

Ⅵ 社会活動

413-1

1. 基本的な考え方

1-1 基本的な考え方

T&D保険グループは、社会性、公共性が高い生命保険業を営むグループとして、社会活動や環境の保護に取り組んでいます。また、従業員の自主的な社会への取組支援のほか、財団を通じた取組みも行っています。保険グループとして社会とともに持続的に成長を遂げ、公共的使命と社会的責任を果たしていくことを目指し、主に「健康と福祉の向上」「健全な社会の発展」などの分野を中心とした活動に取り組んでいます。

2. 健康と福祉の向上(健康・医療・福祉 他)

2-1 献血活動

T&D保険グループは、東京都赤十字血液センターに協力し、夏季と冬季の年2回、献血活動を行っています。グループ共同で各社の役職員に協力を呼びかけ、2020年度は、延べ272名が献血に参加しました。



2-2 太陽生命グッドウィル・サークル友の会

2005年12月設立の「太陽生命グッドウィル・サークル友の会(以下、友の会)」は、太陽生命および関連会社の役職員等で構成され、2021年3月31日時点での会員数は8,235名です。会員は社会貢献活動支援のため、毎月の報酬・給与の手取金額の100円未満の端数、または100円を1口とした任意の金額(1口以上10口まで)を拠出しています。現在「友の会」は主に全国の支社や本社部署が主体的に行う地域密着型の社会貢献活動や、NPOなどと連携した環境保全活動、教育支援活動に対する支援を行っています。活動内容は太陽生命の社内報などに掲載し、役職員に活動への参加を広く呼びかけています。

《2020年度の主な活動》

- ・ 公益財団法人日本ダウン症協会への支援、太陽生命の^{もり}森林での環境保全活動、CD/DVD・古本、ペットボトルキャップなどの収集・寄贈。

2-3 大同生命社会貢献の会

1992年に役職員による自主的な活動組織として「大同生命社会貢献の会」が設立され、募金活動やボランティア活動を推進・支援しています。また、ボランティア休暇制度を利用し、役職員による「障がい者一日外出支援ボランティア活動」を1994年から実施しています(2020年はコロナ禍の影響により実施を見送り)。車椅子・歩行介助など、障がい者の方々との直接のふれあいを通じ、役職員が障がいに対する理解を深めています。

《2020年度の主な活動》

- ・ 募金・寄付活動: 役職員から寄せられた募金やチャリティー・カレンダー展での収益金をもとに、社会福祉団体や令和2年7月豪雨災害などで被災された障がい者施設に寄付を行いました。
- ・ ボランティア活動: 障がい者の音楽コンサートの運営支援等を実施しました。
- ・ その他: 全国の支社等から集まった使用済み切手などを、社会貢献活動を支援する団体に寄贈し、海外の医療協力にお役立ていただきました。このほか、ペットボトルのキャップを収集し、ユニセフへの寄付につなげています。



2-4 公益財団法人日本ダウン症協会への支援 太陽生命

太陽生命と太陽生命グッドウィル・サークル友の会は、公益財団法人日本ダウン症協会と交流し、支援をしています。

《主な活動》

- ・ 同協会の賛助会員として、活動を支援。
- ・ 同協会が開催するセミナーの会場や評議委員会・理事会の会合に太陽生命の会議室を提供。
- ・ 同協会の活動に対し、支社や本社部署の役職員がボランティアとして参加。



2-5 公益財団法人大同生命厚生事業団

《設立の目的等》

大同生命が1974年に設立。生活環境の悪化による健康被害や高齢者人口の急増に伴う諸問題に関する研究への助成などを通じた「国民の健康と社会福祉の増進」を目的としています。

《主な事業》

● 地域保健福祉研究助成・ボランティア活動助成

- ・ 地域保健福祉研究助成: 地域に密着した公衆衛生活動や福祉活動に従事している方々の、「地域における保健・医療・福祉に関する研究」に助成しています。
- ・ シニアボランティア活動助成: 年齢60歳以上の方々がグループで行っている「高齢者・障がい者の福祉や子どもの健全な心を育てる交流のボランティア活動」に助成しています。
- ・ ビジネスパーソンボランティア活動助成: 会社などに勤務している方々のグループが、休日などを利用して行っている「高齢者・障がい者の福祉や子どもの健全な心を育てる交流のボランティア活動」に助成しています。



《1971(設立)～2020年度の助成実績累計》4,241件 16億8,357万円

● 健康小冊子の発行

人々の関心が高い環境や健康、福祉の問題について、専門家が執筆した小冊子「環境と健康シリーズ」をこれまでに計74冊発行しています。また、より多くの方々にお読みいただけるよう、近年発行した小冊子を電子書籍化のうえ、財団のホームページで無料公開しています。

● 家庭看護の相談と実習教室

これまでに実施した実習教室の様子などを記録したDVDの無料貸出しを行っています。

2-6 公益財団法人太陽生命厚生財団

《設立の目的等》

太陽生命の創業90周年を記念して1984年に設立しました。「高齢者または障がい者の福祉に関する事業への助成」および「障がい者の福祉に関する事業への助成」を行い、わが国の社会福祉の向上に寄与することを目的としています。

* 2009年12月の公益法人への移行を機に「太陽生命ひまわり厚生財団」から「太陽生命厚生財団」に名称変更。

《主な事業》

- ・ 事業助成: ボランティアグループ等が行う在宅高齢者または在宅障がい者の福祉および認知症に関する事業への助成。
- ・ 研究助成: 高齢者保健・医療、生活習慣病または高齢者福祉に関する研究・調査への助成。

《設立～2020年度の助成実績累計》2,249件 12億9,883万円

● 2020年度の主な事業

2020年度は、従来どおり、財団設立の趣旨・目的である社会福祉の向上に寄与するために、生活福祉分野で地域に根ざし地道な活動を行っているボランティアグループ等が実施する事業への助成を継続して実施するとともに、高齢者福祉などに関する研究・調査への助成活動を実施しました。当年度の助成実績は、事業助成が59件・1,942万円、研究助成が6件・262万円、合計65件・2,204万円でした。

3. 健全な社会の発展(教育・スポーツ・地域貢献 他)

3-1 全国一斉クリーンキャンペーン 太陽生命

太陽生命は、地域社会に対する貢献活動として全国で清掃活動に取り組んでいます。1982年から本社周辺の清掃活動を年1回実施しており、2004年からは「全国一斉クリーンキャンペーン」として、北は北海道から南は沖縄まで、全国の支社においても周辺地域の清掃活動を実施しています。日ごろお世話になっている地域への感謝の気持ちを込めて清掃活動を行い、社員が一丸となって社会貢献活動に取り組んでいます。



3-2 全国中学生ラグビーフットボール大会への特別協賛 太陽生命

太陽生命は、公益財団法人日本ラグビーフットボール協会(以下、日本協会)が主催する全国中学生ラグビーフットボール大会(太陽生命カップ)に、2011年度より特別協賛しています。ラグビーの基本精神である「One for All, All for One」は、生命保険の基本理念である「一人は万人のために、万人は一人のために」と共通するものです。また、日本協会が掲げる大会目的である「中学生プレーヤーをはじめ、関係する中学生が健全な社会を形成する者として必要な資質を得られるよう働きかけること」に賛同し、日本協会とともに中学生ラグビーの日本国内における振興と発展、および青少年の健全な育成に取り組んでいます。



3-3 障がい者スポーツへの協賛支援 大同生命

大同生命は、創業90周年の1992年に開催された「全国知的障害者スポーツ大会(ゆうあいピック)*」の第1回大会より、毎年、「全国障害者スポーツ大会」に特別協賛しています。

*「全国知的障害者スポーツ大会」は、2001年に「全国身体障害者スポーツ大会」と統合され、「全国障害者スポーツ大会」となりました。

大会では、参加選手などとの交流の場である「ふれあい広場」に専用ブースを毎年設置し、大同生命をはじめ、太陽生命や提携団体などの役職員がボランティアとして活動しています(2020年は、鹿児島県で「第20回全国障害者スポーツ大会(燃ゆる感動鹿児島大会)」が開催される予定でしたが、コロナ禍の影響により2023年に延期となりました)。

また、2015年1月から公益財団法人日本障がい者スポーツ協会、2018年1月から一般社団法人日本身体障害者アーチェリー連盟のそれぞれオフィシャルパートナーとして、障がい者スポーツのより一層の普及・発展に向けた取組みを行っています。



3-4 「日本ろう者サッカー協会」とオフィシャルパートナー協定を締結 T&Dフィナンシャル生命

T&Dフィナンシャル生命は、2018年6月より一般社団法人日本ろう者サッカー協会とオフィシャルパートナー協定を締結しています。同協会のオフィシャルパートナーとして、ろう者サッカー・フットサル日本代表の活動のサポートや障がい者スポーツの振興を通じて、ろう者サッカー・フットサルの発展と普及に貢献していきます。



3-5 みんなでGDH運動 大同生命

2017年度より、地域・社会への貢献活動の一環として、全社をあげて「みんなでGDH運動」に取り組んでいます。2020年度は「使い捨てプラスチックゴミの削減」をテーマに、全国の支社・本社の各部門が、地域に密着した清掃活動やリサイクルの推進、発展途上国への寄付など、SDGsへの貢献に向けさまざまな活動に取り組ましました。

* GDH(Gross Daido Happiness)=大同生命のすべてのステークホルダーの満足度



3-6 寄付による大学等でのオープン講座 大同生命

2002年の創業100周年を機に、毎年、「寄付による大学等でのオープン講座」を開催しています。本講座では、理論と実践を織り交ぜた講義テーマを設定し、中小企業経営者や後継者などに経営・ビジネス等に関する知識・スキルの習得の場をご提供しています。これまで受講されたみなさまからは大変ご好評をいただいております。これまでの累計受講者数は、15,400人以上に達しています。2020年度は、「関西大学」「人を大切にする経営学会」でオンライン開催しました。



3-7 公益財団法人大同生命国際文化基金

《設立の目的等》

大同生命が1985年に設立。諸外国との文化交流や助成活動を通じて、国際相互理解の促進を図り、わが国の国際化に貢献することを目的としています。

《主な事業》

● 大同生命地域研究賞の贈呈

世界各地に関する学術的研究の奨励を目的に、地域研究の分野で功績のあった研究者に対し「大同生命地域研究賞」「大同生命地域研究奨励賞」を贈呈しています。また、国際相互理解を深めるうえで功労のあった方に対しては、「大同生命地域研究特別賞」を贈呈しています。

● 翻訳・出版事業

日本において、アジア諸国の歴史・文化・習慣への理解を深めていただくことを目的として、アジア諸国(14ヵ国)の現代文芸作品(76点)を翻訳・出版し、国内の大学・公共図書館に寄贈しています。

なお、2012年度からは、これらの作品をより多くの方々にお読みいただけるよう、電子書籍化のうえ、財団のホームページで無料公開しています。

また、アジア諸国において、日本に対する理解を深めていただくことを目的として、日本の文学作品などを各国の言語に翻訳した作品(46点)を8ヵ国で出版し、現地の大学や図書館などに寄贈しています。

