

取締役紹介

東 和浩

取締役
(社外取締役)
指名委員会委員・
報酬委員会委員

内山 英世

取締役
(社外取締役)
監査委員会委員

スコット・トレバー・デイヴィス
(Scott Trevor Davis)

取締役
(社外取締役)
指名委員会委員長・報酬委員会委員



柴田 美鈴

取締役
(社外取締役)
指名委員会委員・
報酬委員会委員

柳田 直樹

取締役
(社外取締役)
監査委員会委員長

辻 伸治

グループCOO兼
グループCBO
取締役
代表執行役副社長

「安心・安全・健康のテーマ」

櫻田 謙悟
グループCEO
取締役
代表執行役社長

遠藤 功
取締役
(社外取締役)
監査委員会委員

名和 高司
取締役
(社外取締役)
指名委員会委員・
報酬委員会委員



野原 佐和子
取締役
(社外取締役)
報酬委員会委員長・
指名委員会委員

村木 厚子
取締役
(社外取締役)
監査委員会委員

花田 秀則
取締役
監査委員会委員

パーク」の実現に向けて

取締役

(2020年7月1日現在)



取締役
さくらだ けんご
櫻田 謙悟
(1956年2月11日生)

取締役会などへの出席状況(2019年度)

取締役会10回のうち10回出席

略 歴

1978年4月安田火災海上保険株式会社入社。損害保険事業における経営統合、事業提携、経営企画、営業、システムなどの経験に加え、国際金融機関におけるグローバルキャリアを有し、2010年に株式会社損害保険ジャパン代表取締役社長に就任。2012年には当社代表取締役社長に就任し、現在はグループCEO(Chief Executive Officer)としてグループ経営全般を統括。2019年には公益社団法人経済同友会代表幹事に就任。2019年6月から現職(グループCEO 取締役 代表執行役社長)。



取締役
つじ しんじ
辻 伸治
(1956年12月10日生)

取締役会などへの出席状況(2019年度)

取締役会10回のうち10回出席

略 歴

1979年4月安田火災海上保険株式会社入社。損害保険事業における経理、広報、CSR、営業などの経験を有し、当社においてはグループ会社の経営管理や経理・財務などを担当し、2014年に当社代表取締役就任。2017年に当社グループCFO(Chief Financial Officer)に就任。2019年1月にグループCOO(Chief Operating Officer)に就任。2019年4月にグループCBO(Chief Brand Officer)を兼任。2019年6月から現職(グループCOO兼グループCBO 取締役 代表執行役副社長)。



取締役
監査委員会委員
はなだ ひでのり
花田 秀則
(1958年8月15日生)

取締役会などへの出席状況(2019年度)

取締役会10回のうち10回出席 / 監査委員会11回のうち11回出席 / 監査役会3回のうち3回出席

略 歴

1981年4月日本火災海上保険株式会社入社。損害保険事業における経理部門での長年の経験により財務、会計分野に関する高い見識を有し、2016年に当社および損害保険ジャパン日本興亜株式会社執行役員に就任。2018年6月に当社常勤監査役に就任。2019年6月から現職。



取締役
(社外取締役)
報酬委員会委員長・指名委員会委員
のほら さわこ
野原 佐和子
(1958年1月16日生)

取締役会などへの出席状況(2019年度)

取締役会10回のうち10回出席 / 指名委員会10回のうち10回出席 / 報酬委員会9回のうち9回出席

重要な兼職の状況

株式会社イブシ・マーケティング研究所代表取締役社長 / 東京瓦斯株式会社監査役(社外監査役) / 第一三共株式会社取締役(社外取締役) / 慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授

選任理由など

経営者としての経験に加え、IT業界に関わる豊富な経験、産業競争力会議民間議員など政府関係委員会などの役職を歴任し政策策定に参画するなど高い見識を有しており、多角的かつ専門的な観点から当社の経営に適切な助言をいただくこと、また、当社の重要戦略でもある女性活躍推進に関しても貴重な助言をいただくことが期待できるため。2013年6月から現職。



取締役
(社外取締役)
指名委員会委員長・報酬委員会委員
スコット・トレバー・
デイヴィス
(Scott Trevor Davis)
(1960年12月26日生)

取締役会などへの出席状況(2019年度)

取締役会10回のうち10回出席 / 指名委員会10回のうち10回出席 / 報酬委員会9回のうち9回出席

重要な兼職の状況

立教大学経営学部国際経営学科教授
株式会社プリチストン取締役(社外取締役)

選任理由など

学識者としての幅広い見識を有し、特に大学での経営戦略論やCSRに関する研究を通じて当社の経営に適切な助言をいただくこと、また、グローバルな視点からも多角的な助言をいただくことが期待できるため。2014年6月から現職。



取締役
(社外取締役)
指名委員会委員・報酬委員会委員
ひがし かずひろ
東 和浩
(1957年4月25日生)

新任

重要な兼職の状況

大阪商工会議所副会頭 / 株式会社りそなホールディングス取締役会長 / 株式会社りそな銀行取締役会長

選任理由など

銀行事業における財務、経営管理などの経験を有し、2013年に株式会社りそなホールディングス取締役兼代表執行役社長および株式会社りそな銀行代表取締役社長兼執行役員に就任。また、一般社団法人大阪銀行協会会長、大阪商工会議所副会頭など財界の要職を歴任。大企業の経営トップとして豊富な知見と経験を活かして取締役会の監督機能および意思決定機能を強化することが期待できるため。2020年6月から現職。

取締役

(2020年7月1日現在)



取締役
(社外取締役)
指名委員会委員・報酬委員会委員

なわ たかし
名和 高司

(1957年6月8日生)

新任

重要な兼職の状況

一橋ビジネススクール国際企業戦略専攻教授／株式会社ジェネシスパートナーズ代表取締役／NECキャピタルソリューション株式会社取締役(社外取締役)／株式会社ファーストリテイリング取締役(社外取締役)／味の素株式会社取締役(社外取締役)

選任理由など

日系大手商社、グローバル・コンサルティングファームにおける実務経験を有し、2010年に一橋大学大学院国際企業戦略研究科の教授に就任。経営コンサルタントとしての豊富なビジネス経験と、グローバルな視点を持った高い学術的な知見を活かして、取締役会の監督機能および意思決定機能を強化することが期待できるため。2020年6月から現職。



取締役
(社外取締役)
指名委員会委員・報酬委員会委員

しばた みすず
柴田 美鈴

(1974年7月25日生)

新任

※柴田美鈴氏の戸籍上の氏名は小山美鈴です。

重要な兼職の状況

弁護士／デリカフーズホールディングス株式会社取締役(社外取締役)／株式会社スペースバリューホールディングス取締役(社外取締役)

選任理由など

法律家としての豊富な知識と経験を有し、金融庁での勤務経験があり、専門的な知識と経験を活かして取締役会の監督機能および意思決定機能を強化することが期待できるため。2020年6月から現職。



取締役
(社外取締役)
監査委員会委員長

やなぎだ なおき
柳田 直樹

(1960年2月27日生)

取締役会などへの出席状況(2019年度)

取締役会10回のうち10回出席／監査委員会11回のうち11回出席／監査役会3回のうち3回出席

重要な兼職の状況

弁護士／YKK株式会社監査役(社外監査役)／株式会社クスリのアオキホールディングス取締役(社外取締役)

選任理由など

法律家としての豊富な知識と経験を有し、2014年に当社社外監査役に就任。専門的な知識と経験を活かして取締役会の監督機能および意思決定機能を強化することが期待できるため。2019年6月から現職。



取締役
(社外取締役)
監査委員会委員

うちやま ひでよ
内山 英世

(1953年3月30日生)

取締役会などへの出席状況(2019年度)

