

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

(1)当社は、グループの事業を統括する持株会社として、「経営理念(ミッション)」の下、経営資源の効率的な活用と適切なリスク管理を通じ、グループの長期的な安定と持続的成長を実現するため、全てのステークホルダーの立場を踏まえ、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための経営体制を構築し、企業価値の向上に努めます。

(2)そのため、グループの全役職員が業務のあらゆる局面で重視すべき「MS & ADインシュアランス グループの経営理念(ミッション)・経営ビジョン・行動指針(バリュー)」を策定し、当社及びグループ会社の全役職員へ浸透させるよう努めるとともに、グループ中期経営計画において、コーポレートガバナンス、コンプライアンス、リスク管理等を経営の重要課題として位置づけ、計画の推進に積極的に取り組みます。

MS & ADインシュアランス グループの目指す姿

<経営理念(ミッション)>

グローバルな保険・金融サービス事業を通じて、安心と安全を提供し、活力ある社会の発展と地球の健やかな未来を支えます

<経営ビジョン>

持続的成長と企業価値向上を追い続ける世界トップ水準の保険・金融グループを創造します

<行動指針(バリュー)>

・お客さま第一

わたしたちは、常にお客さまの安心と満足のために、行動します

・誠実

わたしたちは、あらゆる場面で、あらゆる人に、誠実、親切、公平・公正に接します

・チームワーク

わたしたちは、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、ともに成長します

・革新

わたしたちは、ステークホルダーの声に耳を傾け、絶えず自分の仕事を見直します

・プロフェッショナリズム

わたしたちは、自らを磨き続け、常に高い品質のサービスを提供します

詳細は、添付の「MS & ADインシュアランス グループ コーポレートガバナンスに関する基本方針」(以下、「コーポレートガバナンス基本方針」といいます。)をご覧ください。

以下、当社が直接出資するグループ保険会社の表記は次のとおりとします。

- | | |
|-----------------------|------------------|
| ・三井住友海上火災保険株式会社 | ： 三井住友海上 |
| ・あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 | ： あいおいニッセイ同和損保 |
| ・三井ダイレクト損害保険株式会社 | ： 三井ダイレクト損保 |
| ・三井住友海上あいおい生命保険株式会社 | ： 三井住友海上あいおい生命 |
| ・三井住友海上プライマリー生命保険株式会社 | ： 三井住友海上プライマリー生命 |

【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】 更新

コーポレートガバナンス・コードの各原則につきまして、全てを実施しています。

【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

(1)[原則1 - 4] いわゆる政策保有株式

a. MS & ADインシュアランス グループとしての政策株式の保有縮減に関する方針について

政策株式とは、運用収益の安定的な確保、資産価値の長期的な向上及び発行体等との総合的な取引関係の維持・強化を目的として、長期保有を前提に投資する株式をいいます。

株価変動の影響を受けにくい強固な財務基盤の構築や資本効率性の向上の観点から、政策株式の保有総額を縮減する方針とします(注)。

個別銘柄ごとに成長性、収益性等から経済合理性を検証し、取引関係強化等の中長期的な視点も踏まえた上で保有の妥当性が認められない場合には、発行体企業の理解を得ながら、売却を進めます。

保有の妥当性が認められる場合にも、市場環境や当社の経営・財務戦略等を考慮し、売却することがあります。

(注)グループとして2017年度から2021年度の5年間で5,000億円の政策株式を削減する予定としており、順次売却を進めています。2018年度末で2,880億円を売却し、2019年度以降も着実に取組みを進めています。なお、2019年3月末の政策株式の保有時価残高は25,183億円となっています。

b. 政策株式の保有の経済合理性の検証と縮減取組み

・三井住友海上とあいおいニッセイ同和損保が保有している政策株式会社について、保有目的が適切か、保有に伴う便益、リスク等が資本コストに見合っているか、個別の銘柄ごとに経済合理性の検証を実施し、当社の取締役会において、検証結果を報告しています。
・個別銘柄の検証結果を踏まえて、合理性目標を充足せず特に改善を要する銘柄については、建設的な対話を実施し、改善が見込まれる場合には保有を継続し、改善の見込みがない場合には売却交渉を実施します。

c. 政策株式に係る議決権行使について適切な対応を確保するための考え方について
政策株式の議決権行使に関する基本的な考え方は以下のとおりです。

(a) 議決権行使の基本的な考え方

議決権の行使は投資先企業の経営に影響を与え、企業価値の向上につながる重要な手段と考えております。定型的・短期的な基準で画一的に賛否を判断するのではなく、中長期的な企業価値向上、株主還元向上につながるかどうか等の視点に立って判断を行います。

(b) 議決権行使のプロセス

議決権行使にあたっては、投資先企業において当該企業の発展と株主の利益を重視した経営が行われているか、反社会的行為を行っていないか等に着目し、以下のような項目について議案ごとに確認を行います。さらに必要に応じて個別に精査した上で、当該企業との対話等の結果を勘案し、議案への賛否を判断します。

< 主な議案の種類及び精査事項 >

- ・株主還元(剰余金処分案において配当性向が低位等)
- ・役員を選解任(業績不振、不祥事等が発生、社外取締役が選任されていない等)
- ・役員の報酬、退職慰労金(業績不振、不祥事等が発生等)
- ・新株予約権の発行(付与対象者が社外監査役等)
- ・定款変更(株主の権利を大きく損なう可能性のある変更等)
- ・買収防衛策
- ・事業再編 等

(c) 議決権行使結果に係る賛否判断の基準

三井住友海上とあいおいニッセイ同和損保においては、保有株式の議決権行使に際しての具体的な判断基準・ガイドラインを設けています。基準・ガイドラインに該当した場合等、必要に応じて投資先企業と対話を実施し、対話の内容等を踏まえた上で議案の賛否を判断しております。

* 詳細は両社のウェブサイトをご覧ください。

三井住友海上

<https://www.ms-ins.com/company/aboutus/stewardship/>

あいおいニッセイ同和損保

<https://www.aioinissaydowa.co.jp/corporate/policy/stewardship.html>

(2)[原則1 - 7] 関連当事者間の取引

a. 当社は、関連当事者間の取引に関しては、会社及び株主共同の利益を害することのないよう、複数の社外取締役を含む取締役会において審議した上での承認事項としています。また、(a)及び(b)の事項について執行役員が行う場合は、取締役会への報告事項としています。

- (a) 取締役による他会社取締役、執行役及び監査役の兼任
- (b) 取締役による競業取引並びに役員と会社間の取引及び利益相反取引
- (c) 当社の重要な財産の処分及び譲受

b. 会社法、財務諸表等規則で定める「関連当事者との取引」に該当する場合は有価証券報告書に記載しています。なお、有価証券報告書の作成は取締役会への報告事項としています。

(3)[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

- ・グループの主要事業会社である三井住友海上及びあいおいニッセイ同和損保において、確定給付企業年金を実施するにあたり、三井住友海上企業年金基金及びあいおいニッセイ同和企業年金基金を設立して年金資産を会社から分離し運営しています。
- ・資産運用に関する意思決定は、資産運用委員会の審議を踏まえ、代議員会で決定しています。資産運用委員会及び代議員会には、各社の資産運用、経理、人事部門の適切な資質を持った人財を配置するとともに、受益者代表として労働組合幹部等を配置しています。
- ・企業年金基金においては、資産運用経験豊富な人財が資産運用業務に従事しています。また、2018年4月にスチュワードシップ・コードを受け入れています。
- ・株式の組み入れ及び投資先への議決権行使については運用委託先の判断基準に従っており、利益相反に該当する事項はありません。

(4)[原則3 - 1] 情報開示の充実

a. 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画[原則3 - 1 (i)]

(a) 経営理念等

上記1. 「基本的な考え方」をご覧ください。

(b) 経営戦略、経営計画

グループ中期経営計画「Vision 2021」をご覧ください。

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

b. 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[原則3 - 1 (ii)]

上記1. 「基本的な考え方」及び添付の「コーポレートガバナンス基本方針」をご覧ください。

c. 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続[原則3 - 1 (iii)]

下記1. 「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご覧ください。

d. 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続[原則3 - 1 (iv)]

- ・取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針については、添付「コーポレートガバナンス基本方針 別紙 取締役候補・監査役候補の選任基準」をご覧ください。
- ・常務に従事する取締役候補(取締役会長・社長を含む)の指名を行うに当たっての方針については、上記の選任基準に加え、「(6) 最高経営責任者(CEO)等の後継者計画 a. CEOの選任基準」をご覧ください。
- ・経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての手続については、下記1. 「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」補足説明「1. 人事委員会(指名決定のプロセス)」をご覧ください。
- ・常務に従事する取締役(取締役会長・社長を含む)の解任を行うに当たっての方針については、「(7) CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続」をご覧ください。