● 教育支援事業

東南アジア諸国において、学校建設(5ヵ国、20校)や図書・学用品の寄贈による学習環境の整備を通じて、各地域の教育意識の向上を支援しています。なお、長年にわたる教育分野への貢献が認められ、2013年にラオス人民民主共和国から「労働勲章第三等」が授与されました。



3-8 インターンシップ 大同生命

大同生命では、生命保険業務に対する理解を深めていただくことを目的として、学生のみなさまに就業体験の機会を提供しています。2020年度は、対面・非対面を併用して開催したことで、全国から多くの方に参加いただきました。また、「オンライン支社訪問」などの導入により、より多くの従業員とのコミュニケーション機会を設けました。学生のみなさまが自ら働くイメージを掴み、ご自身の適性や今後の進路を考える機会として活用いただいています。



3-9 被災地への支援

大規模災害などの発生にあたっては、T&D保険グループまたはグループ各社において義援金の寄付や復旧作業の協力などの支援を行っています。

東日本大震災においては、震災発生直後よりグループの役職員を被災地へ派遣し、瓦礫撤去や支援物資の搬入などの活動を行うほか、個人宅や寺院の復旧作業の協力など、支援活動を行いました。その後も義援金の寄贈など、幅広い支援活動を継続しています。

2020年7月に発生した「令和2年7月豪雨」においては、被災されたみなさまの支援や被災地の復興に少しでもお役に立てるよう義援金を寄贈しました。

3-10 意欲と能力のある学生への就学支援(日本学生支援機構への寄付)

T&Dホールディングスは、2020年7月に新型コロナウイルス感染症の影響による世帯収入の激減など、経済的理由により、将来を担う若手人材が就学を断念することがないよう支援するため、日本学生支援機構へ寄付を行いました。

同機構は、学生に平等に教育の場を提供するとともに、留学生交流の促進・支援や障がいのある学生等への大学等における学生支援の充実に資するため、各種の学生支援事業を総合的に支援しています。

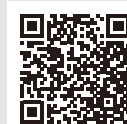
2021年度以降においても、意欲と能力のある学生への就学を支援するため、継続して寄付を行っていく予定です。

3-11 大同生命サーベイ 大同生命

2015年10月より、中小企業の景況感や経営課題への取組みを調査する「大同生命サーベイ」を毎月実施しています。大同生命の営業担当者が全国約12,000社の中小企業から、経営者の“生の声”を直接お伺いしています。また、調査レポートを全国のお客さまにお届けするとともに、広く一般に公表しています。



大同生命WEBサイト
「大同生命サーベイ」



VIII ガバナンス・内部統制

103-2 103-3

1. コーポレート・ガバナンス

102-18 405-1

1-1 コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

T&D保険グループでは、「機動的かつ求心力のあるグループ経営を実施できる、効率的で透明性の高い経営体制を目指すこと」をコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としています。この考え方に基づき、持株会社であるT&Dホールディングスは、グループ戦略の決定、グループ経営資源の適正な配分および資本政策の策定等の役割を担うとともに、生命保険会社3社に、T&Dユナイテッドキャピタル、T&Dアセットマネジメントおよびペット&ファミリー損害保険を加えた6社（直接子会社）に関する経営上のリスクを的確に把握し、当社グループ全体の収益・リスク管理等を徹底するなど、グループ経営管理体制の構築に取り組んでいます。一方、独自の経営戦略を有する直接子会社は、自社の強みを活かすマーケティング戦略の決定と事業遂行を通じて、独自性・専門性を最大限発揮し、当社グループ企業価値の増大に努めています。このように、当社グループは、当社と直接子会社の役割と権限を明確化したうえで、グループ経営を推進しています。

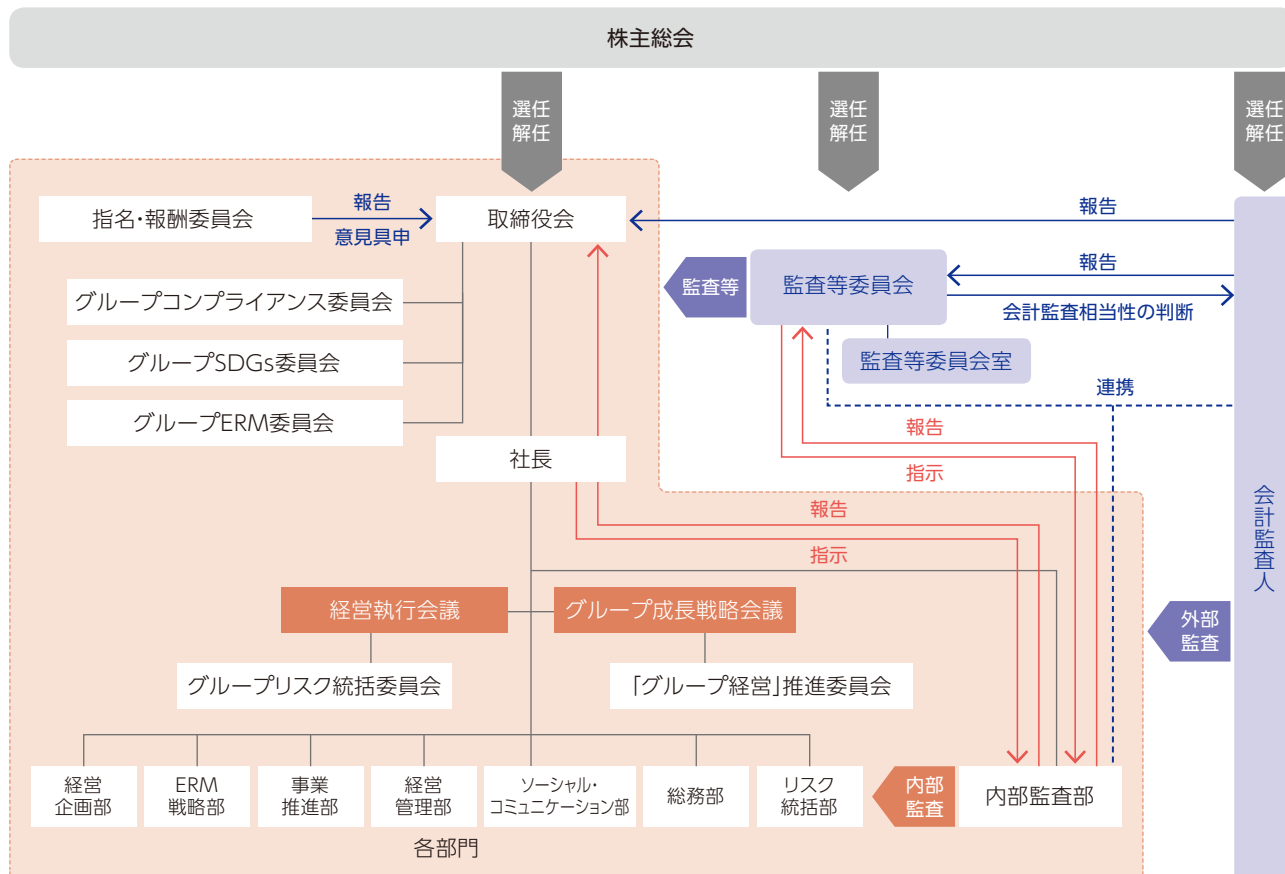
コーポレート・ガバナンスについての詳細は、東京証券取引所に提出している「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」もご参照ください。

WEB <https://www.td-holdings.co.jp/company/governance/>

1-2 コーポレート・ガバナンス体制の概要

T&Dホールディングスは、取締役会において経営の重要な意思決定および業務執行の監督を行うとともに、監査等委員会設置会社として、取締役会から独立した監査等委員会により、取締役の職務執行状況等の監査を実施しています。また、業務執行能力の強化を目的に執行役員制度を導入し、監督と執行の責任の明確化を図ることで、取締役会のガバナンス機能を強化しています。さらに、当社では、役員の選解任（後継者計画を含む）および役員報酬等に関する公正性・妥当性について審議し、経営の透明性の確保および説明責任の向上を通じて当社および当社グループのコーポレート・ガバナンス体制の強化を図るため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。加えて、当社の経営および当社グループの経営管理に関する重要な事項を審議および決議するための機関として「経営執行会議」を設置し、それに並列して、グループ企業価値の持続的な向上を実現するため、グループ全体の視点から、グループ成長戦略等に関する事項およびそれに付随する重要な事項を審議するための機関として「グループ成長戦略会議」を設置しています。

● コーポレート・ガバナンス体制（2021年6月）



1-3 コーポレート・ガバナンスの状況

● 株主総会

株主総会は、株主によって構成されるT&Dホールディングスの最高意思決定機関で、当年度の事業報告、連結および単体の計算書類の報告、ならびに剰余金の処分や役員を選任等の法令および定款に定める重要事項の決議が行われます。定時株主総会は、年1回6月に開催しています。

● 取締役会

(責務・役割)

T&Dホールディングスの取締役会は、法令、定款および当社関連規程の定めに基づき、経営の重要な意思決定および業務執行の監督を行っています。また、監査等委員会設置会社として、定款の規定に基づき、取締役会の決議によって一部の重要な業務執行の決定について取締役会から取締役へ委任しています。これにより、「経営・監督と業務執行の分離」を行い、取締役会の経営機能（経営の方針・全体戦略の決定）および監督機能の一層の強化を図るとともに、業務執行の機動性・効率性向上を推進しています。2020年度は16回開催しました。

(構成)

取締役（監査等委員である取締役を除く）の員数は、定款で定める9名以内、監査等委員である取締役は定款で定める5名以内とし、T&D保険グループの中核事業である生命保険事業の幅広い事業領域に相応しい、知識・経験・能力のバランスおよび多様性を備えた人材で構成しています。また、当社グループにおける十分な意思疎通および迅速な意思決定を図るとともにグループガバナンスを強化する観点から、直接子会社と当社を兼務する取締役（監査等委員である取締役を除く）を複数選任しています。

さらに、社外の企業経営者・法律専門家・会計専門家等、豊富な経験と見識を有する者による意見を当社グループの経営方針、内部統制の構築等および業務執行の監督に適切に反映させるため、5名の社外取締役を選任しています。社外取締役は、当社および東京証券取引所が定める独立性基準を充足し、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員として指定しています。

取締役会の議長	社長
取締役の人数	12名
男性	11名
女性	1名
うち社外取締役	5名(うち女性1名)
社外取締役の活動状況 (2020年度)	社外取締役は、企業法務に精通した弁護士や外資系コンサルティング会社のパートナー（共同経営者）等を経た企業経営者、あるいは公認会計士や金融持株会社の代表を務めるなど企業経営に携わった経験を持つ人物を選任しており、専門的見地や豊富な知識・経験を活かし、取締役会において、必要な発言を行っています。また、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会の委員長または委員として、当社および直接子会社の役員を選解任、役員報酬等に関する事項について審議し、取締役会に対して審議結果を報告するとともに必要に応じて意見具申を行っています。上記のほか、定期的に「代表取締役との意見交換」、「会計監査人との意見交換」、「各所管部門長との意見交換」および「主要な子会社の代表取締役社長との意見交換」等の活動を行っています。

(実効性評価)

当社は、取締役会全体の実効性を担保するため、取締役会が適切に機能し成果を上げているか、当社の中長期的な企業価値向上に取締役会がどのように貢献しているかなどについて、年1回、取締役の自己評価を踏まえた取締役会全体の評価を実施しています。

