

FY2023 Slavery and Human Trafficking Statement**1. Positioning of this Statement**

Based on Article 54 of the Modern Slavery Act 2015 enacted by the United Kingdom in March 2015, this statement expresses the intent of MS&AD Insurance Group Holdings, Inc. to prevent slave labor and human trafficking in its business activities and those of the Group, and to work to encourage its supply chains to do the same.

This statement has been approved by the Company's Board of Directors (or through equivalent process), and has been signed by Shinichiro Funabiki, President and CEO

2. Business Overview

MS&AD Insurance Group is an insurance and financial services group consisting of 162 subsidiaries and 33 affiliates (as of the end of March, 2024), including non-life insurance companies such as Mitsui Sumitomo Insurance Co., Ltd. and Aioi Nissay Dowa Insurance Co., Ltd., with approximately 40,000 employees conducting business in 48 countries/regions worldwide.

In addition to its core domestic non-life insurance business, the Group also deals in the domestic life insurance business, international business, financial services business, and digital and risk-related services business, offering insurance products and services tailored to the diversifying risks and needs of its customers.

The supply chain of the Group mainly consists of our business partners, including suppliers of products or other items, insurance agencies, and contractors/ subcontractors.

The Group also primarily engages in insurance and insurance-related businesses. The Group does not use raw materials, nor act as a producer of goods/products or as a manufacturer.

For a detailed overview of the Group's business, please visit the link below:

https://www.ms-ad-hd.com/en/group/what/group/company_structure.html

3. Policy on Slavery and Human Trafficking (MS&AD Insurance Group Basic Policy on Human Rights)

The Group is committed to enhancing the enterprise value and contributing to the creation of a sustainable and resilient society through actions that take into account interaction with the environment and society including human rights, in all business activities, with the aim of realizing Our Mission.

We recognize our responsibility for the actual and potential adverse impact our business activities have on human rights.

Thus, in order to meet our responsibilities as a company that respects human rights, the "MS&AD Insurance Group Basic Policy on Human Rights" has been adopted since February 2017. The policy clearly states that we respect laws and regulations, and international norms, stipulating the abolition and elimination of forced labor and child labor.

MS&AD Insurance Group Basic Policy on Human Rights (excerpt)**1. Basic Approach****(1) Compliance with laws, regulations and norms related to respect for human rights**

(i) The Group respects international norms on human rights such as the United Nations International Bill of Human Rights, the corporate code of conduct in the United Nations Global Compact, and the principles concerning fundamental rights set out in the International Labour Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

(ii) In addition to complying with laws and regulations in countries and regions where we conduct business activities, we seek ways to respect the principles of internationally recognized human rights when these laws and regulations conflict with the principles, while considering the circumstances in such countries and regions.

(2) Non-discrimination

We respect basic human rights in all business activities, and not discriminate based on race, nationality, gender, age, ethnic origin, descent (family origin), social status, creed, religion, physical characteristics, disability, sexual orientation, gender identity or pregnancy.

(3) Corporate culture that respects human rights

(i) With "achieving mutual growth by respecting one another's individuality and opinions, and by sharing

knowledge and ideas” as one of Our Values, we will foster a corporate culture that respects human rights.

(ii) We respect diverse values and engage in the creation of a friendly working environment with consideration for the mental and physical health and safety of every single employee.

For the full text, please visit the link below:

https://www.ms-ad-hd.com/en/csr/community/human_rights.html

4. Promotion of Human Rights Due Diligence

The MS & AD Group Medium-Term Management Plan (2022-2025) sets forth sustainability as its basic initiative and identify “Planetary Health (Symbiosis with global environment),” “Resilience (Safe and secure society)” and “Well-being (Happiness of diverse people)” as three priority issues. In respect of one of the priority issues, “Well-being (Happiness of diverse people),” we advocate initiatives to ensure human rights are respected, and identify and evaluate the negative impact of our business activities on human rights. Accordingly, we have positioned “Fair and impartial customer service,” “Consideration of human rights measures by business partners and agencies” “Consideration for employee health and realization of discrimination-free workplace environments” as three priority issues related to human rights.

