

凡例 … ● 社内 ● 社外 ● 社外(女性)

## コーポレート・ガバナンス

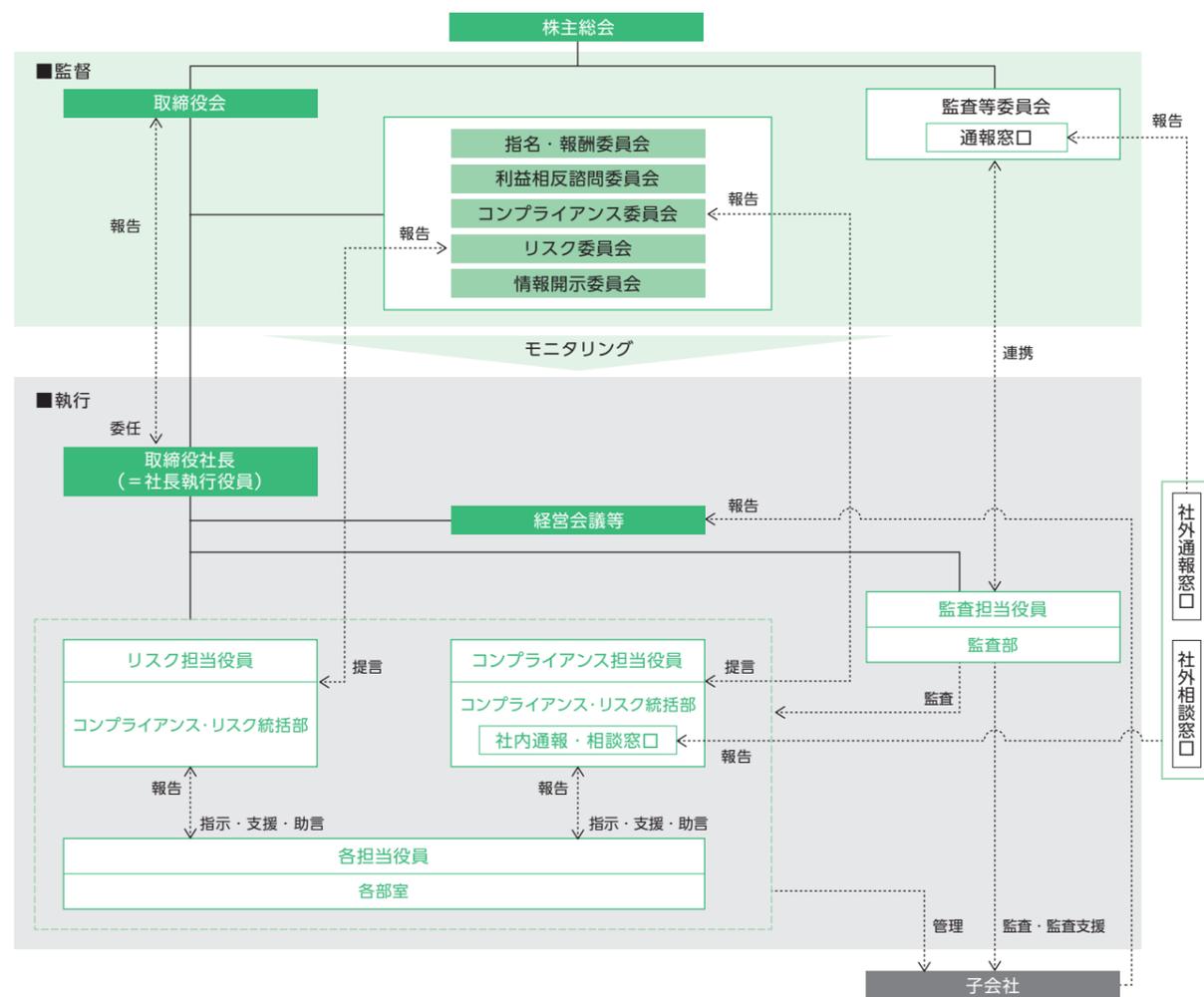
### 基本的な考え方

アコムグループは、創業の精神である「信頼の輪」のもと、「人間尊重の精神」「お客さま第一義」「創造と革新の経営」を企業理念に掲げ、ステークホルダーの皆さまとの相互信頼を深め、社会とともに発展していくことを目指しています。