《2020年度の取締役会全体の実効性に係る評価概要》

1. 実施要領	当社は、2020年度の実効性に関する取締役会全体の自己評価(アンケート)およびインタビュー等をベースに、取締役会において分析・評価を実施しました。(当社は2020年6月に監査等委員会設置会社に移行しています。)
2. 評価項目(5項目)	①取締役会の機能、②取締役会の構成、③取締役会の運営、 ④社外役員に対する情報提供、⑤総合評価
3. 総評	当社の取締役会は、取締役会における議論に至るまでの事前取組みの充実、取締役会の運営改善等により、全体として概ねその役割・責務を実効的に果たしていると判断しています。
4. 前回課題の改善状況	2019年度評価で課題と認識しました事項(グループ一体経営の観点から、グループ経営戦略等の一層の議論の充実、指名・報酬委員会のさらなる審議事案の検討および簡潔かつ分かりやすい資料の作成と説明の工夫等)については、概ね改善されています。
5. 今回課題と今後の取組み	取締役会の実効性を向上させる態勢整備について、引き続き、改善の必要性を認識しており、例えば、指名・報酬委員会の機能強化、取締役会メンバー構成の継続的な検討、取締役会での審議の深化に必要な情報のさらなる記載およびポイントを絞り込んだ分かりやすい資料の作成・工夫、ならびに効率的な取締役会の運営等に取り組んでいきます。本実効性評価等を踏まえ、取締役会の監督機能および意思決定プロセスのさらなる向上を図っていきます。

● 監査等委員会

監査等委員会は、株主の負託を受けた独立の機関として、法令、定款および当社関連規程の定めに基づき、取締役の職務の執行を監査するなどの役割・責務を果たしています。監査等委員会は、監査計画に基づき、会計監査人との意見交換や重要書類の閲覧・調査等を行い、当社の内部管理態勢の検証を目的とした監査を実施しています。また、監査等委員は、取締役会をはじめとした当社の重要な会議に出席し、取締役の職務執行の監査を実施しています。2020年度は監査等委員会を14回(2020年6月25日の第16回定時株主総会決議において監査等委員会設置会社へ移行する前は、監査役会を6回)開催いたしました。

監査等委員の人数	5名
男性	4名
女性	1名
うち社外監査等委員	3名(うち女性1名)
社外監査等委員の活動状況(2020年度)	監査等委員である社外取締役は、法律専門家・会計専門家・企業経営の経験者として豊富な経験および見識を有しており、取締役会および監査等委員会にて必要な発言を適宜行っています。また、「代表取締役との意見交換」、「会計監査人との意見交換」、「各所管部門長との意見交換」および「主要な子会社の代表取締役社長との意見交換」に加え、「グループ各社の監査役との意見交換」等の活動を行いました。

● 取締役の選任

(プロセス)

取締役候補者については、指名・報酬委員会で審議のうえ、取締役会にて選任します。なお、監査等委員である取締役候補者については、監査等委員会の同意を得ることとしています。

(基準)

取締役については、当社の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行するための知識および経験を有し、かつ十分な社会的信用を有することを主要な基準としています。社外取締役については、上記の要件に加え、当社および東京証券取引所の定める独立性基準を満たし、一般株主との間で利益相反が生ずるおそれがないと認められることを基準としています。

● 役員の報酬等

1. 当社の役員報酬制度(2020年度)

(1) 報酬の決定に関する方針

当社は役員報酬に関する方針を、コーポレート・ガバナンス基本方針(以下、「本方針」)において、以下のとおり定めています。本方針の改廃は、当社取締役会により決定しています。

- ① 役員報酬制度は、当社グループの中長期的な業績の向上と企業価値の増大に向けて、健全なインセンティブとして機能するよう報酬制度および報酬額等を設計する。取締役(社外取締役を含む非常勤取締役および監査等委員である取締役を除く)

の報酬等は、役割・業績に応じて変動する月例報酬および賞与、ならびに信託の仕組みを活用して当社株式等を交付等する信託型株式報酬(国内非居住者は対象外)で構成する。

- ② 取締役の報酬等は健全なインセンティブとして機能するよう、報酬等の種類ごとに適切な支給割合等を設定する。
- ③ 報酬額は役職ごとの責務に応じて設定し、月例報酬および賞与は業績等と連動し変動する仕組みとする。
- ④ 社外取締役を含む非常勤取締役および監査等委員である取締役の報酬等は、月例(固定)報酬で構成する。
- ⑤ 各取締役の月例報酬および賞与は、株主総会の決議により定めた金額の範囲内で取締役会において決定された報酬テーブルおよび役員ごとの個別評価に基づいて算定し、取締役会の決議を経て、代表取締役合議のうえ取締役社長が決定する。役員ごとの個別評価は取締役会で決定された評価基準に従い、会社業績評価および担当部門評価に基づいて実施し、指名・報酬委員会において審議を行い、代表取締役合議のうえ取締役社長が決定する。
- ⑥ 会社業績評価は、会社業績に対する達成度合いに応じた評価を明確にするため、中長期的な経営戦略に基づき定める複数の経営指標等を指標として使用する。経営指標等については、各項目の達成率等に応じた係数を乗じて点数を算出する。担当部門評価は、各部門の執行計画の達成状況等を踏まえて担当部門の点数を算出する。
なお、会社業績評価と担当部門評価の点数は、役職ごとの責務に応じて定められた評価配分に基づき、加重平均を行う。
なお、代表取締役等の評価配分は、会社業績評価を100%とする。
- ⑦ 信託型株式報酬は、株主総会の決議により定めた金額の範囲内で、取締役(社外取締役を含む非常勤取締役、監査等委員である取締役および国内非居住者を除く)に対して、役位に応じたポイントを原則として毎年付与する。
- ⑧ 各監査等委員である取締役の月例報酬は、株主総会の決議により定めた金額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定する。
- ⑨ 月例報酬は毎月、賞与は年1回、金銭を給付する。信託型株式報酬は、付与された累積ポイントに基づき、退任時に当社株式の交付および金銭を給付する。
なお、信託型株式報酬は、受益権確定日より前に当社の定める非違行為等(著しい任務懈怠・法令違反行為・機密情報等の漏えい等)に該当した取締役には、当社株式の交付および金銭を給付しない。また、受益権確定日以降、非違行為等に該当した場合には、算定基礎株式数に算定株価を乗じて得た額につき賠償を求めることができる。

(2) 報酬の構成

当社は、当社グループの中長期的な業績の向上と企業価値の増大に向けて、健全なインセンティブとして機能するよう報酬制度および報酬額等を設計しています。取締役(社外取締役を含む非常勤取締役および監査等委員である取締役を除く)の報酬等は、役割・業績に応じて変動する月例報酬および賞与、ならびに信託の仕組みを活用して当社株式等を交付等する信託型株式報酬(国内非居住者は対象外)で構成しています。なお、業務執行から独立した立場にある社外取締役を含む非常勤取締役、監査等委員である取締役(監査等委員会設置会社移行前においては監査役)は会社業績等と連動した報酬は相応しくないため、金額が固定された固定報酬で構成しています。

報酬の種類	支給時期	個人別の役員報酬等の額に係る算定方法	支給方法
月例報酬	毎月	月例報酬および賞与は、株主総会の決議により定めた金額の範囲内で、取締役会において決定された報酬テーブルおよび役員ごとの個別評価により算定された金額に基づき、代表取締役合議のうえ取締役社長である上原弘久が決定することを取締役会にて決議。	金銭
賞与	年1回	役員ごとの個別評価は取締役会で決定された評価基準に従い、会社業績評価および担当部門評価に基づいて実施し、指名・報酬委員会において審議を行い、代表取締役合議のうえ取締役社長が決定。	
信託型 株式報酬	各役員の 退任時	信託型株式報酬は、取締役(社外取締役を含む非常勤取締役、監査等委員である取締役および国内非居住者を除く)に対して、取締役会で決定されたテーブルに基づき、役位に応じてポイントを付与。 なお、当社の役員退任時に累積ポイントに応じて当社株式を交付および金銭を給付。また当制度は、マルス・クローバック条項*を設定。	株式70% 金銭30%

* マルス・クローバック条項

信託型株式報酬制度は、受益権確定日より前に制度対象者が当社の定める非違行為等(著しい任務懈怠・法令違反行為・機密情報等の漏えい等)に該当した場合、当社株式の交付およびその売却代金の給付は行わないものとする旨定めています。また、受益権確定日以降、非違行為等に該当した場合、算定基礎株式数に算定株価を乗じて得た額につき賠償を求めることができる旨定めています。

(3) 個人別の役員報酬(月例報酬・賞与)の額の決定を取締役社長に委任する理由

取締役社長である上原弘久は、当社全体の業績・業務執行等を俯瞰・監督するとともに、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会の構成員であるため、指名・報酬委員会の役員ごとの個別評価の審議状況等を踏まえ、個人別の役員報酬(月例報酬・賞与)の額を決定するには最も適しているからです。

(4) 指名・報酬委員会および取締役会の関与

当社は、役員を選解任(後継者計画を含む)および役員報酬等に関する公正性・妥当性について審議し、経営の透明性の確保および説明責任の向上を通じて当社および当社グループのコーポレート・ガバナンス態勢の強化を図るため、取締役会の諮問機関として、2015年1月付で任意の指名・報酬委員会を設置しています。指名・報酬委員会の委員は、取締役社長および社外取締役で構成され、独立性、客観性および説明責任を強化するために、委員の過半数を社外取締役から選任しています。また、委員長は社外取締役の中から、委員の互選により選定することとしています。

指名・報酬委員会は、当社および直接子会社の役員処遇等に関する重要な決定および変更に関する事項等について審議し、取締役会に対して審議結果を報告するとともに必要に応じて意見具申を行っています。月例報酬および賞与は、指名・報酬委員会の審議を経て決定された役員ごとの個別評価および取締役会において決定された報酬テーブル等に基づき決定しています。

2020年度は指名・報酬委員会において、役員ごとの報酬決定の基準となる「2019年度取締役・執行役員の評価結果」や「2019年度直接子会社の代表取締役の評価結果」、「監査等委員でない取締役の報酬等限度額の設定」等について審議いたしました。また、取締役会は「2019年度会社業績評価結果」等について決定しています。

(5) 会社業績評価と担当部門評価の算出方法

会社業績評価と担当部門評価の評価配分は、役職ごとの責務に応じて取締役会において決定された基準に従い、加重平均を行っています。なお、代表取締役等の評価配分は、会社業績評価を100%としています。

<算出方法>

会社業績評価 (主な指標は(6)参照)	<ul style="list-style-type: none"> 会社業績に対する達成度合いに応じた評価を明確にするため、中長期的な経営戦略に基づき定める複数の経営指標等に加え、株主総利回りを会社業績評価の指標として使用。 経営指標等については、各項目の達成率等に応じた係数を乗じて点数を算出。 株主総利回り*については、実績およびベンチマークとする上場生命保険会社との乖離率等を踏まえて点数を算出。
担当部門評価	<ul style="list-style-type: none"> 各部門の執行計画の達成状況等を踏まえて担当部門の点数を算出。

* 株主総利回り: Total Shareholder Return (TSR)

