

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)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(パリュウ)」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(パリュウ)>

・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

・プロフェッショナルリズム

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】

コードの各原則について、全てを実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

(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削減する方針とします(注1)。

成長性、収益性等から経済合理性を検証し(注2)、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1)グループとして2014年度から2017年度の4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。2016年度末で4,053億円を売却(2014年度910億円、2015年度1,811億円、2016年度1,330億円)し、2017年度も着実に取組みを進めます。

(注2)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主要な政策株式(貸借対照表計上額が資本額の100分の1を超える両社保有の銘柄を有価証券報告書に記載しています。)について、経済合理性の検証を実施し、当社の取締役会へその結果を報告しています。

b. 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、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。

- ・株主還元
- ・役員退職慰労金
- ・授権資本拡大
- ・買収防衛策
- ・事業再編 等

議決権行使にあたっては、上記のとおり、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、中長期的な視点での投資先企業の企業価値向上や持続的成長を促す観点からの建設的な対話を行い、認識の共有や問題の改善につなげていくことが重要であると考えております。従って、単なる議決権行使結果の集計の開示は、こうしたステュワードシップ活動を必ずしも正確に表すものではないと考えることから、議決権行使に係る不賛同事例などを公表してまいりました。

現在、2017年5月29日のステュワードシップ・コード改訂に伴い、議決権行使結果の開示内容を含めた対応方針を策定中であり、今後公表していきます。

(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I 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「Next Challenge 2017」をご覧ください。

http://www.ms-ad-hd.com/group/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I 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。

d. 取締役会が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方針と手続[原則3-1(iv)]

下記II 1. 「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」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。

e. 取締役会が上記d. を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役・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)]
個々の取締役候補およ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。

http://www.ms-ad-hd.com/ir/stock/share/pdf/1_shousyuu_tuuchi_all.pdf

(4) [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。

(5) [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。2016年度は3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。2016年度は4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。2016年度は3回開催しました。

(6) [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。

(7)[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、行政官経験者、一般事業会社の役員経験者、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名は経理また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。

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。

(8)[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 2. 【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。

(9)[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。2016年度は、以下のプロセスで分析・評価を実施いたしました。

(1)各取締役に対する自己評価アンケートの実施と集計

- ・主に取締役会の役割・責務、運営等の観点から8項目の質問票を事前に配布し、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。
- ・2016年度は、PDCAサイクルを回していく観点から、2015年度の実績評価でとりまとめた改善策(機能向上策)が実施されているかどうかも含め回答を行いました。

(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・評価および機能向上策のとりまとめ

- ・(2)の意見交換を踏まえ、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、2017年度さらに強化すべき課題を機能向上策としてまとめました。

(4)結果の概要は下記2.のとおりです。結果を踏まえ、改善策(機能向上策)を実施していきます。

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>

- ・取締役会における経営戦略、経営計画の論議に関して、当社グループの中長期課題について論議を行うなど、前年度からは着実に進歩した。
- ・リスクテイク案件、海外投資等大型新規投資案件については、複数回論議する運営が定着している。社外役員の要請に基づいた資料作成など、論議材料の提供にも工夫がされており、リスクテイクに関する取締役会の認識は高まった。
- ・経営理念(ミッション)・経営ビジョン・行動指針(バリュー)の浸透・実践状況について、定点観測が行われ、当社の取締役会に報告されており、昨年同様に高い水準で浸透していることを確認した。また、社員の日常の活動が経営理念の実現につながることを示す「価値創造ストーリー」を策定し、統合レポート等により社内外への浸透がはかられている。
- ・ESG(地球環境・社外・ガバナンス)を巡る課題に関しては、社外役員の要望に応じて気候変動をテーマにした役員勉強会を行うなど、理解が深まった。

<今後強化していくべき点>

- ・取締役会における経営戦略・経営計画の論議に関して、技術革新等環境変化も激しいことから、それらを踏まえた論議をさらに深めていく必要がある。

(2)取締役会の運営

<向上した点>

- ・資料の事前配布、取締役に対する必要に応じた情報提供、審議時間等の運営については、取締役会前の事前説明の日程を早めに設定していることも含め、適切に行われていた。
- ・議案のビジュアル化を推進した。
- ・議場での一部議案の説明を簡略化する一括審議事項の拡大および取締役会付議事項の見直しを行うことで、戦略決定に向けた重要議案の時間が充実した。また、事前説明時に社外役員から出された意見・質問を、取締役会で披露するなどの取組みより、社外役員の発言の機会が確保されていた。

<今後強化していくべき点>

- ・議案における専門的な用語について、平易な用語への言い換えや注釈の付記を行っているが、社外役員が理解しやすいよう、引き続き工夫が必要である。

(3)その他

<向上した点>

- ・社外役員に対する研修・情報提供等に関して、社外役員からの要望のあったテーマについて、勉強会を実施(2016年度は3回)し

た。また、社外取締役会議や社外取締役・監査役合同会議の機会に、各種テーマについての補足説明を行うなど、研修・情報提供の機会を充実してきた。

(10)[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を添付の「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。

(11)[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>

(11)-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。

(11)-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。

(11)-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(四半期毎)
- ・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

(12) 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][原則5-2]

グループ中期経営計画「Next Challenge 2017」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。