取締役会10回のうち10回出席／監査委員会11回のうち11回出席／監査役会3回のうち3回出席

重要な兼職の状況

公認会計士／朝日税理士法人顧問／オムロン株式会社監査役(社外監査役)／エーゼイ株式会社取締役(社外取締役)

選任理由など

公認会計士としての専門的な見識および経験を有しているほか、日本有数の監査法人およびグローバル・コンサルティングファームの経営者としての豊富な経験を有し、2017年に当社社外監査役に就任。豊富な知見と経験を活かして取締役会の監督機能および意思決定機能を強化することが期待できるため。2019年6月から現職。



取締役
(社外取締役)
監査委員会委員

むらき あつこ
村木 厚子

(1955年12月28日生)

取締役会などへの出席状況(2019年度)

取締役会10回のうち10回出席／監査委員会11回のうち11回出席／監査役会3回のうち3回出席

重要な兼職の状況

伊藤忠商事株式会社取締役(社外取締役)／住友化学株式会社取締役(社外取締役)

選任理由など

厚生労働省における厚生労働事務次官、大臣官房審議官、雇用均等・児童家庭局長、内閣府における政策統括官といった重要ポストを歴任し、2017年に当社社外監査役に就任。高い見識と豊富な経験を活かして、取締役会の監督機能および意思決定機能を強化することが期待できるため。2019年6月から現職。



取締役
(社外取締役)
監査委員会委員

えんどう いさお
遠藤 功

(1956年5月8日生)

取締役会などへの出席状況(2019年度)

取締役会10回のうち10回出席／指名委員会10回のうち10回出席／報酬委員会9回のうち9回出席

重要な兼職の状況

株式会社良品計画取締役(社外取締役)

選任理由など

グローバル・コンサルティングファームにおける実務経験に加え、大学院教授としての学術的な知見をふまえた幅広い見識と、経営者としての豊富な経験を有し、特に「現場力」の実践的研究を通じ深度のある多角的な観点から当社の経営に適切な助言を行っており、広い視点からの経営への提言が期待できるため。2014年6月から現職。

※花田秀則氏、柳田直樹氏、内山英世氏および村木厚子氏は、2019年6月24日開催の第9回定時株主総会終結時までは監査役であったため、取締役会の出席回数には監査役として出席した3回も含めて記載すると共に、当社が監査役会設置会社であった間における監査役会への出席回数および指名委員会等設置会社に移行した後の監査委員会への出席回数をあわせて記載しております。

● 執行役

(2020年7月1日現在)



グループCEO
(Group Chief Executive Officer)
代表執行役社長
さくらだ けんじ
櫻田 謙悟
(1956年2月11日生)



グループCOO兼グループCBO
(Group Chief Operating Officer,
Group Chief Brand Officer)
代表執行役副社長
つじ しんじ
辻 伸治
(1956年12月10日生)



国内損害保険事業オーナー
執行役
(損害保険ジャパン株式会社)
代表取締役社長
にしざわ けいじ
西澤 敬二
(1958年2月11日生)



海外保険事業オーナー
執行役
(Sompo International Holdings Ltd. 取締役)
(Executive Chairman of the Board)
ジョン・チャーマン
(John R. Charman)
(1952年10月22日生)



国内生命保険事業オーナー
執行役
(SOMPOひまわり生命保険株式会社)
代表取締役社長
おおば やすひろ
大場 康弘
(1965年9月30日生)



介護・ヘルスケア事業オーナー
執行役
(SOMPOケア株式会社)
代表取締役会長CEO
かさい さとし
笠井 聡
(1962年12月22日生)



執行役専務
海外M&A統括
(グループCEOスペシャル・アドバイザー)
ナイジェル・フラッド
(Nigel Frudd)
(1958年10月4日生)



グループCFO兼グループCSO(共同)
(Group Chief Financial Officer,
Group Co-Chief Strategy Officer)
執行役常務
はまだ まさひろ
濱田 昌宏
(1964年12月18日生)



グループCSO(共同)
(Group Co-Chief Strategy Officer)
執行役常務
(Sompo International Holdings Ltd.)
取締役(Chief Executive Officer)
おくむら みつあき
奥村 幹夫
(1965年11月23日生)



グループCDO
(Group Chief Digital Officer)
執行役常務
ならさき こういち
檜崎 浩一
(1958年1月4日生)



グループCDO(共同)兼グループCIO
(Group Co-Chief Digital Officer,
Group Chief Information Officer)
執行役常務
おまた ひろし
尾股 宏
(1963年10月6日生)



グループCRO
(Group Chief Risk Officer)
執行役
いずはら たかし
伊豆原 孝
(1964年3月23日生)

◎ 執行役

(2020年7月1日現在)



グループCHRO
(Group Chief Human Resource)
Officer
執行役常務
はら しんいち
原 伸一
(1965年4月14日生)



執行役常務
(海外事業企画部長)
かわうち ゆうじ
川内 雄次
(1965年12月24日生)



執行役
(経理部長)
くろだ やすのり
黒田 泰則
(1963年8月17日生)



執行役
(シニアマーケット事業部長)
こばやし たくと
小林 卓人
(1965年11月22日生)



執行役
(海外リテールプラットフォーム担当)
たじり かつゆき
田尻 克至
(1967年10月8日生)



執行役
(内部監査部長)
うどう たかと
有働 隆登
(1962年8月4日生)



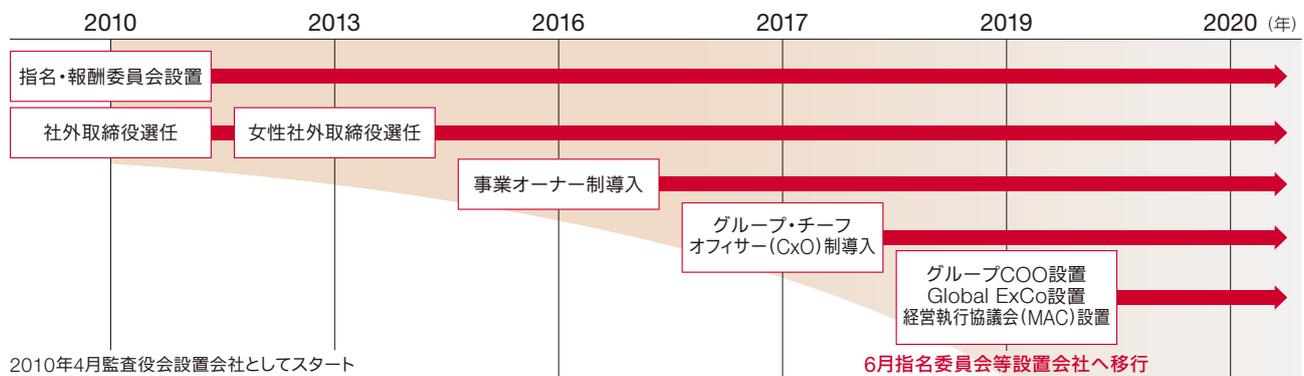
執行役
(秘書部長)
いしかわ こうじ
石川 耕治
(1968年12月22日生)

SOMPOホールディングスの コーポレート・ガバナンスの特長

当社グループは、コーポレート・ガバナンスの透明性と公正性の向上を継続して回り、企業の社会的責任を果たすことで、すべてのステークホルダーとの信頼関係を強化することが重要であると考えています。当社は取締役会において「コーポレート・ガバナンス方針」を定めており、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んでいます。

当社グループは、これまで事業オーナー制(2016年度)、グループ・チーフオフィサー(CxO)制(2017年度)など、グループ経営体制の強化に向けて着実に取り組みを進めてきました。そして、次のステージを目指すため、2019年6月に「監査役会設置会社」から「指名委員会等設置会社」に移行し、グループの目指す姿の実現に向け、より迅速に意思決定し、能動的に実行する体制構築を目指しています。

