

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

考え方・方針

当社グループは、経営理念に基づいて中長期的な視点でさまざまな社会課題に向き合い、パーパスを経営戦略の根幹に位置づけています。

当社はグループ全体の持株会社として、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、事業を通じて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み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。

Web 詳細は[コーポレート・ガバナンス方針](#)をご参照ください。

当社は、コーポレート・ガバナンス体制強化の一環として、2019年6月に指名委員会等設置会社へ移行し、経営の監督と業務執行を分離することで、取締役会の監督機能の強化および執行部門への大幅な権限委譲による業務執行の迅速化を図り、また、指名・監査・報酬の3委員会設置によって、より高い透明性と公正性の向上を実現していく統治体制を構築しています。また、グループCEOの全体統括のもと、各執行役が取締役会から委任を受けた業務執行の決定および業務執行を担うとともに、事業区分制、グループ・チーフオフィサー制を採用し、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の決定、執行役および執行役員の選任、取締役および執行役の職務執行の監督を行います。さらに、業務執行の決定について法律で認められるかぎりにおいて原則として執行役に委任することで、取締役会の監督機能の一段の強化と執行のさらなるスピードアップをとともに図ります。



9.b

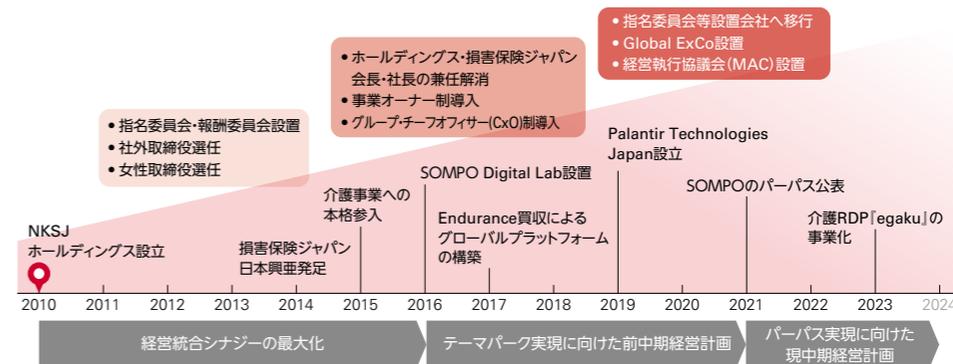


16.6, 16.7

ガバナンスのあゆみ

考え方・方針 体制

2010年に持株会社として設立された当社は、人口減少、高齢化、低水準の経済成長に直面する日本を主要なマーケットとするグループとして、この先いかに持続的な成長を実現するかという課題に、「安心・安全・健康のテーマパークへのトランスフォーメーションを目指す」という答えを出しました。2021年には「安心・安全・健康のテーマパーク」により、あらゆる人が自分らしい人生を健康で豊かに楽しむことのできる社会を実現することをパーパスとして掲げ、社会に提供していく価値を明確化しました。グループが進むべき方向を明確に示し、パーパス実現に向けてトランスフォーメーションを主導し、積み重ねてきたのが当社グループのガバナンスです。



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

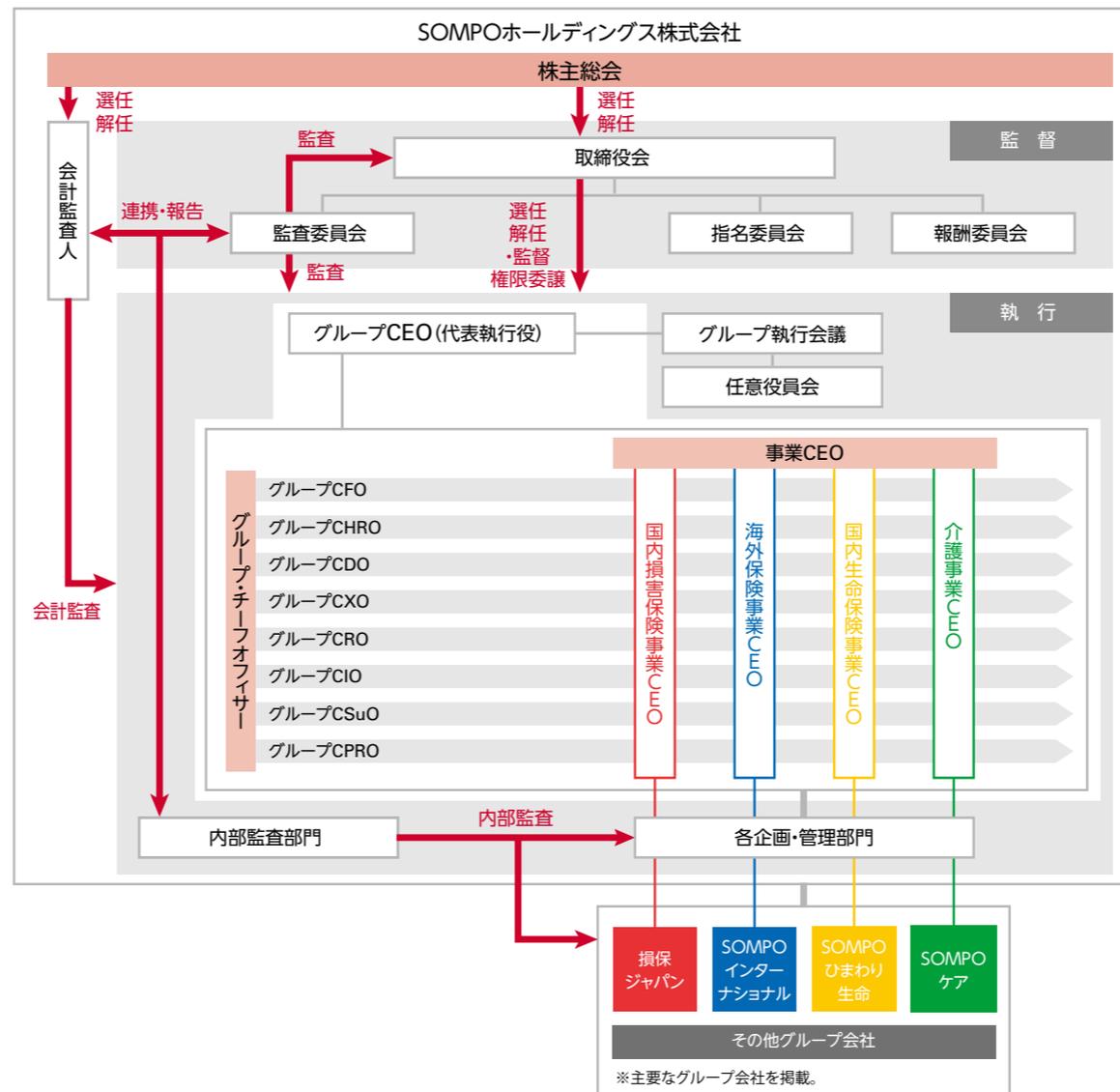
データ等

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制の全体像(2024年4月以降)

※2024年2月29日時点

体制



各機関およびグループCEOをはじめとする各役職は以下の英語表記の略したものです。

- グループ執行会議 : Group Executive Committee
- グループCEO : Group Chief Executive Officer
- グループCFO : Group Chief Financial Officer
- グループCHRO : Group Chief Human Resource Officer
- グループCDO : Group Chief Digital Officer
- グループCXO : Group Chief Transformation Officer
- グループCRO : Group Chief Risk Officer
- グループCIO : Group Chief Information Officer
- グループCSuO : Group Chief Sustainability Officer
- グループCPRO : Group Chief Public Relations Officer

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

コーポレート・ガバナンス

取締役会の特長

※2024年2月29日時点

体制 活動・実績

取締役会の機能・役割について

取締役会は、法令または定款で定められた責務を履行するほか、取締役会規則に定める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、監督機能を発揮することを目的としています。

監督機能を高めるために社外取締役が多数を占める構成とし、かつ十分な多様性が発揮されるようジェンダーや国際性などを考慮するとともに、会社経営者、学識者および法曹・財務・会計に関する専門的知見を有するメンバーを選任することで、高い透明性と公正性の向上を実現していくガバナンス体制を構築しています。

取締役会の実効性を確保・向上するための取組み

取締役会の実効性確保・向上について、以下の具体的取組みによって、1年を通じて、絶えず経営状況に関する適時適切な情報共有をもとに取締役会での議論を行い、意見を活用していくサイクルを確立しています。

取締役会の事前説明会の実施・活用

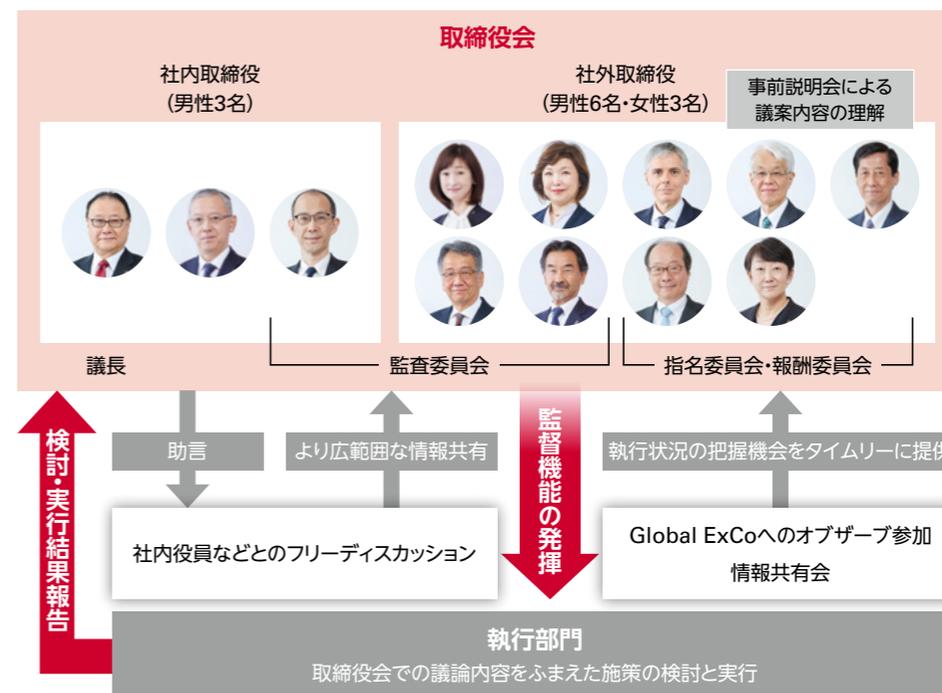
取締役会において建設的で充実した議論が行われるよう、開催の都度、社外取締役全員を対象に事前説明会を開催し、取締役会ではそこでの意見や質疑もふまえて議論を行うこととしています。

事前説明会と取締役会を一体的に運営することで、効率的かつ充実した議論がなされ、社外取締役の見識や視点が取締役会に直接的に反映される仕組みとして確保されています。

取締役会の監督機能の発揮に向けた取組み

取締役会と執行部門の間に距離感を生ませず、十分な意思疎通が保たれるよう、取締役が執行状況を把握するための情報連携を強化するなど、監督機能の発揮に資する取組みも意欲的に行っています。

取締役会の監督機能発揮による好循環サイクル



具体的な取組み

- 取締役会において事業オーナーとグループ・チーフオフィサーが一堂に会して行う業務執行報告
- Global ExCoおよび経営執行協議会(MAC)への取締役のオブザーブ参加やその他会議体へのアクセス
- 取締役会付議事項に限定することなく、執行のタイムリーな情報を社外取締役に報告する情報共有会の開催
- 執行情報に関するフリーディスカッションの開催
- 社外取締役と代表執行役の意見交換 など

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

コーポレート・ガバナンス

取締役会の活動実績

2022年度は合計14回(出席率:100%)の取締役会を開催しました。2022年度の取締役会の主な審議事項は以下のとおりです。

項目	内容
目に見えない資産(ブランド、エンゲージメントなど)の評価および価値向上	働き方改革の取組み進捗、評価指標および人材・組織変革の実現に向けたブランドデザインならびに当社グループのブランド戦略について確認しました。
ESG関連課題への対応方針	パーパス実現に向けた価値創造サイクルの取組み、気候変動対応を含むマテリアリティKPIなど、SDGs経営における取組み進捗、体制について確認しました。
DX/RDPによる新たな顧客価値創造	介護リアルデータプラットフォーム(RDP)や、各事業におけるデジタルおよびデータを活用した新たな価値創造の取組みについて確認しました。
資本市場との建設的なコミュニケーションのあり方	2021年度IR活動総括や、企業価値向上に向けた投資家コミュニケーションのさらなる拡充などの2022年度IR実施計画について確認しました。
事業ポートフォリオ、事業間シナジーのあり方	2023年度の事業計画を決定するとともに、コングロマリット・プレミアム創出の取組み、当社グループの資本政策について確認しました。
パーパス経営の効果測定のあり方	企業価値向上に向け、中期経営計画の進捗、人的資本を含む未実現財務価値の可視化の取組み状況について確認しました。
サイバーセキュリティ体制を含むリスク管理のあり方	当社グループのサイバーセキュリティ体制やリスクコントロールの状況について確認しました。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

