブ)

Mr. George Yeo (ジョージ・ヤオ 氏)

(元シンガポール外務大臣)

Mr. Andrew Tung (アンドリュー・トゥン 氏)

(QBNキャピタル マネージングパートナー、元OOCL(東方海外貨櫃航運公司)CEO)

大園 恵美 氏

(一橋ビジネススクール国際企業戦略専攻 専攻長 教授)

河野 正道 氏

(元OECD(経済協力開発機構)事務次長、元金融庁金融国際審議官)

面 圭史 氏
(元モルガン・スタンレー チーフリスクオフィサー)

(2024年4月1日現在)

(6) 執行役員

・執行役員制度を導入しており、事業本部の副本部長や主要なライン長など、常務執行役員35名及び執行役員43名が定められた業務執行に従事しております。

< グループのガバナンス態勢 >

・グループ・ガバナンス態勢を強化し、持株会社としての経営管理を的確に行うために、グループ横断的なリスク管理態勢、コンプライアンス態勢及び内部監査態勢を構築するとともに、主要な子会社である三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行及び三菱UFJ証券ホールディングスと経営管理契約を締結し、職務分担に沿って協議、報告を受ける体制を整備しております。

・主要な子会社では、監査等委員会設置会社へ移行し、取締役会による実効性のある経営監督態勢の構築などを通じたコーポレート・ガバナンス態勢のさらなる強化を図っているほか、重要な業務執行の決定を、取締役会から執行へ大幅に委任することで、迅速な意思決定が可能な体制を構築しております。また、社外取締役が過半を占める監査等委員会が監査・監督機能を行わせることで、経営の透明性・客観性の向上を図っております。

・主要な子会社においては、内部監査計画の基本方針や内部監査結果などの重要事項は、内部監査部署が監査等委員会及び取締役会に報告し、審議される仕組みとしております。

< 内部監査の状況 >

・当社では内部監査の使命を「リスク・ベースで客観的なアシュアランス、助言及び見識を提供することにより、MUFGグループの価値を高め、「MUFG Way」の実現に貢献すること」とし、具体的には「ガバナンス、リスク・マネジメント及びコントロールの各プロセスの有効性の評価及び改善を、体系的で、内部監査の専門職として規律ある手法をもって行う」として行っております。

・内部監査の使命・目的、役割、組織上の位置づけ等に係る基本事項は、内部監査関連規則に定められており、MUFGグループの内部監査部門を統括する部署として監査部を設置しております。2024年3月末現在の人員は239名(内、子銀行等を兼務する当社主兼務者219名)で構成されており、MUFGグループ全体の内部監査に係る企画・立案の主導、子会社等の内部監査の状況をモニタリングし必要な指導・助言、管理を行うほか、当社各部署に対する内部監査の実施等の機能を担っております。内部監査計画や実施した内部監査結果などの重要事項は、監査部から監査委員会及び取締役会に報告されます。内部監査の実施にあたっては、限られた監査資源を有効かつ効率的に活用するため、内部監査の対象となる部署や業務に内在するリスクの種類や程度を評価し、それに応じて内部監査実施の頻度や深度などを決める「リスク・ベースの内部監査」に努めております。

・当社及び当社の直接出資会社の内部監査部署は、必要に応じ監査委員会(当社の直接出資会社においては監査等委員会若しくは監査役)及び会計監査人との間で協力関係を構築し、内部監査の効率的な実施に努めています。また、当社監査部の統括のもと、連携・協働により、それぞれの取締役会による監督機能を補佐します。さらに当社は、内部監査部署と監査委員会委員、内部監査部署と会計監査人との意見交換会を開催し、必要に応じて監査施策や監査結果に係る情報を共有しております。

・また、内部監査、監査委員会監査及び会計監査と内部統制所管部署との関係は、監査部、監査委員会、会計監査人が内部統制所管部署に対して独立した立場で監査を実施し、内部統制所管部署はそれらの監査が効率的かつ適切に実施されるよう、協力する関係にあります。

