# コーポレートガバナンス
CORPORATE GOVERNANCE

最終更新日：2026 年 7 月 2 日

## 住友生命保険相互会社

取締役 代表執行役社長　高田 幸徳
問合せ先：総務部経営総務室　TEL：050-3655-2955
https://www.sumitomolife.co.jp/

当社では、情報開示の充実の観点から、東京証券取引所が定める「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」に準じた報告書を任意で作成し、開示することとしております。
また、コーポレートガバナンス・コードに関しても、当社は上場会社ではないことから、直接適用を受け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、本報告書においては「コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由」および「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」についても、任意で対応することとしております。
当社のコーポレートガバナンスの状況は以下のとおりです。

### Ⅰ．コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方および資本構成、企業属性その他の基本情報

#### １．基本的な考え方等

□経営方針
当社は、経営の根本精神を表した企業理念である「経営の要旨」を頂点とし、「経営の要旨」に示された当社の普遍的な使命をサステナビリティの視点から明文化した「サステナビリティ経営方針」および中長期的に目指していくお客さまの視点から見た当社の姿を示す「住友生命ブランドビジョン」を経営方針としております。

□機関設計
当社は、経営の監督機能と執行機能を制度的に分離することにより、経営の監督機能および透明性・公正性のさらなる向上を図るとともに、執行役への権限委任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を選択しております。

□取締役会の構成、役割等
取締役の員数は、定款で定める 15 名以内とし、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、その 3 分の 1 以上に相当する員数は、社外取締役といたします。
取締役会は、効率的かつ実効的な企業統治を実現することを通じて、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることについて責任を負います。
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に係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。

□コーポレートガバナンス・ガイドライン
当社では、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、当社におけるコーポレートガバナンスに関する基本方針と、基本方針に基づく運営方針を定める「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を策定し、開示いたします。
なお、コーポレートガバナンス・ガイドラインは、実効的なコーポレートガバナンスは不変のものではないとの認識のもと、社会情勢や経済環境の変化等も踏まえ、適宜、取締役会において改廃の要否について検討を行い、必要に応じて取締役会決議により見直しを行うものとします。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

コーポレートガバナンス・コードの各原則のうち、当社の会社形態には当てはまらないと考えられるものを除き、すべてを実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則１－４　政策保有株式】
≪政策保有株式に関する方針≫
・当社の中長期的な事業の発展に必要と認められる場合に、政策保有を行います。
・政策保有では、健全性に留意し、リスクの適切な把握とこれに応じた適正利潤の追求を図る等、経済合理性を確保します。
≪政策保有株式の検証≫
・年１回、取締役会において、個別の政策保有株式について、保有目的の適切性、保有に伴う効果やリスク等に関して具体的に精査し、保有継続の適否を検証しています。保有の意義が乏しいと判断した場合には売却を検討します。
≪政策保有株式に係る議決権行使基準≫
・出資先企業の中長期的な企業価値向上の観点から、政策保有の上場株式に係る議決権行使については、政策保有以外の上場株式と同様の基準で検討することを原則としています。
（※）当社の保有株式全般の議決権行使の考え方については、年度毎に当社ホームページ上で公表している「責任投資活動報告書」に開示しています。
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/sustainability/important/forsecurity/investment.html）

【原則１－７　関連当事者間の取引】
・執行役および取締役と会社との間における競業取引、利益相反取引については、法令において取締役会の事前承認が求められており、取締役会規程においても取締役会決議事項であることを明らかにしております。
・さらに、競業取引、利益相反取引の発生の事実は、取締役会規程において取締役会報告事項であることを明らかにしており、取締役会で適切に監督しております。

【補充原則２－４①】
・当社では持続的な成長の重要な要素である「柔軟で多様な人材の育成」に取り組んでおります。多様性および競争力の高い人材集団づくりへ向け、女性、外国人、中途採用者などのあらゆる属性の方に管理職として活躍いただけるよう、層別および選抜研修やキャリア形成支援等、育成体系を強化することで、それぞれのポストに求められる人材の裾野拡大に取り組んでおります。
特に職員の９割を占める女性については、2030 年度末までに「女性管理職比率 50%以上かつ部長相当職 15%以上」とする目標を設定しております。2026 年４月時点の女性管理職比率は 51.3%と前倒しで目標水準に達しておりますが、部長相当職は 7%であり、更なる人財共育および登用支援に注力しております。また、男性の育休取得率に関する目標を定め、法定を上回る両立支援制度の活用やテレワーク・フレックスタイム制をはじめとした、時間と場所を選ばない柔軟な働き方の推進等を通じて、社内環境整備も進めております。
・中長期的な企業価値向上に向けては、社長直轄の部門横断組織「人財共育本部」を設置し中長期の人財戦略を策定しております。策定にあたって重視する項目として「知と経験のダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン」を設定し、多様性を包摂し、多様性を武器に価値提供を拡大できる「人財づくり」「組織づくり」の実現に取り組んでおります。また、2022 年４月１日付で、ダイバーシティ推進の担当役員を任命したほか、2023 年４月１日付で、「人財共育本部事務局」を独立した組織として設置しており、さらなる体制整備を図っております。

【原則２－６　企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】
・年金資産については、年金給付等の支払いを将来にわたり確実に行うための安定的な収益確保を図る観点から、資産運用委員会における審議を経て、運用方針を決定しております。資産運用委員会は、社内各部門の適切な資質を持つ人材を構成員とし、専門的知識を持つ資産運用部門をアドバイザーとして、少なくとも四半期に１回開催しており、会議の中で運用受託機関からの報告を受け、運用方針を定めております。

【原則３－１　情報開示の充実】
（ⅰ）経営方針および中期経営計画については、当社ホームページで開示するとともに、ディスクロージャー誌でも開示しております。
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/company/policy.html）（企業理念・経営方針・規範）
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/group/2028plan.html）（中期経営計画）
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/company/disclosure/disclosure/）（ディスクロージャー誌）
（ⅱ）コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は前述のとおりであり、コーポレートガバナンスに関する基本方針は「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を策定のうえ、当社ホー

ムページにおいて開示しております。
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/group/pdf/g_02.pdf）
（iii）執行役および取締役の個人別の報酬等の決定の方針は当社ホームページにおいて開示しております。
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/group/pdf/g_07.pdf）
なお、当社は指名委員会等設置会社であり、執行役および取締役の報酬等は報酬委員会において決定いたします。
（iv）≪経営陣幹部の選解任と取締役候補者・監査委員の選定を行うに当たっての方針≫
・執行役の選任の方針、取締役候補者の選定の方針および監査委員の選定の方針は当社ホームページにおいて開示しております。
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/group/pdf/g_06.pdf）（執行役の選任の方針）
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/group/pdf/g_04.pdf）（取締役候補者の選定の方針）
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/group/pdf/g_05.pdf）（監査委員の選定の方針）
・執行役の解任に関しましては、執行役の選任の方針に定める執行役の要件を満たさなくなったと認められる等の場合に検討いたします。
≪経営陣幹部の選解任と取締役候補者・監査委員の選定を行うに当たっての手続き≫
・当社は指名委員会等設置会社であり、取締役選任議案は指名委員会において決定いたします。また、執行役の選解任に関しましては、指名委員会への諮問を経たうえで、取締役会において決議いたします。
・監査委員の選定に関しましては、取締役会において決議いたします。
（v）取締役候補者指名の理由および執行役の選解任の理由に関しましては、当社ホームページにおいて開示いたします。
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/company/mutual/meeting.html）（総代会招集のご通知（取締役候補者指名の理由））
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/group/pdf/g_08.pdf）（執行役の選任理由）