<http://www.ms-ad-hd.com/group/strategy/capital.html>

b. 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、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に留意しています。
- ・2016年度の取組みについては、上記(9)[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】

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	8.31
日本生命保険相互会社	36,325,258	5.74
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	30,822,200	4.87
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	24,565,200	3.88
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	17,795,305	2.81
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	10,836,100	1.71
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505225	9,809,677	1.55
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	9,254,673	1.46

GOVERNMENT OF NORWAY	8,667,565	1.37
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口1)	7,997,700	1.26

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

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
渡邊 顯	弁護士													
角田 大憲	弁護士													
小川 是	他の会社の出身者													
松永 真理	他の会社の出身者													
坂東 眞理子	他の会社の出身者													

※ 会社との関係についての選択項目

※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

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

会社との関係(2) 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
渡邊 顯	○	[重要な兼職の状況] 成和明哲法律事務所弁護士 アジアパイルホールディングス株式会社取締役 ダンロップスポーツ株式会社社外取締役 前田建設工業株式会社社外取締役 株式会社ファーストリテイリング社外監査役 カドカワ株式会社社外監査役	弁護士として会社法分野に精通し、企業の更生管財人を務める等の経験も豊富であり、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。
角田 大憲	○		弁護士として企業法務全般に関する豊富な知識・経験を有しており、当社取締役会などにお

		[重要な兼職の状況] 中村・角田・松本法律事務所弁護士 エーザイ株式会社社外取締役	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。
小川 是	○	[重要な兼職の状況] —	大蔵事務次官、日本たばこ産業株式会社取締役会長などを歴任されており、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、引き続き財政・金融に関する幅広い知識及び経営者としての経験を当社の経営に反映していただくため。
松永 真理	○	[重要な兼職の状況] ロート製菓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など、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、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 アサヒグループホールディングス株式会社社外取締役	内閣府男女共同参画局長、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しており、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 更新

	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6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。2017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ました。
- ・2016年度は5回開催し、社外役員の候補者の選任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。2017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ました。
- ・2016年度は3回開催しました。

■報酬決定のプロセス全体については、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。

【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	6名
監査役の人数 更新	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

1. 監査役と会計監査人の連携状況

監査役は、内部監査部門も出席する会計監査人との定例の連絡会において、会計監査人から監査計画、監査実施状況、監査結果等に関して報告・説明を受けるとともに、必要に応じ会計監査上の諸問題について意見交換を行います。また、監査役は、監査活動において知り得た情報のうち、会計監査人の監査の参考となる情報を提供する等、会計監査人との情報共有に努めています。

2. 内部監査部門と監査役(及び取締役)の連携状況

内部監査部門は取締役会に直属する組織として設置しています。内部監査部門長(監査部長)は取締役会において内部監査結果等の報告を行い、取締役・監査役と情報の共有を図るとともに、常勤監査役との定例の連絡会や社外役員との意見交換会を実施し、内部監査計画、内部監査の実施状況等について意見交換を行います。また、内部監査部門による内部監査結果は、その全件が監査役に報告されます。

3. 会計監査人と内部監査部門の連携状況

会計監査人と内部監査部門は、必要に応じて情報共有を行い、適切な監査を行うための連携強化に努めています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数 更新	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数 更新	2名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
千代田 邦夫	公認会計士													
植村 京子	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
千代田 邦夫	○	[重要な兼職の状況] —	会計および監査の専門家として、大学教授や公的機関の委員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。
植村 京子	○	[重要な兼職の状況] LM法律事務所弁護士	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

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、資本的關係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1%以下の場合

(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1,000万円以上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

業績連動型報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入

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。

2015年度より、業績向上による株価上昇及び株価変動によるリスクを株主の皆さまとの間で共有することを目的として、取締役(社外取締役を除きます。)を対象にストック・オプション制度を導入し、会社業績連動報酬(金銭報酬)の一部を、自己株式による支給(新株予約権の割当)に変更しました。

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(金銭報酬)の一部を自己株式による支給(新株予約権の割当)に変更しました(変更の時期は会社により異なります。)

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、その他

該当項目に関する補足説明

ストック・オプションの付与対象者は当社の取締役(社外取締役を除きます。)及び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。)、執行役員及び理事となります。

【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

全取締役およ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。

<取締役および監査役の2016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	
		基本報酬	ストック・オプション
取締役(10名※)	224百万円	210百万円	14百万円
監査役(2名※)	51百万円	51百万円	—
社外役員(8名)	73百万円	73百万円	—

(※)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)

	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額	
		基本報酬	ストック・オプション

取締役 柄澤 康喜	110百万円	102百万円	6百万円
取締役 原 典之	106百万円	99百万円	6百万円

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うえ、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うえ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、取締役およ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、固定報酬および業績連動報酬によって構成されます。

a. 固定報酬（金銭報酬）：約70%

b. 業績連動報酬：約30%

以下の構成となります。

(a) 会社業績に連動する部分

グループコア利益（注）および連結当期純利益の指標等をもとに決定します。

(i) 株式報酬型ストック・オプション（上記【インセンティブ関係】をご覧ください。）

(ii) 金銭報酬部分

(b) 個人業績に連動する部分

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（金銭報酬）のみとしています。

（注）グループコア利益：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。

グループコア利益＝連結当期利益－株式キャピタル損益（売却損益等）－クレジットデリバティブ評価損益－その他特殊要因（*）

＋非連結グループ会社持分利益

* 企業買収にかかる、のれんおよび無形固定資産の償却額を含みます。

(3) 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6,000万円以内。）」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「株式報酬型ストック・オプションとしての新株予約権」を年額6,000万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（金銭報酬）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、取締役会付議案について、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。