アコムは、ステークホルダーの皆さまの期待に応え、更なる信頼関係を構築するため、コーポレート・ガバナンスの充実を経営の重要事項に位置付け、経営の健全性、透明性及び効率性を確保し、継続的な株主価値の向上を図ります。

また、適正なコーポレート・ガバナンス体制の構築には有効な内部統制システムが不可欠であるとの認識に基づき、経営のリーダーシップのもと、組織内の全ての構成員が内部統制システムの構築及び実効性の確保にあたり、内部統制システムの有効性を常に評価・検証し、継続的に改善しています。

### コーポレート・ガバナンス体制 (2025年6月30日現在)



### 取締役会



議長 木下代表取締役社長  
開催頻度 原則3ヶ月に1回以上  
2024年度実績 12回

役割	
✓ 経営戦略、経営計画等経営上の重要事項、コーポレート・ガバナンス及び内部統制システム構築の基本方針について客観的・合理的判断を確保しつつ審議、決定する	✓ 取締役会で決議すべき事項以外の業務執行の決定を取締役社長に委任し、委任した事項のモニタリング等を通じて、業務執行の監視、監督をおこなう

2024年度の主な検討内容	
<b>[経営戦略関連]</b> ✓ 単年度経営計画に関する内容 ✓ 次期中期経営計画に関する内容 ✓ 中間・期末配当に関する内容	<b>[決算・財務関連]</b> ✓ 決算・計算書類・財務諸表に関する内容 ✓ 事業報告に関する内容
<b>[経営管理関連]</b> ✓ 内部統制システム構築の基本方針に関する内容 ✓ コーポレートガバナンス・コードへの対応に関する内容 ✓ 取締役会の下部機関である委員会の高度化に関する内容	<b>[人事関連]</b> ✓ 取締役の役員選定に関する内容 ✓ 取締役の基本報酬・業績連動報酬及び株価連動報酬に関する内容

### 監査等委員会



委員長 浅野取締役監査等委員(社外)  
2024年度実績 14回

役割	
✓ 監査・監督に関する重要な事項について報告を受け、協議・決議をおこなう	

重点監査項目	
✓ グループ・ガバナンス態勢の運用状況 ✓ リスク管理態勢の浸透と質的向上への対応状況 ✓ 内部監査の質的向上への対応状況	✓ 法令違反、内部通報、違例事態及び内部監査検出事項等への対応状況 ✓ 情報開示の質的向上への対応状況 ✓ 利息返還損失引当金及び貸倒引当金等の十分性

監査等委員の主な活動	
✓ 取締役会、各委員会及び経営関連会議への出席 ✓ 代表取締役、取締役、役付執行役員との意見交換 ✓ 重要な決裁書類等の閲覧 ✓ 監査計画に基づく本社及び事業所並びに子会社の業務及び財産の状況の調査	✓ 主要な子会社の代表取締役及び常勤監査役等との意見交換 ✓ 会計監査人との連携、会計監査報告の聴取及び意見交換 ✓ 内部監査部門との連携、内部監査結果の聴取及び意見交換

### 各種委員会

#### 指名・報酬委員会



委員長 木下代表取締役社長  
開催頻度 原則年間3回  
2024年度実績 4回

役割	
✓ 取締役会で決議する取締役(監査等委員であるものを除く。)の候補者の選任や報酬等について検討・提案をおこなう	
✓ 経営陣及び経営陣候補の育成状況を確認し、その概要を取締役会へ報告する	

2024年度の主な検討内容	
✓ 取締役の評価に関する内容 ✓ 取締役候補者及び子会社代表取締役候補者に関する内容 ✓ 取締役の役員選定に関する内容	✓ 取締役の基本報酬・業績連動報酬及び株価連動報酬に関する内容 ✓ 経営陣及び経営陣候補の育成状況に関する内容

凡例 … ● 社内 ● 社外 ● 社外(女性) ● 社外有識者 ● 取締役でない者(社内)

