

SOMPOホールディングス
サステナビリティ
レポート
2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)

危機管理・事業継続

ITガバナンス/ サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

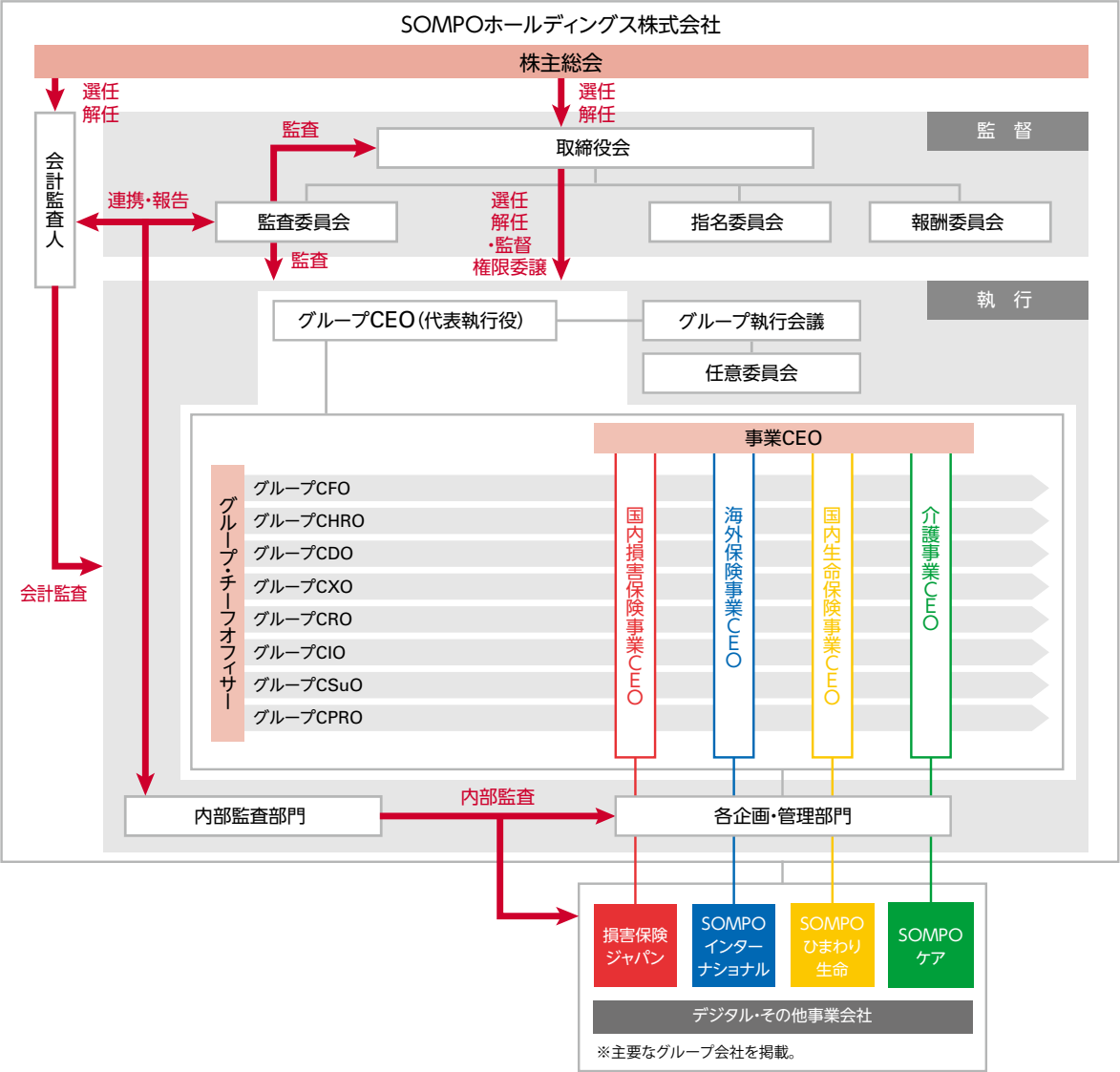
データ等

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1日時点

体制



グループCEOをはじめとする各役職は以下の英語表記を略したものです。

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

SOMPOホールディングス

サステナビリティ
レポート
2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)

危機管理・事業継続

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7月1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、監督機能を発揮しています。

2024年4月には、取締役会における経営論議の公正性を高め、執行部門に対する監督機能を強化するとともに経営の客観性・透明性を高めることを目的として、社外取締役が取締役会の議長を務める体制に移行しました。

取締役会の開催にあたり、その都度、社外取締役向けに事前説明会を開催して議案の説明を行っています。事前説明会で出された社外取締役の意見・質疑内容などは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しています。また、必要に応じて執行部門や取締役会事務局から情報提供をおこなっており、これらの取組みを通じて、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っています。

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

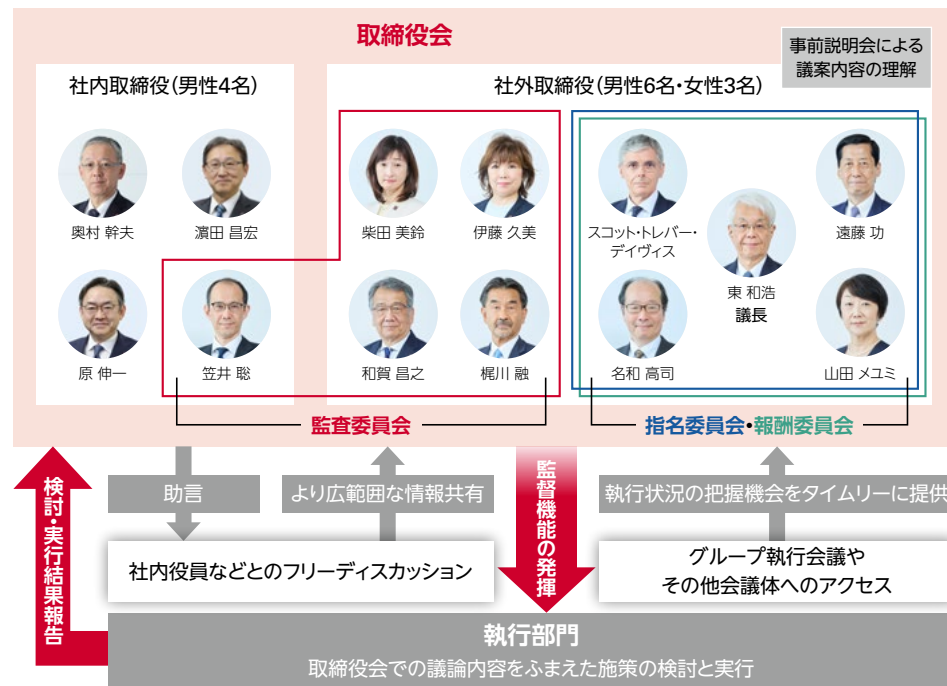
取締役会において建設的で充実した議論が行われるよう、開催の都度、社外取締役全員を対象に事前説明会を開催し、取締役会ではそこの意見や質疑もふまえて議論を行うこととしています。

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



取締役会の実効性評価の実施

各取締役の自己評価を含むアンケートを年1回実施して取締役会全体の実効性についての分析・評価を総括する機会を設けるなど、取締役の意見を積極的に取り入れるための取組みも重視して行っています。

Web 詳細は[取締役会の実効性評価／統合レポート2024](#) (P.53)をご参照ください。

具体的な取組み

- 取締役会におけるグループCEO、事業CEO、グループ・チーフオフィサーによる適切な業務執行報告
- グループ執行会議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機会の確保
- 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

コーポレート・ガバナンス

取締役会の主な活動実績

2023年度は合計13回の取締役会を開催しました。2023年度の実績は以下のとおりです。

項目	内容
不祥事案に関する業務改善命令をふまえた再発防止の取組み	当事業年度に当社グループで発覚した重大な不祥事案への対応状況を確認するとともに、業務改善計画の立案などにおいて、実効性のあるグループガバナンスのための提言を行いました。また、グループガバナンスや内部統制の強化を含む再発防止策に関する事項など重要な対応方針などを検討しました。
当社グループが目指す姿および中期経営計画	当社グループを取り巻く事業環境の変化などをふまえて、当社グループが目指す姿やその実現に向け、SOMPOのパーパスの再言語化について検討しました。また、当社グループが目指す姿に向け、事業戦略、財務戦略、人材戦略、データ・デジタル戦略を含む中期経営計画(2024年度~2026年度)の取組みについて検討しました。
資本コストや資本収益性を意識した経営	ROE向上に向けたグループ資本配賦の考え方やKPIの内容を確認したほか、これまでの結果をふまえた今後の投資活動のあり方について検討しました。
資本市場との建設的なコミュニケーションのあり方	2022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2023年度IR実施計画について確認しました。また、当社事業運営や重大な不祥事発生時における適切な対外説明の必要性について確認、対応しました。

