

ガバナンス態勢高度化への取組み

コーポレートガバナンスへの取組み

当社は、ご契約者*を「社員」とする「相互会社」として、ご契約者の意思を経営に反映させるよう努めるとともに、総代立候補制の導入、指名委員会等設置会社への移行、内部統制システムの整備等、ガバナンス（企業統治）の強化と経営の透明性向上を図ってきました。

上場会社を対象としている「コーポレートガバナンス・コード」は、相互会社である当社に対して直接の適用はありませんが、実効的なコーポレートガバナンスの実現に資する主要な原則を取りまとめた同コードの趣旨・精神をふまえ、当社も主体的にその各原則への対応を行なっています。

また、当社の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た「コーポレートガバナンスに関する方針」を公表し、主体的な情報開示やご契約者との対話の充実等を通じ、コーポレートガバナンスのよりいっそうの高度化に取り組んでいます。

当社のコーポレートガバナンス態勢およびその高度化への取組みにつきましては、当社公式ホームページに公表している「コーポレートガバナンスに関する報告書」において継続的に開示しています。

※剰余金の分配のない保険のみにご加入のご契約者を除く

基本的な考え方

当社は、「確かな安心を、いつまでも」という経営理念をふまえ、次に掲げる基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの高度化を実現します。

●当社は、お客さまの生涯にわたる保障を提供する生命保険会社の使命と、超長期にわたる生命保険契約の特性をふまえ、お客さまの保険金・給付金を確実にお支払いし、お客さまに確かな安心と豊かさをお届けするために、相互会社としてコーポレートガバナンス態勢の高度化に取り組むことが経営上の最重要事項であると考えます

- 当社は、お客さま、従業員、地域社会等、さまざまなステークホルダーとのかかわりが、企業の持続的な発展に必要不可欠であると認識し、それぞれのステークホルダーとの適切な関係の構築・強化に努めます
- 当社は、コーポレートガバナンスに関する取組みをさらに推進するため、コーポレートガバナンスに関する方針を策定し、かつ、常にこれを見直すことで、より良いコーポレートガバナンス態勢を構築し、会社の健全性を維持・確保しつつ、迅速・果敢な意思決定を通じた会社の持続的な成長および永続的な企業価値の向上をめざします

※コーポレートガバナンスに関する方針の全文は、当社公式ホームページに開示していますのでご参照ください
https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/csr/governance/pdf/governance_guideline.pdf