(6) 会社業績評価に係る主な経営指標(業績連動指標)<2020年度>

会社業績評価に係る主な経営指標は以下のとおりです。

	目標	実績	達成率
新契約価値	863億円	1,434億円	166.1%
企業価値(Group MCEV)	2兆7,610億円	3兆3,776億円	122.3%
グループ修正利益	700億円	779億円	111.2%

株主総利回りの実績は、単年で「166.5%」、5年で「155.1%」となっています。

(注)株主総利回りは以下にて算出しています。

・単年: (2020年度末日の株価+2020年度の1株当たり配当額/2019年度末日の株価)

・5年: (2020年度末日の株価+2016年度から2020年度までの1株当たり配当額の累計額)/2015年度末日の株価

(7) 報酬の種類別の支給割合

当社の役員の報酬構成について、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に向けて健全なインセンティブとして機能するよう、業績連動報酬(月例報酬・賞与)と信託型株式報酬の比率を設定しています。業績連動報酬である月例報酬は、役職ごとの責務に応じ報酬全体の約57%~74%、賞与は報酬全体の約14%~21%とし、信託型株式報酬は報酬全体の約10%~22%となっています。

なお、月例報酬は、役員ごとの個別評価に基づき、標準評価を基準としてプラス約5%~マイナス約5%で変動します。また賞与については、役員ごとの個別評価に基づき、標準評価を基準としてプラス約40%~マイナス約40%で変動します。

《報酬構成割合のイメージ》



(8) 当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容が本方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

個人別の報酬等の内容については、取締役会で決定された報酬テーブルおよび指名・報酬委員会が審議された役員ごとの個別評価に基づき算定されていることを取締役会において確認し、本方針に沿うものであると判断しています。

(9) 役員区分ごとの報酬等総額および報酬の種類別総額開示

区分	月例報酬		賞与引当金		信託型株式報酬 (役員報酬BIP信託)		報酬等総額	
	支給人数	金額 (百万円)	支給人数	金額 (百万円)	支給人数	金額 (百万円)	支給人数	金額 (百万円)
監査等委員でない取締役 (社外取締役除く)	10名	153	4名	42	4名	45	10名	241
監査等委員である取締役 (社外取締役除く)	2名	44	0名	—	0名	—	2名	44
監査役(社外監査役除く)	2名	13	0名	—	0名	—	2名	13
監査等委員でない 社外取締役	4名	22	0名	—	0名	—	4名	22
監査等委員である 社外取締役	3名	27	0名	—	0名	—	3名	27
社外監査役	2名	4	0名	—	0名	—	2名	4
合計	23名	266	4名	42	4名	45	23名	354

- ・ 取締役(社外取締役を含む非常勤取締役および監査等委員である取締役を除く)の月例報酬および賞与引当金は業績連動報酬であり、また、信託型株式報酬は非金銭報酬です。監査等委員でない取締役(社外取締役を含む非常勤取締役を除く)(7名)の業績連動報酬等の総額は167百万円、非金銭報酬等の総額は45百万円です。
- ・ 当社は、2020年6月25日に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。
- ・ 上記の支給人数および報酬等の額には、2020年6月25日開催の第16回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名および監査役2名を含んでいます。なお、当事業年度末現在の人数は、監査等委員でない取締役9名および監査等委員である取締役5名です。
- ・ 監査等委員でない取締役の支給人数および報酬等の額には、監査等委員会設置会社移行前の取締役を含んでいます。
- ・ 支給人数の合計は、延べ人数を記載しています。
- ・ 信託型株式報酬の金額は、当該制度に基づき当該事業年度中に付与されたポイントに係る費用計上額を記載しています。
- ・ 連結報酬等の総額が1億円以上の者が存在しないため、役員の個別報酬開示は記載していません。

(10) 株主総会決議

<監査等委員会設置会社移行後の取締役の報酬等限度額>

監査等委員でない取締役の報酬等限度額は、2020年6月25日開催の第16回定時株主総会にて、年額450百万円、うち社外取締役分は年額40百万円(同株主総会終結直後の監査等委員でない取締役の数は9名(うち社外取締役は2名))の決議を行い、そのうち賞与の総額については取締役会にて年額を決定しています。また、監査等委員でない取締役の報酬等限度額とは別枠とし

て、2020年6月25日開催の第16回定時株主総会にて、信託型株式報酬において信託に拠出する信託金の上限金額を500百万円(2019年3月31日で終了する事業年度から2021年3月31日で終了する事業年度までの3事業年度を対象)として決議しています。取締役が付与される1年当たりのポイント総数の上限は、215,000ポイント(1ポイント=当社株式1株)としています(同株主総会直後の信託型株式報酬の対象となる監査等委員でない取締役の数は4名)。監査等委員である取締役の報酬等限度額は、2020年6月25日開催の第16回定時株主総会にて、年額150百万円(同株主総会終結直後の監査等委員である取締役の数は5名(うち社外取締役は3名))の決議を行い、その範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定しています。

<監査等委員会設置会社移行前の取締役・監査役の報酬等限度額>

監査等委員会設置会社へ移行前の取締役の報酬等限度額は、2017年6月28日開催の第13回定時株主総会にて、年額500百万円、うち社外取締役分は年額40百万円(同株主総会終結直後の取締役の数は12名(うち社外取締役は3名))の決議を行い、そのうち賞与の総額については取締役会にて年額を決定しています。また、取締役の報酬等限度額とは別枠として、2018年6月27日開催の第14回定時株主総会にて、信託型株式報酬において信託に拠出する信託金の上限金額を500百万円(2019年3月31日で終了する事業年度から2021年3月31日で終了する事業年度までの3事業年度を対象)として決議しています。取締役に付与される1年当たりのポイント総数の上限は、215,000ポイント(1ポイント=当社株式1株)としています(同株主総会直後の信託型株式報酬の対象となる取締役の数は6名)。監査役の報酬等限度額は、2012年6月27日開催の第8回定時株主総会にて、年額130百万円(同株主総会終結直後の監査役の数は4名(うち社外監査役2名))の決議を行い、その範囲内で、監査役の協議により決定しています。

● 経営執行会議およびグループ成長戦略会議

P.30『8.マネジメントアプローチ』の「経営執行会議およびグループ成長戦略会議」をご参照ください。

● 執行役員制度

当社は、業務執行能力の強化を目的に執行役員制度を導入し、監督と執行の責任の明確化を図ることで、取締役会のガバナンス機能を強化しています。

1-4 社外からの経営参画

生命保険会社3社では、重要な経営課題に関する社内委員会において、社外有識者などに参画していただくことにより、業務運営の適正性と透明性の確保に努めています。

● サービス品質向上専門委員会(太陽生命)

〈社外委員〉 医師、弁護士、学識経験者、消費者問題の見識者
 〈主な検討事項〉 保険金・給付金の支払管理態勢の構築状況、保険金等支払査定 of 妥当性、保険金等請求時の手続きのわかりやすさ、保険金等支払業務の適切性、「お客様の声」の状況、「お客様の声」を活かした業務改善の取組状況

● お客さまの声協議会(大同生命)

〈社外委員〉 医師、弁護士、消費者問題の見識者
 〈主な検討事項〉 お客さまサービスの向上にかかる取組施策や業務運営の妥当性、有効性を検証し、お客さまの視点をさらに商品・サービス開発に活用

● スチュワードシップ委員会(大同生命)

〈社外委員〉 弁護士、スチュワードシップ活動にかかる有識者
 〈主な検討事項〉 議決権行使プロセスのガバナンス強化(利益相反防止等)およびスチュワードシップ活動全体の一層の充実

● 保険金等支払審議会(大同生命)

〈社外委員〉 弁護士、消費者問題の見識者
 〈主な検討事項〉 保険金等支払業務の適切性、支払査定 of 妥当性、「お客さまの声」の状況および業務改善の取組状況

● サービス監理委員会(T&Dフィナンシャル生命)

〈社外委員〉 弁護士、消費者問題の見識者、マスコミ関係者
 〈主な検討事項〉 保険金等のお支払いに関する適切な態勢の確保、保険契約者等の正当な利益の保護およびお客さまの満足度向上に向けた取組み

● 支払査定審査委員会(T&Dフィナンシャル生命)

〈社外委員〉 弁護士
 〈主な検討事項〉 保険金等のお支払い可否の決定における公正かつ正確な支払査定

1-5 委員会

● 指名・報酬委員会

当社は、役員を選解任（後継者計画を含む）および役員報酬等に関する公正性・妥当性について審議し、経営の透明性の確保および説明責任の向上を通じて当社および当社グループのコーポレート・ガバナンス体制の強化を図るため、取締役会の諮問機関として、2015年1月付で任意の指名・報酬委員会を設置しています。指名・報酬委員会は、当社および直接子会社の役員を選解任および役員報酬に関する事項や当社の代表取締役社長後継者計画に関する事項などについて審議し、取締役会に対して審議結果を報告するとともに必要に応じて意見具申を行っています。指名・報酬委員会は取締役社長および3名以上の社外取締役で構成され、独立性、客観性および説明責任を強化するために、委員の過半数を社外取締役から選任しています。また、委員となる社外取締役は、指名・報酬委員会審議を経て取締役社長が決定するものとし、委員長は社外取締役の中から、委員の互選により選定しています。

《指名・報酬委員会の主な審議・報告内容(2020年度)》

主な審議・報告内容	
第1回	<ul style="list-style-type: none"> 監査等委員でない取締役、監査等委員である取締役、補欠の監査等委員である取締役の選任および代表取締役、役付取締役の選定について 直接子会社の取締役・監査役候補者および執行役員の選任等について 監査等委員でない取締役の報酬等限度額の設定について
第2回	<ul style="list-style-type: none"> 2019年度取締役・執行役員の評価結果について 2019年度直接子会社の代表取締役の評価結果について 役員処遇等に係る役員内規について
第3回	<ul style="list-style-type: none"> 指名・報酬委員となる社外取締役の選定について
第4回	<ul style="list-style-type: none"> 指名・報酬委員会の委員長の選定について
第5回	<ul style="list-style-type: none"> サクセッションプランについて
第6回	<ul style="list-style-type: none"> 直接子会社の役員処遇等に係る役員内規について
第7回	<ul style="list-style-type: none"> 直接子会社（大同生命）の社長交代
第8回	<ul style="list-style-type: none"> 執行役員の選任等について 直接子会社の執行役員の選任等について 会社法改正にともなうコーポレート・ガバナンス基本方針の改正
第9回	<ul style="list-style-type: none"> 直接子会社の取締役および執行役員の選任等について

《各委員の出席状況(2020年度)》

氏名	役職	出席状況
加藤 遥*（委員長）	社外取締役	9回すべてに出席
大庫 直樹	社外取締役	9回すべてに出席
渡邊 賢作	社外取締役	6回すべてに出席
上原 弘久	代表取締役社長	9回すべてに出席

* 加藤遥の婚姻前の氏名は、松山遥です。松山遥は職務上使用している氏名です。

● グループコンプライアンス委員会

P.30『8.マネジメントアプローチ』の「グループコンプライアンス委員会」をご参照ください。

● グループSDGs委員会

P.29『7-1 サステナビリティ推進体制』の「グループSDGs委員会」をご参照ください。

● グループリスク統括委員会

P.30『8.マネジメントアプローチ』の「グループリスク統括委員会」をご参照ください。

● グループERM委員会

T&D保険グループの資本・収益・リスクを経済価値ベースで一体的に管理するエンタープライズ・リスク・マネジメント(ERM)の推進・充実を通じて、安定的・持続的なグループ企業価値の増大を促進することを目的に、取締役会の下部機関として設置しています。

