

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。

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

### 1. 基本的な考え方 更新

当社は、お客さま、株主、社会、従業員等のステークホルダーからの負託に応え、その持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するため、経営の監督と業務執行のバランスを取りつつ、透明・公平かつ迅速・果敢な意思決定を行うことを目的として、コーポレートガバナンス基本方針の定めるところにより、コーポレートガバナンス体制を構築します。

### 【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(プライム市場向けの原則を含む)について、すべて実施しています。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

#### 【原則1-4 政策保有株式】

コーポレートガバナンス基本方針にて、政策保有株式に関する方針および政策保有株式に係る議決権の行使の考え方について開示しています。また、個別の上場政策保有株式について、有価証券報告書およびホームページにて開示を行うとともに、毎年、当社および生命保険事業を営むDaiichi Lifeグループ各社の取締役会において、保有目的の適切性や資本コスト対比の収益性を確認の上、検証の内容を開示しています。

#### < コーポレートガバナンス基本方針(抜粋) >

##### 政策保有株式

#### (1) 基本的な考え方

生命保険事業を営むDaiichi Lifeグループ各社が株式を保有する場合は、資産運用の一環として原則として純投資目的で株式を保有する。一方、政策保有株式は、グループ戦略上重要な目的を持つ株式として、区分する基準を別に定めつつ、適切に管理・保有する。なお、政策保有株式は個別に保有の合理性を確認したうえで縮減の是非を判断する。上場政策保有株式は取締役会における検証を行ったうえで、その結果を、毎年開示する。

#### (2) 保有状況の確認

当社および政策保有株式を有するDaiichi Lifeグループ各社は、個別の上場政策保有株式について、保有目的の適切性や資本コスト対比の収益性を、各社の取締役会で毎年度確認する。政策保有株式の保有の適切性・合理性が認められない場合は、縮減方針を定めて売却を行う。個別の上場政策保有株式について縮減方針を定める場合は、明確な期限を設ける。

#### (3) 議決権行使

政策保有株式に係る議決権行使は、政策保有株式以外の株式と同一であり、別に定める議決権行使基準に則り、適切に対応する。

#### < 政策保有株式 >

<https://www.daiichilife-group.com/about/control/governance/reference.html>

#### < 有価証券報告書 >

<https://www.daiichilife-group.com/investor/library/download/>

#### 【原則1-7 関連当事者間の取引】

コーポレートガバナンス基本方針にて、関連当事者間取引の手続きを定め、開示しています。

#### < コーポレートガバナンス基本方針(抜粋) >

##### 関連当事者間取引

#### (1) 会社と役員との取引

当社が役員との間で法令に定める競業取引および利益相反取引を行うにあたっては、必ず取締役会による承認を得ることとする。また、当該取引を実施した場合には、法令の定めるところにより、その重要な事実を適切に開示する。

#### (2) 内部者取引

当社は、当社関係者による当社株式等の内部者取引を未然に防止するため、当社重要事実管理ならびに役員等による当社株式等の売買等に関して遵守すべき事項を定め、厳格な運用を行う。

【補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保】

## 中核人財の多様性の確保についての考え方および現状と方向性

Daiichi Lifeグループが2030年に目指す姿である、「グローバルトップティアに伍する保険グループ」、「日本の保険業界の未来を先導する存在」の実現および企業価値向上に向けて、変化への対応力や新たな価値創出につながる多様性の確保が必要不可欠と考えています。このような考え方に基づき、Daiichi Lifeグループでは、グループ人財戦略のキーマッセージを「多様な人財が可能性を最大限に発揮し、挑戦と変革を実現する」と定めています。

グローバルトップティアを目指す上で、当社の管理職に求められるスキルや資質もよりグローバル水準を意識したものへと遷移しています。管理職への登用に当たっては、組織多様性を向上させる視点を持ちつつも、グローバルトップティアへの挑戦をリードできるスキルや資質を持つ人財を登用していくことを最も重視しており、性別や国籍、入社経路にとらわれない多様な人財が等しく活躍できる組織風土の醸成を図っています。

以上のとおり、多様な人財の活躍を支援する中でも、日本国内における女性社員の活躍推進を重要課題の一つとして位置付けています。具体的には、国内グループ社員の約9割以上を占める女性社員が活躍のフィールドを広げ、意思決定層の多様化を実現することは、会社の持続的な成長に必要な不可欠であるという考えの下、2030年までに日本国内における女性役員および女性組織長比率30%を目指しています。なお、当社は2019年12月より「30% Club Japan」に加入しています。

また、事業領域の拡大と深化を支える人財の確保として、国内におけるキャリア採用にも注力しています。新卒採用が人財育成を通じた中長期的な人財ポートフォリオの多様化に繋がる一方で、キャリア採用は即戦力の確保だけでなく、社内風土の変革を促す観点からも重視しています。2025年度のキャリア採用は279名と、前年度の127名から大幅に増加し、うち4割以上が金融機関以外の出身者であり、多様なバックグラウンドを持つ人財の獲得が着実に進展しています。

グローバルトップティアの実現に向けて、求められるスキルや専門性がグローバル水準へと変化している中、外国人材の登用も進んでいます。例えば、豪州子会社TALの元CEO兼社長であるブレット・クラークを当社グループのアジアパシフィック地域統括会社であるDaiichi Life Asia PacificのManaging Director & CEOに登用するなど、グローバルで適所に人財を登用しています。

## 女性、キャリア採用、外国人の役員及び管理職登用状況

女性役員比率 実績(2026/4):18.2% 目標(2030/4):30%

女性組織長比率 実績(2026/4):22.0% 目標(2030/4):30%

キャリア採用役員比率 実績(2026/4):43.3%

キャリア採用管理職比率 実績(2026/4):19.6%

外国人役員比率 実績(2026/4):13.3%

外国人管理職比率 実績(2026/4):0.5%

1. 女性役員比率は当社及び第一生命保険株式会社(以下、第一生命保険)の合計です。キャリア採用及び外国人の役員比率は当社における割合です。

2. 女性組織長比率、キャリア採用及び外国人管理職比率は、当社及び国内生保3社(第一生命保険、第一フロンティア生命保険、第一ネオ生命保険)の合計です。組織長とは、管理職のなかでも組織の長であるライン部長、ラインマネジャー級の職位を指します。

3. キャリア採用及び外国人については、個別の数値目標を設けていないものの、国籍やキャリア採用者が否かを問わず能力・実績に応じて管理職登用を進めています。

## 多様性の確保に向けた人財育成方針および社内環境整備方針

2030年に目指す姿の実現に向けた原動力となるのは、多様性にあふれた人財であるとの考えの下、ステークホルダーの価値観の多様化やデジタル化の進展などの経営環境の急速な変化に柔軟に対応し、持続的な価値創造を実現する人財基盤の構築を進めています。その一例として、G-CEOを含む役員間で構成される人財コミッティにおいて組織多様性向上に取り組んでいます。足元では、女性活躍推進、キャリア採用者の積極的な登用などの取組の進捗状況や必要なアクションを役員間で定期的に共有しています。人財の育成においては、社員一人ひとりが自ら描いた将来像の実現に向けて、主体的にスキルを磨いていくことを重視しており、DXなどの全社必須スキルだけでなく、各職場で求められる専門性、マネジメント力の強化など多面的な視点から、社員のスキル獲得を支援する取組を推進しています。社員一人ひとりがDaiichi Lifeグループの中で目指すキャリアの実現に向けて日々研鑽を重ね、自己実現と企業価値向上の両立を実現する好循環の創出を目指しています。

## 主体的なキャリア形成支援

グループ社員に求める人財像である「主体的にキャリアをひらく人財」の実現に向けて、多様なキャリア志向を支援するために、目的やタイミング、獲得したい経験に応じた複数の制度を提供しています。中でも、本人希望に基づき異動を実施するMyキャリア制度では、社内の多様な職務に対する公募を行っており、公募職務数・応募者数・合格者数はいずれも堅調に推移しています。2024年度からは定期人事異動以外の時期でも柔軟に応募可能なポストを拡充したほか、ラインマネジャー職への公募を導入し、ラインマネジャーから最大2階級下のポストからも応募を可能とすることで、より早い段階からのマネジメントへの挑戦を後押ししています。