・執行役員の解任及び直接出資する国内保険会社の取締役・監査役解任については、人事委員会の審議事項としており、人事委員会での審議結果を受けて取締役会で決定します。

e. 取締役会が上記d.を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明[原則3 - 1 (v)]

個々の取締役候補及び監査役候補の選任理由については「定時株主総会招集ご通知」をご覧ください。

https://www.ms-ad-hd.com/ja/ir/ir_event/meeting.html

(5)[補充原則4 - 1 - 1]経営陣に対する委任の範囲

添付の「コーポレートガバナンス基本方針」第3章2.「取締役会の役割」をご覧ください。

(6)[補充原則4 - 1 - 3]最高経営責任者(CEO)等の後継者計画

グループCEO(以下「CEO」)の選任及び後継者の育成を定めたサクセッションプランを策定し、2019年5月20日に公表いたしました。概要は以下のとおりです。

a. CEOの選任基準

- ・当社グループの経営理念(ミッション)・経営ビジョン・行動指針(バリュー)を体現し、社会との共通価値の創造(CSV:Creating Shared Value)の実現に高い価値観を有している
- ・将来ビジョンの構想力、構築力を備えている
- ・公平・公正さを備えている
- ・人材育成力を有している
- ・リーダーシップが発揮できる
- ・グローバルな対応力を有している
- ・グループベストを行動の基本としている

b. CEOの選任プロセス

(a)CEOによる推薦

- ・CEOは複数の候補者に優先順位をつけ、人事委員会(委員の過半数及び委員長は社外取締役)に推薦します。
- ・候補者には当社グループ内出身者に加え、当社グループ外の人財を含めることができます。

(b)人事委員会の審議

- ・人事委員会はCEOからの候補者推薦を受けて、審議を行います。
- ・社外取締役は、別の候補者を推薦することができます。

(c)取締役会の決議

- ・(a)(b)のプロセスを経て、人事委員会は取締役会に助言を行い、取締役会の決議により決定します。

c. CEO候補者の育成計画

CEOは多くの候補者を育成することを自身の重要な役割と位置付け、候補者(当社グループ内出身者)には必要に応じて以下の経験を積ませることとします。

- ・複数部門(管理・業務・国際・営業・損害サービス・システム等)
- ・国内事業会社、海外子会社の経営

(7)[補充原則4 - 3 - 3]CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続

2019年5月20日に公表しましたCEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続は以下のとおりです。

a. 社外取締役は、CEOが執行役員規程に定める禁止事項に該当した場合(会社法その他の法令又は会社の規程に定める義務に違反することなど)や、健康上やその他の理由により職務を適正に継続することが難しいと判断される場合等、解任に関する論議が必要と判断した場合には、自らの発議によりCEO以外の人事委員会委員と審議します。

その審議結果に基づき、会社法及び社内規程に則り、必要な手続きを行います。

b. 社外取締役以外の取締役は取締役会規程に基づき取締役会を招集請求のうえ、株主総会における取締役解任議案の提出を求めることができます。

(8)[補充原則4 - 2 - 1]経営陣の報酬

ガバナンス強化及び中長期的な企業価値向上を目的とし、役員報酬と会社業績との連動性を高め、持続的な成長への適切なインセンティブとなる役員報酬制度を実現するため社外取締役以外の取締役に対して、現行の株式報酬型ストック・オプションに代えて、譲渡制限付株式を支給する役員報酬制度を2019年度より導入しております。

詳細は下記II 3.【インセンティブ関係】をご覧ください。

(9)[原則4 - 9] 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

下記II 1.【独立役員関係】その他独立役員に関する事項2.及び添付の「コーポレートガバナンス基本方針 別紙 取締役候補・監査役候補の選任基準」1.(1)適格性及び(3)独立性をご覧ください。

(10)[補充原則4 - 11 - 1] 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並びに取締役の選任に関する方針・手続

a. 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

- ・取締役会は、取締役12名(男性10名、女性2名)のうち5名、監査役4名(男性2名、女性2名)のうち2名を社外から選任することで、経営から独立した社外人材の視点を取り入れて監視・監督機能を強化し、透明性の高い経営を行っています。次のように、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスを考慮するとともに、性別を含めた多様性の確保に努めています。
- ・社外取締役は、会社法及び保険業法に規定された適格性の要件を充足するとともに、保険会社の経営管理を的確かつ公正に遂行するため、一般事業会社の役員経験者、行政官経験者、弁護士、学者及び社会・文化・消費生活の有識者等、専門性を踏まえて選任しています。
- ・社外取締役以外の取締役については、法的な適格性を充足するとともに、保険会社において豊富な業務経験を有し保険会社の経営管理に携わっている等、多様性・専門性の高い経験を有し、リーダーシップの発揮により、経営理念等を体現すること及び保険会社の経営全般を的確かつ公正に監督できる知見を有していること等を踏まえて選任しています。
- ・監査役のうち最低1名は経理又は財務に関して十分な知識を有する者を選任することとしています。

なお、社外監査役 千代田邦夫氏については、公認会計士の資格を有し、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。

b. 取締役候補の選任基準の概要

添付の「コーポレートガバナンス基本方針 別紙 取締役候補・監査役候補の選任基準」をご覧ください。

c. 取締役の選任手続の概要

取締役の選任については人事委員会において審議の上、取締役会において候補者を決定し、株主総会で決議しています。

下記Ⅱ 1. 「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」補足説明「1. 人事委員会(指名決定のプロセス)」をご覧ください。

(11)[補充原則4 - 11 - 2] 社外取締役・社外監査役の兼任状況

a. 社外取締役

下記Ⅱ 1. 【取締役関係】会社との関係(2)「適合項目に関する補足説明」をご覧ください。

b. 社外監査役

下記Ⅱ 1. 【監査役関係】会社との関係(2)「適合項目に関する補足説明」をご覧ください。

(12)[補充原則4 - 11 - 3] 取締役会全体の実効性についての分析・評価結果の概要の開示

1. 分析・評価のプロセス

添付の「コーポレートガバナンス基本方針」第3章5. に記載のとおり、取締役会全体の実効性についての分析・評価を毎年実施することと
しています。2018年度の実施概要は、以下のとおりです。

(1) 各取締役に対する自己評価アンケートの実施と集計

- ・9項目の質問票(取締役会の役割・責務、運営等にて設問を構成)を事前に配付し、事務局によるインタビュー形式でアンケートを実施しました。
- ・2017年度の実効性評価でとりまとめた改善策(2018年度に取り組む機能向上策)に沿って取締役会の実効性を向上させるための取組みが実施されているかどうかを中心に回答を行いました。

(2) 社外取締役会議における意見交換

- ・社外取締役会議(社外取締役全員で構成)において、アンケート結果に基づき、分析・評価のための意見交換を実施しました。

(3) ガバナンス委員会における分析・評価及び機能向上策のとりまとめ

- ・ガバナンス委員会(社外取締役全員、取締役会長、取締役社長で構成)としての分析・評価を行うとともに、2019年度さらに強化すべき課題を機能向上策として取りまとめました。

(4) 2019年度の機能向上策は、速やかに取組みを開始・強化し、実効性向上に向けたPDCAサイクルにつなげていくこととしています。

2. 分析・評価結果の概要

(1) 取締役会における論議内容と機能発揮について

< 向上した点 >

- ・海外投資案件等のリスクテイク案件について、個々の案件内容に深く踏み込んだ活発な論議が行われるようになってきている。
- ・グループのビジネスモデルである価値創造ストーリーと、CSV(社会との共通価値の創造)、SDGsへの理解を深め、社員自らが日常業務で実践することを目的に、グループ全体で「サステナビリティコンテスト」を実施し、国内外から500件を超える応募があり、理解浸透が進んだ。
- ・MS&AD統合レポート2018等を通じ、経営理念(ミッション)をより具体化した価値創造ストーリーをグループ内外に発信し、グループ内での理解浸透と社外からの評価向上につながった。
- ・内部通報制度を「スピークアップ制度」に名称変更するとともに、通報対象行為の拡大や、匿名受付の拡充を実施した。通報件数が増加しており、実効性は向上している。

< 今後強化していくべき点 >

- ・個々の案件は深い論議が行われているが、全体戦略から見た位置づけが重要である。「Vision 2021」の重要テーマ(サステナビリティ、デジタルイノベーション、ダイバーシティ&インクルージョン推進)や国内損保事業戦略や海外事業戦略等について、勉強会又は取締役会において社外役員の理解を深め、論議を加速させる。
- ・「価値創造ストーリー」を実践する自らの取組みがCSV、SDGsにつながることをグループ全社員に浸透させることが重要であり、2019年度もグループ全体で「サステナビリティコンテスト」を実施するほか、海外拠点における社員意識調査の検討など、様々な手法を通じて一層の意識向上に取り組む。
- ・現場の実態を知ることが重要であり、新設する「スピークアップ室」を中心に、スピークアップ制度の更なる認知度向上、実効性向上のための情報発信を強化する。