- Fair and impartial customer service
- Consideration of human rights measures by business partners and agencies
- Consideration for employee health and realization of discrimination-free workplace environments

We review the processes of identification and evaluation of human rights due diligence on a regular basis, and in FY2023, we expanded the coverage and conducted a re-evaluation that takes into account the risks that exist at overseas locations. As a result of the re-evaluation, we confirmed that there were no changes to the “priority issues” and that we will continue to promote initiatives in line with the three priority issues.

In addition, the Group signed the Principles for Sustainable Insurance (PSI) and the Principles for Responsible Investment (PRI), and we have engaged in underwriting, investment and finance with consideration for sustainability. We have suspended insurance underwriting, and investment and financing for companies which manufacture cluster munitions and companies that manufacture inhumane weaponry. In addition, with regard to businesses that could violate the human rights of indigenous peoples and local residents, we carefully determine whether or not to conduct such businesses based on the state of consideration the business partner exercises in respect of the local community, and other conditions.

For more details of the activities shown above, please visit the link below:

<https://www.ms-ad-hd.com/en/csr/summary/materiality.html>

https://www.ms-ad-hd.com/en/csr/community/human_rights.html

5. Specific Initiatives

(1) Fair and impartial customer service (response to customers)

Based on “Customer-first Policy in the Business Operations,” at each Group company, we have been working to improve quality and operations through listening to a wide range of customer feedback, analyzing questionnaire survey data provided by customers and engaging in dialogue with agents.

In addition, through exchanging opinions with external experts and evaluations by outside specialists, we incorporate customer perspectives into our operations. Various issues related to the promotion of customer-first business operations and quality improvement are discussed at meetings of the Quality Improvement and Compliance Committee.

Furthermore, we take into consideration the needs of elderlies and those with disabilities by adopting universal design in our product brochures and providing information using easy-to-understand language, charts, and illustrations. Additionally, we are revising the content of key manuals and solicitation documents to use expressions that are considerate of LGBTQ customers.

In FY2023, based on “MS&AD Insurance Group Basic Policy for Management of Customer Information,” Group companies implemented various measures related to information management. These included establishing internal regulations, introducing security measures, and conducting training for employees and agents. In addition, to ensure

thorough management of customer information, we conduct training sessions on targeted e-mail attacks, and at agencies and contractors/subcontractors, confirm the management system for customer information and promote understanding of our initiatives to ensure human rights are respected.

In addition, as initiatives at overseas entities, in developing business in countries where the risk of human rights violations is assumed to be high, we have confirmed, by conducting surveys of the human rights initiatives of investees and interviews with local expatriates, that no significant problems have occurred.

(2) Consideration of human rights measures by business partners and agencies (response to supply chains)

In FY2023, we conducted a questionnaire survey on the status of system development at agencies and contractors/subcontractors to ascertain whether or not a policy, training sessions on human rights and whistle blowing systems exist. As a result of the questionnaire surveys at agencies and contractors/subcontractors, we have confirmed that no significant problems have occurred. We will support the promotion of human rights education at the agencies by providing human rights awareness training tools (human rights policy formulation guide and in-house training materials).

As an initiative regarding the employment of foreigners, we conducted interviews at the relevant business divisions on initiatives the Group is involved in, targeting the employment of foreign technical interns and confirmed that there are no apparent risks of human rights violations in the employment and working environments at workplaces where trainees are employed.

(3) Consideration for employee health and realization of discrimination-free workplace environments (response to employees)

The Group believes that having healthy employees is vital for putting its Mission Statement into practice, and strives to create a safe, pleasant workplace environment. In order to maintain and improve the physical and mental health of each employee, we have been promoting work style reform in addition to system-based management of working hours, conducting interviews with industrial physicians for employees who work long hours, and implementing other measures to address mental health issues. Further, to promote diverse and flexible work styles, we are advancing business operations that efficiently combine remote work with office attendance, utilizing telecommuting. In addition, as part of our prevention measures, we conduct employee training on human rights risks, including the prohibition of harassment. We also have established a speak-up system and consultation hotline, and we are working to raise awareness of the reporting system and create an environment where employees feel comfortable seeking advice.