## 日本国内における女性活躍の更なる推進

国内における女性活躍推進に向けたパイプライン強化策として、役員が担当部門のマネジメントポスト候補者を選定する際に、候補者の30%を女性とする運営を実施しています。また、女性向けの階層別研修、役員との対話、ロールモデルとの交流などの施策も推進しています。更に、経営層による人財育成会議の中で、女性の次世代経営人財の育成や施策についても議論・検討を実施しています。加えて、経営視点の習得やグループ各社経営層の多様化を図るため、グループ会社の非常勤取締役への女性社員登用も行っており、2025年度は8社において10名を登用しました。

## 柔軟な働き方の推進

社員自身が働く場所と時間を自由に選択し、より柔軟な働き方ができる職場環境を目指して、テレワークやフレックスタイム制度の活用などの取組を推進しています。国内グループについては、法定を上回る育児・介護休業制度や短時間勤務等の両立支援制度の充実のほか、総労働時間の縮減、テレワーク制度や休暇取得の推進により、男女ともに仕事(ワーク)と生活(ライフ)を積極的にマネジメントし、相乗効果を生み出す施策を推進しています。2022年度からは、男性社員の育児参画推進に向けて「男性社員の累計1か月以上の育児休業取得100%」を目標としています。男性が育児に参画することの意義や必要性の理解浸透に向けたセミナーの実施、育児休業取得に関する教材や上司・部下の対話ツールの提供のほかに、育児取得計画書の提出ルール化や、最大で20日間の有給休暇を付与するなど、法令を上回る取組を進めています。これらの取組の結果、2025年度の男性育休の取得率は107.9%となっています。さらには、2024年度からは福利厚生サービス「ベネフィット・ステーション」を日本国内全社員に導入し、多様なライフスタイルに応じたサービス選択を可能としています。

## 健康経営

Daiichi Lifeグループは、「生活習慣病予防」と「メンタルヘルス対策」の2つを重点領域と位置付け、社員Well-being実現の土台となる「健康経営」を推進しています。また、社員のみならず、お客さま、地域・社会の健康増進に寄与する「健康経営」を推進することを通じて、すべての人々のWell-b

eingへの貢献に挑戦しています。2024年度には、「Daiichi Lifeグループ健康経営宣言」を制定しており、グループ一体での健康経営実践に向けた取組を今後一層推進していきます。これらの取組が評価され、当社は日本健康会議による「健康経営優良法人～ホワイト500～」に10年連続で認定されています。

#### 【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】

##### 企業年金の運営体制

Daiichi Lifeグループの企業年金は規約型企業年金であり、保険会社として第一生命保険が企業年金の運営、年金資産を受託していることから、当該年金資産に関しては、資産保有者としての機関投資家(アセットオーナー)の立場と、資産運用者としての機関投資家(運用機関)の立場が実質的に一体となっています。保険会社の資産運用に携わる専門性を持った人材が年金資産の運用にあたるなど、適切な資質を持つ人材が継続的に配置されており、アセットオーナーの立場として期待される機能も適切に発揮しています。

##### 利益相反管理の取組み

企業年金の管理部門・事業部門、資産運用部門、リスク管理部門合同で定期的に委員会を開催し、安定的な運用収益の獲得、財政の健全性を両立するポートフォリオの構築、運用実績の適切なフォロー等、高度なガバナンス体制を確立しています。ポートフォリオの選定は客観的かつ定量的な尺度に基づき実施されることから、受益者と会社間の利益相反について適切に管理されています。

#### 【原則3-1 情報開示の充実】

Daiichi Lifeグループの経営理念について、グループミッションとしてホームページや統合報告書等で開示を行うとともに、経営戦略、中期経営計画について、ニュースリリースを行っています。

コーポレートガバナンスに関する当社の基本的な考え方と基本方針について、コーポレートガバナンス基本方針として開示しています。

同基本方針において、当社および第一生命保険の取締役の選解任に係る方針・手続きおよび取締役・執行役員報酬決定に係る方針・手続きを定め、開示しています。なお、当社および第一生命保険の取締役候補者の個々の選任理由について、株主総会招集通知やニュースリリースにて開示しています。

##### < 理念体系 >

<https://www.daiichilife-group.com/about/purpose.html>

##### < 中期経営計画 >

[https://www.daiichilife-group.com/investor/news/assets/pdf/2023\\_index\\_051.pdf](https://www.daiichilife-group.com/investor/news/assets/pdf/2023_index_051.pdf)

##### < コーポレートガバナンス基本方針 >

[https://www.daiichilife-group.com/about/control/governance/pdf/index\\_001.pdf](https://www.daiichilife-group.com/about/control/governance/pdf/index_001.pdf)

##### < 株主総会招集通知 >

[https://www.daiichilife-group.com/investor/share/meeting/pdf/index\\_109.pdf](https://www.daiichilife-group.com/investor/share/meeting/pdf/index_109.pdf)

##### < その他の電子提供措置事項(交付書面省略事項) >

[https://www.daiichilife-group.com/investor/share/meeting/pdf/index\\_110.pdf](https://www.daiichilife-group.com/investor/share/meeting/pdf/index_110.pdf)

##### < 統合報告書 >

[https://www.daiichilife-group.com/investor/library/annual\\_report/](https://www.daiichilife-group.com/investor/library/annual_report/)

#### 【補充原則3-1 サステナビリティについての取組】

##### 経営戦略との整合性

Daiichi Lifeグループでは、グループパーパスを基点として、2030年にDaiichi Lifeグループが目指す姿を実現するために優先的に取り組む重要課題を「コア・マテリアリティ」として、以下の通り定義しています。

- ・Financial Well-being for All(すべての世代を支える金融サービスの提供)
- ・Healthy People and Society(一人ひとりのWell-beingと健全な社会への貢献)
- ・Green Leadership(環境課題への戦略的対応)
- ・Proactive Governance and Engagement(経営基盤の強化と社員・多様なステークホルダーとの積極的な向き合い)

Daiichi Lifeグループは、Daiichi Lifeグループにとってのサステナビリティの定義や取組の意義、取組推進に対するコミットメントを記載した「グループサステナビリティ宣言」を定めています。この宣言のもと、事業を通じた社会的価値の創造に取り組むことで、現世代・将来世代のWell-beingの向上に貢献し、サステナブルな社会の実現と社会からの信頼・お客さまとの共感を通じた当社事業のサステナブルな成長を目指しています。また、それを実現するための資本戦略(人的資本・知的財産への投資を含む)に取り組んでいきます。

##### サステナビリティについての取組・TCFD提言に基づく情報開示

グループ一体となったサステナビリティ向上の推進に向けて、グループサステナビリティ推進委員会を設置し、グループ横断的に非財務分野に係るグループ方針・戦略の立案やグループ各社における取組遂行状況のモニタリングなどを実施しています。委員会にて議論された内容は経営会議・取締役会に報告しています。

気候変動への対応については、人々の生活基盤である地球環境のサステナビリティ確保に向けて、事業会社として、機関投資家として、ネットゼロを実現するための目標を掲げ、事業を通じた気候変動への取組を継続的に強化しています。こうした取組の一環として、統合報告書やサステナビリティレポート、ホームページ等にてTCFD提言(2018年9月に賛同済)に基づいた積極的な情報開示に注力しています。今後も、これまで以上に事業会社・機関投資家として、リーダーシップを発揮し、世の中の範となる取組(情報開示の観点も含む)を推進していきます。

気候変動に関する取組や情報開示に加え、Daiichi Lifeグループのコア・マテリアリティに関する取組(人権デュー・ディリジェンス取組、グループ人財マネジメント、サステナブル投融資に関する方針・取組等)を推進し、その取組状況をサステナビリティレポートやホームページにて開示しています。

なお、本報告書「3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組状況」にも環境保全活動、CSR活動等の実施について記載しております。

##### < 中期経営計画 >

[https://www.daiichilife-group.com/investor/news/assets/pdf/2023\\_index\\_051.pdf](https://www.daiichilife-group.com/investor/news/assets/pdf/2023_index_051.pdf)

##### < サステナビリティ >

<https://www.daiichilife-group.com/sustainability/>

##### < 統合報告書 >

[https://www.daiichilife-group.com/investor/library/annual\\_report/](https://www.daiichilife-group.com/investor/library/annual_report/)

< サステナビリティレポート >

<https://www.daiichilife-group.com/sustainability/report/sustainability-report/>

< 人的資本レポート >

<https://www.daiichilife-group.com/sustainability/report/hc-report/>

#### 【補充原則4-1 取締役会の経営陣に対する委任の範囲】

コーポレートガバナンス基本方針にて、取締役会の役割およびその権限の委任の範囲について定め、開示しています。

< コーポレートガバナンス基本方針(抜粋) >

##### 取締役会の役割

当社の取締役会は、法令、定款および当社関連規程の定めるところにより、経営戦略、経営計画その他Daiichi Lifeグループの経営の重要な意思決定および業務執行の監督を行う。法令、定款および当社関連規程にて定められている取締役会専決事項を除き、業務執行に係る意思決定を迅速に行うため、業務執行に係る権限の多くを社長または各業務を担当する執行役員に委任する。