(2) 取締役会の運営

< 向上した点 >

- ・議場での議案の説明を簡略化する一括審議事項の拡大等の取組みにより、議案数は毎年減少し、戦略決定に向けた重要議案に時間を割いて論議することが定着しつつある。
- ・2015年度以降の取組みにより、定例取締役会における1件あたりの平均審議時間が毎年増加している等の改善が見られている。資料の事前配布や審議時間等の運営についても、適切に行われている。
- ・法定決議事項も多量の中で、効率的な会議運営ができていると評価できる。

< 今後強化していくべき点 >

- ・時間的制約や一層の戦略的テーマの設定を考慮すると、毎回の取締役会等における論議・意見交換の機会拡充が必要であり、会議時間を2018年度よりも長く設定する。

(3) その他

< 向上した点 >

- ・自然災害の保険金支払を集中して行う災害対策本部の視察等、2017年度に引き続き事業会社見学会を実施した。

(13)[原則4 - 14、補充原則4 - 14 - 1、補充原則4 - 14 - 2] 取締役・監査役に対するトレーニングに関する基本的な考え方
添付の「コーポレートガバナンス基本方針」第3章8. 取締役及び監査役をサポート体制・研修(トレーニング)方針をご覧ください。

(14)[原則5-1、補充原則5-1-2] 株主との建設的な対話を促進するための方針

<株主との建設的な対話に関する方針について>

(14)-1. 基本的な考え方

当社は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るべく、株主との建設的な対話に積極的に取り組み、経営に活かすことにより、さらなる価値創造に努めます。

また、その基盤となる信頼される情報開示のための社内体制の整備・拡充及び対話内容の経営陣幹部・取締役会へのフィードバックをより効果的にするための仕組み作りに取り組みます。

(14)-2. 建設的な対話に関わる統括責任者[補充原則5-1-2(i)]

広報・IR部担当役員(注)とします。

(注)現在は藤井史朗取締役副社長執行役員(グループCFO、総合企画部、広報・IR部担当)となります。

(14)-3. 株主との建設的な対話に関する具体的取組み

a. 対話を補助する広報・IR部と、社内各部門との有機的な連携のための方策及び対話手段の拡充の取組み[補充原則5-1-2(ii)(iii)]

- ・広報・IR部から関係部門へ定例フィードバック会の開催
- ・各事業部門トップによる投資家向け事業説明会の開催
- ・経営陣幹部と投資家との対話を目的とした投資家意見交換会の開催
- ・建設的な対話のツールである統合報告書の拡充

b. 対話内容の経営陣幹部、取締役会へのフィードバックの方策[補充原則5-1-2(iv)]

- ・グループ経営会議、取締役会へのIR活動及び株式市場の当社に対する見方の報告(年2回)
- ・経営陣幹部への当社株価状況の報告(四半期ごと)
- ・経営陣幹部に対し、海外IR出張、決算発表等における投資家の関心事や評価等を報告

c. 対話に際してのインサイダー情報管理に関する方策[補充原則5-1-2(v)]

- ・当社ウェブサイトを最大限活用した即時・公平な情報開示
- ・インサイダー取引等防止規程等の順守と、IRポリシーに定める沈黙期間(クワイエット・ピリオド)における決算関連の対話自粛

(15) 上記以外の各原則の実施状況について

a. 資本政策の基本的な方針(原則1-3)、経営戦略や経営計画の策定・公表[原則5-2]

グループ中期経営計画「Vision 2021」において、「財務健全性」「資本効率」「株主還元」についての方針を定めるとともに、収益力・資本効率等に関する目標を掲示しています。

<https://www.ms-ad-hd.com/ja/group/what/strategy/capital.html>

財務健全性、資本効率及び株主還元の最適なバランスを追求し、企業価値を高めていきます。

- ・財務健全性:資本の充実とリスクコントロールにより、AA格相当の財務健全性を維持することを目指しています。
- ・資本効率性:資本コストを意識し、欧米大手保険会社比で遜色ないグループ修正ROE(注)10%を目指し、成長とポートフォリオの多角化及び最適資源配分を行っていきます。なお、資本コストは資本資産価格モデル(CAPM)により7%を推計しています。
- ・株主還元方針:グループ修正利益(注)の40~60%を目処に、株主配当及び自己株式の取得によって、株主還元を行います。

重点戦略の1つ「ポートフォリオ変革」

MS&ADインシュアランス グループでは、現在、収益の多くを国内損害保険事業に依存している構造にありますが、これを海外事業や生命保険事業へと、地理的・事業的な分散を図り、安定的に利益を上げることのできる収益構造へと転換していきます。

- ・中期目標:国内損害保険事業以外で利益の50%
- ・将来目標:海外事業で利益の50%

また、当社グループのリスクポートフォリオの中では、政策株式のリスクが多くの割合を占め、株価の変動の影響を受けやすい構造となっているため、政策株式の削減に引き続き取り組み、安定的なリスクポートフォリオへと変革を図ります。

- ・中長期目標:2021年度末に連結総資産に対する政策株式リスクのウェイト10%未満、リスク量に占めるウェイト30%未満

R&Dの強化

環境変化への対応、生産性・品質向上等に資する研究開発への投資を引き続き積極的に実施してまいります。

(注)グループ修正利益、グループ修正ROE:MS&ADインシュアランス グループ独自の指標で、次の方法により算出します。

グループ修正利益 = 連結当期利益 + 異常危険準備金等 1繰入・戻入 2額 - その他特殊要因(のれん・その他無形固定資産償却額等) + 非連結グループ会社持分利益

グループ修正ROE = グループ修正利益 ÷ 修正純資産(連結純資産 + 異常危険準備金等 1(残高) - のれん・その他無形固定資産(残高))の期初期末平均

- 1:国内損害保険事業及び三井住友海上あいおい生命の異常危険準備金・危険準備金・価格変動準備金
- 2:戻入の場合は減算

b. [原則4-8、補充原則4-8-1、補充原則4-8-2] 独立社外取締役

取締役12名のうち3分の1を超える5名の独立社外取締役を選任しています。

独立社外取締役による自由闊達で建設的な議論・意見交換を行う目的で、ガバナンス委員会、社外取締役会議、社外取締役・監査役合同会議を設置しています。

(a)ガバナンス委員会

委員長を社外取締役の互選により選任し、社外取締役全員と取締役会長・取締役社長がコーポレートガバナンスの状況や方針・態勢に関する事項について協議を行うことを目的とする「ガバナンス委員会」を設置しています。2018年度は4回開催しました。

(b)社外取締役会議

社外取締役のみを構成員とする社外取締役会議を設置しています。

社外取締役のみの会合である「社外取締役会議」における議論を踏まえ、ガバナンス委員会で取締役会長・取締役社長と協議を行い、必要に応じて取締役会に提言を行うこととしています。2018年度は1回開催しました。

(c)社外取締役・監査役合同会議

社外取締役・監査役合同会議を設置しており、社外取締役と監査役との連携を図る体制としています。2018年度は3回開催しました。

c. 取締役会での活発な議論を促進するための取組み[原則4 - 12、補充原則4 - 12 - 1]

(a) 取締役会の運営

概要については、添付の「コーポレートガバナンス基本方針」第3章4. 取締役会の運営をご覧ください。

取締役会での活発な議論を促進するため、以下の取組みを実施しています。

・議事資料の事前配布、取締役会での補足説明を実施し、社外取締役・社外監査役に対しては取締役会の事務局である総合企画部が事前説明を実施しています。

・年間スケジュールを予め決定し、メンバーに対し通知することで、出席を促進し、基本的に75%以上の出席率を確保しています。

・付議事項の適切な設定、月1回の開催を基本に、必要に応じて臨時開催も行っています。付議案件数を踏まえ、十分な審議時間を確保するよう留意しています。

・2018年度の取組みについては、上記(12)[補充原則4 - 11 - 3] 取締役会全体の実効性についての分析・評価結果の概要の開示2.(2)取締役会の運営をご覧ください。

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(%)
トヨタ自動車株式会社	52,610,933	9.01
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	38,402,400	6.58
日本生命保険相互会社	36,325,258	6.22
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	26,291,200	4.50
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口9)	12,590,800	2.16
JP MORGAN CHASE BANK 380055	10,621,319	1.82
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	10,120,000	1.73
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口7)	9,479,700	1.62
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	9,390,630	1.61
JP MORGAN CHASE BANK 385151	7,650,601	1.31

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 第一部、名古屋 第一部
決算期	3月
業種	保険業
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	50社以上100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

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	監査役設置会社
------	---------

【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	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	12名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
松永 真理	他の会社の出身者													
坂東 真理子	他の会社の出身者													
有馬 彰	他の会社の出身者													
池尾 和人	学者													
飛松 純一	弁護士													