利益相反諮問委員会



委員長 浅野取締役監査等委員(社外)  
2024年度実績 1回

**役割**  
✓ 支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引等について、少数株主の利益保護の観点から審議し、取締役会等に提言をおこなう

2024年度は、年間を通して該当する取引等はありませんでしたが、その結果を報告するため利益相反諮問委員会を1回開催しており、利益相反諮問委員の全員が出席しております。

コンプライアンス委員会



委員長 タン ミッシェル取締役(社外)  
開催頻度 原則年間4回  
2024年度実績 4回

**役割**  
✓ コンプライアンスに関する重要事項について審議・協議し、必要に応じて取締役会への提言をおこなう

リスク委員会



委員長 成瀬代表取締役副会長  
開催頻度 原則四半期に1回  
2024年度実績 4回

**役割**  
✓ リスク管理に関する重要事項について審議・協議し、必要に応じて取締役会への提言・報告をおこなう  
✓ 重要なリスクの管理状況等をモニタリングし、その結果を取締役会へ報告する

情報開示委員会



委員長 成瀬代表取締役副会長  
開催頻度 原則四半期に2回  
2024年度実績 6回

**役割**  
✓ 正確かつ適時適切な情報開示がおこなわれるよう、会社法・金融商品取引法に基づく法定開示資料、有価証券上場規程に基づく適時開示資料及び情報開示態勢の整備に関する事項等について審議をおこなう

経営会議等



議長 木下代表取締役社長  
開催頻度 原則毎月3回

※監査等委員は経営会議等に参加して意見を述べることができる

**役割**  
✓ 取締役会で決議された基本方針に基づき、取締役会から取締役社長に委任された重要な業務執行の決定等について審議し決定する  
✓ 取締役会で決議する経営方針、経営計画等について事前審議をおこなう

取締役の指名プロセス

当社では、取締役会がその役割・責務を実効的に果たすことができるよう「取締役会の構成に関する考え方」を以下の通り定めています。

取締役の指名にあたっては、経営戦略に照らして「取締役会の構成に関する考え方」に基づき、指名・報酬委員会が候補者の選任を行い、取締役会で決議する体制としています。候補者については、次の方針に該当するものの中から指名しています。

- 経営監督の実効性を高めるため、企業経営の豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有していること。
- 人望、品格に優れ、高い倫理観を有していること。
- 心身ともに健康で業務遂行に支障がないこと。
- 法令やコンプライアンス(ハラスメント含む)に違反し、当社及びこれまでに所属した企業・団体等に多大な損失を与えたことがないこと。
- 反社会的勢力との関係がないこと。

＜取締役の構成に関する考え方＞

● 知識・経験・能力のバランス

取締役会は、経営戦略に照らして当社の取締役が特に備えるべきスキルを以下の通り定め、これらのスキルが全体として適切なバランスの取れた構成とする。

スキルマトリックス※1

氏名	役位	年齢※2	企業経営・経営企画	経営管理	事業執行	システム・デジタル	財務・会計	法律・コンプライアンス・リスクマネジメント	参画委員会と出席状況		
									取締役会	指名・報酬委員会	監査等委員会
木下 盛好	代表取締役会長	76	●	●			●		12/12 (100%)	4/4 (100%)	
成瀬 浩史	代表取締役副会長	66	●			●		●	12/12 (100%)	4/4 (100%)	
木下 政孝	代表取締役社長	47	●		●	●			12/12 (100%)	4/4 (100%)	
桐淵 高志	取締役副社長	63	●			●	●		12/12 (100%)		
吉羽 優志※4	専務取締役	62		●	●			●	—	—	—
山本 忠司	取締役	56	●	●				●	11/12 (91.7%)		
タン ミッシェル※3	取締役 [独立] [社外]	63	●					●	8/8 (100%)		
浅野 紀久男※4	取締役監査等委員 [独立] [社外]	66	●	●			●		—	—	—
清岡 哲弘※3	取締役監査等委員	57	●				●	●	8/8 (100%)	1/1 (100%)	10/10 (100%)
秋山 卓司	取締役監査等委員 [独立] [社外]	67		●			● (公認会計士)	●	12/12 (100%)	4/4 (100%)	14/14 (100%)