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論議・決定を行うとともに、取締役、執行役員の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 グループ経営会議

経営方針、経営戦略、会社およ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。2016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)-3 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)-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. グループ経営モニタリング委員会(事前モニタリング:原則月2回、事後モニタリング:原則月1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。2016年度は12回開催しました。

b. ERM委員会(原則年4回)

健全性を確保し、資本効率を向上させることにより成長の持続と収益性の向上を図り、企業価値の拡大を実現することを目的として、リスク選好に基づく経営資源の配分等ERM経営の推進に係る経営戦略の方向性の論議を行っています。2016年度は6回開催しました。

c. 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。2016年度は4回開催しました。

d. ICTイノベーション委員会(原則年4回)

グループのICTイノベーション戦略、関連する戦略的アライアンス、投資等に関する協議・調整および進捗管理等を行っています。2016年度は3回開催しました。

e. 機能別再編委員会(原則年4回)

グループの機能別再編に係わる事項について、検討状況を確認するとともに、必要に応じ、戦略の方向性の協議を行っています。2016年度は下期より設置し、4回開催しました。

f. リスク・コンプライアンス委員会(原則年4回)

グループのリスク管理状況・コンプライアンス態勢のモニタリングおよびこれらの重要事項の協議・調整等を行っています。2016年度は8回開催しました。

g. 情報開示委員会(原則年4回)

財務情報をはじめとする当社グループの企業情報を適正に開示できるよう、業務プロセスを検証し、内部統制の有効性評価を行っています。2016年度は8回開催しました。

h. ブランド委員会(原則年2回)

グループ全体のブランド戦略の方針・計画に関する協議・調整および進捗管理等を行っています。2016年度は1回開催しました。

i. CSR委員会(原則年2回)

グループCSR取組み方針等についての論議を行うとともに、CSRに係るグローバルな動向や環境変化に関する情報共有、理解の深化を図っています。2016年度は3回開催しました。

j. グループシステム委員会(原則月1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・調整および進捗管理を行っています。2016年度は12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、情報開示委員会(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督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。

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	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9期定時株主総会の招集通知は、6月2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9期定時株主総会は、6月26日(月曜日)に開催いたしました。
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 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。 ・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、代表的なQ&Aや中期経営計画の進捗状況等を掲載しています。 ・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

	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。 http://www.ms-ad-hd.com/company/governance/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	当社ウェブサイト(http://www.ms-ad-hd.com/)に、下記の資料を掲載しています。 ・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	

	<p>・株主総会招集通知などの株式・社債情報</p> <p>・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> <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</p> <p>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。</p> <p>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

	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」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。</p> <p>また、「MS&ADインシユアランス グループ 人権基本方針」を制定し(2017年2月)、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>http://www.ms-ad-hd.com/csr/employee/human_rights.html</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>1. CSR活動の実施</p> <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」の実践のため、グループ経営会議及び取締役会での論議に基づき、以下の2つを2017年度のグループのCSR取組みの重点課題に定め、KPI(Key Performance Indicator)を活用して推進しています。</p> <p>a. 商品・サービスの品質向上を通じた信頼の獲得</p> <p>ステークホルダーとのコミュニケーションを基軸に、商品・サービスの品質向上や業務の改善を進め、信頼を獲得します。</p> <p>b. 商品・サービスの品質向上を通じた社会的課題解決への貢献</p> <p>・社会的課題(事故防止、防災・減災、気候変動、高齢社会、地域の発展 等)の解決に貢献する商品・サービスの提供によりリスクへの備えを支援し、安心と安全をお届けします。また、責任投資を実践し、課題解決に貢献します。</p> <p>・特に気候変動による自然災害リスクの増大による当社グループの事業への影響は非常に大きいと認識しており、自然災害リスクを含めたリスク管理を行い、健全性を確保しながら収益性・資本効率の向上を実現すべくERM経営を推進しています。</p> <p>・また、気候変動や自然資本はSDGs(*)にも含まれる喫緊の課題であるとの認識のもと、リスクリ्यूションを提供する事業者として、気候変動に適應できる社会づくりや自然資本の持続的活用に向け、気候変動による影響や自然資本に係るリスクを評価・コントロールし、その軽減策を支援します。同時に、こうした環境問題を解決する新しいビジネスを支援する保険やコンサルティングサービスを提供し、企業の成長を積極的にサポートしつつSDGsの達成へ貢献しています。</p> <p>(*)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す。</p> <p>2. 環境への取り組み</p> <p>当社及び直接出資するグループ国内保険会社と株式会社インターリスク総研で環境マネジメントシステムの国際規格ISO14001の認証を維持し、さらに全グループで環境及び社会貢献の自主マネジメントシステムを推進しています。本業を通じた地球環境保護の取組みとして、Web約款/eco保険証券や電子契約手続きの普及に取り組んでいます。生物多様性保全活動としては、グループをあげてラムサール条約登録湿地を中心とした水辺の生物多様性保全活動「MS&ADラムサールサポーターズ」に取り組んでいます。また、三井住友海上ではインドネシアで熱帯林修復・再生活動を継続しています。</p>
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	<p>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&ADインシユアランス 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。</p> <p>http://www.ms-ad-hd.com/company/governance/disclosure.html</p>
その他	<p>1. ダイバーシティの推進</p> <p>・グローバルな環境変化を意識したグループ経営を進め、持続的成長と企業価値向上を実現するためには、多様な価値観をもつ社員一人ひとりの力を結集することが重要と認識しています。</p> <p>・当社及びグループ各社における女性活躍推進や障がい者雇用促進等の取組状況は以下のとおりです。性別・国籍、障がいの有無を問わず全ての社員が能力を發揮できる機会及び環境の整備・拡充を目指します。</p>

