

コーポレートガバナンス

相互会社のしくみ

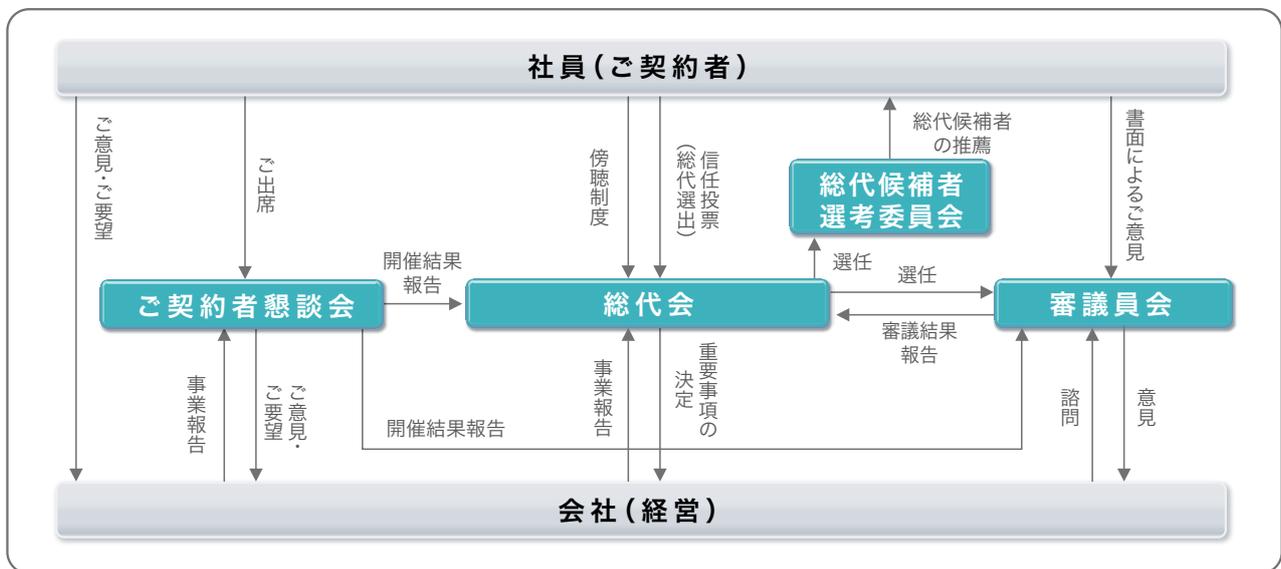
生命保険は、大勢の人が保険料を負担しあい、それを財源として死亡したときや病気になったときに保険金や給付金を受け取るという「助け合い」「相互扶助」の仕組みによって成り立っている公共性の高い事業です。

保険会社の組織形態には「相互会社」と「株式会社」があり、当社は「相互会社」です（相互会社は保険業法によって保険会社に認められた組織形態です）。

相互会社では、株式会社と異なり株主が存在せず、保険契約者お一人おひとりが会社の構成員すなわち「社員」となります（ただし、剰余金の分配のない保険のみにご加入のご契約者については、当社定款の規定により社員とはなりません）。

当社は、透明性が高い相互会社組織の実現を通じて、お客さまの声を大切にしていける会社を目指してまいります。

【相互会社のしくみ】



総代会制度について

当社は、定款の規定により、社員総会に代わるべき機関として総代会を設置し、総代会において、剰余金の処分、定款の変更、取締役の選任等を決議しています。

総代会には社員の中から選出された総代にご出席いただきます。

総代会の傍聴制度について

当社では、社員の皆さまに会社経営に対する理解を深めていただくために「総代会傍聴制度」を設けており、社員の皆さまは事前に申し込むことにより総代会を傍聴することができます。

申込方法等については、総代会開催前の一定期間、本社や全国の支社・支部等の店頭に掲示するとともに当社ホームページにてお知らせします。

総代の数および選出方法（選考手続、選考基準）について

総代の数

当社定款の規定により、総代の定数は180名、任期は4年（重任限度2期8年）となっています。

総代の定数については、総代会において社員の意思が

適切に反映され、かつ総代会が十分な審議を行ったうえで決議を行う意思決定機関として機能するといった観点から、適正な数と考えています。

総代の選出方法

総代の選出方法には、社員の直接選挙による方法と総代候補者選考委員会*が推薦した候補者に対して全社員による信任投票を行うことによって選出する方法があります。

当社では、全国の多数の社員の中から偏りのない適切な総代選出を行うという点や実効性のある選出手段という点などから、いずれの方法が適切かということをお勧めしたうえで、信任投票制度を採っています(立候補の制度は採用していません)。