コーポレート・ガバナンス

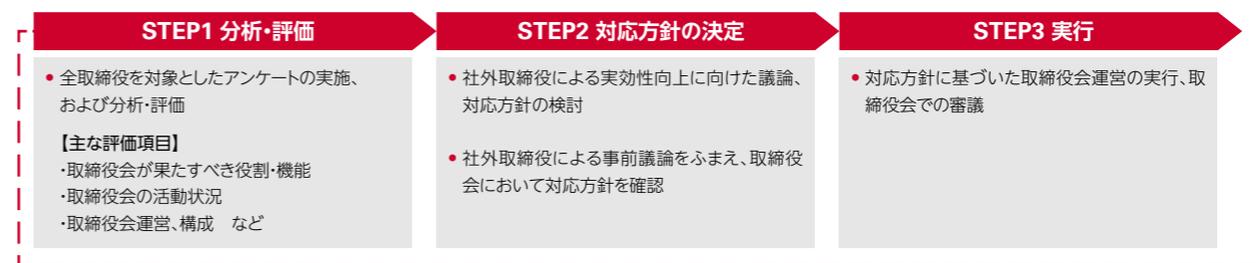
取締役会の実効性評価

活動・実績

PDCAサイクルによる取締役会の実効性向上

当社は、取締役会の実効性を高めるための取組みとして、各取締役の自己評価を含むアンケートを年1回実施し、取締役会全体の実効性について分析・評価をする機会を設けています。取締役の意見を積極的に採り入れ、抽出された課題やさらなる進化に向けた対応方針を確認し、取締役会の機能発揮に資する具体的な取組みの実行を通じたPDCAサイクルにより、取締役会の機能向上、コーポレート・ガバナンスの強化に努めています。

取締役会実効性向上のためのPDCAサイクル



2022年度の評価結果と2023年度の取組み

<p>2022年度の 取組みへの主な評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会と一体運営している事前説明会については、活発な意見交換がなされており、極めて有用であると評価された。 取締役会本会議での審議が以前より充実したとの評価がある一方、本会議では事前説明会に出席していなかった他の役員からの補足や視点があるとよいとの意見、本会議で議論すべき点をさらに明確にしていくべきとの意見がなされた。 前年度に拡充したフリーディスカッションを引き続き実施し、執行部門による報告や取締役会による論議を重ねる取組みとともに、各事業の現場視察の実施は、執行状況の把握に資すると評価された。 <ul style="list-style-type: none"> ポストコロナにおけるリアルとオンラインの取締役会開催のバランス、ペーパーレスへの取組みなど、非常に効果的な運営がなされていると評価された。 重要な将来テーマに関して十分な議論の時間を確保するため、今後さらにフリーディスカッションを活用することや、タイムリーな情報共有を継続することも必要との意見がなされた。
<p>2023年度の取組方針 (2023年6月時点)</p>	<p>継続的に、また新たに、当社の取締役が経営において議論を深めていく必要があると考えているテーマや、取締役会がさらなる機能発揮を果たしていくうえで有効である可能性がある取組みには次のようなものがあります。 当社ではこれらを念頭に置きながら、引き続き実効性を高める取組みを実施していきます。</p> <p>経営において議論を深めていくべきと考えるテーマ</p> <ul style="list-style-type: none"> 目に見えない資産(ブランド、エンゲージメントなど)の評価および価値向上 ESG関連課題への対応方針 資本市場との建設的なコミュニケーションに関する方針 DX/RDPIによる新たな顧客価値創造 <p>取締役会のさらなる機能発揮を実現するために重視すべき取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> 論点志向による重要性の高いテーマに特化した重点的な審議 取締役会本会議で審議すべき事項の明確化と事前説明会の有効活用 <ul style="list-style-type: none"> 事業ポートフォリオ、事業間シナジーに関する方針 パーパス経営の効果測定方針 サイバーセキュリティ体制を含むリスク管理方針 現場視察を含む執行状況の把握に資する仕組みの確保 社外取締役間や各法定委員会間のコミュニケーション・情報連携

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

コーポレート・ガバナンス

指名委員会

活動・実績

指名委員会は、グループ各社の取締役、執行役および執行役員の選任または解任に関わる審議に社外の目を導入することによって、グループのガバナンスの透明性および公正性を向上させることを目的としています。パーパス実現に向けて、現在当社グループはトランスフォーメーション(質的な変化)を推し進めています。保険だけでなく、介護・シニア事業やデジタル事業など幅広い事業領域において、グローバルに事業展開する当社グループにとって、パーパスを実現するために重要なことは、当社グループ役員ポートフォリオの多様性を向上させることです。指名委員会においては、個別の役員選任やサクセッション・プラン策定などにおいて、多様性を向上させる取組みを継続的に行っています。

2022年度においては、取締役会構成の改編(総数2名、社内取締役1名減員)を前提とした取締役候補者の選任、SOMPOインターナショナルTokyo Office長の選任などを実施しました。また、グループ全体の経営戦略をさらに効果的に実行することを目的として、主要グループ会社の役員選任において、指名委員会と各事業オーナーによる直接の意見交換の機会を設けています。指名委員会における議論を通じて、多様性に富んだ当社グループ役員ポートフォリオを構築し、パーパスの実現、企業価値の向上に貢献していきます。

指名委員会の活動実績

2022年度は合計10回(出席率:100%)の指名委員会を開催しました。2022年度の主な審議事項は以下のとおりです。

項目	内容
サクセッション・プランの策定	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループのさらなる変革と成長を実現するため、それをリードすべきキーとなるポストについて、多様な背景を持った質の高い人材が、安定的かつ効果的に輩出される体制の構築を目的として策定しました。 グループCEOをはじめとするグループキーポスト計86ポストが対象です。 後継候補者選定にあたり、女性比率などの検討基準を設けることにより、多様な人材プールを形成しています。
取締役候補者の選任	<ul style="list-style-type: none"> 取締役選任基準、および取締役会全体のポートフォリオのバランスを考慮し、定時株主総会に提案をする取締役候補者選任議案を決議しました。
執行役、執行役員の選任	<ul style="list-style-type: none"> SOMPOホールディングスの執行役、執行役員選任に関する取締役付議議案を決議しました。
損害保険ジャパン、SOMPOひまわり生命の取締役の選任	<ul style="list-style-type: none"> 損害保険ジャパン、SOMPOひまわり生命の取締役会に勧告する、両社の取締役候補者選任議案を決議しました。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

コーポレート・ガバナンス

監査委員会

活動・実績

監査委員会は、5名の監査委員のうち4名を社外監査委員で構成しています。社外監査委員を中心としたメンバーで構成された独立性・客観性の高い体制のもとで、監査委員間の情報共有・活発な意見交換、内部監査部との連携を通じ、ステークホルダーの利益を守ることを使命とした監査活動を行っています。監査は、執行役などとのミーティングを中心に行っていますが、2022年度は複数のグループ会社を視察し、現場職員からも直接話を聞くことにより業務実態のより深い理解に努め、実効性の高い監査に取り組みました。

当社は、2021年度よりスタートした中期経営計画において「安心・安全・健康のテーマパーク」を具現化するために、リアルデータを活用したソリューションの提供をはじめとする新たな取り組みを強力に推進しており、その監査の範囲は広範にわたります。今年度は中期経営計画の最終年度となりますが、パーパス実現に向けたその取り組みの妥当性について、多様な経歴を持つ監査委員それぞれの知見や専門性を活用し、幅広い事業領域を監査の目的に照らし実効的にかつ高い次元で監査することで、企業価値の向上に貢献できると考えています。

今後も監査委員会では、適時正確な情報収集と委員間の活発な協議を基礎として、執行部門との適切なコミュニケーションの向上および監査手法の効率化などに取り組み、最善の監査の実施により、ステークホルダーの期待に応え続ける監査委員会を目指していきます。

監査委員会の活動実績

監査委員会は、監査基本方針・監査計画を策定し、監査計画にのっとり通年で監査活動を実施し、年度末に監査報告を行うとともに、監査活動の総括を行っています。実施した監査活動は、都度監査委員会で報告を行い、定期的に監査計画の進捗状況を確認しています。通年の監査活動では、重要会議への出席、重要な決裁事項の確認などに加え、代表執行役とのミーティング、事業オーナー・グループCxOとのミーティング、部長とのミーティング、グループ会社往査などを通じて情報収集を行い、経営に対して必要な意見・提言を行っています。

2022年度は合計13回(出席率:97.6%)の監査委員会を開催しました。2022年度の監査活動における取り組み・対応は以下のとおりです。

項目	内容
監査委員の担当制	<ul style="list-style-type: none"> 前年度に引き続き、より掘り下げた監査を実施することを目的として、事業オーナー・グループCxOごとにメイン担当となる監査委員を定めています。メイン担当以外の監査委員も積極的に出席しており、監査後の委員会での意見交換も活発に行いました。
内部監査部との連携	<ul style="list-style-type: none"> 内部監査部との連携を強化すべく、監査委員による役職員とのミーティングや国内外グループ会社往査に内部監査部長が前年度に引き続き同席しています。上欄の監査後および内部監査結果をふまえたディスカッションなど、監査委員との間で充実した意見交換を展開しました。
会計監査人との連携	<ul style="list-style-type: none"> EY新日本有限責任監査法人と年間を通じたミーティング計画を策定し、コミュニケーションの頻度を高く保つとともに、海外保険事業をはじめ各事業につき会計監査人の視点での情報提供を求めするなど活発な意見交換を行い、相互の監査品質の向上に努めました。
監査活動における工夫	<ul style="list-style-type: none"> 監査委員会の開催、各種ミーティングの実施においては、対面、Web会議の使い分けにより、効率性を高めるとともに議論のための十分な時間を確保しました。 複数のグループ会社を視察し、現場職員からも直接話を聞くことにより業務実態の深い理解に努めました。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

コーポレート・ガバナンス

報酬委員会

活動・実績

報酬委員会は、グループ各社の取締役、執行役および執行役員の報酬に関わる審議に社外の目を導入することによってグループのガバナンスの透明性および公正性を向上させることを目的としています。役員報酬制度は、ガバナンス効果を発揮しながら、企業価値向上に資する、役員にとって真に効果のあるインセンティブとなるものであることが重要と考えています。この観点から、当社の役員報酬制度の改定の議論を行い、具体的には、①報酬水準の見直し、②固定報酬割合の引下げ(変動報酬割合の引上げ)、③業績連動報酬の戦略目標における、ブランド価値指標とエンゲージメント指標の評価指標化、④長期インセンティブ制度の改定(株式信託方式からファントムストック方式へ改定)を2023年4月付で実施しました。これらの改定については、2024年度に主要グループ会社の役員報酬制度においても実施する予定です。

また、当社グループの役員報酬制度における重要なテーマは、グループCEOの報酬パッケージをどのようなものとし、その評価をいかに適切に行うかということです。2022年度は報酬委員会において、グループCEOの戦略目標の決定、報酬総額、固定報酬と業績連動報酬などの報酬の構成の決定、取組みの評価などについて、時間をかけた丁寧な議論を行い、決定しました。当社グループの役員報酬制度を、企業価値向上に資する、より高いインセンティブ効果を発揮する制度とするべく、報酬委員会において検討していきます。

報酬委員会の活動実績

2022年度は合計11回(出席率:100%)の報酬委員会を開催しました。2022年度の主な審議事項は以下のとおりです。

項目	内容
SOMPOホールディングスの役員報酬制度改定	<ul style="list-style-type: none"> 当社の役員報酬制度を、より高いインセンティブ効果を伴ったものとするべく議論を行い、2023年4月付にて以下の改定を実施しました。 <ol style="list-style-type: none"> 報酬水準の見直し 固定報酬割合の引下げ(変動報酬割合の引上げ) 業績連動報酬の戦略目標において、ブランド価値指標とエンゲージメント指標を評価指標化 長期インセンティブ制度の改定(株式信託方式からファントムストック方式へ改定)
役員報酬における内外差異の取扱い方針	<ul style="list-style-type: none"> 役員報酬における国内外の水準の差異の取扱いについて、外部コンサルティング会社のアセスメントなどを用いて、各役員のエンプロイアビリティの検討を実施しました。 今後は、当社役員の当社グループ外におけるエンプロイアビリティを高め、より競争力のある役員ポートフォリオの形成に努めることを確認しました。
グループCEOの業績連動報酬	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度のグループCEOの取組みを評価し、業績連動報酬の支給率、支給額を決定しました。
グループCEOの戦略目標と報酬基準額	<ul style="list-style-type: none"> グループCEOの2023年度の戦略目標(①事業ポートフォリオのトランスフォーメーション、②エンゲージメント、D&I、③企業価値向上)を承認しました。 <ol style="list-style-type: none"> パーパスの実現を目的として、当社グループの事業ポートフォリオのトランスフォーメーションを推し進める。 「イノベーションの創出」および「社員の幸福度、やりがいの向上」を目的とするD&Iを加速し、多様な人材が互いを受け入れ、それぞれのMYパーパスを尊重し合い、個々の力を十分に発揮できる組織・企業文化を実現する。 パーパスやリアルデータプラットフォーム(RDP)、サステナビリティ経営の推進をグローバルに発信することによりブランド価値を高め、広くステークホルダーのレコグニションを高めることにより企業価値を向上させる。 上記の戦略目標に基づき2023年度の報酬基準額を決定しました。
執行役、執行役員の業績連動報酬	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度の各執行役、執行役員の取組みを評価しました。 業績連動報酬の支給率、支給額を決定しました。
執行役、執行役員の戦略目標と報酬基準額	<ul style="list-style-type: none"> 各執行役、執行役員の2023年度の戦略目標を承認し、その戦略目標に基づき2023年度の報酬基準額を決定しました。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