#### 【補充原則4-1 後継者計画】

「最高経営責任者等の後継者計画(プランニング)」について、経営の透明性・客観性を担保するため、委員の過半数が社外取締役である指名諮問委員会(\*)において審議し、取締役会において決議しています。

なお、2023年度の社長交代において、この枠組みを通じサクセッションを実現しました。

(\*)指名諮問委員会は、取締役会の諮問機関

#### 【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】

取締役15名中7名が社外取締役であり、全員を独立役員として東京証券取引所に届け出しています。

#### 【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

社外取締役の独立性基準を定め、ホームページ等にて開示しています。また、本報告書の「その他独立役員に関する事項」にも社外取締役の独立性基準を記載しています。

< 社外取締役の独立性基準 >

[https://www.daiichilife-group.com/about/control/governance/pdf/governance\\_001.pdf](https://www.daiichilife-group.com/about/control/governance/pdf/governance_001.pdf)

#### 【補充原則4-10 任意の仕組みの活用】

コーポレートガバナンス基本方針にて、取締役会の任意の諮問機関として指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置することを定め、それぞれの役割および構成について開示しています。

なお、指名諮問委員会および報酬諮問委員会の委員および主な審議事項については、本報告書「 - 1 [任意の委員会]」に記載しております。

< コーポレートガバナンス基本方針(抜粋) >

##### コーポレートガバナンス体制の全体像

当社は、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、職務の執行の監査等を実施する。また、経営の重要な意思決定および監督と、業務執行とを分離し、業務執行に係る迅速な意思決定を図るため、執行役員制度を採用する。さらに、経営の透明性を担保するため、取締役会の任意の諮問機関として、取締役等の選任・解任に関する事項を審議する指名諮問委員会および報酬に関する事項を審議する報酬諮問委員会をそれぞれ設置する。

##### 指名諮問委員会

###### (1)役割

指名諮問委員会は、取締役会の諮問委員会として、当社および第一生命の取締役並びに第一生命の監査役の選解任手続において適格性の観点から確認を行い、委員会案を審議、決定の上、取締役会に提出する。

###### (2)全体の構成

指名諮問委員会は、会長、社長および社外委員で構成し、社外委員は、社外取締役または社外有識者から取締役会が選任する。また、同委員会の独立性を確保するため、委員の過半数を社外委員とする。

##### 報酬諮問委員会

###### (1)役割

報酬諮問委員会は、取締役会の諮問委員会として、当社および第一生命の取締役および執行役員の報酬制度に関わる事項について、委員会案を審議、決定の上、取締役会に提出する。

###### (2)全体の構成

報酬諮問委員会の委員は、会長、社長および社外委員で構成し、社外委員は、社外取締役または社外有識者から取締役会が選任する。また、同委員会の独立性を確保するため、委員の過半数を社外委員とする。

#### 【補充原則4-11 取締役会の構成に関する考え方および各取締役のスキル・選任】

コーポレートガバナンス基本方針にて、取締役会全体の構成に関する考え方について定め、開示しています。また、取締役に必要な見識および経験を定め、各取締役が有する見識および経験を一覧化したスキルマトリクスを統合報告書および株主総会招集通知にて開示しています。

< コーポレートガバナンス基本方針(抜粋) >

#### 取締役会全体の構成

当社の取締役会は、取締役に求められる義務を履行可能な者の中で、様々な知識、経験、能力を有する者により構成し、定款の定めに従い、取締役（監査等委員である取締役を除く）の員数を11名以内、監査等委員である取締役の員数を5名以内とする。また、社外の企業経営者や学識経験者等、豊富な経験および見識を有する者による意見を当社の経営方針に適切に反映させるため、社外取締役を原則として取締役の3分の1以上選定する。

#### 取締役の選任

当社の取締役会は、社内取締役候補者について、Daiichi Lifeグループの経営を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験を有し、かつ、十分な社会的信用を有する者を選任する。また、社外取締役候補者について、監督機能を十分に発揮するため、原則として次に掲げる事項を充足する者を選任する。

・企業経営、リスク管理、法令遵守等内部統制、企業倫理、経営品質、グローバル経営、マクロ政策等のいずれかの分野における高い見識や豊富な経験を有すること

・別に定め開示する社外役員の独立性基準に照らし、当社の経営からの独立性が認められること

当社の取締役会は、執行役員について、会社の業務に精通しその職責を全うすることができる者を選任する。

当社の取締役候補者および執行役員の選任について、取締役会にて決定することとし、選任理由を開示する。なお、取締役については、指名諮問委員会での審議を経るものとする。

#### 取締役の任期

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）の任期は、定款の定めるところにより、選任後1年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までとする。なお、社外取締役（監査等委員である取締役を除く）については、独立性確保の観点から、在任期間の上限を8年とする。

#### < 統合報告書 >

[https://www.daiichilife-group.com/investor/library/annual\\_report/](https://www.daiichilife-group.com/investor/library/annual_report/)

#### < 株主総会招集通知 >

[https://www.daiichilife-group.com/investor/share/meeting/pdf/index\\_109.pdf](https://www.daiichilife-group.com/investor/share/meeting/pdf/index_109.pdf)

#### < その他の電子提供措置事項（交付書面省略事項） >

[https://www.daiichilife-group.com/investor/share/meeting/pdf/index\\_110.pdf](https://www.daiichilife-group.com/investor/share/meeting/pdf/index_110.pdf)

#### 【補充原則4-11 取締役の兼任状況】

コーポレートガバナンス基本方針にて、取締役が当社以外の役員等を兼任する場合の兼任範囲の考え方について定め、開示しています。また、重要な兼任の状況について、株主総会招集通知にて開示しています。

#### < コーポレートガバナンス基本方針（抜粋） >

##### 取締役の兼任

当社の取締役が当社以外の役員等を兼任する場合、取締役としての善管注意義務および忠実義務を履行可能な範囲に限るものとする。また、重要な兼任の状況について毎年開示する。

#### < 役員等紹介 >

<https://www.daiichilife-group.com/about/executives.html>

#### < 株主総会招集通知 >

[https://www.daiichilife-group.com/investor/share/meeting/pdf/index\\_109.pdf](https://www.daiichilife-group.com/investor/share/meeting/pdf/index_109.pdf)

#### < その他の電子提供措置事項（交付書面省略事項） >

[https://www.daiichilife-group.com/investor/share/meeting/pdf/index\\_110.pdf](https://www.daiichilife-group.com/investor/share/meeting/pdf/index_110.pdf)

#### 【補充原則4-11 取締役会全体の実効性についての分析・評価の結果の概要】

コーポレートガバナンス基本方針にて、毎年、自己評価等の方法により、取締役会の有効性・実効性の分析を行う旨定めるとともに、その結果の概要について、ホームページにて開示しています。

2025年度評価においても、第三者機関にて、全取締役に無記名方式の事前アンケートを実施したうえで、各取締役に対する1時間の個別インタビューを行いました。事前アンケートは「全体評価」「構成」「事前準備等」「運営」「討議内容」「各委員会」「執行のモニタリング」「カルチャー」の8区分、49問で構成されています。第三者機関からは、当社取締役会の実効性は概ね高いレベルで確保されているとの評価を得ています。

また、監査等委員会の実効性・適切性に係る状況確認のため、監査等委員会の自己評価アンケートを毎年実施しています。アンケートは役割・議題・課題・運営・独立性等、全16問で構成されており、集計結果は全監査等委員に連携し、翌事業年度以降の運営改善につなげています。

#### < コーポレートガバナンス基本方針（抜粋） >

##### 取締役会の実効性評価

取締役会は、意思決定の有効性・実効性を担保するために、毎年、自己評価等の方法により、会議運営の効率性および決議の有効性・実効性について分析を行い、その結果の概要を開示する。

#### < 取締役会の実効性評価 >

[https://www.daiichilife-group.com/about/control/governance/pdf/governance\\_002.pdf](https://www.daiichilife-group.com/about/control/governance/pdf/governance_002.pdf)