< 会計監査の状況 >

当社は発足時の2005年より有限責任監査法人トーマツとの間で監査契約を締結し、会計監査を受けています。当社の2024年3月期(第19期事業年度)における会計監査業務を執行している公認会計士は中村裕治氏、内田彰彦氏、水島健太郎氏、大塚嵩之氏の計4名です。会計監査業務に係る補助者は、公認会計士56名、公認会計士試験合格者等55名、その他60名であります。

(注)株式会社三菱銀行は有限責任監査法人トーマツ(当時は等松・青木監査法人)と1976年に監査契約を締結。以後、株式会社三菱銀行と株式会社東京銀行との合併により設立された株式会社三菱銀行、株式会社東京三菱銀行・日本信託銀行株式会社・三菱信託銀行株式会社の株式移転により設立された株式会社三菱東京フィナンシャル・グループ、株式会社三菱東京フィナンシャル・グループと株式会社UFJホールディングスとの合併により設立された当社は、継続して有限責任監査法人トーマツ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

当社は、持株会社の執行と監督の分離による取締役会の監督機能の強化と、実効的・効率的で、G SIBs(グローバルなシステム上重要な金融グループ)として海外のステークホルダーにとっても理解しやすいガバナンス態勢の構築を図るため、指名委員会等設置会社の形態を採用しております。

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	2024年6月27日開催の第19期定時株主総会招集通知は6月6日(株主総会の3週間前)に発送いたします。また、発送に先立ち、5月29日に東京証券取引所への開示並びに当社ウェブサイトに掲載いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能としております。
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が運営する議決権行使プラットフォームへ参加しております。

招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳を作成し、東京証券取引所への開示並びに当社ウェブサイトに掲載しております。
その他	インターネットによるライブ配信及び事前質問の受付を実施しております。また、当社ウェブサイトにて株主総会における報告事項に関する動画、質疑応答の概要及び議案に対する賛否の結果等を公開しております。

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	<ul style="list-style-type: none"> ・URL : https://www.mufg.jp/ir/ir_policy/ ・MUFG情報開示方針を定めてホームページ上で公表 	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	<ul style="list-style-type: none"> ・対面及びオンライン形式で、個人投資家セミナーを実施(説明者はグループCFO等) 	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	<ul style="list-style-type: none"> ・本決算及び中間決算発表日当日にネットコンファレンスを開催(説明者はグループCFO) ・本決算及び中間決算後に投資家説明会を開催(説明者はグループCEO及びグループCFO) ・本決算及び中間決算後に経営陣による国内主要機関投資家宛個別面談を実施 ・Investors Day、事業戦略セミナー及び社外取締役とのスモールミーティングを開催 	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年2回、経営陣による海外主要機関投資家宛個別面談を実施 ・証券会社主催のコンファレンスに参加 	あり
IR資料のホームページ掲載	<ul style="list-style-type: none"> ・URL : https://www.mufg.jp/ ・掲載情報: 決算短信、IRプレゼンテーション資料、ディスクロージャー誌、アニュアルレポート、統合報告書、ファクトブック、MUFG通信、有価証券報告書、債券・格付情報、アナリスト情報、トップメッセージ、会社概要、経営戦略、コーポレート・ガバナンス、サステナビリティレポート、株価情報、ニュースリリース等 ・最新の決算説明会の動画をアーカイブ掲載(和英) ・Investors Dayのプレゼンテーション動画を掲載(和英) ・個人投資家向け専用ページを設置し、個人投資家向け説明会の動画を掲載 ・「IRお問い合わせ窓口」による双方向コミュニケーションを実施 	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署名 : 財務企画部IR室 担当役員 : 代表執行役専務 グループCFO 十川 潤	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	<ul style="list-style-type: none"> ・MUFGが制定している「MUFG Way」、「行動規範」では、各種ステークホルダーを尊重した内容となっています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・グループ全体で社会貢献活動に主体的に取り組んでいくため、主要傘下会社に社会貢献推進部署を設け、各社がそれぞれの特徴を活かした社会貢献活動を展開しております。
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	<ul style="list-style-type: none"> ・ホームページや統合報告書等を通じて、ステークホルダーに対して幅広く情報提供を行っております。 ・さらに、MUFG情報開示方針において、株主・投資家などの皆さまへの情報提供の基本姿勢、開示情報、開示方法等を定めております。

