

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

理念、オリコがめざすサステナビリティ

当社は、存在意義や使命としての「パーパス」ならびに日々の判断基準となる指針・価値観である「バリュー」をグループ共通の「理念」として定めています。また、理念に基づき、社会・ステークホルダーへの基本的な向き合い方を明確化した「オリコがめざすサステナビリティ」を掲げています。

【パーパス】

その夢の、一歩先へ

Open the Future with You

【バリュー】

正しさを求める 信頼を育む

未来を想う 挑戦を楽しむ

【オリコがめざすサステナビリティ】

わたしたちは、「その夢の、一歩先へ」というパーパスを掲げています。これには、お客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまのパートナーとして、一人ひとりのいまと未来に親身に寄り添い、真摯に向き合い、時には熱意をもってリードするという私たちの想いが込められています。

わたしたちがめざすのは、誰もが豊かな人生を実現できる持続可能な社会。イノベーションの力で様々な社会課題を解決し、未来の世代へと継承していきたいと考えています。

そのために、わたしたちは信頼されるパートナーとして、すべての企業活動を通じて社会に貢献し、社会価値と企業価値の両立を追求してまいります。

上記を踏まえ、事業を通じた社会価値と企業価値を両立する「サステナビリティ」を経営の中核に据えた事業運営を行い、10年後にめざす社会・めざす姿の実現のための優先すべき重要課題(マテリアリティ)を特定し、その1つとして「ガバナンスの強化」に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、今後めざす姿として「常にお客さまに寄り添い、向き合い、ニーズに即した金融サービスを通じて、さまざまな社会課題解決に貢献し続ける、イノベティブな先進企業」及び「強固な財務基盤と持続的・安定的な収益力を有し、ステークホルダーからこれまで以上に存在意義を認められる企業」であることを掲げています。このためには、経営の透明性やステークホルダーに対する公正性を確保し、かつ、迅速・果敢な意思決定が重要であると考えており、当社の経営環境を踏まえ、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいきます。

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

- 当社は、株主の権利を尊重し株主が適切に権利の行使ができる環境の整備と株主の平等性を確保するための適切な対応を行います。
- 当社は、社会的責任の重要性を認識し、株主以外のステークホルダーとの適切な協働に取り組みます。
- 当社は、財務情報や非財務情報について法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組めます。
- 当社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けた役割・責務を適切に果たします。
- 当社は、経営戦略及び財務・業績状況等に関する情報を適時・適切に開示するとともに、IR活動の充実に図り、株主・投資家等からの信頼と評価を得ることをめざします。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードに記載された各原則を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)

当社は、「上場株式の政策保有に関する方針及び議決権行使の基準」を以下のとおり定めています。

- ・保有目的が適切か、保有に伴う収益が資本コストに見合っているか等を総合的に検討し、当社の企業価値向上に資すると判断できない場合には売却を検討します。
 - ・毎年1回、個別の政策保有株式について上記方針を踏まえた検証を行い、検証結果を取締役会へ報告します。
 - ・議決権行使にあたっては、取引先のガバナンスの状況・経営方針等を動かし、議案の内容が取引先の持続的な成長と企業価値の向上につながるものであるかの観点に加え、株主価値の毀損につながるものではないか等の検討も踏まえ、総合的に賛否を判断します。
- 上記方針に基づき、2023年度に一部保有株式を売却しました。

原則1-7(関連当事者間の取引)

当社では、取締役、執行役員及び主要株主 等との取引を行う場合において、かかる取引が当社及び株主共同の利益を害することのないよう、以下のとおり体制を整備しています。

当社は、株式会社みずほ銀行より約48.7%の出資を受ける等、株主会社みずほフィナンシャルグループの連結子会社合計で約49%の出資を受けており、株主会社みずほフィナンシャルグループの持分法適用会社となります。また、伊藤忠商事株式会社より約16%の出資を受けており、伊藤忠商事株式会社の持分法適用会社となります。

(適正な関連当事者間取引確保への当社体制)

- ・当社は、取締役会決議により「内部統制システムの基本方針」及び「コンプライアンス委員会運営規程」を定め、法令遵守体制の整備等コンプライアンスを経営の重要課題の一つと位置付けています。また、コンプライアンスの取組み状況は定期的にコンプライアンス委員会、取締役社長及び取締役会に対して適宜・適切に報告されるなど、当社グループ全体としてコンプライアンス遵守の実効性強化に取り組んでいます。
- ・当社は、当社と取締役及び執行役員との間で法令に定める競業取引及び利益相反取引を行う場合、取締役会決議により定められた「取締役会規則」において、取締役会の承認事項とする一方、実施結果は速やかに取締役会及び監査等委員会に報告する旨を定めています。加えて当社は、主要株主からの独立性と少数株主を含めた株主共同の利益の保護を一層重視する観点から、取締役会の諮問機関として委員の過半数が独立社外取締役で構成される利益相反管理委員会を設置し、持ち株比率40%を超える主要株主であるみずほフィナンシャルグループ各社との重要な取引を審議しています。
- ・上記の運営が適正に行われていることを確認するため、当社は、取締役会決議で定められた「コーポレート・ガバナンスに関する方針等」に基づき、年1回取締役、執行役員及び主要株主等との取引に関する調査を行い重要な事実を取締役会に報告するとともに、法令等の定めに従い適切に開示しています。
- ・当社は、監査等委員会において、監査等委員会決議で定められた「監査等委員会監査基準」に基づき、取締役及び執行役員に違反の事実がないか監視・検証しています。

上記定め等を踏まえ、持ち株比率40%を超える主要株主であるみずほフィナンシャルグループとの重要な取引内容は、当社有価証券報告書にて開示していますが、当社及び株主共同の利益を害することのない旨を確認し、取締役会にも定期的に報告しています。なお、その他開示すべき関連当事者取引はありません。

補充原則2-4 (企業の中核人材における多様性の確保)

<多様性確保の考え方>

日本における少子高齢化と人口減少が進む中、当社では事業成長に必要な人材の確保や女性活躍推進、障がい者雇用、LGBTQ+などの性的少数者、シニア層のキャリアサポートなどのダイバーシティの推進・啓発に取り組んできました。このような取組みを継続しつつ、激しい環境の変化に対応していくため、ジェンダーや国籍など外形的な基準にとらわれず、多様な価値観や考え方、専門性などを持つ人材を積極的に採用・育成し、互いに認め合い、高め合うことを重視しながら、会社の持続的成長を確保していきます。

<自主的かつ測定可能な目標とその状況>

当社は、社員が自律的にキャリアを形成し成長・活躍し続けることができる環境を構築するとともに、女性活躍推進のため、女性社員を対象とした階層別研修やマネジメント研修、上位職(部長級)候補者育成プログラムなど、女性リーダー育成の取組みを行っています。また、多様な社員の活躍を阻害するアンコンシャスバイアス排除に向けた研修等、取組みを一層強化していきます。

○女性管理職比率

	実績(2024年4月)	目標(2025年3月まで)	目標(2027年3月まで)
課長クラス以上	27.6%	28%	30%
部長相当職	11.6%	12%	12%

女性管理職比率は1年前倒して目標を達成したため、2025年3月までの課長クラス以上は+1%、部長相当職は+3%の目標に見直しています。また、2027年3月までの目標についても今後見直しを行う予定です。

なお、女性活躍推進の取組み内容は、以下の当社Webサイトに開示しています。

<https://www.orico.co.jp/company/corporate/efforts/diversity/woman.html>

経験者・外国人については具体的な目標を掲げていませんが、2022年4月より経験者採用を強化し、経験者等の外部からの人材を2022年度は約70名、2023年度は約100名採用しました。また、当社は海外事業の拡大に伴い、海外現地法人を含めたグループ全体で外国人の採用・育成を強化しており、現地法人では、管理職ポストの90%以上を既に現地採用者が担っています。引き続き経験者・外国人も中核人材として活躍できるよう取り組んでいきます。

<多様性の確保に向けた人材育成方針・実施状況>

当社は、人材戦略の基本的な考え方として、人材マネジメントポリシーを制定しています。個性を重視し、多様性を育むことを掲げ、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援していきます。具体的には、2022年度からイノベーション企業やスタートアップ企業等への社外トレーニングや社外副業、社内公募制度などの施策を拡充しました。2023年度からは研修や面談などを通じて社員が自身のキャリアに向き合う機会を提供した結果、2023年度末までに226名がこれらの機会を活用し、3年間で累計200名に新たな経験を付与するという目標を1年前倒して達成しました。また、DX人材の育成や自己学習プログラムの充実など、自らの成長に繋がる挑戦する機会を提供しており、DX推進人材初級プログラムには3,200名を超える社員が、中級プログラムは約1,300名が修了し、より上位をめざす社員が上級プログラムに挑戦しています。

加えて、会社と社員が互いに成長できるWin-Winな関係となるよう、定期的にエンゲージメントの状態を把握するためのサーベイを実施し、社員エンゲージメントの持続的向上に努めています。

なお、人材マネジメントポリシーは、以下の当社Webサイトに開示しています。

<https://www.orico.co.jp/company/corporate/efforts/human-resource/>

また、具体的な教育プログラムの実施状況は、以下の当社Webサイトに開示しています。

<https://www.orico.co.jp/company/recruit/graduates/career/>

<多様性の確保に向けた社内環境整備方針・実施状況>

当社は、社員一人ひとりの異なる考え、視点、価値観を受け入れ、活かしていくことが社員エンゲージメントを高め、当社の競争力、ひいては企業価値をより向上させるとの認識のもと、「インクルージョン&ダイバーシティ基本方針」を定めています。