(1)女性活躍推進

当社グループでは、次の“共同宣言”を策定して、女性社員の更なる活躍を推進しています。

<共同宣言>

私たちは「Next Challenge 2017」の実現に向けて、自らに限界を作らず、新たな成長を目指し、積極的にチャレンジします。

1. キャリア形成支援のため、知識を高め、視野を広げる機会を提供します。
2. 仕事と生活の両立支援のため、働き続ける意欲のある社員への支援策を実行します。
3. 風土醸成のため、女性がチャレンジしやすい職場環境づくりを推進します。

女性役員については、当社2名、三井住友海上およびあいおいニッセイ同和損保でそれぞれ1名の社外取締役が就任しています。また、当社では監査役、社外監査役が1名ずつ、三井住友海上で社外監査役1名、あいおいニッセイ同和損保では執行役員1名が就任しており、グループでは合計8名が女性です。当社役員の男女別構成は、男性20名・女性4名となっています。また、女性管理職育成・キャリア形成支援についても、グループ各社で積極的に実施しています。

三井住友海上では、次世代を担うことを期待される女性社員を育成する「MS女性リーダースクール」「MSマインドアップ女性スクール」を階層別に実施しています。また、「海外研修・MBA取得等の支援」、「希望ポストに自ら応募できるポストチャレンジ制度」、「短期間他職場を経験できるトレーニー制度」、「ブロック本部内転居転勤制度」などを導入し、女性社員の成長の機会をこれまで以上に幅広く拡大しています。

あいおいニッセイ同和損保では、女性管理職候補者向けに管理職に向けてのモチベーション向上を目的に女性マネジメントセミナーを実施、本セミナー受講者と女性管理職へのサポートとして役員等による「メンター制度」を導入しています。

また女性社員の役割拡大に向けて、部門別にも各種セミナーを実施して、女性社員の成長をサポートしています。

【管理職に占める女性比率】*各翌年4月1日現在、カッコ内は人数

三井住友海上	2013年度 2.9%(120)	2014年度 4.0%(163)	2015年度 5.1%(204)	2016年度 6.6%(262)
あいおいニッセイ同和損保	2013年度 4.4%(159)	2014年度 5.3%(191)	2015年度 6.6%(221)	2016年度 7.7%(252)
三井ダイレクト損保	2013年度 1.8%(1)	2014年度 1.7%(1)	2015年度 2.9%(1)	2016年度 12.3%(8)
三井住友海上あいおい生命	2013年度 2.1%(6)	2014年度 3.4%(10)	2015年度 4.3%(12)	2016年度 5.7%(17)
三井住友海上プライマリー生命	2013年度 6.7%(10)	2014年度 7.4%(12)	2015年度 6.5%(11)	2016年度 7.1%(12)

【女性活躍推進法に基づく行動計画】

期間2016年4月1日～2020年3月31日

《三井住友海上》

目標

女性も就業継続しやすい環境を整備のうえ、真に実力のある女性管理職を着実に輩出し、2020年までに女性管理職を480名(2014年度の女性管理職数120名の4倍)とすることを目指す。

取組

a. 経験拡大のための機会増強

・2016年4月～

定期的な人事ローテーション、部門間異動、ブロック内転居転勤により、計画的に経験の多角化を図る。

・2016年4月～

ポストチャレンジ制度、社員区分転換制度、MSビジネスユニバーシティ等、主体的にキャリアをデザインし、チャレンジする公募制度の拡充を図る。

b. 管理職育成に向けた研修制度の拡充

・2016年8月～

女性リーダースクールを継続実施し、管理職を担う力量獲得に向けた行動変革を促進し、管理職を展望できる人材の母集団を拡大する。

・2016年11月～

マインドアップ女性スクールの受講者枠を上げるとともに、管理職を目指すことに向けた意識醸成を、より図れるプログラムに改定し、将来の管理職候補層を全国で拡大する。

c. 就業継続のための両立支援の拡充

・2016年4月～

保活コンシェルジュについて効果検証を実施し、より実効性の高い運営に見直す。

・2016年4月～

ワーク・ライフ・バランスに理解ある風土を醸成するため、男性社員の育児休業取得の推進を継続するほか、産育休に関する諸制度について職場の上司にも周知をする。

・2016年10月～

産育休社員向けワーキングママ支援プログラムのカリキュラムに先輩社員とのネットワーク構築のためのプログラムを追加する。

《あいおいニッセイ同和損保》

目標

a. 一人ひとりがそれぞれの生活を大切にすることができる労働環境を整備する。

b. 女性管理職を継続的に輩出していくため、課長補佐以上に占める女性社員の比率

を2020年までに30%まで引き上げる。

取組

a. 仕事と家庭の両立支援

2016年4月～

- ・心身の健康維持・活力向上に向け、一人ひとりの生活を踏まえた時間マネジメントの定着に取り組む。
- ・女性活躍推進に関する男性社員の意識改革をはかる(マネージャー向け研修、男性の育児休暇取得率100%に向けた取組み等)。
- ・育児・介護の両立支援に向け、多様な働き方を含む各種支援策の整備・拡充をはかる。
- ・職場と家庭の双方の理解促進に向け、ファミリーデーの拡充・イベント開催等により相互交流のきっかけをつくる。