◎ これまでのコーポレート・ガバナンス改革

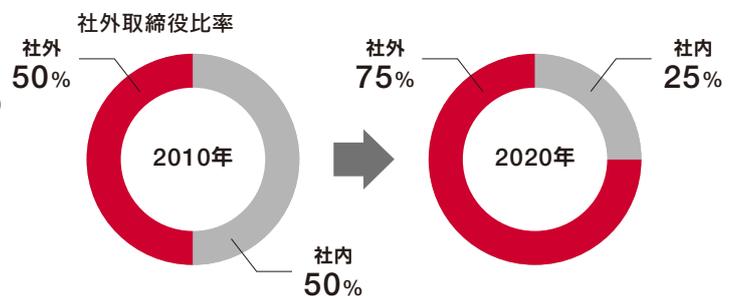


◎ 取締役の構成

当社は、「事業ポートフォリオの変革」と「企業文化の変革」を推し進めるため、国内外を問わずさまざまな人材を積極的に活用し、グループの目指す姿の実現に向けて迅速に意思決定し、能動的に実行していくことを目指しています。

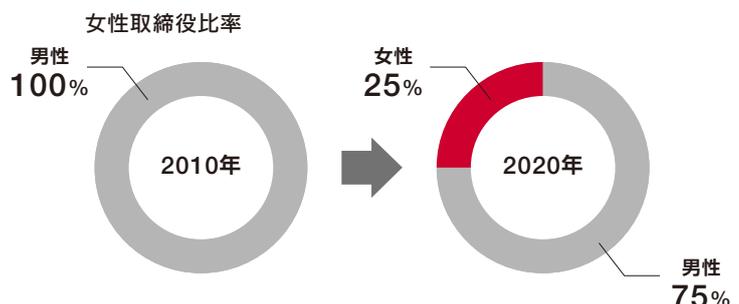
社外取締役比率

・2020年7月時点の社外取締役は、前年から1名増加して取締役12名中9名(比率75%)
 ※設立時(2010年4月)の12名中6名(比率50%)から人数・割合とも増加



女性取締役比率

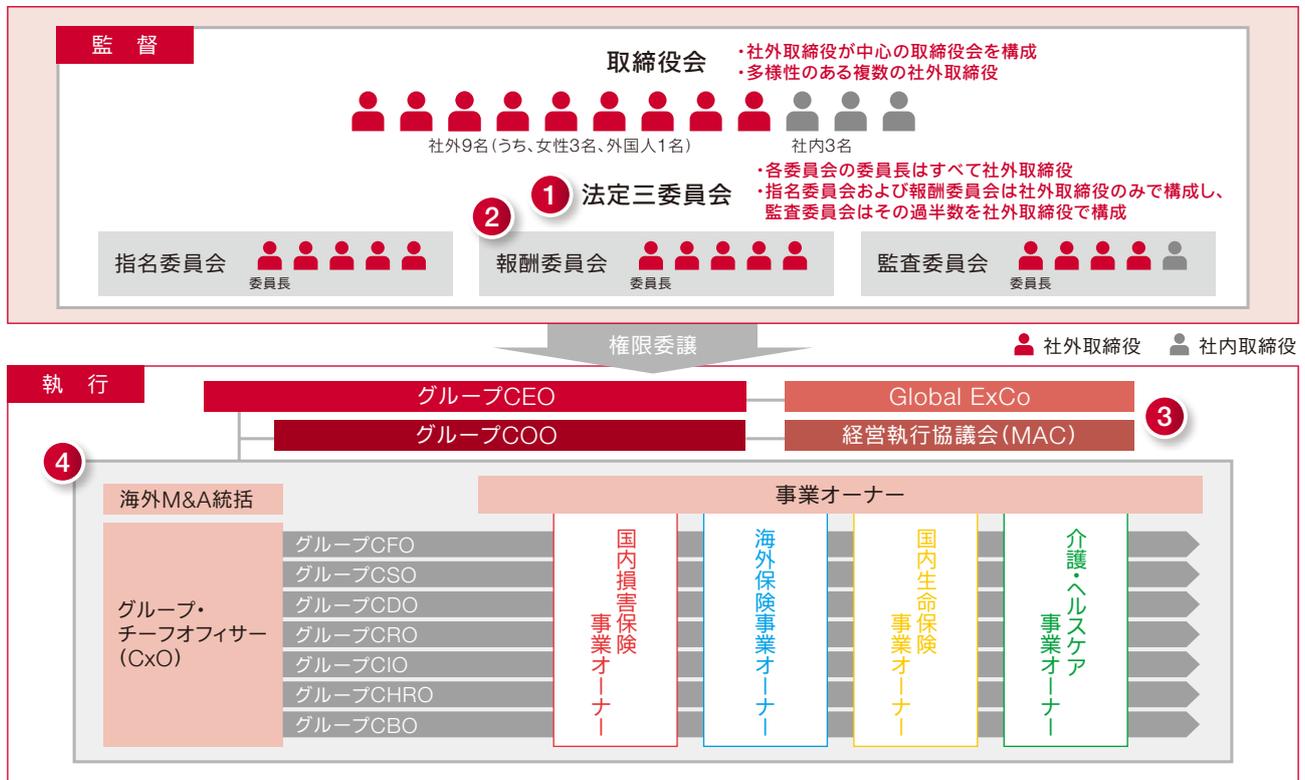
・2020年7月時点の女性取締役は、取締役12名中3名(比率25%)
 ※設立時は0名(人数・割合とも増加)



外国人取締役比率

・2020年7月時点の外国人取締役は、取締役12名中1名(比率8%)
 ※設立時は1名(同人数・同割合)

ガバナンスの特長



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を略したものです。Global ExCo : Global Executive Committee / MAC : Managerial Administrative Committee / グループCEO : Group Chief Executive Officer / グループCOO : Group Chief Operating Officer / グループCFO : Group Chief Financial Officer / グループCSO : Group Chief Strategy Officer / グループCDO : Group Chief Digital Officer / グループCRO : Group Chief Risk Officer / グループCIO : Group Chief Information Officer / グループCHRO : Group Chief Human Resource Officer / グループCBO : Group Chief Brand Officer

<p>1 指名委員会等設置会社</p>	<p>当社は、2019年6月に指名委員会等設置会社へ移行しました。経営の監督と業務執行を分離し、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す。また、指名・報酬・監査の法定三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。</p>
<p>2 企業価値の増大と株主との利害の共有を目的とした役員報酬制度</p>	<p>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。当社の役員報酬制度は、「役員報酬に関わる基本理念」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。</p> <p>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。</p>
<p>3 Global ExCo、経営執行協議会(MAC)</p>	<p>Global ExCoは、グループCEOの諮問機関として、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について、グローバルな視点から、高い見識と多様な意見に基づいて協議を行っています。Global ExCoでの協議の内容は直ちに各事業戦略に反映され、具現化され業務の意思決定・執行のスピードを上げています。</p> <p>管理業務案件に係る重要事項等は、グループCOOの諮問機関である経営執行協議会(MAC)で具体的に協議された後、実行されます。</p> <p>2つの会議体の機能を最大限に活用することで、グループの成長を支える強固な執行体制の構築を目指しています。</p>
<p>4 事業オーナー制とグループ・チーフオフィサー(CxO)制のマトリクス型経営</p>	<p>業務執行体制ではグループCEOとグループCOO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、事業オーナー制、グループ・チーフオフィサー(CxO)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・責任の明確化を図っています。</p>

○ 監督の体制

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っています。また、指名・報酬・監査の三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。