#### 【補充原則4-14 取締役に対するトレーニングの方針】

コーポレートガバナンス基本方針にて、取締役のトレーニング方針を定め、開示しています。

#### < コーポレートガバナンス基本方針（抜粋） >

##### 取締役のトレーニング

当社は、取締役に對して、就任の際におけるDaiichi Lifeグループの事業・財務・組織等に関する必要な知識の習得、取締役・監査等委員に求められる役割と責務を十分に理解する機会の提供および在任中におけるこれらの継続的な更新を目的に、個々の取締役・監査等委員に適合したト

レーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行う。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

コーポレートガバナンス基本方針にて、株主との対話に関する基本的な考え方を定めるとともに、それを実現するための方針をIRポリシーとして定め、開示しています。

<コーポレートガバナンス基本方針(抜粋)>

株主との対話に関する基本的な考え方

当社は、経営幹部を筆頭にIR活動を展開する。IR活動を通じ、株主・投資家等に対し、経営戦略および財務・業績状況等に関する情報を公平かつ適時・適切に開示するとともに、株主・投資家等との対話を充実させる。Daiichi Lifeグループの経営戦略等を的確に理解していただけるように努めることで、株主・投資家等からの信頼と適切な評価を得ることを目指す。また、当社は、IR活動を通じて収集した有用な意見、要望について、経営会議や取締役会にフィードバックし、企業価値の向上に役立てる。

<IRポリシー>

<https://www.daiichilife-group.com/investor/policy.html>

株主との対話の実施状況

当社はアナリスト・機関投資家向け、個人投資家向けの定期的な説明会を年複数回開催しており、加えて、国内外の株主、アナリスト、投資家との個別面談等を積極的に実施し、対話を通じて収集した意見や要望は経営会議・取締役会に定期的にフィードバックしています。株主や投資家との対話の実施状況については、統合報告書に記載しています。

<統合報告書>

[https://www.daiichilife-group.com/investor/library/annual\\_report/](https://www.daiichilife-group.com/investor/library/annual_report/)

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 <b>更新</b>	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 <b>更新</b>	2026年6月22日

該当項目に関する説明 **更新**

2024-26年度中期経営計画を定め、そのKPIの1つとして、相対TSR(株主総利回り)を設定し、国内外の競合14社とのパフォーマンス比較において相対的な優位を築くことを目指しています。また、「財務・資本」を戦略の柱の1つとして特定のうえ、資本コストを意識した経営の実現に向けたロードマップを明示しています。

資本コストについては、定期的に見直しを行い、前中期経営計画期間において進捗した市場リスク削減に伴う資本コスト遞減効果を反映した結果、2024年3月末時点の資本コストを9%と推計しております。今後も更なる市場リスク削減に取組み、現中期経営期間中に資本コスト8%への遞減を目指します。

統合報告書等のその他資料においても、財務・資本戦略に係る各種取組みおよびその執行状況を開示しています。

<中期経営計画>

<https://www.daiichilife-group.com/about/management-plan.html>

<統合報告書>

[https://www.daiichilife-group.com/investor/library/annual\\_report/](https://www.daiichilife-group.com/investor/library/annual_report/)

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

【大株主の状況】 **更新**

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	568,782,300	15.71
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	212,193,200	5.86
SMP PARTNERS (CAYMAN) LIMITED	98,000,000	2.70
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	72,777,598	2.01
新生信託銀行株式会社ECM MF信託口8299002	69,800,000	1.92
CGML PB CLIENT ACCOUNT / COLLATERAL	52,077,000	1.43
JP MORGAN CHASE BANK 385781	51,147,408	1.41
第一生命グループ従業員持株会	49,732,876	1.37

JPモルガン証券株式会社	49,162,372	1.35
ECM MF	46,146,800	1.27

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明 [更新](#)

第一生命グループ従業員持株会は、当社が2026年4月1日を効力発生日として、商号を株式会社第一ライフグループに変更したことに伴い、第一ライフグループ従業員持株会に名称を変更しております。

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
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 <a href="#">更新</a>	100社以上300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

### 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

経営上の意思決定、執行及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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	16名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	15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
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	7名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係( )											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
新貝 康司	他の会社の出身者												
ブルース・ミラー	その他												
石井 一郎	他の会社の出身者												
シェイクスピア 悦子	他の会社の出身者												
永瀬 悟	他の会社の出身者												
牧野 あや子	公認会計士												
大串 淳子	弁護士												

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 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会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 上場会社の主要株主(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 上場会社の取引先(d、e及びi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 上場会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) 更新

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	-------	------	--------------	-------

新貝 康司		<p>社外取締役の新貝康司氏は、2018年3月まで日本たばこ産業株式会社の取締役を務め、また過去において業務執行者でした。</p> <p>日本たばこ産業株式会社およびその連結子会社と、当社および当社の連結子会社の間には、取引等がありますが、それぞれの売上の1%未満です。</p> <p>また、同氏は、2017年6月まで、当社が経営事項全般に関し幅広い助言を得ることによるガバナンスの更なる強化・充実等を目的に設置したアドバイザー・ボードの委員であり、同氏と当社との間には、アドバイザー・ボード委員の報酬支払いの取引がありましたが、その報酬は年額200万円であり、当社の定める社外取締役の独立性基準を満たしていることから、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断し、詳細につきましては記載を省略します。</p>	<p>当社の定める社外取締役の独立性基準および東京証券取引所の定める独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと考えられるため、独立役員に指定しています。グローバル企業における経営者としての豊富な経験や高い見識に加え、財務責任者として企業財務やM &amp; Aに関する高度かつ専門的な見識を有しており、取締役会等において、グローバルかつ客観的な視点から経営全般に係る意見を積極的にいただくとともに、経営を監督する役割を担っていただけるものと判断しています。</p>
ブルース・ミラー		<p>社外取締役のブルース・ミラー氏は、2022年4月まで、当社が同氏の行政機関及び駐日オーストラリア大使としての経験からグローバルな視点での政治・経済に関する幅広い助言を得ることを目的にアドバイザー契約を締結しており、同氏と当社との間には、報酬支払いの取引がありましたが、その報酬は年額600万円であり、当社の定める社外取締役の独立性基準を満たしていることから、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断し、詳細につきましては記載を省略します。</p>	<p>当社の定める社外取締役の独立性基準および東京証券取引所の定める独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと考えられるため、独立役員に指定しています。グローバルな政治・経済の専門家であるとともに、当社の子会社であるTALの非業務執行の取締役(Non-Executive Director)として生命保険事業に関する豊富な経験や高い見識を有しており、取締役会等において、グローバルかつ客観的な視点から経営全般に係る意見を積極的にいただくとともに、経営を監督する役割を担っていただけるものと判断しています。</p>
石井 一郎		<p>社外取締役の石井一郎氏は、2018年9月まで、東京海上ホールディングス株式会社の業務執行者で、東京海上ホールディングス株式会社およびその連結子会社と、当社及び当社の連結子会社の間には、取引等がありますが、それぞれの売上の1%未満であり、当社の定める社外取締役の独立性基準を満たしていることから、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断し、詳細につきましては記載を省略します。</p>	<p>当社の定める社外取締役の独立性基準および東京証券取引所の定める独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと考えられるため、独立役員に指定しています。グローバル企業における経営者としての豊富な経験や高い見識に加え、大手金融機関における海外保険事業の責任者としてM &amp; Aや買収後の統合プロセスに関する高度かつ専門的な見識を有しており、取締役会等において、グローバルかつ客観的な視点から経営全般に係る意見を積極的にいただくとともに、経営を監督する役割を担っていただけるものと判断しています。</p>
シェイクスピア 悦子		<p>社外取締役のシェイクスピア悦子氏は、2026年3月まで、当社が経営事項全般に関し幅広い助言を得ることによるガバナンスの更なる強化・充実等を目的に設置したアドバイザー・ボードの委員であり、同氏と当社との間には、アドバイザー・ボード委員の報酬支払いの取引がありましたが、その報酬は年額200万円であり、当社の定める社外取締役の独立性基準を満たしていることから、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断し、詳細につきましては記載を省略します。</p>	<p>当社の定める社外取締役の独立性基準および東京証券取引所の定める独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと考えられるため、独立役員に指定しています。グローバル企業におけるマーケティング部門及び広告営業部門の責任者としての豊富な経験や高い見識に加え、デジタルマーケティングやブランド戦略に関する高度かつ専門的な見識を有しており、取締役会等において、グローバルかつ客観的な視点から経営全般に係る意見を積極的にいただくとともに、経営を監督する役割を担っていただけるものと判断しています。</p>
永瀬 悟		-	<p>当社の定める社外取締役の独立性基準および東京証券取引所の定める独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと考えられるため、独立役員に指定しています。金融機関における企業経営者としての豊富な経験や高い見識及び他の会社のCFOとして資本政策や財務に関する豊富な経験を有する他、当社の子会社である第一フロンティア生命保険株式会社の社外取締役として生命保険事業に関する豊富な経験や高い見識を有しており、取締役会等において、客観的な視点から経営全般に係る意見を積極的にいただくとともに、経営を監督・監査する役割を担っていただけるものと判断しています。</p>