SOMPOホールディングス

サステナビリティ
レポート
2024

インテロダクシヨソ
SOMPOのサステナビリテ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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。現在、当社は、SOMPOのパーパス実現に向けて、損害保険事業におけるレジリエンスの向上およびウェルビーイング事業におけるお客さまへのシームレスなサービス提供を「SOMPOグループが目指す姿」として取り組んでいます。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重要ポストの人選を行うことは極めて重要なテーマです。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、多様な専門性や背景を持った質の高い人材を、安定的かつ効果的に輩出する取組み、およびそれらの人材を選任する議論を継続的に行っています。

2023年度においては、新グループCEOのサクセッション・プランの実行に加え、昨年当社グループで発覚した重大な不祥事案などをふまえた新たな経営体制の構築、また、より効果的な経営に対する監督機能・助言機能の発揮および業務執行の遂行を実現することを目的に、当社の取締役会議長に社外取締役を選任することなどを決議しました。

指名委員会における議論を通じて、今後も多様性、専門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。

2023年度は合計16回の指名委員会を開催しました。2023年度の主な審議事項は以下のとおりです。

項目	内容
重大な不祥事案の発覚などをふまえた経営体制の刷新	当事業年度に当社グループで発覚した重大な不祥事案などをふまえ、グループガバナンスや内部統制の強化などを念頭に置いた新たな経営体制の構築を検討し、決議しました。
グループCEOのサクセッション・プランの実行	ポスト中期経営計画を念頭に当社グループのさらなる変革と成長を実現するために、当事業年度を通じて、新グループCEOの選任を検討し、決議しました。
「監督と執行の分離」の強化	より効果的な経営に対する監督機能・助言機能の発揮および業務執行の遂行を実現することを目的に、当社の取締役会議長に社外取締役を選任することを決議しました。
当社取締役候補者の選任	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、当社の定時株主総会に提案する取締役候補者選任議案を決議しました。
当社執行役および執行役員の選任	当社の執行役および執行役員選任に関する取締役会付議議案を決議しました。
損保ジャパン、SOMPOひまわり生命の取締役選任	損保ジャパンおよびSOMPOひまわり生命保険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。

SOMPOホールディングス
サステナビリティ レポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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) 危機管理・事業継続 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

当社の監査委員会は、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、取締役会および執行の重要会議への出席、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*やグループCxOとのミーティング、部室長とのミーティング、グループ会社役員とのミーティングなどを通じて情報収集を行い、取締役および執行役などの職務執行状況を監督し、必要な意見・提言を行っています。

2023年度は、当社グループで判明した重大な不祥事案を受け、監査委員会は年度当初に策定した監査計画を変更のうえ当該事案への監査を強化し、事案への対応状況を継続的に監督し、必要に応じて提言、意見表明を行いました。2023年度は合計14回の監査委員会を開催しました。

2024年度は新中期経営計画の初年度になりますが、新中期経営計画への取り組みおよびリスクコントロールの状況ならびに重大な不祥事案に対する業務改善計画への対応状況を重点監査項目として設定し、適切なガバナンスのもとでリスク管理が実行されていることを注視していきます。

2023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
監査基本方針・監査計画の策定	当社グループの目指す姿と前年度の監査委員会活動で認識した課題などをふまえて重点監査項目を設定するとともに、監査基本方針・監査計画を策定しました。
執行の重要会議への出席	執行の重要会議に出席、または関係資料を閲覧するなどして、会社の重要な意思決定の過程および業務の執行状況を把握し、必要があると認めたときは意見を表明しました。
代表執行役、事業オーナー*やグループCxO、部室長、グループ会社役員とのミーティングの実施	各ミーティングを通じて課題認識の理解、事業の実態の把握に努め、重点監査項目の取り組み状況や見解を確認するとともに自由闊達な意見交換を行いました。
重大な不祥事案の発生等をふまえた対応	2023年度に当社グループで重大な不祥事案が判明したため、当該事案への監査を強化し、事案への対応状況を継続的に監督し、必要に応じて提言、意見表明等を行いました。

*2024年4月1日付けで事業CEOに名称変更

SOMPOホールディングス

サステナビリティ
レポート
2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)

危機管理・事業継続

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。

2023年度においては、役員報酬制度全体の適切性、インセンティブ効果およびステークホルダーの納得感などの観点から、役員報酬の基本理念および制度の見直しを実施することを確認し、2024年度を通じて総合的な検討を行うことを決議しました。また、役員向けのフリンジ・ベネフィット(役員車、執務室、社宅など)は、各役員が担うミッションを実行するために真に必要な範囲に限定され、より公正、透明性を高めるべきであるという考え方にもとづき、役員向けのフリンジ・ベネフィットの削減を実施することを決議しました。

今後も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。

2023年度は合計11回の報酬委員会を開催しました。2023年度の主な審議事項は以下のとおりです。

項目	内容
当社役員報酬制度のあり方	- 役員報酬制度全体の適切性、インセンティブ効果およびステークホルダーの納得感などの観点から、役員報酬の基本理念および制度の見直しを実施することを確認し、2024年度を通じて総合的な検討を行うことを決議しました。 - 役員向けのフリンジベネフィット(役員車、執務室、社宅など)は、各役員が担うミッションを実行するために真に必要な範囲に限定され、より公正、透明性を高めるべきであるという考え方にもとづき、役員向けのフリンジベネフィットを削減することを決議しました。
グループCEOの業績連動報酬	グループCEOの2024年度の戦略目標およびそれにもとづいた2024年度の報酬基準額を決議しました。
当社執行役および執行役員の業績連動報酬	当事業年度に当社グループで発覚した重大な不祥事案にかかる経営責任などもふまえながら、当社各執行役および執行役員の2023年度の取組みを評価し、業績連動報酬の支給率および支給額を決議しました。
当社執行役および執行役員の戦略目標と報酬基準額	当社各執行役および執行役員の2024年度の戦略目標およびそれにもとづいた2024年度の報酬基準額を決議しました。
グループ主要事業会社執行役員の報酬制度	パーパス実現に向けた当社グループの経営戦略の実行をさらに加速することを目的として、これら役員に対してより効果的に健全なプレッシャー(インセンティブ)を提供するべく、グループ主要事業会社の執行役員における固定/業績連動報酬の割合を改定することを、各社取締役会に勧告しました。

SOMPOホールディングス
サステナビリティ レポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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) 危機管理・事業継続 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

イントロダクション	SOMPOのサステナビリティ	SOMPOの価値創造の全体像	環境	社会	ガバナンス	データ等
-----------	----------------	----------------	----	----	-------	------

コーポレート・ガバナンス

取締役会の構成

体 制

氏名		奥村 幹夫	濱田 昌宏	原 伸一	スコット・トレバー・デヴィス	遠藤 功	東 和浩	柴田 美鈴	名和 高司	山田 メユミ	伊藤 久美	和賀 昌之	梶川 融	笠井 聡
再任/新任		再任	新任	新任	再任	再任	再任	再任	再任	再任	再任	再任	再任	再任
役職		取締役	取締役	取締役	社外取締役 独立役員	社外取締役 独立役員	社外取締役 独立役員	社外取締役 独立役員	社外取締役 独立役員	社外取締役 独立役員	社外取締役 独立役員	社外取締役 独立役員	社外取締役 独立役員	取締役
在任期間		2年	—	—	10年	10年	4年	4年	4年	3年	3年	2年	1年	2年
取締役会議長		—	—	—	—	—	●	—	—	—	—	—	—	—
指名委員会		—	—	—	●(委員長)	●	●	—	●	●	—	—	—	—
監査委員会		—	—	—	—	—	—	●(委員長)	—	—	●	●	●	●
報酬委員会		—	—	—	●	●	●	—	●	●(委員長)	—	—	—	—
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	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	③ESG、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	●	—	●	—	—	●	●	—	—	—	●	●	—