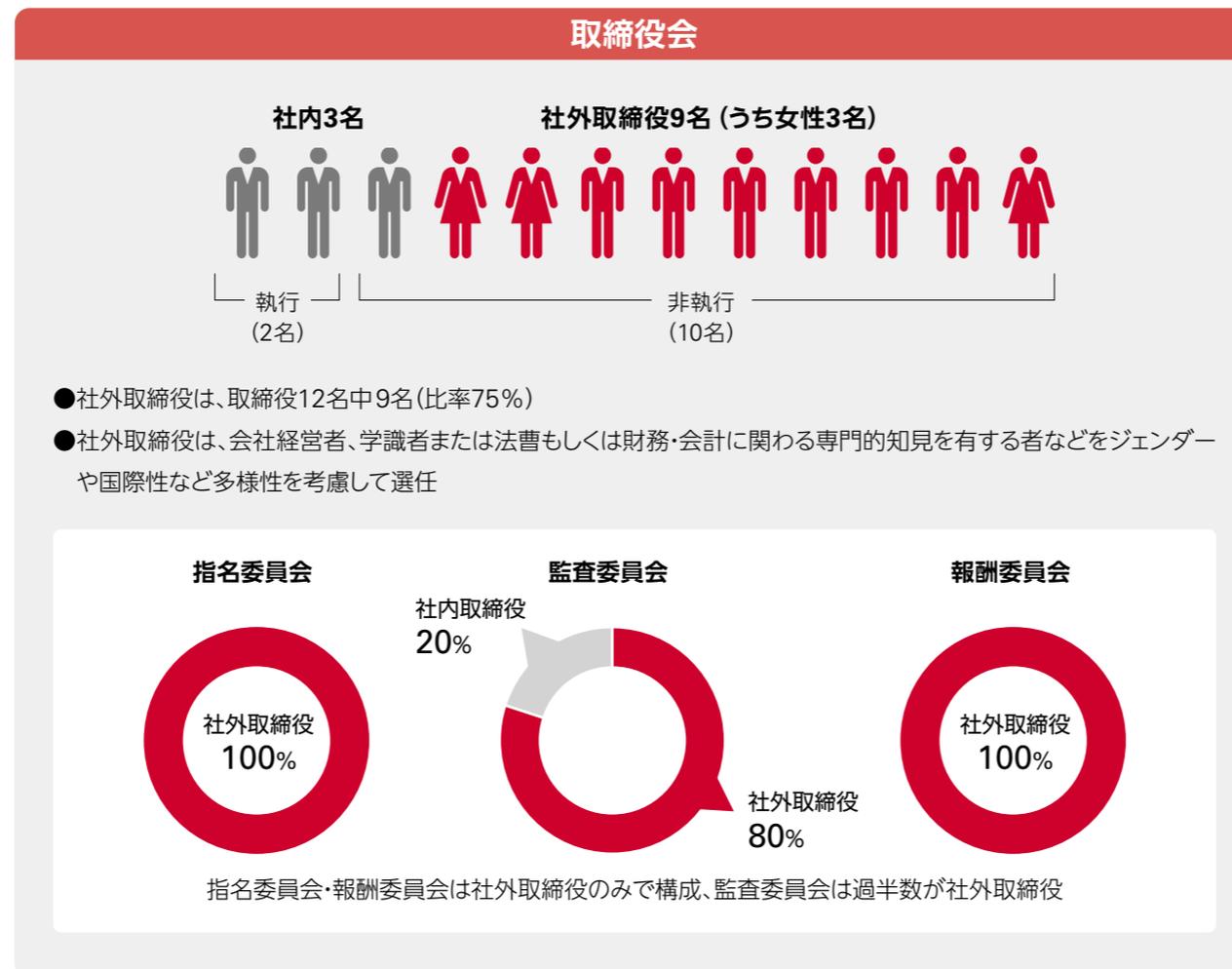
ESGリスク管理

データ等

コーポレート・ガバナンス

取締役会・各種委員会の構成

体制



取締役のダイバーシティ

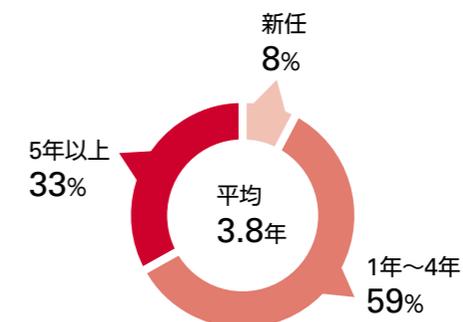
12名中女性が3名、男性が9名(うち、外国人1名)



取締役の在任年数

取締役の平均在任年数(監査役であった期間を含む)は、3.8年

※当社では社外取締役の通算在任年数が8年を超える場合は、再任する積極的な理由の有無を慎重に検討し、理由がある場合は再任を妨げません。



※2023年7月1日時点

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

コーポレート・ガバナンス

取締役の構成

体制

氏名	再任/新任	役職	在任期間	指名委員会	監査委員会	報酬委員会	特に期待するスキル・専門的な分野								
							① 事業戦略	② グローバル 経営	③ ESG、SDGs	④ トランスフォー メーション 戦略	⑤ デジタル	⑥ 人材戦略	⑦ 財務、会計	⑧ コーポレート ガバナンス	⑨ 法務、リスク マネジメント
櫻田 謙悟	再任	取締役	13年	—	—	—	●	●	●	●	●	●	●	●	●
奥村 幹夫	再任	取締役	1年	—	—	—	●	●	●	●	●	●	●	●	●
スコット・トレバー・ デイヴィス	再任	社外取締役 独立役員	9年	● (委員長)	—	●	●	●	●	—	●	—	●	—	—
東 和浩	再任	社外取締役 独立役員	3年	●	—	● (委員長)	●	●	●	●	—	●	●	●	●
遠藤 功	再任	社外取締役 独立役員	9年	●	—	●	●	●	—	●	●	●	●	—	—
名和 高司	再任	社外取締役 独立役員	3年	●	—	●	●	●	●	●	●	●	—	●	—
山田 メユミ	再任	社外取締役 独立役員	2年	●	—	●	●	●	●	●	—	●	●	—	—
柴田 美鈴	再任	社外取締役 独立役員	3年	—	● (委員長)	—	●	●	●	—	—	—	—	●	●
伊藤 久美	再任	社外取締役 独立役員	2年	—	●	—	●	●	—	●	●	●	●	—	—
和賀 昌之	再任	社外取締役 独立役員	1年	—	●	—	●	●	●	—	●	●	●	●	●
梶川 融	新任	社外取締役 独立役員	—	—	●	—	●	●	—	—	—	●	●	●	●
笠井 聡	再任	取締役	1年	—	●	—	●	●	—	●	—	●	—	●	—

※各スキル・専門的な分野の考え方は以下のとおりです。

(①と②)原則として当社の取締役全員に対して、執行部門に対する有益な助言、監督が期待されるスキル・専門的な分野

(③～⑨)各取締役固有の知見、経験による専門的な知見に基づいて、執行部門に対する有益な助言、監督が期待されるスキル・専門的な分野

なお、各取締役に特に期待するスキル・専門的な分野であり、取締役の有するすべてのスキル・専門的知見を表すものではありません。

※2023年7月1日時点



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

コーポレート・ガバナンス

役員選任方針

考え方・方針

役員の選任にあたっては、次の役員選任方針にのっとり、取締役については指名委員会が選定した候補者を株主総会において決定し、執行役・執行役員については指名委員会が選定した候補者を取締役会において決定します。

取締役の選任方針

当社は子会社などを監督・指導するとともに、損害保険事業を中心にさまざまな事業を営む子会社などの経営戦略を包含したグループ全体の経営戦略を策定し、これを着実に遂行・実現する役割を担います。この観点から、取締役会は、多様かつ独立した視点・観点から経営課題などに対して客観的な判断を行うことを目的として、ジェンダーや国際性など多様性を考慮して社外取締役を選任し、社外取締役を中心に構成します。

また、取締役選任にあたっては、保険会社向けの総合的な監督指針の内容をふまえた選任基準などにに基づき選任を行うほか、社外取締役については、「能力要件」、「社外取締役の独立性に関する基準」、および「在任年数の要件」に基づいて選任を行います。なお、実質的な論議を行うことを目的として、定款の定めにより取締役は15名以内とします。

※この方針において、ジェンダーとは、性別役割分業・LGBTQの存在など、性に関する事象・知識・価値観すべてをいいます。

(1)能力要件

当社は、さまざまな分野で広い知見や経験を持つ会社経営者、学識者または法曹もしくは財務・会計に関わる専門的知見を有する者などを社外取締役として選任します。また、選任にあたっては、取締役としての役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を、その業務に振り向けられる状況にあることを要件とします。

(2)社外取締役の独立性に関する基準

当社は、次に掲げる事項に基づいて社外取締役の当社からの独立性を判断します。
ア. 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
イ. 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
ウ. 取引関係:当社グループとの取引・寄付の状況
エ. 上記以外の重要な利害関係

(3)在任年数の要件

当社の社外取締役および社外監査役としての通算在任年数が8年を超える者については、再任する積極的な理由の有無を慎重に検討し、理由がある場合は再任を妨げないこととします。

執行役・執行役員ポートフォリオ構築方針と選任基準

(1)執行役・執行役員ポートフォリオの構築方針

当社は、サクセッション・プランに基づいた計画的な経営人材の育成を行い、執行役および執行役員全体の構成については、ジェンダー、年齢、経験、国際性などポートフォリオの多様性や経営チームとしてのバランスを重視します。

(2)執行役・執行役員選任基準

当社は、執行役および執行役員の選任にあたり、次の基準に照らしあわせて選任を行います。

- SOMPOの経営理念、パーパスに基づき変革を実現できること
- 変革を牽引する次世代のリーダーを育成できること
- 社員が自信と誇りを持ち、高い志で果敢にチャレンジする風土を醸成できること
- 自らのミッションに突き動かされ、行動できること
- 担うミッション、役割に関する高い専門性、見識を有すること
- 担うミッション、役割に関する経験と実績を有すること
- 多様性の価値を理解し、価値創造につなげることができること
- 公平、公正な判断力、目標達成力を有していること
- 人格において公正で誠実であること

社外取締役のサポート体制

体制

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、社外取締役に事前説明を行う体制としています。また、指名委員会および報酬委員会は人事部が、監査委員会は監査委員会室が、それぞれ委員会事務局として社外取締役を補佐する体制としています。

なお、社外取締役に対して「統合レポート」「有価証券報告書」「IR説明会資料」など、各種情報提供にも努めています。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

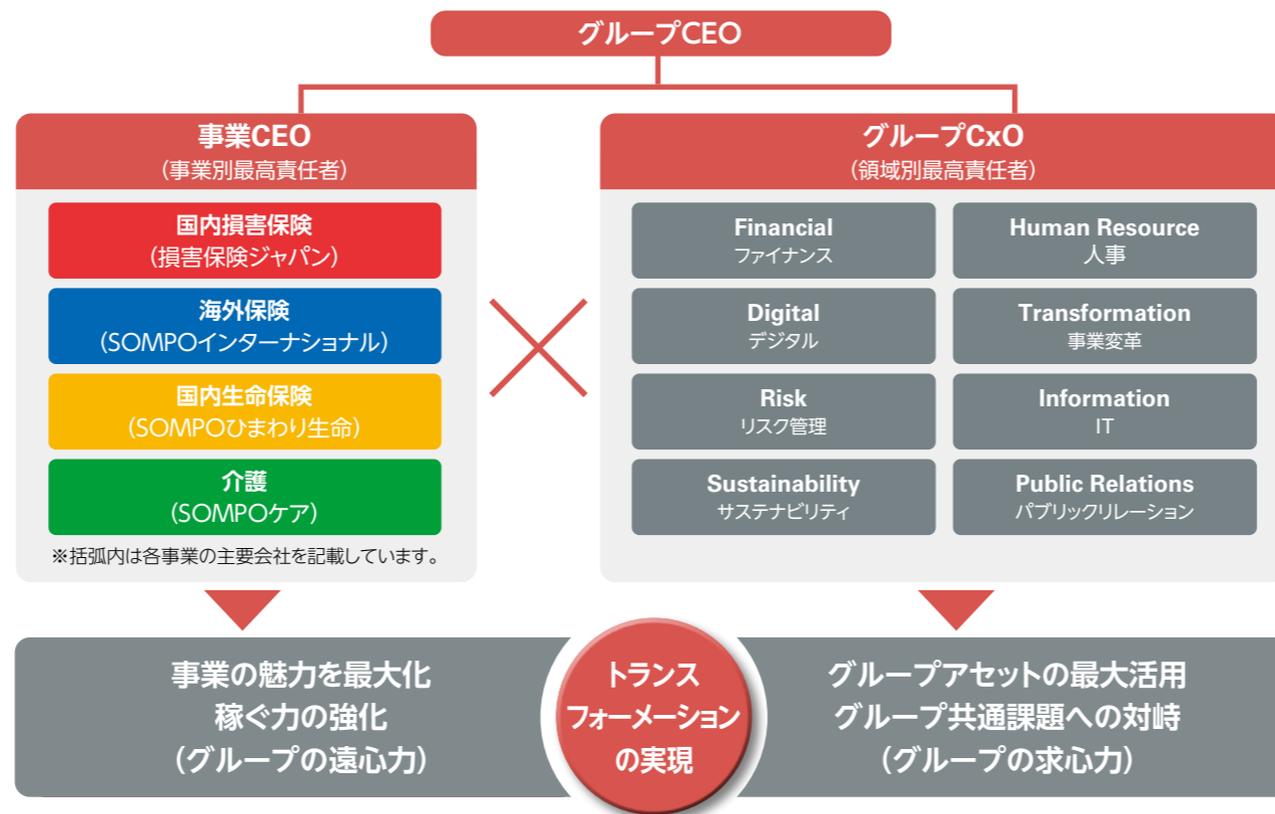
コーポレート・ガバナンス

執行体制(2024年4月以降)

※2024年2月29日時点

体制

当社は、事業区分制とグループ・チーフオフィサー(CxO)制という2つの仕組みを掛け合わせたマトリクス型の執行体制を採用し、変化の激しい時代においても、敏捷かつ柔軟な意思決定と業務遂行を実現しています。



事業区分制

事業CEOが各事業の経営トップの立場で事業の方針を定め、事業計画の遂行や経営の質を高めることでグループの成長・拡大を牽引する仕組みです。

グループ・チーフオフィサー(CxO)制

各領域において高い専門性を持つグループ・チーフオフィサー(CxO)がパーパスの実現および企業価値向上に向けて、必要な影響力を横断的に発揮することができる仕組みです。