【補充原則３－１③】
＜サステナビリティについての取組み＞
・当社では、企業理念「経営の要旨」に掲げる「社会公共の福祉に貢献する」ことをパーパス（存在意義）としており、その実現のためのミッション（果たすべき使命）として、サステナビリティ経営方針において「保険事業を通じて、豊かで明るい健康長寿社会の実現に貢献する」こと、および「誠実な業務遂行および社会・環境課題の解決への取組みを通じて、持続可能な社会の実現に貢献し、お客さまをはじめとした各ステークホルダーに信頼・支持され、持続的・安定的に成長する会社を目指す」ことを掲げております。
・2030 年に向けた住友生命グループの目指す姿として定めた「住友生命グループ Vision2030」において、お客さま、社会、ビジネスパートナー、地球環境、従業員という５つのステークホルダーに対して、それぞれのウェルビーイングに貢献し、信頼・支持され、会社として持続的・安定的に成長していくことを目指しております。また、「住友生命グループ中期経営計画 2028」において、経営方針に基づき策定しているサステナビリティ重要項目に対し、達成に向けた具体的な取組みを掲げております。
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/group/2028plan.html）
・サステナビリティレポートおよび当社ホームページにて、自社のサステナビリティについての取組みを掲載しており、気候変動に係るリスクおよび機会に関する分析内容については、TCFD の枠組みに基づく開示を行っております。
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/sustainability/reporting.html）
＜人的資本・知的財産への投資等＞
・当社では、「住友生命グループ Vision2030」において、2030 年時点のありたい姿として、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」を掲げており、職員一人ひとりの「人に根差した価値」を高める取組みを進めております。
・また、「住友生命グループ中期経営計画 2028」において、経営戦略に連動した人財戦略のもと、職員一人ひとりのバリューアップと人財ポートフォリオの多様化・最適化を両輪に人的資本経営を推進し、これを基盤として、デジタル・AI 活用による人財の価値発揮の最大化に向けた取組みを進めることを掲げております。その取組み内容は当社ホームページで開示するとともに、ディスクロージャー誌でも開示しております。

【補充原則４－１①】

・当社では、執行役による迅速・果断な意思決定を支援する観点から、法令等において取締役会から執行役への委任が禁じられている事項を除き、業務執行の決定については、原則として、執行役に委任することとしております。
・なお、本方針に関しましては、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」に明記しております。
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/group/pdf/g_02.pdf）

【補充原則４－１③】
・当社では、代表執行役社長の選定プロセスの透明性と適切性を確保するため、社外取締役が委員長を務め、委員の過半数を社外取締役が占める指名委員会において、代表執行役社長の後継者計画に関する審議を行い、その審議内容の報告を受けることを通じ、取締役会が同計画について適切に監督しています。

【補充原則４－３②】
・代表執行役社長を社内から登用する場合、社長後継人材は適時適切なミッションを付与すること等を通じて育成することとし、社長としての職責を果たすに足る十分な知識・経験・高い見識を有する候補者群の中から選抜した複数の候補者について、指名委員会において一定の期間、社長後継者としての適格性を観察・確認の上、そのうち最も適任と考えられる人材を取締役会へ答申し、取締役会において選任することを基本的な考え方としています。

【補充原則４－３③】
・業績不振の長期継続が代表執行役社長の経営手腕によるものと認められる場合やコンプライアンス上の重大問題の発生等により会社の社会的信用が失墜した場合など、代表執行役社長がその機能を十分発揮していないと認められる場合には、指名委員会への諮問を経たうえで、取締役会において代表執行役社長の解任を決議いたします。

【原則４－８　独立社外取締役の有効な活用】
・当社では、取締役の員数のうち、3 分の 1 以上に相当する員数は社外取締役とすることとしており、その旨を「コーポレートガバナンス・ガイドライン」に明記しております。
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/group/pdf/g_02.pdf）
・なお、現在は、取締役 12 名中 7 名が社外取締役であり、社外取締役が過半数を占めております。

【原則４－９　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
・当社では、取締役会決議により「社外取締役の独立性に関する基準」を策定しております。
・同基準の内容につきましては、後述のとおりであり、また、当社ホームページにおいて開示しております。
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/group/pdf/g_03.pdf）

【補充原則４－１１①】
・当社では、取締役会の構成等に関する考え方は「コーポレートガバナンス・ガイドライン」に明記しております。
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/group/pdf/g_02.pdf）

＜「当社の取締役会が備えるべきスキル等」に関する考え方＞
・「経営戦略に照らし、取締役会が備えるべきスキル等」として、当社では、「企業経営」、「財務・会計」、「法務」、「金融・経済」、「消費者志向」、「ダイバーシティ」、「デジタル・IT」、「国際性」、「生命保険事業」の 9 項目を特定しております。
・当社では指名委員会において、毎年、取締役会の構成や取締役に求められる知識・経験・能力等（以下、スキル）に関する審議を行っており、社外取締役については、「企業経営」、「財務・会計」、「法務」、「金融・経済」、「消費者志向」、「ダイバーシティ」、「デジタル・IT」、「国際性」に関する豊富な経験と深い知識を有する方々を選任し、その高い見識を当社の経営に反映していただくことを期待しております。
また、生命保険事業を営む当社にとって、「生命保険事業」に関するスキルは業務執行の決定や執行役等の監督を適切に行うために重要かつ不可欠であり、当スキルにつきましては執行役として多様で豊富な職務の執行経験を有する社内取締役が主として担うものとしております。なお、この「生命保険事業」のスキルには、「商品・サービス」、「収益管理（保険計理、経理、事業費、資本政策含む）」、「コンサルティング（リテール営業（営業職員、マルチチャネル）、ホール営業含む）」、「資産運用」、「海外事業」、「人事（教育、人事政策含む）」、「コンプライアンス・リスク管理」、「グループガバナンス」といったスキルを含みます。
・9 項目のスキルのうち、「消費者志向」と「ダイバーシティ」については、特に多義的な概念であ