※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。
※2024年7月1日

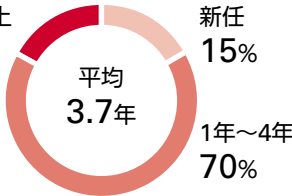
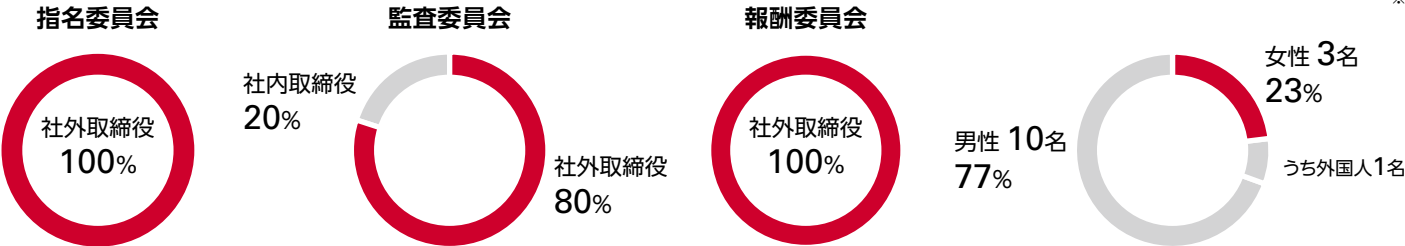
取締役会のダイバーシティ

13名中女性が3名、男性が10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は、3.7年
(過去に取締役であった期間を含む)

※当社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。



指名委員会・報酬委員会は社外取締役のみで構成、監査委員会は過半数が社外取締役



**サステナビリティ
レポート
2024**

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)

危機管理・事業継続

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

サクセSSION・プラン(後継者育成計画)

※2024年8月1日時点

1.サクセッション・プラン策定の目的

SOMPOのパーパス実現に向けて、また、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、多様な専門性や背景を持った質の高い人材が、安定的かつ効果的に輩出する体制の構築を目指して、サクセッション・プラン策定に取り組んでいます。

2.対象ポスト

グループ全体、および各事業における重要性和該当ポストの人材代替希少性にもとづき、グループCEO、事業CEO、グループCxOをはじめとする国内外各事業の重要ポストなど、グループキーポスト計98ポストをサクセッション・プラン策定の対象としています。

3.候補者選定のポイント

後継者候補を以下の区分で明確化して選定し、多様性拡大の観点から各ポストの候補者選定に一定の基準を設定して検討を行うこととし、計画的な育成と外部からの採用検討を行っています。

① 候補者の区分

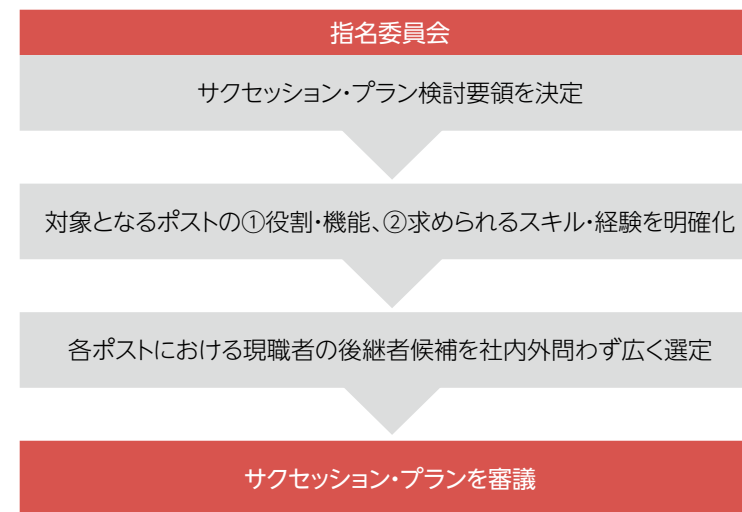
5年以内に該当ポストを担いうる人材	N (Next) 人材
5～10年後に該当ポストを担いうる人材	F (Future) 人材

② 人材プールの多様性拡大を目的とした候補者選定基準

- 各ポスト、N人材とF人材それぞれ6名以上の候補者を選定する。
- 各ポストの候補者のうち、N人材とF人材それぞれ50%以上を女性とする。
- 各ポストの候補者に目安とする年齢分布割合を設定する。
- 各ポストの候補者にSOMPOグループ内他事業またはSOMPOグループ外の外部人材候補者を1名以上選定する。

4.サクセッション・プラン検討の手順

サクセッション・プランは、指名委員会において、あらかじめ決定された検討要領にしたがって策定されます。対象となるポストの「現在」と「今後」における役割・機能と求められるスキル・経験をそれぞれ明確化し、それにもとづいて、各ポストにおける現職者の後継者候補を社内外問わず広く選定します。策定されたサクセッション・プランは、指名委員会において、各委員の多様かつ高い知見にもとづき、より強固で多様性のある後継者候補プールを構築することを目的に、積極的かつ建設的な議論が行われています。



5.執行役・執行役員選任、配置、育成との連動

策定されたサクセッション・プランを効果的にSOMPOグループの執行役・執行役員選任、配置や育成に連動させることを目的として、各候補者に対し選定された事実を開示したうえで、最適なタフアサインメントの付与、個別の課題にもとづく人材投資、経営人材育成プログラムへの派遣などの配置・育成計画を、ポストごとにSOMPOグループ横断で開催するラウンドテーブルにおいて策定し、その計画にもとづき適切な育成プランを実行しています。

SOMPOホールディングス
サステナビリティ レポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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) 危機管理・事業継続 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. 資本的關係：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、次の基準に照らし合わせて選任を行います。
- SOMPOの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。

SOMPOホールディングス
サステナビリティ レポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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) 危機管理・事業継続 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



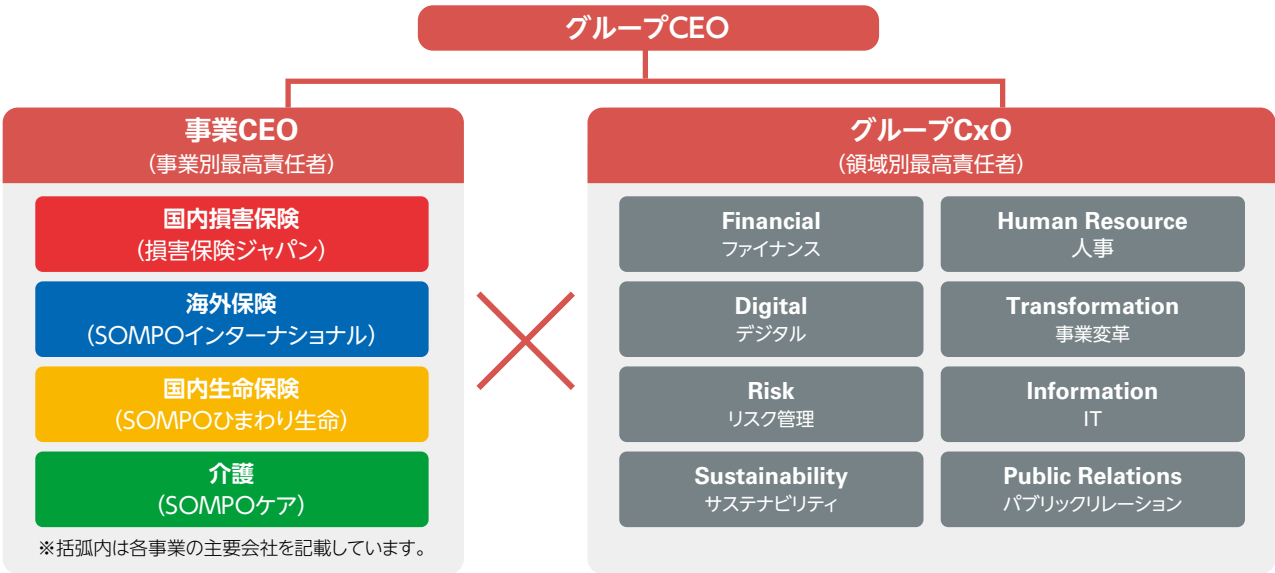
コーポレート・ガバナンス

執行体制

※2024年7月31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。

SOMPOホールディングス
サステナビリティ レポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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