総代の選出は、2年ごとに定数の半数について行います。

総代候補者選考委員会では、総代会に社員各層の意思が適正にかつ幅広く反映されるよう、「総代候補者選考基準」を制定しており、改選の都度、この選考基準に従い、定数の割当てと職業別・年齢別・性別の構成比率等の選考方針を定め、これに沿った具体的な候補者の選考を行います。

総代候補者選考委員会は、総代候補者を選考した後、当社のホームページにおいて推薦に関する公告を行います。同時に、社員の皆さまに就任の可否を伺う信任投票の用紙を郵送でお届けします。

不信任の投票数が全社員の10分の1に満たない場合、候補者は総代として信任されます。

*総代候補者選考委員会…総代会において社員の中から選任された10名以内の委員で構成されます。なお、総代選出過程における公正の確保、および総代候補者選考委員会の独立性確保の観点から、総代候補者選考委員会の事務局長については、社外人材を任用することとしています。

<総代候補者選考基準>

1. 総代候補者の資格基準

- 当会社の社員である人
- 総代としての重任期間が2期を超えない人
- 他の生命保険会社の総代に就任していない人
- 当会社の現職役員または従業員でない人

2. 総代候補者に求められる要件

- 生命保険事業に認識と関心を有し、総代たるにふさわしい見識を有する人
- 総代会への出席等、総代としての十分な活動が可能である人
- 当会社社員全体の利益の増進を図る観点から、総代会等の場で公正な判断を行うことが可能である人
- 以下の観点から当会社の事業や経営をチェックし、有意義な提言等を行うことが可能である人
 - 保険契約者の観点から提言等を行うことが可能である人
 - 専門的な観点から提言等を行うことが可能である人
 - 会社経営(マネジメント)の観点から提言等を行うことが可能である人

3. 総代の地域別定数割当基準

総代の地域別定数は、社員の地域別割合に比例するように定め、かつ地域別割合が1に満たない場合はこれを1とする。ただし、定数の一部については地域および社員数に関係なく定めることができる。

4. 総代の構成基準

年齢、職業、性別等のバランスに配慮し、幅広い層から選出を行う。

※総代、総代候補者選考委員、審議員の名簿および総代の構成については、P.102～P.104に掲載しています。

ご契約者懇談会について

ご契約者の皆さまに当社の経営状況をご説明し、ご理解いただくとともに、ご意見等を幅広く吸収し、経営に反映していくために、毎年、全国の支社等でご契約者懇談会を開催しています。なお、ご契約者懇談会は、総代会に先立って1月～3月に開催し、総代会との連携を図っています。

また、総代の選考方法の多様化を図る観点から、ご契

約者懇談会の出席者の中から一定数の総代を選出することとしています。

参加申込方法等については、ご契約者懇談会開催前の一定期間、全国の支社・支部等の店頭に掲示してお知らせします。



審議員会について

会社からの諮問事項や経営の重要事項について審議する機関として、社員または学識経験者の中から総代会の決議により選任された方で構成される審議員会を設けています。審議員会では、社員から書面により提出された経営に関するご意見も必要に応じ審議します。

審議員の員数は定款の規定により25名以内となってい

ます。なお、平成27年度の開催状況は表のとおりです。

【平成27年度審議員会開催状況】

	議 題
第1回 平成27年5月開催	・平成26年度事業概況および決算案について ・定款等の変更について
第2回 平成27年11月開催	・平成27年度上半期事業概況等について
第3回 平成28年2月開催	・平成27年度第3四半期までの業績概況等について ・新年度経営計画について

コーポレートガバナンス

平成28年ご契約者懇談会の開催状況

平成28年は全国で90回開催し、1,805名のご契約者の方々にご出席いただきました。

ご契約者懇談会席上でのご意見・ご要望等につきまして

は、実行に移せるものは直ちに経営に取り入れるとともに、その傾向を分析して、ご契約者の皆さまの意向を反映した経営を進めていく一助とさせていただきます。

具体的なご意見・ご要望等の例

1. 未来デザイン1UPに関し、就労不能・介護年金の支払要件のうち、就労不能の基準として「障害年金1・2級」との説明があったが、具体的にはどのような状態なのか。また、住友生命独自の基準もあるのか。