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

当社は、会社法及び同施行規則の規定にのっとり、会社の業務の適正を確保するための体制(内部統制体制)を以下のとおり決議し、この決議内容にのっとり、社則の制定、所管部署の設置、計画・方針の策定その他の体制の整備を行い健全かつ堅固な経営体制構築に努めております。なお、以下における直接出資会社とは、当社が直接出資する主たる子会社(注)を指します。当社グループとは、会社法第416条第1項第1号で規定する、当社及び当社の子会社から成る企業集団を指します。

(注)株式会社三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行株式会社、三菱UFJ証券ホールディングス株式会社、三菱UFJニコス株式会社、アコム株式会社

1. グループ管理体制

- (1) 当社は、当社グループとしての業務の適正を確保するため、全ての活動の指針としての「MUFG Way」、全役職員の判断及び行動の基準としての「行動規範」を制定する。
- (2) 当社は、当社グループの経営管理の基本方針を定めるほか、顧客保護等管理、リスク管理、コンプライアンス、内部監査等、項目ごとに、経営管理のための社則を制定するとともに、当社が直接出資する子会社と経営管理契約等を締結する。
- (3) 当社は、経営管理のため、各社則にのっとり、職務分担に沿って当社が直接出資する子会社より協議、報告を受け、適切な経営管理を行う。
- (4) 当社が直接、経営管理する対象は、当社が直接出資する子会社とし、当社が直接出資しない子会社へは、当該子会社に直接出資する子会社が経営管理を行う。当社は、その直接出資する子会社が行う経営管理について、必要に応じて指導・助言を行う。
- (5) 当社は、財務報告に係る内部統制に関する社則を制定するとともに、その一環として会計監査ホットライン(当社グループにおける会計に係る事案について、当社グループ会社の役職員のみならず一般関係者からの通報を受付ける内部通報制度)を設置する。
- (6) 当社は、当社グループの情報開示に関する方針を定め、公平・公正かつ適切な情報開示を行うための体制を整備する。

2. 法令等遵守体制

- (1) 当社及び当社の直接出資会社は、役職員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するため、「MUFG Way」、「行動規範」及びこれらに相当するものを制定又は採択する。
- (2) 当社及び当社の直接出資会社は、各種社則及びコンプライアンス・マニュアルの制定及び周知を通じて、役職員が法令等を遵守することを確保するための体制を整備する。
- (3) 当社及び当社の直接出資会社は、コンプライアンスの推進及び管理にかかわる委員会等や、コンプライアンスを担当する役員(チーフ・コンプライアンス・オフィサー)及び統括部署を設置する。
- (4) 当社及び当社の直接出資会社は、コンプライアンス・プログラム(役職員を対象とする教育等、役職員が法令等を遵守することを確保するための具体的計画)を策定し、その進捗状況のフォローアップを実施する。
- (5) 当社及び当社の直接出資会社は、役職員等から不正行為に関する通報を受付ける内部通報制度を設ける。
- (6) 当社及び当社の直接出資会社は、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毅然とした態度を貫き、取引の防止に努める。
- (7) 当社及び当社の直接出資会社は、金融機関が提供する金融サービスが各種の金融犯罪やマネー・ロンダリング及びテロ活動への資金支援等に利用される可能性があることに留意し、金融犯罪の検知、防止に努める。