グループ執行会議はグループCEOの諮問機関かつ執行部門の会議体として、グループ全体の経営戦略や業務執行方針等の経営に重大な影響を与えるテーマを協議しています。グループ執行会議は、グループCEOを議長とし、事業CEO、グループCxO、領域担当役員等で構成されています。また、取締役が執行状況を把握するため、十分な意思疎通を目的とした取締役会との連携を実現します。

任意委員会

グループERM委員会

グループ執行会議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等について、グループ横断の経営議論を行っています。

グローバル・トランザクション専門委員会

グループ執行会議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

グループ執行会議の下部組織として設置し、グループの事業拡大、新規事業開発等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。

ウェルビーイング委員会

グループ執行会議の下部組織として設置し、ウェルビーイング事業に関する戦略・方針について経営議論を行っています。

SOMPOホールディングス
SOMPOホールディングス サステナビリティ レポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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 代表執行役社長
濱田 昌宏	グループCFO 代表執行役専務
原 伸一	グループCHRO 代表執行役専務 法務担当、内部監査担当
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
鷲見 隆充	介護事業CEO 執行役
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7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

SOMPOホールディングス
サステナビリティ レポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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) 危機管理・事業継続 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

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)

- 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みを報酬に反映したものであること
- d. 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
- e. 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、2024年度を開始初年度とする中期経営計画において、損害保険事業におけるレジリエンスの向上およびウェルビーイング事業におけるお客さまへのシームレスなサービス提供を「SOMPOグループが目指す姿」とし、実現に取り組んでいます。これらの取組みを主導する役員に対するガバナンスおよびインセンティブ提供の仕組みとして、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。

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、当社では、よりガバナンスを高める仕組みとして、株価連動型報酬にマルス条項を、業績連動報酬および株価連動型報酬にクローバック条項を導入しています。

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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)

危機管理・事業継続

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

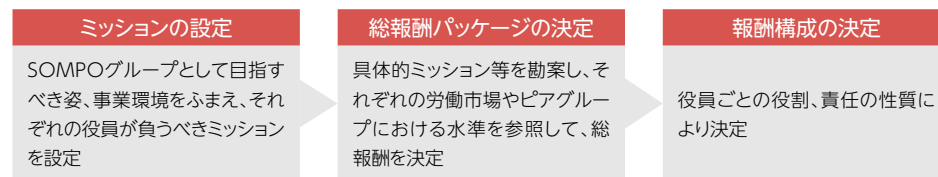
ESGリスク管理

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、従来型の役位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%	- 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%	- 基準額を定めたとうえで、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%	- 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%	

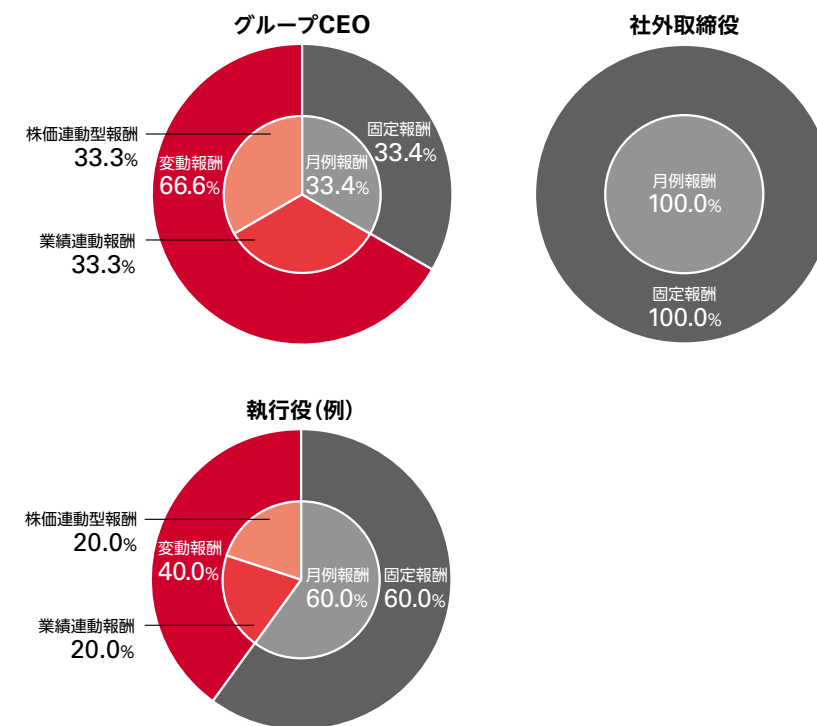
(3) 報酬要素ごとの考え方と算定方法

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が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



サステナビリティ
レポート
2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)

危機管理・事業継続

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

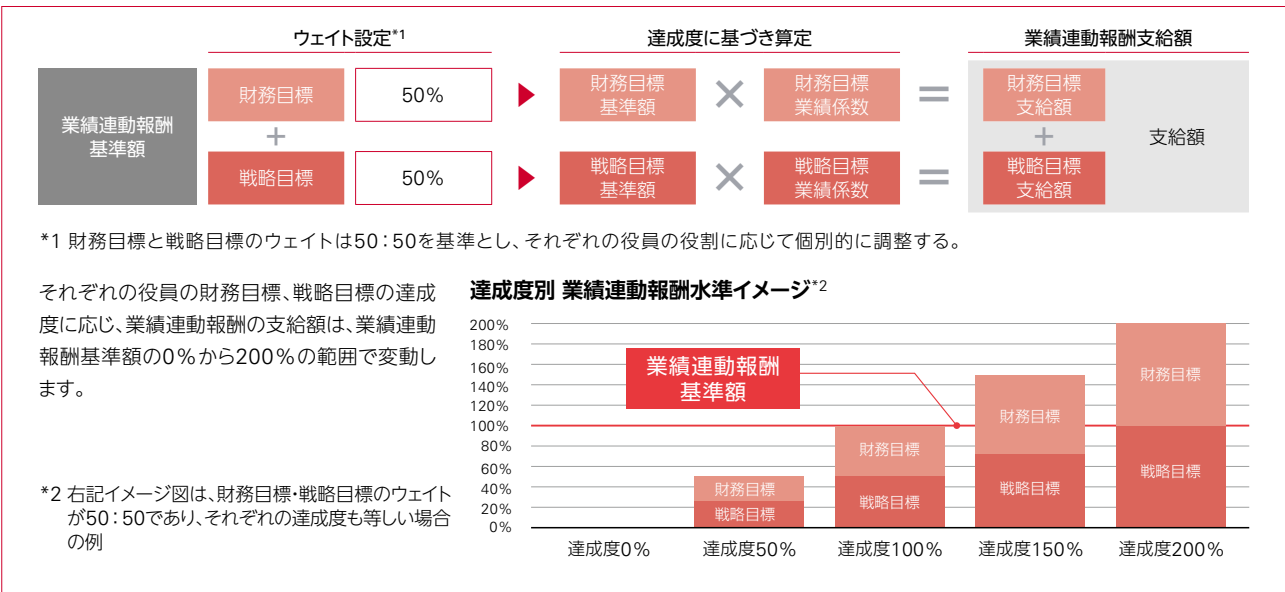
コーポレート・ガバナンス

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CEO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。



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
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
介護事業	修正利益
デジタル領域	修正利益 売上高

※1 介護事業のうち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。
※2 デジタル領域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。

株価連動型
報酬基準額

×

付与前年度における
戦略目標評価係数

÷

付与日における
当社株価
(終値)

=

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

役員が指定するPS①の数

×

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)

+

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

退任日まで権利行使していない
PS①およびPS②の数

×

退任時の当社株価
(所定の方法に基づき算出)

+

累計配当
相当額

SOMPOホールディングス

**サステナビリティ
レポート
2024**

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)

危機管理・事業継続

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(2023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		左記のうち、 非金銭報酬等	
				業績連動報酬	株価連動型報酬		
取締役(社外取締役を除く)	52	50	—	1	—	—	4
社外取締役	180	180	—	—	—	—	11
執行役	1,120	743	—	364	13	—	14
合計	1,353	974	—	365	13	—	27

※ 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、2023年3月31日をもって辞任した執行役2名分および2023年6月26日開催の第13回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名分が含まれております。

※2 執行役を兼務する取締役2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おりますので、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おります。

※3「業績連動報酬等」のうち、「業績連動報酬」は、前事業年度の業績に基づく報酬および当事業年度の業績に基づく報酬の引当金計上額の合計であります(ただし、前事業年度の引当金計上額は除きます。)。また、「株価連動型報酬」は、当事業年度に費用計上した金額であります。