委員長はERM戦略部担当執行役員です。2020年度は15回開催し、審議結果について、経営執行会議、グループ成長戦略会議および取締役会に報告しました。

1-6 内部監査体制

● グループ内部監査

内部監査は、組織体の経営目標の効果的な達成に役立つことを目的として、業務執行部門等における内部管理態勢の適切性・有効性を評価し、助言・勧告を行う業務です。当社では、取締役会が策定した「グループ内部監査基本方針」においてグループ内部監査態勢の実効性を確保するための基本方針を定めています。これに基づき、当社および直接子会社は、他の業務執行部門から独立した内部監査部門を設置しています。なお、2020年度期末における内部監査部門の要員数は、当社6名、直接子会社を含めたグループ合計では73名です。

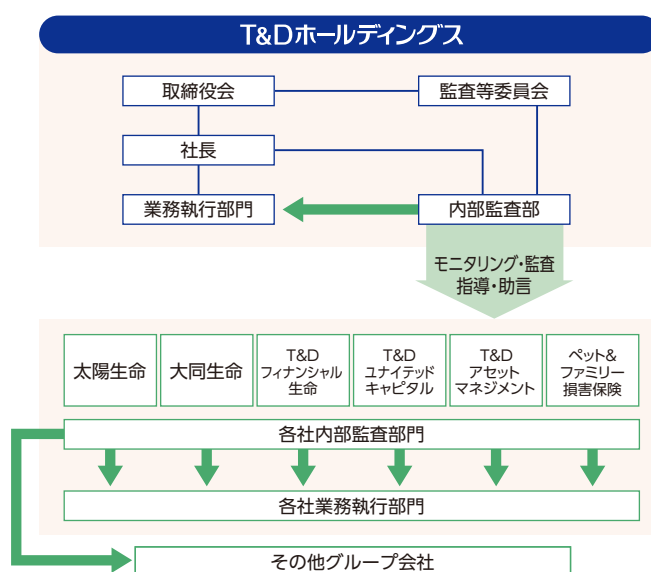
● 機能・役割

当社の内部監査部は、代表取締役社長への報告とあわせて、取締役会・監査等委員会に直接報告を行っています。加えて、監査等委員会が内部監査部に直接指示し報告させる体制を整備するとともに、年度内部監査計画の策定や内部監査部長の任命等について、同委員会の同意を得ることとしており、内部監査の独立性を確保しています。

また、当社の内部監査部は、当社各部門に対する内部監査を実施するとともに、直接子会社の内部監査実施状況のモニタリング等を通じてグループ全体の内部管理態勢を把握し、必要に応じて指導・助言することにより、グループ全体の内部監査態勢の強化に努めています。

● グループ内部監査体制の概要

→：監査



1-7 内部統制

● 内部統制システムの整備

T&D保険グループは、グループの中核事業である生命保険事業の社会公共性に鑑み、業務の健全性・適正性の確保および社会的責任に応えるため、業務執行を適切にコントロールすること、およびグループ運営の過程で生じる不測の事態がもたらす経営への影響を最小限にとどめることが重要と考えます。

この考え方にに基づき、T&Dホールディングスおよび直接子会社では、会社法に規定される内部統制システムの体制整備を行っています。また、各社の取締役会は、当該内部統制システムの体制整備および運用の状況について定期的にモニタリングを実施し、その適正性を確認するとともに、必要に応じて見直しを行うなど、継続的にその改善および強化に取り組んでいます。

● 内部統制報告制度への対応

金融商品取引法に基づく「内部統制報告制度」について、当社グループでは有価証券報告書などの財務報告の信頼性を確保するために必要な内部統制を構築し、経営者自らがその有効性を評価・報告したうえで、その評価の妥当性について外部監査人である公認会計士、システム監査人による監査を受けています。

2. 株主・投資家への情報公開

2-1 株主還元方針

T&Dホールディングスは、当社およびグループ会社の経営の健全性維持に留意し、グループとして必要な内部留保を確保したうえで株主価値の向上に取り組み、安定的な利益配分を実施していくことを基本方針としています。

2-2 情報開示

T&D保険グループの現状および今後の事業展開について、ステークホルダーのみなさまにご理解いただけるよう、情報開示の充実に努めています。

● 統合報告書

統合報告書は、投資家・株主をはじめとするステークホルダーのみなさま向けに発行している年次報告書です。T&D保険グループを株主や投資家のみなさまにご理解いただくために、「財務情報」「会社情報」「ESG情報」等の重要な情報の要素を集約し掲載しています。

● ディスクロージャー誌

保険業法に基づき作成した各社のディスクロージャー資料をホームページに掲載しています。

● 株主通信

株主さま宛てにお送りする小冊子(事業年度ごとの業績・経営状況、トピックス等のお知らせ)をホームページに掲載しています。

● 有価証券報告書

金融商品取引法に基づき作成・提出した有価証券報告書等をホームページに掲載しています。

なお、2021年3月期より株主との対話の促進を目的に提出時期の早期化(株主総会前の提出)を行っています。

詳細は、当社ホームページ「株主・投資家の皆さま」の「IR資料室」をご参照ください。

WEB <https://www.td-holdings.co.jp/ir/document/>

2-3 IR活動

T&Dホールディングスは、「適時」「公平」「正確」を原則として、積極的なIR活動を行い、T&D保険グループの経営環境・経営戦略および財務・業績状況に関する情報を「継続的」かつ「わかりやすく」ご提供するよう努めています。具体的な取組みとして、機関投資家向けのIR説明会、電話会議、個別ミーティング、個人投資家向けの会社説明会などを実施しているほか、証券アナリストとも積極的に意見交換を行っています。なお、IR活動を通じて投資家から寄せられた有用な情報などについては、定期的に経営陣へフィードバックしています。

● 主な活動内容

《個人投資家向け説明会》

IR担当役員等を説明者とする個人投資家向け説明会を開催しています。

《機関投資家・アナリスト向けIR》

四半期決算ごとにIR担当役員による電話会議、および中間・年度末決算ごとに社長によるIR説明会を開催しています。また、機関投資家・アナリストと社長やIR担当役員等による個別ミーティングを実施しています。

《海外投資家向けIR》

欧米およびアジアを中心とする海外機関投資家に対して、社長およびIR担当役員等が個別ミーティングを実施しているほか、証券会社開催の海外機関投資家向けコンファレンスなどにも参加しています。

《IR情報のホームページ掲載》

ホームページにて、個人投資家向けIR情報の発信や、決算情報、決算情報以外の適時開示資料、IR説明会資料、IR説明会および電話会議の動画・音声資料を掲載しています。

詳細は、当社ホームページ「株主・投資家の皆さま」の「個人投資家の皆さまへ」、「IR資料室」、「IRイベント」をご参照ください。

WEB <https://www.td-holdings.co.jp/ir/individual/>
<https://www.td-holdings.co.jp/ir/document/>
<https://www.td-holdings.co.jp/ir/event/>

2-4 株主総会

T&Dホールディングスでは、株主総会を株主との重要なコミュニケーションの機会と捉え、わかりやすく開かれた株主総会運営を目指すことを基本方針としています。株主総会の開催にあたっては、招集通知の早期発送、発送前の自社ホームページ掲載、英訳版の作成・公表等により、株主が議案を十分にご検討いただけるよう努めています。また、株主の利便性向上のため、インターネットを通じた議決権行使を採用しています。株主総会の運営では、会場の大型スクリーンを使用し、図表・イラストを交えて報告事項等をご説明するとともに、株主からのご質問に対しては役員が丁寧にかつ的確に回答するなど、一層の理解促進に努めています。なお2021年度は、新型コロナウイルス感染対策として、事前の議決権行使を推奨し、株主の来場自粛をお呼びかけするとともに、当日は、遠方の株主さまの便宜のため、ご自宅等からでも株主総会の様子を傍聴いただけるようライブ中継を実施、また議事短縮、株主および役職員のマスクの着用など適切な感染予防策を実施したうえで開催しました。

2-5 株主構成

102-5

● 所有者別所有株式数(2021年3月31日現在)

株主区分	金融機関	金融商品 取引業者	その他の 法人	外国法人等	個人・ その他	計
所有株式数(千株)	201,014	35,068	107,307	207,589	40,124	633,000
所有株式数の割合(%)	31.76	5.54	16.95	32.79	6.34	100.00

● 大株主の状況(2021年3月31日現在)

株主名	所有株式数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	57,852	9.79
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	30,274	5.12
株式会社日本カストディ銀行(信託口7)	16,950	2.87
株式会社三菱UFJ銀行	10,325	1.75
株式会社日本カストディ銀行(信託口5)	9,041	1.53
JPモルガン証券株式会社	8,656	1.46
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	8,634	1.46
株式会社日本カストディ銀行(信託口6)	8,012	1.36
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	7,419	1.26
株式会社日本カストディ銀行(信託口1)	7,190	1.22
計	164,357	27.81

* 当社は、自己株式41,895千株を所有していますが、上記大株主から除いています。また、持株比率は自己株式を控除して計算しています。

Ⅸ 経営管理

1. ERM

102-11

1-1 ERMの取組み

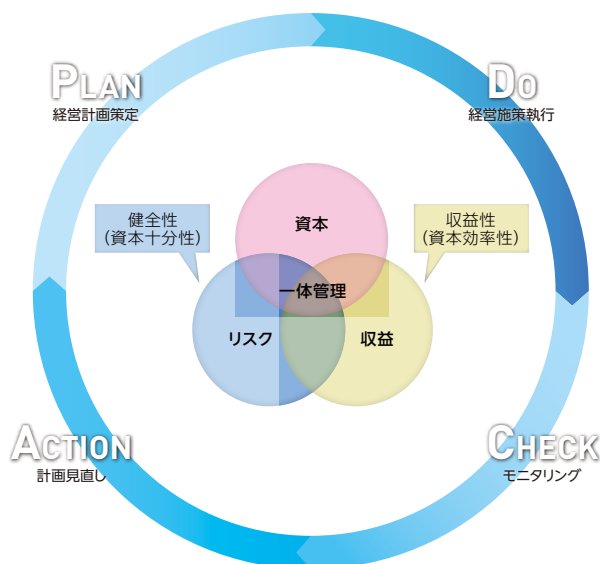
ERMとはEnterprise Risk Management(エンタープライズ・リスク・マネジメント)の略で、資本・収益・リスクを一体的に管理することにより、企業価値の増大や収益の最大化といった経営目標を達成することを目的とした戦略的な経営管理手法のことを指します。

リスク(損失)を回避するための受身的なリスク管理と異なり、ERMではリスクは排除・削減するだけのものではなく、リターン(収益)も考慮に入れ「能動的に選択してとるもの」と位置づけています。また、ERMでは資本・収益・リスクを同一の評価基準で定量化し、これらを統合的に管理し経営判断を行うことで、健全性を確保しつつ収益を追求することが可能となります。