b. 女性のキャリア形成に関する積極的支援

2016年4月～

- ・日常業務における職場のOJTを軸として、男女問わず全社員が成長・活躍する職場づくりを進める。
- ・メンター制度の拡充や女性向けマネジメントセミナーの継続実施等により、管理職として必要な知識・スキルの習得を積極的に支援する。
- ・ポストチャレンジ制度、期間限定転居転勤制度、社内トレーニー制度などキャリア形成に向けたチャレンジ機会を創出・提供する。
- ・ロールモデルの紹介、社内ネットワークづくりに努め、キャリアアップに向けた動機形成と相談し合える態勢づくりを進める。
- ・他業種との交流会・発表会等への参加を含め、キャリア形成支援の取組みをより一層拡充させる。

なお、女性活躍の推進を含めたCSR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。

<http://www.ms-ad-hd.com/csr/employee/diversity.html>

(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。

2017年4月1日時点において、グループ会社合算で法定雇用率を上回り、また、グループ国内保険会社5社全社が法定雇用率を上回っています。

(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。

2017年4月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494人、あいおいニッセイ同和損保450人です。

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

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。

<http://www.ms-ad-hd.com/company/governance/pdf/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を実施しています。

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うえで、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. 情報開示委員会

取締役会の決議により、情報開示委員会を設置しています。情報開示委員会は、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並びに社外取締役により構成し、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) 情報開示委員会は、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、情報開示委員会において、事前に協議を行います。

c. 情報開示に関する統制の監査

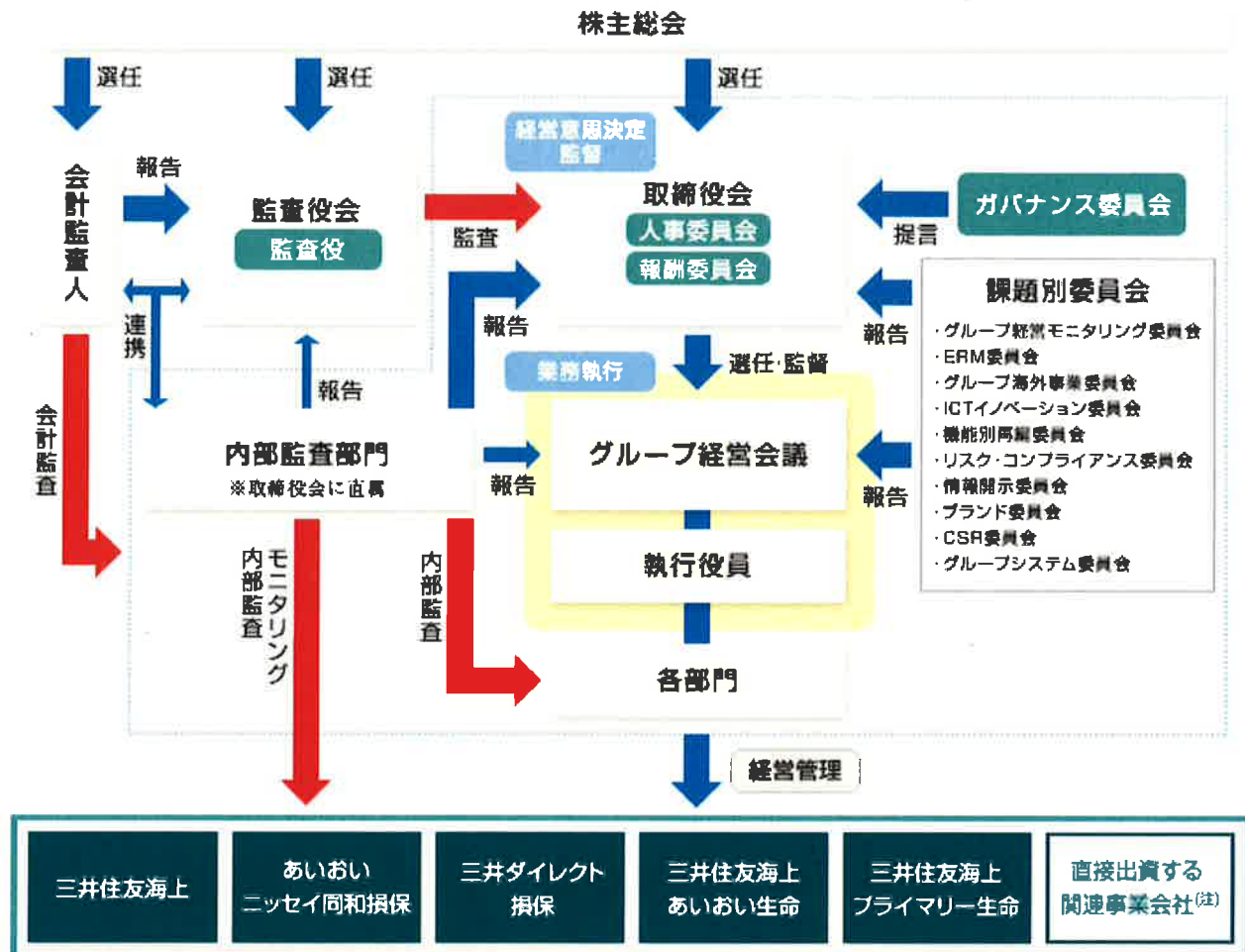
監査部は、定期的に、情報開示統制及び手続を対象とする内部監査を実施し、監査結果を取締役に報告します。