多様なバックグラウンドを持つ役員

多様なバックグラウンドを持つ役員がそれぞれのミッションを念頭に議論し合い、質の高い意思決定を行うことを通じて、グループのトランスフォーメーションを実現していきます。そのために、サクセッション・プランの策定や役員選任にあたっては、人材ポートフォリオの多様性を重視しています。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

コーポレート・ガバナンス

業務執行体制

執行役・執行役員

執行役は、取締役会から委任を受けた業務執行の決定および業務執行を担い、法令または定款、社内規程などに沿った職務範囲において、当社グループの経営戦略に基づく業務執行を行っています。執行役員は、執行役から業務執行権限の一部委譲を受けて、業務の執行を担当しています。

グループCEO

グループCEOは、当社グループの経営全般を統括する最高責任者として、非連続な環境変化に対し、敏捷かつ柔軟にグループ経営を行うために、各事業部門の最高責任者である事業CEOおよびグループ全体の各機能領域の最高責任者であるグループCxOを戦略的に置き、グループの経営全般を統括しています。

事業CEO

事業部門の最高責任者として、国内損害保険事業CEO、海外保険事業CEO、国内生命保険事業CEO、介護事業CEOを置き、事業CEOに事業戦略立案、投資判断および人材配置などの権限を委譲し、お客さまにより近い事業部門において、敏捷かつ迅速な意思決定および業務遂行を行っています。

グループCxO

グループ全体の各機能領域における最高責任者として、グループCFO(ファイナンス領域)、グループCHRO(人事領域)、グループCDO(デジタル領域)、グループCXO(事業変革領域)、グループCRO(リスク管理領域)、グループCIO(IT領域)、グループCSuO(サステナビリティ領域)、グループCPRO(パブリックリレーション領域)を置き、各機能領域におけるグループ全体の統括を担い、敏捷かつ柔軟にグループベストの意思決定およびグループ横断での業務遂行を行っています。

グループ執行会議

2024年4月以降、Global ExCoと経営執行協議会(MAC)を統合し、グループ執行会議(議長:グループCEO)を設置します。

(参考)2023年度の会議体

Global ExCo

Global ExCoはグループCEOの諮問機関かつ執行部門の最上位の会議体として、原則年6回開催し、グループ全体の経営戦略や業務執行方針などの経営に重大な影響を与えるテーマを協議しています。

Global ExCoは、グループCEOを議長とし、グループCOO、事業オーナー、海外M&A統括役員、グループCFO、グループCSOおよびグループCHROなどで構成されています。

経営執行協議会(MAC)

経営執行協議会(MAC)はグループCOOの諮問機関として、事業戦略の実行や当社およびグループ会社の管理業務案件に係る重要事項などを協議しています。

経営執行協議会(MAC)は、グループCOOを議長とし、グループCxO、事業オーナーなどで構成されています。

任意委員会

グループERM委員会

Global ExCo*の下部組織として設置し、当社グループの戦略的リスク経営における重要事項や当社グループを取り巻く重大リスクなどについて、グループ横断の経営論議を行っています。

グローバル・トランザクション専門委員会

Global ExCo*の下部組織として設置し、海外保険事業における投資検討および買収会社の統合マネジメントについて、機動的かつ実質的な協議を行っています。

投資委員会

グループの事業拡大、新規事業開発などのために行う投資活動について、専門的かつ公平な見地から評価を行っています。

*2024年4月以降はグループ執行会議

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

コーポレート・ガバナンス

氏名	役職
奥村 幹夫	グループCEO 取締役 代表執行役社長
石川 耕治	国内損害保険事業CEO 執行役
ジェイムス・シェイ	海外保険事業CEO 執行役員
大場 康弘	国内生命保険事業CEO 執行役
鷺見 隆充	介護事業CEO 執行役
濱田 昌宏	グループCFO 執行役専務
原 伸一	グループCHRO 執行役専務 法務担当、内部監査担当
檜崎 浩一	グループCDO 執行役専務
田尻 克至	執行役員専務 経営企画担当、海外M&A担当 経営企画部長、海外戦略室長
渡部 一文	グループCXO 執行役常務
魚谷 宜弘	グループCRO 執行役常務

※各役職の正式名称は以下の通りです。

グループCEO : Group Chief Executive Officer
 グループCFO : Group Chief Financial Officer
 グループCHRO : Group Chief Human Resource Officer
 グループCDO : Group Chief Digital Officer
 グループCXO : Group Chief Transformation Officer
 グループCRO : Group Chief Risk Officer
 グループCIO : Group Chief Information Officer
 グループCSuO : Group Chief Sustainability Officer
 グループCPRO : Group Chief Public Relations Officer

※執行体制および役員は2024年4月1日時点

氏名	役職
アルバート・チュー	グループCo-CDO 執行役員
鈴木 義泰	グループCIO 執行役 IT企画部長
下川 亮子	グループCSuO 執行役
新甚 博史	グループCPRO 執行役
ケネス・ライリー	執行役員常務 グローバル経営推進部長
堀江 裕志	執行役員常務 コンプライアンス担当
川内 雄次	執行役員常務 Wellbeing海外担当
久米 康樹	執行役員常務 Wellbeing副本部長
山口 カ	執行役員 グループDeputy CFO
並木 洋平	執行役員 Wellbeing担当 ウェルビーイング事業部長
中川 ゆう子	執行役員 Wellbeing担当



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

コーポレート・ガバナンス

役員報酬制度

※2024年2月29日時点

体制

当社は、役員報酬制度をコーポレート・ガバナンスにおける重要事項と位置づけています。そして、当社の役員報酬制度は、企業価値の増大と株主との利害の共有を図ることを目的としています。それを受け、当社の役員報酬制度は、以下の基本理念に基づき、社外取締役を委員長とする報酬委員会において、客観的な視点を取り入れながら設計しています。なお、当社は、「役員報酬決定方針」において、役員報酬に関わる基本理念をはじめ、報酬構成や役職区分ごとの報酬決定方法、各報酬の内容などについて定めています。

役員報酬に関わる基本理念(グループ共通)

- 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
- 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
- 単年度業績のみでなく、中長期的な業績や役員の取組みを報酬に反映したものであること
- 報酬の内容は、未来志向でチャレンジするミッションの大きさとその成果に応じて決定されること。なお、役職やポジションに応じた固定的な要素を考慮することがある
- 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

当社の役員報酬制度

当社は、現在の中期経営計画期間を、グループ全体および各事業のトランスフォーメーション具現化のフェーズととらえています。これを支えるガバナンスの重要な要素として、トランスフォーメーション実現に向けたミッションの大きさや取組み、会社業績に連動した役員報酬を位置づけています。

トランスフォーメーション実現に向けたミッションの大きさや取組み、会社業績に連動した役員報酬制度

株価連動型報酬 (ファントムストック)	株主との価値共有	
	中長期計画達成に向けた動機づけ	
	人材のリテンション	
業績連動報酬	財務業績連動	修正連結ROE等
	戦略業績連動	戦略目標
固定報酬(月例報酬)		

当社では、「ミッション・ドリブン(使命感とやりがいを感じ、当事者意識を持って働く)&リザルト・オリエンテッド(実現志向)」の思想に基づき、各役員は、自らの役割・使命を示し行動すべきと定めています。これらの役員に対する処遇は、役職やポジションのみに応じて固定的に決められるものではなく、未来志向でチャレンジするミッションの大きさとその成果に応じて決定されるべきであるという理念のもとに役員報酬制度を設計しています。

これを実現するため、当社では、役員ポストの職責に応じて、グループCEOをトップとした各ポストのグレードを設定したうえで、当該ポスト・グレーディング(ポストによる格付)に基づく総報酬パッケージ標準額を定めています。個々の役員の総報酬パッケージ基準額の設定にあたっては、個別に課されるミッションの大きさを反映させ、事業年度ごとに決定します。

また、報酬委員会は、当社のすべての取締役および執行役の報酬について、次ページに記載する決定プロセスや算定方法に基づき、個別の報酬金額・構成について審議のうえ、決定します。

編集方針
「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

 コンプライアンス

 ERM(戦略的リスク経営)

 ITガバナンス/サイバーセキュリティ

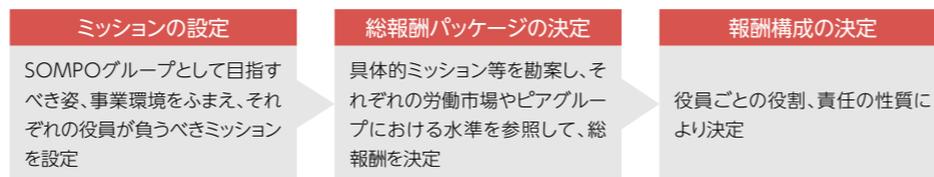
 ESGリスク管理

データ等

コーポレート・ガバナンス

(1) 総報酬パッケージの決定プロセス

当社では、それぞれの役員に課しているミッションの大きさなどを考慮したうえで、報酬水準を個別的に設定しています。そのため、従来型の役員別の報酬テーブルに基づいて報酬を決定するといったアプローチを当社では採っていません。



(2) 報酬構成

役員報酬は、各役員の役割や職責に基づいて支給する「固定報酬(月例報酬)」と、業績などに連動する「変動報酬」で構成します。変動報酬は、毎年の業績に応じて年度単位で支給する短期業績連動報酬である「業績連動報酬」と、中長期的な企業価値向上と報酬の連動性を高めることを目的とした長期業績連動報酬としての「株価連動型報酬」で構成されており、単年度だけでなく中長期的な視点で業績や株価を意識した経営を動機づける設計となっています。

当社役員報酬制度の概観

	報酬要素	構成割合		内容
		グループCEO	グループCEO以外	
固定報酬	月例報酬	33.4%	50~70%	<ul style="list-style-type: none"> 役員が担うポストの職責と職務内容をふまえ、個別的に決定 月例で支払う現金報酬
変動報酬	業績連動報酬	33.3%	15~25%	<ul style="list-style-type: none"> 基準額を定め、年次の業績達成度を考慮して支給額を決定 各役員の財務目標と戦略目標の達成度を評価 年度終了後の6月に現金で支給
	株価連動型報酬	33.3%	15~25%	<ul style="list-style-type: none"> 株主との価値共有とグループの中長期成長を促進するため、株価に応じて支給額を決定 ユニット付与から一定期間が経過したあとに退任時までの任意の時期および退任時に現金で支給
	小計	66.6%	30~50%	
合計		100%	100%	

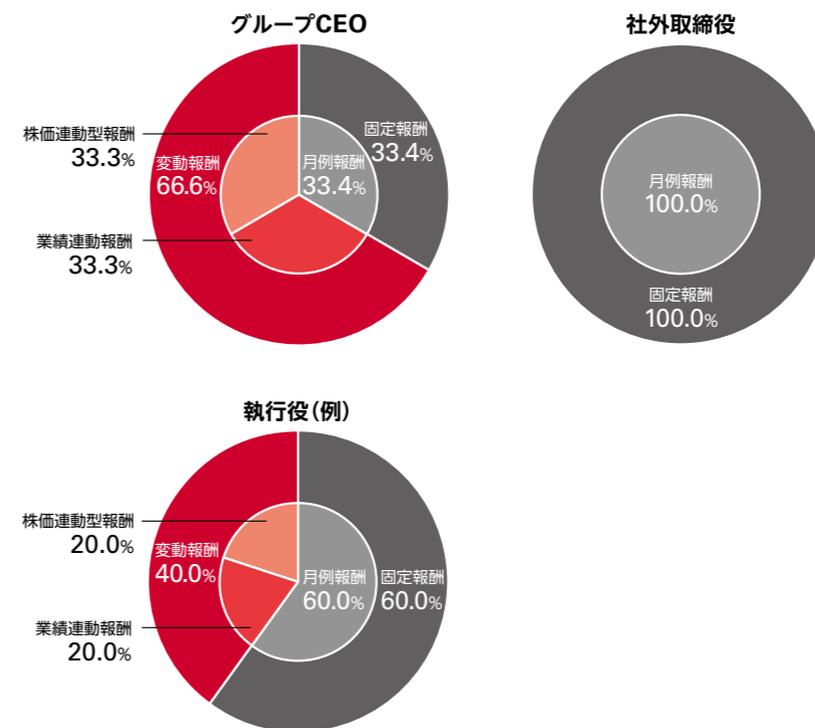
(3) 報酬要素ごとの考え方と算定方法

① 固定報酬(月例報酬)

当社の固定報酬(月例報酬)は、役員ごとのポストの職責などに応じて設定されており、原則として毎月同額を支給します。

固定報酬(月例報酬)の金額は、ポスト・グレーディングに基づく総報酬パッケージ額を標準額とし、個別のミッションを考慮しつつ、それぞれの役割、責任の性質に応じて基準額を定め、外部報酬コンサルティング会社を実施する役員報酬調査に基づくマーケット報酬水準を参照したうえで妥当と考えられる水準に決定しています。