りますが、当社は企業理念「経営の要旨」の第一条に生命保険事業を通じ社会公共の福祉に貢献することを掲げており、「消費者志向」は、お客さま、社会から信頼される公正で良質な事業活動を通じ、豊かで明るい健康長寿社会の実現を目指す当社のパーパス（存在意義）に深く関わる大切なスキルであります。
また、当社は、将来の環境変化を踏まえたサステナビリティ重要項目（マテリアリティ）への取組み強化に向け、人財価値向上をはじめとした基盤強化を通じ、各事業が持続的に価値を創出していく姿を確立することを経営計画の基本方針に掲げ、当社グループの2030年時点のありたい姿を、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」としております。
当社の各事業が持続的に価値を創出していくためには、人的資本経営を基盤に、人とデジタル・ＡＩの各々の強みを活かす最適な役割分担のもと、人財価値の発揮を最大化していく必要があります。このため多様な人財が活躍できる環境を整えそれを絶えず前進させていくスキルとしての「ダイバーシティ」は、当社にとって大変重要な意義を持つものであります。そして、多様なバックグラウンドを持つ取締役の存在は、多様な視点を生み、取締役会全体の判断能力の向上につながるものであることから、取締役会の構成につきましてもその多様性を念頭に置いて検討を続けてまいります。

＜当社取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックス＞

| 氏名<br>()内は年齢<br>2026.7.2 時点 | 当社における地位および担当 | | 企業経営 | 財務・会計 | 法務 | 金融・経済 | 消費者志向 | ダイバーシティ | デジタル・ＩＴ | 国際性 | 生命保険事業 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 橋本　雅博(70) | 取締役会長<br>代表執行役 | 指名委員<br>報酬委員 | ○ | | | ○ | | | | ○ | ○ |
| 高田　幸徳(61) | 取締役代表<br>執行役社長 | 指名委員<br>報酬委員 | ○ | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 百合　達哉(62) | 取締役 | 常勤監査委員 | ○ | | | | ○ | ○ | ○ | | ○ |
| 髙尾　延治(59) | 取締役代表<br>執行役専務<br>（グループ・サステナビリティオフィサー） | 調査広報部、企画部、主計部、経理部 | ○ | ○ | ○ | | | | | | ○ |
| 寺﨑　啓介(60) | 取締役執行役専務 | リスク管理統括部、運用審査部、運用管理部、[コンプライアンス統括部　副担当] | ○ | ○ | ○ | ○ | | | | | ○ |
| 片山登志子(73) | 社外取締役 | 監査委員長 | | | ○ | | ○ | ○ | | | |
| 白河　桃子(65) | 社外取締役 | 指名委員<br>報酬委員 | | | | | ○ | ○ | | ○ | |
| 石井　　茂(71) | 社外取締役 | 指名委員長<br>報酬委員長 | ○ | ○ | | ○ | | | ○ | ○ | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 小林　充佳(68) | 社外取締役 | 監査委員 | ○ | | | | ○ | | ○ | | |
| 加藤　　毅(62) | 社外取締役 | 指名委員<br>報酬委員 | ○ | | | ○ | | | ○ | ○ | |
| 茂木　哲也(58) | 社外取締役 | 監査委員 | ○ | ○ | | | | | | ○ | |
| 貞広　斎子(58) | 社外取締役 | 監査委員 | ○ | | | | | ○ | | | |

【補充原則４－１１②】
・当社では、社外取締役候補者の選定にあたっては、当社の社外取締役として職責を果たし得ることの確認を行っております。
・なお、社外取締役の兼職の状況につきましては、事業報告により開示しております。

【補充原則４－１１③】
・当社では、取締役会および法定の３委員会（指名委員会、監査委員会および報酬委員会）（以下、あわせて「取締役会等」といいます）の機能向上を図るため、年１回、取締役会等の実効性に関する評価を実施しております。
・実効性に関する評価にあたっては、全取締役に対するアンケートを実施し、アンケート結果に基づく評価について全社外取締役を構成員とする社外取締役経営協議会での議論を経たうえで、取締役会において決議しております。
・評価結果の概要は当社ホームページにおいて開示しておりますが、当社の取締役会等は、意思決定機能と監督機能の両面において、有効に機能しているものと評価しております。一方で、さらなる改善の余地も認められることから、課題解決に向けた対応を講じ、一層の実効性の向上に取り組んでまいります。
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/group/pdf/g_09.pdf）

【補充原則４－１４②】
・当社では、重要な法令の改正等の機会を捉えて、適宜、社内外の人材を活用した研修の実施等を通じて、取締役がその役割を適切に果たすために必要となる知識習得を支援することとしております。
・社外取締役の就任に際しては、当社の経営状況や業務内容、法令等による規制の内容、その他当社の取締役としての職務を遂行するにあたって必要となる知識の付与に努めることとしております。
・なお、これらの方針に関しましては「コーポレートガバナンス・ガイドライン」に明記しております。
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/group/pdf/g_02.pdf）

【原則５－１　社員との建設的な対話に関する方針】
・当社では、契約者（社員）からのご意見を伺う場として、毎年ご契約者懇談会を開催しております。なお、ご契約者懇談会への参加は公募制とし、開催日時等についてはホームページ等に掲載しております。
・総代に対しては、年 3 回発刊している総代通信にアンケートを添付し、頂いた質問には丁寧な回答を行っております。
・なお、社員との対話に関しましては、そのための体制整備および取組みを「コーポレートガバナンス・ガイドライン」に明記しております。
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/group/pdf/g_02.pdf）

**２．資本構成**

当社は相互会社形態をとっており、株主は存在しないことから、本項目において該当する事項はありません。

３．企業属性

| | |
|---|---|
| 決算期 | 3 月 |
| 業種 | 保険業 |
| 直前事業年度末における(連結)従業員数 | 1000 人以上 |
| 直前事業年度における(連結)売上高 | 1 兆円以上 |
| 直前事業年度末における連結子会社数 | 10 社以上 50 社未満 |

４．支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

当社は相互会社形態をとっており、株主は存在しないことから、本項目に対応する指針は定めておりません。

５．その他コーポレートガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

本項目に該当する事項はありません。

## Ⅱ．経営上の意思決定、執行および監督に係る経営管理組織その他のコーポレートガバナンス体制の状況

１．機関構成・組織運営等に係る事項

| | |
|---|---|
| 組織形態 | 指名委員会等設置会社 |

【取締役関係】

| | |
|---|---|
| 定款上の取締役の員数 | 15 名以内 |
| 定款上の取締役の任期 | 1 年 |
| 取締役会の議長 | 会長 |
| 取締役の人数 | 12 名 |
| 社外取締役の選任状況 | 選任している |
| 社外取締役の人数 | 7 名 |
| 社外取締役のうち「社外取締役の独立性に関する基準」を満たす人数 | 7 名 |

会社との関係(1)

| 氏名 | 属性 | 会社との関係(※) | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k |
| 片山　登志子 | 弁護士 | | | | | | | | | | | |
| 白河　桃子 | その他 | | | | | | | | | | | |
| 石井　　茂 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | △ | | | |
| 小林　充佳 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | △ | | | |
| 加藤　　毅 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | |
| 茂木　哲也 | 公認会計士 | | | | | | | | | | | |
| 貞広　斎子 | 学者 | | | | | | | | | | | |

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」
a.当社又はその子会社の業務執行者
b.当社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c.当社の兄弟会社の業務執行者
d.当社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e.当社の主要な取引先又はその業務執行者
f.当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g.当社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h.当社の取引先（d、e 及び f のいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i.社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j.当社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k.その他