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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
松永 真理		[重要な兼職の状況] ロート製薬株式会社社外取締役 セイコーエプソン株式会社社外取締役	雑誌の編集長を務め、株式会社NTTドコモで新サービスの企画開発に携わる等、社会、文化、消費生活などに関する幅広い知識や経験を有しており、当社取締役会などにおいてもその知識や経験に基づいた発言を行っており、引き続きそれらを当社の経営に反映していただくため

坂東 真理子	[重要な兼職の状況] 学校法人昭和女子大学理事長、昭和女子大学総長	内閣府男女共同参画局長、在オーストラリア連邦ブリスベン日本国総領事、昭和女子大学学長等を歴任されており、行政・教育分野における幅広い知識や経験を有するとともに、ダイバーシティ推進等について幅広い見識を有しており、当社取締役会などにおいてもその知識や経験に基づいた発言を行っており、引き続きそれらを当社の経営に反映していただくため。
有馬 彰	[重要な兼職の状況]	日本電信電話株式会社取締役、エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社代表取締役社長等を歴任されており、情報通信事業に関する幅広い知識及び経営者としての経験を有しており、当社取締役会などにおいてもその知識や経験に基づいた発言を行っており、引き続きそれらを当社の経営に反映していただくため。
池尾 和人	[重要な兼職の状況] 慶應義塾大学名誉教授 立正大学経済学部教授	大学教授、金融庁金融審議会委員等を歴任し、経済・財政分野や金融行政などに関する幅広い知識や経験を有しており、当社取締役会などにおいてもその知識や経験に基づいた発言を行っており、引き続きそれらを当社の経営に反映していただくため。
飛松 純一	[重要な兼職の状況] 飛松法律事務所弁護士 株式会社エーアイ社外取締役(監査等委員) 株式会社アマナ社外監査役 株式会社キャンディル社外監査役	弁護士として海外を含む企業法務全般に関する豊富な知識や経験を有しており、当社取締役会などにおいてもその知識や経験に基づいた発言を行っており、引き続きそれらを当社の経営に反映していただくため。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	人事委員会	7	0	2	5	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	7	0	2	5	0	0	社外取締役

補足説明 更新

透明性確保のため、取締役会の内部委員会として「人事委員会」及び「報酬委員会」を設置しています。なお、各々の委員会は7名の委員で構成し、委員の過半数及び委員長は社外取締役から選任しています。

1. 人事委員会(指名決定のプロセス) <年1回以上開催>

- ・当社の取締役候補・監査役候補・執行役員及び当社が直接出資するグループ国内保険会社の取締役・監査役の選任等の重要な人事事項について審議し、取締役会に助言します。
- ・委員の過半数及び委員長は社外取締役とし、取締役会が選任します。2019年度は社外取締役5名全員と取締役会長・取締役社長の7名で構成しています。
- ・取締役候補・執行役員の審議にあたっては業績評価(会社業績)等も審議要素としています。
- ・取締役会は人事委員会の助言を受けて取締役候補・監査役候補・執行役員等を選任します。選任にあたっては助言を最大限尊重することとしています。また、監査役候補については監査役会の同意を得ています。
- ・人事委員会にて、コーポレートガバナンス強化に向けた実質的な論議を行う観点から、取締役及び監査役の候補者の選任に関する方針を審議項目に追加し、開催頻度も、年1回以上行うことを明確化しています。
- ・2018年度は3回開催し、サクセッションプラン等に関する論議を行いました。

「取締役候補・監査役候補の選任基準」は、添付「コーポレートガバナンス基本方針 別紙」をご覧ください。

2. 報酬委員会 <年1回以上開催>

- ・当社の取締役・執行役員の報酬等及び当社が直接出資するグループ国内保険会社の役員報酬体系等について取締役会に助言します。
- ・委員の過半数及び委員長は社外取締役とし、取締役会が選任します。2019年度は社外取締役5名全員と取締役会長・取締役社長の7名で構成しています。
- ・報酬委員会にて、コーポレートガバナンス強化に向けた実質的な論議を行う観点から、取締役及び執行役員の報酬等に関する方針を審議項目に追加し、開催頻度も年1回以上行うことを明確化しています。
- ・2018年度は4回開催しました。

植村 京子	[重要な兼職の状況] 深山・小金丸法律会計事務所弁護士 ソフトバンク株式会社社外取締役	法律の専門家として、裁判官、弁護士等を歴任されており、それらの豊富な知識や経験を当社の経営に反映していただくため、社外監査役として選任しています。
-------	---	---

【独立役員関係】

独立役員の数 更新	7名
--	----

その他独立役員に関する事項

1. 概要

・当社では、社外取締役5名と社外監査役2名を選任しています。いずれの社外取締役及び社外監査役(以下、「社外役員」といいます。)についても当社との間に一般株主と利益相反が生じるおそれがある人的関係、資本的关系又は取引関係その他の利害関係はなく、当社は、株式会社東京証券取引所及び株式会社名古屋証券取引所に対し、独立役員として届出を行っています。

2. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質[原則4 - 9]

・社外役員は、取締役会の監視・監督機能の強化、透明性の高い経営の確保に寄与しています。また、社外役員からの法律及び会計等の専門家としての知識や経験に基づくアドバイスを受けることで、重要な業務執行の決定を適切に行うことが可能となる体制を確保することができます。なお、当社は、添付の「コーポレートガバナンス基本方針 別紙」のとおり「取締役候補・監査役候補の選任基準」を策定し、同基準の1.(1)において適格性・資質について定めています。また、1.(3)において、社外役員を選任する際の当社からの独立性について定めています。

3. 「適合項目に関する補足説明」欄に、社外役員の属性情報として記載すべき「取引」に関し、当社が定めている軽微基準の概要は以下のとおりです。

(1)当社との年間取引額が、当社ないし取引先の年間売上高の2%未満の場合

(2)当社又は当社の子会社から役員報酬以外に過去3年間の平均で年間1,000万円未満の金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況 更新	業績連動型報酬制度の導入、その他
---	------------------

該当項目に関する補足説明 更新

役員報酬体系に業績連動報酬(会社業績・個人業績)を導入しています。下記「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご覧ください。

当社グループのガバナンス強化及び中長期的な企業価値向上を目的とし、役員報酬と会社業績との連動性を高め、持続的な成長への適切なインセンティブとなる役員報酬制度を実現するため、取締役(社外取締役を除きます。)を対象に譲渡制限付株式報酬制度を導入し、会社業績連動報酬の一部を、金銭報酬債権を現物出資させることにより、自己株式又は新株を付与すること(譲渡制限付株式の割当)としています。また、当社の執行役員並びに直接出資するグループ国内保険会社の取締役(社外取締役を除きます。)、執行役員等に対しても、上記と同様の制度を導入し、会社業績連動報酬の一部を金銭報酬債権を現物出資させることにより、自己株式又は新株を付与すること(譲渡制限付株式の割当)としています。

ストックオプションの付与対象者 更新	
---	--

該当項目に関する補足説明 更新

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	一部のものだけ個別開示
-----------------	-------------

該当項目に関する補足説明 更新

全取締役及び全監査役の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額を開示しています。また、連結報酬等の総額が1億円以上である者の連結報酬等の総額もあわせて開示しています。

なお、2018年度に係る報酬は制度改定前のものであり、業績連動報酬の割合は、役位に応じて報酬総額の40%~20%が標準で、株式報酬の割合は、役位に応じて報酬総額の10%~20%が標準でありました。

また、業績連動報酬は、グループ修正利益及び連結当期純利益をもとに算定し、株式報酬は株式報酬型ストック・オプションとしての新株予約権を割り当てています。

< 取締役及び監査役の2018年度に係る報酬等の総額 >

	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額	
		固定報酬	業績連動報酬
取締役(9名)	238百万円	142百万円	96百万円
監査役(2名)	51百万円	51百万円	-
社外役員(9名)	76百万円	76百万円	-

()社外取締役、社外監査役を除く

<連結報酬等の総額が1億円以上である者の連結報酬等の総額> (主要な連結子会社の役員としての報酬等を含む)

	連結報酬等の総額	報酬等の種類別の総額	
		固定報酬	業績連動報酬
取締役 柄澤 康喜	131百万円	64百万円	67百万円
取締役 原 典之	131百万円	64百万円	67百万円
取締役 金杉 恭三	103百万円	59百万円	43百万円

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新

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. 取締役の報酬等の額

(1) 決定プロセス

各取締役の報酬等の額については、株主総会の決議により定めた金額の範囲内で、業績向上に向けたインセンティブとしての機能、中長期的な企業価値向上への貢献、グローバル企業として競争力のある報酬水準などを勘案の上、透明性を確保するため社外取締役が過半数を占める報酬委員会における審議を経た上で取締役会の決議により決定することとしています。

