最終更新日：2018年7月2日

SOMPOホールディングス株式会社

グループCEO代表取締役社長 櫻田 謙悟
問合せ先：法務部 TEL：03-3349-3000（代表）
証券コード：8630
https://www.sompo-hd.com/

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。

Ⅰ 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）経営理念等
SOMPOホールディングスグループ（以下、「当社グループ」と言います。）は、次のとおり「グループ経営理念」、「グループ行動指針」、「目指す企業グループ像」を定めています。

【グループ経営理念】
SOMPOホールディングスグループは、お客さまの視点ですべての価値判断を行い、保険を基盤としてさらに幅広い事業活動を通じ、お客さまの安心・安全・健康に資する最高品質のサービスをご提供し、社会に貢献します。

【グループ行動指針】
お客さまに最高品質のサービスをご提供するために
1. 一人ひとりがグループの代表であるとの自覚のもと、お客さまの声に真摯に耳を傾け、行動することに努めます。
2. 自ら考え、学び、常に高い目標に向かってチャレンジします。
3. 「スピード」と「シンプルでわかりやすく」を重視します。
4. 誠実さと高い倫理観をもって行動します。

【目指す企業グループ像】
真のサービス産業として、「お客さま評価日本一」を原動力に、世界で伍していくグループを目指します。

（2）コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
当社グループは、グループ経営理念のもと、ステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行うとともに、国内外を問わず、グループ従業員の行動基準として、グループ行動指針を定め、実践することで、企業の持続的な成長による企業価値の向上を目指した事業活動を行い、真のサービス産業として、「お客さま評価日本一」を原動力に、世界で伍していくグループを目指します。
そのためには、コーポレート・ガバナンスの透明性と公正性の向上を継続して図り、企業の社会的責任を果たすことで、すべてのステークホルダーとの信頼関係を強化することが重要と考え、取締役会において「コーポレート・ガバナンス方針」を定め、統治組織の全体像および統治の仕組の構築に係る基本方針を明確化し、最良のコーポレート・ガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組みます。なお、「コーポレート・ガバナンス方針」については、当社ホームページに掲載していますので、ご参照ください。
（https://www.sompo-hd.com/company/governance/overview/policies/）

当社における企業統治システムは、重要な経営判断と業務執行の監督を担う取締役会と、取締役会から独立した監査役および監査役会により、監督・牽制機能の実効性の維持・向上に努めるべく、監査役会設置会社を選択しています。また、事業オーナー制、グループ・チーフオフィサー制（以下、「グループCxO制」と言います。）および執行役員制度を採用し、敏捷かつ柔軟な意思決定および業務執行ならびに権限・責任の明確化を図ります。
取締役会はグループ経営の基本方針およびその根幹となる内部統制基本方針を策定し、これにより、当社およびグループ会社の透明性の高い統治体制を構築します。また、役員の選任および処遇の透明性を確保するために、取締役会の諮問機関として、委員長および委員の過半数を社外取締役とする指名・報酬委員会を設置します。

（3）コーポレートガバナンス・コードに関する考え方
コーポレートガバナンス・コード（以下、「コード」と言います。）は、会社が株主をはじめ顧客・従業員・地域社会など全てのステークホルダーの立場を踏まえたうえで、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組みを向上させることによって、会社の持続的成長や中期的な企業価値の向上に繋げることを目的に導入されたものと理解しています。
当社グループは、コードの趣旨を踏まえ、これを活用することによって、グループの持続的な成長と中期的な企業価値向上のため、コーポレート・ガバナンスの更なる向上に継続して取り組みます。

【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】

コードの各原則について、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】

【原則1－4 政策保有株式】
□政策保有に関する方針
・当社の子会社である損害保険ジャパン日本興亜（株）は、配当金収入や株価上昇によるリターン獲得、保険販売チャネルや業務提携先との関係強化、および企業との保険取引の維持・強化などを目的として、株式を保有しています。
・政策保有株式については、毎年、取締役会において保有を継続する経済合理性があるかどうかの検証を行います。検証に際しては、保険取引やアライアンス強化など保有目的に基づく将来性、株価上昇による含み益形成や株式としての長期的展望に加え、保険引受および株式のリターンとリスクを定量的に評価する指標も活用しています。

・当社は、グループの資本政策の一環として、政策保有株式の継続的削減により生まれる資本バッファーの一部を海外M＆A等の成長事業投資に配分することにより、財務健全性の確保と資本効率の向上を目指す経営方針としており、取締役会は、中期および年度の政策保有株式の保有・売却計画を決定しています。
□政策保有株式に係る議決権の行使
・当社の子会社である損害保険ジャパン日本興亜（株）は、「日本版スチュワードシップ・コードに関する方針」を定めています。議決権行使に関する方針は次のとおりです。
＜損害保険ジャパン日本興亜（株）：日本版スチュワードシップ・コードに関する方針（抜粋）＞
1．議決権行使の基本方針
当社は、投資先企業の持続的成長に資することを基本方針とし、環境問題への取組状況、コーポレート・ガバナンス整備状況およびコンプライアンス体制なども勘案のうえ適切に議決権を行使いたします。
2．議案審議の考え方
企業価値向上等の観点から慎重な検討が必要と判断される議案については、その理由、目的等を十分に調査し、当該企業との対話等の結果を踏まえ、議案の賛否を判断いたします。当社が特に着目する項目は以下のものが含まれます。
(1)重要な資産の譲渡
(2)合併または完全子会社等による株式の異動
(3)債務超過等、業績不振企業が実施する役員退職慰労金の贈呈
(4)有利発行による第三者割当増資
(5)敵対的買収防衛策の導入
(6)一定期間連続での業績赤字
(7)コーポレートガバナンスに関する整備状況
3．議決権行使結果の開示
当社は、スチュワードシップ責任を果たすためには、投資先企業との建設的な対話やリスクマネジメントの提供などの活動を通じて、企業価値の向上、毀損防止や持続的成長を促すことが重要と考えています。
議決権の行使もこうした活動の一環と位置付けており、その活動をより正確にご理解いただけるよう、議決権行使の集計結果、投資先企業との対話事例、議案に対する不賛同事例等を公表しております。
なお、当社の一連のスチュワードシップ責任を果たすための上記活動全体への影響を総合的に考慮し、個別の議決権の行使状況については、開示を控えます。

【原則1－7 関連当事者間の取引】
当社は、当社が関連当事者間の取引に該当する取引等を行う場合には、法令および社内規定に則り、必要に応じて専門家の意見を聴取したうえで、社外取締役および社外監査役が出席する取締役会で承認決議・報告等を行い、適切に監視します。なお、当該取引を実施した場合には、法令の定めに基づき、重要な事実を適切に開示します。

【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】
損害保険ジャパン日本興亜（株）や損保ジャパン日本興亜ひまわり生命保険（株）をはじめとする当社の主要国内子会社では、企業会計における将来リスクの軽減および経済合理性ならびに従業員一人ひとりのライフプランに応じた自由な資産形成を支援するため、確定拠出型年金制度を採用しています。
当社の子会社である損保ジャパン日本興亜DC証券（株）を、その高い専門性から、運営管理機関として採用し、制度導入各社の従業員に対し、eラーニングを活用した加入者教育の徹底やマッチング拠出制度の利用推奨等の働きかけを行っています。

【原則3－1 情報開示の充実】
当社は、「グループ経営理念」「グループ行動指針」「目指す企業グループ像」を定め、目指す企業グループ像を実現するための経営戦略および中期経営計画を公表しています。また、経営戦略および中期経営計画については、当社ホームページに掲載していますので、ご参照ください。
（https://www.sompo-hd.com/ir/strategy/）

コードの各原則を踏まえた、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方については、本報告書の「1．1．基本的な考え方（2）および（3）」に記載しています。
役員報酬の決定方針および手続きについては、役員報酬決定方針を策定の上、当社ホームページにて公表しています。「コーポレート・ガバナンス方針」の「9．役員報酬決定方針」に記載していますので、ご参照ください。
（https://www.sompo-hd.com/company/governance/overview/policies/）

取締役候補者の選定理由および役員選任方針は、株主総会にて取締役選任議案を上程した際の「株主総会招集ご通知」の参考書類に掲載しています。また、執行役員の選解任については、役員選任方針の内容等を踏まえて、指名・報酬委員会の審議を経て取締役会が決定します。株主総会の招集ご通知は、当社ホームページに掲載していますので、ご参照ください。
（https://www.sompo-hd.com/ir/stock/meeting/）