T&D保険グループでは、このERMをグループベースで行うための組織として「グループERM委員会」を設置しています。当委員会が中心となってグループのERMを推進することで、健全性の向上を図りつつ、企業価値の安定的・持続的な増大を実現していきます。

具体的には、経済価値ベースで資本・収益・リスクを評価し、グループリスク選好として健全性および収益性に関する基準を設定したうえで、当方針を満たすよう経営計画を策定(Plan)、経営施策を執行(Do)、計画の進捗状況をモニタリング(Check)、必要に応じ計画等を見直す(Action)という「PDCAサイクル」を通じて、ERMを推進していきます。

● PDCAサイクル



● 統合的リスク管理の取組み

ERMを推進するにあたり、どのようなリスクがどの程度存在するかを適切に把握することが重要となります。当社グループでは、グループを取り巻くさまざまなリスクをリスク種類ごとに定量化し、損失発生時の影響を把握するとともに、定量化していないリスクも含めた事業全体のリスクの適切なコントロールを通じて、経営目標の達成等につなげる統合的リスク管理に取り組んでいます。

2. リスク管理

102-11

103-2

103-3

2-1 リスク管理の基本的な考え方

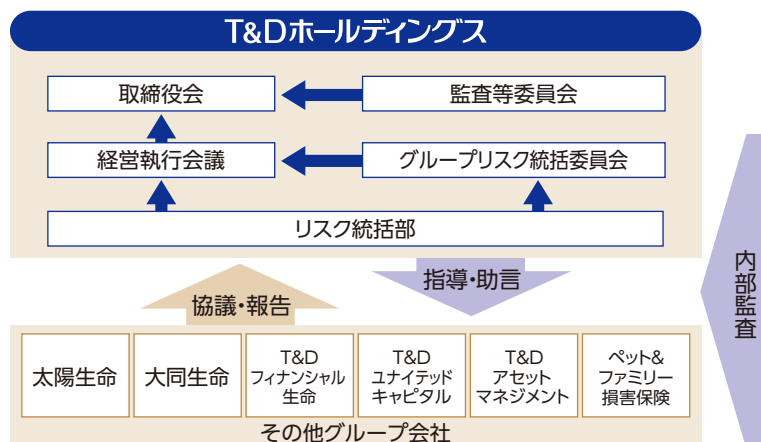
T&D保険グループでは、T&Dホールディングスがグループにおけるリスク管理の基本的な考え方を定めた「グループリスク管理基本方針」を策定し、直接子会社は当方針のもと、関連会社を含めたリスク管理体制を整備しています。

当社は、グループにおけるリスクを統括管理するためグループリスク統括委員会を設置し、統一した経済価値ベースのリスク管理指標等に基づくリスクの状況について、直接子会社から定期的および必要に応じて報告を受け、グループ各社が抱える各種リスクの状況を把握しています。また、当社は、グループ各社のリスクの状況を取締役に報告するとともに、必要に応じて直接子会社に対し指導・助言を行うことにより、各社におけるリスク管理を徹底し、グループ全体のリスク管理体制の強化に取り組んでいます。

2-2 リスク管理体制

T&D保険グループでは、生命保険事業の社会公共性等に鑑み、経営の健全性および適切性を確保するため、リスクを的確に把握し管理していくことを経営の重要課題の一つと位置づけ、持株会社であるT&Dホールディングスの統括管理のもと、グループ各社は自己責任原則に基づき事業特性に応じて適切なリスク管理を実施しています。

● グループリスク管理体制の概要



2-3 リスクの分類と対応

T&D保険グループでは、金融市場の混乱、巨大災害、パンデミック、気候変動、サイバー攻撃など、経営上のさまざまなリスクを下記のとおり分類し、リスク分類ごとに管理方針を定め、リスクの発生を防止または一定の許容範囲内にコントロールするよう努めています。

保険引受リスク	資産運用リスク	流動性リスク
オペレーショナルリスク*	風評リスク	関連会社等リスク

* オペレーショナルリスクは、事務リスク・システムリスク・法務リスク・労務人事リスク・災害リスクに分類して管理しています。

リスクの分類と対応についての詳細は、当社ホームページをご参照ください。

WEB <https://www.td-holdings.co.jp/company/governance/risk.html>

2-4 リスクの認識と評価(リスクプロファイル)

205-1

T&D保険グループでは、リスクの多様化・複雑化に対応するため、リスクプロファイル*を用いて、当社グループを取り巻くリスクを網羅的に整理しています。リスクカテゴリー別にリスクを網羅的に洗い出し、当該リスクを把握・評価するとともに、各リスクの重要性、影響度、コントロール状況等を総合的に勘案し、取組事項の優先順位づけに活用し、必要に応じて経営計画等へ反映しています。なお、新たな重要なリスクの発生や、既に認識しているリスクの大きな変更等を的確に認識・把握するため、原則として半期ごとにリスクプロファイルの見直しを行い、グループリスク統括委員会および取締役会に報告しています。

* 「リスクプロファイル」とは、リスクの性質、規模など各リスクの特性を表すさまざまな要素により構成されるものの総称です。

* 当社「リスクプロファイル」には、環境(気候変動リスク)・社会(人権・労働・腐敗防止等)・企業統治をはじめとする持続可能性を巡る課題対応が含まれています。

2-5 リスクレビュー(ESR)

T&D保険グループでは、リスク選好度/許容度を定める具体的な定量的指標として、法定ソルベンシー・マージン比率のほか、経済価値ベースのリスク管理指標であるESR(Economic Solvency Ratio)を設定しています。ESRは、経済価値ベースの純資産(サープラス)を、保険引受リスク、資産運用リスク、オペレーショナルリスク等について内部モデルを用いて計測した経済価値ベースのリスク量であるエコノミック・キャピタル(EC)で除して算出しています。ECをサープラスの一定の範囲内にコントロールすることなどにより、経済価値ベースのリスク管理を行っています。ESRは月次、法定ソルベンシー・マージン比率は四半期で管理しており、その他のリスクレビューと同様に、グループリスク統括委員会および取締役会に報告しています。

2-6 リスクポートフォリオの最適化(内部モデルによるリスク計測とストレステスト等による補完)

T&D保険グループでは、定量的に捉えられるリスクを内部モデルで計測するとともに、定量的に捉えきれないリスクについては、定性面も含めてリスクプロファイルを整理するとともに、ストレステストを実施することなどを通じて、リスクポートフォリオの最適化を図っています。なお、リスク計量化モデルを補完するため、マクロ経済、ミクロ経済の長期予測を反映した複数のシナリオでストレステストを実施しています。

2-7 サイバーセキュリティの取組み

103-2

103-3

418-1

T&D保険グループでは、法規制を遵守し、適切に情報資産保護管理を行うとともに巧妙化するサイバー攻撃等から情報資産を守ることが経営の重要課題と認識し、生命保険事業を営む会社としての社会的責任を果たすため、「グループ情報セキュリティポリシー」「グループサイバーセキュリティ対応規程」を定め、全役職員が取り組む義務と位置づけています。サイバー攻撃等により、システムが停止し業務遂行に支障が生じる可能性や、重要な情報が漏洩する可能性が想定されます。

特に、近年巧妙化し増加している金融機関を標的としたサイバー攻撃に対して、お客さまにより安全なサービスを提供するため、常時、セキュリティツールによる監視を行うとともに、サイバー攻撃にかかる情報収集・分析・対応などを担うグループ横断的なグループCSIRT(Computer Security Incident Response Team)および各社にCSIRTを設置しています。また、グループとしての訓練や各社ごとに訓練を実施するとともに、業界横断的訓練・演習に参加し、その中で発見された課題は対応手順やマニュアル(「情報セキュリティ管理規程」「情報セキュリティハンドブック」)に反映し、実践力の強化を図っています。

多層的なセキュリティ対策(入口対策、出口対策、内部対策)を実施するとともに、第三者機関から定期的にセキュリティ診断を受け、必要な対策を速やかに実施しています。

グループの経営層を対象に、外部専門家によるサイバーセキュリティの最新動向の研修を実施し、サイバーセキュリティのリスク認識を高めるとともに、役職員の情報セキュリティやサイバーセキュリティに関する研修(集合研修やe-ラーニング等)や不審メールに対する訓練を継続して実施し、セキュリティリテラシーの向上に努めています。

これらの態勢が有効に機能しているかについて内部監査部が検証を行い、その結果を取締役に報告しています。

● 個人情報の保護

T&Dホールディングスおよび生命保険会社3社等では、個人情報保護宣言(プライバシーポリシー)を制定し、各社ホームページなどで公表しています。

T&D情報システムでは、当社グループの情報システムを支える会社として、個人情報を含むさまざまなデータを適正に運用し、厳重な保護管理を行っています。2005年5月に個人情報の適切な取扱いを行う事業者が付与される「プライバシーマーク」の認証を取得しました。また、2007年3月には「ホストコンピュータ運用業務」、2011年3月には「サーバ運用業務」について情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格であるISO27001の認証を取得しました。どちらについても、高いセキュリティレベルを維持するため継続的に認証を更新しています。



2-8 危機対応

T&D保険グループでは、グループの危機事態への対応に関する基本的事項を定めた「グループ危機対応規程」を策定しています。その中で、大規模自然災害等の発生時には、役職員の生命身体の安全を最優先し、被災地域への支援など社会への貢献にも配慮したうえで保険金等支払業務の継続・早期復旧を図ることが重要な社会的使命であると認識し、そのための態勢整備に努めることを基本方針として定めています。また、グループの役職員を対象とする安否確認システムの導入や、大規模震災の発生を想定したグループ横断的な訓練の実施等、実効性ある危機対応態勢の整備に努めています。

新型コロナウイルスへの対応においては、お客さま・従業員の安全確保を最優先として感染拡大の防止に向けてさまざまな措置を講じるとともに、グループ各社の保険金支払等の必要不可欠な業務を継続しています。

3. コンプライアンス

103-2

103-3

205-2

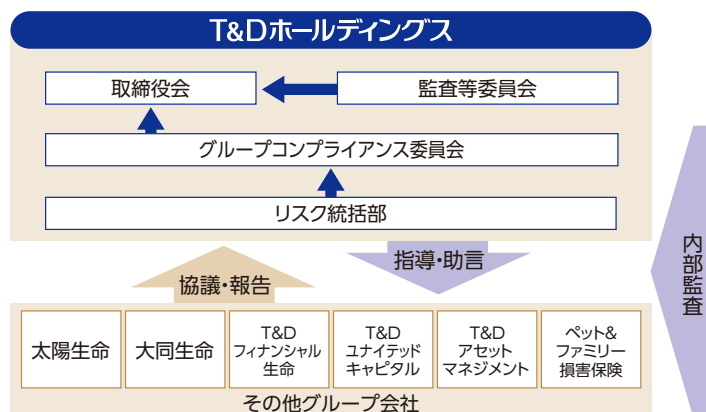
3-1 コンプライアンスの基本的な考え方

T&D保険グループは、CSRの取組方針である「T&D保険グループCSR憲章」に「法令、ルール等を厳格に遵守し、高い倫理観のもと、真摯・誠実に行動する」ことを明記し、法令等遵守を経営の重要課題と位置づけています。CSRの推進において、コンプライアンスはその中核となる欠くことのできない要素であるという認識のもと、グループすべての役職員に「T&D保険グループコンプライアンス行動規範」等を周知徹底し、コンプライアンスの推進に取り組んでいます。