牧野 あや子		社外取締役の牧野あや子氏は、2024年12月まで、有限責任監査法人トーマツの業務執行者で、同社と当社及び当社の連結子会社の間には、取引等がありますが、それぞれの売上の1%未満であり、当社の定める社外取締役の独立性基準を満たしていることから、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断し、詳細につきましては記載を省略します。	当社の定める社外取締役の独立性基準および東京証券取引所の定める独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと考えられるため、独立役員に指定しています。公認会計士としての豊富な経験や高度かつ専門的な知識並びに監査法人及び他の会社の評議員、監査委員長としての豊富な経験を有しており、取締役会等において、客観的な視点から経営全般に係る意見を積極的にいただくとともに、経営を監督・監査する役割を担っていただけるものと判断しています。
大串 淳子		社外取締役の大串淳子氏は、2026年3月まで、渥美坂井法律事務所・外国法共同事業の業務執行者で、同事務所と当社グループの間には取引等がありますが、それぞれの売上の1%未満であり、当社の定める社外取締役の独立性基準を満たしていることから、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断し、詳細につきましては記載を省略します。	当社の定める社外取締役の独立性基準および東京証券取引所の定める独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと考えられるため、独立役員に指定しています。弁護士としての豊富な経験や高度かつ専門的な知識及び他の会社の社外取締役及び社外監査役としての豊富な経験を有しており、取締役会等において、客観的な視点から主に企業法務に係る意見を積極的にいただくとともに、経営を監督・監査する役割を担っていただけるものと判断しております。

## 【監査等委員会】

### 委員構成及び議長の属性

	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)
監査等委員会	5	2	2	3	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

### 当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会の直属の組織として監査等委員会室を設置し、監査等委員会を補助すべき使用人を配置しています。当該使用人の人事異動および評価等に関しては、監査等委員会と協議する等、取締役からの独立性を確保しています。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、あらかじめ会計監査人(有限責任 あずさ監査法人)の監査計画を確認の上、定期的に監査実施状況および監査結果について報告を受ける態勢としています。

内部監査部門に対しては、監査等計画、監査の実施状況について共有する等連携を図っています。また、内部監査計画は監査等委員会の同意を必要とし、内部監査の結果等について定期的に報告を受ける等、内部統制システムを活用した監査を実施しています。

## 【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

### 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
--------	--------	---------	----------	----------	----------	--------	---------

指名委員会に相当する任意の委員会	指名諮問委員会	6	0	2	4	0	0	社外有識者
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	6	0	2	4	0	0	社外有識者

#### 補足説明 更新

##### 指名諮問委員会:

取締役会の諮問委員会として、当社および第一生命の取締役並びに第一生命の監査役の選解任において適格性の観点から確認を行い、委員会案を審議、決定の上、当社の取締役会に付議、第一生命に関するものは同社の取締役会に提出しています。

なお、委員会は会長、社長および社外委員にて構成し、社外委員は取締役会にて選任しています。また、独立性を確保するため、委員の過半数を社外委員としており、2025年度の社外委員は、新貝 康司(議長)、井上 由里子、石井 一郎および佐藤 りえ子で、現在の社外委員は、新貝 康司(議長)、ブルース・ミラー、石井 一郎および永瀬 悟となっております。

2025年度は計11回開催し、取締役候補者(案)並びに取締役等のサクセッションプラン(後継者計画)に関する事項等について審議しています。2025年度の全委員の出席状況として、新貝取締役および佐藤取締役が全11回、井上取締役が10回出席しています。また、2025年7月より委員に就任した石井取締役については、就任後に開催された全9回に出席しています。

なお、事務局については人事ユニットおよび総務ユニットが担っています。

##### 報酬諮問委員会:

取締役会の諮問委員会として、当社および第一生命の取締役および執行役員の報酬制度に関わる事項について、委員会案を審議、決定の上、当社の取締役会に付議、第一生命に関するものは同社の取締役会に提出しています。

委員会は会長、社長および社外委員にて構成し、社外委員は取締役会にて選任しています。また、独立性を確保するため、委員の過半数を社外委員としており、2025年度の社外委員は、石井 一郎(議長)、ブルース・ミラー、永瀬 悟および牧野 あや子で、現在の社外委員は、石井 一郎(議長)、シェイクスピア 悦子、牧野 あや子および大串 淳子となっております。

2025年度は計11回開催し、役員個人の個人別の評価および報酬額、譲渡制限付株式の割当並びに役員報酬制度運営等について審議しています。また、2025年度の委員の出席状況として、全委員が、委員であった期間に開催されたすべての回に出席しています。

なお、事務局については人事ユニットおよび総務ユニットが担っています。

## 【独立役員関係】

独立役員の数 <span style="background-color: #FF9900; color: white; padding: 2px;">更新</span>	7名
---	----

#### その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外取締役を全て独立役員に指定しています。

社外取締役の独立性を判断するための基準(社外取締役の独立性基準)は以下のとおりです。

当社の社外取締役について、以下のいずれにも該当しない場合に、当社からの独立性があると判断する。

1. 当社、当社の子会社もしくは関連会社の業務執行者であること、または過去において業務執行者であったこと
2. 当社または当社の特定関係事業者の業務執行者(ただし重要でないものを除く)の配偶者または三親等以内の親族
3. 当社または当社の子会社の業務執行者が役員に就任している会社の業務執行者
4. 当社の最新の株主名簿の10位以内の大株主、または大株主である団体の業務執行者
5. 直近3会計年度において、当社および当社の連結子会社(有価証券報告書上の連結子会社をいう)からの年間の支払金額が、その連結売上高の2%以上となる取引先およびその連結子会社(有価証券報告書上の連結子会社をいう)の業務執行者
6. 直近3会計年度において、当社および当社の連結子会社(有価証券報告書上の連結子会社をいう)の年間の受取金額が、当社の連結売上高の2%以上となる取引先およびその連結子会社(有価証券報告書上の連結子会社をいう)の業務執行者
7. 直近3会計年度における当社または当社の子会社の会計監査人(法人である場合は、当該法人のパートナーその他業務執行者)
8. 直近3会計年度において、当社または当社の子会社から役員報酬等以外に平均して年1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、会計専門家もしくは法律専門家(それらが法人、組合等の団体である場合は、第5号を準用する)
9. 直近3会計年度において、総収入もしくは経常収益の2%以上の寄付を当社または当社の子会社から受けている非営利団体の業務執行者
10. 第4号ないし第9号の団体または取引先において過去に業務執行者であった場合、当該団体または取引先を退職後5年以内であること

## 【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、その他
---------------------------	-----------------

#### 該当項目に関する補足説明 更新

取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)の役員報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能することを決定しており、以下の基準に基づき算出した額を支給することとしています。

・基本報酬

職責に応じた定額報酬

・会社業績報酬

中期経営計画をはじめとするDaiichi Lifeグループの経営目標を踏まえ選定する指標における目標値の達成度に連動

・個人業績報酬

各役員が担う役割の達成度に連動

・譲渡制限付株式報酬

中長期的な経営目標の達成、株主との利益共有を目的として、譲渡制限が付された株式を割当

・業績連動型株式報酬

企業価値向上へのインセンティブとして、中期経営計画をはじめとする

Daiichi Lifeグループの経営目標を踏まえ選定する指標における目標値の達成度合いに連動

また、各報酬の支給割合については、単年度業績連動報酬を会社として掲げる目標の達成と各役員が担う役割の達成に向けての動機付け、株式報酬を中長期的な経営目標の達成、企業価値向上へのインセンティブおよび株主との利益共有の実現と位置付けた上で、上記持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして適切に機能するよう定めています。

単年度業績連動報酬のうち、会社業績報酬に関する当社の評価指標として、2024年3月期は、2021年度-2023年度Daiichi Lifeグループの中期経営計画に基づき、グループ新契約価値、フリーキャッシュフロー、グループ修正利益、資本充足率(ESR)及び連結ソルベンシーマージン比率を採用しております。2025年3月期は、2024年度-2026年度Daiichi Lifeグループの中期経営計画に基づき、グループ新契約価値、グループ修正利益、グループ修正ROE、株式・金利リスク/EV、資本充足率(ESR)及び連結ソルベンシーマージン比率を採用しております。