会社との関係(2)

| 氏名 | 所属委員会 | | | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 指名委員会 | 報酬委員会 | 監査委員会 | | | |
| 片山　登志子 | | | ○ | ○ | － | 消費者問題および法律の専門家としての豊富な知識、経験および見識を当社の経営に反映していただくため、社外取締役に選任するものです。<br>同氏は、当社が定める「社外取締役の独立性に関する基準」を満たしております。 |
| 白河　桃子 | ○ | ○ | | ○ | － | ダイバーシティ、働き方改革、女性やミドル人材活躍推進等の専門家としての豊富な知識、経験および見識を当社の経営に反映していただくため、社外取締役に選任するものです。<br>同氏は、当社が定める「社外取締役の独立性に関する基準」を満たしております。 |
| 石井　　茂 | ○ | ○ | | ○ | － | 金融グループの代表取締役社長経験者としての豊富な知識、経験および見識を当社の経営に反映していただくため、社外取締役に選任するものです。<br>同氏は、当社が定める「社外取締役の独立性に関する基準」を満たしております。 |
| 小林　充佳 | | | ○ | ○ | 当社は、同氏が所属する会社との取引がございますが、一般的な取引条件によるものであり、かつ、連結売上高に対する取引額は僅少です。 | 電気通信事業者の代表取締役社長経験者としての豊富な知識、経験および見識を当社の経営に反映していただくため、社外取締役に選任するものです。<br>同氏は、当社が定める「社外取締役の独立性に関する基準」を満たしております。 |
| 加藤　　毅 | ○ | ○ | | ○ | － | 日本銀行の理事・局長等経験者、金融・経済の専門家としての豊富な知識、経験および見識を当社の経営に反映していただくため、社外取締役に選任するものです。<br>同氏は、当社が定める「社外取締役の独立性に関する基準」を満たしております。 |
| 茂木　哲也 | | | ○ | ○ | － | 企業会計分野における豊富な知識、経験および見識を当社の経営に反映していただくため、社外取締役に選任するものです。<br>同氏は、当社が定める「社外 |

| 氏名 | 所属委員会 | | | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 指名委員会 | 報酬委員会 | 監査委員会 | | | |
| | | | | | | 取締役の独立性に関する基準」を満たしております。 |
| 貞広　斎子 | | | ○ | ○ | － | 人財の教育・育成分野における豊富な知識、経験および見識を当社の経営に反映していただくため、社外取締役に選任するものです。<br>同氏は、当社が定める「社外取締役の独立性に関する基準」を満たしております。 |

【各種委員会】

各委員会の委員構成および議長の属性

| | 全委員(名) | 常勤委員(名) | 社内取締役(名) | 社外取締役(名) | 委員長(議長) |
|---|---|---|---|---|---|
| 指名委員会 | 5 | 2 | 2 | 3 | 社外取締役 |
| 報酬委員会 | 5 | 2 | 2 | 3 | 社外取締役 |
| 監査委員会 | 5 | 1 | 1 | 4 | 社外取締役 |

【執行役関係】

| 執行役の人数 | 14 名 |
|---|---|

兼任状況

| 氏名 | 代表権の有無 | 取締役との兼任の有無 | | | 使用人との兼任の有無 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 指名委員会 | 報酬委員会 | |
| 橋本　雅博 | あり | あり | ○ | ○ | なし |
| 高田　幸徳 | あり | あり | ○ | ○ | なし |
| 堀江　喜義 | あり | なし | × | × | なし |
| 髙尾　延治 | あり | あり | × | × | なし |
| 岩井　豊城 | なし | なし | × | × | なし |
| 橋本　篤史 | なし | なし | × | × | なし |
| 寺﨑　啓介 | なし | あり | × | × | なし |
| 川口　謙誠 | なし | なし | × | × | なし |
| 石原　拓己 | なし | なし | × | × | なし |
| 藤村　俊雄 | なし | なし | × | × | なし |
| 中山　　猛 | なし | なし | × | × | なし |
| 竹中　幸一 | なし | なし | × | × | なし |
| 堀　　竜雄 | なし | なし | × | × | なし |
| 野村　洋一 | なし | なし | × | × | なし |

【監査体制】

| 監査委員会の職務を補助すべき取締役および使用人の有無 | あり |
|---|---|

当該取締役および使用人の執行役からの独立性に関する事項

・監査委員会の直属の組織として、監査委員会事務局を設置しております。
・監査委員会事務局の定員、予算、所属職員の異動、給与、考課および賞罰については、あらかじめ監査委員会の同意を得ることとしております。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

・監査委員会は、内部統制システムを活用した組織的監査を行うことから、内部統制基本方針をはじめとした諸規程において、内部監査部は監査委員会に対して必要な事項を適宜報告すること、内部監査計画は監査委員会の同意を必要とすることなど、連携を強化するための方策を規定しております。
・内部統制基本方針において、監査委員会から内部監査部に対する直接の指示命令権を規定してお

ります。
・また、監査規則において、監査委員会と会計監査人が定期的な会合を行うことを規定するなど、監査委員会と会計監査人の連携強化に努めております。
・会計監査人と内部監査部の連携については、内部監査規程において、会計監査人との密接な連携を確保する旨を規定し、年 2 回の監査報告会においては、会計監査人から監査実施状況の報告を受けるなど、密接な連携を図っております。

【独立役員関係】

| | |
|---|---|
| 独立役員の人数 | 7 名 |

その他独立役員に関する事項

当社では、取締役会決議により「社外取締役の独立性に関する基準」を定めており、社外取締役候補者の指名にあたっては、同基準を満たすことを確認しております。
「社外取締役の独立性に関する基準」の内容は、次のとおりです。

**【社外取締役の独立性に関する基準】**

コーポレートガバナンスの適正の確保と更なる強化に向けて、社外取締役の独立性に留意していく観点から「社外取締役の独立性に関する基準」を以下のとおり定める。
当社において、独立性を有する社外取締役とは、本基準の各項目のいずれにも該当しない者とする。

1．当社、当社の子会社または関連会社の業務執行者（過去 10 年以内にそうであった者を含む）。ただし、過去 10 年以内において非業務執行取締役等であった場合は、その就任の前 10 年以内において業務執行者となったことがある者を含む。

2．当社または当社の子会社の主要な取引先の業務執行者（過去 5 年以内にそうであった者を含む）。
※主要な取引先とは、直近 3 事業年度のいずれかにおいて、連結売上高（当社においては連結保険料等収入）に対する取引の金額が、双方いずれかにおいて 2%以上である会社をいう。

3．現在、当社または当社の子会社の会計監査人である監査法人の社員等である者（直近 3 年間において、当該社員として当社または当社の子会社の監査業務を行ったことがある者を含む）。

4．本人または所属する団体が、当社または当社の子会社から多額の金銭その他の財産上の利益を受けている弁護士、公認会計士、税理士またはその他のコンサルタント。
※多額の金銭その他の財産上の利益とは、直近 3 事業年度の平均で年額 1000 万円（社外役員としての報酬を除く）を超えるものをいう。