■取締役会

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。取締役会の議長は、定款の定めに従い取締役会で選定することとしており、グループCEOを兼務する取締役がこれを務めています。

第10回定時株主総会終結時の取締役は、12名のうち半数を超える9名を社外取締役としており、日本人11名・外国人1名、男性9名・女性3名の構成です。また、平均在任

期間（監査役であった期間を含みます。）は4.3年です。

■指名委員会

指名委員会は、取締役・執行役の選任方針・選任基準を定め、候補者案を決定するとともに、業務内容・規模などに応じ、子会社の取締役・執行役員の選任にも関与します。また、グループCEOの個人業績評価に基づく選解任審議を行うことで、透明性を高め、ガバナンスの向上を図ります。

取締役の中から選定した3名以上の委員で構成し、委員の過半数を社外取締役から選定します。また、委員長は社外取締役である委員の中から選定します。2020年7月時点の委員数は5名であり社外取締役のみで構成しています。

■報酬委員会

報酬委員会は、取締役・執行役の評価ならびに報酬体系・報酬について決定するほか、業務内容・規模などに応じ、子会社の取締役・執行役員の報酬などにも関与します。また、グループCEOの個人業績評価を行うことで、報酬決定プロセスの透明性・客観性を高め、ガバナンスの向上を図ります。

取締役の中から選定した3名以上の委員で構成し、委員の過半数を社外取締役から選定します。また、委員長は社外取締役である委員の中から選定します。2020年7月時点の委員数は5名であり社外取締役のみで構成しています。

■監査委員会

監査委員会は、取締役・執行役の職務執行の適法性・妥当性を監査して監査報告の作成を行うほか、会計監査人の選任・解任・不再任に関する議案の内容の決定、会計監査人の報酬などの決定への同意権の行使、監査基準・監査の基本方針・監査計画を策定し、組織的に監査を実施します。

執行役を兼務しない取締役の中から選定した3名以上の委員で構成し、委員の過半数を社外取締役から選定します。また、委員長は原則社外取締役である委員の中から選定し、常勤監査委員および財務・会計に関わる専門的知見を有する監査委員を原則1名以上配置しています。2020年7月時点の委員数は5名であり、そのうち4名が社外取締役です。

取締役（株主総会で選任）	
社内取締役	社外取締役
 <p>櫻田 謙悟 (取締役会議長・執行役兼務)</p>	 <p>野原 佐和子 (報酬委員会委員長)</p>  <p>スコット・トレパー・デヴィス (指名委員会委員長)</p>
 <p>辻 伸治 (執行役兼務)</p>	 <p>東 和浩</p>  <p>名和 高司</p>
	 <p>柴田 美鈴</p>
 <p>花田 秀則</p>	 <p>柳田 直樹 (監査委員会委員長)</p>  <p>内山 英世</p>
	 <p>村木 厚子</p>  <p>遠藤 功</p>
<p>指名委員会 社外取締役のみで構成</p>	<p>報酬委員会 社外取締役のみで構成</p>
	<p>監査委員会 過半数が社外取締役</p>

● 執行の体制

変化の激しいVUCAの時代においては、並外れた「敏捷性」「柔軟性」を持った経営体制が必要となります。当社グループでは、その実現に向けて、グループCEOおよびグループCOOの全体統括のもと、事業部門の最高責任者である事業オーナーに大きな権限を与え、迅速な意思決定と業務遂行を行う(縦ライン)とともに、グループの機能領域の最高責任者であるグループ・チーフオフィサー(CxO)がグループ全体の担当機能領域を統括し、グループベストの意思決定・グループ横断の業務遂行(横ライン)を行うマトリクス型のグループ経営体制を構築しています。

■事業オーナー制

事業オーナーは、グループ経営理念およびグループ経営計画の実現に向け、担当する事業部門全体の計画遂行および「安心・安全・健康のテーマパーク」の実現に向けた貢献に責任を負うとともに、事業戦略立案、投資判断および人材配置など、その実行に必要な大きな権限を持っています。

2016年4月の事業オーナー制の導入以降、各事業オーナーのリーダーシップのもと、スピード感を持った意思決定・業務遂行により、ダイナミックな成長戦略の遂行や、各種課題に対し敏捷かつ柔軟に対応しています。

■グループ・チーフオフィサー(CxO)制

グループ・チーフオフィサー(CxO)は、担当する機能領域におけるグループ全体の最高責任者として、グループ戦略をふまえ、自身の役割・機能・責任に基づき、グループベストに向けた機能発揮をグループ横断で行っています。

グループ・チーフオフィサー(CxO)制は、ミッション・ドリブン(使命ありき)で、強いリーダーシップを期待する仕組みとして2017年4月に導入し、各グループ・チーフオフィサー(CxO)の役割・機能や必要なスキル・経験などは、「ファンクション・ポートフォリオ」に規定し明示しています。グループ・チーフオフィサー(CxO)の役割・機能、設置領域や設置数は、固定的なものではなく、グループを取り巻く環境やグループ経営課題に伴い変化するものであり、柔軟に見直しを行います。

執行役 (取締役会で選任)

代表執行役



グループCEO
取締役
代表執行役社長
櫻田 謙悟
(取締役兼務)



グループCOO
兼グループCBO
取締役 代表執行役副社長
辻 伸治
(取締役兼務)

ブランド

事業オーナー

国内損害保険事業



国内損害保険事業オーナー
執行役
西澤 敬二
(損保ジャパン
代表取締役社長)

海外保険事業



海外保険事業オーナー
執行役
ジョン・チャーマン
(Sompo International Holdings
Executive Chairman of the
Board)

国内生命保険事業



国内生命保険事業オーナー
執行役
大場 康弘
(SOMPOひまわり生命
代表取締役社長)

介護・ヘルスケア事業



介護・ヘルスケア事業オーナー
執行役
笠井 聡
(SOMPOケア
代表取締役会長CEO)

グループ・チーフオフィサー(CxO)等



執行役専務
海外M&A統括
グループCEO
スペシャル・アドバイザー
ナイジェル・フラッド

海外M&A



グループCFO
兼グループCSO(共同)
執行役常務
濱田 昌宏

ファイナンス・戦略



グループCSO(共同)
執行役常務
奥村 幹夫
(Sompo International Holdings
Chief Executive Officer)