3. 顧客保護等管理体制

- (1) 「MUFG Way」及び「行動規範」を踏まえて「お客さま本位の徹底」を実現するため、当社及び当社の直接出資会社は、お客さまの保護及び利便性向上に向けた顧客保護等管理の基本方針及び関連社則の制定、管理・統括部署の設置、役職員への周知等を通じて、お客さまへの説明やサポート体制、情報管理体制、利益相反管理体制等を整備する。
- (2) 情報管理体制整備の一環として策定した「個人情報保護方針」に基づき、当社及び当社の直接出資会社は、個人情報が適切に保護・管理される体制を整備する。
- (3) 利益相反管理に関する基本方針として策定した「利益相反管理方針」に基づき、当社及び当社の直接出資会社は、お客さまの利益を不当に害することがないように、利益相反を管理する体制を整備する。

4. 情報保存管理体制

- (1) 取締役会及び経営会議等の会議の議事録及び参考資料等、重要な文書について、社則の定めるところにより、保存・管理を行う。
- (2) 監査委員会又は監査委員が求めたときは、担当部署はいつでも当該請求のあった文書を閲覧又は謄写に供する。

5. リスク管理体制()

- (1) 当社及び当社の直接出資会社は、業務遂行から生じる様々なリスクを可能な限り統一的な尺度で総合的に把握した上で、経営の安全性を確保しつつ、株主価値の極大化を追求するため、統合リスク管理・運営を行う。
- (2) 当社及び当社の直接出資会社は、リスクを次のように分類した上で、それぞれのリスク管理規則において当該リスクの管理の基本方針を定めるなど、リスク管理・運営のための社則を制定し、その整備・運営の状況について検証する。
 - 1 信用リスク
 - 2 市場リスク
 - 3 資金流動性リスク
 - 4 オペレーショナルリスク
 - 5 評判リスク
 - 6 モデルリスク
- (3) 当社及び当社の直接出資会社は、統合リスク運営のための管理体制を整備するものとする。リスクの管理・運営にかかわる委員会や、リスク管理を担当する役員及び統括部署等を設置する。
- (4) 当社及び当社の直接出資会社は、リスクの特定、計測、コントロール及びモニタリングからなるリスク管理プロセスによって適切にリスクを管理する。
- (5) 当社は、割当資本制度(リスクを計量化し、当社グループ全体の経済資本(リスク量に見合う資本)を、当社事業本部及び重要な子会社については子会社ごとにリスクカテゴリー別にそれぞれ割り当てる制度)を運営するための体制を整備する。
- (6) 当社及び当社の直接出資会社は、危機事象の発生に伴う経済的損失及び信用失墜等を最小限にとどめるとともに、危機事態における業務継続及び迅速な通常機能の回復を確保するために必要な体制を整備する。

6. 職務執行の効率性確保のための体制

- (1) 当社及び当社の直接出資会社は、経営目標を定めるとともに、経営計画を制定し、適切な手法に基づく経営管理を行う。
- (2) 当社取締役会は、法令で定められた専決事項以外の業務執行の決定を、原則として執行役へ委任する。また、執行役等で構成する経営会議を設置するほか、経営会議の諮問機関として各種の委員会を設置する。
- (3) 当社の直接出資会社は、経営会議等を設置し、取締役会より一定事項の決定を委任する。経営会議等は、受任事項の決定のほか、取締役会の意思決定に資するため取締役会付議事項を事前に検討する。また、経営会議等の諮問機関として各種の委員会を設置する。
- (4) 当社及び当社の直接出資会社は、執行役(当社の直接出資会社においては取締役等)の職務の執行を効率的に行うため、社則に基づく職制、組織体制等の整備を行い、職務執行を分担する。