※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(2023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		左記のうち、 非金銭報酬等
						業績連動報酬	株価連動型報酬	
櫻田 謙悟	262	取締役	SOMPOホールディングス株式会社	6	—	1	—	—
		執行役		127	—	127	—	—
		取締役	損害保険ジャパン株式会社	—	—	—	—	—
奥村 幹夫	164	取締役	SOMPOホールディングス株式会社	6	—	1	—	—
		執行役		97	—	59	—	—
		取締役	Sompo International Holdings Ltd.	—	—	—	—	—
ジェイムス・シェイ (James Shea)	467	執行役	SOMPOホールディングス株式会社	264	—	—	—	—
		取締役	Sompo International Holdings Ltd.	—	—	203	—	—
ナイジェル・フラッド (Nigel Frudd)	103	執行役	SOMPOホールディングス株式会社	—	—	103	—	—

※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おりません。

※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おります。

※3 ジェイムス・シェイ氏は、2023年3月31日付けで当社の執行役を辞任し、同年4月1日付けで執行役員に就任しております。

※4 ナイジェル・フラッド氏は、2021年3月31日付けで当社の執行役を辞任し、同年4月1日付けで執行役員に就任しております。

※5 ジェイムス・シェイ氏およびナイジェル・フラッド氏の報酬等は、当社で執行役として在任していた事業年度の業務の対価として当事業年度に支払われた報酬等を記載しております。

SOMPOホールディングス

サステナビリティ
レポート
2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)

危機管理・事業継続

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。

このような統制の枠組みはあるものの、当社は国内損害保険子会社の自動車保険金不正請求等への対応に関して、同社の重要施策等に関するモニタリング態勢や同社との情報連携・報告態勢等について、実効性の点で課題がある旨、監督官庁等から指摘を受けました。当社はこれに対して業務改善計画を策定し、これを着実に実行することで態勢の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。

グループ内部監査

考え方・方針

内部監査の状況

当社における内部監査の実施部門およびグループ会社の内部監査の統括部門として、組織上および業務遂行上の独立性を確保した内部監査部を設置しています。内部監査部は16名(2024年8月1日時点)で構成されており、海外を含むグループ事業の経営管理を熟知した人材を配置しています。また、内部監査の専門資格である公認内部監査人(Certified Internal Auditor)等の取得も積極的に推進しています。

内部監査部は「グループ内部監査基本方針」に基づき、当社の各部門の業務遂行状況などを監査するとともに、グループ会社内部監査部門に対して実効性の高い内部監査の実施を求めています。また、当社およびグループ会社の監査結果や問題点の改善に向けたフォローアップ状況などを集約・分析して監査委員会および取締役会に報告しています。

グループの内部監査態勢の整備

当社は「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などを実施するプロセス」と位置づけ、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、内部監査の品質評価を実施し、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。また、2024年度に国内外の主要な保険事業会社を含めて、外部評価機関による検証を受けるべく、準備を進めています。

SOMPOホールディングス
サステナビリティ レポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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) 危機管理・事業継続 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

基本的な考え方・方針

考え方・方針

当社グループは「SOMPO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。自動車保険金不正請求等への対応に係る業務改善計画の着実な実行を通じて、コンプライアンスを単に法令遵守と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組織風土・文化醸成に取り組んでいます。

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た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めます

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めます。

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。

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、当社グループの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。また、自身や周りで本行動規範に反するようなコンプライアンス上あるいは倫理上の懸念・問題点を認識した場合は、見逃したり隠したりせず、速やかに職場の上司や相談窓口に連絡します。

Web 詳細は[SOMPOグループ 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

独占の禁止および公正な競争に関連する法規制や社内ルールに従い、公正で自由な競争の下に事業を行います。カルテルや談合などの競争を制限する行為や、取引上の立場を利用するなどの不公正な取引を行いません。

SOMPOホールディングス
サステナビリティ レポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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) 危機管理・事業継続 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

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。

取組み

体 制	活動・実績
-----	-------

当社は、国内損害保険子会社の自動車保険金不正請求等への対応に関して業務改善命令を受け、2024年3月15日に業務改善計画を策定しました。また、同子会社の保険料調整行為等への対応に係る業務改善命令もふまえ、当社はグループガバナンスの強化・実効性の向上を図るために、コンプライアンス担当役員やコンプライアンス室を設置するなど、経営管理態勢の抜本的な強化に取り組んでいます。業務改善計画への取組みを通じて、グループ横断で「法令等遵守」、「お客さま本位の業務運営」を徹底するための態勢を構築していきます。

事業環境に目を向けると当社グループは、国内損害保険事業や海外保険事業に加えて、国内生命保険事業、介護事業など健康・介護・老後資金に関わるさまざまなソリューションを提供するウェルビーイング事業に取り組んでおり、コンプライアンス態勢の整備にあたっては、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、さらには事業モデルや業界慣習に潜むリスクもふまえた態勢を検討していく必要があります。当社はグループ各社と連携し、法令等遵守はもちろんのこと社会や世間からの要請に応えるため、コンダクトリスクへの対応にも取り組み、グループ戦略と外部環境をふまえたコンプライアンス態勢を着実に整備していきます。

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、予兆把握の実効性を高めるため、現場の声や懸念、相談を幅広く拾い上げられる仕組みを整備するべく、通報ではなく相談レベルの連絡から受け付ける窓口の新設の検討に取り組んでいます。なお、2023年度の内部通報・相談件数は252件です。

SOMPOホールディングス

サステナビリティ
レポート
2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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



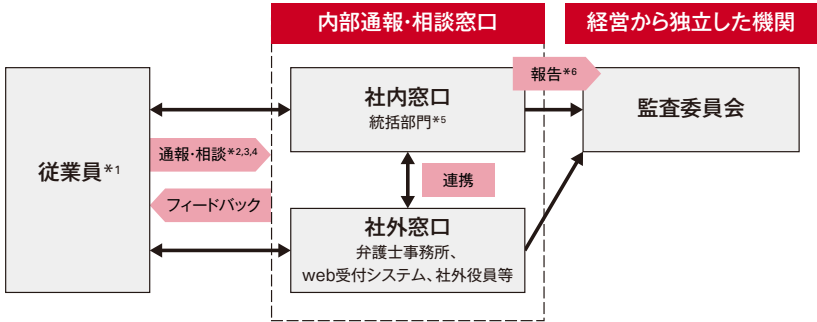
コンプライアンス

内部通報・相談態勢

- 当グループは、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	- 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	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。 - 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	2023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	252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	167件	●	●	●

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	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 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	93.9%	98.7%	92.8%	93.2%	●	●*	●

*介護事業を除く連結子会社をカバー範囲としています。

**サステナビリティ
レポート
2024**

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)

危機管理・事業継続

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

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

などがあげられます。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。

* BEPS: 税源浸食と利益移転 (Base Erosion and Profit Shifting)

グループ・タックス・ポリシー

1. 目的・法令遵守

SOMPO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ない。

4. 税務当局との関係

SOMPO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。

ERM (戦略的リスク経営)