【補充原則4－1－1 取締役会の役割・責務（経営陣に対する委任の範囲）】
当社の取締役会は、定款および法令に定めるもののほか、取締役会において決議する事項を「取締役会規則」において定めています。それ以外の業務執行の決定については、グループCEOおよび事業オーナー等の経営陣に委任しており、その内容は、各種基本方針や稟議規程等の社内規程において明確に定めています。
＜定款および法令で定めるもの以外の主要な取締役会決議事項＞
・グループの経営方針に関する重要な事項
・損害保険ジャパン日本興亜（株）および損保ジャパン日本興亜ひまわり生命保険（株）の株主総会における議決権行使に関する事項
・経営管理業務に関する重要な事項
・子会社等の設立、解散その他の重要な事項 など

【原則4－9 独立社外取締役の独立性判断基準および資質】
当社は、指名・報酬委員会の勧告に基づき、取締役会決議により金融商品取引所が求める基準に合致した「社外役員の独立性に関する基準」を定めています。

当社グループの経営戦略・経営課題について客観的かつ多角的な視点・視野で有益な議論を行うことを目的として幅広い分野において高い知見を持つ経営者、学識者、法曹関係者を幅広く選任しています。この結果、独立社外取締役は、取締役会や指名・報酬委員会において率直・活発で建設的な検討・議論に貢献しています。

【補充原則４－１１－１ 取締役会のスキルセット、取締役選任に関する方針・手続き】
取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方、取締役候補者の決定に関する方針・手続きについては、当社ホームページにて公表しています。「コーポレート・ガバナンス方針」の「３. 取締役および取締役会」および「７. 役員選任方針」に記載していますので、ご参照ください。
（https://www.sompo-hd.com/company/governance/overview/policies/）

【補充原則４－１１－２ 取締役・監査役の兼任の状況】
取締役・監査役の兼任については、法令上の適切性の確認に加えて、兼任先の業務内容・業務負荷等を確認のうえ、取締役会決議により決定しています。また、兼任先数についても、必要最小限に止めています。

【補充原則４－１１－３ 取締役会の実効性評価】
当社は、取締役会が「監督機能」と「執行が適切にリスクテイクすることを後押しする機能」を十分に発揮するため、「取締役会と事前説明会の一体的な運営」および「自由・闊達な議論が行われる議事運営」を行っています。
また、取締役会の場以外でも、「グループ経営におけるホールディングスの役割に関する議論」、「グループCEOと社外取締役のみによる意見交換」、「グループ・チーフオフィサーによる自己評価および総括」、「代表取締役と監査役の意見交換」、「役員アンケート」等を行うことで、グループガバナンスの中核である当社の取締役会の実効性について様々な角度から評価と課題認識を行う機会を確保し、それらをもとに必要な改善を講じることによって、透明性・客観性のある意思決定プロセスと監督機能を向上させていくガバナンス体制を構築しています。
こうしたガバナンス体制のもと、2017年度は、取締役会において「海外保険事業における強固な成長基盤（プラットフォーム）の構築」や「デジタル技術を活用したイノベーションの実現」など、グループの大きな枠組みや成長戦略にかかる決定を適時・適切に行ってきました。その過程においては、「各事業会社の状況を理解し、そのステージや環境に応じて当社の関与の在り方を判断すること」や「必要な資源配分を行い、各事業のビジネスモデルの変革（トランスフォーメーション）を支えていくこと」など、グループの持続的な成長とさらなる企業価値向上のために当社が果たすべき役割についての意見が様々な場面で交わされ、その内容は、取締役会付議事項の絞込み、グループ内の役割・機能の見直し、事業計画の策定等に着実に反映され、活かされています。
当社は、こうした能動的なPDCAの仕組みが有効に機能していると評価しており、今後も幅広い視点・立場から議論を継続してグループ全体に還元していくことが、ガバナンスの高度化や、株主をはじめとするステークホルダーの期待に応えることにも繋がっていくと考えています。

【補充原則４－１４－２ 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】
取締役・監査役に対するトレーニングの方針については、当社ホームページにて公表しています。「コーポレート・ガバナンス方針」の「８. 役員に対するトレーニング方針」に記載していますので、ご参照ください。
（https://www.sompo-hd.com/company/governance/overview/policies/）

【原則５－１ 株主との建設的な対話に関する方針】
株主からの対話の申し込みに対しては、合理的な範囲で前向きに対応しており、積極的かつ建設的な対話を行っています。
取締役会は、株主との建設的な対話をさらに促進するため、IR体制や取組み方針の実行に必要な事項を決定します。なお、当社は当該年度のIR実施計画を立案の上、前年度の総括とともに取締役会に報告しています。

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（%）
JP MORGAN CHASE BANK 380072（常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部）	25,602,523	6.72
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	22,625,500	5.94
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口）	18,924,400	4.96
SOMPOホールディングス従業員持株会	8,906,009	2.34
GOVERNMENT OF NORWAY（常任代理人 シティバンク、エヌ・エイ東京支店）	8,684,144	2.28
第一生命保険株式会社	8,181,600	2.15
日本通運株式会社	8,001,221	2.10
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口5）	7,392,000	1.94
STATE STREET BANK WEST CLIENT － TREATY 505234（常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部）	6,790,276	1.78
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口7）	6,672,600	1.75

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

上記大株主の状況は、2018年３月31日現在の株主名簿に基づいて記載しています。

※1．上記のほか当社所有の自己株式34,176千株（発行済株式総数の8.23％）があります。
※2．第一生命保険株式会社の所有株式には、同社が退職給付信託の信託財産として拠出している株式4,492千株が含まれています（株主名簿上の名義は「みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 第一生命保険口」であります。）。
※3．日本通運株式会社の所有株式には、同社が退職給付信託の信託財産として拠出している株式1,600千株が含まれています（株主名簿上の名義は「みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 日本通運口」であります。）。
※4．2016年10月20日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書（変更報告書）において、三井住友信託銀行株式会社およびその共同保有者計3社が2016年10月14日現在で当社株式19,256千株（発行済株式総数の4.64％）を所有している旨が記載されているものの、当社として実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。
※5．2017年1月11日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書（変更報告書）において、ファースト・イーグル・インベストメント・マネジメント・エルエルシーが2016年12月30日現在で当社株式30,642千株（発行済株式総数の7.38％）を所有している旨が記載されているものの、当社として実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。
※6．2017年3月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、株式会社みずほ銀行およびその共同保有者計4社が2017年2月28日現在で当社株式20,995千株（発行済株式総数の5.05％）を所有している旨が記載されているものの、当社として実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。
※7．2017年3月22日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書（変更報告書）において、ブラックロック・ジャパン株式会社およびその共同保有者計9社が2017年3月15日現在で当社株式25,059千株（発行済株式総数の6.03％）を所有している旨が記載されているものの、当社として実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 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うる特別な事情

―――

Ⅱ 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	社長
取締役の人数 更新	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	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 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
野原 佐和子	他の会社の出身者											
遠藤 功	他の会社の出身者											
村田 珠美	弁護士											
スコット・トレバー・デイヴィス	学者											

※ 会社との関係についての選択項目
※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a 上場会社又はその子会社の業務執行者
b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
k その他

会社との関係(2) 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
野原 佐和子	○	株式会社イプシ・マーケティング研究所代表取締役社長 慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授 NISSHA株式会社取締役 株式会社ゆうちょ銀行取締役 東京瓦斯株式会社監査役	経営者としての経験に加え、IT業界に関わる豊富な経験、産業競争力会議民間議員など政府関係委員会等の役職を歴任し政策策定に参画するなど高い見識を有しており、多角的かつ専門的な観点から当社の経営に適切な助言をいただくこと、また、当社の重要戦略でもある女性活躍推進に関しても貴重な助言をいただくことが期待できるため。 また、人的関係、資本的関係、取引関係その他の利害関係の観点で、一般株主と利益相反の恐れが生じるおそれがないと判断したことか