この基本方針を踏まえ、インクルージョン&ダイバーシティの企画推進の専門組織である「インクルージョン&ダイバーシティ推進室」を設置するとともに、インクルージョン&ダイバーシティ推進にかかる「年間行動計画」を策定し、インクルージョン&ダイバーシティの取組みを加速しています。

なお、「インクルージョン&ダイバーシティ基本方針」と取組み内容は、以下の当社Webサイトに開示しています。

<https://www.orico.co.jp/company/corporate/efforts/inclusion-diversity/policy.html>

原則2-6(企業のアセットオーナーとしての機能発揮)

当社は、正社員の退職給付制度について、確定給付企業年金制度及び確定拠出年金制度を運営していましたが、2024年10月1日付で確定給付企業年金制度を廃止し、確定拠出年金制度に移行しています。従って、本原則の対象となる企業年金は、一部の社員及び退職者の確定給付企業年金資産となります。

資産管理にあたり、人事面においては専門性・経験を有する人材を配属し、研修やセミナーへの参加等を通じて育成に努めています。運用面においては運用に関する基本方針に即した健全な年金資産運用を行うとともに、運用受託機関のモニタリングを実施し、運用状況を評価しています。また、財務、経理部門等からの人材で構成する資産運用委員会において、企業年金の受益者と会社との間に生じる利益相反に関して適切に管理しています。

なお、確定拠出年金制度における社員の資産形成については、確定拠出年金の説明を含めた資産形成セミナーを定期的に開催しています。

また、社会情勢や従業員の運用状況を鑑み、適宜運用商品の見直しを行っています。

原則3-1(情報開示の充実)

(1)会社のめざすところ(理念等)については、本報告書の .1.「基本的な考え方」及び以下の当社Webサイトに開示しています。

<https://www.orico.co.jp/company/csr/principle/>

当社の中期経営計画については、以下の当社Webサイトに開示しています。

<https://www.orico.co.jp/company/ir/managementplan/>

(2)コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針は、本報告書の .1.「基本的な考え方」に記載のとおりです。

(3)取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続につきましては、本報告書の .1.[取締役報酬関係]「報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無」に記載のとおりです。

(4)取締役会が、取締役(監査等委員である取締役を除く。)・監査等委員である取締役候補の指名及び経営陣幹部の選解任を行うにあたっての方針及び手続

当社の取締役会は、当社の事業内容、規模、経営環境等を考慮のうえ、取締役会の機能の発揮に貢献できる知識・経験と資質を有する取締役で構成し、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスと多様性及び適正規模の両立を図ることを基本方針とします。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者の指名にあたっては、社内取締役については、当社の業務に関する高度な専門知識を有し、かつ経営判断能力及び経営執行能力に優れていることを要件とします。また、社外取締役については、豊富な企業経営経験又はリテール金融、経済、企業経営、法務、財務・会計等の専門知識その他企業経営を取り巻く事象に深い知見を有すること等を要件とします。

監査等委員である取締役候補者については、公正かつ客観的立場から業務執行状況を監査するのに必要な、事業知見、財務・会計、ガバナンス、リスク管理、法務、コンプライアンス等に関する知識・経験を有すること等を要件とします。

取締役会のスキルセットはスキル・マトリックスに記載し、偏りのない人材を取締役候補者として指名するよう努めます。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者の選任は、上記 を踏まえ、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬委員会にて審議のうえ、監査等委員会の審議を経て取締役社長が取締役会に提案し、取締役会が候補者を決定します。

監査等委員である取締役候補者の選任は、上記 を踏まえ、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬委員会にて審議のうえ、監査等委員会の同意を経て取締役社長が取締役会に提案し、取締役会が候補者を決定します。

経営陣幹部の選任にあたっては、当社及びグループ会社の経営戦略ないし事業戦略の実現に向けてリーダーシップを発揮し、業務の執行にあたり優れた能力を発揮する人材を取締役社長が取締役会に提案し、取締役会が決定します。

経営陣幹部の解任にあたっては、不正、法令・定款等への違反、その他当社企業価値を棄損する事態や任務遂行が困難な状態が生じた場合等に、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬委員会にて審議のうえ、取締役会が決定します。

(5)経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際の個々の選解任・指名についての説明

「定時株主総会招集ご通知」の参考書類において、社内・社外を問わずすべての取締役候補者について個別の選任理由を記載しています。

また、本報告書及び有価証券報告書においては、現任の社外取締役全員の選任理由を開示しています。当社Webサイトにおいて、経営陣幹部の選任理由を開示しています。解任が発生した場合は、その理由を当社Webサイトに開示します。なお、定時株主総会招集ご通知、有価証券報告書及び経営陣幹部選任理由は以下の当社Webサイトに開示しています。

定時株主総会招集ご通知

<https://www.orico.co.jp/company/ir/stock/meeting/>

有価証券報告書

<https://www.orico.co.jp/company/ir/library/securitiesreport/>

経営陣幹部選任理由

<https://www.orico.co.jp/company/corporate/about/officer/01.html>

補充原則3-1 (サステナビリティへの取組み等)

サステナビリティへの取組み

当社は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向け、取締役会決議により「オリコがめざすサステナビリティ」を定めています。また「オリコがめざすサステナビリティ」を踏まえ、当社が優先的に解決すべき重要課題としてマテリアリティを特定のうえ具体的な取組み項目やKPIを設定する等、サステナビリティに関する重要事項をサステナビリティ委員会にて審議・報告するとともに、取締役会にも定期的にサステナビリティの取組み状況を報告しています。

なお、サステナビリティについての詳細な取組みについては、以下の当社Webサイトに開示しています。

<https://orico.jp/sus>

人的資本への取組み

当社は、人的資本への取組みを重要な経営課題の一つとらえ、スキルや専門性・生産性の向上と創造力を養うための教育・学習支援といった社員への投資と組織・チームとして社員が能力を最大限発揮し、イノベーションを起こしやすい環境整備・仕組みづくりの両面にわたる取組みを「人的資本経営」と位置付けています。

この考えを踏まえつつ、中期経営計画では、成長を支える経営基盤の強化として「人財戦略」を掲げ、経営戦略と整合させながら多様性に富んだ人材集団づくりと新時代のための人事基盤づくりに取組んでいます。

また、社員の健康が「人財戦略」を推進する上で欠かせない要素であるという考えに基づき、「健康経営基本方針」を定めています。ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方改革に取組むとともに、健康リテラシー向上と心身の健康保持・増進を積極的に取組むことで、より意欲的に学び成長する社員を増やし、高い価値を生み出す組織づくりと生産性の向上によって社員エンゲージメントの最大化につなげていきます。

なお、「健康経営基本方針」と取組み内容は、以下の当社Webサイトに開示しています。

<https://www.orico.co.jp/company/corporate/efforts/healthmanagement/>

環境配慮への取組み

当社は、環境関連を含むさまざまな社会課題解決に貢献し続けるイノベティブな先進企業となることをめざし「環境基本方針」を定めています。

なお、環境基本方針は、以下の当社Webサイトに開示しています。

<https://www.orico.co.jp/company/corporate/environment/>

加えて、気候関連の財務情報開示の重要性を踏まえ、TCFDの提言に賛同を表明しており、TCFDが開示を推奨する気候変動に関する「ガバナンス」「戦略」「リスクマネジメント」「指標と目標」について取組みを推進しています。また、グループ会社においても気候変動への取組みを強化しています。

なお、気候変動への取組み内容は、以下の当社Webサイトに開示しています。

<https://orico.jp/tcfd>

知的財産への取組み

異業種・先端企業との協働等による新商品や新サービスにおける特許権等の知的財産権の創出だけでなく、当社の重要な無形資産である顧客基盤、審査モデル及び回収ノウハウなど、これまでに蓄積してきた技術・ノウハウ等を活用した新たなビジネスモデルの創出にも努めています。

補充原則4-1 (取締役会の経営陣に対する委任の範囲の概要)

当社の取締役会は、定款の定めに基づき、重要な業務執行(会社法第399条の13第5項各号に定める事項を除く。)の決定の一部を取締役社長に委任しており、これにより、経営に関する意思決定の迅速化を図るとともに、取締役会における審議事項を重点化し、経営方針・経営戦略の策定等の議論をより充実させています。

当社は、取締役会による戦略策定と監督機能を重視するとともに、業務の執行権限を最大限取締役社長に委任しています。加えて、取締役社長が適切な意思決定を行うため、取締役社長の諮問機関として「経営会議」「業務監査委員会」「サステナビリティ委員会」「総合リスク管理委員会」「コンプライアンス委員会」等を設置し、取締役社長が適切な意思決定を行う体制を構築しています。

取締役社長は、重要度に応じて部門長、グループ長、部長に意思決定を委任し、迅速な意思決定を行う体制としています。

原則4-9(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

当社の独立社外取締役の独立性判断基準につきましては、本報告書「1.【独立役員関係】「その他独立役員に関する事項」に記載のとおりです。

補充原則4-10 (任意の仕組みの活用)

取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会及び利益相反管理委員会を設置しています。指名・報酬委員会及び利益相反管理委員会の構成・役割等は、後記「(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)-「【任意の委員会】」の補足説明をご参照ください。

補充原則4-11 (取締役会の多様性)

当社の取締役会は、社外取締役も含め多様な知識や経験をもつ取締役で構成し、かつ、こうした多様性と適正規模の両立を図ることを基本的な方針とし、取締役の選任に関する方針・手続は原則3-1(4)に記載しています。当社は、この基本的な方針に沿って独立社外取締役を5名選任し、そのうち1名が他社での経営経験を有しています。