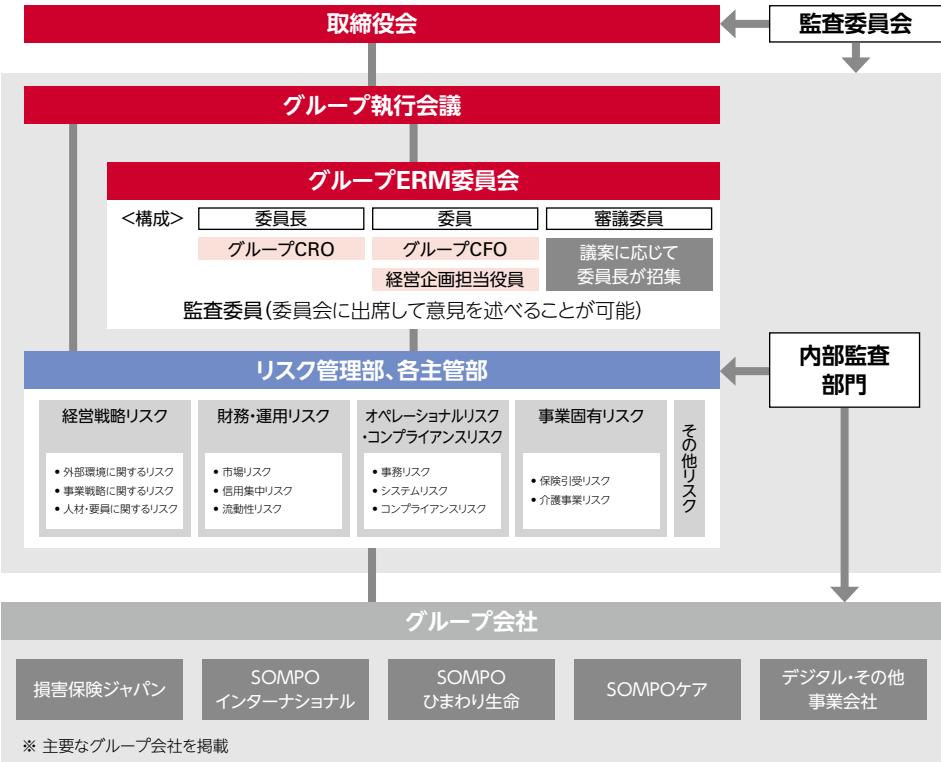
基本的な考え方

考え方・方針 体 制

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」を定めています。また、グループ執行会議の下部組織であるグループERM委員会では、リスクテイク戦略などグループの戦略的リスク経営に関する重要な事項や重大リスクのコントロールの状況などについて、グループ横断で確認・議論を行い、変化する事業環境に対応したERMを実践しています。

リスク管理に関するガバナンス体制



(1) “経営の羅針盤”としてのERM

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、2024年度～2026年度の中期経営計画において「レジリエンスのさらなる向上」と「つなぐ・つながる」をゴールと位置づけ、企業価値の最大化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役割を果たしています。

(2) 2つのレジリエンスの追求

新型コロナウイルス感染症によるパンデミックは、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。また、地政学的分断も加速し、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、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、内外の急速な環境変化をふまえて、「取るリスク」・「回避するリスク」を絶えず見直し、「レジリエントなポートフォリオを構築」することです。

二つ目は、サイバーリスク、気候変動リスクなどの新たなリスクに対して、当社グループに与える影響を分析・可視化し、リスクの未然防止を図るとともに、リスクが発生することを前提にお客さま目線で事業やサービスを継続的に提供できる「レジリエントなオペレーションを確立」することです。

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ホールディングス サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)

危機管理・事業継続

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)

SOMPOグループの戦略的リスク経営(ERM)

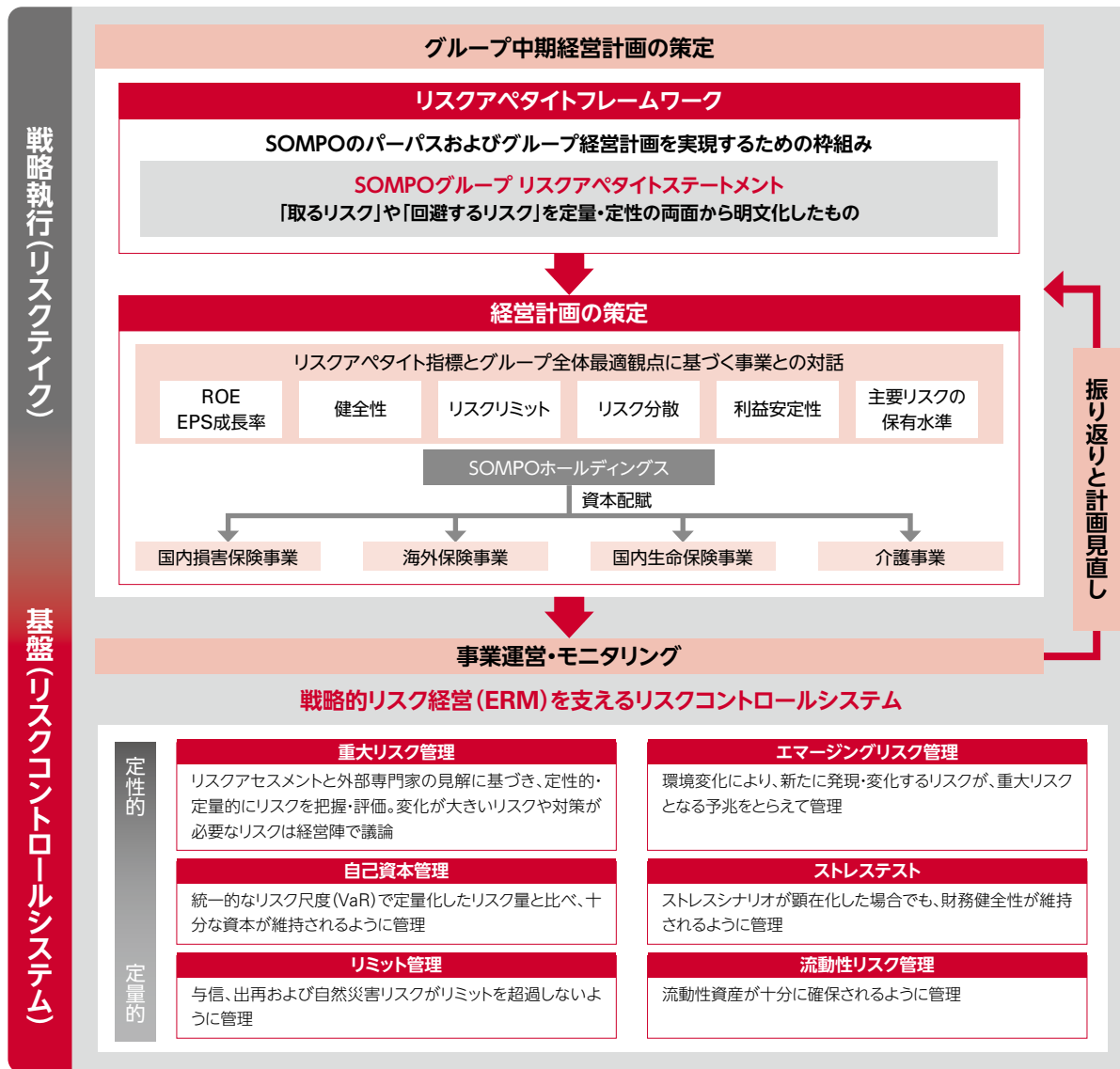
活動・実績

当社グループの戦略的リスク経営(ERM)には、資本・リスク・リターンの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、リスクアペタイトフレームワークを中心に資本・リスク・リターンに関する分析を重要な経営判断に活用しています。リスクアペタイトフレームワークは、SOMPOのパーパスおよびグループの経営計画で目指す姿の実現に向けて、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」として明文化したうえでリスクテイクを行うことで、その達成確度を高めるための仕組みです。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もとづく各事業との対話をふまえた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。

SOMPOグループの戦略的リスク経営(ERM)の全体像



SOMPOホールディングス

サステナビリティ
レポート
2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)

危機管理・事業継続

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) 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特定・分析・評価する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、事業の抱えるリスクをボトムアップのリスクアセスメントと、取締役会等によるトップダウンでの確認・議論を通じて網羅的に把握・評価しています。リスク評価の実施にあたっては、経済的損失や業務継続に加えて、お客さま、社会などのステークホルダーの観点でのレピュテーション影響を重視するように基準を明確化しました。重大リスクは、リスクアセスメントや専門家などの見解に基づいて網羅的に把握し、リスクが当社グループに及ぼす影響を具体的なシナリオで想定したうえで、発生可能性および影響度でリスクを定性・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。重大リスクおよびその発生可能性・影響度の評価は、右記「重大リスクのヒートマップ(発生可能性・影響度)」のとおりです。