			ら、独立役員として選任しています。
遠藤 功	○	株式会社ローランド・ベルガー会長 株式会社良品計画取締役 日新製鋼株式会社取締役	グローバル・コンサルティングファームにおける実務経験に加え、大学院教授としての学術的な知見をふまえた幅広い見識と、経営者としての豊富な経験を有しており、特に「現場力」の実践的研究を通じ深度のある多角的な観点から当社の経営に適切な助言をいただくことが期待できるため。 また、人的関係、資本的関係、取引関係その他の利害関係の観点で、一般株主と利益相反の恐れが生じるおそれがないと判断したことから、独立役員として選任しています。
村田 珠美	○	弁護士	法律家としての豊富な知識と経験を有し、その知識と経験に基づく専門的知見から当社の経営に適切な助言をいただくこと、また、当社の重要戦略でもある女性活躍推進に関しても貴重な助言をいただくことが期待できるため。 また、人的関係、資本的関係、取引関係その他の利害関係の観点で、一般株主と利益相反の恐れが生じるおそれがないと判断したことから、独立役員として選任しています。
スコット・トレバー・デイヴィス	○	立教大学経営学部国際経営学科教授 株式会社ブリヂストン取締役	学識者としての幅広い見識を有し、特に大学での経営戦略論やCSRに関わる研究を通じて当社の経営に適切な助言をいただくこと、また、グローバルな視点からも多角的な助言をいただくことが期待できるため。 また、人的関係、資本的関係、取引関係その他の利害関係の観点で、一般株主と利益相反の恐れが生じるおそれがないと判断したことから、独立役員として選任しています。

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	指名・報酬委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役

補足説明

(指名・報酬委員会の役割)
当社は取締役および執行役員の選任や報酬等に関して、透明性および公正性を向上させることを目的に取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置します。
指名・報酬委員会は、取締役・執行役員の選任方針および選任基準を定め、候補者案を決定するとともに、取締役・執行役員の評価ならびに報酬体系および報酬について取締役会に勧告するほか、業務内容・規模等に応じ、子会社の取締役・執行役員の選任ならびに処遇についても関与します。
(グループCEOおよび役員の業績評価、選解任プロセスへの関与)
当社のグループCEOを含む執行役員および事業オーナーは、役員業績評価制度に基づき、自らの責務(ミッション)を明確に示し、その遂行状況について業績評価を受け、その評価結果は毎年の役員の再任判断にも反映されます。グループCEOの個人業績評価については、指名・報酬委員会において、社外委員のみで協議を行い、指名・報酬委員会委員長が評価結果を決定し、結果を本人に伝え、取締役会に報告します。このような社外取締役とグループCEOがグループトップの役割・使命について定期的に論議し、その遂行状況について評価を行うプロセスは、グループCEO再任プロセスの客観性、適時性、透明性を担保しています。
(委員の選定)
指名・報酬委員会は、取締役の中から選任した委員で構成し、委員の独立性および中立性を確保するために、委員の過半数は社外取締役から選任しています。
また、委員長は社外取締役である委員の中から互選で選任しています。
本報告書の提出日現在の委員の数は5名であり、社外取締役4名と社内取締役1名(グループCEO)で構成しています。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している

定款上の監査役の員数	7 名
監査役の人数	5 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

（監査役と内部監査部門との連携状況）
監査役は、監査計画の策定や監査の実施にあたり、内部監査部門との緊密な連携を保ち、定期的に意見・情報交換を行うことで効率的な監査を実施するよう努めています。なお、会計監査人から監査結果等の報告を受ける場合には、内部監査部門が同席し、認識の共有化を図っています。また、内部監査部門による監査結果はすべて監査役に報告され、必要に応じて調査を求めるなど、監査役監査に実効的に活用しています。
（監査役と会計監査人との連携状況）
監査役は、定期的に会計監査人と会合を持ち、リスク認識や監査計画を含む監査内容の理解を相互に深め、監査の実施状況について説明を受けて意見交換を行っています。
また、会計監査人の監査品質を確保するため、十分な監査時間が確保できることを確認したうえで会計監査人の監査報酬額の決定に同意を与えています。さらに、経営陣幹部へのアクセスや内部監査部門等との連携など、会計監査人の監査環境の整備にも配慮しています。
これらに関して、監査役会は、会計監査人を適切に評価するための基準を策定し、会計監査人に求められる独立性と専門性を含む品質管理体制と、当社におけるコーポレート・ガバナンスの担い手としての機能発揮状況を評価しています。
（監査役、内部監査部門および会計監査人と内部統制部門との関係）
監査役、内部監査部門および会計監査人は、各々の監査手続等において、経営管理部門、経理部門等の内部統制部門と適宜意見・情報交換を行っています。内部統制部門は、意見・情報交換の結果や監査結果を踏まえ、内部統制の強化に取り組んでいます。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3 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	l	m
柳田 直樹	弁護士													
内山 英世	公認会計士													
村木 厚子	その他													

※ 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　上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
c　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
d　上場会社の親会社の監査役
e　上場会社の兄弟会社の業務執行者
f　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
g　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
h　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
i　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）
j　上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
k　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）
l　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
m　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
柳田 直樹	○	弁護士 アルパイン株式会社取締役（監査等委員） YKK株式会社監査役	法律家としての豊富な知識と経験を有し、その知識と経験に基づく専門的知見を当社の監査に反映していただくことが期待できるため。 また、人的関係、資本的関係、取引関係その他の利害関係の観点で、一般株主と利益相反

			の恐れが生じるおそれがないと判断したことから、独立役員として選任しています。
内山 英世	○	公認会計士 朝日税理士法人顧問 オムロン株式会社監査役 エーザイ株式会社取締役	公認会計士としての専門的な見識および経験を有している他、日本有数の監査法人およびグローバル・コンサルティングファームの経営者としての豊富な経験を有しており、これらの豊富な知見と経験を当社の監査に反映していただくことが期待できるため。 また、人的関係、資本的関係、取引関係その他の利害関係の観点で、一般株主と利益相反の恐れが生じるおそれがないと判断したことから、独立役員として選任しています。
村木 厚子	○	伊藤忠商事株式会社取締役 住友化学株式会社取締役	厚生労働省における厚生労働事務次官、大臣官房審議官、雇用均等・児童家庭局長、内閣府における政策統括官といった重要ポストを歴任し、高い見識と豊富な経験等を有しており、これらの豊富な知見と経験を当社の監査に反映していただくことが期待できるため。 また、人的関係、資本的関係、取引関係その他の利害関係の観点で、一般株主と利益相反の恐れが生じるおそれがないと判断したことから、独立役員として選任しています。