報酬委員会では、取締役及び執行役員の報酬等に関する方針を審議することとしています。取締役会は、報酬委員会の助言を最大限尊重することとしています。

報酬委員会については、上記「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」及びその補足説明をご覧ください。

(2) 報酬の構成

取締役(社外取締役を除きます。)の報酬は、固定報酬及び業績連動報酬によって構成されます。

業績連動報酬の割合は、役位に応じて報酬総額の50%~30%を標準とします。

また、業績連動報酬は金銭報酬と株式報酬で構成し、株式報酬の割合は、役位に応じて報酬総額の9%~25%を標準とします。(2019年4月制度改定)

なお、社外取締役については、業務執行から独立した立場にあることから、固定報酬のみとしています。

(3) 報酬の重要業績評価指標

業績連動報酬は、会社業績と連動し、重要業績評価指標(KPI: Key Performance Indicator)の結果をもとに決定します。

当該指標は、グループ中期経営計画「Vision 2021」を踏まえて選定したものであります。

(主なKPI)

<財務指標(単年度業績)>

- ・グループ修正利益(注)
- ・連結当期純利益
- ・グループ修正ROE

(注)グループ修正利益:上記「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」(15)a.をご覧ください。

<非財務指標(中長期業績)>

- ・「事故のない快適なモビリティ社会を作る」「気候変動の緩和と適応に貢献する」など、SDGsを道標とした社会との共通価値の創造(CSV)に向けた取組み(「サステナビリティ重点課題」)の達成状況
- ・グループ中期経営計画「Vision 2021」に掲げた「重点戦略」(グループ総合力の発揮、デジタルイノベーションの推進、ポートフォリオ変革)の達成状況

財務指標と非財務指標の割合は「50:50」を標準とし、標準1.0に対して財務指標は0~3.0、非財務指標は0.5~1.5の幅で変動します。

株式報酬は、譲渡制限付株式による支給とし、原則として役員退任時に譲渡制限を解除します。

在任中の不正行為等が明らかになった場合は、譲渡制限付株式について、譲渡制限期間中の無償取得を行い、又は譲渡制限解除後の返還を行わせません。

(4) 報酬の上限

株主総会の決議により、「年額5億円以内(使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない。)(うち社外取締役年額1億円以内。)」とし、これとは別枠で取締役(社外取締役を除きます。)に対して譲渡制限付株式を割り当てるために支給する金銭報酬債権の総額を年額2億円以内で割り当てることとしています。

2. 監査役の報酬等の額

(1) 決定プロセス

各監査役の報酬等の額については、株主総会の決議により定めた金額の範囲内で、常勤・非常勤の別、監査業務の分担の状況、取締役の報酬等の内容及び水準等を考慮し、監査役の協議により決定することとしています。

(2) 報酬の構成

監査役については業務執行から独立した立場にあることから、固定報酬のみとしています。

(3) 報酬の上限

株主総会の決議により、年額1億1,000万円以内とすることとしています。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役は総合企画部が、社外監査役は監査役室が補佐する体制としています。

なお、取締役会決議案について、取締役会の事務局である総合企画部に各社外役員の担当者を配置し、事前説明を行うとともに、必要な情報の適確な提供を行います。

また、重要なリスク情報等については、社内外を問わず全取締役・監査役に対して随時報告を行います。

添付の「コーポレートガバナンス基本方針」第3章8. 取締役及び監査役のサポート体制・研修(トレーニング)の方針をご覧ください。

【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
江頭 敏明	三井住友海上 常任顧問	財界活動等社外活動に従事(経営 非関与)	常勤・報酬有	2016/06/22	1年更新
秦 喜秋	三井住友海上 特別顧問	財界活動等社外活動に従事(経営 非関与)	非常勤・報酬有	2010/06/29	1年更新
井口 武雄	三井住友海上 名誉顧問	財界活動等社外活動に従事(経営 非関与)	非常勤・無報酬	2006/06/28	1年更新
植村 裕之	三井住友海上 名誉顧問	財界活動等社外活動に従事(経営 非関与)	非常勤・無報酬	2006/06/28	1年更新
一丸 陽一郎	あいおいニッセイ 同和損保特別 顧問	当社グループにおける重要な社外 活動に従事(経営非関与)	非常勤・報酬有	2017/06/26	1年更新
岡崎 真雄	あいおいニッセイ 同和損保顧問	当社グループにおける重要な社外 活動に従事(経営非関与)	非常勤・無報酬	2006/06/29	1年更新

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 6名

その他の事項

1. 当社及び中核子会社(三井住友海上・あいおいニッセイ同和損保。合併前の会社を含む)の会長・社長経験者を、以下のとおり中核子会社の顧問等とする場合があります。なお、相談役制度はありません。

(1)三井住友海上

会長・社長経験者を「常任顧問」としています(任期は最長4年)。常任顧問退任後は「特別顧問」に就任する場合があります。いずれの場合においても、任期は75歳到達後の年度末までとしています。報酬については、2018年度以降に新たに常任顧問に就任する場合は、常任顧問の期間のみとなります。なお、常任顧問又は特別顧問退任後に無報酬で「名誉顧問」と称する場合があります。

(2)あいおいニッセイ同和損保

会長・副会長・社長経験者を「特別顧問」とすることがあります(任期は最長3年)。なお、無報酬で「顧問」と称する場合があります。

2. 顧問等は経営会議や取締役会をはじめ社内での会議には参加しておらず、経営のいかなる意思決定にも関与していません。

「社長等退任日」には直近の会長又は社長退任日を記載しています。

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)業務執行、監督の機能

全体概要については、添付の「コーポレートガバナンス基本方針」第3章をご覧ください。

(1) - 1 取締役会

a. 取締役会の役割[原則4 - 1、補充原則4 - 1 - 1]

(a)取締役会は、法令・定款に定める事項のほか、グループの経営方針、経営戦略、資本政策等、グループ経営戦略上重要な事項及び会社経営上の重要な事項の議論・決定を行うとともに、取締役、執行役員職務の執行を監督します。

(b)取締役会は、リスク・リターン・資本をバランスよくコントロールしたリスク選好に基づいて経営資源の配分を行い、健全性を基盤に「成長の持続」と「収益性・資本効率の向上」を実現し、中長期的な企業価値の拡大を目指します。

(c)取締役会は、執行役員を選任するとともに、その遂行すべき職務権限を明確にすることにより、取締役会による「経営意思決定、監督機能」と執行役員による「業務執行機能」の分離を図ります。

(d)執行役員は、取締役会が委任した業務領域についての責任者として業務執行を行い、その業務執行状況のうち必要な事項を取締役に報告します。

b. 取締役会の構成

取締役12名(男性10名、女性2名)のうち3分の1を超える5名の社外取締役を選任することで、経営から独立した社外人材の視点を取り入れて監視・監督機能を強化し、透明性の高い経営を行っています。

c. 取締役会の重要な責務(グループの戦略的な方向付けと経営計画)

・取締役会は、策定したグループ中期経営計画において、グループの目指す姿として「経営理念(ミッション)、経営ビジョン、行動指針(バリュー)」(「III 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」をご覧ください。)を掲げて、実現・達成のための取組みを継続しています。

・グループ中期経営計画の策定においては、グループ経営会議、取締役会において建設的な論議を重ねています。

・グループ中期経営計画の遂行状況については、適時に総括を行い、取締役会における論議を踏まえ、達成に向けたPDCAサイクルを回しており、今後も建設的な議論を行います。また、事業会社ごとの中期経営計画についても進捗状況を確認しています。なお、状況について株主総会やインフォメーション・ミーティングにおいて説明しています。

(1) - 2 ガバナンス委員会(年2回程度)

委員長を社外取締役の互選により選任し、社外取締役全員と取締役会長・取締役社長がコーポレートガバナンスの状況や方針・態勢に関する事項について協議を行うことを目的とする「ガバナンス委員会」を設置しています。

(1) - 3 グループ経営会議

経営方針、経営戦略、会社及びグループの経営に関する重要な事項について協議するとともに、執行役員による決裁事項についてグループ経営会議規程に基づき、報告を受けることにより具体的な業務執行のモニタリングを行っています。2018年度は12回開催しました。また2017年度より、直接出資するグループ国内保険会社5社の社長全員がメンバーとして出席し、グループ国内保険会社の重要事項について論議を行っています。

(1) - 4 課題別委員会

業務執行に係る会社経営上の重要事項に関する協議及び関係部門の意見の相互調整を図ることを目的に、課題別委員会を設置しています。委員会の協議結果は、必要に応じて担当役員が取りまとめ、グループ経営会議、取締役会等に報告しています。

a. サステナビリティ委員会(原則年4回)