障害年金1・2級については、国が定めた基準であり、他人の介助がなければ身の回りのことが出来ない程度、働くことが困難な程度が該当し、具体的には例えば眼の障害であれば「両眼の視力の和が0.08以下」※(障害年金2級)といった状態を指します。

公的な基準は、様々なケースに対応するために、専門的かつ広範な認定基準となっています。一方、当社ではお客さまがご自身で支払理由に該当しているかどうかを判別できるよう、極力分かりやすくシンプルな給付要件とする等

の観点から、独自基準も設けております。独自基準は、公的基準を参考とし、簡素化やアレンジを行いつつ、障害年金1・2級と概ね同程度の状態をカバーできる基準としております。またこれにより、公的制度の対象とならない年齢の方等もお支払いの対象となります。

なお、「障害年金1・2級に認定」「当社独自基準に該当」のいずれかを満たせば、お支払いの対象となります。

※一部障害を除き矯正視力が対象となるなど、所定の条件があります。

2. シメトラ社買収の狙い、住友生命の収益への貢献の見込み、また住友生命が経営に関与することによりどのようにシメトラ社の経営を発展させていくのかについて教えてほしい。

これまで投資を行ってきたアジア市場は高い成長力は期待できるものの、本格的な収益貢献には一定の期間を要します。一方で、成熟した米国生命保険市場への投資は、投資初年度から安定した収益貢献が期待できます。このように、アジアへの投資と米国のシメトラ社への投資を組み合わせることで、成長性と足元の収益性の両方を兼ね備えた海外事業ポートフォリオを構築しております。

また、シメトラ社の買収により、海外事業からの収益規模が拡大することで、収益基盤の多様化が図られ、買収時点において、当社グループ全体に占める海外保険事業の割合は、保険料収入ベースで約14%、修正利益ベースで約8%になると試算しています。

シメトラ社の経営への関与という点では、現地経営陣に日常的な業務執行を委ねることを前提に、持株会社の取締役会に当社から過半数の取締役(5名)を派遣し、経営上の重要事項については当社の意向が反映される態勢を構築しております。なお、現地に派遣している取締役は、通常は生保子会社で業務を執行しております。また、専門知識・スキルを有する中堅職員も派遣しており、実務を通じ現場レベルでの情報収集を行っております。

こうしたガバナンス態勢の下、シメトラ社の経営に積極的に関与しながら、商品開発や資産運用等、両社間のノウハウを共有化し、相乗効果を発揮させることを通じて、シメトラ社の一層の成長を目指してまいります。

3. 高齢者が認知症等になった場合、家族が加入状況を把握していないと給付金等の請求が漏れる可能性があるが、どのような対応をしているのか。

高齢化社会の到来、平均寿命の進展等を背景に、認知症等により意思表示等が困難となる高齢のお客さまが増加しております。このような状況を踏まえ、平成27年10月から、80歳以上のご契約者を対象に、担当者が「スミセイ未来応援活動」を行う際に、ご契約者の「在宅状況」「家族の同居有無」「電話対応可否」などの現況を確認するとともに、住所不明や手続き不能を未然防止する観点からご家族の住所、連絡先の情報を収集する対応を開始しております。

その際、認知症などによりご契約者の意思能力の低下が認められる場合は、給付金等のご請求漏れを防ぐため、保険証券を管理されているご家族に、保険証券の記載内容をもとにご契約内容を説明しております。

また、「スミセイ未来応援活動」において現況確認が出来なかった90歳以上のご契約者に対しては、本社からダイレクトメールやフォローコールによる確認を実施し、お客さまの状況把握に努めてまいります。

4. 申告したマイナンバーが漏れてしまうのではないかと心配があるが、住友生命では取得した情報をどのように管理しているのか。

マイナンバーは重要な個人情報であることから、法令等を踏まえた各種の安全管理措置を講じることが求められており、当社も適切に対応しております。

具体的な情報漏えい等の防止策としては、お客さまからマイナンバーを申告いただいた際、当該データを速やかに専用サーバに登録し、暗号化等したうえで保存しております。専用サーバに保存された情報については、アクセスでき