※1 上記は、各人の有するスキルのうち、主なもの最大3つに●印をつけております。各人の有する全てのスキルを表しているものではありません。

※2 年齢は、第48回定時株主総会(2025年6月20日)時点のものになります。

※3 2024年6月21日付で取締役に就任しております。

※4 2025年6月20日付で取締役に就任しております。

役員報酬

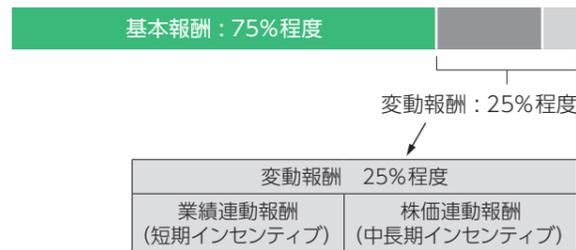
取締役(監査等委員であるものを除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を取締役会で決定しております。取締役(監査等委員であるものを除く。)の報酬は、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業の報酬水準をベンチマークとし、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能する報酬体系としております。個々の取締役の報酬は、金銭で支給するものとし、代表取締役及び役員執行役員を兼務する取締役の報酬は基本報酬、業績連動報酬及び株価連動報酬、それ以外の取締役の報酬は基本報酬のみで構成しております。なお、基本報酬は毎月支給する固定報酬、業績連動報酬は業績に応じて年1回支給する変動報酬、株価連動報酬は株価に応じて退任時に支給する変動報酬としております。

取締役(監査等委員であるものを除く。)の基本報酬は、他社水準、当社の業績、従業員給与の水準等を踏まえ、役員等に応じた額を指名・報酬委員会が検討・提案し、取締役会が決定しております。業績連動報酬は、経営の成果を総合的に計るため「親会社株主に帰属する当期純利益」を指標として基本分配原資を算定したうえで、役位、個人別評価等に応じた額を指名・報酬委員会が検討・提案し、取締役会が決定しております。株価連動報酬は、仮想株式を毎年付与したうえで、3年後の株価を乗じて算定するものとし、経営状況等を踏まえ、仮想株式の付与について指名・報酬委員会が検討・提案し、取締役会が決定しております。

報酬全体に占める変動報酬(業績連動報酬及び株価連動報酬)の割合は、25%程度(業績連動報酬及び株価連動報酬が標準額の場合)を目安としております。業績連動報酬の額の決定方法は、親会社株主に帰属する当期純利益から特別損益等の特殊要因を考慮したうえで基本分配原資の基準となる親会社株主に帰属する当期純利益のレンジを指名・報酬委員会が決定し、その基本分配原資に役位別の分配割合及び取締役の個別評価に応じた掛率を乗じた金額を取締役会において決定しております。株価連動報酬の額の決定方法は、毎年代表取締役及び役員執行役員を兼務する取締役ごとに設定された基準額に応じ算定した仮想株式数を指名・報酬委員会が決定し、その付与を取締役会において決定しております。仮想株式は3年後の株価を乗じてポイントに換算され、在任中の蓄積されたポイントが退任時に金額換算され支給されます。

なお、2024年度における業績連動報酬の指標の目標は定めておりませんが、実績は基準となる親会社株主に帰属する当期純利益のレンジが40,000百万円以上50,000百万円未満の基本分配原資30百万円となっております。

イメージ



その他取締役の報酬に関する内容については、指名・報酬委員会が検討・提案し、取締役会が決定しております。また、監査等委員の報酬等の額については、監査等委員の職務と責任を考慮し、監査等委員の協議により決定しております。

なお、株価連動報酬制度(ファントムストック)は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、経営陣の健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを図るとともに、株主との価値共有をより一層促進させることを目的に、2023年1月31日開催の取締役会で導入を決定し、同年6月より運用を開始しております。

取締役(監査等委員であるものを除く。)の報酬限度額は、2017年6月22日開催の第40回定時株主総会において、年額400百万円以内(ただし、使用人分給与は含まない)と決議されており、当該定時株主総会終結時点の取締役(監査等委員であるものを除く。)の員数は6名です。また、同定時株主総会において、取締役監査等委員の報酬限度額は、年額100百万円以内と決議されており、当該定時株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は4名です。なお、2025年3月31日時点における取締役(監査等委員であるものを除く。)の員数は7名、監査等委員である取締役の員数は3名です。