At overseas entities, in FY2023, we promoted compliance with the Group's Basic Policy on Human Rights and formulation of individual policies in order to advance understanding and penetration of the Group's policy and approach to respecting human rights. We also appointed persons in charge of human rights and established a framework to promote human rights initiatives. To address human rights risks for which awareness is low, we incorporated these into the explanatory materials for the Group's Basic Policy on Human Rights to ensure widespread understanding of the policy.

6. Effectiveness of Initiatives

The Sustainability Committee holds discussions on the policies, plans and strategies for sustainability-related initiatives, including those to ensure human rights are respected, and reports the details of each discussion to the Board of Directors. In FY2023, we established the role of Group CSuO (Group Chief Sustainability Officer) as the person responsible for promoting sustainability. The Group CSuO is responsible for the operation of the Sustainability Committee, which is composed of the presidents of each Group company, as well as the Group CFO, Group CRO, and officers in charge of diversity, equity, and inclusion.

With regard to human rights initiatives of each Group company, the Sustainability Department plays a central role in promoting human rights initiatives in Japan and overseas, in cooperation with the departments in charge of overseas compliance and the departments in charge of human rights awareness at operating companies. The Sustainability Department monitors and confirms the implementation status of systems that promote respect for human rights both domestically and internationally and reports to the Sustainability Committee on a regular basis.

7. Training and Awareness Activities

Through training on human rights risks such as prohibition of forced labor/human trafficking, child labor, discrimination

and harassment that may occur through business activities, we are working to raise employees' awareness about the importance of respecting human rights.

In FY2023, the Group conducted workplace training for all domestic employees of the Group aimed at enhancing understanding and awareness of human rights due diligence, and provided each Group company with self-directed e-learning, as well as rank-based training sessions on human rights such as those for promoted employees and managers. The participation rate of FY2023 human rights training sessions for all Group employees in Japan was 100%.

We are also promoting ALLY activities such as holding seminars for employees to enhance understanding of LGBTQ issues.

At overseas entities, we work to raise awareness of respect for human rights by disseminating the Group's Basic Policy on Human Rights through questionnaires, interviews and other means, and we also strive to understand human rights issues unique to each country according to cultural and religious backgrounds.

In the two core non-life insurance companies and one life insurance company that mediate through agencies, we have incorporated themes related to respect for human rights into the mandatory training for agencies, which serve as the direct point of contact with customers, to promote understanding and awareness of human rights. The attendance rate for this agency training in fiscal year 2023 was 100%.

8. Development of Speak-up Systems (Whistle Blowing Systems)

To ensure action is taken to secure respect for the human rights and a positive workplace environment by its officers and employees, and to take the appropriate steps, when necessary, the Group has established a system by which employees can report human rights and other issues to either an internal contact point or directly to an outside specialist, and a consultation service desk dedicated to harassment.

We also inform all employees about the global contact point for officers and employees working overseas entities that can handle 16 languages.

Reports and consultations are also accepted on an anonymous basis. We take great care to maintain the confidentiality of the whistleblowers/consulters as well as how the information is handled. We also prohibit any unfavorable treatment of the informant or consultant based on the fact that a report or consultation has been made, ensuring the protection of the individuals involved.

<Issues which could be reported through the Speak-up system>

- Compliance-related issues
- Employee mental, physical and health issues due to harassment
- Working hours, overtime and other issues related to the workplace environment

In FY2023, targeting mainly a part of agencies, contractors/subcontractors to the Group, we also established a remedy window, utilizing a platform of specialized organizations that observe the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights.

9. Efforts Going Forward

Starting from fiscal year 2024, we will expand the scope of our grievance mechanisms to more effectively capture and address human rights violations within our supply chain, and enhance the transparency of our issue resolution processes. Additionally, we will conduct human rights due diligence identification and assessments across the entire group.

September 27, 2024



Shinichiro Funabiki, President and CEO
MS&AD Insurance Group Holdings, Inc.