グループのサステナビリティに関する取組方針・計画等、ダイバーシティ&インクルージョン推進、人材力向上(働き方改革)及びグループ全体のブランド戦略・広告戦略の方針・計画等に関する論議を行います。2018年度は4回開催しました。

b. 品質向上・コンプライアンス委員会(原則年4回)

グループ及び各社における、お客さま第一の業務運営の推進などの品質向上の諸課題や企業倫理の確立を図るためのコンプライアンス態勢等について、モニタリングや重要事項の協議・調整等を行います。2018年度は4回開催しました。

c. グループ経営モニタリング委員会(事前モニタリング:原則年12回、事後モニタリング:原則年6回)

当社が直接出資するグループ国内保険会社の取締役会及び経営会議等の付議事項について報告を受け、当社への承認・報告事項の確認、グループ会社の財務の健全性、リスク管理及び業務の適切性の確認を行っています。2018年度は9回開催しました。

d. デジタライゼーション推進委員会(原則年4回)

グループのデジタライゼーション推進に関する協議・調整及び進捗管理等を行います。2018年度は4回開催しました。

e. グループシステム委員会(原則年4回)

グループのIT戦略やシステムリスク管理態勢、グループ各社に跨る大規模システム開発等に関する協議・調整及び進捗管理を行っています。2018年度は5回開催しました。

f. グループ海外事業委員会(原則年4回)

グループの持続的な成長に資する海外事業戦略の在り方(海外事業投資等)についての確認・協議を行っています。また、海外事業におけるグループ全体の収益力強化、シナジー発揮に関する課題認識を共有するとともに、課題への具体的な対応策の方向性やその進捗状況についての確認・協議を行っています。2018年度は2回開催しました。

g. リスク管理委員会(原則年4回)

グループ全体のリスク・リターン・資本、リスクの状況に関するモニタリング及びそれら重要事項の協議・調整等を行っています。2018年度は4回開催しました。

(2) 指名、報酬決定の機能

指名決定の機能

上記II 1. 「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」及びその補足説明1. 人事委員会(指名決定のプロセス)をご覧ください。

報酬決定の機能

上記II 1. 「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご覧ください。

(3) 監査・監督の機能

(3) - 1 監査役・監査役会

a. 監査役の役割・責務

・監査役は、株主の負託を受けた独任制の機関として取締役の職務の執行を監査することにより、企業及び企業集団の健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質なコーポレートガバナンス態勢を確立する責務を負っており、独立の立場の保持に努めるとともに、常に公正不偏の態度を保持し、自らの信念に基づき行動しています。

・監査役は、業務及び財産の調査権限等法令に基づく権限を適切に行使し、監査役会で定めた監査の方針・計画等に従い、取締役会その他の重要な会議への出席、重要な決裁書類等の閲覧、社内各部の調査、子会社の調査等により、取締役の職務の執行を監査しています。

・監査役は、社外取締役・監査役合同会議等に参加し、社外取締役との情報連携を図っています。

b. 監査役会の構成と役割

・監査役会は、半数以上を社外監査役としています。社外監査役は、独立役員として独立性を持ち、高い専門性と知見を有しています。また、常勤監査役は豊富な業務経験に基づく高度な情報収集力を有しており、両者が有機的に組み合わせられて監査の実効性を高めています。

・監査役会は、監査役から、その職務の執行の状況の報告や役員等からの監査に関する重要な事項についての報告を受けるとともに、監査の方針及び監査計画等を決定します。

(3) - 2 会計監査人の選任等

・監査役会は、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を決定します。また、会計監査人の報酬等の決定について、同意権を有します。

・監査役会は、会計監査人を適切に選定・評価するための基準を整備しています。会計監査人による適正な監査の確保に向けて、その独立性、専門性等を有しているかについて確認を行っています。

・当社は、有限責任あずさ監査法人を会計監査人に選任しています。なお、当該監査法人と当社との間には特別な利害関係はありません。

(3) - 3 外部監査の充実に向けた取組み

- a. 監査前に、会計監査人とスケジュールの確認及び監査の効率性や有効性に資する情報の提供などを行い、十分な監査時間を確保できるよう対応しています。
- b. 会計監査人は、取締役社長と年2回(中間期と期末)、経理担当役員等と期末にディスカッションを行っています。
- c. 会計監査人は、監査役及び内部監査部門との定例の連絡会に出席し両者と連携を図るとともに、個別の意見交換も随時行っています。
- d. 会計監査人が財務報告に係る内部統制監査において不備を指摘した場合は、所管部署が速やかに改善策を策定し、その実施状況を内部監査人・会計監査人が確認しています。内部統制監査の結果及び改善策実施状況等は、リスク管理委員会(課題別委員会)に報告しており、その結果を取締役に報告しています。また、内部統制監査において、開示すべき重要な不備に該当する可能性のある不備が発見された場合には、適時に報告する態勢としています。

(4) 責任限定契約の締結

当社は、社外取締役及び社外監査役が期待される役割を十分に発揮できるよう、社外取締役(5名)及び社外監査役(2名)の各氏との間で、取締役又は監査役としての任務を怠り当社に損害を加えた場合において、その職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がなかったときは、会社法第425条第1項各号に定める額の合計額を賠償額の上限とする責任限定契約を締結しています。

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、監査役会設置会社として、取締役会が適切に監督機能を発揮するとともに、独任制の監査役が適切に監査機能を発揮するものとし、双方の機能の強化、積極的な情報開示等を通じ、ガバナンスの向上に取り組んでいます。
 - ・取締役会の内部委員会である「人事委員会」及び「報酬委員会」(委員会の過半数及び委員長は社外取締役)並びに「ガバナンス委員会」(社外取締役全員と取締役会長・取締役社長で構成)を設置し、実効性と透明性の高いコーポレートガバナンス態勢を構築しています。
 - ・また、取締役会は、執行役員を選任するとともに、その遂行すべき職務権限を明確にすることにより、取締役会による「経営意思決定、監督機能」と執行役員による「業務執行機能」の分離を図っています。
 - ・執行役員制度を採用し、執行役員への業務執行権限の委譲を進め、迅速な業務執行を行います。
- 上記の当社の体制において、コーポレートガバナンス・コード[基本原則4]で求められている取締役会の役割・責務を果たすことは十分可能であると考えています。

体制図については添付「当社の経営体制」をご覧ください。

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	株主が総会議案について十分な検討時間を確保することができるよう、招集通知の早期発送に努めています。第11期定時株主総会の招集通知は、5月31日(金曜日)に発送しました。また、招集通知の内容について、発送前にTDnetや当社ウェブサイトに掲載しています。
集中日を回避した株主総会の設定	株主との建設的な対話の充実等を考慮して、株主総会は集中日を避けて開催しています。第11期定時株主総会は、6月24日(月曜日)に開催しました。
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います。
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	議決権電子行使プラットフォームへ参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ウェブサイトに招集通知の英訳を掲載しています。
その他	株主総会は株主との建設的な対話の場であることから、より株主の目線に立って、わかりやすい総会運営を目指し、上記及び下記のとおり株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行っています。 <ul style="list-style-type: none"> 株主が適切な判断を行うことができるよう、適確に情報を提供する目的で、定時株主総会の招集通知には、中期経営計画の概要等を掲載しました。 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、自ら議決権行使等を行うことをあらかじめ希望する場合には、名義人である信託銀行等と協議を行い、議決権行使の可否等を検討します。

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	「MS & ADインシュアランス グループ ディスクロージャー基本方針」を策定し、情報開示の基本姿勢、基準、方法などについて定めるとともに、当社ウェブサイトに掲載し開示しています。 https://www.ms-ad-hd.com/ja/group/value/dialogue/disclosure.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社等における個人投資家向けの説明会を、広報・IR部担当役員を説明者として年1回実施するほか、広報・IR部長を説明者として、年に数回実施しています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	社長を説明者とする経営戦略説明会(インフォメーション・ミーティング)を年2回実施しています。 広報・IR部長、経理部長を説明者とする決算説明会(電話会議)を四半期ごとに年4回実施しています。 株主との建設的な対話に関する方針に掲げる、対話手段の拡充の取組みとして、事業会社トップからの個別事業の説明、及び会長、社長を含む経営陣幹部と投資家との建設的な対話を目的とした意見交換会(MS&AD IR Day)を実施しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	社長及び広報・IR部担当役員が北米、欧州、アジア等を定期的に訪問し、海外投資家との面談を行っています。 広報・IR部担当役員が、証券会社主催の海外投資家向けコンファレンスに参加しています。 上記のアナリスト・機関投資家向け説明会のプレゼンテーションや質疑応答の内容を英訳し、当社ウェブサイトに掲載しています。	あり