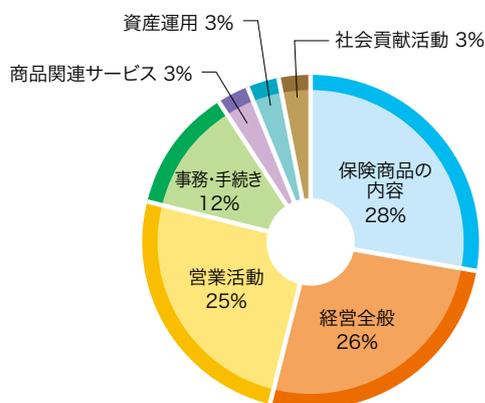
る組織、職務および区域等を必要最小限に制限し、適切なアクセス制御を図っております。なお、郵送等で通知カード(写)等の紙帳票を提出していただいた場合は、登録後、即時廃棄しております。

マイナンバーの取扱いについて、引き続き、適切な安全管理措置を講じ、情報漏えいの防止に努めてまいります。

開催回数と出席者数

	平成27年	平成28年
開催回数	90回	90回
出席者数 (1回平均)	1,740名 (19.3名)	1,805名 (20.1名)

ご意見・ご要望等の内訳



平成28年定時総代会開催結果のお知らせ

平成28年7月5日(火)、大阪市において、定時総代会が開催されました。報告事項、決議事項については以下のとおりです。

【総代会の報告事項、決議事項】

報告事項	1. 平成27年度事業報告、貸借対照表、損益計算書および基金等変動計算書報告の件 2. 審議委員会審議事項報告の件
決議事項	第1号議案 平成27年度剰余金処分案承認の件 第2号議案 社員配当金割当ての件 第3号議案 審議委員会細則一部変更の件 第4号議案 審議員2名選任の件 第5号議案 取締役11名選任の件



平成28年定時総代会

総代会の議事録および質疑応答の要旨は、

本社や全国の支社等に備え置くとともに、ホームページ(<http://www.sumitomolife.co.jp>)にも掲載しています。

平成28年定時総代会の質疑応答について

事前に寄せられた質問および席上でなされた質問について、議長(社長)または議長が指名する担当執行役から回答しました。以下に質疑応答の一部をご紹介します。

質 問

マイナス金利による契約者への影響について

日本銀行がマイナス金利政策を導入致しましたが、このことは我々保険契約者にどのような影響を及ぼすでしょうか。

マイナス金利の影響を踏まえた今後の経営に関わる計画について

契約者から預かった保険料を運用する生命保険会社にとってマイナス金利政策は大きな逆風といわれています。マイナス金利政策の影響が本格化する今後の経営計画についてお聞きます。

回 答

マイナス金利政策が経営計画を含む当社経営全般およびご契約者に与える影響として、商品面・資産運用面と経営指標であるEV(エンベディッド・バリュー)についてご説明します。

まず、商品面では、特に貯蓄性が高い一時払終身保険への影響が大きくなっております。一時払終身保険はご契約時に一括して保険料をお預かりし、国債を中心とした投資を行うため、運用利回りはご契約時点の国債利回りに大きく依存します。そのため、金利動向等を踏まえてご加入時の予定利率を定期的に見直す体系としており、今般の金利低下を受けて予定利率の引下げを行っております。今後の金利動向によっては販売を停止せざるを得ない状況となる可能性もあり、その場合、お客さまにとっては保険へのご加入の機会が失われるという影響が生じることになります。

一方で、月払い等の平準払いの貯蓄性商品については、中長期的に実現可能と考えられる運用利回りを踏まえて予定利率を設定するため、一時払終身保険とは影響が異なります。したがって、足元の金利低下によって直ちに平準払商品の予定利率を引き下げることが必要であるとは考えておりませんが、今後の経済動向も踏まえながら慎重に検討してまいります。

また、当社の主力商品である就労不能保障・介護保障等の保障性商品は金利の影響を受けにくい商品であり、引き続き販売を推進し、お客さまのニーズにしっかりとお応えしてまいりたいと考えております。

なお、すでにご加入いただいているご契約については、保険料や保険金・給付金の支払いに影響は生じません。

次に、資産運用に与える影響についてです。当社は契約期間が長期にわたる生命保険の負債特性に応じて資産を管理するALM(Asset Liability Management)の推進を基本方針として、長期国債等の円金利資産を中心とした運用を行っております。現在、20年国債の利回りがゼロ%に近い水準となるなど、長期国債等の金利についてもご契約者にお約束している予定利率を下回る水準で推移しておりますが、運用資産については過去の金利水準が高い時期に投資した資産も含めストックの部分が大半を占めているため、足元の金利水準が全体の運用利回りに直ちに影響するわけではありません。