【独立役員関係】

独立役員の人数	7 名

その他独立役員に関する事項

当社は、全ての社外取締役および社外監査役を独立役員に指定しています。
なお、社外取締役および社外監査役を選任するための当社からの独立性に関する基準は、次のとおりであります。
当社は、次に掲げる事項に基づいて社外取締役および社外監査役の当社からの独立性を判断します。
1. 人的関係：当社グループの役職員との親族関係、その出身会社と当社との役員の相互就任状況
2. 資本的関係：当社株式の保有、当社グループによる株式保有の状況
3. 取引関係：当社グループとの取引・寄付の状況
4. 上記以外の重要な利害関係
社外取締役の候補者が次に掲げる事由に該当するときは、社外取締役を中心に組成する指名・報酬委員会が独立性の有無を審査し、取締役会が最終判断した後に、株主総会に選任議案を提出するとともに、各金融商品取引所の定める独立役員として届け出ます。
社外監査役にあっては、監査役会は本基準を斟酌し、株主総会に提出する監査役選任議案への同意を行います。取締役会は本同意を受け、株主総会に選任議案を提出するとともに、各金融商品取引所の定める独立役員として届け出ます。
1. 人的関係
(1)現在または過去10年間(非業務執行取締役、監査役であった者はその就任前10年間)において、当社または子会社の業務執行取締役※1・執行役員・使用人である者・あった者
(2)現在または過去5年間において、当社または子会社の業務執行取締役・執行役員・重要な使用人※2である者・あった者の親族※3
(3)当社または子会社から取締役(常勤・非常勤を問わない)を受け入れている会社またはその親会社・子会社の取締役・監査役・会計参与・執行役・執行役員
2. 資本的関係
(1)当社が議決権10%以上を保有する会社の取締役・監査役・会計参与・執行役・執行役員・使用人
(2)当社が議決権10%以上を保有する会社の取締役・監査役・会計参与・執行役・執行役員の親族
(3)現在または過去5年間において、当社の議決権10%以上を保有する者・保有していた者(法人の場合は当該社またはその親会社・重要な子会社※4の取締役・監査役・会計参与・執行役・理事・執行役員・使用人である者・あった者)
(4)現在または過去5年間において、当社の議決権10%以上を保有する者・保有していた者の親族(法人の場合は当該社の取締役・監査役・会計参与・執行役・理事・執行役員である者・あった者の親族)
3. 取引関係
(1)現在または過去3事業年度の平均で、当社または子会社が当社の年間連結総売上高の2%以上の支払を受けている者・受けた者(法人の場合は当該社またはその親会社・重要な子会社の業務執行取締役・執行役・執行役員・使用人である者・あった者)
(2)現在または過去3事業年度の平均で、その者の年間連結総売上高の2%以上の支払を当社または子会社から受けている者・受けた者(法人の場合は当該社またはその親会社・重要な子会社の業務執行取締役・執行役・執行役員・使用人である者・あった者)
(3)過去3事業年度の平均で年間1,000万円を超える寄付・助成を当社または子会社から受けている公益財団法人・公益社団法人・非営利法人等の理事(業務執行に当たる者に限る)・その他の業務執行者
(4)現在または過去3年間において、当社が資金調達(必要不可欠であり代替性がない程度に依存しているもの)している金融機関その他大口債権者またはその親会社・重要な子会社の取締役・監査役・会計参与・執行役・執行役員・使用人
(5)当社または子会社の会計監査人である公認会計士(もしくは税理士)または監査法人(もしくは税理士法人)の社員・パートナー・従業員および過去3年間においてそれらの者であって、当社または子会社の監査業務を実際に担当(補助的関与は除く)していた者(現在退職・退所している者を含む)
(6)当社または子会社の会計監査人である公認会計士(もしくは税理士)または監査法人(もしくは税理士法人)の社員・パートナーの親族
(7)当社または子会社の会計監査人である公認会計士(もしくは税理士)または監査法人(もしくは税理士法人)の従業員であって、当社または子会社の監査業務(補助的関与は除く)を現在実際に担当している者、および過去3年間において当社または子会社の会計監査人である公認会計士(もしくは税理士)または監査法人(もしくは税理士法人)の社員・パートナー・従業員であって、当該期間において、当社または子会社の監査業務(補助的関与は除く)を実際に担当していた者の親族
(8)上記(5)以外の弁護士・公認会計士等のコンサルタントであって、役員報酬以外に当社または子会社から過去3年間の平均で年間1,000万円

以上の金銭その他の財産上の利益を得ている者、および上記(5)以外の法律事務所・監査法人等のコンサルティング・ファームその他の専門的なアドバイザリー・ファームであって、過去3事業年度の平均でそのファームの連結総売上高の2%以上の支払を当社または子会社から受けたファームの社員・パートナー・アソシエイト・従業員である者・あった者
4. 重要な利害関係
1. ～3. 以外で重要な利害関係があると認められる者
※1「業務執行取締役」とは、会社法第363 条第1 項各号所掲の取締役及び当該会社の業務を執行したその他の取締役をいう。(以下同じ)
※2「重要な使用人」とは、会社法第362 条第4 項第3 号所定の「重要な使用人」に該当する者をいう。(以下同じ)
※3「親族」とは、配偶者・二親等以内の親族・同居の親族をいう。(以下同じ)
※4「重要な子会社」とは、当該会社の最近事業年度に係る事業報告の「重要な親会社及び子会社の状況」(会社法施行規則第120 条第1項第7号)等の項目またはその他の当該会社が一般に公表する資料において、重要な子会社として記載されている子会社をいう。(以下同じ)
※5 上記2. (3)・(4)、3. (1)・(2)・(8)に規定する「あった者」とは、過去5年以内に該当する場合をいう。

【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	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

当社の取締役および執行役員ならびに監査役への報酬は、役員報酬決定方針に則り、取締役および執行役員の報酬については指名・報酬委員会の審議を経て取締役会が決定し、監査役の報酬については監査役の協議により定めます。なお、当社は第6回定時株主総会において、業績連動型株式報酬制度「株式給付信託(Board Benefit Trust)」の導入を決定しました。

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

有価証券報告書および事業報告において、取締役・監査役のそれぞれの報酬等の総額および報酬等の種類別の総額を開示しています。
当社は、連結報酬等の総額が1億円以上の取締役につき、個別に報酬額の開示を行う方針としております。2017年度は櫻田謙悟氏が248百万円(うち金銭で支給する基本報酬は192百万円、業績連動型株式報酬は56百万円)、辻伸治氏が101百万円(うち金銭で支給する基本報酬は83百万円、業績連動型株式報酬は18百万円)、西澤敬二氏が160百万円(うち金銭で支給する基本報酬は133百万円、業績連動型株式報酬は26百万円)でした。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は役員報酬を会社業績・企業価値向上の観点で重要な事項として位置づけ、以下のとおり役員報酬決定方針を定めます。

1. 役員報酬に関わる基本理念(グループ共通)
a. 優秀な人材を当社グループの経営陣として獲得・確保できる報酬水準、報酬制度であること
b. 役員報酬制度が事業戦略に整合したものであり、グループの成長に向けた役員の業績向上の意識を高めること
c. 単年度業績のみでなく、中長期的な業績や役員の取組を報酬に反映したものであること
d. 当社および主要な子会社の報酬制度については、当社に設置する指名・報酬委員会での審議プロセスを通じて、ステークホルダーへの説明責任を果たしうる客観性・透明性および公正性が担保されていること
2. 当社の役員報酬制度
当社の役員報酬制度は以下の内容を適用します。ただし、以下の内容を適用しない合理的な理由がある場合は、指名・報酬委員会が個別の報酬金額・構成について審議の上、取締役会に勧告を行い、取締役会が決定します。
また、指名・報酬委員会は、当社のすべての取締役および執行役員の報酬について、役員報酬予算を毎年審議の上、取締役会に勧告し、取締役会が決定します。取締役会はこの役員報酬予算の範囲内で、取締役・執行役員の報酬額を決定します。
a. 取締役の報酬構成および決定方法
取締役報酬は、月例報酬・業績連動報酬および業績連動型株式報酬により構成します。月例報酬・業績連動報酬および業績連動型株式報酬は、社外・社内の別、代表権の有無に応じて、月例報酬については定額の金額を、業績連動報酬および業績連動型株式報酬については、それぞれ基準額・基準ポイント数(1ポイント＝当社普通株式1株)を決定します。

ただし、社外取締役に対する業績連動報酬および業績連動型株式報酬の支給は行いません。
なお、執行役員を兼務する取締役に対しては、取締役としての報酬と執行役員としての報酬を合算して支給します。
業績連動報酬および業績連動型株式報酬の概要は、以下d,e,記載の通りです。
b. 執行役員の報酬構成および決定方法
執行役員報酬は、月例報酬・業績連動報酬および業績連動型株式報酬により構成します。グループCEOの報酬金額・構成は、事業環境や役員報酬のマーケット水準を踏まえ、実績・スキル等を反映して指名・報酬委員会が審議・勧告を行い、取締役会が決定します。グループCEO以外の執行役員の報酬金額・構成は、事業環境や役員報酬のマーケット水準を踏まえ、職務の重さや戦略的な位置づけ、実績・スキル等を反映して決定するものとします。
なお、月例報酬については定額の金額を、業績連動報酬および業績連動型株式報酬については、それぞれ基準額・基準ポイント数（1ポイント＝当社普通株式1株）を決定します。
業績連動報酬および業績連動型株式報酬の概要は、以下d,e,記載の通りです。
c. 監査役の報酬
監査役報酬は、その独立性に配慮しつつ、職務および責任に見合った報酬体系・水準とし、監査役が協議のうえ、常勤・非常勤の別に応じ定額で定めます。
d. 業績連動報酬制度
当社は、役員報酬制度と事業戦略を整合させ、グループの成長に向けた役員の業績向上の意識を高める仕組として、業績連動報酬制度を導入しており、その概要は以下の通りです。
・業績連動報酬は業績連動報酬基準額に、単年度の会社業績および個人業績を反映して決定します。
・会社業績に適用する業績指標は、事業年度における修正連結利益、修正連結ROEとし、各指標の目標額（事業計画値）に対する実績に応じて係数を決定し、また、個人業績は、役員業績評価制度における評価結果に応じて係数を決定します。
・業績連動報酬を支給する際に適用する係数は、上記会社業績の係数に、個人業績の係数を乗じて算出し、業績連動報酬基準額に当該適用係数を乗じて支給額を算出します。
・なお、事業オーナーの職務を担う役員およびその事業を担当する役員については、担当する事業の売上高や利益等を会社業績指標として反映します。
e. 業績連動型株式報酬制度
当社は、中長期的な企業価値向上と報酬の連動性を高めるため、株式給付信託を活用した業績連動型株式報酬制度を導入しており、その概要は以下の通りです。
・業績連動型株式報酬は、業績連動型株式報酬基準ポイント数に、中長期的な株式価値および連結業績をマーケット対比で反映します。
・株式価値については、過去3事業年度の当社株価の成長率とTOPIXの成長率を対比してマーケット対比指標係数を決定します。
・連結業績については、保険業を中心としたグローバル企業をピアグループとし、過去3事業年度の連結純利益の成長率を対比してグローバル対比指標係数を決定します。
・業績連動型株式報酬を支給する際に適用する係数は、上記マーケット対比指標係数に、グローバル対比指標係数を加算して算出し、業績連動型株式報酬基準ポイントに当該適用係数を乗じて支給ポイントを算出します。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役は法務部が、社外監査役は監査役室が補佐する体制としています。
取締役会開催にあたっては、取締役会事務局の法務部および各議案の所管部署が、社外取締役および社外監査役に事前説明を行う体制としています。
なお、社外取締役・監査役に対して「グループジャーナル」「統合報告書」「お客さまの声白書」「CSRコミュニケーションレポート」「IR説明会資料」等、各種情報提供にも努めています。