役職別 報酬構成比率の例



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

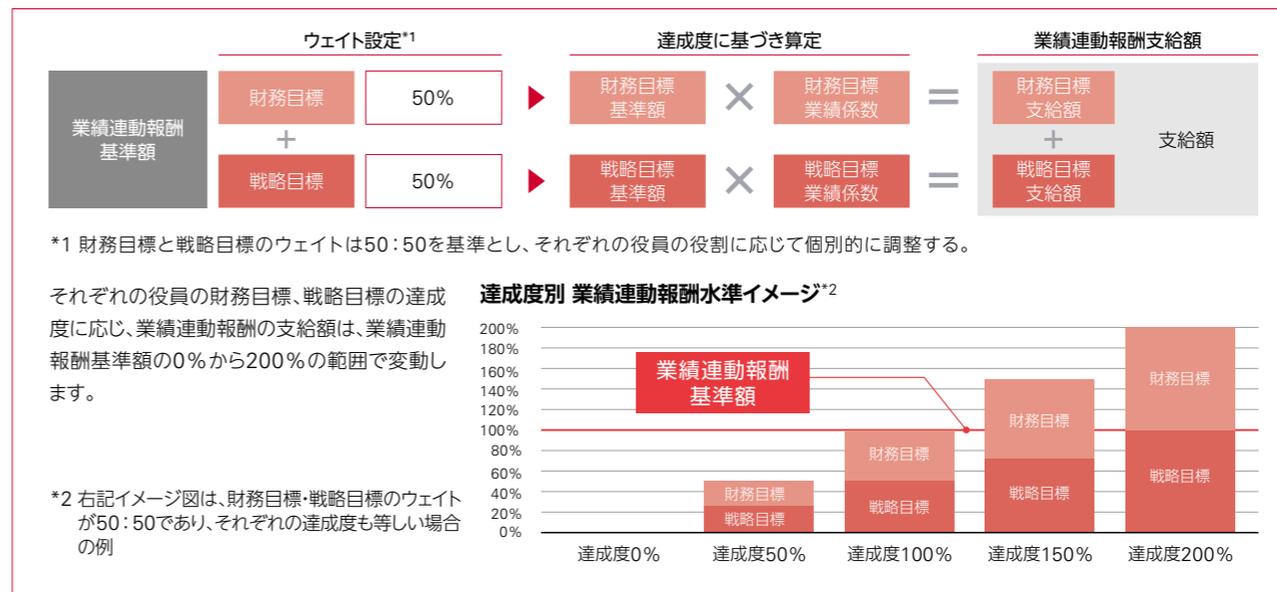
コーポレート・ガバナンス

②業績連動報酬

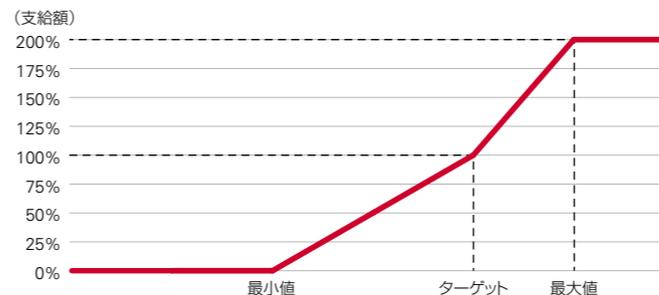
当社は、役員報酬制度と事業戦略を整合させ、グループの成長に向けた役員の業績向上の意識を高める仕組みとして、各事業の単年度業績に対する役員の貢献に報いる業績連動報酬制度を導入しています。

なお、当社では業績連動報酬制度について、会社の財務的実績だけでなく、経営計画と紐づいた戦略的な業績目標の達成度をバランスよく報酬に反映させるため、「財務業績連動報酬+戦略業績連動報酬」方式を採用しています。また、インセンティブとしての機能の強化を目的として、各役員のミッションに応じて設定した戦略目標の達成度合いに基づき適用する係数の変動幅を「0%~200%」としています。

- 業績連動報酬は、業績連動報酬基準額に単年度の財務目標および戦略目標の達成度を反映して決定します。
- 業績連動報酬の基準額は、ターゲットとなる財務目標および戦略目標を達成した際に支払われる金額を指し、役員別に個別に異なる基準額を設定します。
- 業績連動報酬は、財務業績連動報酬と戦略業績連動報酬により構成され、それぞれの基準額の配分割合は、各役員のミッションの性質に応じて、報酬委員会が決定します。
- 財務目標に適用する業績指標は、事業年度における修正連結ROE等とし、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す。
- 戦略目標に適用する業績指標は、それぞれの役員のミッションに応じてグループCEOまたは事業オーナーなどの評価担当役員と合意した指標とし、その目標の達成度合いに応じて係数を決定します。
- 戦略目標に適用する業績指標には、未実現財務価値指標に関する必須項目として、全役員にエンゲージメント指標を、また、一部の役員にブランド価値指標を設定しています。



財務目標



ターゲットとなる財務業績を達成した場合には財務目標係数を100%として基準額を支給します。財務目標の達成度に応じ、支給額は基準額の0%から100%、100%から200%の間で比例的に変動します。

※上記グラフの達成度と支給額の関係はイメージです。

戦略目標

レベル	達成度
期待以上の成果をあげた場合	200%
	175%
	150%
	125%
期待どおりの成果	100%
期待された成果をあげられなかった場合	75%
	50%
	25%
	0%

役員ごとに設定した戦略目標の達成度に応じて、それぞれに応じた係数を乗じます。戦略目標をターゲット水準で達成した場合を100%とし、最高を200%、最低を0%としています。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

コーポレート・ガバナンス

業績連動報酬で用いられる指標

業績連動報酬で用いられている財務指標の概要は以下のとおりであり、役員が担当する事業に応じて定めています。なお、戦略目標は役員個人別に定めています。

担当事業	財務指標(2023年度)
グループ全体	修正連結利益 修正連結ROE
国内損害保険事業	修正利益 当期純利益
海外保険事業	修正利益
国内生命保険事業	修正利益 修正EV増加額
介護・シニア事業	修正利益
デジタル事業	修正利益 売上高

※1 国内損害保険事業の当期純利益は、損害保険ジャパン株式会社単体の数値です。

※2 介護・シニア事業のうちSOMPOケア社長に対して適用する財務指標は、SOMPOケア単体の修正利益です。

※3 デジタル事業の修正利益および売上高は、Palantir Technologies Japan単体の数値です。

③ 株価連動型報酬

当社では、グループ全体が長期的かつ持続的に成長していくことが重要であると考えています。当社グループの役員の報酬と株式価値の連動性を維持しつつ、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識および人材のリテンションをさらに高めることを目的として、従前の業績連動型株式報酬制度を廃止し、2023年4月1日付けで株価連動型報酬(ファントムストック。以下「PS」)制度を導入いたしました。

当該報酬は、現物株式と同じ経済的価値を提供するPSを役員に支給するものであり、概要は次のとおりです。

- 各役員のミッションの大きさに応じた株価連動型報酬基準額に、前年度の戦略目標評価係数を乗じ、当社株価で除した付与ユニット数を決定します。

$$\left[\text{株価連動型報酬基準額} \times \text{付与前年度における戦略目標評価係数} \right] \div \text{付与日における当社株価(終値)} = \text{付与されるユニット数}$$

- 付与されたユニットは、付与日から3年後の事業年度末に権利確定し、権利確定したユニットはPS①およびPS②に区分されます。なお、権利確定前に自己都合により退任した場合は権利確定の対象外となります。
- PS①およびPS②は50%ずつに区分され、内容はそれぞれ以下のとおりです。
 - PS①：権利確定後、退任時までの任意の時期にその時点の当社株価に応じた金額および累計配当相当額を現金で支給します。
 - PS②：退任時に所定の方法に基づき算出した当社株価に応じた金額および累計配当相当額を現金で支給します。
- 支給する金額は以下のとおり決定します。

任意の時期におけるPS①の権利行使に基づく支給

$$\left[\text{役員が指定するPS①の数} \times \text{役員が受給する意思表示を行った日における当社株価(終値)} \right] + \text{累計配当相当額}$$

退任日におけるPS①およびPS②の権利行使に基づく支給

$$\left[\text{退任日まで権利行使していないPS①およびPS②の数} \times \text{退任時の当社株価(所定の方法に基づき算出)} \right] + \text{累計配当相当額}$$

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

コーポレート・ガバナンス

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数(2022年度)

当事業年度における役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数は以下のとおりです。

役員区分	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる役員の員数(名)
		固定報酬(月例報酬)	退職慰労金等	業績連動報酬等		
				金銭報酬 業績連動報酬	非金銭報酬 業績連動型株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	78	73	—	2	2	5
社外取締役	187	187	—	—	—	10
執行役	1,725	779	—	642	302	19
合計	1,990	1,040	—	645	305	31

- ※1 報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数には、2021年3月31日をもって辞任した執行役1名分、2022年3月31日をもって辞任した執行役6名分および2022年6月27日開催の第12回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名分が含まれています。
- ※2 執行役を兼務する取締役2名および2022年3月31日まで執行役を兼務した取締役1名の報酬等の額は、取締役としての報酬等と執行役としての報酬等を区分したうえで、それぞれの報酬等の総額に含めていますので、対象となる役員の員数計と各区分の対象となる役員の員数の合計は相違しています。
- ※3 「業績連動報酬等」のうち、「業績連動報酬」は金銭で支給する報酬であり、前事業年度の業績にもとづく報酬および当事業年度の業績にもとづく報酬の引当金計上額の合計です(ただし、前事業年度の引当金計上額は除きます。)。また、「役員報酬決定方針」改定前の「業績連動型株式報酬」は「非金銭報酬」であり、前事業年度の業績にもとづく、当事業年度分として計上した株式給付引当金の繰入額です。
- ※4 取締役および執行役の報酬等は、すべて保険持株会社からの報酬等であり、保険持株会社の親会社等からの報酬等はありません。

役員ごとの連結報酬等の総額等(2022年度)

連結報酬等の総額が1億円以上の役員は以下のとおりです。

氏名	連結報酬等の総額(百万円)	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の総額(百万円)			
				固定報酬(月例報酬)	退職慰労金等	業績連動報酬等	
						金銭報酬 業績連動報酬	非金銭報酬 業績連動型株式報酬
櫻田 謙悟	477	取締役	SOMPOホールディングス株式会社	6	—	2	1
		執行役	SOMPOホールディングス株式会社	127	—	209	130
		取締役	損害保険ジャパン株式会社	—	—	—	—
奥村 幹夫	308	取締役	SOMPOホールディングス株式会社	4	—	—	1
		執行役	SOMPOホールディングス株式会社	99	—	127	75
		取締役	Sompo International Holdings Ltd.	—	—	—	—
ジェイムス・シェイ (James Shea)	721	執行役	SOMPOホールディングス株式会社	267	—	—	—
		取締役	Sompo International Holdings Ltd.	160	—	293	—
ジョン・チャーマン (John R. Charman)	915	執行役	SOMPOホールディングス株式会社	—	—	278	—
		取締役	Sompo International Holdings Ltd.	—	—	636	—

- ※1 業績連動報酬については、当事業年度に支払われた報酬額を記載しており、当事業年度の引当金計上額は含んでいません。
- ※2 役員に外貨建てで支払われる報酬については、円換算した額を表示しています。
- ※3 ジェイムス・シェイ氏は、2023年3月31日付で当社の執行役を辞任し、同年4月1日付で執行役員に就任しています。
- ※4 ジョン・チャーマン氏は、2022年3月31日をもって執行役を辞任しています。



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

コンプライアンス

コーポレート・ガバナンスを支えるグループ内部統制

考え方・方針

取締役会では、当社グループの業務の適正を確保するとともに、企業価値を高めるための基盤として「内部統制基本方針」に8つの体制を定めています。

また、グループの統制を実効的かつ効率的に機能させるために、グループ各社と経営管理契約などを締結して各社の状況を適切に把握・検証し、グループレベルで継続的に内部統制システムの充実・強化に取り組んでいます。

SOMPOグループの内部統制システム



Web 詳細は[内部統制システム構築](#)をご参照ください。



16.1、16.5、16.6

基本的な考え方・方針

考え方・方針

当社グループは「グループ コンプライアンス基本方針」をはじめとする各種方針や行動規範を定め、グループ内のコンプライアンス態勢整備と役職員への周知徹底を図っています。また、コンプライアンスを単に法令遵守にとらえるのではなく、健全な社会的存在である企業として、社員一人ひとりが、主体的・自律的に企業倫理や社会規範にのっとり行動することができる文化醸成に努めています。

コンプライアンス基本方針

当社グループは、次の方針に基づいて法令などを遵守し、社会規範および企業倫理にのっとり企業活動を実現します。

コンプライアンス基本方針(概要)

1. コンプライアンスを事業運営の大前提とします

コンプライアンスを軽視して得た利益に持続可能性がないことを深く認識し、コンプライアンスを事業運営の大前提とします。

2. 役職員のコンプライアンス意識を醸成・高揚します

役職員が法令等を遵守し、社会規範および企業倫理に則った行動をとるよう、コンプライアンスを重視する意識を醸成・高揚します。

3. コンプライアンスの徹底に向けて計画的に取り組みます

コンプライアンスの徹底には継続的で不断の努力が必要であることを深く認識し、その実現に向けて計画的に取り組みます。

4. 問題を早期に把握し、迅速に対応します

事業運営に伴うコンプライアンス上の問題の発生に備えて、早期に把握する体制を整備し、問題が発生したときは迅速かつ適切に対応します。

Web コンプライアンスに関する各種方針は[利益相反取引の管理](#)、[お客さま情報の保護](#)、[反社会的勢力への対応](#)をご参照ください。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

コンプライアンス

コンプライアンス行動規範

当社グループは、「SOMPOグループ コンプライアンス基本方針」(以下「基本方針」)にて、各事業の高い公共的使命および社会的責任を常に認識し、法令等のルールや社会規範および企業倫理に則った適正な企業活動を通じて、お客さまに最高品質の安心とサービスを提供し、社会から信頼される企業グループを目指すことを定めています。

「SOMPOグループ コンプライアンス行動規範」は、基本方針に基づき、役職員がコンプライアンスの重要性を理解し、それを重視した行動を取るために定めるものであり、すべての役職員は次に掲げる行動規範を遵守して行動します。