各取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)の会社業績報酬は、上記各評価指標の目標に対する達成度合いに応じて算出します。

また、単年度業績連動報酬のうち、個人業績報酬については、前述の「各役員が担う役割の達成度」を勘案した評価に、定量業績に表れない定性的な取組内容の評価を加味して、各役員が支給額を決定しています。

役員報酬に関する詳細は有価証券報告書をご覧ください。

< 有価証券報告書 >

<https://www.daiichilife-group.com/investor/library/download/>

## 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

## 【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

### 該当項目に関する補足説明 更新

以下の記載内容は、2025年度実績です。

役員区分毎の報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数(単位:百万円、名)

(1)取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)

報酬等の総額639(内訳基本報酬279、単年度業績連動報酬(会社業績報酬)98、単年度業績連動報酬(個人業績報酬)19、非金銭報酬(譲渡制限付株式)87、非金銭報酬(業績連動型株式)154、その他0、対象となる員数6)

(2)監査等委員である取締役(社外取締役を除く)

報酬等の総額109(内訳基本報酬109、その他0)、対象となる員数2

(3)社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)

報酬等の総額82(内訳基本報酬82、その他-)、対象となる員数4

(4)監査等委員である社外取締役

報酬等の総額80(内訳基本報酬80、その他-)、対象となる員数4

(注)

1.取締役の使用人としての報酬その他職務遂行の対価はありません。

2.持株会社体制移行後の株式会社第一ライフグループにおける取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額は年額840百万円、監査等委員である取締役の報酬限度額は年額280百万円と定めています。

< 個別の取締役報酬の開示 >

菊田徹也330百万円

隅野俊亮169百万円

山口仁史123百万円

(注)

連結報酬等の総額が1億円以上である者に限定して記載しています。詳細は有価証券報告書をご覧ください。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

あり

## 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

### 【基本方針および基本原則】

役員報酬制度をDaichi Lifeグループビジョンの実現を担う役員に対する「公正な処遇」の重要な要素として位置付け、次の事項を基本方針および基本原則としています。

#### 基本方針

- ・中長期的な目線を持って、ステークホルダーとの価値共有を実現する仕組みであること
- ・役割・責任の大きさおよびその発揮度合いを反映した、公正な報酬体系、適切な水準であること
- ・会社・個人業績と連動することで、各役員の貢献を評価し、グループとして重視する価値創造実現を後押しすること

#### 基本原則

・役割・責任に応じた適切な報酬設計  
各役員の総報酬は、役割・責任の大きさ、求める期待値、業績の達成度合い等を公正に反映した内容とする。またDaichi Lifeグループを支える人材を獲得・維持するために必要な制度設計とする。

・グループとして重視する戦略との整合

中期経営計画をはじめとしたDaichi Lifeグループの経営戦略・目標との整合性を確保する。

・会社・個人業績との連動

業績向上に対する健全なインセンティブ強化として、単年度業績連動報酬や株式報酬制度を導入する。またその前提として、各役員が担う役割・責任の明確化とこれに基づき業績評価を行い、各役員の業績向上に対する貢献を的確に評価する。

・あらゆるステークホルダーとの利益共有

中長期的な経営戦略に基づき定める指標を単年度業績連動報酬の評価に用いるほか、株式報酬制度を導入することで、お客さまや株主の皆さまをはじめとした様々なステークホルダーとの利益共有により、企業の持続的成長を通じた株主価値向上への一層強い意識付けを図るものとする。

・適切かつ競争力ある報酬水準

業種等を考慮した第三者による企業経営者の報酬に関する調査等を参照しつつ、適切な報酬水準を決定する。また採用国等を踏まえた、グローバル視点での人材獲得も視野に入れた設計とする。

・客観性・透明性の確保

役員報酬決定にあたっては、客観性を担保するために、社外委員を過半とする報酬諮問委員会にて審議のうえ、当社の取締役会にて決定する。また、役員報酬に関する基本的な考え方その他の重要事項の積極的な開示等を通じて、役員報酬と企業価値向上との関連をチェックするために必要な情報提供を行い、株主をはじめとしたステークホルダーに対するアカウンタビリティを果たす。

### 【役員報酬の決定プロセス】

当社は取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）の役員報酬について、基本報酬、単年度業績連動報酬（会社業績報酬および個人業績報酬）および株式報酬（譲渡制限付株式報酬および業績連動型株式報酬）で構成しています。社外取締役については、基本報酬のみで構成しています。これらの報酬の水準は、業種等を考慮した第三者による企業経営者の報酬に関する調査等を活用し、設定することとしています。なお、当該報酬に関する体系および個別の報酬額は、報酬諮問委員会にて審議し、取締役会においては、報酬諮問委員会の意見を尊重して決定します。

監査等委員である取締役の役員報酬については基本報酬のみで構成しており、報酬の水準は第三者による国内企業経営者の報酬に関する調査等を活用し、設定することとしています。なお、当該報酬は、監査等委員会での協議によって定めています。

## 【社外取締役のサポート体制】

より実効性ある審議を確保するため、社外取締役に対し、取締役会資料の事前提供を行うとともに、付議される議案の重大性・緊急性等に鑑み、適宜、事前説明を行っています。また、議案の重大性等に鑑み、取締役会において、複数回にわたりその進捗状況や経過報告を行った後、決議を行う取組みも実施しています。また、取締役会における社外取締役の意見・質問等を踏まえ、適宜、追加説明を実施しています。さらに、社外取締役に対し、当社事業に関する理解をより一層深めていただくため、当社社内行事への出席、海外事業所の訪問および現地経営幹部との意見交換等の機会を設けています。主に新任の社外取締役に対し、就任前・就任後に、当社の経営課題等に関する勉強会・研修等を実施しています。

## 【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
渡邊光一郎	特別顧問	・財界活動等の対外活動 ・講演等による広報活動への協力	非常勤・報酬有	2017/3/31	2年

その他の事項 **更新**

当社には、相談役制度・顧問制度はありません。第一生命保険は特別顧問制度を有しており、上記1名は第一生命保険の特別顧問となります。第一生命保険は特別顧問制度について規程を定め、取締役会にて決議しています。なお、当該規程において、特別顧問は株主総会、取締役会および経営会議等の会社の経営決定に関する会議等には出席しないこととしており、当社および第一生命保険を含むDaichi Lifeグループの経営への関与はありません。

**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)** **更新**

## 1. 業務執行について

## (取締役会)

当社は取締役会において当社グループの経営の重要な意思決定、および業務執行の監督を行っており、取締役に求められる義務を履行可能な者の中で、様々な知識、経験、能力を有する者により取締役会を構成し、取締役数は15名(うち女性4名)となっています。経営監督機能の一層の強化を図るとともに、社外の企業経営者や学識経験者等、豊富な経験および見識を有する者による意見を当社の経営方針に適切に反映させるため、業務執行から独立した立場である取締役12名(うち社外取締役7名)を選任しており、社外取締役7名については、定款に基づき責任限定契約を締結しています。また、独立性確保の観点から、社外取締役(監査等委員である取締役を除く)については、在任期間の上限を8年、監査等委員である取締役については在任期間の上限を12年としています。

なお、取締役会は、定期的開催、必要に応じて、臨時に開催することとし、2025年度においては計20回開催しました。全取締役がすべての回に出席しています。主な検討事項として、中期経営計画の遂行状況、内部統制態勢(内部監査・リスク管理・コンプライアンス等)の整備・運用状況、AIガバナンス、サイバーセキュリティに関する態勢、指名・報酬諮問委員会の審議内容、グループにおける出向者管理及び情報管理の態勢、顧客本位の業務運営に関する態勢、買収・出資案件の妥当性等について審議しています。

(注)監査等委員である取締役の在任期間の上限については、2026年7月1日より8年となる予定です。

## (業務執行)

当社では、意思決定・監督と業務執行を分離し機能強化を図るため、執行役員制度を導入しており、執行役員は取締役会によって選任され、取締役会の決議により定められた担当に従い、業務を執行します。執行役員は28名(うち取締役との重任2名、女性7名)となっており、社長および社長の指名する執行役員で構成する経営会議を原則毎月開催、必要に応じて臨時に開催し、経営上の重要事項および重要な業務執行の審議を行っています。

## (その他)

当社は経営事項全般に関して社外の有識者より中長期的な視点に基づき幅広い助言を得ることによるガバナンスの更なる強化・充実等を目的に、アドバイザリー・ボードを設置しています。