【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
―――	―――	―――	―――	―――	―――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	0 名

その他の事項

当社は、グループCEO、取締役社長または取締役会長経験者に対して、「特別顧問」を委嘱する場合がありますが、経営上の助言に関わる役割・権限はなく、経済団体活動や社会貢献活動・文化的活動などの対外活動を担うことを目的とし、任期は1年、取締役会の決議により委嘱することとしております。なお、現在は対象者はおりません。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要）更新

当社は、コーポレート・ガバナンスの透明性と公正性の向上を継続して図り、すべてのステークホルダーとの信頼関係を強化することが重要と考え、取締役会においてコーポレート・ガバナンス方針を定め、統治組織の全体像および統治の仕組の構築に係る基本方針を明らかにしています。
（取締役および取締役会）
取締役会は、法令で定められた責務を履行するほか、経営に関する重要項目を決定するとともに、業務執行の状況に対して、監督機能を発揮しています。取締役会は、原則毎月開催し、適正人数で迅速に意思決定を行うよう運営します。また、取締役会の開催にあたっては、その都度、社外役員合同の事前説明会を開催し、重要議題を中心に議案の説明を行います。事前説明会で出された社外役員の意見・質疑内容等を、取締役会開催前に出席役員全員で共有し、取締役会と事前説明会を一体的に運営することによって、取締役会における建設的で充実した議論および取締役会運営の実効性の確保を図ります。なお、社外役員相互および執行の最高責任者と自由な意見交換を行うため、社外取締役とグループCEOの会合等を開催しています。

取締役12名のうち3分の1にあたる4名を社外取締役としており、日本人11名・外国人1名、男性10名・女性2名の構成です。
取締役は、これらの重要課題に関する知識の研鑽および経験の蓄積を通じて、経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行していきます。
取締役の任期は、その各事業年度の経営に対する責任を明らかにするために、選任後1年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までとしています。なお、第8回定時株主総会終結時の取締役の平均在任期間は3.5年です。
（監査役および監査役会）
監査役は、グループベースの内部統制システムの構築・運用状況の監査等を通じて、取締役の職務遂行状況を監査するほか、グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、経営陣に適切な助言および提言を行うように努めています。
監査役会は、上述の監査が実効性をもって実施されるよう監査基準、監査の基本方針および監査計画を策定し、組織的に監査を実施しています。
また、監査役会は予め年間のスケジュールを定めて確実な出席機会の確保に努めるとともに、資料を事前に配付するなど、十分な検討・審議が行える態勢を整備しています。
監査役会5名のうち3名を社外監査役としており、日本人5名、男性4名・女性1名の構成です。なお、常勤監査役の1名は、当社の経理部門での長年の経験があり、また、社外監査役の1名は、公認会計士として監査法人での長年の勤務経験があり、ともに財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。
監査役監査の実効性の向上を図るため、監査役室を設け、監査役の求めに応じ、必要な知識・経験を有する専属の者を、監査役スタッフ（監査役の職務を補助すべき使用人）として配置しています。
さらに、会社および株主共同の利益を守るために、業務執行側から独立する外部の法律専門家に顧問を委嘱しています。
監査役の任期は、会社法が定めるとおり、選任後4年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までとしています。
（責任限定契約の締結）
当社は、社外取締役および社外監査役との間で、会社法第427条第1項の規定に基づき、会社法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約（責任限定契約）を締結しています。当該契約に基づく責任の限度額は、会社法第425条第1項に規定する最低責任限度額としています。

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、主要な経営判断と業務執行の監督を担う取締役会から独立した監査役および監査役会により監督・牽制の実効性の維持・向上に努めるべく、監査役会設置会社としています。
また、事業オーナー制、グループCxO制および執行役員制度を採用し、敏捷かつ柔軟な意思決定および業務執行ならびに権限・責任の明確化を図っています。
このように、当社は、実効性に優れたコーポレート・ガバナンス体制の構築を図っています。

Ⅲ 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	第8回定時株主総会の招集通知を2018年５月30日に発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	第8回定時株主総会を2018年６月25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	当社ホームページ等に招集通知の英訳を掲載しています。
その他	当社ホームページに株主総会招集通知、IRミーティング資料などを掲載し、株主総会の活性化および議決権行使の円滑化に努めています。

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	取締役会においてディスクロージャー基本方針を定め、当社ホームページに掲載しています。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回、年度決算発表後および中間決算発表後に説明会を開催しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	米国、欧州、アジア等の海外機関投資家を年１回以上訪問しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	IRに関するURL：https://www.sompo-hd.com/ir/ 当社ホームページに掲載している投資家向け情報： 株価情報、株価時系列データ、株式情報、配当情報、格付情報、IR説明会資料（動画含む）、統合報告書、CSRコミュニケーションレポート、アニュアル・レポート、財務情報、決算短信、有価証券報告書、四半期報告書、株主総会招集通知、決議通知、月次営業成績速報などを掲載しています（英語版資料の掲載もあります。）。 当社ホームページ掲載のほかにアナリスト・機関投資家など向けにニュースリリースなどのメール配信も実施しています。	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当部署 ：経営企画部に専任者を配置しています。 IR担当役員 ：グループCSO取締役 濵田 昌宏 IR事務連絡者：経営企画部 黒田 幸徳 TEL：03-3349-3913	
その他	年2回開催するIRミーティングでは、原則グループCEO・CFOおよび経営陣幹部が出席し、プレゼンテーションおよび質疑応答を行っています。 また、海外の株主に対しても、グループCEOを含む経営陣幹部が年に複数回訪問し対話する機会を確保しており、国内においても株主のニーズに応じてIR担当役員を中心とした対話の機会を設けています。 これらの対話を通じて、当社の経営方針などを株主に適時に説明するとともに、株主の関心や懸念事項については適時に経営陣幹部にフィードバックした上で、経営戦略の策定・業務執行を行っています。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明