5．以下に掲げる者（重要でない者を除く）の配偶者または二親等内の親族。
・当社の役職員
・上記２～４のいずれかに該当する者

【インセンティブ関係】

| | |
|---|---|
| 取締役・執行役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況 | 業績連動型報酬制度の導入 |

該当項目に関する補足説明

業績連動報酬に係る事項については、事業報告に記載し、同内容を当社ホームページへ掲載しております。
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/company/mutual/meeting.html）（総代会招集のご通知－事業報告書－「会社役員に関する事項」－「会社役員に対する報酬等」の項目に記載）

| | |
|---|---|
| ストックオプションの付与対象者 | － |

該当項目に関する補足説明

当社は相互会社のため、ストックオプションは実施しておりません。

【取締役・執行役報酬関係】

| | |
|---|---|
| 開示状況 | 個別報酬の開示はしていない。 |

該当項目に関する補足説明

・取締役・執行役の報酬の合計については、事業報告に記載のうえ開示しており、同内容は当社ホームページにも掲載しております。なお、報酬額が１億円以上を超える者はおりません。

| 報酬額またはその算定方法の決定方針の有無 | あり |
|---|---|

報酬額またはその算定方法の決定方針の開示内容

報酬委員会において「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」を定め、当社ホームページにおいて開示しております。
（https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/group/pdf/g_07.pdf）

【社外取締役のサポート体制】

□取締役会のサポート体制
・取締役会の事務局を総務部として定めております。
・社外取締役に対しては、議案提出部または総務部スタッフにより、取締役会議案の事前説明を実施し、取締役会における活発な議論に資するサポートを実施することとしております。
・また、重要な法令の改正等の機会を捉えて、適宜、社内外の人材を活用した研修の実施等を通じて、取締役がその役割を適切に果たすために必要となる知識習得を支援することとしております。
・社外取締役への就任に際しては、当社の経営状況や業務内容、法令等による規制の内容、その他当社の取締役としての職務を遂行するにあたって必要となる知識の付与に努めております。

□指名委員会および報酬委員会のサポート体制
・両委員会の事務局を人事部として定めております。
・社外取締役である委員に対しては、人事部スタッフにより、両委員会議案の事前説明を実施し、委員会における活発な議論に資するサポートを実施することとしております。

□監査委員会のサポート体制
・監査委員会の事務局として監査委員会の直属の組織である監査委員会事務局を設置しております。
・また、内部統制システムを活用した監査の実効性を確保する観点から、社内取締役である監査委員を常勤の監査委員とし、社内関係部門との連携強化等を図っております。
・社外取締役である監査委員に対しては、監査委員会事務局スタッフにより、監査委員会議案の事前説明を実施し、監査委員会における活発な議論に資するサポートを実施しております。

□職務遂行上の費用負担
・社外取締役は、その職務の遂行上必要な場合は、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることができるものとしております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

| 氏名 | 役職・地位 | 業務内容 | 勤務形態・条件（常勤・非常勤、報酬有無等） | 社長等退任日 | 任期 |
|---|---|---|---|---|---|
| 佐藤　義雄 | 特別顧問 | 財界・社会貢献活動等（経営非関与）<br>【主な役職】<br>外務省　日本・スペイン・シンポジウム共同議長・日本側座長等 | 非常勤<br>報酬有 | 2014年3月31日<br>代表取締役社長退任<br>2021年3月31日<br>取締役会長退任 | 2030年<br>7月 |

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

| 元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 | １名 |
|---|---|

**２．業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレートガバナンス体制の概要）**

当社におけるコーポレートガバナンス体制の概要は次のとおりです。

□取締役および取締役会
・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に係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ております。
・取締役会は、執行役による迅速・果断な意思決定を支援する観点から、法令等において取締役会から執行役への委任が禁じられている事項を除き、業務執行の決定については、原則として、執行役に委任することとしております。
・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、現在は取締役会の過半数を社外取締役としております。
・社外取締役は、会社の持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を図る観点から、自らの知見に基づき助言を行うとともに、様々なステークホルダーの意見を踏まえ、社外の知見を取締役会に適切に反映することとしております。

□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、取締役の選任および解任に関する総代会の議案の内容を決定するほか、取締役会からの諮問を受けて次の各号に掲げる事項について審議を行い、取締役会に答申することとしております。
1．監査委員の選定の方針に関する事項
2．執行役の選任の方針に関する事項
3．執行役の選任および解任に関する事項
4．代表執行役の選定および解職に関する事項
5．役付執行役の選定および解職に関する事項
6．執行役員の選任の方針に関する事項
7．エグゼクティブ・フェローの選任の方針に関する事項
8．保険計理人の選任および解任に関する事項
9．その他、取締役会が必要と認めた事項

□監査委員会
・監査委員会は、策定した監査規則や監査計画にもとづき監査を行い、監査報告を作成しています。また、会計監査人の解任または不再任の決定の方針ならびに会計監査人を評価するための基準を策定するとともに、総代会に提出する会計監査人の選任および解任ならびに不再任に関する議案の内容を決定しています。
・監査委員会は、保険業法に定める内部統制システムに関する事項その他取締役会が必要と認めた事項について、取締役会から諮問を受けて審議を行い、取締役会に答申しています。

□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を決定するほか、取締役会からの諮問を受けて次の各号に掲げる事項について審議を行い、取締役会に答申することとしております。
1．執行役員の報酬等の方針に関する事項
2．エグゼクティブ・フェローの報酬等の方針に関する事項
3．職員（執行役員、エグゼクティブ・フェローを除く）の報酬等の基本方針に関する事項
4．保険計理人の報酬等の方針に関する事項
5．その他、取締役会が必要と認めた事項

□社外取締役経営協議会
・当社では、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。

### 3．現状のコーポレートガバナンス体制を選択している理由

当社では、経営の監督機能と執行機能を制度的に分離することにより、経営の監督機能および透明性・公正性のさらなる向上を図るとともに、執行役への権限委任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を選択しております。

## Ⅲ．社員・総代その他の利害関係者に関する施策の実施状況

### １．総代会の活性化および議決権行使の円滑化に向けての取組み

| | 補足説明 |
|---|---|
| 総代会招集通知の早期発送 | 当社は、総代が議案の内容を十分に検討できるよう、総代会の開催日の３週間以上前に招集通知を発信しています。 |
| 集中日を回避した総代会の設定 | 当社は、2026 年７月２日に総代会を開催しました。 |
| 電磁的方法による議決権の行使 | 総代候補者の要件として、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ことを総代候補者選考基準において定めており、総代会に出席いただくことを原則としていることから、電磁的方法による議決権の行使は採用していません。なお、やむを得ず総代会を欠席となる総代もあることから、書面による議決権行使を採用しています。 |
| 議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み | 前述のとおり、電磁的方法による議決権の行使は採用していません。<br>なお、機関投資家が総代になることはありません。 |
| 招集通知(要約)の英文での提供 | 当社の社員は保険契約者であり、社員の代表が総代であることから、海外の投資家等を意識する必要はないため、英文での提供は行っていません。 |
| その他 | 招集通知は、招集通知の発信日に、当社ホームページへの掲載も行っています。<br>総代会においては、大型スクリーンを活用し、スライド等を用いて説明することで、視覚的にも分かり易い説明に努めています。 |