戦略



グループCDO
執行役常務
榎崎 浩一

デジタル



グループCDO(共同)
兼グループCIO
執行役常務
尾股 宏

デジタル・IT



グループCRO
執行役
伊豆原 孝

リスク管理

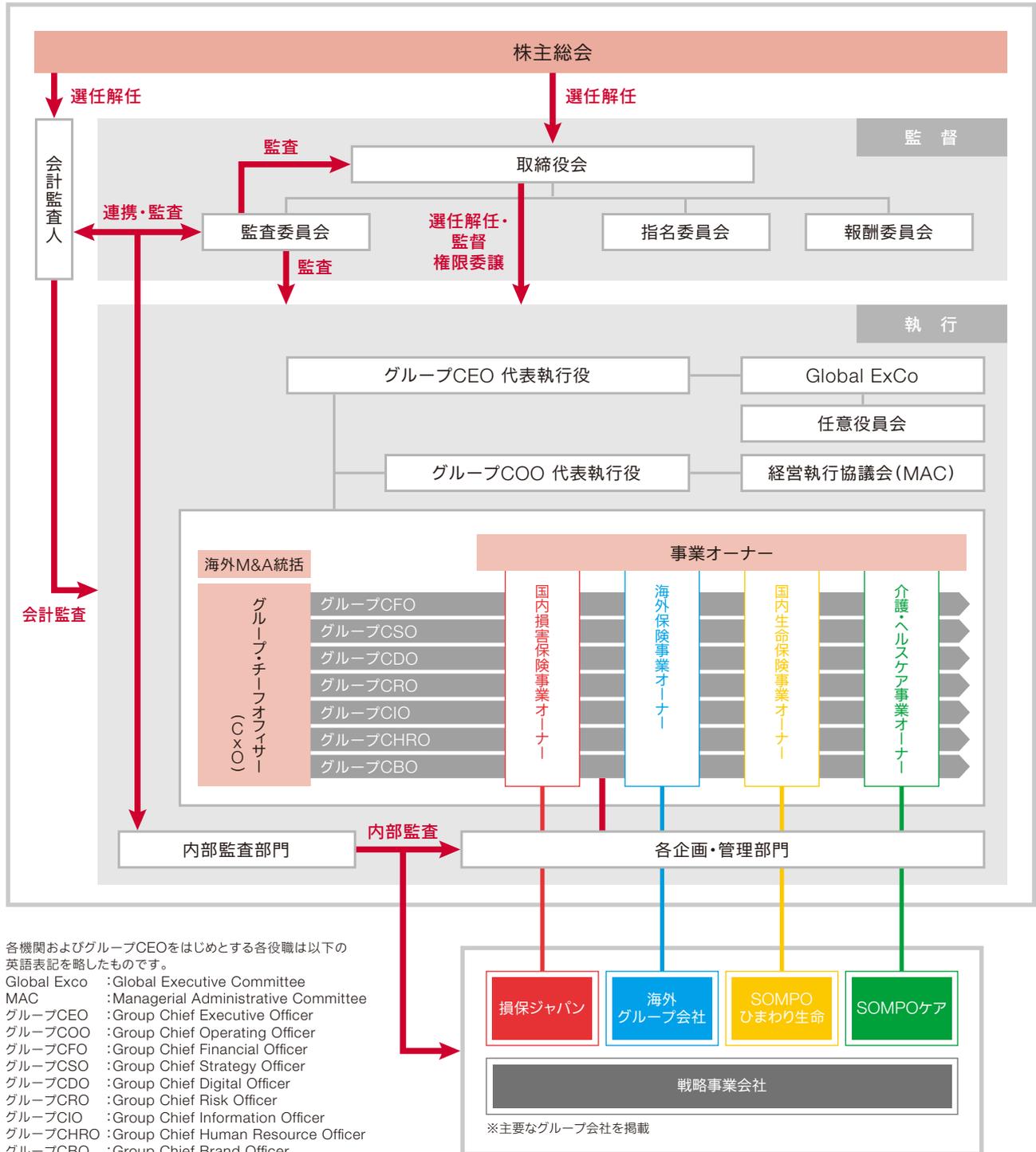


グループCHRO
執行役常務
原 伸一

人事

◎ コーポレート・ガバナンス体制図

(2020年7月1日現在)



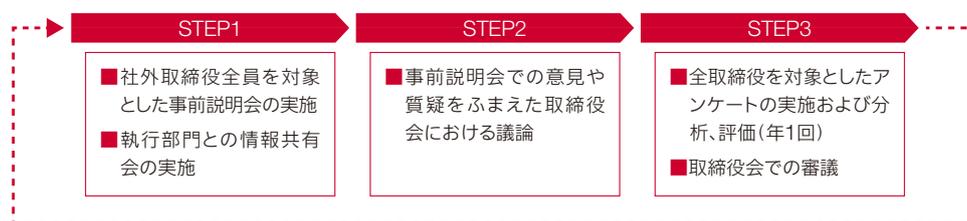
◎ 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性を高める取組みについて、全取締役がその必要性を強く意識し、1年を通じて絶えず議論が行われ、実行に移されるサイクルを確立しています。

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、取締役会では当該説明会で提示された意見や質疑もふまえて議論を行うこととしています。当社ではこのように事前説明会と取締役会を一体的に運営することで、密度の

高い議論がなされ、社外取締役の見識が取締役に直接的に反映される仕組みが確保されています。

また、監督の側からも主体的に執行部門の実態を把握できる手段を常時確保しているほか、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います。

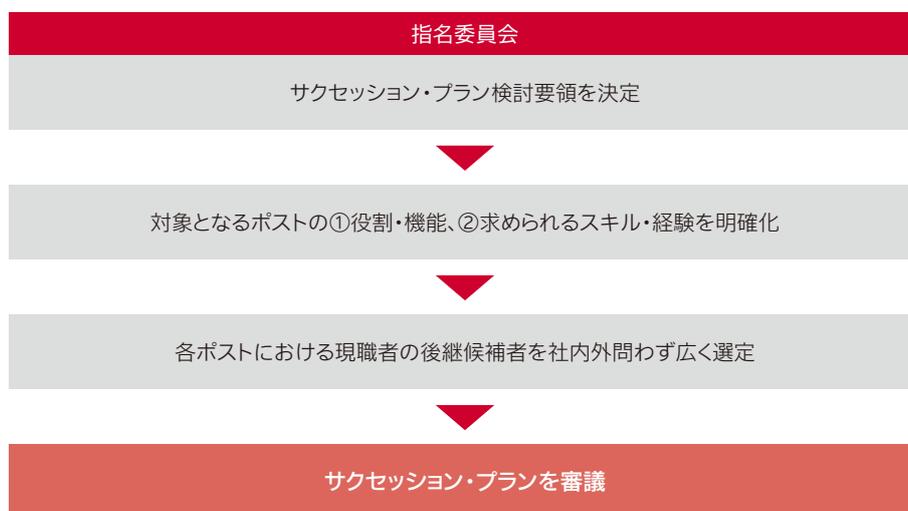


◎ サクセッション・プラン(後継者育成計画)

当社は、グループ内の各事業のさらなる成長を実現するために、グループCEOをはじめとしたグループのキーとなるポストについて、安定的かつ効果的に質の高い人材が輩出される体制の構築を目指し、サクセッション・プラン(後継者育成計画)を策定しています。

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従って策定されます。対象となる

ポストの役割・機能と求められるスキル・経験を明確化し、それにもとづいて、各ポストにおける現職者の後継候補者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。



◎ 役員選任方針

当社の役員を選任にあたっては、次の役員選任方針に則り、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。

(1) 取締役の選任方針

当社は子会社等を監督・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、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、ジェンダーや国際性の面を含む多様性を考慮し、社外取締

役として選任し、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「社外取締役の独立性に関する基準」を定め、この基準に照らし合わせて選任を行います。

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。

(2) 執行役の選任方針

当社は、執行役の選任にあたり、「望ましい執行役像」・「執行役選任方針」を定め、必要な能力・資質、経験や実績のバランスなどに関する基本的事項を定めており、これらの基準・方針に照らし合わせて選任を行います。

◎ 社外取締役の独立性に関する基準

当社は、金融商品取引所が求める基準に合致した「社外取締役の独立性に関する基準」を定め、コーポレート・ガバナンス報告書などを通じて開示しています。

「社外取締役の独立性に関する基準」では、次に掲げる事項にもとづいて社外取締役の当社からの独立性を判断します。

1. 人的関係：当社グループの役職員との親族関係、その出身会社と当社との役員の相互就任状況
2. 資本的関係：当社株式の保有、当社グループによる株式保有の状況
3. 取引関係：当社グループとの取引・寄付の状況
4. 上記以外の重要な利害関係

社外取締役の選任にあたっては、指名委員会が独立性の有無を審査し、株主総会に取締役選任議案を提出するとともに、金融商品取引所の定める独立役員として届け出ます。

当社グループの経営戦略・経営課題について客観的かつ多角的な視点・視野で有益な議論を行うことを目的として、幅広い分野において高い知見を持つ経営者、学識者、法曹・財務・会計に関わる専門知識を有する者などを、ジェンダーや国際性の面を含む多様性を考慮し、独立性を有する社外取締役として幅広く選任しています。この結果、社外取締役は、取締役会および指名、監査、報酬委員会において率直・活発で建設的な検討・議論に貢献しています。