## 2. 監査等について

## (監査等委員会の監査)

監査等委員会は、取締役の職務の執行(子会社等の経営管理その他の業務)について、実効性の確認および評価を行い、適法性・妥当性の監査を行います。監査にあたっては、経営の方針および事業の計画ならびにそれらの遂行状況の確認、グループの内部統制システムの構築および運用状況の確認、内部監査・内部統制部門に対する報告の指示、重要な会議への出席、取締役および使用人等への意見聴取、執行役員および国内外主要グループ会社経営陣との対話、重要な書類の閲覧等を行います。

また、監査等委員会は、取締役等の選解任および報酬に関する意見を述べることを通じて、取締役会の監督機能を担います。当該意見の形成に際しては、指名諮問委員会および報酬諮問委員会の審議・検討プロセス等が適切であるかを確認します。

監査等委員会は取締役5名で構成されており、このうち過半数の3名が社外取締役です。監査等委員である取締役に、生命保険事業に係る知見を有する社内監査等委員と、財務・会計・法務の十分な知見を有し、高い見識や豊富な経験と独立性を兼ね備えた社外監査等委員を選任しています。監査等委員会は、原則毎月開催し、必要に応じて、臨時に開催することとしています。なお、当社では監査等委員会において、社外取締役である永瀬慎を監査等委員会委員長に選定しています。

## (内部監査)

当社は、「グループ内部統制基本方針」に基づく「グループ内部監査基本方針」および「グループ内部監査規程」を定め、当社及びグループ会社のそれぞれが内部監査機能を持つことを原則とし、グループの内部監査を統括する独立した組織として当社監査ユニットを設置しています。監査ユニットはグループ会社の内部監査態勢の整備及び運用等に関するモニタリング、助言及び支援を行い、必要に応じてグループ会社に対する内部監査を実施し、当社グループの内部統制態勢の実効性に関する検証状況等を取締役会、社長及び監査等委員会へ報告しています。

また、当社において全役員及び従業員が内部監査の重要性を認識し、内部監査に係る全ての活動を円滑かつ効果的に推進するための基本的事項を「内部監査規程」に定め、監査ユニットが内部監査を実施し、当社の内部統制態勢の実効性に関する検証状況等を取締役会、社長及び監査等委員会へ報告(デュアルレポート)しています。

## (会計監査)

当社の会計監査人は2017年度より有限責任 ずさ監査法人であり、当社の会計監査業務を執行する公認会計士は、神塚勲、藤原初美、春日雄太の3名です。また、会計監査業務に係る補助者は、公認会計士18名、その他25名です。

## 3. 指名、報酬決定について

経営の透明性を高めるために、取締役選任候補者の適格性を確認し、取締役の選任および解任について審議する指名諮問委員会と取締役・執行役員の報酬制度等について審議する報酬諮問委員会を設置しています。

指名諮問委員会は社内取締役2名、社外取締役4名、報酬諮問委員会は社内取締役2名、社外取締役4名にて構成し、いずれも社外取締役が議長を務めています。

### 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 更新

当社では、多様化・複線化するグループ会社の監督に重点を置き、その監督機能を更に強化するため、監査等委員会設置会社を選択しています。以下の取組みを通じてコーポレートガバナンスの強化を実現します。

・「適切な経営判断」と「経営の透明性・客観性の維持・向上」の両立

保険事業に精通した社内取締役と、外部の豊富な経験・知見を有する社外取締役のバランスの取れた取締役会とすることで、持株会社の経営が各グループ会社の事業から遊離することを防ぎ、ビジネスの実状に根ざした適切な経営判断が可能な体制とします。

経営の透明性・客観性を担保するため、持株会社における取締役会の任意の諮問機関として、委員の過半数を社外取締役とする指名諮問委員会・報酬諮問委員会を設置し、持株会社および国内主要グループ会社の取締役等の選任・解任議案ならびに報酬制度に関わる事項の審議を行います。また、取締役等の選任・解任等については、指名諮問委員会で審議のうえ、社内取締役と外部の豊富な経験・知見を有する社外取締役で構成する取締役会で候補者の選定を行うことで、透明性・客観性を確保すると同時に適切な指名を行います。

・取締役に対する牽制機能の強化

監査等委員は、1.株主総会においてそれ以外の取締役とは区別して株主から直接選任される取締役であること、2.監査等委員以外の取締役の選任・解任、報酬等への意見陳述権および取締役会における議決権を有すること、3.適法性監査に加え妥当性監査も行うことから、取締役会に対して高い独立性を有した監査・監督が可能になるものと考えています。

・意思決定の迅速化

従来、取締役会にて行っていた重要な業務執行の決定について、その一部を取締役に委任することで、グループの重要な戦略立案とグループ会社の経営管理に重点を置き、迅速・果断な意思決定を実現してまいります。

## 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

### 1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2026年6月22日開催の第16期定時株主総会の招集通知を6月1日(株主総会の21日前)に発送しました。また、情報提供早期化の観点から、招集通知の発送に先駆け、当社および東京証券取引所のホームページ等には5月15日にその内容を公表しました。
集中日を回避した株主総会の設定	2026年6月22日に開催しました。また、一般的に開催が集中するとされる午前中を避け、午後の開催としました。
電磁的方法による議決権の行使	パソコン又はスマートフォンから、当社の指定する議決権行使サイトにて、議決権を行使いただくことができます。
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	株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームを採用しています。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳版を作成し、ホームページに掲載しています。
その他	株主の皆さまの利便性向上を目的として、株主総会招集通知およびその英訳版をホームページに掲載しています。また、定款、株式取扱規程およびその英訳版についてもホームページに掲載しています。 株主総会当日は、株主の皆さまを対象に、株主総会の模様をインターネットにより同時中継しました。また終了後は、株主総会の動画等をホームページに掲載しています。

### 2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	情報開示基本方針において、ホームページや統合報告書等を通じて、ステークホルダーに対して幅広く情報提供を行う旨を定めています。さらに、IRポリシーにおいては、株主・投資家などの皆さまへの情報提供の基本姿勢、開示方法等を定めホームページで開示しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社等を通じた個人投資家向け説明会を開催しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表日等にアナリスト・機関投資家向けの電話会議を開催しています。また、通期および中間期については、社長、担当役員等による決算説明会も開催しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外投資家に対する社長、担当役員等によるIR訪問を行っているほか、証券会社主催のカンファレンス等に参加しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、適時開示資料、統合報告書等の掲載はもとより、アナリスト・投資家向け電話会議や説明会の資料やウェブキャスト、その際の質疑応答要旨なども掲載しています。 < IR資料 > <a href="https://www.daiichilife-group.com/investor/library/annual_report/">https://www.daiichilife-group.com/investor/library/annual_report/</a>	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画ユニット内にIRグループを配置しています。	
その他	当社では、決算短信、決算電話会議資料、決算経営説明会資料、統合報告書、適時開示等の重要な開示については、英文版を作成し、日本語版の公表と同時、または可能な限り近いタイミングでタイムリーな開示を行っています。また、アナリスト・投資家向け電話会議や一部の説明会では、英語同時通訳を導入しています。	

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	<p>「グループパーパス」、「グループビジョン」および「Daiichi Lifeグループ行動規範」において、各ステークホルダーを尊重する旨を定めています。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>Daiichi Lifeグループでは、グループ企業理念を实践し、「事業活動」と「社会的価値の創造」に一体で取り組み、すべてのステークホルダーからの期待を実現することを通じて、持続的な企業価値の創造に努めています。</p> <p>地球環境問題に関しては、気候変動と自然は密接に関連しているという認識のもと、気候変動及び自然資本・生物多様性の喪失を中心とした環境課題への戦略的対応に取り組んでいます。気候変動問題においては、脱炭素社会の実現に向けた目標を掲げ、その達成に向けた取組みを推進しています。グループ中核会社の第一生命保険では、事業会社と機関投資家の双方の立場でネットゼロの早期実現のために再生可能エネルギーの導入・発電事業への投融資を積極的に推進するなど、取組みを加速しています。</p> <p>人権への対応に関しても、「Daiichi Lifeグループ行動規範」の中で、私たちがとるべき行動の一つとして「人権の尊重」を規定し、全役員・社員に、すべての人々の人権を尊重し、人権啓発にも積極的に取り組むこと、いかなる理由でも差別を行わないこと、またその行為を容認しないことを求めています。加えて、「Daiichi Lifeグループ人権方針」を定め、サプライチェーンを含む事業全体におけるすべてのステークホルダーの人権を尊重することを表明しています。Daiichi Lifeグループは国際社会の人権尊重に関する動向をいち早く掴むとともに、人権にかかる原則・イニシアチブ・ガイドラインを正しく理解し、これまで以上にあらゆる場において常に相手を思いやる心を持って行動できる社員の育成に努め、人々の幸せを追求した「人権尊重」という価値観に立脚し、バリューチェーン全体における人権尊重の実現に向けた取組みを進めています。</p> <p>こうした取組みについて、統合報告書やサステナビリティレポート、ホームページ等を通じて情報開示しています。</p> <p>&lt; サステナビリティ &gt;  <a href="https://www.daiichilife-group.com/sustainability/">https://www.daiichilife-group.com/sustainability/</a></p>
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	<p>情報開示基本方針において、ホームページや統合報告書等を通じて、ステークホルダーに対して幅広く情報提供を行う旨を定めています。さらに、IRポリシーにおいては、株主・投資家などの皆さまへの情報提供の基本姿勢、開示方法等を定めホームページで開示しています。</p>