### ２．IR に関する活動状況

当社は相互会社形態をとっており、株主が存在しないことから株主を対象とした IR 活動は行っておりませんが、当社発行の社債等を保有する国内および海外の機関投資家などに対し、以下の IR 活動を行っています。

| | 補足説明 |
|---|---|
| ディスクロージャーポリシーの作成・公表 | 社員（ご契約者）を含めたステークホルダーあて開示方針として「情報開示に関する基本方針」を作成し、ディスクロージャー誌および当社ホームページに掲載し公表しています。 |
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を実施 | 当社発行の社債等を保有する国内および海外の機関投資家などに対し、決算説明などのＩＲ活動を行っています。 |
| IR 資料をホームページ掲載 | 各種レポート等、主要業績、決算資料などを掲載しています。<br>（https://www.sumitomolife.co.jp/about/company/report/index.html）<br>（https://www.sumitomolife.co.jp/about/company/ir/） |
| IR に関する部署(担当者)の設置 | 企画部内にＩＲの責任者を配置しています。 |
| その他 | 会社概要、決算資料、アニュアルレポート、サステナビリティレポートなどの英語版をホームページに掲載しています。<br>（https://www.sumitomolife.co.jp/english/） |

### ３．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

| | 補足説明 |
|---|---|
| 社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定 | 当社は、経営の根本精神を表した企業理念である「経営の要旨」を頂点とし、「経営の要旨」に示された当社の普遍的な使命をサステナビリティの視点から明文化した「サステナビリティ経営方針」および中長期的に目指していくお客さまの視点から見た当社の姿を示す「住友生命ブランドビジョン」を経営方針としています。さらに、経営方針を役職員が行動レベルで実践するための指針として「住友生命グループ行動規範」、お客さまの最善の利益を追求する観点から「お客さま本位の業務運営方針」およびすべての事業活動に関わるステークホルダーの人権を尊重する観点から「住友生命グループ人権方針」を策定し |

| | |
|---|---|
| | ています。 |
| 環境保全活動、CSR活動等の実施 | 保険事業の健全な運営とその発展を通じて、豊かで明るい健康長寿社会の実現に貢献すべく、CSR 活動を推進しています。また、地球環境保護への取組みは重要な経営課題の一つであるとの認識のもと、地球環境に対する具体的な活動方針として「スミセイ環境方針」を定めています。<br>なお、具体的な活動内容については、当社ホームページに掲載するとともに、ディスクロージャー誌にも掲載しています。 |
| ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定 | 「情報開示に関する基本方針」を作成し、ディスクロージャー誌および当社ホームページに掲載し公表しています。 |
| 健康経営の推進 | 2017 年 4 月に策定した「住友生命グループ健康経営宣言」(2021 年 7 月改定)のもと、一人ひとりの職員が個々の能力をいきいきと最大限に発揮するためには、何よりも職員やその家族が心と体の健康を大切にし、「ウェルビーイング」であることが非常に重要だと考え、積極的に健康維持・増進活動に取り組むことを全力でサポートし、経営レベルで「健康経営」の推進に取り組んでいます。 |

## Ⅳ．内部統制システム等に関する事項

### １．内部統制システムに関する基本的な考え方およびその整備状況

当社は、経営の健全性・適切性を確保する観点から、「内部管理体制の強化」に取り組んでいます。取締役会において、保険業法第５３条の３０第１項第１号ロおよびホの規定に基づき「内部統制基本方針」を定め、また「グループ経営管理基本方針」を定めています。この方針に基づいて、グループ全体の経営管理の高度化を含めたリスク管理やコンプライアンス体制、内部監査機能の充実を図るとともに、監査委員会の監査が実効的に行われるための体制整備など、内部統制システムが有効に機能するような取組みを行っています。

**【内部統制基本方針】**

当社は、経営の根本精神を表した企業理念である「経営の要旨」を頂点とし、「経営の要旨」に示された当社の普遍的な使命をサステナビリティの視点から明文化した「サステナビリティ経営方針」および中長期的に目指していくお客さまの視点から見た当社の姿を示す「住友生命ブランドビジョン」を経営方針としている。経営方針を役職員が行動レベルで実践するための指針として「住生命グループ行動規範」を制定しており、また、お客さまの最善の利益を追求する観点から、「お客さま本位の業務運営方針」を策定し、公表している。

上記の経営方針等に則り、当社および子会社等（以下、「グループ」という）における業務の健全性および適切性の確保に向けた内部統制システムの整備に係る基本方針として、保険業法第５３条の３０第１項第１号ロおよびホの規定に基づき取締役会が本方針を定め、役職員に対して周知徹底を図るとともに法令に基づく開示を行う。

また、グループの経営管理会社として、「グループ経営管理基本方針」を定め、グループ全体の経営管理体制の高度化を図る。

当社は、本方針およびグループ経営管理基本方針に則って内部統制システムを整備するとともに、取締役会においてその実効性を検証し、必要な改善を図ることとするほか、内部統制システムの運用状況の概要の開示を行う。

**１．定義**

ａ．「グループ」とは、当社、子会社および関連法人をいう。
ｂ．「子会社」とは、保険業法に定める子法人等をいう。
ｃ．「関連法人」とは、保険業法に定める関連法人等をいう。
ｄ．「子会社等」とは、子会社および関連法人をいう。

**２．監査委員会の職務の執行のための体制**

**①監査委員会の職務を補助すべき取締役および使用人に関する事項**

ａ．監査委員会の直属の組織である監査委員会事務局を置く。
ｂ．監査委員会事務局には、監査委員会または監査委員会が選定する監査委員の指示命令に基づき監査委員会を補助する監査委員会事務局長および職員（以下、あわせて「所属職員」という）を配置する。
ｃ．監査委員会事務局に関する次の事項について、あらかじめ監査委員会の同意を得る。

（１）定員および予算
（２）所属職員の異動、給与、考課および賞罰

**②監査委員会への報告に関する体制**

ａ．次に掲げる方法により、監査委員会への報告体制を確保する。
（１）重要な会議への監査委員の出席
（２）グループ各社の取締役、執行役、監査役、執行役員その他の使用人またはこれらの者から報告を受けた者からの監査委員会または監査委員会が選定する監査委員への報告

ｂ．前記ａの方法により監査委員会への報告を要する事項は次に掲げる事項とする。
（１）担当執行役（担当執行役員を含む。以下同じ。）以上の職位によって決裁された事項
（２）会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実（子会社等における事実を含む）
（３）法令または定款に違反する重大な事実（子会社等における事実を含む）
（４）内部通報制度における通報状況（国内の子会社における通報状況を含む）
（５）内部監査の実施状況およびその結果（子会社等を対象とするものを含む）
（６）その他監査委員会が報告を求める事項

ｃ．前記ｂに掲げる報告を行った者に対して、不利な取扱いを行わない。

**③監査委員の職務の執行（監査委員会の職務の執行に関するものに限る。）について生ずる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項**

監査委員会は、その職務の遂行上必要と認める費用については、あらかじめ予算を計上する。また、緊急または臨時に支出した費用については、監査委員会の職務の執行に必要でないと認められる場合を除き、これを負担する。