<添付資料>

・「経営体制図(当社の経営体制)」

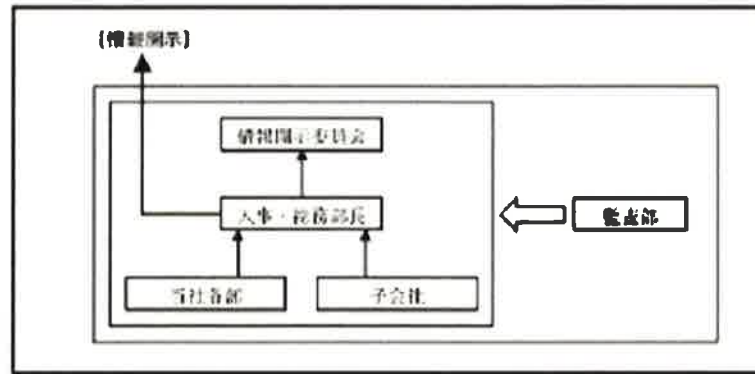
・「適時開示体制の概要図」

・「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、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基礎研究所、MS&ADローンサービス、安心ダイヤルの8社です。

【適時開示体制の概要】



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

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(以下「当社」といいます。)は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や枠組みを示すことを目的として、「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」を定めます。

第1章 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

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。

第2章 ステークホルダーとの関係

1. 当社は、経営理念(ミッション)を実現させるため、「MS&ADインシュアランス グループのCSR取組みの考え方」に基づき、7つのステークホルダー(お客さま、株主、代理店、取引先、社員、地域社会・国際社会、環境)への責任を果たし、持続的な企業価値の向上を目指します。

2. MS&ADインシュアランス グループのCSR取組みの考え方

MS&ADインシュアランス 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、持続可能で強くしなやかな社会づくりに貢献します。

ステークホルダーとの積極的な対話を通じて社会的課題への認識を深め、安心・安全、健康で豊かな未来に資する高品質で付加価値の高い商品・サービスを提供します。

3. 各々のステークホルダーに対する取組内容

以下の取組みにより、ステークホルダーに対し責任を果たしていきます。

ステークホルダー	取組内容
お客さま	期待に応える品質の商品・サービスを提供する。
株主	適切な情報開示、適正な利益還元を行う。企業価値を向上させる(第5章「株主の皆さまとの関係」参照)。
代理店	パートナーとして、ともに成長する。
取引先	健全な関係を保ち、協力して社会的責任を果たす。
社員	働きやすい環境、働きがいを実感し成長していく機会を提供する。
地域社会・国際社会	社会の一員として、その持続的発展に寄与する取組みを実行する。
環境	地球環境の保全に取組む。

4. お客さまの声を聴く仕組み

MS&ADインシュアランス グループでは「グループお客さまの声対応基本方針」を策定し、お客さまからいただく「相談」「要望」「苦情」などのさまざまな声を広く受け止め、品質向上に活かします。

5. 内部通報制度

MS&ADインシュアランス グループでは、組織又は個人による違法・不正・反倫理的行為について、当社及び子会社の全ての社員が直接通報できるグループ内部通報制度を整備し、当社の取締役会はその運用状況を適切に監督します。

6. ダイバーシティの推進

MS&ADインシュアランス グループは、グローバルな環境変化を意識したグループ経営を進めるため、女性活躍推進や障がい者雇用促進等をはじめ、性別・国籍、障がいの有無を問わず、多様な価値観を持つ社員一人ひとりが能力を発揮できる機会及び環境の整備・拡充を目指します。

第3章 当社のコーポレートガバナンス態勢

1. 当社の機関構成

- ・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督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みます。
- ・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。

2. 取締役会の役割

- (1)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論議・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。
- (2)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。
- (3)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。
- (4)執行役員は、取締役会より委ねられた業務領域の責任者として業務執行を行い、その業務執行状況について取締役会に報告します。

3. 取締役会の構成と社外取締役の役割

(1)取締役会は、多様な知見と専門性を備えたバランスの取れた構成とし、人数は、定款で定める15名以内とします。取締役候補者は、「取締役候補・監査役候補の選任基準(別紙)」に基づき、取締役会が選任します(下記10. 指名決定のプロセス参照)。また、取締役のうち3分の1以上を独立した社外取締役として選任するものとし、経営から独立した視点を取り入れ、監視・監督機能を強化し、透明性の高い経営を行います。