なお、取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスは、以下の当社Webサイトに開示しています。

<https://orico.jp/skx>

補充原則4-11 (取締役の兼任状況)

取締役の兼任状況につきましては、定時株主総会招集ご通知に添付している事業報告及び有価証券報告書にて毎期開示しています。なお、事業報告及び有価証券報告書(各提出日現在)は以下の当社Webサイトに開示しています。

定時株主総会招集ご通知

<https://www.orico.co.jp/company/ir/stock/meeting/>

有価証券報告書

<https://www.orico.co.jp/company/ir/library/securitiesreport/>

補充原則4-11 (取締役会評価)

当社は、コーポレート・ガバナンスの中核である取締役会が適切に役割・責務を發揮していくため、毎年第三者である外部専門家のサポートを得て取締役会の実効性に関する評価・分析を行い、その結果を踏まえた改善を図っていくことにより、取締役会の更なる実効性向上に取り組めます。

1. 2024年3月期取締役会実効性評価

(1)実施プロセス

対象者 全取締役(13名)

実施方法

全取締役に対して、取締役会が適切に役割・責務を果たしていくアンケートを実施

第三者である外部専門家にてアンケート内容をもとに対象者への個別インタビューを実施

第三者である外部専門家の取りまとめのうえ分析を実施

第三者である外部専門家の分析結果を踏まえ、取締役会事務局が分析結果・評価案を策定し、取締役会に報告のうえ

取締役会での議論を実施

アンケート及びインタビューの設問の概要

・取締役会の構成

・取締役会の役割・責務

・取締役会の運営状況

・昨年評価した際の課題への対応状況

・今後改善すべき事項等

(2)評価結果及び取組み

取組み内容

【戦略策定】重要テーマにおける議論の更なる充実

重要テーマ に対して年間報告スケジュールを作成し、取締役会に報告することで議論の充実を図る

主な重要テーマ

個品割賦事業構造改革、新規事業におけるビジネスモデルの策定及び進捗状況の確認、法人分野決済の戦略策定及び進捗確認、

金利上昇に伴う各部門の影響等、環境変化に伴う将来展望、海外事業のクレジットリスク対応状況、人的資本の強化、

サイバーセキュリティ 等

【環境整備】モニタリングの実効性向上

グループ会社の自律的統制強化、経営管理体制の見直し、リスク所管部のグループ会社リスクに対する関与強化を軸にグループガバナンス体制を強化

【監督】ガバナンス態勢の更なる実効性向上

各種基本方針(お客さま本位、人権、情報開示統制、環境等)の制定及び執行サイドでのPDCA対応を実施

評価結果

事業ポートフォリオ運営、リスク管理、ガバナンス等の経営基盤強化は着実に進展しております。

一方、各経営計画は未達であり、新中期経営計画策定も念頭にいた戦略議論、監督の更なる充実が必要と認識しております。

2. 取締役会の2025年3月期運営の主な考え方

当社の取締役会は、前年度の取締役会運営状況、取締役会実効性評価等を踏まえ、2025年3月期運営の主な考え方は以下のとおりとしています。引き続き、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図っていくべく、取締役会による戦略策定、監督機能發揮等、取締役会の役割・責務を適切に發揮してまいります。

戦略観点

・新中期経営計画の策定

・サステナビリティ経営の推進

・人財戦略の高度化

監督観点

・新理念の浸透

・コーポレート・ガバナンスの高度化(グループ会社含)

・リスクマネジメント、コンプライアンスの適切運営

・事業構造改革の推進

補充原則4-14 (取締役に対するトレーニングの方針)

当社は、当社の取締役がより適切にその役割・責務を果たせることを目的に、社外出身者、社内出身者それぞれに応じた必要な情報・研修等の機会提供の方針を以下のとおり定めています。

- ・社外取締役の就任にあたっては、当社の事業・財務・組織等について、また、コーポレート・ガバナンスに関する事項、役員関連規程等の必要な情報についての説明を行います。また、就任後も必要に応じて説明の機会を設けます。
- ・社内出身者が取締役に就任するにあたっては、取締役の役割・責務等に関して有識者による研修・セミナー等を受講することとします。また、就任後も必要に応じて研修等を受講する機会を設けます。

1.2024年3月期主な取組み内容

- ・現中期経営計画において、社会価値と企業価値の両立をめざす「サステナビリティ」を経営の軸としており、全社内取締役にサステナ経営検定の受験機会を提供
- ・従来型の信販モデルから発展的に脱却すべくデジタルに関する知識の深耕を目的に、全社内取締役に社内研修「DX推進人材育成プログラム」の受講機会を提供

2. 2025年3月期主な取組み内容(案)

従来から取り組んでいる研修・セミナーの受講機会の提供、社外取締役の各種会議体への参加による情報提供等に加え、社外取締役の現場視察や社員との情報交換会等の実施、新任取締役に対する各部門・グループの業務説明を拡充していきます。

原則5-1(株主との建設的な対話に関する方針)

当社は、「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」を定め、財務・経理グループ長を統括責任者とし、経営戦略及び財務・業績状況等に関する情報を適時・適切に開示するとともに、IR活動の充実を図り、株主・投資家等からの信頼と評価を得ることをめざします。

また、株主との建設的な対話を促進するためのIR活動を含む情報開示に関する基本的考え方や情報開示統制の枠組み等についてまとめた「情報開示統制の基本方針」を取締役会決議により制定し、以下の当社Webサイトに開示しています。

<https://orico.jp/disc>

当社は、インサイダー情報について社内規程に従って適切に管理します。

IR活動等の詳細については、本報告書の (株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況)-2 (IRに関する活動状況)をご参照ください。

株主との対話の実施状況等

株主の皆さまとの対話の具体的な実施状況や内容等は、以下の当社Webサイトに開示しています。

<https://www.orico.co.jp/company/ir/activities/>

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】

当社は、投資家をはじめとするステークホルダーの期待に応え、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には、資本コスト・資本収益性を十分に意識した経営資源の配分が重要であると認識しており、取締役会においても定期的に議論・検討しています。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた当社の考え方、取組み状況は、2024年3月期決算説明会資料に記載・開示しています。

<https://www.orico.co.jp/company/ir/>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社みずほ銀行	83,640,319	48.66
伊藤忠商事株式会社	28,404,992	16.52
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	8,816,300	5.12
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	7,972,600	4.63
中央日本土地建物株式会社	1,917,500	1.11
東京センチュリー株式会社	1,536,250	0.89
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	904,060	0.52
MSIP CLIENT SECURITIES	808,570	0.47
森本 博義	737,800	0.42
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	587,135	0.34

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

- 【大株主の状況】は2024年3月31日現在になります。
- 以下の大量保有報告書が公衆の縦覧に供されていますが、2024年3月31日現在の当該法人の実質所有株式数を完全に確認できないため、上記大株主の状況は、株主名簿の記載内容に基づいて記載しています。
 - 大量保有者 銀行等保有株式取得機構
2024年2月2日付報告(所有株式)7,513千株(保有割合)4.37%

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	その他金融業
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	1000億円以上1兆円未満
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

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

(少数株主保護等を考慮した主要株主とのガバナンス体制)

当社は、株式会社みずほ銀行より約48.7%の出資を受ける等、株式会社みずほフィナンシャルグループの連結子会社合計で約49%の出資を受けており、株式会社みずほフィナンシャルグループの持分法適用会社となります。また、伊藤忠商事株式会社より約16%の出資を受けており、伊藤忠商事株式会社の持分法適用会社となります。

本報告書では、株式会社みずほ銀行を含めたみずほフィナンシャルグループ全体を「MHFG」、伊藤忠商事株式会社「伊藤忠商事」とし、MHFG及び伊藤忠商事を主要株主と表記しています。

当社は、主要株主と積極的に協働、連携を行う一方、メインバンクである株式会社みずほ銀行を軸にした資金調達も支えに、営業活動を行っています。

(1) 主要株主等におけるグループ経営に関する考え方及び方針

・いずれの主要株主も、当社とビジネスパートナーとして双方事業の拡大に努める一方、当社の少数株主保護等も踏まえ、当社の独立性を尊重し、適正な取引条件の維持等利益相反が発生しないように配慮しています。

(2) 少数株主保護の観点から必要な主要株主からの独立性確保に関する考え方・施策等

・経営計画等当社の意思決定を行うプロセスにおいて、主要株主に事前承認を要する等の関与はなく、独立性は十分に確保されています。
・主要株主との取引条件は、当社及び少数株主の利益を阻害することなきよう適正なものに努めています。また、本運営が適正に行われていることを確認するため、当社は、取締役会決議で定められた「コーポレート・ガバナンスに関する方針等」に基づき、年1回主要株主等との取引に関する調査を行い重要な事実を取締役に報告するとともに、法令等の定めに従い適切に開示しています。
・取締役会の諮問機関として、委員の過半数が独立社外取締役で構成される利益相反管理委員会を設置し、持ち株比率40%を超える主要株主であるMHFG各社との重要な取引を審議しています。なお2022年度は2回開催し、2023年度は該当案件がなく開催はございません。

(3) 主要株主とのグループ経営に関する契約等

・当社及びMHFG双方の発展・向上のため、株式会社みずほ銀行との間で、当社はMHFGのグループ経営に関する管理規程を遵守する旨合意し書面にその旨確認しています。なお株式会社みずほ銀行による経営管理は、当社の独立性を尊重し、法令に定められた事項等を除き、真に必要な項目に限定し管理方法も当社の意思決定後に報告する形としています。
・伊藤忠商事との間でグループ経営に関する契約はありません。