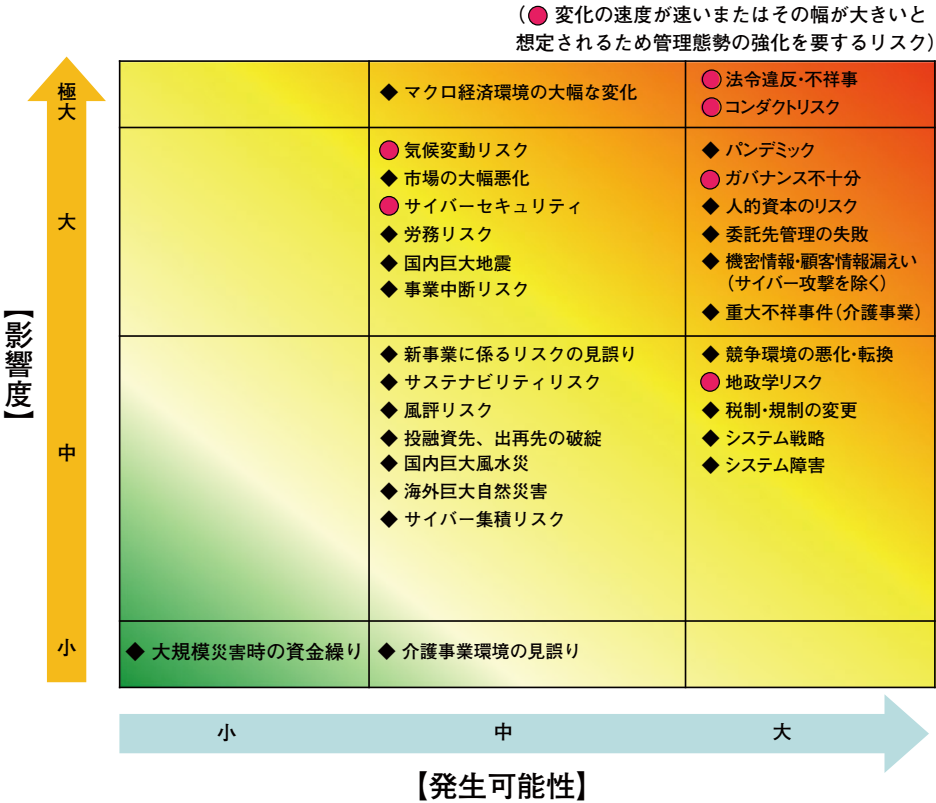
また、現時点では具体的な影響シナリオの想定に基づく評価は困難であるものの、環境変化などにより新たに発現または変化し、今後、当社グループに大きな影響を及ぼす可能性のあるリスクを「エマージングリスク」と定め、個別の重大リスクと関連付けて管理を実施しています。エマージングリスクの概要およびその対応策は、次ページ「エマージングリスク一覧」のとおりです。

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化を図っています。

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。

重大リスクのヒートマップ(発生可能性・影響度)



	影響度			発生可能性
	経済的損失	業務継続性	レピュテーション毀損	
極大	5,000億円以上	事業免許の取消し	信頼の極めて大幅な失墜	1年に1回以上
大	2,000億円以上	主要な業務の停止	信頼の大幅な失墜 (信頼回復に5年以上)	10年に1回以上
中	100億円以上	一部の業務の停止	信頼の失墜 (信頼回復に2~3年以上)	100年に1回以上
小	100億円未満	—	信頼の失墜の可能性は低い	100年に1回未満

SOMPOホールディングス
サステナビリティ レポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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) 危機管理・事業継続 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)

エマージングリスク一覧

No.	エマージングリスク	リスクの概要	対応策の例
1	革新的な医療技術	疾病・傷害の治療方法の変化による保険ニーズの変化	革新的な医療技術の状況や影響を調査
2	生物多様性の喪失	生物多様性に関わる物理的リスク(気候変動とのフィードバックループを通じた自然資本の毀損)および移行リスク(規制厳格化、レピュテーション毀損)	政策・消費者選好、開示要件の変更による影響を調査するとともに、課題解決の取組みを試行
3	生成AI等がもたらす新たなリスク	AI等のテクノロジーの急速な進展・普及およびそれによる社会的期待の変化に伴う機会逸失、レピュテーション毀損等	生成AI等の適切な社内活用を支援し、各種規制・社会的な要請に対応するためのガバナンス態勢を構築
4	重要インフラの停止(宇宙嵐など不確実性の高い要因を含む)	セキュリティが不十分な物理的またはデジタル重要インフラの大規模・長期停止	老朽化等と外的要因とが重なって重要インフラが混乱するシナリオを調査・分析

リスク文化の醸成と浸透に向けた取組み

活動・実績

当社グループでは、国内損害保険子会社が保険料調整行為等への対応について、当社および同子会社が自動車保険金不正請求等への対応について、業務改善命令を受け、再発防止策の遂行に全力で取り組んでいます。リスクコントロールに関しては、グループ内のリスク特定・評価プロセスをより実効的なものとするための見直しを進めています。

現代社会は、事業環境の不確実性の高まりに加えて、お客さまをはじめとするステークホルダーのニーズも絶えず変化し続けています。こうした環境下において、「安心・安全・健康」に資するサービスをお客さまに持続的に提供し、企業価値を向上させていくために、リスクを回避するだけでなく、取るべきリスクは取るという適切なリスクテイクが重要です。健全な「リスク文化」の醸成と浸透に向けて、研修などを通じたリスクへの理解・対話を促進し、役職員一人ひとりが、法令等の遵守はもとより、お客さまや社会の期待に沿っているかを自ら考え、判断し、行動する態勢を整備し、定着させていきます。

SOMPOホールディングス

SOMPOサステナビリティ
レポート
2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)

危機管理・事業継続

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

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向けて計画的に体制整備に取り組んでいます。

首都直下地震の被害想定では、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り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)など、最新の情報に基づき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おり、首都圏機能の停止による事業継続への影響発生に備え、関西を中心に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

本社
(東京)

機能停止



代替拠点
(関西)

事業継続

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)およびハイブリッド車(PHV)の配備を進めています。(2024年6月現在約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

SOMPOホールディングス

サステナビリティ
レポート
2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)

危機管理・事業継続

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

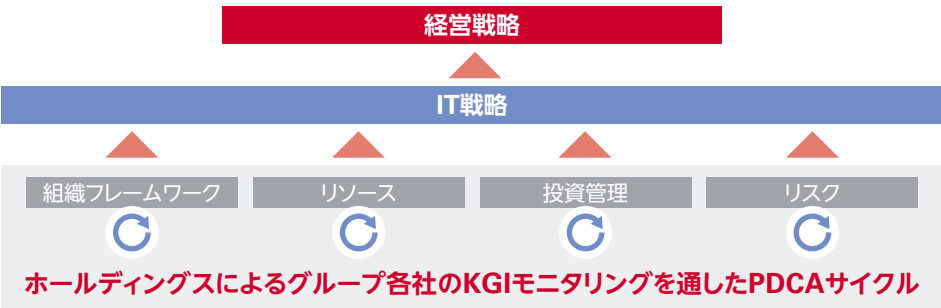
ITガバナンスに対する基本的な考え方

考え方・方針

体 制

KGIモニタリングによるPDCAサイクル

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

グループ一体でのサイバーセキュリティ対策の推進

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、「SOMPO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。

SOMPOグループ サイバーセキュリティ基本方針

SOMPOグループ 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

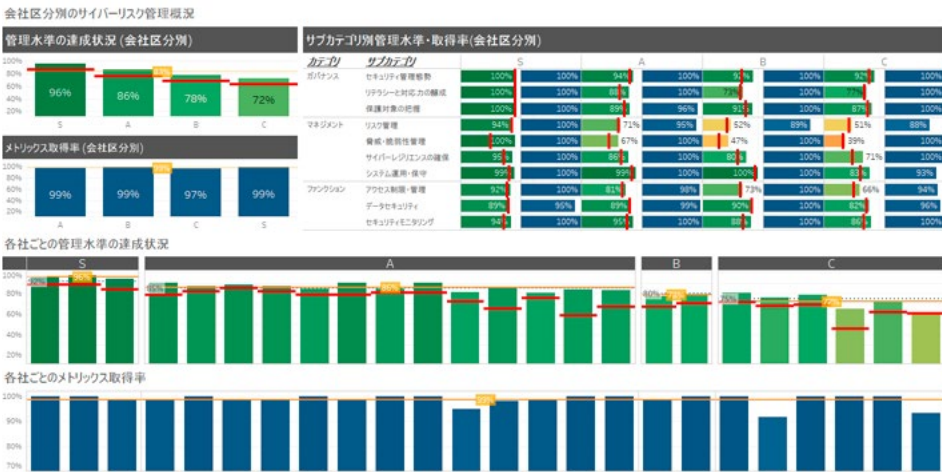
サイバーセキュリティ対策状況の可視化

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、各社の対策状況を把握するとともにKPIを策定し管理しています。これら一連の継続的な取組みを通し、サイバー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セキュリティ対策の可視化イメージ