▶コーポレートガバナンス態勢高度化へのあゆみ

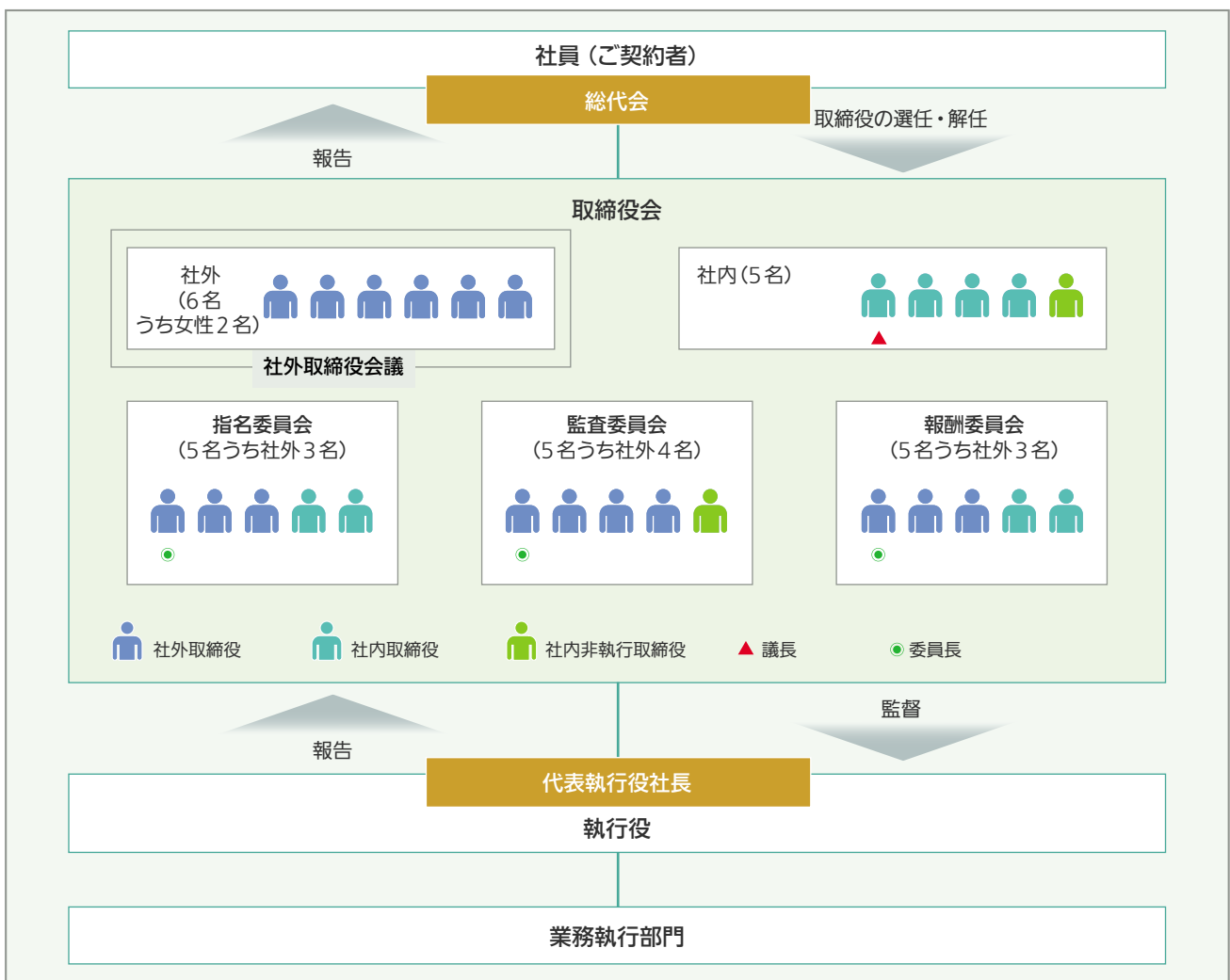
2006年	■ ガバナンスの抜本的改革 <ul style="list-style-type: none">● 総代立候補制の導入● 取締役の過半数を社外取締役へ● 委員会設置会社*への移行 <p>※2015年5月～指名委員会等設置会社</p>
2015年	■ ガバナンス強化へ向けた取組み <ul style="list-style-type: none">● コーポレートガバナンスに関する方針の制定● 社外取締役会議の創設
2017年	■ ガバナンス改革 <ul style="list-style-type: none">● ガバナンスの高度化とグループ経営管理態勢の強化、ERM(統合的リスク管理)に基づく経営管理浸透・定着

コーポレートガバナンス形態の選択理由

当社は、経営全般に「社外の目」をいっそう取り入れ、意思決定プロセスにおいて顧客保護の視点を重視するとともに、ガバナンスの高度化と透明性の向上を図ることを目的に、2006年7月に委員会設置会社（指名委員会等設置会社）に移行しました。経営の監督機能と執行機能を制度上明確に分離するとともに、取締役の過半数

（11人中6人）を社外取締役とすることで経営監督機能のいっそうの強化を図っています。また、人員構成の多様性に留意するとともに、監督機能の実効性・継続性に配慮しつつ社外取締役の在任期間について原則8年を超えないこととしています。