ただし、国内金利が低位で推移する環境が長期化した場合には徐々に運用収益を押し下げる要因となるため、運用収益の向上に向けた取組みとして、為替ヘッジ付外債への投資や外貨建事業債等のクレジット資産への投資を拡大するなど投資対象の多様化を進めてまいります。また、インフラ・エネルギー分野や企業の海外進出支援といった資金ニーズのある成長分野への投資等に積極的に取り組み、収益向上を図っていく方針です。

なお、先般、英国が国民投票にてEUからの離脱を決定したことに伴い、世界の金融市場は不安定さを増しており、当面、リスク回避の流れから円高や株価の低迷、また、内外金利が低位で推移するといった影響が続くものと考えております。

平成28年度の資産運用計画についてはこのようなリスクシナリオを踏まえて策定しており、計画自体に大きな変更はありません。平成28年度の第1四半期においても、低金利継続の見通しを踏まえて為替ヘッジ付外債等への投資を前倒しで進め収益を確保するとともに、円高の進行や株価の下落といった市場見通しに応じたヘッジ取引等により適切にリスクコントロールを行ってまいりました。今後も市場の動向を注視しながら、こうした取組みを進めてまいります。

最後に、経営計画の最重要指標に掲げているEVについては、金利低下の影響で大きく減少しておりますが、これは、低金利環境が長期にわたって継続すれば経営に影響を及ぼすということを示すものであり、即座にその影響が現れるというわけではありません。

したがって、EVの安定的・持続的向上に向けて、資産と負債の総合的な管理を通じて金利変動の影響を適切にコントロールするとともに、主力商品「未来デザイン1UP（ワンアップ）」等の保障性商品の販売や海外事業等を推進することで、収益の積上げを図ってまいります。

質 問

海外事業の現状と方針について

昨年半ば以降世界経済の不確実性が高まっていますが、世界景気の変動の海外保険事業への影響、また海外事業投資としてのリスクマネジメントおよび他社との差別化の観点から、海外保険事業の現状と方針について、おうかがい致します。

回 答

まず、世界景気の変動等の中で当社の海外事業の状況はどうかという点について、中国・ベトナム・インドネシアのアジア出資先3ヶ国についてはそれぞれ順調に業容を拡大しております。その結果、2015年の業績に基づく配当金の受取りは過去最高となる約22億円となっております。

金融市場の変動や消費の落ち込み等はこれらアジア諸国においても共通に見られる現象であり、状況について注視していく必要があると考えております。一方で生命保険の普及度合いがまだ低く、GDPの成長も鈍化したとはいえ日本と比べればまだ相当高いレベルにあり、収入保険料もEVに代表される会社価値についても順調に推移しているという状況です。

次に、海外事業におけるリスクマネジメント、換言すれば、住友生命グループ全体のコーポレートガバナンスということになりますが、まず、平成28年2月に買収手続きを完了した米国のシメトラについては、100%子会社化したことを踏まえ、日常の事業運営は現地の経営陣に委ねる一方、事業管理の枠組みを先方と合意のうえで制度化し、重要事項の決定を当社がすべてコントロールできるようにしております。また、派遣職員等を通じて現地の状況を

把握したうえで、四半期ごとに開催される取締役会だけでなく、毎月開催される戦略会議を通じて重要な経営戦略の決定について両社の連携を図っております。

また、アジア3社については、マイノリティ出資であることを踏まえ、生命保険ビジネスの推進に伴う様々な技術支援を目的として、派遣職員を通じたきめ細かなモニタリングを行うとともに派遣役員を通じた適切な意見具申等を行っております。

最後に、他社との差別化の観点では、当社の海外事業戦略の特色として、「成長性の高いアジア市場においては、信頼のおける現地パートナーとの合弁形式での市場参入によりその成長性を取り込む、一方、米国市場においては、100%出資によって安定的な成長に加えて足元からの収益貢献を実現する」というように、成長性と収益性のバランスの取れた海外事業ポートフォリオの構築を目指しております。

このような海外事業展開によって、収益基盤の多様化や国内事業を補完する収益の獲得を行うことが当社の事業継続性の向上につながり、ご契約者の利益に資する取組みであると考えております。今後もこうした海外事業戦略に基づきリスクマネジメントにもしっかり取り組みながら、今後の展開について研究・検討してまいりたいと考えております。

コーポレートガバナンス

質問

営業職員の採用・育成について

有効求人倍率が上昇している中、生命保険の営業は厳しいと思われるがちな職種ですが優秀な営業職員の確保についてどのような対策をされていますか。また、若い営業職員の採用後の定着率の向上についてどのように取り組んでいますか。