## 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及びその整備状況 更新

当社は、内部統制に関する基本的な考え方や取組方針を「グループ内部統制基本方針」として制定しています。本基本方針は、当社が、Daiichi Lifeグループの業務の健全性・適正の確保および企業価値の維持と創造を図るにあたっての、内部統制体制の整備および運営に関する基本的な事項について定めています。

また、過去に第一生命保険で発生した不正事案も踏まえ、当社でもグループ内部統制システムに関するレベルアップを行い、3つのライン(事業部門、間接・管理部門、内部監査部門)間で意思疎通・情報連携を行うとともに、各ラインはそれぞれの機能に照らした取組みやモニタリングの状況等について定期的に取締役会や経営会議へ報告を行っています。

同時に、グループの内部統制の実効性を高めるため、グループ会社も含めて「内部統制セルフ・アセスメント(CSA: Control Self-Assessment)」を実施しています。「内部統制セルフ・アセスメント」では、業務ごとに主要なリスクを洗い出し、リスク発現時の影響や損失の大きさ、リスク統制策の実効性等の視点でその重要性を評価・分析し、適正な業務運営を推進しています。

これらを通じて、3つのラインを軸とした実効性のあるリスクベースでのグループ内部統制体制の実現に向け、継続的に内部統制システムを運営していきます。

内部統制の状況については、ホームページでも開示しています。

< 内部統制 >

<https://www.daiichilife-group.com/about/control/in-control/>

< 統合報告書 >

[https://www.daiichilife-group.com/investor/library/annual\\_report/](https://www.daiichilife-group.com/investor/library/annual_report/)

### 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況 更新

Daiichi Lifeグループでは、市民社会の秩序や安全に脅威を与え、健全な経済・社会の発展と企業活動を妨げる反社会的勢力からの不当要求に対しては、組織全体で対応することとし、全ての取引等において一切の関係遮断・被害防止に努めています。

上述の「グループ内部統制基本方針」に基づく「グループ反社会的勢力対応基本方針」において、反社会的勢力との関係遮断・被害防止に関する基本的な考え方や取組方針について規定するとともに、「グループ反社会的勢力対策規程」を制定し、法務・コンプライアンス統括ユニットを統括所管として、グループ一体となった反社会的勢力排除態勢を整備しています。

また、平素より、反社会的勢力との関係遮断・被害防止のため、所轄警察署、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部専門機関との緊密な連携体制の構築にも努めています。

## その他

### 1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

< 会社情報の適時開示に係る体制 >

当社は、情報開示に関するコンプライアンスの観点から、また、Daiichi Lifeグループに対する信頼と適切な評価を得るために、お客さま・株主・投資家の皆さまに対してDaiichi Lifeグループの会社情報を適時・適切に開示することが、不可欠と認識しています。この認識のもと、適時開示に関する手続きおよび社内の役割分担を明文化し、社内への周知を図っています。

(1) 適時開示に係る社内体制

・適時開示に関する情報の把握

Daiichi Lifeグループの会社情報の収集に関連する社内の各部署を「管理所管」として指定し、これらの管理所管を通じて、会社情報を経営企画ユニットに集約する体制としています。

・適時開示の判断

収集した会社情報について経営企画ユニットにおいて、有価証券上場規程ならびに関係法令等に基づき開示要否の判断を行うこととしています。

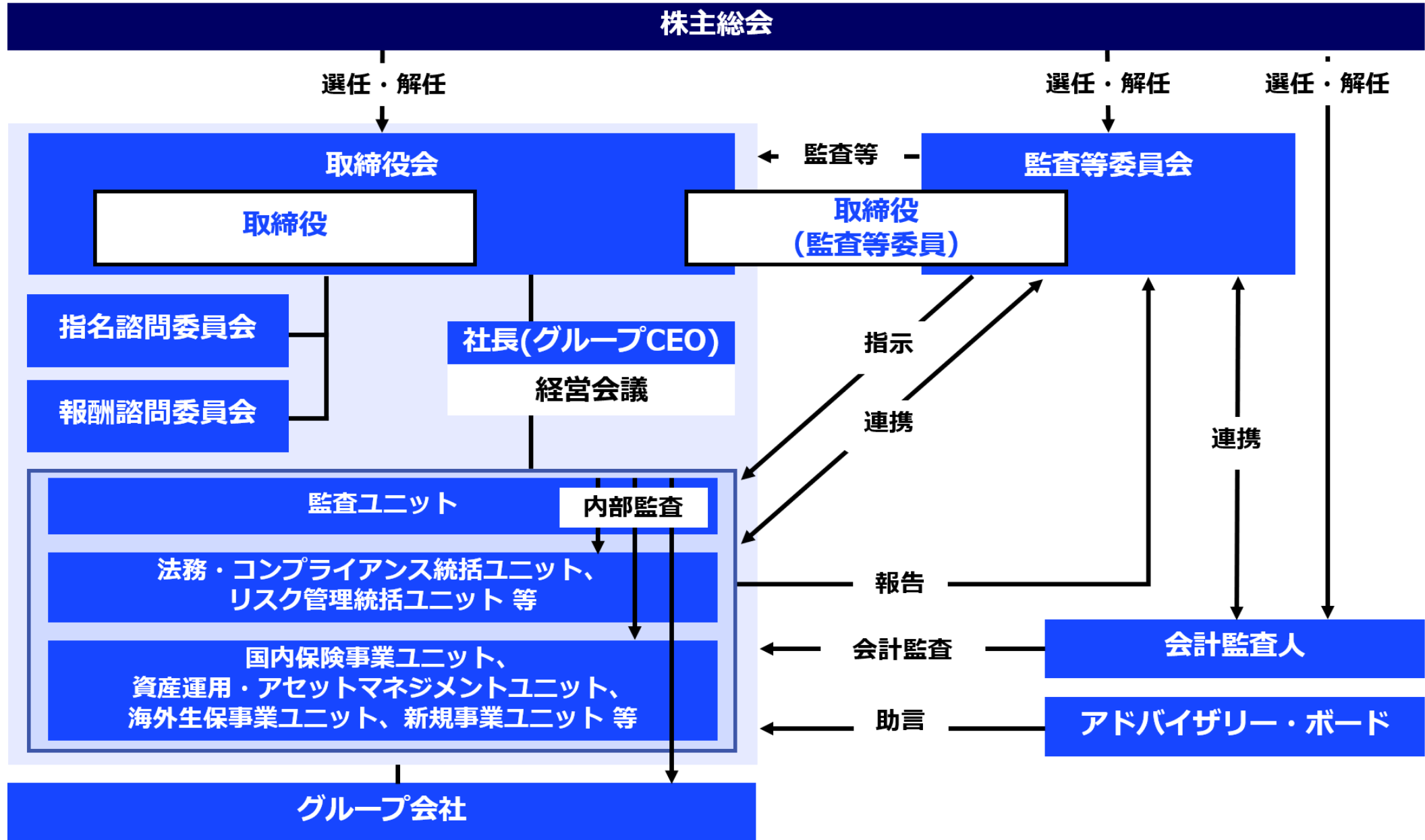
・適時開示の実施

経営企画ユニットにおける開示要否の判断に基づいて、定められた手順に従い、適時開示を実施しています。

(2) 内部監査の実施

内部監査部門が、会社情報の適時開示に係る体制が全社的に有効に機能しているかどうかを定期的に検証し、取締役会等に報告することとしています。

【参考資料：模式図】



【会社情報の適時開示に係る体制図】