1. 声明の位置づけ

本声明は、2015年3月に英国で成立した「現代版奴隷法（Modern Slavery Act2015）」の第54条に基づき、MS&AD インシュアランス グループ ホールディングス株式会社は、当社及び当社グループの事業活動において、奴隷労働や人身売買を防止し、サプライチェーンに対しても働きかけていることを表明するものです。

本声明は、当社取締役会等の承認を得て、取締役社長グループ CEO 船曳 真一郎により署名されています。

2. 事業概要

当社グループは、三井住友海上火災保険株式会社やあいおいニッセイ同和損害保険株式会社等の損害保険会社など、関係子会社162社、関連会社33社で構成（2024年3月末現在）され、全世界で48ヵ国・地域、約4万人の従業員と共に事業を展開する保険金融事業グループです。

基軸となる国内損害保険事業に加え、国内生命保険事業、海外事業、金融サービス事業、デジタル・リスク関連サービス事業を展開することで、多様化しているお客さまのリスクとニーズに合わせた保険商品・サービスを提供しています。

当社グループのサプライチェーンは、主に物品等の調達先、保険代理店、外部委託先を含むビジネスパートナーからなります。また、当社グループは、主に保険と保険関連事業を営んでおり、原材料を使用せず、商品・製品の生産者、製造業者として行動することは原則ありません。

当社の事業概要に関する詳細は以下のリンクよりご覧いただけます。

https://www.ms-ad-hd.com/ja/group/what/group/company_structure.html

3. 奴隷労働と人身売買についての関連方針（MS&AD インシュアランス グループ人権基本方針）

当社グループは、経営理念の実現に向け、あらゆる事業活動において環境や人権を含む社会との相互影響を考慮し行動することを通じて、企業価値の向上を図るとともに、持続可能で強くなやかな社会づくりに貢献します。

私たちの事業活動が人権に及ぼす顕在的・潜在的な負の影響に責任があることを認識し、人権を尊重する企業としての責任を果たすため2017年2月にMS&AD インシュアランス グループ人権基本方針（以下、「グループ人権基本方針」）を定めました。方針では、強制労働・児童労働の廃止・撤廃を定めている法令や国際規範を尊重することを明記しています。

MS&AD インシュアランスグループ 人権基本方針（抜粋）**【基本的な考え方】****（1）人権尊重に関連した法令や規範の遵守**

- ①当社グループは、国連「国際人権章典」、国連グローバル・コンパクトにおける「企業行動規範」、および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」等、人権に関する国際規範を尊重します。
- ②事業活動を行う国・地域における法令や規制を遵守するとともに、当該国・地域の法令等が国際的に認められた人権の原則と相反する場合は、当該国・地域の事情も勘案しつつ、国際的な人権の原則を尊重します。

（2）差別の禁止

あらゆる事業活動において、基本的人権を尊重し、人種、国籍、性別、年齢、出身、世系（門地）、社会的身分、信条、宗教、身体的特徴、障がいの有無、性的指向、性自認、妊娠などによる差別を行いません。

（3）人権を尊重する企業風土

- ①行動指針に定める「お互いの個性と意見を尊重し、知識とアイデアを共有して、ともに成長する」を実践し、人権を尊重する企業風土を醸成します。
- ②多様な価値観を尊重し、社員一人ひとりの心身の健康や安全に配慮した働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

—詳細は、次のサイトをご覧ください—

https://www.ms-ad-hd.com/ja/csr/community/human_rights.html

4. 人権デュー・ディリジェンスの推進

MS&AD グループ中期経営計画(2022-2025)において、サステナビリティを基盤取組と定め、「Planetary Health (地球環境との共生)」「Resilience (安心・安全な社会)」「Well-being (多様な人々の幸福)」の3つを重点課題として掲げています。

そのひとつである「Well-being (多様な人々の幸福)」の中で、人権尊重取組を掲げ、自社の事業活動が及ぼす人権への負の影響の特定・評価を実施し、「公平・公正なお客さま対応」「取引先・代理店における人権対応への考慮」及び「社員の健康への配慮と差別のない職場環境の実現」の3つを人権の重点課題に位置付けました。