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	17名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	13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	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5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		
西野 和美	学者													
本庄 滋明	他の会社の出身者													
櫻井 祐記	他の会社の出身者													
松井 巖	弁護士													
小笠原 由佳	他の会社の出身者													

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 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

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
西野 和美			<p>[他の法人等の業務執行者としての重要な兼職の状況] ・一橋大学大学院教授 当社と兼職先の間には特別な関係はありません。</p> <p>[他の法人等の社外役員等としての重要な兼職の状況] ・古河機械金属株式会社 社外取締役 当社と兼職先の間には特別な関係はありません。</p>	<p>一橋大学大学院教授として長年に亘り経営戦略論・技術経営論を中心とした経営学の教育・研究に従事されています。特に新事業創出やイノベーションなどの分野に関し、豊富な事例分析に基づく数多くの調査研究を重ねてこられました。教授としての実践的な研究に基づく企業経営に関する高い見識を有しており、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向け、独立・公正な立場から当社の取締役会の適切な意思決定及び経営監督実現への貢献が期待できると判断し、社外取締役として選任しています。</p> <p>また、同氏は、当社が定める「社外取締役の独立性に関する判断基準」を充足しており、当社と特別の利害関係が無く、一般株主と利益相反を生じる恐れはないと判断したため、「独立役員」に指定しています。</p> <p>「社外取締役の独立性に関する判断基準」については、「[独立役員関係]その他独立役員に関する事項」をご参照ください。</p>
本庄 滋明			<p>[他の法人等の業務執行者としての重要な兼職の状況]</p>	<p>富士通株式会社において、システム開発に関するコンサルティング事業に従事され、その後グループ会社の社長として企業経営に携わってこられました。</p> <p>大手システム開発ベンダーの業務執行責任者としての豊富な経験に基づく経営判断能力を有しており、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向け、広範な視点から当社の取締役会の適切な意思決定及び経営監督実現への貢献が期待できると判断し、社外取締役として選任しています。</p> <p>また、同氏は、当社が定める「社外取締役の独立性に関する判断基準」を充足しており、当社と特別の利害関係が無く、一般株主と利益相反を生じる恐れはないと判断したため、「独立役員」に指定しています。</p> <p>「社外取締役の独立性に関する判断基準」については、「[独立役員関係]その他独立役員に関する事項」をご参照ください。</p>
櫻井 祐記			<p>[他の法人等の業務執行者としての重要な兼職の状況] ・富国生命保険相互会社取締役 櫻井 祐記氏は当社が定める「社外取締役の独立性に関する判断基準」を充足しており、独立性に影響を与える恐れはないと判断しています。</p> <p>[他の法人等の社外役員等としての重要な兼職の状況] ・フコクしんらい生命保険株式会社 社外取締役 当社と兼職先の間には特別な関係はありません。</p>	<p>富国生命保険相互会社において、財務企画部門の取締役及び業務執行責任者を務め、更にグループ会社の社長として企業経営に携わってこられました。</p> <p>大手生命保険会社の業務執行責任者としての多様な知見と豊富な企業経営経験を有しており、経営全般に対する適法性及び妥当性に関する監査及び有益な助言により当社経営の健全性確保に貢献いただけると判断し、社外取締役として選任しています。</p> <p>また、同氏は、当社が定める「社外取締役の独立性に関する判断基準」を充足しており、一般株主と利益相反を生じる恐れはないと判断したため、「独立役員」に指定しています。</p> <p>「社外取締役の独立性に関する判断基準」については、「[独立役員関係]その他独立役員に関する事項」をご参照ください。</p>

松井 巖		<p>[他の法人等の業務執行者としての重要な兼職の状況]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・八重洲総合法律事務所 所属弁護士 <p>当社と兼職先との間には特別な関係はありません。</p> <p>[他の法人等の社外役員等としての重要な兼職の状況]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長瀬産業株式会社 社外監査役 ・東鉄工業株式会社 社外監査役 ・グロープライド株式会社 社外取締役監査等委員 ・株式会社電通グループ 社外取締役 <p>当社と兼職先との間には特別な関係はありません。</p>	<p>検察官として高等検察庁検事長など検察の枢要部門を歴任され、検事退官後は弁護士として活躍されています。法曹界における豊富な経験と高い見識を有しており、経営全般に対する適法性及び妥当性に関する監査及び有益な助言により当社経営の健全性確保に貢献いただくと判断し、社外取締役として選任しています。</p> <p>また、同氏は、当社が定める「社外取締役の独立性に関する判断基準」を充足しており、当社と特別な利害関係が無く、一般株主と利益相反を生じる恐れはないと判断したため、「独立役員」に指定しています。</p> <p>「社外取締役の独立性に関する判断基準」については、「[独立役員関係]その他独立役員に関する事項」をご参照ください。</p>
小笠原 由佳		<p>[他の法人等の業務執行者としての重要な兼職の状況]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・株式会社藤村総合研究所 取締役 <p>[他の法人等の社外役員等としての重要な兼職の状況]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日清食品ホールディングス株式会社 社外取締役 ・株式会社RYODEN 社外取締役 <p>当社と兼職先との間には特別な関係はありません。</p>	<p>小笠原由佳氏は、政府系金融機関、外資系コンサルティング会社、独立行政法人、一般財団法人等の行政・民間・公益という異なる3セクターにおいて、国際金融業務、民間公益活動、海外支援業務、社会へのインパクト投資等の業務に携わってこられました。</p> <p>経営及びコンサルティング分野における豊富な経験と多様な知見を有しており、経営全般に対する適法性及び妥当性に関する監査及び有益な助言により当社経営の健全性確保に貢献いただくと判断し、社外取締役として選任しています。</p> <p>また、同氏は、当社が定める「社外取締役の独立性に関する判断基準」を充足しており、当社と特別な利害関係が無く、一般株主と利益相反を生じる恐れはないと判断したため、「独立役員」に指定しています。</p> <p>「社外取締役の独立性に関する判断基準」については、「[独立役員関係]その他独立役員に関する事項」をご参照ください。</p>

【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	4	1	1	3	社内取締役

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

監査等委員会の職務を補助しその円滑な職務遂行を支援するため、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、専任の使用人を置いています。なお、監査等委員会の職務を補助する取締役は置いていません。

専任の使用人は、監査等委員である取締役以外の指揮命令は受けず、監査等委員会の指揮命令の下で監査活動等に関する補助業務を行っています。

なお、当該使用人の人事に関する事項等について、あらかじめ監査等委員会が定めた監査等委員の同意を得るものとして、監査等委員会室の執行部門からの独立性及び実効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

当社は、監査等委員会が、内部監査グループからその監査計画・監査結果等について報告を受け、必要に応じて調査を求め、又は指示を行うことができることとしています。

また、監査等委員は、会計監査人と定期的に情報交換を行うなどにより連携を確保することとしています。

なお、2023年度における監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況は以下のとおりです。

監査等委員会は、会計監査人と定期的に情報交換を行う等により両者間の連携を確保し、会計に関する課題等を把握するほか、適正な会計処理を確認しています。2023年度においては、定期的な会合を16回実施しました。

また、監査等委員会は、内部監査部門から定期的に業務報告を受ける等により連携を確保し、取締役の業務執行状況を確認しています。2023年度においては、定期的な会合を15回実施しました。

【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・報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役

補足説明

当社の取締役会は、多様な知識や経験をもつ取締役で構成し、かつ、多様性と適正規模の両立を図ることを基本的な方針としています。

この方針を踏まえ、取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置し、取締役会から諮問を受けた役員の人事や報酬に関する事項を審議しています。委員は取締役会決議により選任し、委員の過半数を独立社外取締役としています。また、委員長は、委員の互選にて決定しています。なお、指名・報酬委員会は、2023年度に6回開催され、委員の平均出席率は100%となっています。

【独立役員関係】

独立役員の人数

5名

その他独立役員に関する事項

社外取締役の独立性に関する判断基準

当社では、社外取締役が独立性を有すると判断する際には、次のいずれにも該当しないことを要件としています。

1. 現在及び最近10年間のいずれかの時期において、当社または当社の親会社、兄弟会社、子会社の業務執行取締役、執行役、執行役員、支配人その他の使用人(以下、「業務執行者」という)及び親会社の業務執行者でない取締役
2. 当社又は当社の子会社(以下、「当社グループ」という)の取引先のうち、直近3事業年度のいずれかにおける年間取引額が当社の連結売上高()または当該取引先の連結売上高の2%を超える企業等の現在及び最近3年間の業務執行者()連結売上高:当社の場合、連結営業収益
3. 当社グループが借入れを行っている金融機関のうち、その借入金残高が直近の事業年度末において当社の連結総資産もしくは連結調達残高の2%または当該金融機関の連結総資産の2%を超える金融機関の業務執行者
4. 直近の当社事業年度末において、自己又は他人の名義をもって議決権ベースで10%以上を保有する株主(当該株主が法人、組合等の団体である場合には、当該団体に所属する業務執行者又は業務を執行する社員若しくは理事その他これらに準じる者をいう)
5. 当社グループから役員報酬以外に金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計士、税理士、弁護士、司法書士、弁理士等の専門家において、当該財産を得ている者が個人の場合には、直近3事業年度の平均で年間1,000万円以上、当該財産を得ている者が法人、組合等の団体の場合には、当該団体の直近3事業年度の平均で年間1,000万円以上または当該団体の連結売上高の2%以上のいずれか高い金額を得ている者
6. 当社グループから過去3事業年度の平均で年間1,000万円又はその者の平均年間総費用の30%のいずれか大きい額を超える寄付等を受けている者(その財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合には、その団体に所属する者をいう)
7. その他、当社の一般株主との間で、上記各号にて考慮されている事由以外の理由で恒常的に実質的な利益相反の生じるおそれがあると当社が判断した者
8. 次の(1)または(2)のいずれかに掲げる者(使用人のうち、重要ではない者を除く)の近親者(配偶者または二親等以内の親族)
 - (1) 上記1. から7. までに掲げる者
 - (2) 当社グループの業務執行者及び業務執行者でない取締役