IR資料のホームページ掲載	<p>当社ウェブサイト(https://www.ms-ad-hd.com/)に、下記の資料を掲載しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・決算情報を含む適時開示情報(ニュースリリース・トピックス) ・有価証券報告書/四半期報告書 ・会社説明会の資料、動画・音声、質疑応答要旨 ・コーポレート・ガバナンスの状況 ・株主総会招集通知などの株式・社債情報 ・統合レポート(ディスクロージャー誌)、CSRレポート、英文統合レポート(アニュアルレポート)、株主通信 <p>また、ニュースリリースなどの掲載時にメール発信も実施しています。</p>
IRに関する部署(担当者)の設置	<p>IR担当役員:取締役副社長執行役員 グループCFO 藤井 史朗 IR担当部署名:広報・IR部</p>
その他	<p>適時開示情報及びその他のIR開示情報については、主に当社ウェブサイトを通じて和文開示と重要な格差の生じない水準で英文開示を行っています。また、つねに開示量、開示タイミングにおいて和文開示とのギャップが生じないよう改善取組みを進めています。</p>

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	<p>「コーポレートガバナンス基本方針」の第2章ステークホルダーとの関係の中で、全てのステークホルダーの立場を踏まえ、積極的な対話を通じて、責任を果たしていくことを明確にしています。特にサステナビリティ課題については、新たに「サステナビリティ課題への取組み」を定め、表明しました。</p> <p>また、「MS & ADインシュアランス グループ 人権基本方針」を制定し、私たちの事業活動がバリューチェーンも含めて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、人権を尊重した活動と対話を実践することを目指します。</p> <p>https://www.ms-ad-hd.com/ja/csr/quality/human_rights.html</p>

「経営理念(ミッション)」の中の「活力ある社会の発展と地球の健やかな未来を支えること」の実現に向け、社会的課題から生じるリスクを見つけてお伝えし、リスクの発現を防ぎ、影響を小さくする、そしてリスクが現実となったときの経済的負担を小さくするという当社のビジネスモデルである「価値創造ストーリー」を実践しています。

グループ中期経営計画(Vision 2021)においては、2030年に目指す社会像を「レジリエントで持続可能な社会」と決めました。当社グループがステークホルダーの皆さまから広く支持される存在として、持続的に成長し続けるには、これまで以上に企業活動を通じて社会との共通価値を創造し続けること(CSV: Creating Shared Value)が不可欠であるとの認識のもと、SDGs(持続可能な開発目標)を道標としながら「価値創造ストーリー」を実践し、「レジリエントで持続可能な社会」の実現を目指しています。

2018年度は「サステナビリティ課題への取り組み」について論議し、商品・サービスの開発や提供及び投融资等グループのあらゆる事業活動において、環境・社会・企業統治(ESG)等のサステナビリティに配慮すること、ステークホルダー等との対話を大切に、課題への理解をともに深め、社会との共通価値の創造に取り組むことを表明しました。

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

「社会との共通価値を創造」する取組みとして7つの重点課題を定め取り組むとともに、それを支える「社会の信頼にこたえる品質」「社員がいきいきと活躍できる経営基盤」にも取り組んでいます。

【社会との共通価値を創造】

- ・新しいリスクに対処する
- ・事故のない快適なモビリティ社会を作る
- ・レジリエントなまちづくりに取り組む
- ・「元気で長生き」を支える
- ・気候変動の緩和と適応に貢献する
- ・自然資本の持続可能性向上に取り組む
- ・「誰一人取り残さない」を支援する

【社会の信頼に応える品質】

- ・高い品質で社会の信頼に応える
- ・誠実かつ公平・公正な活動を実践する
- ・人権を尊重した活動と対話を実践する
- ・環境負荷低減取組を継続する
- ・PRI(責任投資原則)に則った投資活動を実践する

【社員がいきいきと活躍できる経営基盤】

- ・ダイバーシティ&インクルージョンを推進する
- ・自ら学び自ら考え、チャレンジし、成長し続ける社員になる
- ・健康経営を実践する
- ・透明性と実効性の高いコーポレートガバナンスを実践する

()SDGs(Sustainable Development Goals):2015年9月「国連持続可能な開発サミット」で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中で掲げられている貧困や健康、教育、気候変動など17の目標と169のターゲットからなる持続可能な開発目標のことで

取組みの詳細は、ウェブサイトをご覧ください。

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

環境保全活動、CSR活動等の実施

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

ステークホルダーが、公平に、正しく、かつ速やかに重要情報を認識できるよう、「MS & A Dインシュアランス グループ ディスクロージャー基本方針」を策定しています。

<https://www.ms-ad-hd.com/ja/group/value/dialogue/disclosure.html>

1. ダイバーシティ&インクルージョン

- ・当社グループの強みである多様性と多様な価値観を最大限発揮するために、人種・性別・年齢など個人の外面の属性や、宗教、信条、経歴や価値観など内面の属性にかかわらず、それぞれの個を尊重し、認め合い、それぞれの良いところを活かします。
- ・社員一人ひとりが、いきいきと働き、プロフェッショナルとして能力を最大限に発揮し、チームワークを発揮します。
- ・当社グループ一体となった推進体制のもと、ダイバーシティ&インクルージョンの取組みを一層強化しています。

(1) 女性活躍推進

a. 女性管理職

グループでは、女性社員が自分の強み・特性を活かしながら、さらに活躍できる仕事や役割にチャレンジすることが、「社員の成長」と「会社の成長」のために重要であると考えています。女性管理職比率目標を2020年度15%(グループ国内合計)に設定し、管理職を担うためのスキルアップやキャリアアップ意識の醸成を図る研修等を継続的に実施した結果、女性管理職(課長以上)は782名、女性管理職比率は12.4%(2019年4月)となり、毎年着実に増加しています。また、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業の男性リーダーによる「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言にグループCEOが賛同を表明しています。

【管理職に占める女性比率】

・女性管理職比率目標:2020年度15%(グループ国内合計)

・グループ主要各社の現状

	2016年度	2017年度	2018年度
三井住友海上	6.6%(262)	10.1%(259)	12.7%(331)
あいおいニッセイ同和損保	7.7%(252)	10.4%(256)	12.1%(308)
三井ダイレクト損保	12.3%(8)	11.5%(11)	15.8%(16)
三井住友海上あいおい生命	5.7%(17)	8.0%(49)	11.5%(71)
三井住友海上プライマリー生命	7.1%(12)	8.6%(15)	12.0%(22)
当社	-	9.4%(23)	14.1%(34)
当社及び、直接出資する グループ国内保険会社5社合計	-	9.9%(613)	12.4%(782)

* 各翌年4月1日現在、カッコ内は人数

b. 女性役員

2019年5月に女性役員輩出に向けた世界的なキャンペーンである30%Club Japanに、グループCEOがメンバーとして加入しました。当社の取締役会メンバー(取締役+監査役)に占める女性割合は現在25%(16名中4名)ですが、2025年度までに30%以上とすることを目標に決めました。

グループでは、女性管理職を対象としたリーダー育成研修プログラムやメンター制度を実施していますが、今後当社を中心に、グループ横断で女性部長ネットワークを新設し、女性役員の育成・輩出に取り組めます。

c. 役員・管理職の意識改革

グループの役員を対象に、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)への理解を深めることを目的に、ダイバーシティ&インクルージョン役員研修を開催しました。また、経営レベルにおけるダイバーシティの実効性を高めるため、役員の評価にD&Iの評価項目を反映しています。

管理職の意識改革取組としては、アンコンシャス・バイアスを理解し、自らのバイアスに「気づいて」、「コントロールする」手法を学ぶマネジメント研修やe-Learningを実施しています。また、国籍・性別・年齢・障がいの有無等を問わず、多様性を尊重するマネジメントを管理職の評価項目としています。

(2) 障がい者の雇用

・雇用の場の拡大と定着に向けて、採用活動を継続推進するとともに、障がい者が働きやすい職場環境づくりと職務開発に取り組んでいます。

2019年4月1日時点において、障がい者雇用率2.33%(グループ国内合計)で法定雇用率を上回っています。

・当社は、2018年6月1日付で障がい者の雇用と活躍のための『MS & ADアビリティワークス株式会社』を設立しました。

MS & ADアビリティワークスは、障がい者がその能力・適性を最大限発揮できる環境を整備し、障がい者がいきいきと働く場を創出します。また、グループにおける障がい者雇用の専門機関として、グループ各社と連携し、グループ全体の障がい者の雇用促進に取り組んでいます。

(3) 高齢者の雇用

当社グループでは、これまでの経験やスキルを活かすとともに、能力を発揮してもらう制度として、定年退職者の再雇用制度を設けています。本制度は、これまでの経験やスキルを活かし、その能力を発揮してもらう制度です。業務上の必要性及び本人の勤務内容等により更新できることとし、最長65歳まで雇用します。この制度では、職種や勤務日数・勤務時間の異なる勤務パターンを設け、多様な働き方を選択できるように工夫しています。