(2)社外取締役に期待する役割は次のとおりです。

- ・経営の方針や経営改善について、自らの職歴や経歴、知識等に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との大局的な観点から意見を述べること。
- ・取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと。
- ・会社と経営陣(注)・主要株主等の関連当事者との間の利益相反を監督すること。
- ・経営から独立した立場で、株主をはじめとするステークホルダーに対する説明責任が果たせるか、という観点等からの監督機能を果たすこと。

(注)当社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・執行役員の総称(以下同じ)

4. 取締役会の運営

(1)取締役会の決議

- ・取締役会の決議は、法令に別段の定めのある場合を除き、取締役の過半数が出席し、出席取締役の過半数をもって行います。

(2)取締役会の運営

- ・取締役会の議題、審議時間及び開催頻度は、重要な業務執行の決定及び職務執行の監督のために、必要かつ十分な議論が可能になるように設定します。
- ・取締役会において意義のある意見、指摘及び質問が行われるよう、出席者の事前準備に要する期間に配慮して、取締役会の議案の送付又は説明に努めます。
- ・取締役会の年間スケジュールや予想される議題について予め決定します。

5. 取締役会の評価

取締役会は、取締役会全体の実効性について分析・評価を定期的の実施し、その結果の概要を公表するものとします。

6. 監査役・監査役会

(1)監査役の責務

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います。

(2)監査役の権限と役割

各監査役は、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ます。

(3)監査役会の構成と役割

- ・監査役的人数は、定款で定める6名以内とし、このうち半数以上を、法令に従い社外監査役とします。監査役候補者は、「取締役候補・監査役候補の選任基準(別紙)」に基づき、監査役会が同意の上、取締役会が選任します(下記10. 指名決定のプロセス参照)。
- ・監査役会は、監査役からの職務の遂行状況の報告や役員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。
- ・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。

7. 会計監査人

取締役会及び監査役会は、会計監査人の適正な監査の確保のため、適切な対応に努めます。

8. 取締役及び監査役のサポート体制・研修(トレーニング)方針

取締役及び監査役がその役割や責務を実効的に果たすために、当社は以下のとおり必要な社内体制を整備します。

- (1)社外取締役・社外監査役(以下「社外役員」といいます。)に対し、取締役会の事務局に各社外役員の担当者を配置し、事前説明を行うなどのサポート体制を整備します。
- (2)取締役及び監査役に対し、就任時及び任期中継続的に情報提供・研修を行うための体制を整備します。
- (3)社外役員と経営陣・幹部社員との情報共有・意見交換の機会の設定等の環境整備を行います。
- (4)当社は、社外役員がその役割を果たすために必要な費用を負担します。

9. 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、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います。

10. 指名決定のプロセス

- ・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。監査役候補については監査役会の同意を得るものとします。
- ・人事委員会は、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・監査役の選任等重要な人事事項について審議し、取締役会に助言します。
- ・人事委員会は3名以上の委員により構成します。
- ・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。

11. 報酬決定のプロセス

(1)取締役の報酬

- ・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、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します。
- ・報酬委員会は、当社の取締役・執行役員の業績評価、報酬等について取締役会に助言します。

- ・報酬委員会は3名以上の委員により構成します。
 - ・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。
- (2)監査役の報酬
- ・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、監査役の協議により決定します。

12. 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して「ガバナンス委員会」を設置します。

13. 課題別委員会

業務執行にかかる会社経営上の重要事項に関する協議及び関連部門の意見の相互調整を図ることを目的に、「グループ経営モニタリング委員会」「ERM委員会」「グループ海外事業委員会」「ICTイノベーション委員会」「機能別再編委員会」「リスク・コンプライアンス委員会」「情報開示委員会」「ブランド委員会」「CSR委員会」「グループシステム委員会」を設置します。

第4章 グループ経営管理体制

1. 当社(持株会社)の役割

- ・当社は、経営戦略の実現やグループの経営効率の向上と、グループ内の財務の健全性・業務の適切性の確保等のため、直接出資する事業会社(以下「直接出資会社」といいます。)とグループ経営管理契約を締結し、グループ各社の経営管理を行います。
- ・当社は、「グループ内部統制システムに関する基本方針」「グループリスク管理基本方針」「グループコンプライアンス基本方針」「グループ内部監査基本方針」「グループリスク選好方針」「グループITガバナンス基本方針」等のグループ基本方針を定め、グループ各社に遵守を求めるとともに、直接出資会社の重要事項について、グループ経営管理契約に基づき当社の承認又は当社への報告を求めます。
- ・当社は、グループ中期経営計画等のグループ経営戦略を定めます。
- ・当社は、グループ各社が策定した経営計画の進捗状況や業務執行状況のモニタリング等を通じて指導・監督し、グループとしての目指す姿の実現を図ります。

2. 直接出資会社の役割

- ・直接出資会社は、グループ基本方針に基づき各社方針を策定し内部管理態勢を適切に整備するとともに、グループ中期経営計画に基づき各社の経営計画を策定し、個社としての経営管理を行います。
- ・直接出資会社の子会社については、経営管理契約に基づき、直接出資会社が適切に経営管理を行います。

第5章 株主の皆さまとの関係

1. 株主との建設的な対話

当社は、株主との建設的な対話に関する方針について開示し、中長期的な視点から対話を深め、企業価値を高める観点から、株主の皆さまとの建設的な対話を促進するために必要な体制を整備します。