◎ 社外取締役のサポート体制

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に補佐する体制としています。

なお、社外取締役に對して「グループ報」「統合報告書」「お客さまの声白書」「CSRコミュニケーションレポート」「IR説明会資料」など、各種情報提供にも努めています。

● 役員報酬制度

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)

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 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
- (4) 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
- (5) 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

1. 役員報酬制度の概要

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。

当社では、「ミッション・ドリブン(使命ありき)」「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、以下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。

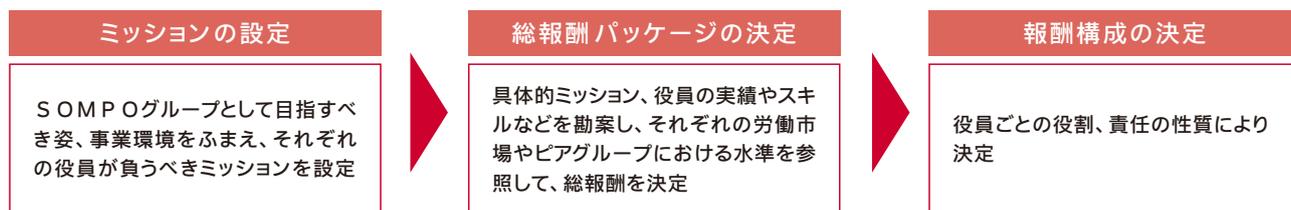
a. 総報酬パッケージの決定プロセス

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や役員個人の実績を考慮したうえで、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。

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 役員報酬制度による役員への動機付け

業績連動型 株式報酬	マーケット対比 成長率連動	株 価
	グローバル対比 成長率連動	純 利 益
業績連動 報酬	財務業績連動	修正連結ROEなど
	戦略業績連動	戦略目標

固定報酬(月例報酬)



b. 報酬構成

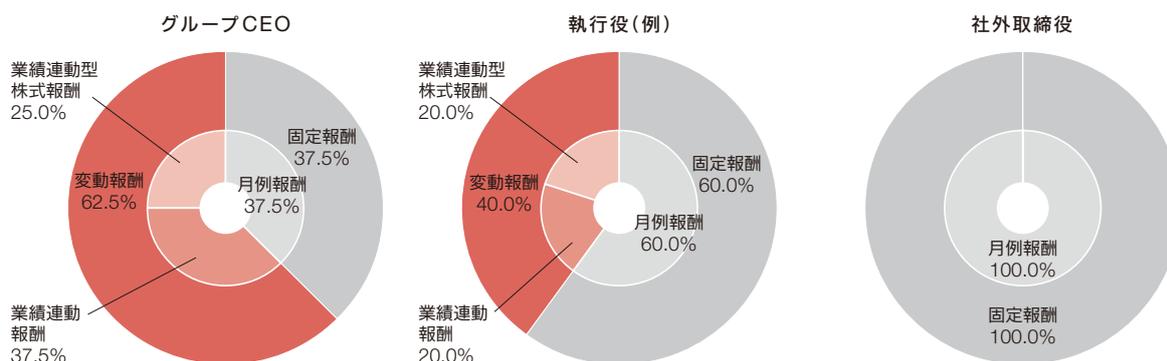
役員報酬は、各役員の役割や職責に基づいて支給する「固定報酬(月例報酬)」と、業績等に連動する「変動報酬」で構成します。変動報酬は、毎年の業績に応じて年度単位で支給する短期業績連動報酬である「業績連動報酬」と、中

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「業績連動型株式報酬」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
		CEO	他役員	
固定報酬	月例報酬	37.5%	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	37.5%	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
	業績連動型株式報酬	25.0%	15~25%	<ul style="list-style-type: none"> 株主との利害一致とグループの中長期的成長を促進するため、中長期業績を考慮して付与する株式数を決定 過去3年間の対TOPIXの株価成長率と対競合他社の利益成長率を評価 信託スキームを用いてポイントを年度終了後の9月に付与。退任後に株式を付与する
	小計	62.5%	30~50%	
合計		100%	100%	

<役職別 報酬構成比率の例>



c. 報酬要素ごとの考え方と算定方法

■ 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

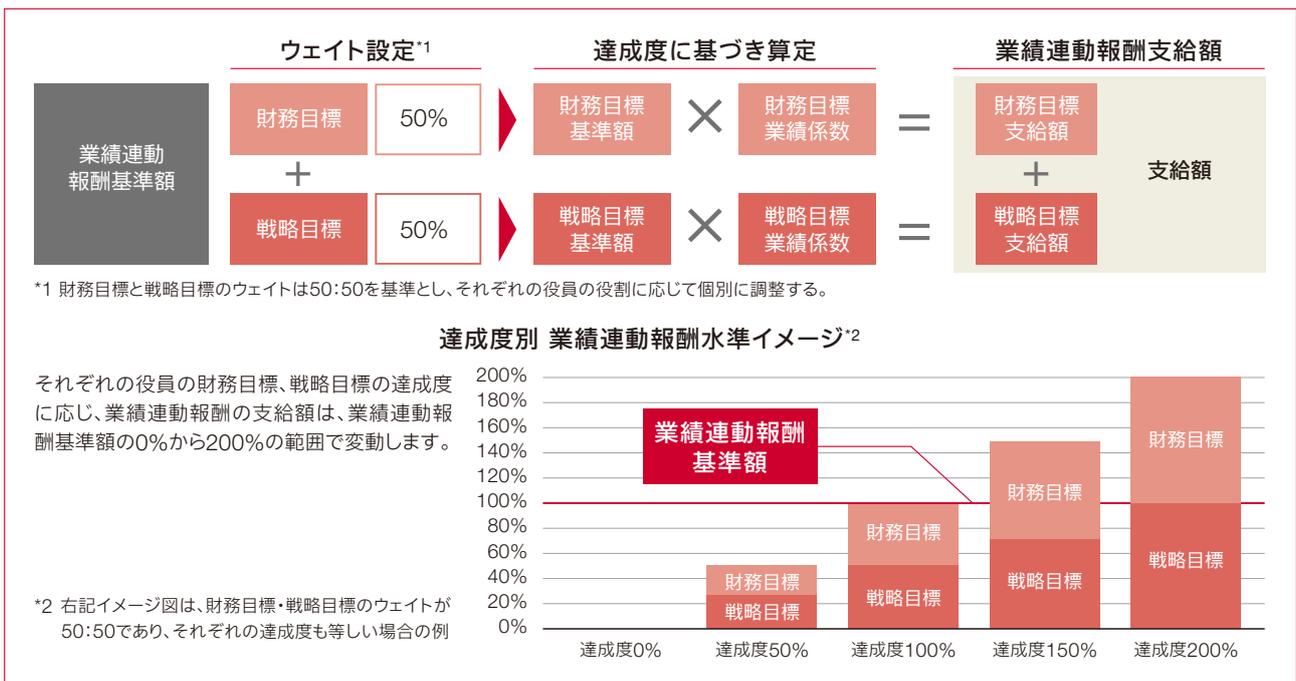
を考慮しつつ、それぞれの役割、責任の性質に応じて基準額を定め、外部報酬コンサルティング会社が実施する役員報酬調査に基づくマーケット報酬水準を参照したうえで妥当と考えられる水準に決定しています。

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。概要は以下のとおりです。なお、当社では業績連動報酬制度について、2019年度から新しい制度を導入し、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」方式に改め、また、インセンティブとしての機能の強化を図り、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「50%~125%」から「0%~200%」へと改めています。

- 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などとし、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。