社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	「グループ経営基本方針」において、ステークホルダーとの積極的な対話を通じて、企業としての社会的責任を果たし、持続可能な社会の実現に貢献することを明記しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、当社グループがレジリエントで持続可能な社会の実現に貢献するための指針として「グループCSRビジョン」を策定し、気候変動、超高齢化社会、格差拡大などの様々な課題が進行しているとの認識の下、当社グループとして重点的に取組むべきテーマを「グループCSR重点課題」として特定し、グループCSR－KPIにより目標を定量化して取り組んでいます。 https://www.sompo-hd.com/csr/system/ 地球環境問題に関しては、「グループ環境ポリシー」のもと、CO2排出量の削減のための活動のほか、気候変動の適応策として開発途上国の干ばつによる損害を軽減する『天候インデックス保険』の開発・販売などにも取り組んでいます。当社グループのこうした取組みは、当社ホームページ掲載のほかにアナリスト・機関投資家など向けにニュースリリースなどのメール配信も実施しています。 ＜グループCSR重点課題＞ 安心・安全・健康に資する最高品質のサービスの提供を通じてレジリエントで持続可能な社会の実現に貢献するというCSRビジョンに基づき、当社グループが取り組むべき5つの重点課題を特定しています。また、当社グループの強みを活かした取組みを推進するために3つの重点アプローチを定めています。 ＜5つの重点課題＞ 1.防災・減災への取組み 2.健康・福祉への貢献 3.地球環境問題への対応 4.よりよいコミュニティ・社会づくり 5.ダイバーシティの推進・啓発 ＜3つの重点アプローチ＞ 1.金融機能やデジタル技術などを活かした革新的な商品・サービスの提供 2.人材育成を意識したNPO・NGOなどをはじめとするさまざまなステークホルダーとの連携 3.継続的に支援し、培ってきた文化・芸術を通じた取組み
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	「SOMPOホールディングスグループディスクロージャー基本方針」において法令等に定めのない情報発信にも積極的に取り組むことを定め、ステークホルダーに応じた適切な情報を適時かつ正確でわかりやすく発信するように努めています。
その他	＜ダイバーシティの推進＞ 当社グループでは、グループ経営理念に掲げる「お客さまに最高品質のサービスをご提供する」ためにグループ人事ビジョンにおいて「ダイバーシティ推進」を定め、社員一人ひとりの個性・多様性を尊重するとともにその能力を最大限に活かせるグループを目指しています。グループ全体のダイバーシティ推進の取組みを加速し、性別、国籍等に一切捉われない人材の活躍推進を図ることを目的として、当社に「ダイバーシティ推進本部」を設置しています。特に、女性活躍推進については役員や管理職への登用に力を入れて取り組んでおり、女性役員については、現在、社外取締役2名、社外監査役1名が女性であるほか、損害保険ジャパン日本興亜㈱（以下、「損保ジャパン日本興亜」と言います）においても、執行役員1名、社外取締役2名が女性となっており、こうした女性役員をロールモデルとして、女性のキャリアアップ意識の向上を図っています。 また、女性管理職登用については、ターゲットとなる目標を定め具体的な取組みを進めています。グループの女性管理職比率の目標は、2020年度末に30%と定めています。 女性のキャリアアップを支援する研修として、将来部店または会社経営を担いうる素質をもつ女性社員を育成する選抜型の「女性経営塾」、ライフイベントを踏まえたキャリア構築支援を目的とする「みらい塾28」など、女性専用育成プログラムを実施しているほか、直属の上司以外の役員・部店長がメンター（アドバイザー）として女性社員をサポートする「メンター制度」を導入し、女性のキャリアアップを支援する風土と環境を構築しています。 上記取組みの結果、目標数値を定めた2013年7月時点での女性管理職数は305名、管理職に占める女性比率は5.0%でしたが、2018年4月1日現在の女性管理職数は931名、管理職に占める女性比率は20.7%となっています。 このような女性活躍推進に向けた積極的な取組みが評価され、2018年3月に経済産業省および東京証券取引所が共同企画で実施する「平成29年度 なでしこ銘柄」に選定されました。損保ジャパン日本興亜でも、これまでに内閣府「女性が輝く先進企業表彰 内閣総理大臣表彰」を受賞するなど毎年社外からの評価を受けています。 これらの取組みに加え、2015年7月に初めて外国籍の執行役員を登用している他、損保ジャパン日本興亜を中心に海外グループ会社から積極的に人材を受入れるプログラムをスタートするなど、更なるダイバーシティ推進、グローバル化を図っています。 ＜適切な納税を通じた社会的責任の遂行＞ 当社は、あらゆるステークホルダーの立場を尊重し、事業活動を展開する国・地域に適用される税法を遵守の上、適正な税負担の実現に努めることで、企業としての社会的責任を果たしていきます。

Ⅳ 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

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、SOMPOホールディングスグループ（以下「グループ」といいます。）の業務の適正を確保し、企業統治の強化および質の向上に資するため、関連諸法令およびグループ経営理念等を踏まえ、「内部統制基本方針」を取締役会において決議します。なお、基本方針に基づくグループの統制状況について適切に把握および検証し、体制の充実に努めます。
1. 当社および子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
当社は、当社グループの業務の適正を確保するために必要な体制を次のとおり整備します。
(1)グループ経営理念、グループ行動指針、目指す企業グループ像、グループ経営基本方針、グループ人事ビジョン、グループCSRビジョンをグループ各社に示します。
(2)「SOMPOホールディングスグループ グループ会社経営管理基本方針」を定め、経営管理契約を締結するなどにより、当社が直接またはグループ会社を通じて、適切にグループ各社の経営管理を行うとともに、適切に株主権を行使します。
(3)グループ各社の事業戦略等、グループの経営に影響を与える重要事項に関する承認・報告制度を整備します。
(4)当社グループの統制の枠組みを定める各種基本方針を策定し、グループ各社に周知するとともに遵守を求めます。また、グループ各社に、事業実態に応じて規程を策定させるなど、これに基づく体制を整備させます。
(5)経営判断に必要な情報収集・調査・検討等を行う体制を整備するとともに、社外取締役への的確な情報提供等を通じて経営論議の活性化を図り、当社グループの経営管理等に関する重要事項の経営判断の適正性を確保します。
(6)「SOMPOホールディングスグループ グループ内取引管理基本方針」を定め、重要なグループ内の取引等を適切に把握および審査し、グループ内における取引等の公正性および健全性を確保します。

2. 取締役、執行役員および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
当社は、当社グループの取締役、執行役員および使用人（以下「役職員」といいます。）の職務の執行が法令、定款等に適合することを確保するために必要な体制を次のとおり整備します。
(1)当社グループにおいて、取締役会における取締役の職務執行の状況報告等を通じて、役職員の職務の執行が法令等に適合していることを確認します。
(2)「SOMPOホールディングスグループ コンプライアンス基本方針」および「SOMPOホールディングスグループ コンプライアンス行動規範」を定め、コンプライアンス体制を整備します。また、当社グループの役職員の行動基準として、コンプライアンス・マニュアルを整備し、これらの周知徹底を図り、これらに基づく教育および研修を継続して実施します。
(3)事業年度ごとに「グループ コンプライアンス推進方針」を策定し、コンプライアンスに関する取組みを計画的に推進するとともに、コンプライアンスの推進状況のモニタリングを行います。
(4)当社グループにおいて、不祥事件等の社内の報告、内部通報等の制度を整備するとともに、是正等の対応を的確に行います。
(5)「SOMPOホールディングスグループ お客さまの声対応基本方針」を定め、お客さまの声を積極的に分析し業務品質の向上に活用するなど、実効性のあるお客さまの声対応体制を構築します。
(6)「SOMPOホールディングスグループ お客さまサービス適正管理基本方針」を定め、お客さまに提供する商品・サービスの品質の維持・向上に努めるなど、お客さまサービスの適正を確保する体制を構築します。
(7)「SOMPOホールディングスグループ 顧客情報管理基本方針」を定め、お客さまの情報を適正に取得・利用するなど、お客さまの情報の管理を適切に行います。
(8)「SOMPOホールディングスグループ セキュリティポリシー」を定め、当社グループにおける情報資産のセキュリティを確保するために講じるべき基本的な事項を明らかにするなど、情報資産に関する適切な管理体制を整備します。
(9)「SOMPOホールディングスグループ 利益相反取引管理基本方針」を定め、お客さまの利益が不当に害されるおそれが類型的に認められる取引を管理するなど、お客さまの利益を不当に害する利益相反取引を防止する体制を整備します。
(10)「SOMPOホールディングスグループ 反社会的勢力対応基本方針」を定め、反社会的勢力からの不当要求の拒絶および関係の遮断に向けて、外部専門機関とも連携し、組織として毅然と対応するなど、反社会的勢力への対応体制を整備します。

3. 戦略的リスク経営に関する体制
当社は、「SOMPOホールディングスグループ ERM基本方針」を定め、不測の損失を極小化するとともに、資本を有効活用し、適切なリスクコントロールのもと収益を向上させ、当社グループの企業価値の最大化を図ることを目的としたERM「戦略的リスク経営」を実践します。
(1)戦略的リスク経営の実効性を確保するため、リスクテイクの指針となる「グループ リスク選好」を定め、資本配賦を行うなどの体制を整備します。また、グループが抱える各種リスクの特性の概要およびグループ体制特有のリスクを的確に把握し、各種リスクを統合して適切に管理します。
(2)グループ各社に、それぞれの業務内容、規模、特性に応じた戦略的リスク経営に関する体制を整備させるとともに、リスクの把握および評価を含む適切なリスク管理を実施させます。