【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

該当項目に関する補足説明

取締役(非業務執行取締役及び社外取締役ならびに監査等委員である取締役を除く)及び経営陣幹部の報酬は、中長期的な業績及び企業価値向上に資する健全なインセンティブとして機能するよう、その役割と責任に応じた役位別定額の固定報酬と、会社等の業績に応じて支給額が変動する業績連動報酬で構成し、業績連動報酬は、現金報酬と株式報酬で構成しています。

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

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

報酬の総額については、種類別の報酬を有価証券報告書及び事業報告にて開示するとともに、社外役員への支給総額についても開示していません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役(監査等委員である取締役を除く。以下同じ。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

1. 基本方針

当社の取締役(非業務執行取締役及び社外取締役除く)の報酬は、中長期的な業績及び企業価値向上に資する健全なインセンティブとして機能するよう、その役割と責任に応じた役位別定額の固定報酬と、会社等の業績に応じて支給額が変動する業績連動報酬で構成し、業績連動報酬は、現金報酬と株式報酬で構成しています。

なお、非業務執行取締役及び社外取締役においてはその職責を考慮し、固定報酬と非業績連動報酬の株式報酬で構成します。

2. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)

当社の取締役の基本報酬は、その役割と責任に応じた役位別定額の固定報酬とし、それを与える時期は在任中の月例としています。

3. 業績連動報酬等及び非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)

当社の取締役の業績連動報酬は、現金報酬及び株式報酬で構成し、非業績連動報酬は、株式報酬のみで構成します。株式報酬は、当社が拠出する金銭を原資として当社株式が信託を通じて取得され、当該株式及び株式を時価で換算した金額相当の金銭が信託を通じて交付される株式報酬制「株式給付信託(BBT-RS(=Board Benefit Trust Restricted Stock))」とします。

業績連動報酬は、全社業績及び個人業績により変動する仕組みであり、具体的には役位別に定める基準額に全社業績ならびに個人業績に係る評価に応じて0%~150%の範囲で変動する支給率を乗じて当該報酬額を決定します。また、非業績連動報酬は、役位に応じて定める報酬額とします。なお、全社業績に係る指標には、連結経常利益等を採用し、計画比及び前年比等を用いて指標に応じた支給率を決定します。当該指標は、経営目標、ステークホルダーの期待や要請、経済情勢や社会環境などを総合的に勘案し独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬委員会の諮問・答申を踏まえて適宜見直しを行います。

業績連動報酬のうち、現金報酬を受ける時期は毎年7月から翌6月までの期間を対象とした直後の翌月とします。株式報酬の株式給付を受ける時期は、原則として毎年一定の時期とし、金銭給付を受ける時期は、原則として取締役の退任時とします。在任中に株式給付を受ける場合は、給付に先立ち譲渡制限契約の締結を行い、退任後当社が定める所定の時期までの間、譲渡等による処分制限を設けます。なお、株式報酬を受ける権利は、当社関係諸規程等に対する重大な違反等があった場合、在任期間中に一定の非遵行為があった場合等において、取締役会の決定により、給付を受ける権利の全部又は一部を喪失させることがあります。

なお、当事業年度の連結経常利益等の実績は有価証券報告書の以下の当社Webサイトに開示しています。

有価証券報告書 <https://www.orico.co.jp/company/ir/library/securitiesreport/>

4. 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額又は非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

固定報酬と業績連動報酬の割合は役位期待に応じて7:3~6:4、業績連動報酬のうち現金報酬及び株式報酬の割合は1:1~2:1を目安とします。割合の決定については、ステークホルダーの期待や要請、経済情勢や社会環境などを総合的に勘案し独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬委員会の諮問・答申を踏まえて適宜見直しを行うものとしています。

5. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬等の内容についての決定は、株主総会で承認された報酬総額の範囲内で、取締役会の決議にもとづき取締役社長が委任をうけるものとしています。なお、当該権限が取締役社長によって適切に行使されるよう、取締役社長は予め指名・報酬委員会の諮問・答申を踏まえて策定された報酬制度に従って決定するものとしています。

なお、経営陣幹部の報酬につきましては取締役(社外取締役を除く)に準じた方針及び体系としており、個人別の報酬は予め指名・報酬委員会の諮問・答申を踏まえて策定された報酬制度に従って取締役社長及び取締役会長の協議により決定しています。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役への情報伝達については、秘書室、経営企画部及び監査等委員会室より、取締役会その他の重要な会議に付議・報告される案件の事前説明を行うなど、適時・適切に重要な会社の情報を提供し、社外取締役の業務をサポートしています。

なお、監査等委員会室には監査等委員以外の取締役からの独立性確保のため専任の使用人を配置し、社外取締役を含むすべての監査等委員である取締役の指揮命令の下で監査活動等に関する補助業務を行っています。

【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

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 名

その他の事項

- ・当社は、当社の取締役会長又は取締役社長経験者に対し、その退任後に特別顧問を委嘱することがあります。特別顧問の委嘱・解嘱は、独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬委員会の審議を経た上で、取締役会にて決定しています。なお、相談役につきましては、2016年6月28日開催の第56期定時株主総会の決議により定款を変更し、制度を廃止しています。
- ・特別顧問は、当社の経営・事業や関連業界に関する知見を活かし、経営その他の事項に関する相談への助言及び対外活動を行います。なお、当社におけるいかなる組織にも所属せず、また経営上の意思決定に関与する権限を有していません。
- ・特別顧問の報酬はその職務に見合った額を支給しています。
- ・特別顧問の任期は1年です。なお、取締役会の決定により再委嘱することがありますが、4年を超えて、また満70歳を超えての再委嘱は行いません。
- ・特別顧問を含む顧問制度に関し、顧問規程を定めています。顧問規程の改廃は、指名・報酬委員会の審議を経た上で、取締役会にて決定しています。

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)

(1) 企業統治の体制

取締役会

当社の取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)9名と監査等委員である取締役4名の計13名で構成されています。また、取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスを開示する一方、取締役会における独立社外取締役の比率を向上させ3分の1以上とし、取締役会における多角的な検討と意思決定の客観性・透明性を確保しています。

なお、定款の定めに基づき、重要な業務執行(会社法第399条の13第5項各号に定める事項を除く。)の決定の一部を取締役社長に委任しており、これにより、経営に関する意思決定の迅速化を図るとともに、取締役会における審議事項を重点化し、経営方針・経営戦略の策定等の議論をより充実させています。

当社の取締役会は、毎月1回の定期開催と必要に応じた臨時開催により、2023年度は16回開催し、主な検討事項として、中期経営計画の進捗状況、コーポレート・ガバナンス強化、サステナビリティへの取組み、コンプライアンス及びリスク管理を含めた内部統制システムの運用状況等について議論を行いました。なお、取締役の平均出席率は98%となっています。

(指名・報酬委員会)

当社の指名・報酬委員会は、取締役会の諮問機関として、社内取締役1名と独立社外取締役2名の計3名で構成しており、取締役会から諮問を受けた役員の人事や報酬に関する事項について、審議します。

2023年度は6回開催され、委員の出席率は100%となっています。

なお、活動内容については、「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[任意の委員会][取締役報酬関係]」に記載のとおりです。

(利益相反管理委員会)

当社の利益相反管理委員会は、取締役会の諮問機関として、社内取締役1名と独立社外取締役2名の計3名で構成しており、持ち株比率40%を超える主要株主であるMHFG各社との重要な取引を審議しています。なお、2022年度は2回開催し、2023年度は該当案件がなく開催はございません。

監査等委員会

当社の監査等委員会は、監査等委員である取締役4名(うち、1名は常勤監査等委員)で構成しており、うち過半数の3名が社外取締役です。監査等委員会の監査活動を支援する専任組織(監査等委員会室)を設置する一方、監査等委員会は内部監査グループと連携し、適切な監査を行う体制を整えています。

業務執行体制

当社は、取締役会による戦略策定と監督機能を重視するとともに、業務の執行権限を最大限、取締役社長に委任しています。加えて取締役社長が適切な意思決定を行うため、取締役社長の諮問機関として「経営会議」「業務監査委員会」「サステナビリティ委員会」「総合リスク管理委員会」「コンプライアンス委員会」等を設置し、取締役社長が適切な意思決定を行う体制を構築しています。

(経営会議)

取締役会付議事項の事前審議及び取締役会が決定した経営に関する基本方針に基づく業務執行上・業務運営上の重要事項の審議を行うことを目的に設置しています。現在の議長は取締役社長(飯盛 徹夫)が務めており、すべての部門長、グループ長等で構成されています。

(業務監査委員会)

内部監査に関する重要事項を審議することにより、内部監査の充実を図ることを目的として設置しています。現在の委員長は取締役社長(飯盛 徹夫)が務めており、計4名の委員で構成されています。また、内部監査の活動状況は定期的に取締役会に報告しています。

(サステナビリティ委員会)

サステナビリティに関する重要事項の審議を目的に設置しています。現在の委員長は取締役社長(飯盛 徹夫)が務めており、計20名の委員で構成されています。また、サステナビリティへの取組み状況は定期的に取締役会に報告しています。