2024年度に係る取締役(監査等委員であるものを除く。)の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で、指名・報酬委員会が役位、取締役の評価等に基づき検討・提案し、その内容を尊重して取締役会が決定しており、その内容は決定方針にも沿うものであると判断しております。

取締役の報酬等の総額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる 役員の数 (名)
		固定報酬	業績連動報酬	株価連動報酬	
取締役 (監査等委員及び 社外取締役を除く)	196	155	28	12	6
監査等委員 (社外取締役を除く)	19	19	-	-	2
社外役員	37	37	-	-	3
合計	253	212	28	12	11

役員トレーニング

取締役及び取締役候補である役員執行役員のスキルを向上させ、取締役会の実効性向上を図る観点から、役員勉強会を開催しております。2024年度は以下の内容で役員勉強会を開催しました。

- ✓ 若者世代の現状について
- ✓ 今後の経済動向について
- ✓ 最新のDX&生成AIについて
- ✓ サステナビリティについて
- ✓ LGBTQについて
- ✓ サイバーセキュリティについて
- ✓ M&Aについて

取締役会の実効性評価

当社では、毎年、取締役会の実効性に関する質問票を全取締役に配付し、質問票の回答を踏まえ、取締役会の実効性に関する分析及び評価を実施しております。質問票への回答から導き出された課題への対応をおこない、取締役会の実効性向上に努めています。

実効性評価のプロセス

1.自己評価	各取締役による質問票への回答
2.全体評価	質問票の回答結果及び導き出された課題への対応について取締役会で議論
3.評価結果の開示	評価手法、評価結果をコーポレート・ガバナンス報告書で開示

評価結果

本年も取締役会の実効性に関する分析及び評価を実施した結果、当社の取締役会は、経営戦略・経営目標の設定、経営課題の解決、リスク管理及び業務執行者の監督等のそれぞれの機能を発揮しており、現状の取締役会が十分に機能し、取締役会の実効性が確保されていると評価しております。

また、前年に課題として認識した、監督機能の強化に向けた報告内容の充実及び取締役会の機能発揮に向けた議論の充実については、一定の進展が図られたと評価しているものの、報告内容及び議論についてより一層充実させるため、取締役会運営の更なる高度化を図る必要があることを認識しております。

今後も以下の通り取締役会を運営していくとともに、定期的に取締役会の実効性に関する分析及び評価を実施し、更なる取締役会の実効性確保に向けて努めてまいります。

- (1) 経営戦略、経営計画等経営上の重要事項について客観的・合理的判断を確保しつつ審議、決定するとともに、コーポレート・ガバナンス及び内部統制システム構築の基本方針を決定し、業務執行の監視、監督をおこないます。
- (2) 取締役会規則に規定された取締役会決議事項に基づき、重要案件を漏れなく議案に選定するとともに適時・適切に審議します。
- (3) 取締役会において円滑かつ活発な議論をおこなうため、取締役会資料を事前に配付し、必要に応じて事前に内容を説明します。
- (4) 経営状況等について定期的な報告を受け、業務執行の監視を実施します。

IR活動

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、株主の皆さまとの建設的な対話に努めています。財務部担当役員執行役員が統括し、財務部 広報・IR室が関連部門と日常的な連携を図りながら、中間・期末の決算説明会、国内カンファレンス、海外IRロードショウや個別取材を通じて、国内外の投資家と対話をおこなっております。対話で得られた投資家の関心事項やご意見は、取締役会でフィードバックし、今後の企業経営及び情報開示の充実につなげています。