Web 詳細は[コンプライアンス行動規範](#)をご参照ください。

SOMPOグループ コンプライアンス行動規範

1. 法規制および社内ルールの遵守

法規制および社内ルールを遵守し、社会規範および企業倫理に基づき、良識を持って誠実に行動します。

2. 基本的人権の尊重

事業活動のあらゆる場面において、基本的人権を尊重します。

3. 健全で安全な職場環境の維持・推進

心身の安全が確保され、役職員が安心して、かつ、その能力を十分に発揮して職務を遂行できる健全で安全な職場環境の維持・推進を目指します。

4. 会社資産の保護

当社グループの資産は、事業活動のためにのみ使用するとともに、適切に保護します。

5. 文書等の適切な作成・管理

取引や業務に係る文書・メール・データ等を法規制や社内ルールに従って、適切に作成、管理します。

6. 公正で自由な競争

お客さまや競合他社、業務委託先等との間で誠実な関係を維持、構築し、公正で自由な競争を追求します。

7. 贈収賄の禁止

秩序ある自由な競争市場の維持・発展に貢献するために、高い倫理観を持った公正な事業活動を推進し、贈収賄に関する行為を行いません。

8. 利益相反の禁止

役職員の利益と会社の利益が相反する状況下においては、関連する法規制や社内ルールに従い、会社の利益を優先して行動します。

9. 個人情報の保護、機密情報の管理

業務に関連して取得した個人情報や機密情報、作成されるデータについては、法規制や社内ルールに従って、適切に取り扱います。

10. 知的財産の保護

当社グループが保有する知的財産を保護するとともに、第三者が保有する知的財産を侵害しません。

11. インサイダー取引の禁止

役職員によるインサイダー取引を厳格に禁止し、証券市場に対する投資家の信頼を確保します。

12. 反社会的勢力との関係排除

反社会的勢力といかなる関係も持たないことに努め、公共の信頼を維持し、社会の安全や健全な企業経営を実現します。

13. マネー・ロンダリングおよびテロ資金供与の防止

犯罪による収益の移転およびテロリストへの資金供与、大量破壊兵器の拡散に対する資金供与に当社グループの商品・サービスが利用されないように努めます。

14. 政治との適切な関わり

法人として、政治との適切な関係性を維持しながら公正な事業活動を行います。また、個人的な政治活動については、公私の別を明確にして行います。

15. 財務や業績等の適切な報告、法規制に基づく税務処理

財務情報は正確に記録し、株主・投資家などあらゆるステークホルダーが公正かつ公平に意思決定ができるよう適時かつ適切に報告、開示するとともに、適用される税務関連法規制に従い、税務コンプライアンスの維持・向上にも努めます。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

コンプライアンス

取組み

体制 **活動・実績**

当社はグループ各社と連携し、より実効性の高いコンプライアンス推進に取り組めるよう、当社グループの戦略と外部環境などをふまえたコンプライアンス態勢の進化にも取り組んでいます。例えば、データ保護に関する世間の意識の高まりなどをふまえ、変化するプライバシーリスクへの対応の取り組みや、潜在的なコンダクトリスクの洗い出しなど、予兆把握の向上にも取り組んでいます。

また、問題事象を早期に発見する重要な仕組みである内部通報・相談制度においては、通報・相談者保護の強化を推進し、守秘義務の徹底のほか、各国の関係法令に基づいた態勢を整備しています。これにより、職場での解決が難しい問題が発生した場合は、速やかに利用できる内部通報・相談態勢を整えています。なお、2022年度の内部通報・相談件数は261件で、利用者が安心して相談できるように制度の活性化に取り組んでいます。

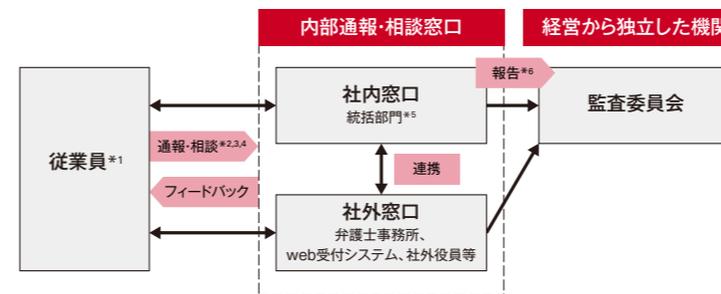
当社グループは、保険事業を中核として介護事業やデジタル事業などへ事業領域を拡大し、また協業や新たなテクノロジー、データの活用による既存事業の変革や新事業の創出に取り組んでいます。態勢整備にあたっては、各社が遵守すべき関係法令だけでなく、事業の特性、会社の規模、事業運営の実態、さらには潜在的なリスクといった要素もふまえた態勢を検討していく必要があります。そのために、当社およびグループ各社の会議体への相互参加や各事業のコンプライアンス部門のトップを集めたチーフコンプライアンスオフィサー会議を開催し、各事業の好取組事例の共有や課題に対する意見交換を行うなど、当社グループの実態把握や情報共有に努め、グループ各社の態勢整備に向けたサポートに役立てています。

内部通報・相談態勢

- 当社グループは、法令違反などをはじめとする不正行為やハラスメントなどの問題行為の防止、自浄作用の発揮による企業価値の維持向上を図るべく、グループ各社において社内窓口に加えて社外窓口を設置するとともに継続的に周知し、内部通報・相談を受け付ける態勢を整えています。
- グループ各社は各国の関係法令に基づいた態勢を整備しており、国内では改正公益通報者保護法(2022年6月施行)、海外は現地法制と当社グループが定める態勢整備基準に基づいた態勢を整えています。

通報・相談の受付態勢	<ul style="list-style-type: none"> • 通報・相談の受付、調査の実施は、守秘義務が課された特定の担当者(以下「対応担当者」)が対応します。 • 社外窓口で受け付けた通報・相談は、通報・相談者の意向をふまえて適切に統括部門に連携します。 • 調査結果は、社内・社外窓口から通報・相談者に対して適宜フィードバックを行います。
通報・相談者の保護	<p>通報・相談者保護の強化を推進し、職場での解決が難しい問題が発生した場合は、速やかに安心して利用できる内部通報・相談態勢を整えています。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 対応担当者に対して、守秘義務の徹底を求めています。 • 通報・相談者を探そうとする行為や通報・相談を理由とした不利益な取扱いを禁止し、違反者に対する処分を明文化しています。

通報・相談受付後の流れ



*1 国内においては退職後1年以内の者、他社と雇用契約があり当社の業務に従事している者を含む(利用対象者は各国の状況により一部異なる)
 *2 匿名での通報も可能
 *3 通報・相談の手段はメールや電話など選択が可能(利用方法は各国の状況により一部異なる)
 *4 制度の利用方法や通報・相談者の保護に関する相談も可能(相談可能な範囲は各国の状況により一部異なる)
 *5 統括部門は、事案の調査・是正措置を主導するとともに、傾向の分析と対策の立案を担う
 *6 重要な申告事項(役員の関与が疑われる申告事項を含む)は経営から独立した機関として監査委員会に報告し、対応方針を決定する

通報・相談の受付事例

- 職場環境 ■ハラスメント ■人権侵害 ■法令・ルール違反 など

お客さまおよびステークホルダーの方からのお問い合わせについては、各社のウェブサイトに掲載しています。

内部通報受付実績

項目	2021年度	2022年度	対象範囲		
			国内連結会社		海外連結会社
			損保ジャパン	その他グループ会社	
内部通報受付件数	256件	261件	●	●	●
うちハラスメントを含む人権侵害に関する通報・相談件数	175件	180件	●	●	●

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

コンプライアンス

コンプライアンス教育

当社グループでは、役職員が法令等を遵守し、社会規範および企業倫理に則った行動をとるよう、コンプライアンスに関わる教育・研修を体系的に実施しています。

項目	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	対象範囲		
					国内連結会社		海外 連結会社
					損保 ジャパン	その他 グループ 会社	
コンプライアンス教育の実施状況	90.7%	93.9%	94.2%	92.8%	●	●*	●

*SOMPOケアを除く連結子会社をカバー範囲としています。

グループの内部監査態勢の整備

当社グループは「グループ内部監査基本方針」において、内部監査を「内部管理態勢の評価および問題点の改善方法の提言等を実施するプロセス」と位置づけています。グループ全体として効率的かつ実効性のある内部監査態勢を整備し、事業特性や経営戦略などをふまえたリスクベースの内部監査を実施することにより、企業価値を高めるとともにステークホルダーの期待に応えられるよう取り組んでいます。

具体的には、当社はモニタリング機能を拡充し、変化するリスクに関する機動的な監査を行うとともに、グループ各社に対しては、外部評価機関による検証も含め内部監査の品質評価を実施し、グループ各社における課題の改善方法などを提言するなど、内部監査態勢の整備を支援しています。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

コンプライアンス

税務に対する基本的な考え方・方針

考え方・方針

近年の税務を取り巻く環境として、

- ① OECDによるBEPSプロジェクトの進展により、全世界的に税務に対するコンプライアンスが注目されるようになったこと
- ② 日本においても大企業に対して税務に関するコーポレート・ガバナンスの充実・向上への取り組みが要請されており、例えば、トップマネジメントの積極的な関与・指導や「グローバルな移転価格ポリシー(グループ全体としての移転価格対応戦略)の策定」の重要性・必要性などが指摘されていること

などが挙げられます。これらを背景として、2018年8月に海外グループ会社を含むグループ全体の実務指針としてグループ・タックス・ポリシーを制定しました。

グループ・タックス・ポリシー

1. 目的・法令遵守

SOMPOホールディングスグループは、「各国の法令を遵守して事業活動を行う」ことを基本方針の一つとしています。納税及び情報開示についても同様に、国、地域ごとの税務関連法令、国際機関等が公表している基準(OECD、EU、UNガイドライン等)に従い、税務コンプライアンスの維持・向上に努め、適切な納税を行い企業の社会的責任を果たします。

2. 国際税務への対応

SOMPOホールディングスグループは、OECDによるBEPSの趣旨を理解し、税務ペナルティや二重課税による企業価値の毀損リスクの防止に努めています。

グループ間の国際取引は原則として、独立企業間価格で行い、国際的な所得の適正配分が実現するよう取り組んでいます。

3. 適正な税負担の実現

SOMPOホールディングスグループは、企業価値最大化の観点から、税務リスクを極小化し、かつ、法令上または道義上に照らして公正な範囲内での税負担の軽減措置等の適切かつ効果的な利用に努めています。なお、法令等の趣旨を逸脱する解釈・適用による過度な節税行為である租税回避は行っていません。

4. 税務当局との関係

SOMPOホールディングスグループは、税務当局に誠意を持って事実に基づく説明・対応し、当局と良好な関係を維持するよう努めています。

適時適切な税務申告・納付、税務当局からの求めに応じた税務情報等の提出を通し、指摘事項について合意した事項については適切な是正及び改善措置を講じます。

税務マネジメント体制

体制

各国・地域における税務問題については、原則として、各国・地域の内国税務の長が責任を持ってマネジメントしています。一方で、グループ内のグローバルな取引については、双方の国に影響があることから、複数の国の税制を考慮し、多角的に検討する体制のもとで税務マネジメントを行っています。

具体的には、日本、アメリカ、イギリスの国際税務担当部門が、全世界ベースの国際税務問題への対応を行いつつ、3か国で定期的にミーティングを開催するなど、緊密な情報交換のもと、さまざまな国際税務に係る課題を協議したうえで最適なソリューションを決定し、必要に応じてCFOや各事業部門に呈示をしています。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

ERM (戦略的リスク経営)

基本的な考え方

考え方・方針

当社グループでは、取締役会が制定した「SOMPOグループERM基本方針」に基づき、リスク管理の枠組みである戦略的リスク経営(ERM)の実践を通じて、不測の損失を極小化するとともに、資本の有効活用により収益向上をはかり、企業価値の最大化を目指しています。

当社は、ERMの実効性を確保するためリスクテイクの指針となる「SOMPOグループ リスクアペタイトステートメント」を定めるとともに、資本配賦を行うなどの態勢を整備しています。また、当社グループは、ERMを支えるためグループの各種リスクを統合し管理するとともに、環境変化に対応するためERMに関する課題を常に認識し継続して発展させています。