(総合リスク管理委員会)

各種リスクを総合的に把握・管理することを目的に設置しています。現在の委員長は常務執行役員(村田 聡史)が務めており、計17名の委員で構成されています。また、リスク管理の状況は定期的に取締役会及び経営会議に報告しています。

(コンプライアンス委員会)

当社及び子会社等にコンプライアンスの定着を進め、社会に貢献する企業としての企業価値の向上を図ることを目的に設置しています。現在の委員長は常務執行役員(村田 聡史)が務めており、計18名の委員で構成されています。また、コンプライアンスへの取組み状況は定期的に取締役会及び経営会議に報告しています。

(ALM委員会)

市場リスク及び資金流動性リスクを適正にコントロールすることを目的に設置しています。現在の委員長は常務執行役員(村田 聡史)が務めており、計5名の委員で構成されています。また、委員会活動の状況は定期的に経営会議に報告しています。

(クレジット対策委員会)

適正な与信管理及び加盟店管理強化に関する重要な事項の審議を目的に設置しています。現在の委員長は取締役専務執行役員(中西 真)が務めており、計9名の委員で構成されています。また、委員会活動の状況は定期的に経営会議に報告しています。

(新規業務・新商品委員会)

重要な新規業務・新商品に関する戦略性・収益性及びリスク等の評価と検証を目的に設置しています。現在の委員長は常務執行役員(宇田 真也)が務めており、計9名の委員で構成されています。また、委員会活動の状況は定期的に経営会議に報告しています。

(IT戦略委員会)

重要なIT戦略、IT投資計画、IT投資案件の審議を目的に設置しています。現在の委員長は常務執行役員(矢ヶ部 章二)が務めており、計12名の委員で構成されています。また、委員会活動の状況は定期的に経営会議に報告しています。

(人権啓発推進委員会)

人権に関する重要事項の審議を目的に設置しています。現在の委員長は常務執行役員(松岡 英行)が務めており、計11名の委員で構成されています。また、委員会活動の状況は定期的に取締役会及び経営会議に報告しています。

企業統治に関するその他事項

a. 取締役の定数

当社の取締役(監査等委員である者を除く。)は10名以内、監査等委員である取締役は7名以内とする旨を定款に定めています。

b. 自己の株式の取得

当社は、会社法第165条第2項の規定により、取締役会の決議によって同条第1項に定める市場取引等による自己の株式の取得ができる旨を定款に定めています。

これは、機動的な自己の株式の取得を可能とするためです。

c. 中間配当

当社は取締役会の決議により毎年9月30日の最終の株主名簿に記録された株主さま又は登録株式質権者さまに対し、中間配当を行うことができる旨を定款に定めています。

これは、剰余金の中間配当の権限を取締役会とすることにより、株主さまへの中間期における利益還元を行うことを目的とするものです。

d. 取締役の責任免除

当社は、職務を遂行するにあたり期待された役割を十分に発揮できるよう、以下を定款に定めています。

・会社法第426条第1項の規定により、任務を怠ったことによる取締役(取締役であった者を含む。)の損害賠償責任を、法令の限度において、取締役会の決議によって免除することができること

・会社法第427条第1項の規定により、取締役(業務執行取締役等である者を除く。)との間に、任務を怠ったことによる損害賠償責任に関し、法令が規定する額を限度とする旨の契約を締結することができること

上記を踏まえ、当社と非業務執行取締役である社外取締役は、会社法及び定款に基づき、当該取締役が職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がない場合は、任務を怠ったことによる損害賠償責任を、法令が規定する額を限度とする旨の責任限定契約を締結しています。

e. 補償契約の内容の概要

当社は、取締役との間で、会社法第430条の2第1項に規定する補償契約を締結しており、同項第1号の費用及び同項第2号の損失を法令の定める範囲内において当社が補償することとしています。

f. 役員等賠償責任保険契約の内容の概要

当社は、保険会社との間で、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を締結しており、保険期間中に損害賠償請求を受けた場合に被保険者が法律上の損害賠償責任を負担することによって被る損害等を補填することとしています。

g. 特別決議

当社は、会社法第309条第2項に定める株主総会の特別決議要件について、議決権を行使することができる株主さまの議決権の3分の1以上を有する株主さまが出席し、その議決権の3分の2以上をもって行う旨を定款に定めています。

これは、株主総会における特別決議の定足数を緩和することにより、株主総会の円滑な運営を行うことを目的とするものです。

(2) 会計監査の体制

当社は、会社法に基づく会計監査人及び金融商品取引法に基づく会計監査に、EY新日本有限責任監査法人を起用していますが、同監査法人及び当社監査に従事する同監査法人の業務執行社員と当社との間に特別の利害関係はなく、また、同監査法人はすでに自主的に業務執行社員について、当社の会計監査に一定期間を超えて関与することのないよう措置をとっています。2023年3月期において同監査法人の継続監査期間、業務を執行した公認会計士の氏名、監査業務に係る補助者の構成については下記のとおりです。

・継続監査期間

2006年以降

・業務を執行した公認会計士の氏名

指定有限責任社員業務執行社員：久保暢子、長谷川敬

・会計監査業務に係る補助者の構成

公認会計士 12名

その他 26名

(注)その他は、公認会計士試験合格者、システム監査担当者等です。

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

当社は、取締役会による戦略策定と監督機能を強化するとともに業務執行の機動性を高めることを目的として、監査等委員会設置会社を採用しています。

当社は、取締役会における多角的な検討と意思決定の客観性・透明性を確保するため、社外取締役を5名(うち、独立社外取締役5名)選任しています。社外取締役は非業務執行取締役として、客観的な立場から、取締役会による戦略策定と監督機能、監査等委員会による監査機能の強化を可能とするものと考えています。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	法定期日前に招集ご通知を発送するように努めています。なお、法令に基づき、電子提供措置として発送前にTDnet及び当社Webサイトにて開示を実施しています(定時株主総会開催日の3週間以上前)。
電磁的方法による議決権の行使	パソコン、スマートフォンによる議決権行使を可能としています。
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	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	招集ご通知(要約)について英語版を作成し、当社Webサイトに掲載しています。

2. IRに関する活動状況

	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	当社の情報開示に関する基本的考え方や情報開示統制の枠組み等についてまとめた「情報開示統制の基本方針」を取締役会決議により制定し、当社Webサイトに掲載しています。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表(半期毎)終了後に、代表取締役社長が説明を実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算ハイライト、決算説明会資料、有価証券報告書、四半期報告書、決算短信、統合報告書等を掲載しています。 また、決算発表終了後に行われるアナリスト向け説明会の模様(動画、書き起こし)を当社Webサイトに掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署:財務部IR室	

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、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針を定め、今後めざす姿として「常にお客さまに寄り添い、向き合い、ニーズに即した金融サービスを通じて、さまざまな社会課題解決に貢献し続ける、イノベティブな先進企業」及び「強固な財務基盤と持続的・安定的な収益力を有し、ステークホルダーからこれまで以上に存在意義を認められる企業」であることを掲げる一方、経営の透明性やステークホルダーに対する公正性を確保する等、コーポレート・ガバナンスの充実に取組む旨定めています。

< サステナビリティ経営の取組み >

当社は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向け、取締役会決議により「オリコがめざすサステナビリティ」を定めています。

また「オリコがめざすサステナビリティ」を踏まえ、当社が優先的に解決すべき重要課題としてマテリアリティを特定のうえ具体的な取組項目やKPIを設定する等、サステナビリティに関する重要事項をサステナビリティ委員会にて審議・報告するとともに、取締役会にも定期的にサステナビリティの取組み状況を報告しています。

なお、サステナビリティの取組み内容については、当社Webサイト等で開示しています。
<https://www.orico.co.jp/company/sustainability/management/>

< 人財戦略(人的資本経営、多様性) >

当社は、中期経営計画において成長を支える経営基盤の強化として「人財戦略」を掲げ、「社員エンゲージメントの最大化」を実現するために以下の重点的に実施すべき事項を設定しています。

1. 多様性に富んだ人材集団づくり

多様性に富んだ人材を育み個人の特性をより活かすことをめざし、一人ひとりの成長意欲を高め、強みを伸ばすキャリア支援の拡充のほか、女性や外国人等、さまざまなバックグラウンドや個性を持つ人材の幹部登用の加速、新規ビジネス創出等の核となる専門人材の確保・育成・活躍の推進等を行っています。

2. 新時代のための人事の基盤づくり

従来的人事制度や仕組みを抜本的に見直し、社員が魅力を感じ、社員を惹きつける組織の実現をめざし、年功・職能に基づく人事から仕事・ミッションを軸とした新たな人事への転換、「求める人材像」に即した評価軸の見直しと客観性を高める多面評価の導入、能力開発とタフ・アサインメント付与を通じた次世代を担う中核人材の育成等を行っています。

人財戦略の遂行にあたっては、「人事ビジョン」を定めるとともに、その実現に向けた両輪として、社会的規範を重視した行動様式を踏まえつつ、社員に変革・改善を通じた価値創造を求めていく中で残すべき・取り戻すべきオリコらしさを発展的・未来志向的に進化させた「求める人材像」及び、会社のコミットメントとして思考・行動の改革を後押しし支援する「人財マネジメントポリシー」を定めています。