7. 内部監査体制

- (1) 当社及び当社の直接出資会社は、当社グループの価値向上、「MUFG Way」の実現に向け、ガバナンス、リスク・マネジメント及びコントロールの各プロセスの有効性の評価及び改善を行う高い専門性と独立性を備えた内部監査体制を整備する。
- (2) 当社及び当社の直接出資会社は、内部監査の基本事項を定めるため社則を制定する。
- (3) 当社及び当社の直接出資会社は、内部監査部署を設置する。
- (4) 当社及び当社の直接出資会社の内部監査部署は、当社内部監査部署の統括のもと、連携・協働により、それぞれの取締役会による監督機能を補佐する。
- (5) 当社及び当社の直接出資会社の内部監査部署は、必要に応じ監査委員会(当社の直接出資会社においては監査等委員会若しくは監査役)及び会計監査人との間で協力関係を構築し、内部監査の効率的な実施に努める。

(監査委員会の監査の実効性を確保するための体制)

8. 監査委員会の職務を補助する使用人に関する体制

- (1) 監査委員会の職務を補助する組織として監査委員会事務局を設置し、監査委員会の指揮の下におく。
- (2) 監査委員会の職務を補助する使用人の人事等、当該使用人の独立性に関する事項は、監査委員会の意向を尊重する。

9. 監査委員会への報告に関する体制

- (1) 下記の事項を監査委員会に報告する。
 - 1 経営会議で決議又は報告された事項(所定の社則にのっとり、直接出資会社より協議、報告を受ける事項を含む)
 - 2 会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項(所定の社則にのっとり、直接出資会社より協議、報告を受ける事項を含む)
 - 3 当社グループの業務執行のうち、財務報告・リスク管理・内部統制・コンプライアンス・内部監査について監査委員会が監視・監督を行うために必要な情報
 - 4 MUFGグループ・コンプライアンス・ヘルプライン及び会計監査ホットラインの通報の状況及び通報された事案の内容、当社の直接出資会社における内部通報制度等の利用実績
 - 5 その他監査委員会が報告を求める事項
- (2) MUFGグループ・コンプライアンス・ヘルプライン又は会計監査ホットラインによる通報を行った者が、当該報告をしたことを理由に不利な取扱いを受けないことを確保するための体制を整備する。

10. 監査委員の職務の執行について生ずる費用又は債務に係る方針

- (1) 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)に必要な費用又は債務については、監査委員の請求に従い支払その他の処理を行う。

11. その他監査委員会の監査の実効性確保のための体制

- (1) 代表執行役及び内部監査部署は、監査委員会と定期的に意見交換を行う。
- (2) 内部監査部門の重要な人事は、監査委員会の決議を経て決定するものとする。
- (3) 内部監査部署は、監査委員会に対し内部監査計画と内部監査結果の報告を行うほか、監査委員会より具体的な指示を受けるものとする。
- (4) 監査委員は、経営会議その他の重要な委員会等に出席できるものとする。
- (5) 役職員は、監査委員会又は監査委員からの調査又はヒアリング依頼に対し協力するものとする。
- (6) その他、役職員は、監査委員会方針、監査委員会規則及び監査委員会監査基準に定めのある事項を尊重する。

() リスクアベタイトに関する方針の策定の概要について

当社及び当社の直接出資会社では、リスクカルチャーに立脚したグループ経営管理・統合的リスク管理の態勢強化を基本方針とし、地域・子会社と持株会社との一体運営強化によるリスク・ガバナンス態勢の実効性向上を進めております。また、事業戦略・財務計画を強力に支えるリスク管理を実践するため、「リスクアベタイト・フレームワーク」を導入し、グループ全体のリスクリターン運営を強化しております。更に、「リスクアベタイト・フレームワーク」運営の基本方針・運営プロセス・経営計画・リスクアベタイト等を明示した「リスクアベタイト・ステートメント」を策定するとともに、各事業本部がリスクオーナーシップを有しながら、事業本部運営を行うためのツールとして、事業本部毎の「リスクアベタイト・ステートメント」を制定しております。

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

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方(基本方針)

当社は、組織としての対応、外部専門機関との連携、取引を含めた一切の関係遮断、有事における民事と刑事の法的対応、裏取引や資金提供の禁止を内容とする反社会的勢力に対する基本方針を定めております。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