4. 職務の執行が効率的かつ的確に行われることを確保するための体制
当社は、当社グループの役職員の職務執行が、効率的かつ的確に行われる体制を確保するため、次のとおり、職務執行に関する権限、決裁事項および報告事項の整備、指揮命令系統の確立、ならびに経営資源の有効活用を行います。
(1)当社グループの経営計画を策定し、グループ各社と共有します。
(2)当社グループの重要な業務執行に関する事項について経営会議で協議し、取締役会の審議の効率化および実効性の向上を図ります。
(3)当社グループにおいて、取締役会の決議事項および報告事項を整備することで取締役会の関与すべき事項を明らかにするとともに、これに整合するよう執行役員等の決裁権限を定めます。
(4)当社グループにおいて規程を整備し、社内組織の目的および責任範囲を明らかにするとともに、組織単位ごとの職務分掌、執行責任者、職務権限の範囲等を定めます。
(5)「SOMPOホールディングスグループ IT戦略基本方針」を定め、グループIT戦略を策定し、グループITガバナンスを整備するなど、信頼性・利便性・効率性の高い業務運営を実現するための的確かつ正確なグループシステムを構築します。
(6)SOMPOホールディングスグループ 外部委託管理基本方針」を定め、外部委託開始から委託解除までのプロセスに応じて外部委託に関する管理を行うなど、当社グループにおける外部委託に伴う業務の適正を確保します。
(7)「SOMPOホールディングスグループ 資産運用基本方針」を定め、当社グループの運用資金の性格を勘案し安全性・流動性・収益性を踏まえるなど、リスク管理に十分に留意した資産運用を行います。
(8)「SOMPOホールディングスグループ 業務継続体制構築基本方針」を定め、大規模自然災害等の危機発生時におけるグループの主要業務の継続および早期復旧の実現を図る体制を整備するなど、有事における経営基盤の安定と健全性の確保を図ります。
(9)当社グループの内部統制システムの整備・運用状況を点検し、改善を図るためにグループERM・内部統制委員会を設置するほか、課題別に専門的・技術的な観点から審議を行うためにグループ・チーフオフィサーまたは事業オーナーの諮問機関として課題別委員会を設置します。

5. 財務の健全性および財務報告の適正性を確保するための体制
(1)当社は、「SOMPOホールディングスグループ 財務の健全性・保険計理の管理基本方針」を定め、財務の健全性を確保するための管理体制を整備します。
(2)当社は、「SOMPOホールディングスグループ 財務報告に係る内部統制基本方針」を定め、当社グループの連結ベースでの財務報告の適正性および信頼性を確保するために、当社グループにおける財務報告に関する内部統制の整備・運用および評価に関する枠組みを定め、当社グループにおいて必要な体制を整備します。

6. 情報開示の適切性を確保するための体制
当社は、「SOMPOホールディングスグループ ディスクロージャー基本方針」を定めるとともに、法令等に基づく開示の統括部署を設置し、企業活動に関する情報を適時・適切に開示するための体制を整備します。

7. 取締役および執行役員の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
当社は、当社グループの取締役および執行役員の職務の執行に係る情報を適切に保存および管理するため、当社グループにおいて、取締役会等の重要会議の議事録および関連資料その他取締役および執行役員の職務執行に係る情報を保存および管理する方法を規程に定め、これに必要な体制を整備します。

8. 内部監査の実効性を確保するための体制
当社は、当社グループの内部監査の実効性を確保するため、「SOMPOホールディングスグループ 内部監査基本方針」を定め、内部監査に関する独立性の確保、規程の制定、計画の策定等の事項を明確にし、グループ全体として効率的かつ実効性のある内部監査体制を整備します。

9. 監査役の監査に関する体制
当社は、監査役の監査の実効性の向上を図るため、以下の体制を整備します。
9－1. 監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項
監査役室を設け、監査役の求めに応じ、必要な知識・経験を有する専属の者を監査役スタッフ(監査役の職務を補助すべき使用人)として配置します。また、「監査役スタッフに関する規程」を定め、次のとおり監査役スタッフの執行からの独立性および監査役の監査役スタッフに対する指示の実効性を確保します。
(1)監査役スタッフの選任、解任、処遇の決定等にあたっては常勤監査役の同意を得ることとし、監査役スタッフの人事上の評価は常勤監査役の同意を求めることにより、取締役からの独立性を確保します。
(2)監査役スタッフはその職務に関して監査役の指揮命令のみに服し、取締役および執行役員等から指揮命令を受けないこととします。
(3)監査役スタッフは、監査役の命を受けた業務に関して必要な情報の収集権限を有することとします。
9－2. 監査役への報告に関する体制
(1)当社は、監査役会の同意のもと、役職員が監査役に報告すべき事項(職務の執行に関して法令・定款に違反する重大な事実もしくは不正行為の事実または会社に著しい損害を及ぼす可能性のある事実を含む)および時期を定めることとし、役職員は、この定めに基づく報告、その他監査役の要請する報告を確実に行います。
(2)当社は、役職員が監査役に報告を行ったことを理由として、役職員に対して不利益な取扱いをしないこととします。なお、グループ各社の役職員についても同様とします。
(3)監査役が取締役または執行役員の職務の執行に関して意見を表明し、またはその改善を勧告したときは、当該取締役または執行役員は、指摘事項への対応の進捗状況を監査役に報告します。
9－3. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
(1)監査役は、取締役会に出席するほか、経営会議その他重要な会議に出席し、意見を述べることができるものとします。
(2)監査役が、取締役、執行役員、内部監査部門、会計監査人およびその他監査役の職務を適切に遂行するうえで必要な者との十分な意見交換を行う機会を確保します。また、役職員は監査役の求めに応じて、業務執行に関する事項の報告を行います。
(3)重要な会議の議事録その他の重要書類等(電磁的記録を含む)の閲覧について、監査役の求めに応じて対応します。
(4)監査役の求めに応じて、監査役とグループ各社の監査役との連携およびグループ各社の役職員からの情報収集の機会を確保します。
(5)内部監査部門は、監査役からの求めに応じて、監査役の監査に協力し、または監査を補助します。
(6)監査役が、その職務の執行について生ずる費用の請求をした場合は、監査役の求めに応じて適切に処理します。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力による不当要求等に対して毅然とした態度を堅持することによりこれを拒絶するとともに、反社会的勢力との関係を遮断することに努め、公共の信頼を維持し健全な企業経営を実現するため、「SOMPOホールディングスグループ反社会的勢力への対応に関する基本方針」を定めています。