3-2 グループコンプライアンス推進体制

T&Dホールディングスは「T&D保険グループコンプライアンス態勢整備基本方針」に基づき、コンプライアンスの推進体制を整備しています。まず、グループにおけるコンプライアンス態勢の監視および改善等を目的としたグループコンプライアンス委員会を設置しています。また、コンプライアンス推進の統括部門としてリスク統括部を設置し、生命保険会社3社等のコンプライアンス統括部門と連携を図りながら、定期的なモニタリングを行い、指導・助言を行っています。生命保険会社3社等においても、コンプライアンス委員会および統括部門を中心とした推進体制がとられています。

● グループコンプライアンス推進体制の概要



3-3 コンプライアンス推進のための取組み

● コンプライアンス・プログラム

T&D保険グループの各社では、法令等遵守に関する基本方針のもと、その規模や特性に沿った適切な施策を実施し、コンプライアンス意識の浸透に努めています。例えば、T&Dホールディングスや生命保険会社3社等では、すべての役職員が法令等遵守を実現するために、具体的な実践計画となる「コンプライアンス・プログラム」を策定し、コンプライアンス研修の実施等、業務遂行におけるコンプライアンスの徹底を図っています。

● コンプライアンス・マニュアル

T&D保険グループの各社では、営業職員、内務職員、代理店等の対象別に「コンプライアンス・マニュアル」を策定し、日常業務の手引書にすると同時に、コンプライアンス研修の教材として活用しています。

3-4 贈収賄・汚職防止

T&D保険グループでは「T&D保険グループコンプライアンス行動規範」で、「国内外における企業活動に関し、社会儀礼の範囲を超える接待・贈答を行いまは受けることなく、取引相手や公務員等との関係において腐敗防止に取り組む」ことを明示しています(P.15)。贈収賄の防止のほか、マネー・ローンダリング対策や費消・流用の禁止等を含む汚職防止について、全役職員に対してコンプライアンス・プログラムやコンプライアンス・マニュアル等を通じて、周知徹底しています。また、贈収賄・汚職については、賞罰規程で懲戒事由の中でも著しく悪質または影響が重大な事由として規定しています。なお、贈収賄・汚職を含むすべての不祥事件(含不祥事件懸念)は、取締役会に報告されます。

また、新規事業投資については、贈収賄・汚職防止の観点でのチェックをリスク評価項目に加え、適正な審査を行っています。なお、2020年度現在、贈収賄・汚職に関する不祥事件および訴訟事案の発生はありません。

《T&Dホールディングス コンプライアンス・マニュアル抜粋》

【汚職・贈収賄に関するリスク】

今日、汚職や贈収賄は、その国や地域の開発や経済成長を妨げ、貧しい地域に不当な影響を及ぼすだけでなく、企業にとっても、深刻な法的リスクと風評リスクを引き起こします。贈収賄等の腐敗とされる多くの行為は実行された場所で違法とされるだけでなく、企業の本国の法律でも違法とされるケースが増えています。風評では、たとえ裁判の最終的な判決で腐敗に関与していないと判断されても、疑いをかけられただけで企業の評判を傷つけるケースが多くあります。企業は、自らだけでなく、他国で自社の業務を遂行するエージェントの行為についても責任を問われることがある点にも注意が必要です。

3-5 税務に対する考え方

T&D保険グループは、「T&D保険グループCSR憲章」「T&D保険グループコンプライアンス行動規範」に法令等の厳格な遵守を明示しており、税務に関しては、これらのCSRの取組方針に基づき、T&D保険グループ税務基本方針を制定し対応しています。

《T&D保険グループ税務基本方針》

T&D保険グループは、以下の税務基本方針を定め、適正な税務対応に取り組み、企業の社会的な責任を果たします。

1. 基本的な考え方

T&D保険グループは、グループ経営理念に基づき、サステナブルな社会の実現のため事業を通じて人と社会に貢献することを目指します。

また、すべてのステークホルダーに対する真摯・誠実かつ公正・適切な企業活動を行うため、コンプライアンス行動規範に法令等の遵守を定めております。

税務においても、ガバナンスやコンプライアンスの更なる向上に努め、適正な税務対応を行うため、業務を遂行するにあたり各々の国または地域の税務に関する法令およびその趣旨に沿った誠実かつ責任ある税務対応を行います。

2. 適正な税負担

T&D保険グループは、租税条約の利用に基づく二重課税の排除や各種税制の適切な利用等を通じ、適正な税負担の実現に努めています。

なお、法令等の趣旨を逸脱する解釈や、租税回避のみを企図したタックスプランニングは行いません。

3. 移転価格税制への対応

T&D保険グループは、グループ間の国際取引について、OECD移転価格ガイドラインによる独立企業間価格で行い、その国または地域で行われた経済活動を反映した適正な所得に基づく適正な納税を行います。

4. 納税体制の整備

T&D保険グループは、各々の国または地域で適用される納税義務を適正に行うための体制を整備します。

T&Dホールディングスは、国内外のグループ会社と連携し、税務ガバナンス態勢の強化に取り組んでいます。

5. 税務当局との関係

T&D保険グループは、税務当局に対し誠実な対応と事実に基づく適時適切な説明を通じて、健全な関係を構築するよう努めています。

3-6 内部通報制度

103-2 103-3

T&D保険グループでは、従来より生命保険会社3社等において、それぞれに内部通報制度を設置・運用していましたが、2005年4月、グループ内のすべての役職員等を対象とした内部通報制度として「T&D保険グループヘルプライン」を設置しました。「T&D保険グループヘルプライン」では、コンプライアンス上問題のある行為および社内規程違反行為（その疑いがある行為を含む）ならびにグループの信用や名誉を毀損させるおそれのある行為の通報を、社外の通報受付会社が受け付けます。

● T&D保険グループヘルプライン

「T&D保険グループヘルプライン」での対応においては、通報者が通報を行ったことを理由として不利益な取扱いを一切受けないことなどをルール化したうえで、社外の通報受付会社を通じた電話・ホームページ等による通報を可能にするとともに、匿名による通報も受け付けるなど、実効性のある体制構築に努めています。通報内容およびその調査結果については、監査等委員会に報告するとともに経営層にも報告を行っています。

また、「T&D保険グループヘルプライン」は、2021年3月に、消費者庁所管の「内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）」*に登録されました。

* 事業者が自らの内部通報制度を評価して、消費者庁の「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」に適合している場合、指定登録機関（商事法務研究会）による審査・確認を経て、所定のWCMSマークの使用が許諾される制度。

<認証制度のWCMSマーク>



● T&D保険グループヘルプラインの受付件数

2018年度	243件
2019年度	258件
2020年度	320件

* 上記の受付件数には、制度の問合せのほか、不平不満等の上司に相談しづらい職場の問題の通報件数を含む。

第三者意見

昨年度に引き続き、T&D保険グループがその社会的責任についてどのように考え、活動しているかとその情報開示に関して、「サステナビリティレポート2021」の記述を踏まえて、第三者意見を提出します。

1 グループ長期ビジョン

トップメッセージで触れられているグループ長期ビジョンを拝読しました。世界的なSDGsの潮流の中で、ミレニアル世代やZ世代を中心に「良い企業」とは「利益の創出」だけでなく、「社会をより良くすること」「社会と共生できること」という価値観も醸成されているという認識のもとで、環境変化に左右されない企業としての「ありたい姿(ビジョン)」を再定義し、ビジョンに照らし何が有効かを考え(構想し)、実践する思考と行動の柔軟性・スピード感が重要であるとの判断を下されたことを評価いたします。「保険を通じて、“ひとり”から、世の中のしあわせをつくる。」とのステートメントを掲げられ、重点課題として「SDGs経営と価値創造」を据えられたことにも着目しました。「世の中のしあわせ」については、お金で買えるものと買えないものがあるなかで、一意に定めることが難しいことも事実です。T&D保険グループの考える「しあわせ」をより具体的に発信いただくことを期待します。

2 グループ人権方針

2020年7月、グループ人権方針を策定されたことも、評価いたします。そのうえで「当社グループの事業活動において、是正を要する人権課題は確認されませんでした」と報告されている点に注目しました。グループ内の生命保険会社では海外事業を強化しておられる状況もあります。グループ人権方針では「事業を行う国・地域の法規制と国際的に認められる人権規範に相違がある場合は、より高い基準に従います。事業を行う国・地域の法規制と国際的に認められる人権規範に相反が生じる場合は、法令を遵守しつつ、国際的に認められる人権規範を尊重する方法を追求していきます」とあることから、特に政府による人権侵害が懸念される国について、次号以降ではより積極的な情報開示を期待します。

3 気候危機への対応とTCFD提言に呼応した開示

中核生保の特化・差別化されたビジネスモデルが有効に機能している点は、T&D保険グループの大きな特徴です。今回の新型コロナウイルス感染症に関しても、この課題に対応する商品・サービスの提供にいち早く取り組み、業界でも特筆すべき実績を上げられたことを評価いたします。

他方で、世界が直面する気候危機への対応については、取り組みの余地が引き続き残されていると感じました。例えば、生保各社の資産運用ポートフォリオや資産運用関連事業における提供金融商品の炭素密度の計測やその低減に向けた進捗管理などがその一例です。また、今後、経済の脱炭素化が大きく進展すれば、衰退せざるを得ない業種も出現し、とりわけ、そうしたサプライチェーンに連なる中小企業は脆弱な立場に立たされることになりかねません。中小企業市場に強みを有するT&D保険グループには、事業革新や業態転換に関するコンサルティング機能の発揮が強く期待されると思います。

有識者鼎談でも言及されているGFANZの傘下には、ネットゼロ・保険アライアンス(NZIA)の業態団体が既に発足しており、Scope1~3の温室効果ガスの排出量でのネットゼロを、50年までに達成するための目標設定を求めています。2021年5月、環境NGOの英蘭石油大手メジャーに対する提訴にあたり、オランダ・ハーグ地方裁判所が気候変動を人権問題と認定して排出削減を命じる判決を下したことは世界に衝撃を与えました。気候危機への対応について、さらに野心的な目標設定、取り組みの拡大、開示の充実を期待いたします。

あだち えいいちろう

足達 英一郎 株式会社日本総合研究所 常務理事

1986年、一橋大学経済学部卒業。1990年、株式会社日本総合研究所入社。経営戦略研究部、技術研究部を経て、現職。2003~2004年には、社団法人経済同友会の第15回企業白書の発行に携わる。その後、同社会的責任経営推進委員会ワーキング・グループメンバー。また、2005年3月~2009年5月には、ISO26000作業部会日本エキスパートとして「組織の社会的責任に関する国際規格ISO26000」の策定に携わる。現在、三菱商事株式会社サステナビリティ・アドバイザー・コミッティーメンバー、一般財団法人地域公共交通総合研究所アドバイザー・ボード委員、ISO/TC322ならびにISO32210作業部会の日本国エキスパート、金融庁「サステナブルファイナンス有識者会議」メンバーも務める。主な著書、共著書に、「図解企業のための環境問題」(1999年、東洋経済新報社)、「地球温暖化で伸びるビジネス」(2007年、東洋経済新報社)、「環境経営入門」(2009年、日本経済新聞出版社)、「自然資本入門」(2015年、NTT出版)、「投資家と企業のためのESG読本」(2016年、日経BP社)、「葛藤するコーポレートガバナンス改革」(2017年、きんざい)、「ビジネスパーソンのためのSDGsの教科書」(2018年、日経BP社)など。