2024年度のIR実施状況

株主・投資家との対話回数	136回
機関投資家向け説明会	6回(海外投資家向け含む)
個人投資家向け説明会	3回

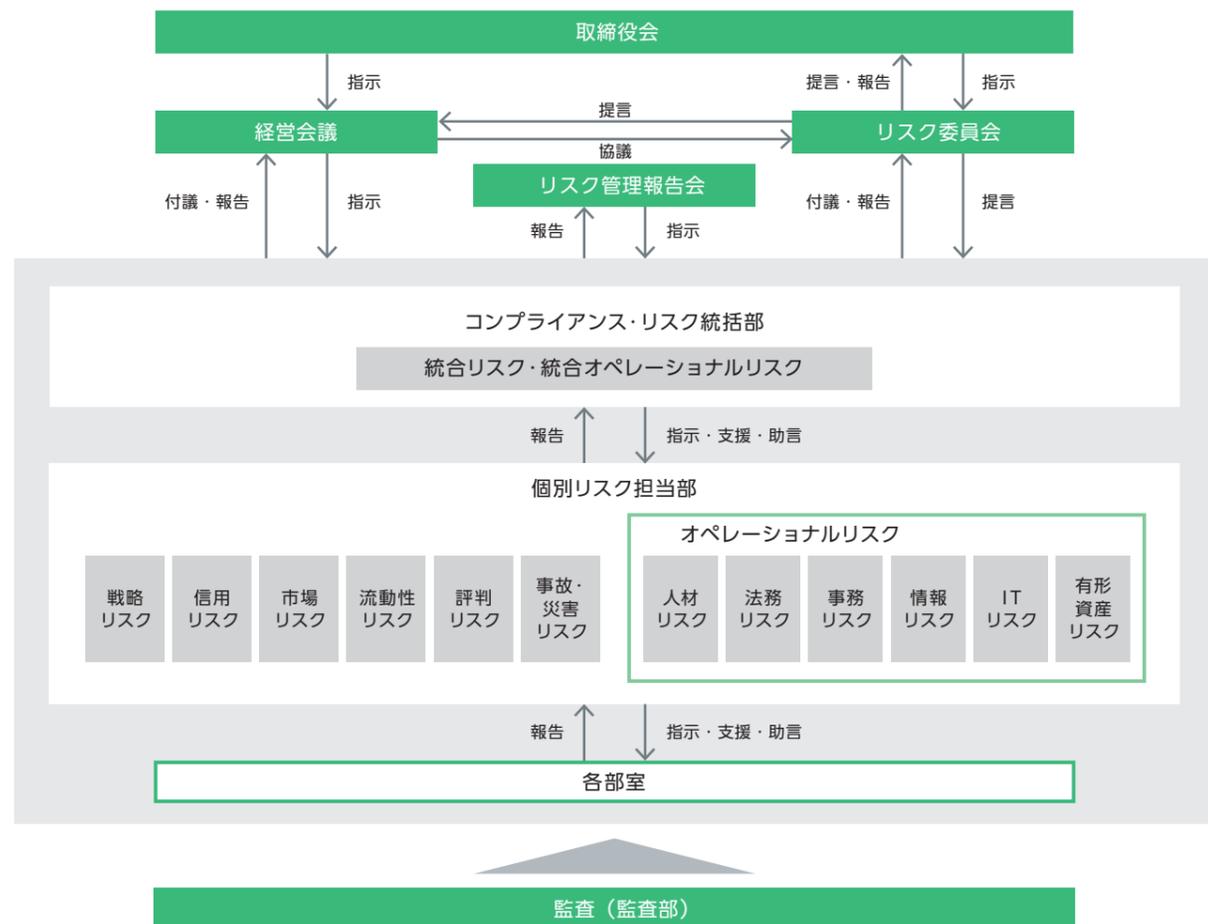


## リスク管理

### 当社のリスク管理体制

当社を取り巻く経営環境の変化に伴い、管理すべきリスクも複雑化・多様化しております。このような状況の中、リスクを十分に認識し、経営の健全性維持と安定的な収益性、成長性の確保を図るためにリスク管理体制を充実・強化することが経営上の最重要課題の一つであると認識しております。当社では、「リスク管理規程」において定められた管理すべきリスクについて、担当部署がリスクの特定・評価・制御をおこなっております。また、コンプライアンス・リスク統括部において、リスクを統合的に管理しております。業務執行におけるリスク管理活動においては、リスク管理報告会で報告がなされ、リスク委員会は、リスク管理に関する重要事項の審議をおこなうとともに、リスク管理状況等をモニタリングし、結果を取締役会へ提言・報告しております。

[体制図]