**④その他監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制**

ａ．監査委員会には常勤の監査委員を置く。常勤の監査委員は原則として社内取締役とする。
ｂ．内部監査部長の選任にあたっては、あらかじめ監査委員会の同意を得る。
ｃ．監査委員会または監査委員会が選定する監査委員は、監査職務を遂行するために必要があるときは、内部監査部長に対して必要な報告または調査を指示する。内部監査部長は、監査委員会または監査委員会が選定する監査委員の指示あるときは、各執行役等から独立して当該指示に従い、必要な対応を講じる。
ｄ．監査委員会は、監査職務を遂行するために必要があるときは、監査委員会事務局所属の職員を子会社の監査役として派遣する。
ｅ．前３項および前記ａからｄまでの定め、ならびに「監査規則」にも留意し、監査委員会と代表執行役等との意思疎通および情報交換を行うための体制を整備するなど監査委員会の監査が実効的に行われるために必要な体制を確保する。

**３．業務の適正を確保するための体制**

**①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**

ａ．法令等遵守に関する基本的な枠組みを定めた「法令等遵守方針」および保険募集の適正確保に向けた「保険募集管理方針」に基づき、次のとおり法令等遵守を徹底する。
（１）コンプライアンス統括部が全社の法令等遵守に関する事項を一元的に管理する。
（２）内部通報制度を設けるとともに公益通報者の保護を図ることで、自浄機能を高める。
（３）コンプライアンス統括部担当執行役は、法令等遵守に関する重要事項を取締役会に報告するとともに、監査委員会との意思疎通を図る。
ｂ．執行役の選任にあたっては、候補者の知識経験および社会的信用等を適切に勘案する。
ｃ．市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、「反社会的勢力対応方針」に基づき、断固たる態度で組織的に対応することにより、同勢力との関係を遮断し排除する。
ｄ．「情報開示規程」に基づき、企業情報を適時、適切に開示することで、経営の健全性および透明性の向上を図る。
ｅ．保険契約上の責務を確実に履行するため、「財務の健全性・保険計理管理方針」に基づき、適切に財務の健全性・保険計理管理を行い、財務の健全性の確保を図る。
ｆ．「財務報告に係る内部統制の評価規程」に基づき、財務報告に係る内部統制の有効性を評価し、改善に努めることで、財務報告の信頼性を確保する。

**②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**

保存すべき情報および保存期間を規定する「情報保存規程」に基づき情報の保存および管理を行い、保存期間内の情報を閲覧できるものとする。

**③損失の危険の管理に関する規程その他の体制**

ａ．全社の統合的なリスク管理に関する基本的な枠組みを定めた「統合的リスク管理方針」およびリスクの種類に応じて定める各リスク管理方針に基づき、次のとおりリスク管理を行う。

（１）リスク管理統括部が全社の統合的なリスク管理を行うとともに、各リスク管理部門が各リスクを管理する。

（２）リスク管理統括部担当執行役は、リスク管理に関する重要事項を取締役会に報告するとともに、監査委員会との意思疎通を図る。

ｂ．通常のリスク管理だけでは対処できないような危機発生時の対応を定めた「危機管理規程」に基づき、危機対応を行う。また、危機発生により、業務の継続が通常の方法では困難となる場合は、「業務継続計画（ＢＣＰ）」に基づき、重要業務継続に向けた対応を行う。

**④執行役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制**

ａ．組織・事務分掌を定めた「組織規程」および決裁方法・職位を定めた「職務権限規程」等の社内規定に基づき、業務の適切かつ効率的な役割分担と相互牽制を図る。

ｂ．経営計画の枠組みを定めた「経営計画規程」に基づき経営計画を策定し業務を執行するとともに、定期的に振返りを行い必要な改善を図る。

ｃ．ＩＴガバナンス管理体制についての基本的な事項を定めた「ＩＴガバナンス管理方針」に基づき、ＩＴ戦略の適正な策定および実行を図る。

**⑤相互会社およびその実質子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制**

ａ．当社は、グループの経営管理会社として、「グループ経営管理基本方針」に基づき、次の各体制について、グループとしての管理体制を構築する。

（１）法令等遵守体制
（２）保険数理管理体制
（３）リスク管理体制
（４）外部委託体制
（５）内部監査体制

ｂ．「グループ経営管理基本方針」、「子会社等経営管理方針」および経営管理に関する契約に基づき、次の事項を含む子会社等の経営管理を行う。

（１）子会社等の経営状況等に関する取締役会または経営政策会議への報告
（２）子会社におけるリスク管理に関する規程の整備および子会社等リスク管理計画の策定・定期的な振返り
（３）子会社等経営管理計画および子会社における年度経営計画の策定・定期的な振返り
（４）子会社における法令等遵守に関する規程の整備およびコンプライアンス・プログラムの策定・定期的な振返り

ｃ．必要に応じて当社の役職員を子会社等の監査役または取締役として派遣し、子会社等の内部統制システムの有効性を確認する。

ｄ．「再建計画規程」に基づき再建計画を策定し、危機発生時におけるグループの健全性の迅速な回復を図る。

**⑥お客さま本位の業務運営を実現するための体制**

お客さま本位の業務運営に関する各管理方針に基づき、保険金等の支払をはじめとする保険契約にかかる業務の管理を行うとともに、お客さま情報の保護およびお客さまの利益が不当に害されることがないよう利益相反の管理等を行う。

**⑦内部監査の実効性を確保するための体制**

内部監査の実効性を確保するため、「内部監査方針」を定め、次のとおり内部監査を行う。

ａ．内部監査を受ける各組織等から独立した内部監査部が内部管理体制等の適切性・有効性を検証し、課題・問題点の発見、内部管理体制等の評価、改善に向けた提言およびフォローアップを行う。

b．内部監査部の担当執行役は、内部監査に関する重要事項を取締役会に報告するとともに、監査委員会との意思疎通を図る。

**【グループ経営管理基本方針】**

「経営の要旨」、「サステナビリティ経営方針」および「住友生命ブランドビジョン（以下、「経営方針」という）」ならびに内部統制基本方針に基づき本方針を定める。

**1．基本的な考え方**

当社は、グループの経営管理会社として、経営方針および内部統制基本方針に基づき、子会社等の所在法域の制度や市場環境、事業内容に応じた自律的な経営管理体制の構築を適切に支援し、効率的な管理を実施することにより、グループ全体としての経営管理体制の高度化を図る。

**2．定義**

a．「グループ」とは、当社、子会社および関連法人をいう。
b．「子会社」とは、保険業法に定める子法人等をいう。
c．「関連法人」とは、保険業法に定める関連法人等をいう。
d．「子会社等」とは、子会社および関連法人をいう。