2019年4月1日時点の定年後再雇用者数(新規雇用、継続雇用の合計)は、三井住友海上579人、あいおいニッセイ同和損保563人です。

(4) 働き方改革

当社グループでは、2016年度から働き方改革を推進し、「原則19時前退社」や、「休暇取得の促進」「業務の効率化」などによる労働時間の削減を進めるとともに、社員一人ひとりの専門性向上と多様な能力を活かすマネジメントの実践などにより生産性向上に取り組んでいます。

また、在宅勤務やサテライトスペース、一日の勤務時間を変更できるシフト勤務、半日単位及び時間単位の有給休暇制度など、時間と場所を効率的に活用する柔軟な働き方の浸透によって、多様な社員が働き続け、活躍できる環境を整備しています。

グループでは、社員が仕事と生活を両立させながら、働きがい・成長を実感し、健康にいきいきと働くことのできるための諸制度を整備しています。例えば、転居を伴う転勤のない社員が一定の事由により勤務地域を変更できる制度や、ライフイベントにより退職した社員が退職後に復職できる制度など、社員が働き続けられる環境の整備、支援施策の拡充を、今後もグループ一体で取り組んでいきます。

女性活躍の推進を含めたダイバーシティに関わる報告を、当社ウェブサイトにおいて広く開示しています。

<https://www.ms-ad-hd.com/ja/csr/employee2/diversity.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 更新

(1) 内部統制システムに関する基本的な考え方

当社では「MS & ADインシュアランス グループ 内部統制システムに関する基本方針」を定め、会社法で求められる体制に加え、「財務報告の信頼性を確保するための体制」を体制整備の重要な視点としています。

当社取締役会において決議した「MS & ADインシュアランス グループ 内部統制システムに関する基本方針」は次のとおりです。

<https://www.ms-ad-hd.com/ja/group/value/group/system/main/01/teaserItems1/0/linkList/0/link/basicpolicy.pdf>

(2) 内部統制システムに関する整備状況

当社はこの基本方針に沿って体制を整備するとともに、毎年、体制の構築及び適切な運用が行われているか点検を行い、取締役会に報告しています。

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

当社は、反社会的勢力排除のための体制整備に取り組み、反社会的勢力に対しては毅然とした姿勢で臨み、不当、不正な要求には応じない旨を全役職員に徹底します。

(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

- a. 当社は、「MS & ADインシュアランス グループ 反社会的勢力に対する基本方針」において全役職員が共有する基本姿勢と対応方針を定め、社内外に公表しています。
- b. 当社は、反社会的勢力による不当要求が発生した場合の対応を統括する部署を定めるとともに、反社会的勢力に関する対応マニュアルを定め、社内に公表しています。
- c. 当社は、平素から警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部専門機関と緊密な連携関係を築き、情報収集や相談を積極的に行える態勢を構築しています。
- d. 当社は、反社会的勢力に関する社内研修を定期的実施しています。

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

【適時開示体制の概要】

(1) 基本的な姿勢

当社においては、情報開示に係るコンプライアンスの観点及び企業の社会的責任を果たす上で、迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を行うことが不可欠との認識のもと、開示書類を適時かつ適正に作成するための統制を構築するとともに、情報開示統制の有効性を評価し、開示書類の記載内容の適正性を確認するための情報開示統制及び手続に関する社内規程を制定しています。

(2) 社内の統制

a. リスク管理委員会

取締役会の決議により、リスク管理委員会を設置しています。リスク管理委員会は、企画部門・経理部門その他情報開示に関連する各部門を担当する役員及び部長により構成し、情報開示に関する審議や開示情報の適正性の検証等を行っています。

b. 情報開示に関する統制及び手続

上記(1)の社内規程に基づいて、以下の各部門がそれぞれの役割を果たすとともに、部門内の統制の有効性や手続の適切性について定期的に検証しています。

(a) 当社各部及び子会社は、取締役会・グループ経営会議への付議事項、担当役員への報告事項等につき、証券取引所が定める適時開示項目に該当するか否かを判断します。

(b) 上記(a)において、適時開示項目に該当すると判断した場合は、当社各部及び子会社は、その内容を人事・総務部長に報告します。

(c) 人事・総務部長は、上記(b)の報告を受けたときは、適時開示の要否の最終判断を行い、適時開示項目に該当する場合は、所定の手続きにより、情報開示を行います。

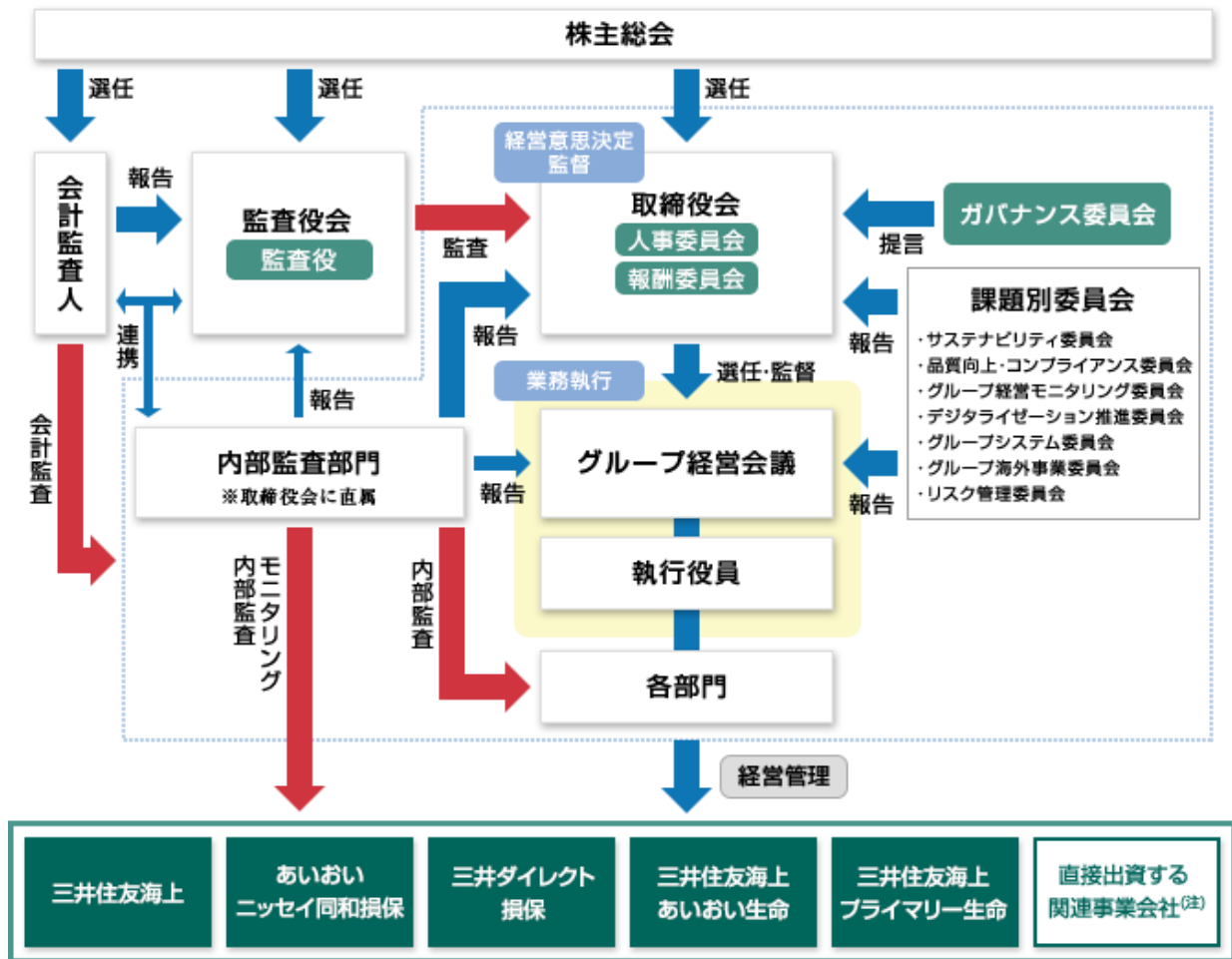
(d) リスク管理委員会は、適時開示を行う内容について報告を受け、その適正性を検証します。なお、必要に応じ、リスク管理委員会において、事前に協議を行います。

c. 情報開示に関する統制の監査

監査部は、定期的に、情報開示統制及び手続を対象とする内部監査を実施し、監査結果を取締役に報告します。

< 添付資料 >

- ・「経営体制図(当社の経営体制)」
- ・「適時開示体制の概要図」
- ・「MS & ADインシュアランス グループ コーポレートガバナンスに関する基本方針」



(注) 関連事業会社は、MS&ADインターリスク総研、MS&ADビジネスサポート、MS&ADスタッフサービス、MS&ADシステムズ、MS&AD事務サービス、MS&ADローンサービス、安心ダイヤル、MS&ADアビリティワークスの8社です。

【適時開示体制の概要】