### 足元の経営環境とトップリスク

当社は、リスクシナリオの蓋然性と業務への影響度に基づき、その重要性を判定しており、当社を取り巻く経営環境において、事業に重要な影響を与える可能性があると経営が認識したリスクをトップリスクとして選定しております。トップリスクに対しては、リスクの高まりや予兆等の評価をおこない、必要な対策を講じることでリスクの抑制等を図っております。

また、リスクが顕在化した場合においても、迅速に対応する体制を整備しております。なお、トップリスクは毎期、経営会議で事前審議し、リスク委員会において協議され、取締役会にて決議しております。

#### [当社を取り巻く経営環境の例]

- 異業種の参入、台頭
- サイバー攻撃の巧妙化
- 市場金利の上昇

#### [トップリスク]

リスク事象	リスクシナリオ	リスク対応策(例)
事業収益の低下	● ローン・クレジットカード事業、信用保証事業、海外金融事業における収益の低下	● 商品・サービス機能の向上 ● 事業収益の計画比推移等を定期的に管理・分析し、各種対策を含めリスク委員会等へ報告
与信費用の増加	● ローン・クレジットカード事業、信用保証事業、海外金融事業における貸倒関連費用の増加	● 顧客の信用力について定期的にモニタリングを実施
ITリスクの顕在化	● 重要なシステム案件の企画及び開発の遅延により事業継続に影響を及ぼす事態の発生 ● システム障害による顧客取引への重大な影響を及ぼす事態の発生	● システム計画・開発及び運用の面からモニタリング等を実施 ● リソースの再配分、不測の事態に備えた体制や手順の整備、訓練等を実施
サイバー攻撃被害の発生	● サイバー攻撃による顧客情報の漏洩、及び顧客サービス等の停止	● サイバー攻撃に関する手続き・マニュアルの整備、脆弱性情報の収集及びその対策の実施 ● 定期的な訓練・演習等を推進
人材の不足	● 必要人材の不足による競争力の低下	● 基本給及び賞与の引き上げや手当や休暇等の各種人事制度及び福利厚生の充実 ● ビジョンの浸透への取組み、自己啓発の支援等 ● 新卒及び中途採用活動を通じて優秀・有望な人材の確保 ● 選抜教育やデジタル人材育成等、研修体系を充実
外的要因により影響を及ぼす事態の発生	● 自然災害、感染症、テロ等により、業務遂行に重大な影響を及ぼす事態の発生	● 事業継続計画を定め、コールセンター・基幹システム等のバックアップ体制を構築 ● 災害用備蓄品の適切な数の確保や教育・訓練等の定期的な実施
利息返還金の動向	● 想定を超える利息返還金による利息返還損失引当金繰り入れの発生	● 毎期末に過去実績を踏まえて将来のトレンドを予測し、利息返還損失引当金の再評価をおこない、不足感がある場合は追加繰入を実施 ● 四半期ごとに、直近の再評価時に予測した将来のトレンドに大きな変化が起きていないかをモニタリング
コンダクトリスクの顕在化	● 消費者保護や市場の健全性維持等の観点において、ステークホルダーに重大な影響を及ぼす事態の発生	● 顧客保護等を目的とした消費者啓発活動、与信業務の厳格化や取引モニタリング等を実施
資金調達環境の悪化	● 市場金利の上昇、当社の業績悪化、格付の低下等による資金繰りの悪化	● 社債やコマーシャル・ペーパーなど調達手段の多様化を推進し、必要の手元資金を維持 ● コミットメントラインなど流動性補完枠の設定 ● 調達金利の固定化を一定割合維持し、市場環境に応じて長短調達比率の調整を実施

詳しくは、有価証券報告書をご覧ください。  
<https://pdf.irpocket.com/C8572/HgJ1/ku2g/dvWj.pdf>

## コンプライアンスの実践活動

当社は、コンプライアンスを経営の最重要事項の一つとして位置付け、1998年に業界に先駆けて「アコムビジネス倫理綱領（現：アコムグループ倫理要綱・行動基準）」を制定するなど、コンプライアンスの徹底と実践活動に早くから取り組んでいます。

### ● コンプライアンス体制

当社のコンプライアンスを統括する部署として、コンプライアンス・リスク統括部を設置しています。コンプライアンス・リスク統括部では、法令等遵守に係る実践計画の策定・見直しやフォローアップ、遵守すべき法令等を取りまとめたコンプライアンス・ハンドブックの策定・更新・周知徹底、各種研修を通じた啓発活動などのほか、社員相談ホットラインを通じた役職員からの通報・相談の対応などを中心におこなっています。