SOMPOホールディングス

サステナビリティ
レポート
2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)

危機管理・事業継続

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

推進体制

体 制

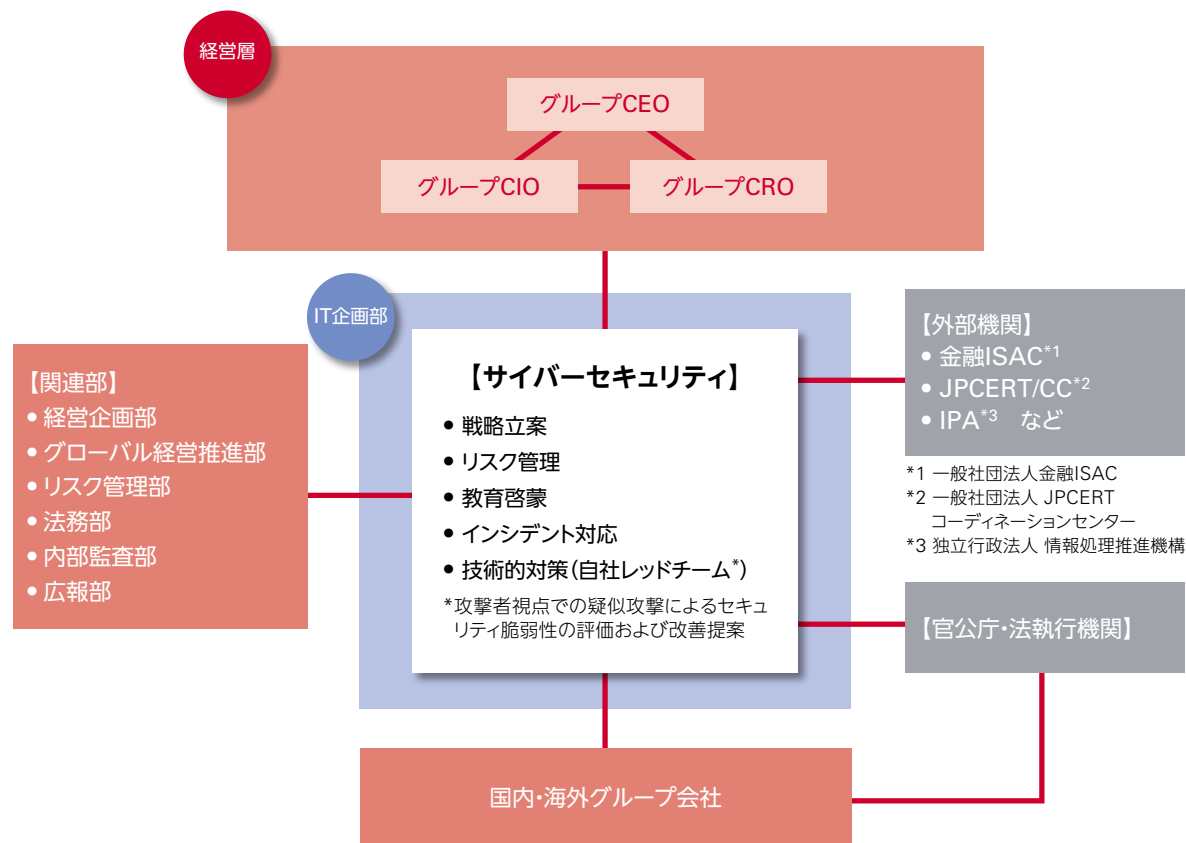
横断的に活動するサイバー専門チーム

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、情報処理安全確保支援士やCISSP(Certified Information Systems Security Professional)などのサイバーセキュリティ関連の資格を取得したサイバーセキュリティ人材が中心となり、グローバルレベルで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部門だけではなく、経営企画部やリスク管理部といった関係各部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体制

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。



SOMPOホールディングス

サステナビリティ
レポート
2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)

危機管理・事業継続

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

取組み

活動・実績

保護対策の実施

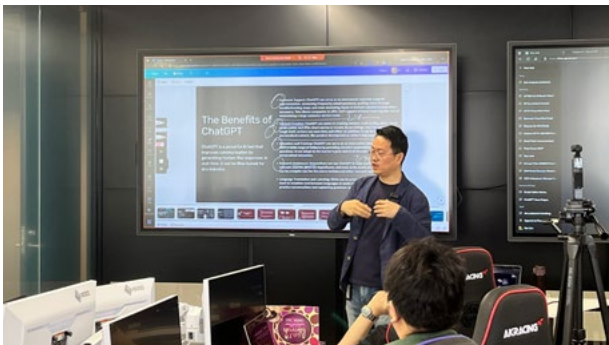
当社グループでは、組織体制やルールといった管理面での対策に加え、多層防御を前提とした総合的な技術的対策を実施しています。特にネットワークに関しては、働き方やシステム構成の変化に対応するため、あらゆる通信に対し安全性の検証を行う「ゼロトラストセキュリティ」の考えのもと、セキュリティの統合モデルであるSASE基盤(Secure Access Service Edge)の導入やSOC(Security Operation Center)での監視などを通し安全性の確保に努めています。その他、クラウドの設定ミスを防ぐセキュリティガードレールの適用、国や地域によらずインターネット資産の監視と保護を行うサイバーパトロール活動、国内外グループ会社のIT資産を対象とした脆弱性診断、侵入テストの実施といった各種の対策を実施しており、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。



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

専門人材の育成

サイバーセキュリティ対策には、とき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し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

サステナビリティ
レポート
2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)

危機管理・事業継続

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

取組み

活動・実績

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。

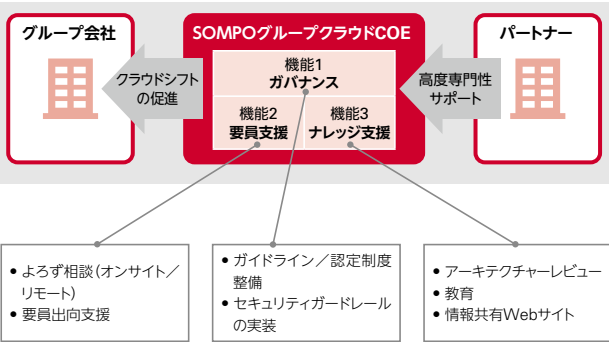
当社グループでは、従業員から経営層に至る複数の階層に向けた教育プログラムを実施しています。グループ会社向けにも、eラーニング、フィッシングメール訓練やサイバーインシデント演習の開催、ニュースレターの発信などを通し、サイバー攻撃に関する知識の習得と、注意喚起に取り組んでいます。近年では、サイバーインシデント演習において、より実践的な要素を組み入れたランサムウェア攻撃のシナリオを導入するなど、事業全体や経営を含めたレジリエンスの強化に力を入れています。



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

クラウドシフトの推進

当社グループでは、SOMPOホールディングス内にクラウドCOE (Center of Excellence) 態勢を構築し、刻々と変遷するビジネスに柔軟に対応し、競争に打ち勝っていくためのひとつの手段として、クラウドシフトを推進しています。クラウドCOEでは、パブリッククラウドを安心・安全に利活用するためのガイドラインの整備や、グループ各社がクラウド化を推進するための要員支援、ナレッジ支援を実施しています。クラウドシフトすることでコスト削減、スケーラビリティやサービスの可用性の確保、共通セキュリティ機能によるセキュリティの確保などを実現するほか、クリーンエネルギーへのコミットと投資を行っているパブリッククラウドを積極的に採用することで炭素排出量の削減にも貢献しています。



SOMPOホールディングス
サステナビリティ レポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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) 危機管理・事業継続 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)排出量の削減および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圏監視評価プログラム(Arctic Monitoring and Assessment Programme)エリア^{*2}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。

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^{*3}や北極野生生物国家保護区(Arctic National Wildlife Refuge)のエネルギー採掘活動に関わる企業の保険引受^{*4}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、お客さまと共に、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・エクイティ&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、投融資および各取引先(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、お客さま、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} ただし、ノルウェー域内は除きます。

^{*3} 収入の20%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20%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。

^{*4} 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。

サステナビリティ
レポート
2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)

危機管理・事業継続

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	■ 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を破壊するとされる事業
社会	■ 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については、「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ています。また、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を実施しています。なお、2023年度はESGリスク案件リストを85件更新しました。