「人事ビジョン」「求める人材像」「人財マネジメントポリシー」は、以下の当社Webサイトに開示しています。

<https://www.orico.co.jp/company/corporate/efforts/human-resource/>

また、当社は社員一人ひとりの異なる考え・視点・価値観を受け入れ活かしていくことが、社員エンゲージメントを高め当社の競争力、ひいては企業価値をより向上させるとの認識のもと「インクルージョン&ダイバーシティ基本方針」を定めています。この基本方針を踏まえ行動計画を策定し、“経営トップ層を含む全社員の意識改革に向けた研修のほか、女性役員・部室店長への登用育成プログラム、経験者採用者同士のネットワーク構築、社外コミュニティとの交流機会の提供などさまざまな取組みを実施しています。

「インクルージョン&ダイバーシティ基本方針」は、以下の当社Webサイトに開示しています。

<https://www.orico.co.jp/company/corporate/efforts/inclusion-diversity/policy.html>

なお、当社の人財戦略及びインクルージョン&ダイバーシティの取組み状況は、定期的に、取締役会及び取締役社長に報告しています。

< お客さま本位の取組み >

当社は、最も重要なステークホルダーであるお客さまに対して、お客さま保護に加え、お客さまの声に真摯に耳を傾け、お客さま視点を大切にしていきたいための「お客さま本位の基本方針」を定めています。

「お客さま本位の基本方針」を含めた当社のお客さまエンゲージメントについては、以下の当社Webサイトに開示しています。

<https://orico.jp/eng>

なお、当社のお客さまへの取組み状況は、定期的に取締役会及び取締役社長に報告しています。

< 環境配慮、気候変動への取組み >

当社は、環境関連を含むさまざまな社会課題解決に貢献し続けるイノベティブな先進企業となることをめざし「環境基本方針」を定めています。

「環境基本方針」は、以下の当社Webサイトに開示しています。

<https://www.orico.co.jp/company/corporate/environment/>

気候関連の財務情報開示の重要性を踏まえTCFDの提言に賛同を表明するとともに、TCFDが開示を推奨する、気候変動に関するリスク及び機会に係る「ガバナンス」「戦略」「リスクマネジメント」「指標と目標」について、以下の当社Webサイトに開示しています。

<https://orico.jp/tcfd>

また2023年度、企業の温室効果ガス排出削減及び気候変動戦略に関する世界有数のESG評価機関であるCDPIに対し、「気候変動質問書2023」への回答を行い、初回答で8段階評価のうち上位から3番目となるBスコアを獲得しています。

なお、環境配慮、気候変動への取組み状況はサステナビリティの取組みの一環として定期的に取り締役会及び取締役社長に報告しています。

<人権尊重への取組み>

当社は、人権尊重が今後ますます重要性を増していく中、人権への取組みを当社のサステナビリティの基盤と捉え、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い「人権基本方針」を定めています。

「人権基本方針」は、以下の当社Webサイトに開示しています。

<https://www.orico.co.jp/company/corporate/humanrights/>

当社は、差別やハラスメントの排除を周知徹底するとともに、人事・総務グループ長を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置のうえ人権デュー・ディリジェンス等を実施し、経営レベルでの社内体制を整備しています。なお、人権に関する取組み状況については定期的に取り締役会及び取締役社長に報告しています。

<持続可能な地域づくりへの貢献への取組み>

当社は、サステナビリティ推進におけるマテリアリティの一つ「持続可能な地域づくりへの貢献」に向けて、地方自治体や市民の方々等、地域社会の皆さまにとってこれまで以上に有益なパートナーになることをめざしています。

2023年度の主な取組みは以下のとおりです。

1. 地方自治体との取組み

当社は、千葉県船橋市と地域のさまざまな課題解決を目的とした包括連携協定を締結しました。今後も千葉県船橋市をはじめとした地方自治体と共に、事業を通じて地域課題の解決に取り組んでいきます。

<次世代育成に向けた取組み>

当社は、マテリアリティの一つ「金融ノウハウの活用を通じた新たな顧客体験価値の創造」に向けて、誰もが金融に対する正しい知識を身に付け、安心して金融サービスを利用できる社会の構築への貢献に努めています。

2023年度の主な取組みは以下のとおりです。

1. 高校生に対する取組み

成人年齢の引き下げに伴う金融教育の重要性を踏まえ、株式会社ARROWSと提携し全国の高等学校へ金融教育プログラムの教材を提供し、高校生への金融教育のサポートを行っています。

2. 大学生に対する取組み

法政大学と共に社会連携プログラム(正課外)を実施し、PBL(問題解決)の手法で学生に社会課題解決を考える機会を提供しています。

当社は、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針にて、以下を定めています。

- ・財務情報や非財務情報について法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むこと
- ・株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けた役割・責務を適切に果たすこと
- ・経営戦略及び財務・業績状況等に関する情報を適時・適切に開示するとともに、IR活動の充実を図り、株主・投資家等からの信頼と評価を得ることをめざすこと

また、「情報開示統制の基本方針」において、お客さま・お取引先・株主・投資家の皆さまが当社の実態を正確に認識・判断できるよう、継続して公平かつ適時・適切な情報開示に努めることを経営上の最重要課題の一つに位置付けています。

{統合報告書}

<https://www.orico.co.jp/company/ir/integrated-report/>

{有価証券報告書}

<https://www.orico.co.jp/company/ir/library/securitiesreport/>

{決算短信}

<https://www.orico.co.jp/company/ir/library/earnings/>

{決算説明資料}

<https://www.orico.co.jp/company/ir/library/briefing/>

{IRデータ集}

<https://www.orico.co.jp/company/ir/library/data/>

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

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

当社は、取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制ならびにその他業務の適正を確保するために必要な体制（内部統制システム）を次のとおり整備しています。

1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
 - (1) 当社は、企業倫理・法令遵守の基本姿勢を明確にするため、「理念」及び「オリコがめざすサステナビリティ」を定めます。また、当社及び子会社等の全役員及び全従業員（以下「役員」といいます）を対象として、コンプライアンスに関する行動規範である「The Orico Group Code」を定め、その徹底を図ります。
 - (2) 当社は、当社及び子会社等におけるコンプライアンスの定着を進めるため、「コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンスに関する重要事項の審議等を行います。
 - (3) 当社は、内部通報制度を設け、当社及び子会社等における違法行為、不正行為等に対する監視体制を構築します。
 - (4) 当社は、個人情報保護法及び関係するガイドライン等との適合性を確保するため、「情報セキュリティ基本方針」及び「個人情報保護方針」を定め、適正な個人情報管理体制を構築します。
 - (5) 当社は、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、一切の関係遮断を図るため、「反社会的勢力に対する基本方針」を定め、専門部署を設置する等、適切な管理体制を構築します。
 - (6) 当社は、マネー・ロンダリング及びテロ資金供与を防止するため、「マネー・ロンダリング及びテロ資金供与防止のための基本方針」を定め、専門部署を設置する等適切な管理体制を構築します。
 - (7) 当社は、財務報告の適正性確保のため、「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方」、「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」及び「情報開示統制の基本方針」を定め、財務情報及び非財務情報を適切に開示する体制を構築します。
 - (8) 当社は、当社及び子会社等に対する内部監査を独立の立場で実施するため、「内部監査基本方針」及び「内部監査規程」を定め、内部監査グループを設置します。また、「業務監査委員会」を設置し、当社及び子会社等に対する内部監査に関する重要事項を審議することにより、内部監査の充実を図ります。
2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
当社は、取締役会、経営会議、コンプライアンス委員会、業務監査委員会その他委員会の議事録、稟議書、契約書等について、規程等に基づいて、文書又は電磁的媒体に記録し、所定の期間保存します。また、取締役は、いつでもこれらの文書等を閲覧することができるものとします。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) 当社は、当社及び子会社等の多様化するリスクを総合的に把握・管理するため、「リスク管理基本方針」を定め、リスク毎の所管部門とその総合管理を行うリスク管理部門を設置する等、リスク管理体制を構築します。また、各種リスクを総合的に把握・管理するため、総合リスク管理委員会を設置し、審議・調整を行います。
 - (2) 当社は、緊急事態発生時の対応及び事業継続のため、「事業継続管理基本方針」を定め、影響の極小化及び業務の迅速かつ効率的な復旧を行う体制を構築します。
4. 取締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
 - (1) 当社は、連結ベースの中期経営計画を策定し、当該中期経営計画を具体化するために、各事業年度ごとの経営計画を策定します。
 - (2) 当社は、法令で定められた事項や経営に関する重要な事項等を除き、業務執行の決定を取締役会から取締役社長に最大限委任するとともに、取締役会が独立した客観的立場から業務執行状況につき実効性の高い監督を行う体制を構築します。
 - (3) 当社は、取締役社長の諮問機関として「経営会議」を設置し、業務執行等の重要な事項の審議を行い、取締役社長が適切な意思決定を行う体制を構築します。
 - (4) 当社は、「取締役会規則」、「分掌規程」及び「職務権限規程」を定め、効率的な業務執行と手続の遵守を図ります。
5. 当社及び子会社等からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
 - (1) 子会社等の取締役及び使用人の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
 - a. 当社は、子会社等の経営管理全般を所管する専門部署を設置し、また、業務上密接な関係を持つ業務所管部をそれぞれ定め、両部署が連携することにより効率的かつ実効性のある子会社等の管理を行います。更に、「グループ経営管理規程」等において、事業計画管理、リスク管理、コンプライアンス等の実施基準等を定め、このうち経営上の重要事項については、当社がこれを承認すること又はこれに関して報告を受けることとし、子会社等に対する必要な管理・指導を行うことにより企業集団における業務の適正を確保する体制を構築します。
 - b. 子会社等においても、当社の「グループ経営管理規程」等を踏まえ、経営上の重要事項については、当社へ協議又は報告する体制を構築させるものとします。
 - (2) 子会社等の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - a. 子会社等においても、当社の管理体制を踏まえ、規模、業態及び各種リスクの重要度に応じた適切なリスク管理体制を構築させるものとします。
 - (3) 子会社等の取締役及び使用人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. 子会社等においても、当社の管理体制を踏まえ、規模及び業態に応じ取締役及び使用人の職務権限の整備を行わせるものとします。
 - (4) 子会社等の取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- a. 子会社等においても、当社の体制を踏まえ、規模及び業態に応じ取締役及び使用人の職務執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制を構築させるものとします。
6. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項及び監査等委員会の使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
- (1) 当社は、監査等委員会の職務を補助するため、監査等委員会の直属の組織として専属の使用人で構成される監査等委員会室を設置するものとします。
- (2) 当社は、当該使用人の人事に関する事項等について、あらかじめ監査等委員会が定めた監査等委員の同意を得るものとします。また、当該使用人は、監査等委員会の職務に関して監査等委員である取締役以外の指揮命令を受けず、監査等委員会の指揮命令に従うものとします。
7. 取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人等が監査等委員会に報告をするための体制、その他監査等委員会への報告に関する体制及びその他監査等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
- (1) 当社及び当社の子会社等の取締役及び使用人等は、法令及び規程に定められた事項のほか、監査等委員会の職務の遂行に必要なものとして求められた事項について、速やかに監査等委員会に報告を行うものとします。
- (2) 当社は、監査等委員会へ報告を行った取締役及び使用人等に対して、当該報告をしたことを理由に不利な取扱いを行わないものとします。
- (3) 当社は、監査等委員会が、内部監査グループからその監査計画・監査結果等について報告を受け、必要に応じて調査を求め、又は指示を行うことができる体制を構築します。
- (4) 当社は、監査等委員が「経営会議」等の重要な会議に出席することにより、当社の現況を確認するとともに、必要があると認めるときは意見を述べるができる体制を構築します。また、子会社等においても企業集団における監査の充実を図るため、当社の監査等委員が子会社等の監査役等と定期的に情報交換を行うことができる体制を構築させるものとします。
- (5) 当社は、監査等委員が取締役会長及び取締役社長と定期的に当社の現況や課題等について情報交換を行うことができる体制を構築します。また、会計監査人と定期的に情報交換を行うなどにより連携を確保することができる体制を構築します。
- (6) 当社は、監査等委員の職務執行について生ずる費用については、監査等委員会の職務の執行に必要なと認められた場合を除き、当社が負担するものとします。また、当社は、監査等委員会が必要に応じて専門の弁護士、公認会計士等の助言を受ける機会を保障するものとします。
- (注)「子会社等」とは、当社の連結子会社及び当社が指定する持分法適用関連会社を指します