2. 株主の権利・平等性の確保

当社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、次のとおり株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備に努めます。

- ・株主が株主総会において有効に議決権を行使するため、適切な対応を行います。
- ・株主の議決権行使における適切な判断に資するよう、適確な情報提供を行います。
- ・当社は、株主の利益に重大な影響を与える資本政策等について十分な説明を行います。
- ・株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があった場合、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、適切な対応を行います。

3. 株主の利益に反する取引の防止

当社が取締役及び主要株主等関連当事者との取引を行う場合には、当社及び当社の株主共同の利益を害することのないよう、重要な取引又は定型的でない取引については、予め取締役会による承認を要するものとします。

4. 政策株式の保有

当社及び株式保有先企業の中長期的な企業価値の向上に資する観点から、グループとしての政策株式の保有に関する方針及び政策株式にかか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開示します。

第6章 適切な情報開示

- ・当社及びグループ国内保険会社各社は、「グループディスクロージャー基本方針」に基づき、法令及び金融商品取引所の定める開示ルールの徹底を図るとともに、それぞれの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、情報開示を行います。
- ・当社は、株主の皆さまをはじめステークホルダーとの建設的な対話に供すべく、法令に基づく開示以外にも、ESG(地球環境・社会・ガバナンス)などのステークホルダーにとって関心の高い非財務情報を財務情報と併せ「統合報告書」として一覧性のある形で開示します。
- ・また、これら開示情報は当社ホームページにアクセスしやすい形で一元的に掲載するとともに、ホームページではステークホルダーの皆さまがより理解していただけるよう、動画の活用等の工夫を行います。

附則

本方針の改廃は取締役会の決議によります。

以上

2015年6月22日制定
2017年6月26日最終改定

取締役候補・監査役候補の選任基準

1. 社外取締役候補及び社外監査役候補

次に掲げる要件を満たすこと。

- ・会社法が定める取締役、監査役の欠格事由に該当しないこと。
 - ・保険業法が定める保険持株会社の取締役、監査役の欠格事由に該当しないこと。
 - ・十分な社会的信用を有すること。
 - ・社外監査役にあつては保険業法等が定める保険会社の監査役の適格性を充足すること。
- 加えて以下(1)～(3)を満たすこと。

(1)適格性

会社経営に関する一般的常識及び取締役・取締役会の在り方についての基本的理解に基づき、経営全般のモニタリングを行い、アドバイスをを行うために必要な次に掲げる資質を有すること。

- ・資料や報告から事実を認定する力
- ・問題及びリスク発見能力・応用力
- ・経営戦略に対する適切なモニタリング能力及び助言能力
- ・率直に疑問を呈し、議論を行い、再調査、継続審議、議案への反対等の提案を行うことができる精神的独立性

(2)専門性

経営、経理、財務、法律、行政、社会文化等の専門分野に関する知見を有し、当該専門分野で相応の実績を挙げていること。

(3)独立性

次に掲げる者に該当しないこと。

- ①当社又は当社の子会社の業務執行者
- ②当社の子会社の取締役又は監査役
- ③当社を主要な取引先とする者(その直近事業年度における年間連結売上高の2%以上の支払いを当社又は当社の子会社から受けた者)又はその業務執行者(コンサルティングファーム、監査法人又は法律事務所にあつては、当該法人、組合等の団体に所属するコンサルタント、会計専門家又は法律専門家)
- ④当社の主要な取引先(当社の直近事業年度における連結元受正味収入保険料(除く積立保険料)の2%以上の支払いを当社の子会社に対して行った者)又はその業務執行者
- ⑤当社の上位10位以内の株主(当該株主が法人である場合は当該法人の業務執行者)
- ⑥当社又は当社の子会社が取締役を派遣している会社の業務執行者
- ⑦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1,000万円以上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
- ⑧過去5年間に於いて上記②から⑦のいずれかに該当していた者
(注)「過去5年間に於いて」とは、社外取締役又は社外監査役として選任する株主総会の議案の内容が取締役会で決議された時点から過去5年間をいう。
- ⑨過去に当社又は当社の子会社の業務執行者であつた者(社外監査役にあつては、過去に当社又は当社の子会社の取締役であつた者を含む。)
- ⑩上記①から⑨までに掲げる者(業務執行者については業務執行取締役、執行役員又は部長職以上の使用人をいう。)の配偶者又は二親等内の親族

(4)通算任期

2015年4月1日以降に新たに就任する社外取締役及び社外監査役の通算任期を次のとおりとする。

- ①社外取締役にあつては、4期4年を目処とし、最長8期8年まで再任を妨げない。
- ②社外監査役にあつては、原則として1期4年とするが、最長2期8年まで再任を妨げない。

2. 社外取締役以外の取締役候補及び社外監査役以外の監査役候補

次に掲げる要件を満たすこと。

- ・会社法が定める取締役、監査役の欠格事由に該当しないこと。
 - ・保険業法が定める保険持株会社の取締役、監査役の欠格事由に該当しないこと。
 - ・保険業法等が定める保険会社の常務に従事する取締役、監査役の適格性を充足すること。
- 加えて、多様な経験や専門性の高い経験等を有し、リーダーシップの発揮により企業理念を体現すること。

以上