回答

保険販売・サービスを担う優秀な営業職員の採用と定着率の向上は重要な課題であると認識しております。

こうした中、優秀人材の採用に向けて、平成23年度に営業職員の採用時期を毎月から四半期に一度に変更し、生命保険営業への適性を診断ツールや面談等を通じてしっかりと確認する体制としております。

また、入社前に、営業用携帯端末「SumiseiLief(スミセイリーフ)」で必要保障額等を確認する「未来診断」を体験していただくことなどを通じて、生命保険営業の大切さと魅力を実感いただくとともに、仕事のイメージを持っていただくよう取り組んでおります。こうした取り組みは、生命保険の営業は厳しいという印象を払拭することにもつながっていると考えております。

加えて、他業種の営業経験者の採用にも積極的に取り組んでおり、これまでの経験や人脈を活かすことでキャリアアップ・収入アップに安心して取り組むための給与保証制度を整備しております。

次に、採用後の定着率の向上という点では、入社後3ヶ月間の集中研修の中で商品や事務手続き等の知識の修得およびコンサルティング力の向上に取り組んでおり、その後5年間の継続研修においても更なるスキルアップに努めることで、自信を持って営業活動ができるよう指導しております。また、ベテランの営業職員から新たに入社した営業職員等に担当のご契約を引き継ぐ制度の運営にも力を入れております。

このほか、ワーク・ライフ・バランスの観点から、就学前の子どもに対する手当での支給や子どもが3歳になるまで取得可能な育児休職制度等、長く勤務するための各種手当、休暇・休職制度を充実させており多くの職員が利用しております。

今後も営業職員一人ひとりがやりがい、充実感を持ちながらいきいきと働くことができる環境づくりに努めてまいります。

このほか、以下のご質問がありました。詳細は当社ホームページに掲載しております。

(<http://www.sumitomolife.co.jp/about/company/mutual/meeting.html>)

- ・マイナス金利解消後の企業年金の見直しに伴う業績への影響について
- ・外国債券への投資額について
- ・今後の商品開発について
- ・再生医療と先進医療特約について
- ・代理店による保険販売の方針について
- ・高齢者への保険販売戦略やサービス提供の方向性について
- ・高齢者への対応について
- ・IT投資戦略について
- ・スミセイ・セカンドオピニオン・サービスの利用状況について
- ・税制改正への対応について
- ・他社の不祥事を踏まえた当社の今後の対応について
- ・フィデューシャリー・デューティーを踏まえた経営について
- ・保育所の運営について
- ・社会貢献活動について
- ・資本政策としての上場について
- ・病気の予防に関する活動について
- ・疾病ごとの保険金・給付金の支払状況について
- ・職員の営業活動に関する安全配慮について

総代会制度等、相互会社のしくみに関するご意見等については、以下あてにご送付ください。

〒104-8430

東京都中央区築地7-18-24

住友生命保険相互会社 経営総務室

経営管理体制

当社は、監督と執行を制度的に分離して、取締役会による監督機能を強化するとともに、業務執行の決定を大幅に執行役に委任することを通じた意思決定の迅速化を図る観点から、指名委員会等設置会社の形態を採用しております。