▶ 経営管理体制図



ガバナンス態勢高度化への取組み

社外取締役期待する役割

議論を行なう独立社外取締役には以下の3つの役割を期待しています。

① 客観的かつ多様な立場から業務執行の適切性を監督する

② 自らの知見に基づき、会社の持続的な成長および永続的な企業価値の向上を促すよう助言を行なう

③ 会社から独立した立場で、取締役会においてご契約者をはじめとするステークホルダーの意見等を適切に反映する

氏名	現在の当社における地位および担当	専門性	選任理由
 <p>服部 重彦</p>	筆頭社外取締役 報酬委員 (委員長)	企業経営	服部氏は、株式会社島津製作所社長のほか、田辺三菱製薬株式会社等の社外役員や一般社団法人日本分析機器工業会会長等の要職を務めるなど、企業経営者として、当社の経営の重要事項の決定および取締役・執行役等の職務執行の監督を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識および経験を有しております。 2012年より当社社外取締役に在任しており、引き続き独立した立場から執行役等の職務の執行を監督することにより、取締役会の機能強化が期待されるため、社外取締役に選任しております。
 <p>木瀬 照雄</p>	取締役 指名委員 (委員長) 監査委員	企業経営	木瀬氏は、TOTO株式会社社長のほか、西日本鉄道株式会社等の社外役員や一般社団法人九州経済連合会の副会長等の要職を務めるなど、企業経営者として、当社の経営の重要事項の決定および取締役・執行役等の職務執行の監督を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識および経験を有しております。 2014年より当社社外取締役に在任しており、引き続き独立した立場から執行役等の職務の執行を監督することにより、取締役会の機能強化が期待されるため、社外取締役に選任しております。
 <p>須田 美矢子</p>	取締役 指名委員 監査委員 (委員長)	金融	須田氏は、経済学者としての幅広い知識に加え、日本銀行政策委員会審議委員や一般財団法人キャノングローバル戦略研究所特別顧問を務めるなど、金融経済の専門家として、当社の経営の重要事項の決定および取締役・執行役等の職務執行の監督を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識および経験を有しております。 同氏は、過去に社外取締役または社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、2014年より当社社外取締役に在任しており、引き続き独立した立場から執行役等の職務の執行を監督することにより、取締役会の機能強化が期待されるため、社外取締役に選任しております。
 <p>北村 敬子</p>	取締役 監査委員 報酬委員	会計	北村氏は、会計学を研究する専門家としての幅広い知識に加え、公益財団法人財務会計基準機構理事や京王電鉄株式会社監査役を務めるなど、財務および会計の専門家として、当社の経営の重要事項の決定および取締役・執行役等の職務執行の監督を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識および経験を有しております。 同氏は、過去に社外取締役または社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、2015年より当社社外取締役に在任しており、引き続き独立した立場から執行役等の職務の執行を監督することにより、取締役会の機能強化が期待されるため、社外取締役に選任しております。
 <p>秋田 正紀</p>	取締役 指名委員	企業経営	秋田氏は、株式会社松屋社長等の要職を務めるなど、企業経営者として、当社の経営の重要事項の決定および取締役・執行役等の職務執行の監督を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識および経験を有しております。 2017年より当社社外取締役に在任しており、引き続き独立した立場から執行役等の職務の執行を監督することにより、取締役会の機能強化が期待されるため、社外取締役に選任しております。
 <p>上村 達男</p>	取締役 監査委員 報酬委員	法律	上村氏は、会社法等を研究する大学教授としての幅広い知識と経験等に加え、株式会社JASDAQ証券取引所や株式会社資生堂の社外取締役を務めるなど、法律の専門家として、当社の経営の重要事項の決定および取締役・執行役等の職務執行の監督を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識および経験を有しております。 同氏は、過去に社外取締役または社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、独立した立場から執行役等の職務の執行を監督することにより、取締役会の機能強化が期待されるため、社外取締役に選任しております。

取締役、執行役および執行役員を選任手続きと選任方針について

取締役、執行役および執行役員を選任手続き

取締役については、指名委員会において「取締役候補者選任の基本的な考え方」に基づき取締役候補者を選任し、総代会に提出する取締役の選任に関する議案の内容を決定したうえで、総代会において選任を行っております。

また、執行役および執行役員については、取締役会において「執行役および執行役員選任の基本的な考え方」に基づき選任を行っております。

取締役、執行役および執行役員を選任方針

〈取締役候補者選任の基本的な考え方〉

- (1) 取締役候補者は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与し、取締役会の構成員として役割・責務を適切に果たしうる者を選考する
- (2) 取締役候補者の選任にあたっては、「取締役候補者選任規程」に定める選任基準に基づき、当社の経営管理ならびに執行役および取締役の職務の執行の監査