※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%
期待通りの成果	125%
期待された成果をあげられなかった場合	100%
	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。

■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右記のとおりであり、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。

* ROR：Return on Riskの略。リスク対比のリターン指標であり、継続的に資本の質を向上させ、積極的リターン獲得が可能な資本政策を進め、企業価値の最大化を目指すもの。

担当事業	財務指標(2020年度)
グループ全体	修正連結ROE
国内損害保険事業	正味収入保険料、修正利益、ROR*、当期純利益、コンバインド・レシオ
海外保険事業	正味収入保険料、修正利益、ROR*
国内生命保険事業	修正EV増加額、修正利益、ROR*
介護・ヘルスケア事業	売上高、経常利益

■業績連動型株式報酬

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。2016年6月開催の定時株主総会において、当社グループの役員の報酬と業績および株式価値の連動性をより明確にし、当社グループの役員が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆さまと共有することで、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を高めることを目的として、業績連動型株式報酬制度を導入しています。

当該報酬は、当社株価とTOPIXの相対的な成長率の対比(株式価値)、および当社純利益と保険業を中心とするグローバル企業の純利益の相対的な成長率の対比(連結業績)に基づき付与数が変動する株式報酬であり、当社の中長期的な業績に連動する形を採っています。

- ・業績連動型株式報酬は、株式報酬基準ポイント数に、中長期的な株式価値および連結業績をマーケット対比で反映させています。
- ・株式価値については、過去3事業年度の当社株価の成長率とTOPIXの成長率を対比してマーケット対比指標係数を決定します。
- ・連結業績については、保険業を中心としたグローバル企業を競合企業とし、過去3事業年度の連結純利益の成長率を対比してグローバル対比指標係数を決定します。
- ・業績連動型株式報酬に用いる指標は、過去3事業年度の平均値を基準年度の数値で除したうえで、付与ポイント数に反映させます。



2. 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(2019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)	業績連動報酬	業績連動型株式報酬	退職慰労金等	
取締役	取締役(社外取締役を除く)	126	120	5	—	8
	社外取締役	104	104	—	—	7
監査役	監査役(社外監査役を除く)	15	15	—	—	2
	社外監査役	10	10	—	—	3
執行役	1,197	482	510	204	—	16
合計	1,454	733	516	204	—	36

- (注) 1 当社は、2019年6月24日開催の第9回定時株主総会終結の時をもって、監査役会設置会社から指名委員会等設置会社に移行いたしました。これに伴い、上記の「監査役(社外監査役を除く)」および「社外監査役」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数には、2019年4月1日から同年6月24日までの間に在任していました監査役の職務執行の対価の総額および監査役の員数を記載しています。
- 2 「取締役(社外取締役を除く)」における報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の数には、2019年3月31日をもって辞任した取締役2名分および2019年6月24日開催の第9回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役4名分が含まれています。
- 3 「取締役(社外取締役を除く)」の報酬等の総額には、2019年4月1日から同年6月24日まで取締役としての報酬および執行役員を兼務する取締役の執行役員としての報酬、2019年6月24日開催の第9回定時株主総会終結の時から2020年3月31日までの執行役員を兼務しない取締役の報酬を含んでいます。なお、執行役員を兼務する取締役の執行役員報酬は73百万円(固定報酬(月例報酬):67百万円、業績連動報酬:6百万円)で、支給対象人数は6名です。
- 4 「執行役」の報酬等の総額には、2019年6月24日開催の第9回定時株主総会終結の時から2020年3月31日までの取締役を兼務する執行役の取締役としての報酬を含んでいます。なお、執行役のうち取締役報酬の支給対象人数は2名です。
- 5 「固定報酬(月例報酬)」は、金銭で支給する報酬です。
- 6 「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す。(ただし、前事業年度の引当金計上額は除きます。)
- 7 「業績連動型株式報酬」は、前事業年度の業績に基づき、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。
- 8 取締役、監査役および執行役の報酬は、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。

3. 役員ごとの連結報酬等の総額等(2019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額(百万円)			
				固定報酬(月例報酬)	業績連動報酬	業績連動型株式報酬	退職慰労金等
櫻田 謙悟	326	取締役	当社	37	82	—	—
		執行役		112	—	94	—
		取締役	損害保険ジャパン日本興亜株式会社	—	—	—	—
辻 伸治	100	取締役	当社	16	13	—	—
		執行役		49	—	20	—
		取締役	SOMPOひまわり生命保険株式会社	—	—	—	—
西澤 敬二	151	取締役	当社	—	—	—	—
		執行役		—	—	—	—
		取締役	損害保険ジャパン日本興亜株式会社	78	35	37	—
ジョン・チャーマン (John R. Charman)	107	執行役	当社	107	—	—	—
		取締役	Sompo International Holdings Ltd.	0	—	—	—
ナイジェル・フラッド (Nigel Frudd)	839	執行役	当社	0	—	—	—
		取締役	Sompo International Holdings Ltd.	90	598	—	149

- (注) 1 業績連動報酬については、ナイジェル・フラッド氏を除いて前事業年度の業績に基づいて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 櫻田謙悟氏および辻伸治氏の当社の「取締役」の連結報酬等の種類別の額には、2019年4月1日から同年6月24日まで取締役としての報酬および執行役員を兼務する取締役の執行役員としての報酬を、当社「執行役」の連結報酬等の種類別の額には、2019年6月24日開催の第9回定時株主総会終結の時から2020年3月31日までの取締役を兼務する執行役の取締役としての報酬を含んでいます。
- 3 ジョン・チャーマン氏およびナイジェル・フラッド氏の報酬は米国ドルで支払っています。米国ドルから円への換算レートは、ジョン・チャーマン氏については、固定報酬(月例報酬)の送金時レート、ナイジェル・フラッド氏については、2020年3月31日時点の1米国ドル108.83円の社内所定レートを使用しています。
- 4 ジョン・チャーマン氏の、業績連動報酬の達成度が100%の場合における当事業年度分総報酬は、380百万円(固定報酬141百万円、業績連動報酬239百万円、※1米国ドル108.83円換算)です。また、表中の金額は、執行役就任以降に支払われた報酬の金額を記載しています。
- 5 ナイジェル・フラッド氏は、Sompo International Holdings, Ltd.のCEOを2020年1月1日付けにて退任しています。これに伴い、同社における当事業年度分の業績連動報酬を当事業年度に支払っています。また、退任報酬として、当事業年度分の業績連動報酬基準額の4分の1にあたる金額を支払っています。
- 6 ナイジェル・フラッド氏の、業績連動報酬の達成度が100%の場合における当事業年度分総報酬は、707百万円(固定報酬109百万円、業績連動報酬598百万円)です。また、表中の金額は、執行役就任以降に支払われた報酬の金額を記載しています。

◎ コーポレート・ガバナンスを支えるグループ内部統制

当社は、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事業基盤として「内部統制基本方針」を定め、グループレベルの内部統制を整備し、継続的にその改善を図っています。

また、「内部統制基本方針」に掲げる9つの体制*を実効的かつ効率的に機能させるために、グループの統制状況や内部統制上の改善課題について、取締役会が適切に把握および検証し、体制の充実に努めています。

〈グループ内部統制〉



* 9つの体制

- 1 当社および子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
- 2 取締役、執行役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
- 3 戦略的リスク経営に関する体制
- 4 職務の執行が効率的かつ的確に行われることを確保するための体制
- 5 財務の健全性を確保するための体制
- 6 情報開示の適切性を確保するための体制
- 7 執行役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
- 8 内部監査の実効性を確保するための体制
- 9 監査委員会の監査に関する体制