また、取締役会決議により「社外取締役の独立性に関する基準」を制定しており、社外取締役候補者の選定にあたっては、独立性に関する基準を満たすことを確認しております。

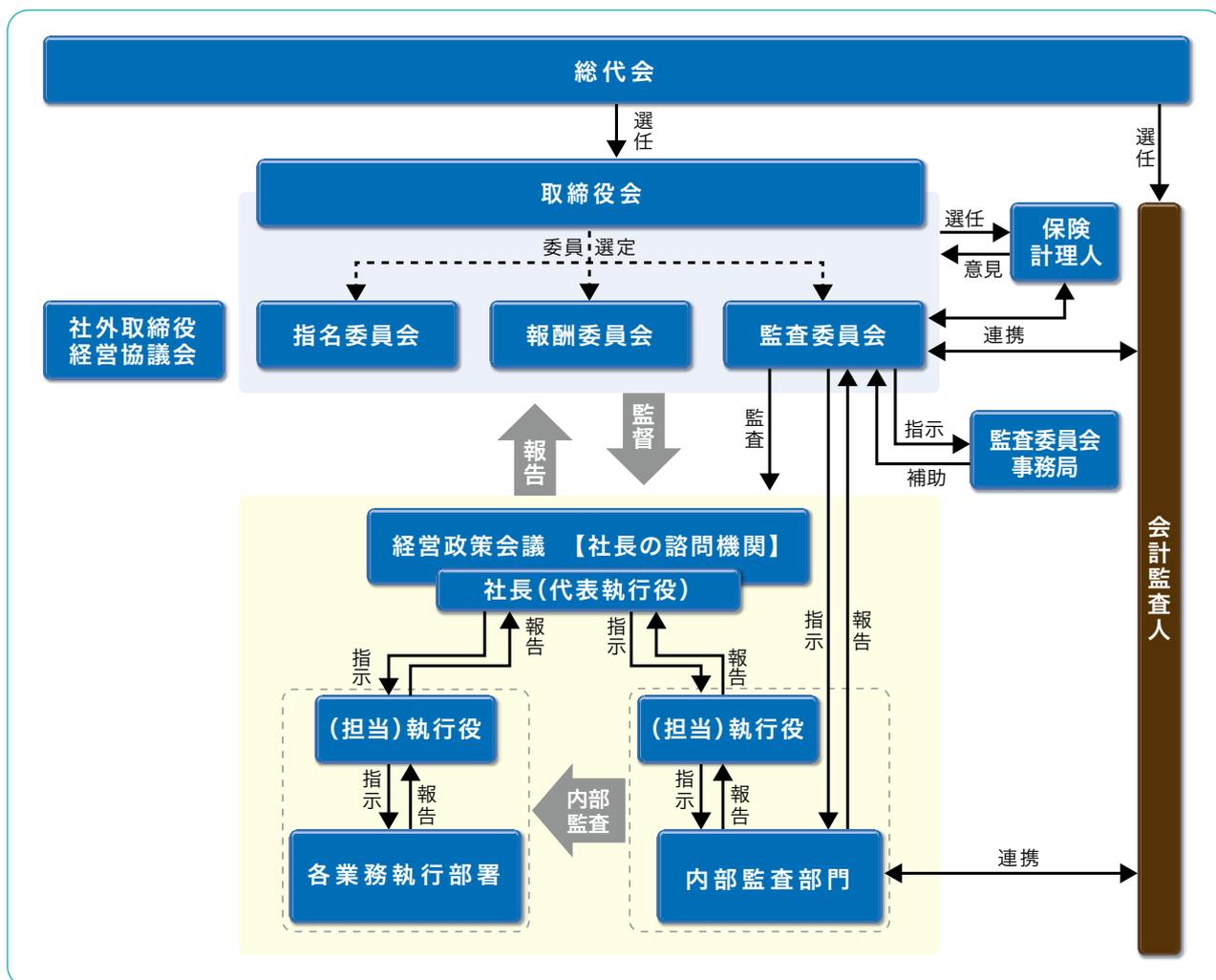
取締役会決議事項のうち、一部の事項については、指名委員会、監査委員会または報酬委員会への諮問を行うこととしております。

さらに、全社外取締役を構成員とする「社外取締役経営協議会」を設置し、中長期的な経営戦略や事業展開等、経営上の重要事項について社外取締役同士、あるいは、社外取締役と経営トップにより意見交換等を行うこととしております。

このような取組みを通じて、社外の知見を積極的に経営に反映していく態勢としております。

実効的なコーポレートガバナンスの実践が会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであるとの認識のもと、今後もコーポレートガバナンスの実効性確保に向けた取組みを行ってまいります。

【経営管理体制】



コーポレートガバナンス

主な機関の役割

取締役会

取締役会は、法令において取締役会の専決事項とされている経営の基本方針や内部統制システムの整備に関する事項等を決定するほか、執行役および取締役の職務の執行を監督することを主な役割とします。

社外の知見の積極的な経営への反映および取締役の多様性の観点も踏まえ、11名の取締役のうち6名を社外取締役としており、社外取締役が過半数を占める構成としております。

監査委員会

監査委員会は、執行役および取締役の職務の執行の監査および監査報告の作成を行うとともに、総代会に提出する会計監査人の選解任または不再任に関する議案の内容を決定します。また、内部統制システムの整備に関する事項について取締役会からの諮問を受けて審議を行い、取締役会に答申することとしております。

構成員は、社外取締役3名、社内取締役1名の合計4名となっており、委員長は社外取締役としております。なお、社内取締役である監査委員を「常勤の監査委員」としております。