(1) 社内規則の整備状況

当社グループでは、上記基本方針に則り、具体的な内容を社内規則に定めております。

(2) 対応統括部署及び不当要求防止責任者について

当社グループでは、反社会的勢力対応の統括部署を定め、グループの反社会的勢力との取引防止に関する企画・管理等の対応を行っております。

当社グループでは、不当要求防止責任者を営業拠点・本部部署等に配置し、反社会的勢力からの不当要求に対応することとしております。

(3) 外部の専門機関との連携状況

当社グループでは、主要な営業拠点における定期的な警察署への訪問・連絡等を実施し、緊急時における警察への通報、弁護士等への相談を必要に応じて実施するなど、外部の専門機関と連携の上、反社会的勢力対応を行っております。

(4)反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

・当社グループでは、反社会的勢力対応の統括部署に反社会的勢力に関する情報を集約し、一元的に管理する態勢としています。

(5)対応マニュアルの整備状況

・当社及び主要子会社では、コンプライアンス・マニュアルに反社会的勢力との対応について定め、業務の必要に応じて更に具体的な内容を業務マニュアル等に定めております。

(6)研修活動の実施状況

・当社グループでは反社会的勢力対応をコンプライアンス上の重要項目と位置付け、コンプライアンス研修を実施しております。

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 更新

適時開示体制の概要

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりです。

1. 基本的な考え方

当社は、経営活動を遂行するにあたって最も基本的な姿勢を示した価値観であり、全ての活動の指針となる「MUFG Way」を制定しております。また、グループとして共有すべき倫理観を抽出し、グループ役職員の基本的な指針とするものとして「行動規範」を制定しております。会社情報の適時開示については、「行動規範」において、以下に関しグループ役職員で共有しております。

[行動規範]2-1.社会ルールへの遵守

記録の取り扱いと適切な情報開示

・財務情報をはじめ、業務上の記録(コミュニケーションに関する記録を含む)を正確に記し、適正に維持・管理します。

・社会で正しく理解・評価されるために、財務状況を含む企業情報を適時・適切に開示し、不正確・不適切な情報開示や情報の隠ぺいは行いません。

加えて、当社は情報開示の理念・手続・体制をまとめた「MUFGグループ情報開示方針」を制定し、公表しております。

2. 社内体制

(1)情報開示委員会

経営会議の傘下委員会として情報開示委員会を設置し、情報開示内容の適正性及び開示に係る内部統制・手続きの有効性の審議を行っております。情報開示委員会は、グループCFOを委員長とし、グループCSO、グループCRO、グループCAO及び関係部長等を構成員とし、原則として年6回開催しております。

適時開示に関する社内規定の内容、改正及び運用状況並びに適時開示された内容、時期及び方法については、原則として6か月ごとに情報開示委員会に報告する体制となっております。

審議結果については経営会議に報告されております。

(2)適時開示に関する社内規則

当社は、関係法令及び証券取引所の規則等を遵守し、投資者の投資判断に重要な影響を与える会社情報について適時開示を行うことを目的として、適時開示規程を定めております。適時開示基準、適時開示のプロセス等は適時開示規程により定めております。

(3)担当部署

適時開示の実施に関しては総務部が担当しております。総務部は、適時開示のほかに、重要情報の管理、金融商品取引法に基づく有価証券報告書、四半期報告書、臨時報告書等の提出についても担当しております。総務部は、証券取引所規則等に定められた方法により適時開示を実施いたします。また、適時開示に関する社内規則の改正、証券取引所規則等に定められた軽微基準の見直し等を行い、社内及びグループ会社への報知を行います。

適時開示を行うか否か、適時開示時期及び内容については、当該情報を所管する部署、総務部、経営企画部広報室及び財務企画部が協議して決定いたします。経営企画部広報室はマスコミ対応を、財務企画部はIR活動全般を各々担当しております。

当社の子会社等の情報については、当社の直接出資子会社の報告担当部署を通して総務部に報告されます。

<持株会社の適時開示体制>