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

- (3) 社外取締役候補者の選考にあたっては、社外取締役の独立性を確保するため、「社外取締役の独立性に関する基準」を満たしていることを確認する

〈執行役および執行役員選任の基本的な考え方〉

- (1) 執行役および執行役員を選任は、中長期的な経営計画の着実な実行を目的とし、世代交代による事業の継続的な発展、新陳代謝による組織の活性化等の観点も考慮して実施する
- (2) 執行役および執行役員を選任にあたっては、経営管理職等の実績や経験、さらには社内外の評価等をふまえ、当社の経営管理を的確、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

取締役会の実効性評価

当社では、年1回、取締役および指名・監査・報酬の各委員の評価結果に基づき、取締役会および指名・監査・報酬の各委員会の実効性評価を実施しています。

2020年度に実施した自己評価（対象期間：2019年7月～2020年6月）における各機関の評価においては、前年度に引き続き、第三者（外部コンサルタント）による助言・サポートを得て、より公正・客観的な評価による取締役会および指名・監査・報酬の各委員会の実効性の確認を

行ないました。その結果の概要は次のとおりです。

〈取締役会〉

1. 前年度に実施した自己評価結果に基づき認識した主な課題への対応

2019年度に実施した自己評価（対象期間：2018年7月～2019年6月）に基づき認識した主な課題に対し、次のとおり対応しました。

認識した主な課題	対応状況
<ul style="list-style-type: none"> ・明治安田フィロソフィー（経営理念等）の会社全体への浸透や適切な企業風土の醸成について、引き続き取組みを促すべき ・経営戦略や経営計画等の策定に際して、生命保険会社として、中長期的にお客さまにどのような形で貢献できるか、新たな取組みで成長する競合他社等も意識しながら、変化を先取りする姿勢で議論すべき 	<ul style="list-style-type: none"> ・社外取締役による支社・営業所や事務サービス部門への視察を通じ、当社社業への理解深耕を図るとともに、従業員への経営理念等の浸透度合いを確認する機会を設定 ・「長期的な経営の方向」の改定や、中期経営計画の策定にあたり、超長期（30年先）の環境分析からの「バックキャスト方式」のアプローチを用いることで、建設的な議論を展開
<ul style="list-style-type: none"> ・リスク回避だけではなく、積極的なリスクテイクを評価できる情報提供や議論が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・ERM体制整備の取組みとして、ソフトリミットとハードリミットの2つの水準を重視した、サープラス水準に応じたリスクコントロールの枠組みを明確化し、取締役会に報告する態勢を整備
<ul style="list-style-type: none"> ・経営目標や重点実施事項等が未達の場合の原因分析に改善の余地あり 	<ul style="list-style-type: none"> ・経営計画の達成状況評価において、各指標の未達要因の詳細を報告。原因分析のさらなる深掘りを継続的に検討

ガバナンス態勢高度化への取組み

2. 自己評価の結果の概要およびそれに基づき認識した課題

【評価項目】

取締役会の構成・運営、社外取締役へのサポート体制、取締役会の実効性、執行役・執行役員を選任、中期経営計画策定にかかる議論・プロセス等、デジタル・トランスフォーメーション(DX)の推進に向けた取組み

(1) 自己評価の結果の概要

各取締役の評価および第三者(外部コンサルタント)の視点による分析をふまえ、取締役会を通じたガバナンスは有効に機能していると評価しました。また、2019年度に実施した自己評価に基づき認識した課題について、概ね

対応していると評価しました。

(2) 取締役会の実効性にかかる取組みに対する評価と認識した課題

コーポレートガバナンス・コードにおいて特に取締役会に期待されている取締役会の役割(①～③)について、下表のとおり評価し、さらなる実効性の向上に向け引き続き取り組んでいくことを確認しました。

また、新型コロナウイルス感染症の影響等もふまえ、取締役会の運営面においても、また経営の基本的な方向付けの議論においても、新しい環境にあわせた対応が必要であるとの認識を共有しています。