索引 | GRI対照表

102-54 102-55

GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
一般開示事項			
GRI 102: 一般開示事項2016	1. 組織のプロフィール		
	102-1 組織の名称	I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-3 会社概要(2021年3月末現在)	
	102-2 活動、ブランド、製品、サービス	I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-1 T&D保険グループの事業概要 I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-2 T&D保険グループ各社および財団法人	
	102-3 本社の所在地	I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-3 会社概要(2021年3月末現在)	
	102-4 事業所の所在地	I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-2 T&D保険グループ各社および財団法人	
	102-5 所有形態及び法人格	VIII ガバナンス・内部統制 ▶ 2. 株主・投資家への情報 公開 ▶ 2-5 株主構成	
	102-6 参入市場	I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-2 T&D保険グループ各社および財団法人	
	102-7 組織の規模	統合報告書2021	
	102-8 従業員及びその他の労働者に 関する情報	I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-4 従業員数	
	102-9 サプライチェーン	I 組織のプロフィール ▶ 2. サプライチェーン ▶ 2-1 サプライチェーンの定義	
	102-10 組織及びそのサプライチェーン に関する重大な変化	該当なし	
	102-11 予防原則又は予防的アプローチ	IX 経営管理 ▶ 1. ERM IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理	
	102-12 外部イニシアティブ	II サステナビリティ経営 ▶ 10. T&D保険グループが 賛同し支持する原則	
102-13 団体の会員資格	I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-3 会社概要(2021年3月末現在)		
2. 戦略			
102-14 上級意思決定者の声明	トップメッセージ		
3. 倫理と誠実性			
102-16 価値観、理念、行動基準・規範	II サステナビリティ経営 ▶ 2. T&D保険グループの 理念と方針		
4. ガバナンス			
102-18 ガバナンス構造	VIII ガバナンス・内部統制 ▶ 1. コーポレート・ガバナンス		
5. ステークホルダー・エンゲージメント			
102-40 ステークホルダー・グループの リスト	II サステナビリティ経営 ▶ 9. ステークホルダーエン ゲージメント		
102-41 団体交渉協定	I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-5 労働組合との意見交換・協議		
102-42 ステークホルダーの特定及び 選定	II サステナビリティ経営 ▶ 9. ステークホルダーエン ゲージメント		
102-43 ステークホルダー・エンゲー ジメントへのアプローチ方法	II サステナビリティ経営 ▶ 9. ステークホルダーエン ゲージメント III 重点テーマ1 すべての人の健康で豊かな暮らしの 実現 ▶ 2. 「心からのご安心」をお届けするために IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 3. 働きやすい職場環境 ▶ 3-2 従業員の声を反映 させる取組み		
	IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 3. 働きやすい職場環境 ▶ 3-3 サステナビリティ・ CSR従業員アンケート		
102-44 提起された重要な項目及び懸念	III 重点テーマ1 すべての人の健康で豊かな暮らしの 実現 ▶ 3. お客様の満足度の向上に向けて WEB サステナビリティライブラリー ▶ その他の取組み ▶ お客様の声にお応えする取組みの状況		

GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
一般開示事項			
GRI 102: 一般開示事項2016	6. 報告実務		
	102-45 連結財務諸表の対象になっている事業体	I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-2 T&D保険グループ各社および財団法人	
	102-46 報告書の内容及び項目の該当範囲の確定	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	102-47 マテリアルな項目のリスト	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ ▶ 4-2 GRIマテリアルトピック	
	102-48 情報の再記述	該当なし	
	102-49 報告における変更	該当なし	
	102-50 報告期間	サステナビリティレポート2021について	
	102-51 前回発行した報告書の日付	サステナビリティレポート2021について	
	102-52 報告サイクル	サステナビリティレポート2021について	
	102-53 報告書に関する質問の窓口	サステナビリティレポート2021について	
	102-54 GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	索引 GRI対照表	
	102-55 GRI内容索引	索引 GRI対照表	
	102-56 外部保証	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み ▶ 3-5 第三者保証報告書	
マテリアルな項目			
経済パフォーマンス			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	VIII ガバナンス・内部統制	
GRI 201: 経済パフォーマンス 2016	201-1 創出、分配した直接的経済価値	WEB サステナビリティライブラリー ▶ 組織のプロフィール ▶ 業績ハイライト WEB サステナビリティライブラリー ▶ その他の取組み ▶ 寄付・コミュニティ投資等の状況	
	201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 2. TCFDに基づく気候関連財務情報の開示	
腐敗防止			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
GRI 205: 腐敗防止 2016	205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 ▶ 2-4 リスクの認識と評価(リスクプロフィール)	リスクカテゴリー別の管理のため、[腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合]は開示していません。
	205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス	報告要求事項の中には情報収集の準備中の項目もあります。数年内の開示を予定しています。
	205-3 確定した腐敗事例と実施した措置の説明	該当なし	

GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目			
反競争的行為			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
GRI 206: 反競争的行為 2016	206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	該当なし	
原材料			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 1. 推進体制	
GRI 301: 原材料 2016	301-1 使用原材料の重量又は体積	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	
エネルギー			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 1. 推進体制	
GRI 302: エネルギー 2016	302-1 組織内のエネルギー消費量	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	
	302-3 エネルギー原単位	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	
水と廃水			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 1. 推進体制	
GRI 303: 水と廃水 2018 マネジメント手法 の開示事項	303-1 共有資源としての水との相互作用	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み ▶ 3-2環境負荷データ	
	303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み ▶ 3-2環境負荷データ	
GRI 303: 水と廃水 2018 項目別の開示事項	303-3 取水	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み ▶ 3-2環境負荷データ	
生物多様性			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制	
GRI 304: 生物多様性 2016	304-3 生息地の保護・復元	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 4. 森林保全活動	

GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目			
大気への排出			
GRI 103: マネジement手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジement手法とその要素 及び 103-3 マネジement手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 1. 推進体制	
GRI 305: 大気への排出 2016	305-1 直接的な温室効果ガス(GHG)	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	
	305-2 間接的な温室効果ガス(GHG)	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	
	305-3 その他の間接的な温室効果ガス	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	
排水及び廃棄物			
GRI 103: マネジement手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジement手法とその要素 及び 103-3 マネジement手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 1. 推進体制	
GRI 306: 排水及び廃棄物 2016	306-2 種類別及び処分方法別の廃棄物	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	廃棄物はすべて「非有害廃棄物」で、処分は「地方自治体の処分方法」によります。
環境コンプライアンス			
GRI 103: マネジement手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジement手法とその要素 及び 103-3 マネジement手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 1. 推進体制 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
GRI 307: 環境コンプライアンス 2016	307-1 環境法規制の違反	該当なし	
雇用			
GRI 103: マネジement手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジement手法とその要素 及び 103-3 マネジement手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 3. 働きやすい職場環境 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
GRI 401: 雇用 2016	401-1 従業員の新規雇用と離職	I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-4 従業員数 IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 3. 働きやすい職場環境 ▶ 3-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組み	
	401-2 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 3. 働きやすい職場環境 ▶ 3-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組み	
	401-3 育児休暇	IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 3. 働きやすい職場環境 ▶ 3-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組み	報告要求事項の中には情報収集の準備中の項目もあります。数年内の開示を予定しています。

GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目			
労働安全衛生			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
GRI 403: 労働安全衛生 2018 マネジメント手法の 開示事項	403-1 労働安全衛生マネジメントシステム		
	403-2 危険性(ハザード)の特定、リスク 評価、事故調査		
	403-3 労働衛生サービス	IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 3. 働きやすい職場環境 ▶ 3-1 ワーク・ライフ・ バランスへの取組み	
	403-4 労働安全衛生における労働者の 参加、協議、コミュニケーション	IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 4. 従業員の健康のために	
	403-5 労働安全衛生に関する労働者研修		
	403-6 労働者の健康増進		
	403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた 労働安全衛生の影響の防止と緩和		
GRI 403: 労働安全衛生 2018 項目別の開示事項	403-9 労働関連の傷害	WEB サステナビリティライブラリー ▶ 労働環境に 関する取組み ▶ 労働災害の発生状況	労働災害の件数で管理 しています。
研修と教育			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲 の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の 重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 1. 人材の活用と育成 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報 制度	
GRI 404: 研修と教育 2016	404-1 従業員一人あたりの年間平均 研修時間	WEB サステナビリティライブラリー ▶ 労働環境に 関する取組み ▶ 教育・研修	指標には男女別の差異 はありません。多数の研 修から「職業訓練・教育 研修」を分類することが 困難なため、従業員区分 別は開示していません。
	404-2 従業員スキル向上プログラム及び 移行支援プログラム	IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 1. 人材の活用と育成	
ダイバーシティと機会均等			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲 の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の 重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 2. 多様性への取組み IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報 制度	
GRI 405: ダイバーシティと 機会均等 2016	405-1 ガバナンス機関及び従業員の ダイバーシティ	IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 3. 働きやすい職場環境 ▶ 3-1 ワーク・ライフ・ バランスへの取組み VII ガバナンス・内部統制 ▶ 1. コーポレート・ガバナンス	

GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目			
人権アセスメント			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
GRI 412: 人権アセスメント 2016	412-2 人権方針や手順に関する従業員研修	IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 2. 多様性への取組み ▶ 2-2 人権教育	全員を対象に人権研修を実施しています。「従業員研修を実施した総時間数」は開示していません。
地域コミュニティ			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制	
GRI 413: 地域コミュニティ 2016	413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	VII 社会活動	当グループは単一セグメントのため「地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所の割合」は開示していません。
サプライヤーの社会面のアセスメント			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー	I 組織のプロフィール ▶ 2. サプライチェーン ▶ 2-2 お取引先との関わり	
顧客プライバシー			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 ▶ 2-7 サイバーセキュリティの取組み IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
GRI 418: 顧客プライバシー 2016	418-1 顧客プライバシーの侵害及び顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 ▶ 2-7 サイバーセキュリティの取組み	総件数は把握していますが、会社方針により開示していません。
社会経済面のコンプライアンス			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス 2016	419-1 社会経済分野の法規制違反	該当なし	

GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目			
より良い商品・サービス			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 III 重点テーマ1 すべての人の健康で豊かな暮らしの実現 WEB サステナビリティライブラリー ▶ その他の取組み ▶ お客さまの声にお応えする取組みの状況	
コミュニティと従業員の健康促進			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 III 重点テーマ1 すべての人の健康で豊かな暮らしの実現 ▶ 1. 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供 IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 4. 従業員の健康のために IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
機関投資家としての責任			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 VI 重点テーマ4 投資を通じた持続可能な社会への貢献	
人口変動高齢化対策			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	II サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	II サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 III 重点テーマ1 すべての人の健康で豊かな暮らしの実現 ▶ 1. 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供 ▶ 1-6 ベストシニアサービス IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 1. 人材の活用と育成 ▶ 1-3 高齢者の活躍推進 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	