**3．経営の役割・責任**

a．取締役会および取締役の役割・責任
（1）取締役会の役割・責任
ア．経営方針に則り、本方針を定め、グループ各社に周知させる。
イ．本方針に則り、4に定める各部門（以下、「グループ経営管理部門」という）に対し、担当に応じて次の管理方針（以下、「各管理方針」という）を策定させた上でこれを承認し、グループ各社に周知させる。
①グループ法令等遵守方針
②グループ保険数理方針
③グループリスク管理方針
④グループ外部委託管理方針
⑤グループ内部監査方針
ウ．グループ経営管理の状況に関して、定期的にまたは随時、必要な報告を受け、グループ経営管理体制の実効性の評価を行い、問題点等の検証を行う。
エ．実効性の評価、問題点等の検証の結果、改善すべき点が認められる場合には、適時、本方針を見直し、またはグループ経営管理部門に対し、各管理方針の見直しを実施させた上でこれを承認する。また、グループ経営管理部門に問題点の改善を指示し、改善の実施状況を確認する。
（2）取締役の役割・責任
取締役は、グループの健全性および業務の適切性の確保のため、グループ全体としての経営管理体制の構築・遂行の重要性を十分に認識し、それらを重視した経営を行う。
b．社長および経営政策会議の役割・責任
（1）グループ経営管理部門に対し、担当に応じて各管理方針に合致した次の規程を策定させた上でこれを承認し、当社内に周知させる。
ア．グループ法令等遵守規程
イ．グループ保険数理規程
ウ．グループリスク管理規程
エ．グループ外部委託管理規程
オ．グループ内部監査規程
（2）グループ経営管理部門に、その業務の遂行のために必要な人員配置および職務権限付与を行う。
c．担当執行役（担当執行役員を含む。）の役割・責任
グループ経営管理部門の担当執行役の役割・責任は、各管理方針に定める。

**4．組織体制**

a．グループ法令等遵守体制
グループ法令等遵守方針に基づき、コンプライアンス統括部がグループ全体の法令等遵守に関する事項を統括して管理する。

ｂ．グループ保険数理管理体制
　グループ保険数理方針に基づき、主計部がグループ全体の保険数理に関する事項を統括して管理する。
ｃ．グループリスク管理体制
　グループリスク管理方針および統合的リスク管理方針に基づき、リスク管理統括部がグループ全体のリスクに関する事項を統括して管理する。
ｄ．グループ外部委託体制
　グループ外部委託管理方針に基づき、総務部がグループ全体の外部委託に関する事項を統括して管理する。
ｅ．グループ内部監査体制
　グループ内部監査方針に基づき、内部監査部がグループ全体の内部監査に関する事項を統括して管理する。

**２．反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況**

当社では、経営方針を役職員が行動レベルで実践するための指針である「住友生命グループ行動規範」において、反社会的勢力との関係を遮断し排除する旨を定めております。また、「反社会的勢力対応方針」を定め、経営の役割・責任、組織体制等を定めております。

## Ⅴ．その他

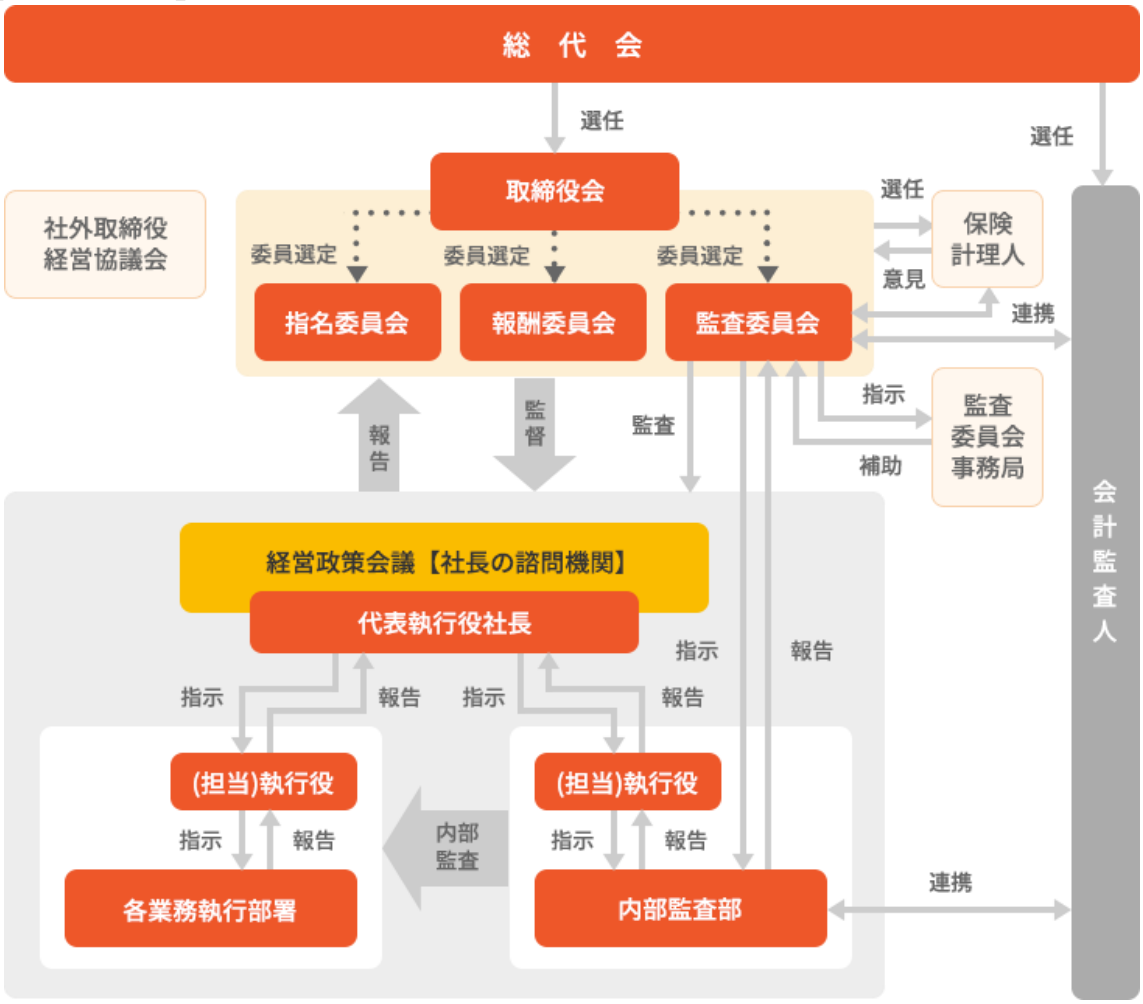
**１．買収への対応方針（買収防衛策）導入の有無**

当社は相互会社形態をとっており、買収は想定されないことから、買収への対応方針（買収防衛策）は導入しておりません。

**２．その他コーポレートガバナンス体制等に関する事項**

本項目に該当する事項はありません。

**【経営管理体制】**




**【情報開示体制の概要】**

当社においては、経営方針を役職員が行動レベルで実践するための指針である「住友生命グループ行動規範」に則り、企業情報を適切に開示することで経営の健全性および透明性の向上に努める観点から、「情報開示に関する基本方針」を公表するとともに、情報開示の体制等に係る事項を定めた「情報開示規程」を策定しています。

以上