V 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

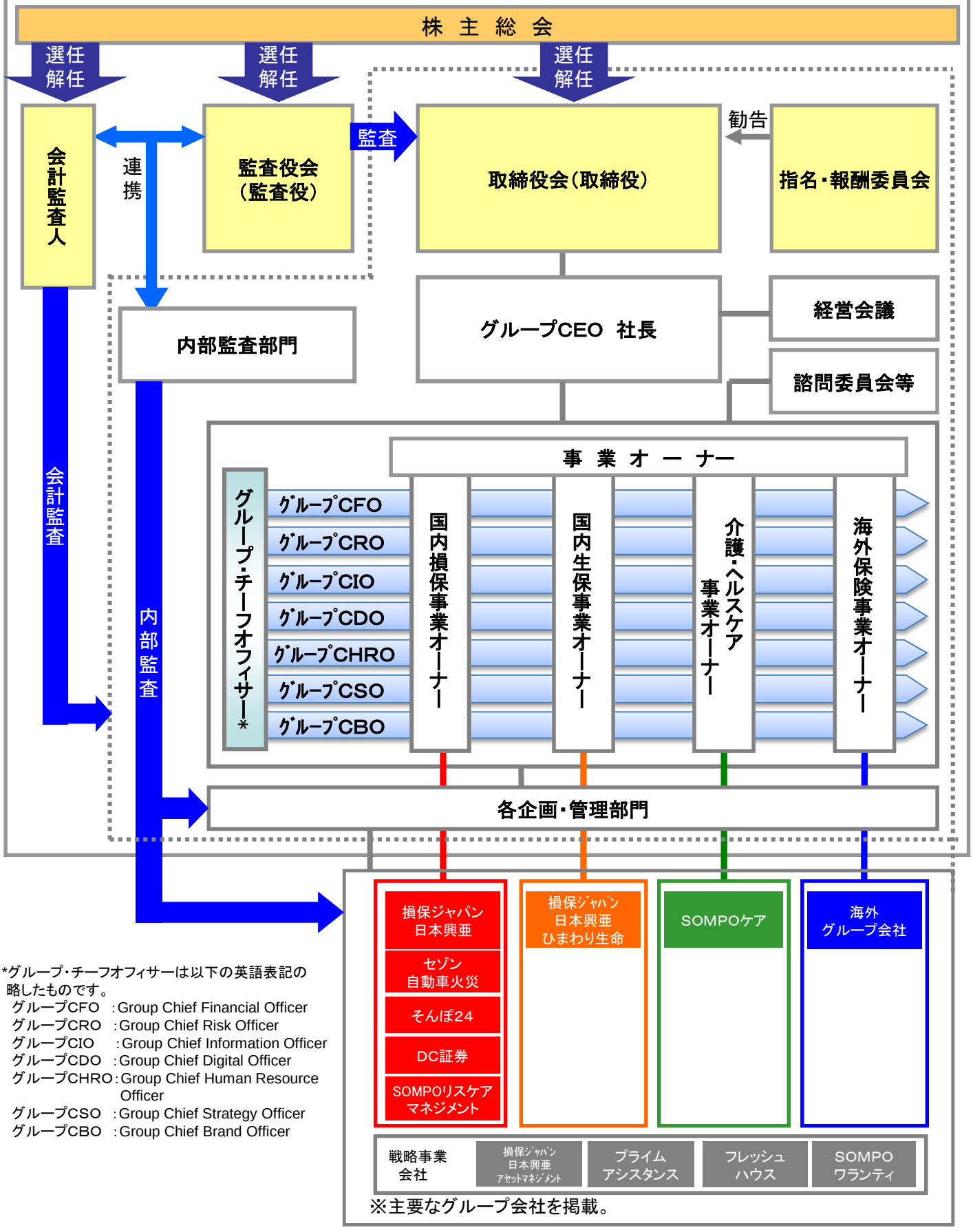
―――

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
当社は、当社の株主、投資家、傘下保険会社の保険契約者の皆さまをはじめとするさまざまなステークホルダーに対して、当社グループの経営状況や各種の取組み状況などに関する情報を、正確かつ迅速にわかりやすく、情報として公平性や有益性の高いものとするためにSOMPOホールディングスグループディスクロージャー基本方針を制定するとともに、これに則った開示を行うための体制を整備しています。
また、会社法、金融商品取引法、保険業法などの関係する法令、当社の上場する金融商品取引所の規則など（以下「法令等」といいます。）を遵守するのみならず、法令等に定めのない情報発信にも積極的に取り組みます。また、情報の発信に際しては、その受け手となるステークホルダーに応じた適切な情報を、適時かつ正確でわかりやすく発信するように努めています。
2. 開示業務の執行体制
（1）開示に係る体制
当社は、法令等に基づく開示の統括部署として法務部を設置しています。
当社各部署は、重要情報（開示が必要となる可能性のある情報をいいます。）を認識した場合は速やかに法務部に報告します。同様に、当社の直接出資子会社は、自社および自社の子会社・関連会社に係る重要情報を認識した場合は速やかに法務部および当該事項に係る所管部署に報告します。
法務部は、開示の要否および内容について判断し、その具体的内容を定めます。
（2）開示体制に対するモニタリングの整備
当社は、SOMPOホールディングスグループ内部監査基本方針に基づき、当社およびグループ会社の内部監査体制を整備し、当社の内部監査部門は、当社における情報開示を含む業務運営の適切性を確保するため内部監査を実施するほか、グループ会社における内部監査実施状況をモニタリングし、これらで把握した重大な事項等については取締役会に報告しています。

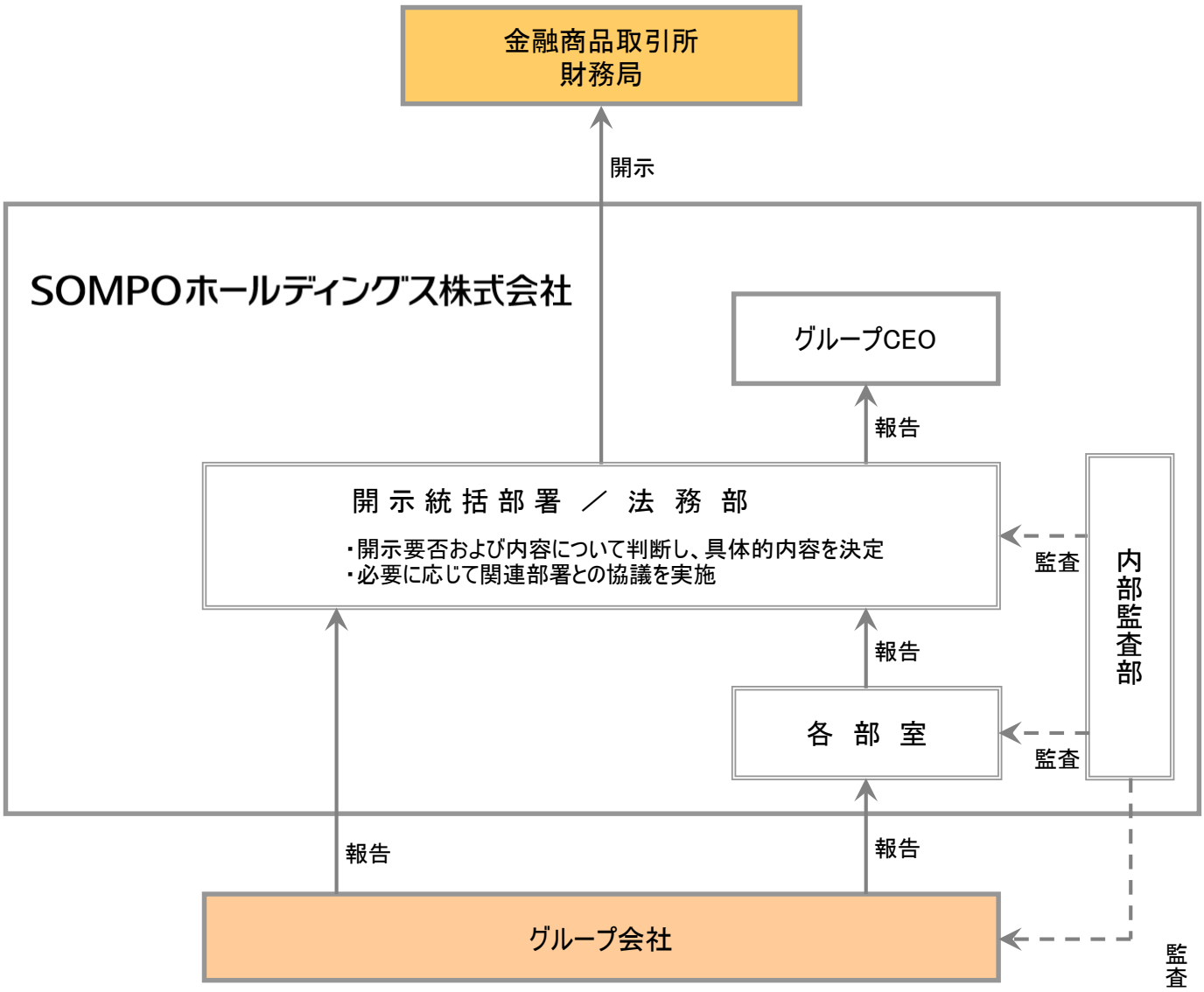
SOMPOホールディングス株式会社

2018年7月1日現在



*グループ・チーフオフィサーは以下の英語表記の略したものです。

グループCFO　:Group Chief Financial Officer
グループCRO　:Group Chief Risk Officer
グループCIO　:Group Chief Information Officer
グループCDO　:Group Chief Digital Officer
グループCHRO:Group Chief Human Resource Officer
グループCSO　:Group Chief Strategy Officer
グループCBO　:Group Chief Brand Officer


金融商品取引所
財務局
開示
SOMPOホールディングス株式会社
グループCEO
報告
開示統括部署／法務部
・開示要否および内容について判断し、具体的内容を決定
・必要に応じて関連部署との協議を実施
監査
内部監査部
報告
各部室
監査
報告
報告
グループ会社
監査