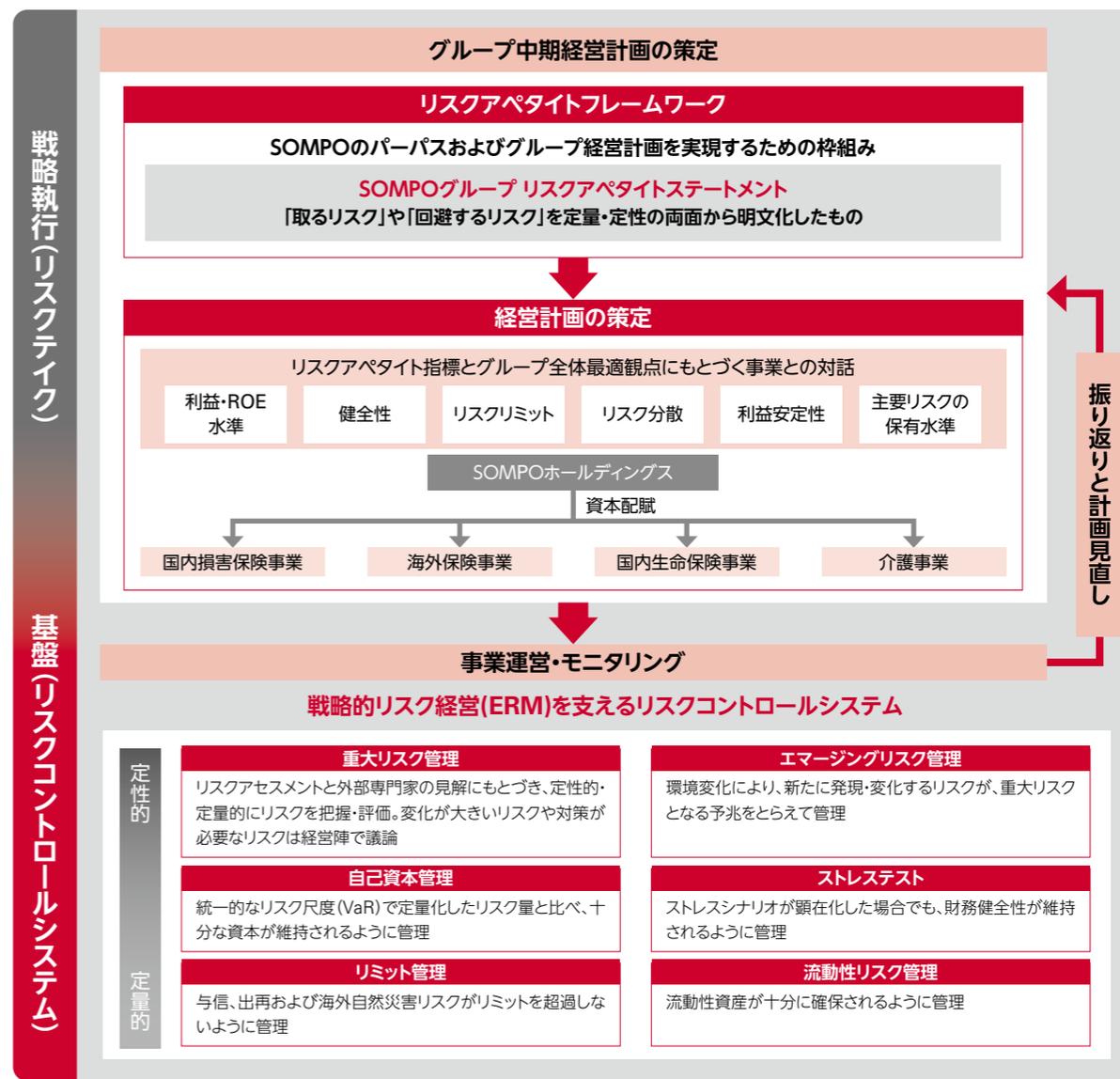
“経営の羅針盤”としての戦略的リスク経営(ERM)

体制

気候変動による自然災害の激甚化・頻発化、地政学リスクの高まり、サイバー攻撃の脅威やAIなどのデジタル技術の急速な進展など、当社を取り巻く事業環境の不確実性はますます高まっています。

当社グループは、保険事業を中心とした「規模と分散」の取組みを進めるとともに「新たな顧客価値の創造」により、社会課題解決への貢献を実現しつつ、長期的な利益成長性の向上に取り組んでいます。その実現を支えるリスク管理の枠組みである戦略的リスク経営(ERM)は、“経営の羅針盤”として、①グループが置かれた現在地を正確に把握(現状の多面的な分析)し、②将来起こりうるリスクを敏感に察知(重要なリスクの的確な把握と対策)し、③グループが取るべき航路を提示(最適な事業ポートフォリオの提示)することで、損失を未然に回避するだけでなく、新規事業投資などの機会損失を低減させることで、当社グループを最適な方向に導く機能を発揮しています。

SOMPOグループの戦略的リスク経営(ERM)の全体像



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

ERM(戦略的リスク経営)

2つのレジリエンスの追求

体制

2019年からの新型コロナウイルス感染症のパンデミックは、企業にオペレーションの中断・分断に対するレジリエンスの重要性を教訓として残しました。その後も、地政学的分断が加速し、新たな技術によりサイバー攻撃が高度化するなか、戦略的リスク経営(ERM)には、リスク・ポートフォリオとオペレーションの2つの側面からの「レジリエンス」が求められています。

一つ目は「レジリエントなポートフォリオの構築」であり、急速に変化する社内外の情勢をふまえて、健全性、収益性、資本効率などの影響を定量化して示すことで、取るべきリスク・回避すべきリスクを継続的に見直すための経営議論をサポートしています。

そして二つ目は「レジリエントなオペレーションの確立」であり、多様化・複雑化するリスクが当社グループに与える影響を可視化するとともに、リスクが発現した際にも事業やサービスが継続的に提供できるオペレーションを確立します。

ERMは、これら2つのレジリエンスを追求することで、グループの持続的成長の実現に貢献していきます。

SOMPOグループの戦略的リスク経営(ERM)

活動・実績

当社グループの戦略的リスク経営(ERM)には、資本・リスク・リターンバランスを取りながら企業価値の最大化を図るための経営管理フレームワークとしてリスクテイクに関わる「リスクアペタイトフレームワーク」と経営基盤の安定に資する「リスクコントロールシステム」の2つの側面があります。

(1) リスクアペタイトフレームワーク

リスクテイクの側面では、当社グループとして「取るリスク」、「回避するリスク」を「SOMPOグループ リスクアペタイトステートメント」として明文化しています。当社は、リスクアペタイト指標とグループ全体最適観点に基づいて各事業と対話したうえでグループ経営計画を策定し、各事業に資本配賦を行っています。

(2) リスクコントロールシステム

リスクコントロールの側面では、当社グループを取り巻く多様なリスクと機会を的確かつ網羅的に特定、分析、評価するために、リスクコントロールシステムを活用しています。

当社グループは、「事業に重大な影響を及ぼす可能性があるリスク」を「重大リスク」と定義し、リスクアセスメントや専門家などの見解に基づき事業の抱えるリスクを網羅的に把握・評価しています。重大リスクが当社に及ぼす影響を具体的なシナリオで想定し、その発生可能性および影響度(経済的損失、業務継続性およびレピュテーション毀損の3項目)を定性・定量の両面から評価し、対策の十分性について議論しています。

また、環境変化などにより新たに発現または変化し、今後、当社グループに大きな影響を及ぼす可能性のあるリスクを「エマージングリスク」と定め、重大リスクへの変化の予兆をとらえて適切に管理をしています。

その他、「自己資本管理」、「ストレステスト」、「リミット管理」、「流動性リスク管理」を通じて、不測の損失の極小化と利益の安定を図っています。

Web 「リスクアペタイトフレームワーク」と「リスクコントロールシステム」の詳細は [ERMの枠組み](#)をご参照ください。

リスク文化の醸成と浸透に向けた取り組み

活動・実績

不確実性の高い環境変化に迅速に対応するためには、役職員一人ひとりが多様化・複雑化するリスクや機会を的確にとらえ、正しく行動することが不可欠です。これに対処するため、当社グループは戦略的リスク経営(ERM)を支える健全な「リスク文化」の醸成と浸透に取り組んでいます。

具体的には、CRO自らが当社グループの目指す姿や最新のリスク情報などを定期的に発信し、社員一人ひとりへのERMマインドの浸透を図るとともに、各現場で適切なリスク評価などを行えるよう研修などを通じたERMの理解・対話を促進することで、企業価値の向上と社会的課題の解決に取り組んでいます。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

ERM(戦略的リスク経営) — 危機管理・事業継続

基本的な考え方

考え方・方針

当社グループは、危機発生時において、社会的な使命・役割を果たすため、各事業における重要業務の継続および早期復旧には、継続的かつ不断の努力が必要であることを認識し、その実現に向けて計画的に体制整備に取り組んでいます。

2022年5月東京都防災会議発表の、首都直下地震の被害想定では、これまでより長期間にわたり、首都圏の主要インフラが停止または大幅に制限されることが想定されています。当社グループでは、首都圏以外への代替拠点の整備、重要拠点への通信や非常用電源などのインフラ強化など、事業継続の確度を高める取組みを行っています。

気候変動に伴い今後さらに激甚化が想定される気象災害(台風、集中豪雨・洪水など)や南海トラフ地震、富士山噴火など、最新の情報に基づき常に対策をアップデートしていきます。

取組み

活動・実績

事業継続代替拠点の整備 ～関西に臨時代替拠点の設置～

グループ各社の本社や重要拠点は首都圏に集中しています。どれだけ備えていても、首都圏機能の停止による事業継続への重大な影響の発生は起こり得ると考え、当社グループでは関西を中心に、事業継続の代替拠点の整備を進めています。

例えば、損保ジャパンでは首都圏で大地震が発生し本社機能が停止した場合は、大阪の臨時代替拠点が危機対応や重要業務を引き継ぐ体制とマニュアルを整備しており、毎年訓練を行っています。

また、当社グループでは関西に危機対応要員が常駐し、グループの危機対応の統括を行う体制を敷いています。

大地震などの発生



通信対策の強化 ～衛星通信・スターリンク導入～

大規模地震発生時には、通信が停止または大幅に輻輳(ふくそう)し、電話だけでなくインターネットも使用できなくなる可能性があります。当社グループは、西東京市にあるグループ共通代替拠点にウクライナ紛争でも話題となった、衛星通信「スターリンク」を配備し、重要業務の一部を実施できる体制をとっています。



スターリンクキット外観

非常用電源の配備 ～SOMPOケアの介護事業所にEV配備～

SOMPOケアでは、災害時に介護事業所に電力が供給されなくなることを想定し、非常用電源として利用可能な電気自動車(EV)およびハイブリット車(PHV)の配備を進めています。(2023年11月現在50台)

これにより、事業所運営に必要な最低限の電力を確保し、ご入居者さまの大切な命をお守りしています。



非常用電源配備の様子

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

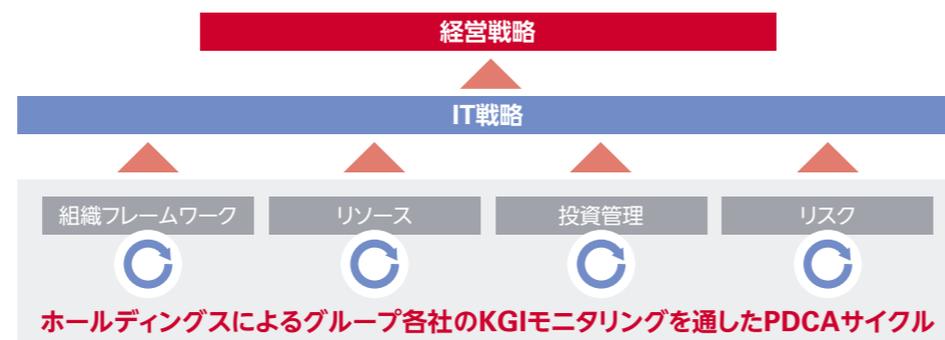
データ等

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ITガバナンスに対する基本的な考え方

考え方・方針 体制

グループ各社のシステム構築と運用にあたり、その前提として各国、各業界のレギュレーションに沿ったプロセスが求められます。その他の管理プロセスも国際標準に沿って整備しており、グループ各社のKGIモニタリングによるPDCAサイクルを通して改善活動を繰り返しながら、ITプロセスの最適化を行い、グループ全体の経営戦略とIT戦略を支えています。



サイバーセキュリティに対する基本的な考え方

考え方・方針

当社グループでは、サイバーセキュリティへの取組みにより安心・安全な社会を構築することが企業の社会的責任であるとの認識のもと、「グループサイバーセキュリティ基本方針」を定め、グループ全体として効率的かつ実効性のあるサイバーリスク管理態勢の整備に努めています。サイバー攻撃に関するリスクは、当社グループにおいて重要な管理対象リスクと位置づけられており、経営のリーダーシップのもとに、グループ一体でのサイバーセキュリティ対策を推進しています。

グループサイバーセキュリティ基本方針

サイバーセキュリティ管理規程

サイバーセキュリティベースライン

サイバーセキュリティ対策状況の可視化

当社グループでは、サイバーセキュリティを尊重する企業文化を確立すること、また日々高度化巧妙化するサイバー攻撃に対する対応能力を継続的に向上させることが何よりも重要と認識し、グループ一丸となってサイバーセキュリティ管理態勢の整備と維持に努めています。当社では、NIST* CSF (Cyber Security Framework)などのグローバル標準フレームワークをベースにサイバーセキュリティに対する基本的な考え方や基準を策定しており、グループ各社はそれぞれの役割と責任のもとにサイバーセキュリティとレジリエンスへの対策と体制強化に取り組んでいます。これら取組みのPDCAを確実なものとするために、当社では、グループ各社のサイバーセキュリティ対策状況を定量的にモニタリングし可視化を行う「サイバーメトリックス」を構築し、各社の対策状況の把握と管理に活用しています。これら一連の継続的取組みを通じ、セキュリティを自社グループの防御や事業上のリスク低減のみならず、サイバー保険やDX推進といった各種戦略とも結びつけ、グループ経営における競争上の優位性にも転換していくことを目指しています。

*NIST : National Institute of Standards and Technology (米国国立標準技術研究所)