- ・ 公平・公正なお客さま対応
- ・ 取引先・代理店における人権対応への考慮
- ・ 社員の健康への配慮と差別のない職場環境

人権デュー・ディリジェンスの特定・評価は定期的に見直すことにしており、2023年度には範囲を広げ、海外拠点リスクを考慮した再評価を行いました。再評価の結果、「優先して取り組むべき課題」の変更はなく、引き続き3つの重点課題に沿って取組みを進めていくことを確認しました。

また、当社グループは「持続可能な保険原則 (PSI)」及び「責任投資原則 (PRI)」に署名しており、サステナビリティを考慮した保険引受及び投融資を進めており、非人道的兵器製造企業に係る保険引受及び投融資を停止しています。また、先住民族・地域住民の人権を侵害するおそれのある事業については、取引先の地域社会への配慮状況等を踏まえ慎重に取引の可否を判断します。

取組みの詳細はこちらからご覧ください。

<https://www.ms-ad-hd.com/ja/csr/summary/materiality.html>

https://www.ms-ad-hd.com/ja/csr/community/human_rights.html

5. 具体的な取組

(1) 公平・公正なお客さま対応 (お客さまへの対応)

「お客さま第一の業務運営方針」にのっとり、グループ各社において、幅広くお客さまの声をお聞きし、お客さまにご回答いただいたアンケートデータの分析、代理店との対話などにより品質向上や業務改善に取り組んでいます。この他、社外の有識者との意見交換や外部専門家による評価を通じ、お客さまからいただいたご意見を業務に取り入れています。お客さま第一の業務運営の推進、品質向上の諸課題については、品質向上・コンプライアンス委員会で議論しています。

また、高齢の方や障がいのある方に配慮した手続き、商品パンフレットへのユニバーサルデザインの採用、わかりやすい言葉や図表、イラストを活用した情報提供をしています。その他、主要なマニュアルや募集文書などの記載内容をLGBTQのお客さまに配慮した表現に見直す等の対応を進めています。

2023年度は「MS&AD インシユアランス グループ お客さま情報管理基本方針」に基づき、グループ各社において情報管理に関する社内規定の策定、セキュリティ対策の導入、社員・代理店教育などを実施しました。また、お客さまの情報管理を徹底するために、標的型攻撃メールの訓練の実施や、代理店、外部委託先においては、お客さま情報の管理体制を確認すると同時に人権尊重取組の理解を推進しています。

その他、海外拠点における取組として、人権侵害リスクが高いと想定される国での事業展開においては、出資先の人権尊重取組の調査や現地駐在員へのヒアリングを実施し、顕著な問題は発生していないことを確認しました。

(2) 取引先・代理店における人権対応への考慮 (サプライチェーンへの対応)

2023年度は、代理店・外部委託先における方針、人権研修、内部通報制度の有無などの体制整備状況について、アンケートを実施しました。アンケート結果から、顕著な問題は発生していないことが確認されました。また、人権啓発研修ツール(人権方針策定ガイド、社内研修資料)を提供することで、代理店における人権教育の推進を支援します。

外国人雇用の取組としては、外国人技能実習生雇用に関する当社グループが関わる取組みについて、関連部門にヒアリングを実施し、雇用先の雇用・労働環境における人権侵害リスクは顕在化していないこ

とを確認しています。

(3) 社員の健康への配慮と差別のない職場環境（従業員への対応）

社員が健康であることが、経営理念の実現にとって欠かせない要素ととらえ、安全で働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。社員一人ひとりの心身の健康を保持・増進するために、勤務時間のシステム上の管理に加え、働き方改革を推進しており、長時間労働者へは産業医面談を実施、その他メンタル不調への対策を実施しています。また、多様で柔軟な働き方を推進するために、在宅勤務と出社を効率的に組み合わせ、リモートワークを活用した業務運営を進めています。

その他、ハラスメント防止策として、ハラスメントの禁止などの人権リスクをテーマとした従業員研修を実施するとともに、スピークアップ制度や相談窓口を設置し、通報制度の周知、窓口への相談のしやすい環境整備を進めています。