社外取締役経営協議会

中長期の経営戦略や事業展開、その他経営上の重要事項等に関し、社外取締役同士、あるいは、社外取締役と代表執行役による自由闊達な意見交換を促進し、社外取締役の知見を経営に反映していく観点から、全社外取締役を構成員とする社外取締役経営協議会を設置しております。

指名委員会

指名委員会は、「取締役候補者の選定の方針」を策定し、取締役の選解任に関する総代会の議案の内容を決定するほか、執行役の選解任に関する事項等について取締役会からの諮問を受けて審議を行い、取締役会に答申することとしております。

構成員は、社外取締役3名、社内取締役2名の合計5名となっており、委員長は社外取締役としております。

報酬委員会

報酬委員会は、執行役および取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針を策定し、執行役および取締役の個人別の報酬等の内容を決定するほか、職員の報酬等の基本方針に関する事項等について取締役会からの諮問を受けて審議を行い、取締役会に答申することとしております。

構成員は、社外取締役3名、社内取締役2名の合計5名となっており、委員長は社外取締役としております。

経営政策会議

会社業務を統理執行する社長の諮問機関として、経営政策会議を設置しております。

経営政策会議は、原則として、社長および担当を定められた執行役により構成され、週1回開催することとしております。

取締役会で決定した経営の基本方針に従い、業務執行に関する重要事項について審議を行います。

コーポレートガバナンス・コードへの対応について

当社は相互会社のため、東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード」については、直接適用されるものではありませんが、コーポレート・ガバナンスは会社形態に関わらず共通のものであるとの認識のもと、任意で対応することとしております。

「コーポレートガバナンス・コード」への対応状況の開示・

説明として、任意で「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」を作成し、「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」も行うこととしております。

「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」等は当社ホームページに掲載しております。

【ホームページに掲載している事項】

- | | |
|----------------------------|---------------------|
| ・コーポレート・ガバナンスに関する報告書 | ・コーポレートガバナンス・ガイドライン |
| ・社外取締役の独立性に関する基準 | ・取締役候補者の選定の方針 |
| ・監査委員の選定の方針 | ・執行役の選任の方針 |
| ・執行役および取締役の報酬等の内容の決定に関する方針 | ・執行役の選任理由 |
| ・「取締役会等の実効性評価」結果の概要 | |

<http://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/group/governance.html>

内部監査体制

当社では、取締役会で決議された「内部監査方針」において、実効性のある内部監査態勢を整備・確立することを定めています。同方針では、内部監査の目的を「当社の経営目標を実現するにあたり、業務の健全性・適切性を確保し、効果的な目標達成に寄与すること」とし、内部監査を受ける各組織等から独立した内部監査部門が、内部管理態勢等の適切性・有効性を検証・評価し、課題・問題点の改善提言・フォローアップを行っています。

内部監査は、平成28年2月に買収により完全子会社化した米国子会社(シメトラ)も含めた住友生命グループ会社、本社各組織、支社等のすべての業務を対象としています。内部監査計画は、外部環境変化やリスクを評価したうえで、監査委員会の事前同意を得た上で策定しています。また、監査委員会から直接、調査指示を受けるなど、監査委員会監査との緊密な連携を保持しています。内部監査結果は、取締役会・監査委員会、代表執行役社長に定期的に報告を行う体制としています。そして、内部監査で明らかとなった課題や問題点について、関係部門に対し改善勧告や提言を行うことでその解決を図り、内部管理態勢の水準向上に努めています。

本社部門に対する内部監査では、外部環境の変化等を踏まえた新たな課題や部門横断的な課題について、全社的に検証する内部監査を実施しています。また、保険引受や資産運用等のリスクの管理態勢や保険金等の支払管理態勢、コンプライアンスへの取組み等についてその適切性や有効性を検証するとともに、事務管理・システム管理・お客さま情報管理等の状況を確認しています。

保険営業・保険事務の拠点である支社ならびに保険募集代理店に対しては、保険営業面でのコンプライアンスの状況、お客さま対応の状況および保険事務の適切性等の検証を目的とした内部監査を実施しています。

また、コンプライアンス統括部やリスク管理部門等との定期的な情報交換や意見交換、各組織からの資料取寄せやヒアリング等によりリスクの変化を継続的にオフサイト・モニタリングしています。

監査委員会、会計監査人との連携により、内部監査の実効性を確保するとともに、内部監査業務の自律的かつ継続的な改善のための内部監査品質プログラムを策定し、内部監査体制の充実・強化に向けた取組みを行っています。