また、営業本部・債権管理部・保証事業本部に「コンプライアンス推進室」を設置し、コンプライアンス・リスク統括部と連携して、より業務に則したコンプライアンスを推進する体制としています。

さらに、外部の有識者を中心に構成される「コンプライアンス委員会」を置き、コンプライアンス体制の整備・強化のための重要な事項が審議される仕組みとすることで、コンプライアンスの実効性の確保を図っています。

このように当社では、コンプライアンス重視の企業風土を

確立するための体制強化を継続するとともに、社員一人ひとりのコンプライアンス意識の更なる向上に努めています。

### ● 社員相談ホットライン(内部通報)

当社は、社内で生じたコンプライアンスに関する問題を早期に発見し、適切な対応により是正を図ることで、不祥事の未然防止やその影響・被害を最小限に抑えるため、役職員がコンプライアンスに反する行為、または反するおそれのある行為等を知った際に、通報・相談できる窓口として、社員相談ホットラインを設けています。社員相談ホットラインでは、通報や相談をしたことによる報復行為、または通報・相談者を探索・特定するような行為を厳しく禁じ、情報管理についても徹底しています。当社では、社員相談ホットラインをはじめとする内部通報制度全体が、役職員にとってより利用しやすくなるよう、その有用性や信頼性の向上に努めています。

### ● 金融犯罪対策の体制強化に向けた取組み

国際社会における組織犯罪、テロ行為等の脅威が高まる中、金融機関に求められるマネー・ロンダリング防止及びテロ資金供与対策のレベルも高度化しています。

このような状況を背景に、当社は2019年4月に「金融犯罪対策室」を設置し、当社が提供する金融商品、サービスが金融犯罪に悪用されることのないよう、マネー・ロンダリング防止、テロ資金供与対策の体制構築を図っています。

## コンプライアンス委員会 委員長メッセージ

オーストラリア出身。1985年来日。大阪大学大学院在学中より、日本及び海外、とりわけオーストラリアの消費者政策やコンプライアンスの研究を専門とする。帝塚山大学教授を歴任後、NPO法人消費者ネットジャパン理事長を経て、現在は一般社団法人エシカルビジネス研究所理事を務める。2024年6月21日より、アコム株式会社取締役役に就任。専門分野は消費者政策及び消費者保護。

2025年度は、新中期経営計画の初年度になります。今中期経営計画では前中期経営計画に続き「コンプライアンス・カルチャー（アコムグループ倫理綱領、行動基準に基づく正しい行動が常態化している企業文化）の醸成」を重点テーマに掲げております。

アコムが、ステークホルダーの皆さまから信頼と信用を得て、持続的に成長していくためには、コンプライアンス・カルチャーを醸成することが必要だと考えております。そのためには、「インテグリティ（常に正しいことを実践する）」を兼ね備えた人材を育成することが急がれ、前中期経営計画では「インテグリティ研修」等に注力してきました。これらの施策により、「インテグリティ」に対する意識と理解は着実に高まっております。2025年度は、この流れをさらに発展させ、社員一人ひとりが正しい行動を実践できるよう、行動レベルでの浸透を目指した

取締役(社外) **タン ミッシェル**



各種施策を一層推進してまいります。

また、近年、投資や副業を装って金銭を騙し取る金融犯罪の被害が増加しており、深刻な社会問題となっています。アコムでは、社員一人ひとりが高い意識を持ってお客さま対応にあたることで、こうした犯罪被害の未然防止及び被害拡大防止に努めています。しかしながら、この問題は消費者金融業界全体としても取り組むべき重要課題であり、リーディングカンパニーであるアコムが中心となり関係機関及び同業他社と連携し「金融犯罪の撲滅」に向けた効果的な対策を積極的に講じていきたいと考えております。

コンプライアンス委員会は、引き続き「コンプライアンス・カルチャーの醸成」に向けて、法律・企業倫理、そして消費者の視点を踏まえた、助言や提言をおこなってまいります。