海外拠点においては、2023年度は当社グループの人権尊重の方針・考え方のさらなる理解・浸透を推進するため、グループ人権基本方針の準拠、個別方針の策定を進めました。また、人権担当者を選任し、人権取組の推進体制を構築するとともに、認知の低い人権リスクについては、グループ人権基本方針説明資料に盛り込むなどして、グループ人権基本方針の周知を行いました。

6. 取組の有効性について

サステナビリティ委員会において、人権尊重取組を含むサステナビリティに関する取組方針・計画・戦略の議論を行っており、各論議内容は取締役会に報告しています。

2023年度にサステナビリティ領域の推進責任者としてグループCSu0 (Group Chief Sustainability Officer) を新設しました。グループCSu0が運営責任者となり、グループ各社の社長、及びグループCFO、グループCRO、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン担当役員等で構成するサステナビリティ委員会を運営しています。

グループ各社の人権取組については、サステナビリティ推進部が中心となり、海外コンプライアンスを担当する部門や、事業会社の人権啓発を担当する部門と連携し、国内外での人権尊重の取組みの推進体制の整備状況を確認し、体制構築を進めています。取組みについては、サステナビリティ推進部がモニタリングし、定期的にサステナビリティ委員会に報告されます。

7. 研修と啓発活動

事業活動を通じて起こりうる強制労働・人身取引、児童労働、差別、ハラスメントの禁止などの人権リスクをテーマとした研修を通じて、社員の人権尊重の意識向上に取り組んでいます。

2023年度は、国内グループ全社員を対象に、人権デュー・ディリジェンスの理解・浸透を目的とした職場研修、グループ会社毎にeラーニングによる自己学習、昇進時研修や管理職研修等の階層別研修での人権研修を実施しました。2023年度の国内グループ全社員を対象にした人権研修の受講率は100%でした。

その他、社員を対象にしたLGBTQに関する理解促進セミナーを実施するなど、ALLYの活動を推進しています。

海外拠点においては、アンケートやヒアリング等を通じて、当社グループ人権基本方針の周知を行い人権尊重の意識啓発を図るとともに、文化的・宗教的な理由を背景とした各国固有の人権課題についての把握に努めています。

主に代理店を通じて商品を販売する中核損害保険2社と生命保険1社においては、代理店を対象とした必修研修に人権尊重に関するテーマを盛り込み、人権尊重への理解・浸透を図っています。この代理店研修の2023年度の受講率は100%でした。

8. スピークアップ制度（内部通報制度）の整備

役員・社員の人権の尊重及び職場環境の確保に関する行動を担保し、必要な場合に適切な処置を講じるため、社員が社内の窓口、社外の専門家に直接通報できる制度、ハラスメント専用の相談窓口を設けています。また、16ヵ国語で対応できる海外拠点役職員向けのグローバル通報窓口を設置しており、制度と適切な利用方法について社員へ周知しています。

通報・相談は匿名でも受け付けており、通報・相談者の秘密保持や情報の取扱いに十分に配慮するとともに、通報・相談を行ったことを理由として不利益な取扱いを受けることを禁止し、通報者・相談者の保護を図っています。

<通報対象となる主な事項>

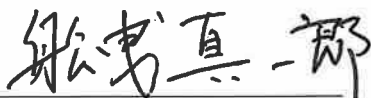
- ・コンプライアンスに関する事項
- ・ハラスメントによる社員の精神、肉体、健康などに関する事項
- ・労働時間、時間外労働等の職場環境に関する事項

また、2023年には、主に当社グループの一部の代理店・外部委託先を対象に、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に依拠した専門機関のプラットフォームを活用した救済窓口を設置しました。

9. 今後の取組み

2024年度以降は、救済窓口の利用範囲を拡大し、サプライチェーンにおける人権侵害情報の迅速な把握と是正活動のさらなる強化、課題解決処理の透明性向上に取り組んでいきます。加えて、グループ全体で人権デュー・ディリジェンスの特定・評価を実施します。

2024年9月27日



MS&AD インシュアランス グループホールディングス株式会社

取締役社長 グループ CEO 船曳 真一郎