◎ コンプライアンスへの取組み

当社は「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「グループ コンプライアンス行動規範」を定め、グループ内の役職員に周知徹底していますが、グループ各社がこれらの方針などに基づいて、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、コンプライアンスに関するさまざまなリスクを想定し、リスク発現の未然防止にも取り組んでいます。

例えば、外国法の域外適用(自国や進出国以外の法令・規制などが適用されること)のリスクに対しては、当社がグループ内外のネットワークを駆使して、世界各国・地域の法令・規制などの改正情報を収集し、対応が求められる事項を整理したうえで、国内外のグループ会社へ提供するなど、各社のコンプライアンスに関する態勢整備のサポートをしています。

また、潜在的な不正のリスクを洗い出すためにデータアナリティクス(統計的データ分析手法)の導入などにも取り組んでいます。

当社グループは、保険事業を中核として介護・ヘルスケア事業などへ事業領域を拡大し、また協業、新たなテクノロジーや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、グループ各社からの報告だけでなく、当社および各社の会議体への相互参加、各社への個別訪問などを通じ、各社の実態の把握や情報共有に努め、各社の態勢整備に向けたサポートに役立てています。

◎ 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の整備に努めています。そして、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、グループ各社の内部監査の品質を評価し、認識した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サポートしています。

◎ ITガバナンス

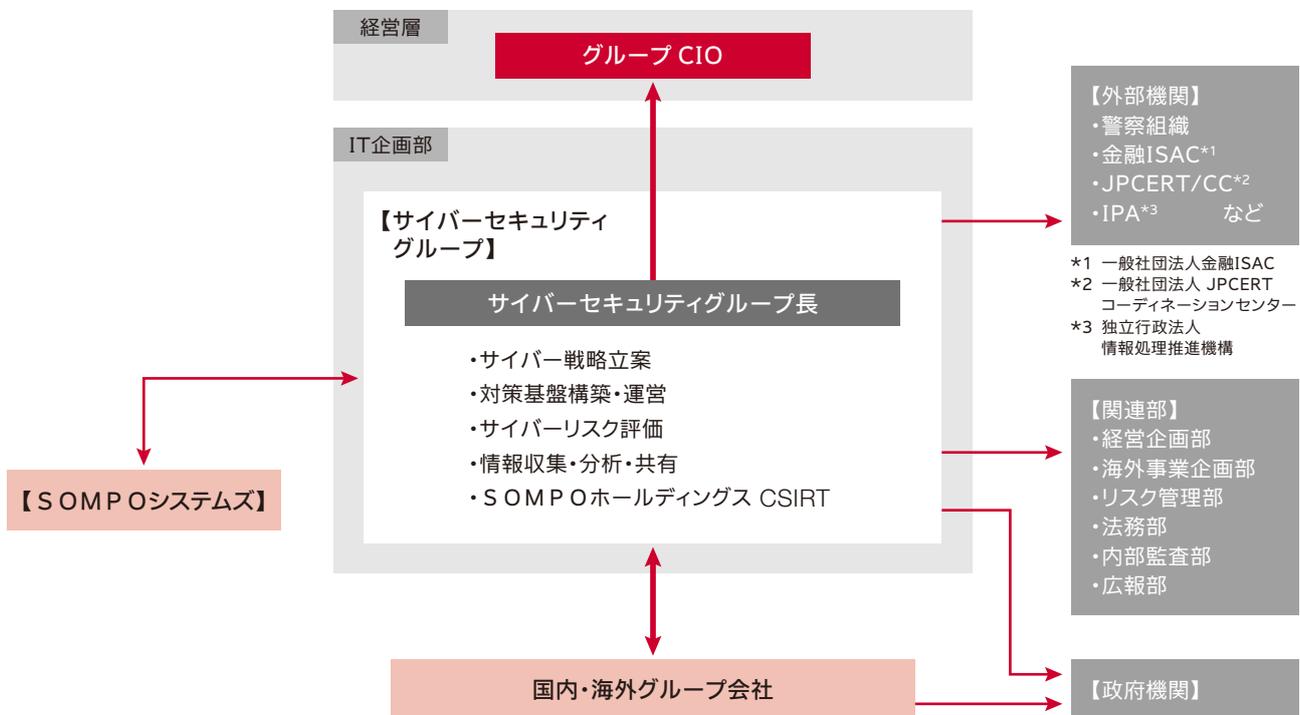
グループ各社のシステム変革にあたり、その前提として各国、各業界のレギュレーションに沿ったプロセスが求められます。その他の管理プロセスも国際標準に沿って整備しています。また、システム共通化によるコストやシステムリスク

削減、システム人材の育成と最適配置などのグループシナジーを追求するとともに、現在および将来のデジタル化に適合すべくアーキテクチャを変革することで、デジタル戦略案件の具現化に向けたシステム基盤整備を行っています。

◎ サイバーリスク対応

技術の進化や環境の変化に呼応して高まるサイバーリスクに、グループ全体で組織的・包括的に対応するため、専門組織としてサイバーセキュリティグループを設置し、サイバーリスク対応態勢をさらに強化しました。この専門家集団は従来の、S O M P OホールディングスCSIRT (Computer Security Incident Response Team)の機能も内包しながら、平時・有事ともにグループ各社のサイバーセキュリティ担当と共同でセキュリティリスクを管理し、その成熟度をグループワイドで上げていくことを大きなミッションとしています。この新態勢により当社グループは、セキュリティカル

チャーの変革を軸としたサイバーセキュリティのトランスフォーメーションを、最先端の技術とともに進むビジネスのデジタルトランスフォーメーションを支える主要成功要因として今後も強力に強化・推進していきます。またセキュリティリスクの管理は企業の社会的責任とも言えます。サイバーセキュリティグループはセキュリティを国内・海外のビジネス戦略とIT戦略に強力に結び付け、各事業における競争上の優位性へと転換しながら、当社グループが大事にする「安心・安全」をお客さまやビジネスパートナー、そして株主の皆さまに提供していくことを目指しています。



情報開示

当社グループは、「ディスクロージャー基本方針」(<https://www.sompo-hd.com/company/disclosure/policies/>)を定め、お客さま・株主・投資家などの皆さまをはじめとするさまざまなステークホルダーに対して、当社グループの経営状況や各種の取組み状況などに関する情報をご理解いただけるように、適時・適切な情報の開示に努めています。

ホームページ・統合レポート

ホームページでは、企業情報、グループ事業の状況、株主・投資家向けの情報やCSRの取組みなどを紹介するほか、ニュースリリースもタイムリーに掲載しています。また、英文版のページを設け、海外の方にも広く情報を提供しています。

<当社ホームページURL>

<https://www.sompo-hd.com/>

また、ホームページ以外に、当社グループの概要、経営方針、業績などをわかりやすく説明するため、「SOMPOホールディングス統合レポート」(和文・英文)を作成しています。



投資家・アナリスト向け説明会などの開催

投資家・アナリストの皆さま向けに、定期的に説明会を開催しています。説明会資料などは、当社のホームページに掲載しており、どなたでもご覧いただくことができます。

なお、年2回開催するIRミーティングでは、原則グループCEOを含む経営陣幹部が出席し、プレゼンテーションおよび質疑応答を行っています。また、グループCEOを

含む経営陣幹部が個別に国内外投資家と対話する機会を設けています。

これらの対話を通じて、当社の経営方針などを投資家に適切に説明するとともに、投資家の関心や懸念事項については適時に取締役会や経営陣幹部にフィードバックしたうえで、経営戦略の策定・業務執行を行っています。

<2019年度開催の説明会など>

機関投資家・アナリスト向け説明会 (IRミーティング)	2回
機関投資家・アナリスト向け電話会議	2回
証券会社主催カンファレンス	3回
個別ミーティング	274回
個人投資家向け説明会	8回

※新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、2020年2月・3月の証券会社主催カンファレンスは開催中止