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

1. 反社会的勢力に対する基本方針
当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える暴力団をはじめとする反社会的勢力との取引を含めた一切の関係を遮断するため、以下の基本方針を定めています。
- (1) 当社は、社会の秩序や安全に脅威を与え、健全な社会・経済の発展を妨げる反社会的勢力との関係を一切遮断するため、反社会的勢力との関係遮断に関する役職員の意識の醸成と徹底を図り、全役職員が断固たる姿勢で取組みます。
- (2) 当社は、反社会的勢力に対しては、経営トップ以下、組織全体として対応します。また、反社会的勢力に対応する役職員の安全を確保します。
- (3) 当社は、反社会的勢力による被害を防止するために、警察・暴力追放運動推進センター・弁護士等の外部専門機関と連携し、組織的かつ適正に対応します。
- (4) 当社は、反社会的勢力による不当要求には一切応じず、民事・刑事の両面から法的対応を行います。
- (5) 当社は、反社会的勢力への資金提供、裏取引には一切応じません。
2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況
- (1) 当社は、反社会的勢力への対応については、「反社会的勢力に対する基本方針」を踏まえ、当社及び当社の子会社等の行動規範として「The Orico Group Code」を定め、具体的な行動として「反社会的勢力対応マニュアル」を策定し、全役職員に周知を図っています。
- (2) 当社は、警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に加盟し研修会等に参加する等、反社会的勢力の排除活動に積極的に取り組んでいます。
- (3) 当社は、反社会的勢力による有事発生時の責任部署と対応方法を定め、外部専門機関とも連携し、適切な措置を講じる体制を構築しています。
- (4) 当社は、反社会的勢力との関係遮断に関する審議・報告は「コンプライアンス委員会」にて行っています。また、反社会的勢力への対応に関する専門部署として、コンプライアンス統括部に部内室として「コンプライアンス推進室」を設置しています。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

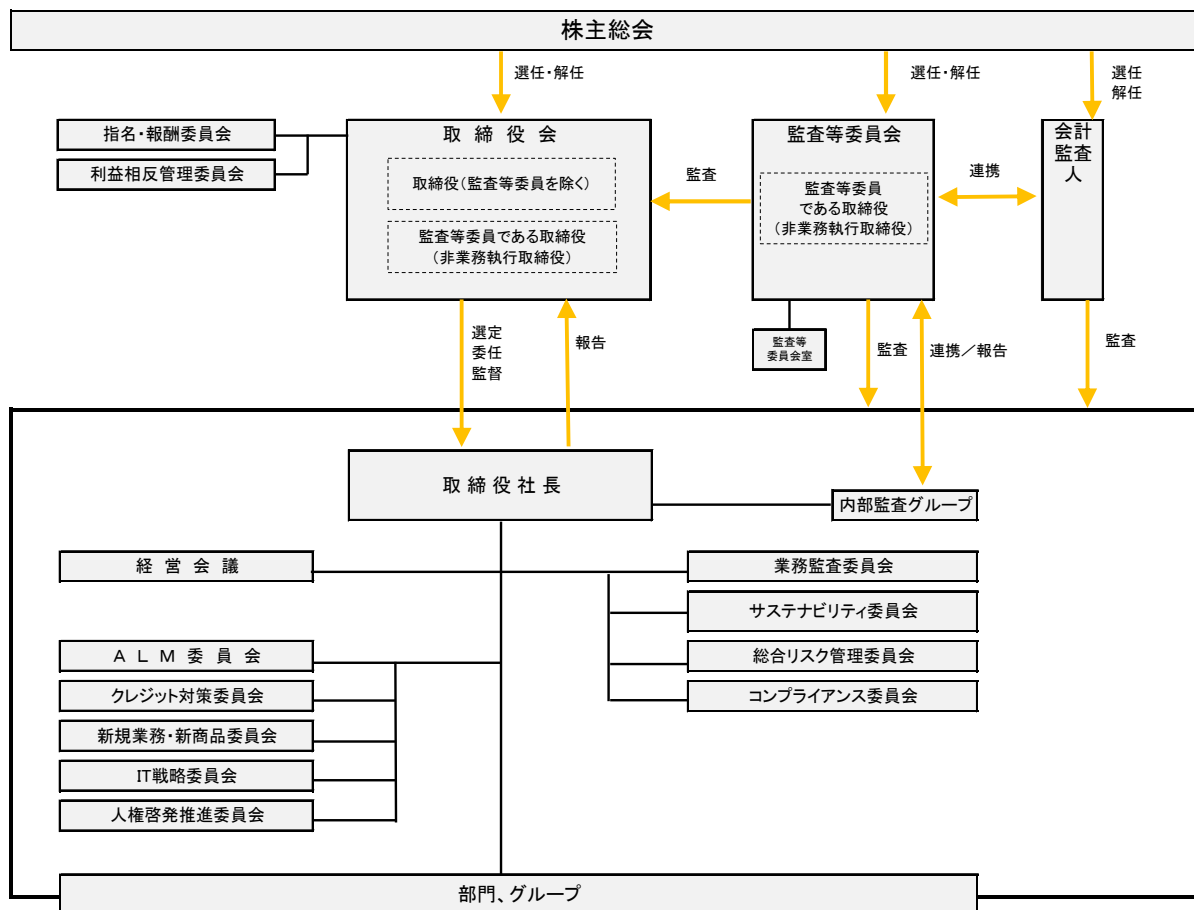
買収防衛策の導入の有無

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

【コーポレート・ガバナンス体制】



【取締役会等の運営実績】

	独立社外 取締役比率※1	開催数(平均出席率)				
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
取締役会	38%	13回 (99%)	13回 (96%)	13回 (98%)	16回 (98%)	16回 (99%)
指名・報酬委員会	67%	3回 (100%)	7回 (100%)	6回 (100%)	5回 (100%)	5回 (100%)
利益相反管理委員会	67%	—	—	—	2回 (100%)	(該当案件なく開催ございません)
監査等委員会	75%	—	—	2022年6月 新設	14回 (99%)	24回 (98%)
監査役会	—	16回 (97%)	17回 (96%)	17回 (98%)	3回 (93%)	※2

(※1)2024年6月30日現在

(※2)2022年6月監査等委員会設置会社移行に伴い廃止

[適時開示体制の概要]

当社は、コーポレート・ガバナンスに関する基本方針のひとつとして、経営戦略及び財務・業績状況等に関する情報を適時・適切に開示するとともに、IR活動の充実を図り、株主・投資家等からの信頼と評価を得ることをめざしています。

当社は、適時開示、IR活動の責任部室として財務部IR室を定めています。財務部IR室は、適時開示の可否に関して、決算に関する情報を所管する経理部、重要な決定事実・発生事実の情報が集約される経営企画部と共同で検討し、開示が必要な場合には、迅速、正確かつ公平な情報開示を行うよう努めています。