サイバーメトリックスによるサイバー対策可視化のイメージ



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

サイバーセキュリティ

推進体制

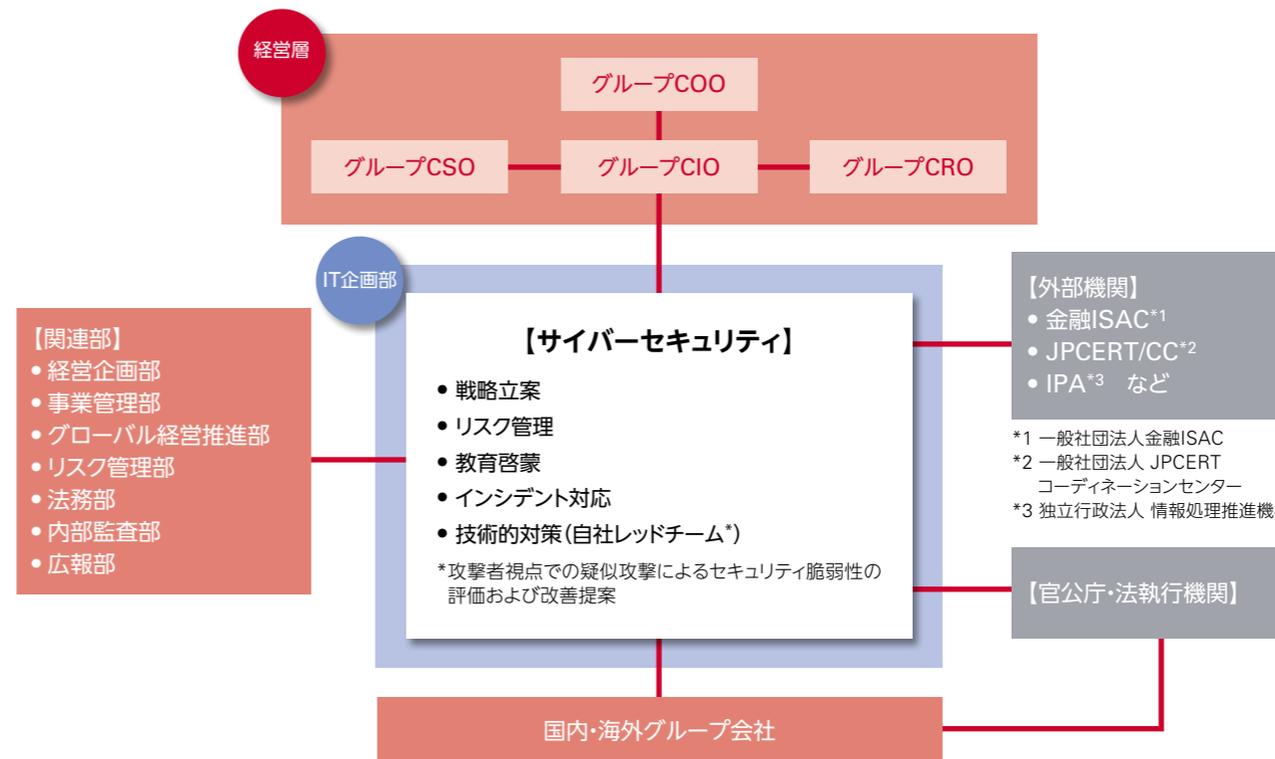
体制

横断的に活動するサイバー専門チーム

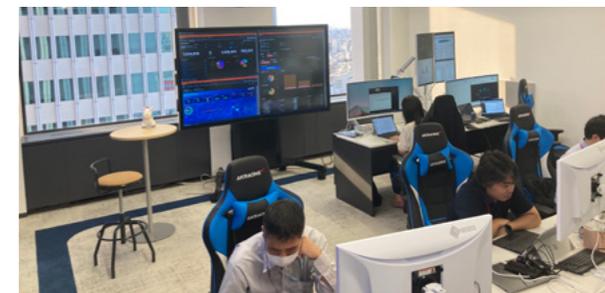
サイバーセキュリティには常に環境変化があり、先端技術に対する知識とその応用が求められる領域であることから、SOMPOホールディングス内にサイバーCOE(Center of Excellence)態勢を構築し、この専門チームが中心となり、各社と役割分担に基づいた実効的な態勢の強化を推進しています。その方針や方向性については、グループCIOをはじめとする関連役員による協議をふまえて決定しており、特に部門横断での対応が求められるレジリエンスの強化に向けてはIT部門だけでなく、経営企画部や事業管理部、リスク管理部といった関係各々が相互に連携しながら対応にあたっています。同様にセキュリティインシデントの発生に備え、SOMPOホールディングス内にHD-CSIRT(Computer Security Incident Response Team)を組成し、事案発生時の情報連携や意思決定、フォレンジック調査といった有事の際に必要な各種対応を適時迅速に行えるよう組織的な整備を行っています。業界他社やセキュリティに関わる関連団体との連携も行っており、当社グループだけでなくセキュリティコミュニティ全体での成熟度向上を目指し活動を行っています。

グローバルなリスク対応態勢

サイバーリスクに国境はありません。このグローバルなリスクに対応するために、当社では東京のほか海外にもサイバーセキュリティの対応拠点を設けています。この海外拠点におけるサイバー部隊には高度な知識と技術を有するホワイトハッカーが所属し、各種セキュリティテストや各社のセキュリティ人材のトレーニング、サイバー技術の調査研究などを行っています。また、国や地域によらずインターネット資産の監視を行うサイバーパトロール活動も行っており、平時からグループ内の資産の安全性をモニタリングし、当社資産の緊急の脆弱性の発見や情報漏洩の疑い、攻撃者の動向監視など、グループ全体への注意喚起や技術的対策支援を行っています。



※2023年度の体制



SOC(Security Operation Center)チームによる監視業務

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

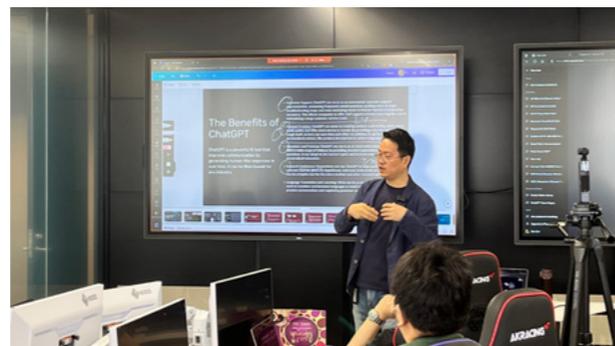
サイバーセキュリティ

取組み

活動・実績

専門人材の育成

サイバーセキュリティ対策には、時に専門性が求められます。このため、SOMPOホールディングス内にサイバーセキュリティの研究開発の拠点である「サイバーラボ」を設置し、サイバーセキュリティに関する技術的研究とハンズオントレーニングなどを通じた各社サイバー人材の教育支援や育成を行っています。定期的に「Cyber Tech Talk」というサイバーセキュリティに関する知識共有を目的としたイベントを開催し、世界中のサイバー担当者がその知識と専門性を共有し、切磋琢磨するとともに将来の人材の育成にもつなげています。この「Cyber Tech Talk」の取組みは、グローバル規模で広がるサイバーリスクに対応するためには当社グループに所属するサイバー人材同士がつながり、交流できるネットワークが必要であるという考えに基づいて行われており、所属する組織や国・地域の枠、言語を超えて情報交換できる環境づくりを目指しています。



サイバーラボで行われる「Cyber Tech Talk」の様様

新技術への対応

当社グループではAIやWeb3.0といった新しい技術も、積極的に取り入れ活用するための研究などを行っています。セキュリティについても同様に、新技術を安全に活用するための手続きやルール、ガイドラインの策定について関連する各部門と連携し必要な対応を行い、安全な形での変革の実現に向けて取り組んでいます。また新技術はビジネス面での応用のみならず、セキュリティにも活用していくことが考えられます。新技術の攻撃手法への応用などを研究するとともに、各種IT環境の変化に敏感に対応し、常に最新のセキュリティ対策を取り入れられるよう、日々研究と調査を進めています。これらの研究と調査の拠点としても「サイバーラボ」が活用されています。通常の業務環境から隔離された専用のネットワーク環境を有するサイバーラボでは、安全に技術検証などを行うことが可能となっています。



新宿本社に設置されたサイバーラボ

セキュリティカルチャーの醸成とセキュリティ教育

サイバーセキュリティの確保に向けては、社員一人ひとりがサイバーセキュリティの重要性を理解し、安全にIT資産を利用するための意識を持つ「セキュリティカルチャー」の醸成が不可欠です。

当社グループでは、従業員から経営層に至る複数の階層に向けた教育プログラムを実施しています。グループ会社向けにも、eラーニング、フィッシングメール訓練やサイバーインシデント演習の開催、ニュースレターの発信などを通し、サイバー攻撃に関する知識の習得と、注意喚起に取り組んでいます。近年では、サイバーインシデント演習において、より実践的な要素を組み入れたランサムウェア攻撃のシナリオを導入するなど、事業全体や経営を含めたレジリエンスの強化に力を入れています。



グループ各社担当者向けに配信しているセキュリティニュース

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

ESGリスク管理

基本的な考え方・方針

考え方・方針

当社グループでは、社会の安心・安全・健康に資する商品・サービスを提供することで、ソリューションプロバイダーとしてレジリエントで持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。「グループサステナビリティビジョン」をはじめとしたポリシーを策定し、気候変動、人権、地域社会への配慮を自らの事業プロセスに取り込み、環境・社会・ガバナンスを考慮した保険引受や投融資に取り組みます。

当社グループのESGに関する保険引受・投融資などに関する取組み方針は以下のとおりです。

ESGに関する保険引受・投融資等に関する方針

エネルギー転換の推進

当社グループは、気候変動を重要な社会課題に位置づけ「SOMPO気候アクション」として、気候変動への「適応」「緩和」「社会のトランスフォーメーションへの貢献」に取り組むことを掲げています。再生可能エネルギーや革新的技術の普及など保険引受での脱炭素促進や資産運用での温室効果ガス(GHG)排出量の削減ならびに気候変動の適応に資する商品・サービスの提供を進め、経済・社会・環境が調和したグリーンな社会づくりに貢献し、2050年までに、保険引受・投融資・事業活動を通じてネットゼロを達成します。

石炭火力発電所および炭鉱開発(一般炭)^{*1}については、新設・既設にかかわらず、新規の保険引受および投融資は行いません。加えて、オイルサンドと北極野生生物国家保護区(ANWR、Arctic National Wildlife Refuge)でのエネルギー採掘活動についても、新規の保険引受および投融資は行いません。

また、2025年1月までにGHG削減計画の策定がない、石炭事業を主業とする企業^{*2}や北極野生生物国家保護区(ANWR)のエネルギー採掘活動に関わる企業の保険引受^{*3}および投融資は行いません。

当社グループでは、国連の持続可能な保険原則(PSI)と責任投資原則(PRI)に署名しており、パリ協定の実現を後押しするために、NZAOA(ネットゼロ・アセット・オーナーアライアンス)、NZAM(ネットゼロ・アセットマネージャーズイニシアティブ)に加盟し、お客様のサステナビリティへの取組みを支援し、お客様と共に、カーボンフットプリントの削減を目指します。



社会的正義の実現

当社グループは、「グループ人間尊重ポリシー」のもと、グローバル市場ですべてのステークホルダーの基本的な人権を尊重することを掲げて行動しています。

社員一人ひとりがそれぞれの強みを最大限に発揮することを目的に、ダイバーシティ&インクルージョンを成長に向けた重要な経営戦略と位置づけ、その実現に向けた体制と企業風土の構築に努めています。

また、保険引受、投融資ならびに各取引先(代理店、再保険会社、アセットマネージャー、貸借人、ベンダー等)と新たなパートナーシップを結ぶ際には、サステナビリティに関するビジョン・ポリシー等を考慮します。

優れたガバナンスを目指す

当社グループは、「グループサステナビリティビジョン」に基づき、高い倫理観のもと、国際的な行動規範を尊重し、お客様、社員、地域社会、株主など全てのステークホルダーの利益を考慮して経営判断を行います。

また、TCFD等の開示基準をふまえ、目標達成に向けた進捗状況等について、社会に対して情報を積極的かつ公正に開示していきます。

*1 二酸化炭素回収・利用・貯留技術(CCS・CCUS)、アンモニア混焼等の革新的な技術を有するなど、パリ協定の実現に資するGHG削減効果が見込める場合には、慎重に検討し対応する場合があります。

*2 収入の30%以上を石炭火力発電、一般炭鉱山、オイルサンドの採掘から得ている企業、または30%以上のエネルギーを石炭で発電している企業が対象です。

*3 個々の社員の健康や福祉を支援する保険(労災保険等)には適用されません。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

ESGリスク管理

保険引受・投融資における注意を要する事業の特定

考え方・方針

環境・社会に負の影響を与える可能性のある保険引受・投融資に関しては、下表のとおり、注意を要する事業を特定しています。なお、対象事業における具体的な案件の特定においては、ステークホルダーとの対話をふまえ、SOMPOリスクマネジメントと連携してアセスメントを実施しています。

保険引受

環境・社会に負の影響を与える可能性のある保険引受案件に関しては、引き受けを禁止している反社会勢力への対応に加え、下表のとおり対象となる事業を特定し、環境や社会に及ぼす悪影響を評価のうえ、必要に応じてサステナビリティ部門が営業部門・アンダーライティング部門とESGの観点から対応事項について協議を行うなど、慎重に対応しています。

投融資

環境・社会に負の影響を与える可能性のある投融資案件に関しては、投融資を禁止しているクラスター爆弾製造企業に加え、下表のとおり対象となる案件を特定し、環境や社会に及ぼす悪影響を評価のうえ、慎重に対応しています。

対象となる事業

分類	対象事業
環境	<ul style="list-style-type: none"> ■ ユネスコ世界遺産保護条約 条約で保護対象となる自然・文化遺産を破壊するとされる事業 ■ ラムサール条約 保護対象となる湿地(国内には52か所)を破壊するとされる事業
社会	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人権侵害 児童労働、強制労働が行われている事業 ■ 非人道兵器 対人地雷、生物兵器・化学兵器、核兵器に関する事業

ESGリスク対応体制

体制

ERMフレームワークによるESGリスク管理

当社グループでは、ESGに関するリスクについては、サステナビリティリスクとしてグループに重大な影響を与える可能性がある重大リスクの一つに位置づけ、ERMのフレームワークで管理しています。

事業プロセスへのESG要素の取込み

ステークホルダーからの情報収集や意見交換を通じて、保険引受や投融資などの事業において重要性が高いと認識された事案をもとに、「グループサステナブル経営推進協議会」およびその下部組織で協議し、ESGリスク案件リストの更新や注意を要する事業・セクターの特定、各種方針の見直しを定期的実施しています。なお、2022年度はESGリスク案件リストを67件更新しました。