	自己評価結果	認識した課題
①企業戦略等の大きな方向性を示すこと	<p>【中長期経営計画の策定】</p> <ul style="list-style-type: none"> 取締役会は、中長期経営計画に対して、環境認識段階から複数回にわたり活発な議論を行ないました。それにより、取締役の理解が促進され、建設的な議論が行なわれたと評価しています <p>【海外保険事業に関する議論】</p> <ul style="list-style-type: none"> 取締役会は、適時・適切なタイミングで十分な議論を重ねています。また、徐々にモニタリングのPDCA機能が確立されつつあると評価しています 	<ul style="list-style-type: none"> 議論が総花的にならないようあらかじめ論点を絞り込むため、会議運営や資料構成をさらに工夫することや、特定のテーマを複数回にわたって取り上げる場合など、次回以降の議論の方向性を整理し取締役間で共有する必要があるとの課題を認識しました 海外保険事業に関する事項において、より経営理念や中期経営計画等の全社的な戦略との整合性を図ることや、より深度の深い調査を行なう必要があるとの課題を認識しました
②経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行なうこと	<p>【経営管理基盤の構築、内部統制の整備・運用】</p> <ul style="list-style-type: none"> 取締役会が、次の事項等について、執行側に建設的な助言やよい気付きを与えていると評価しています <ul style="list-style-type: none"> 監査部の位置づけ・役割等の高度化 地域戦略のあり方 海外保険事業への取組み 「私たちの行動原則」に対するお客さま等の視点 	<ul style="list-style-type: none"> IT・デジタル化への対応については、新型コロナウイルス感染症による影響等もふまえ、今後予想される環境変化に柔軟に対応し、中長期的にお客さまにどのような形で貢献できるか、外部の専門家の知見も得ながら、より加速度を増した議論が必要との課題を認識しました
③独立した客観的な立場から経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行なうこと	<p>【計画遂行のモニタリング】</p> <ul style="list-style-type: none"> 社外取締役が社業の理解を深める施策として、取締役会案件の事前説明、社外取締役会議、テーマ別の説明会、社外取締役による支社・法人部や海外子会社の経営陣との意見交換等の機会が、適時・適切に提供されていると評価しています 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会が実効性の高い監督機能をより発揮するための施策を引き続き推進するとともに、取締役会案件の事前説明を担当執行役等からリモート(オンライン)で行なうなど、利便性と効率性の向上に向けた態勢整備が必要との課題を認識しました

<指名委員会>

1. 前年度に実施した自己評価結果に基づき認識した主な課題への対応

2019年度に実施した自己評価(対象期間:2018年7月～2019年6月)に基づき認識した主な課題に対し、次のとおり対応しました。

認識した主な課題	対応状況
・取締役候補者の選定プロセスにおける、委員全員での確認・情報共有機会の拡充	・社外委員による推薦等を通じた、社外取締役の一次候補者選定運営の開始と、委員会における全員での確認・共有機会の設定(年3回実施)
・重要議案に対する審議時間の十分な確保	・委員会の1回あたりの審議時間を、2020年度以降約1.5倍に拡大し、十分な審議時間を確保

2. 自己評価の結果の概要およびそれに基づき認識した課題

(1) 自己評価の結果の概要

指名委員会の構成・運営、社外委員へのサポート体制、委員会の実効性については、各委員の評価および第三者（外部コンサルタント）の視点による分析をふまえ、社外取締役候補者の選任ガイドラインの策定による選任プロセスの明確化、および一次候補者選定の実施など、新たな取組みにより委員間の情報共有、意思疎通が進展し、取締役候補者の選定機関として有効に機能していると評価しました。

(2) 認識した課題

指名委員会のさらなる実効性向上に向け、以下の点などについて、引き続き取り組んでいくことを確認しました。

- ・取締役候補者選定のさらなる高度化に向けた、一次候補者選定などの選定プロセスのさらなる充実
- ・「社外取締役候補者選任（新任）ガイドライン」の適正性に関する定期的な検討
- ・取締役候補者に関する情報の拡充と委員会審議のさらなる活性化

<監査委員会>

1. 前年度に実施した自己評価結果に基づき認識した主な課題への対応

2019年度に実施した自己評価（対象期間：2018年7月～2019年6月）に基づき認識した主な課題に対し、次のとおり対応しました。

認識した主な課題	対応状況
・監査委員へのよりいっそうの情報提供が必要	・経営会議の各議案について、その論点、内在するリスク等を再検証のうえ、情報連携すべき議案の絞り込み、社外監査委員への効果的な情報提供を実施
・会計監査人の選任における監査委員会の説明責任のさらなる発揮に向けて、新たな評価プロセス導入に向けた検討が必要	・現行会計監査人の中間評価とあわせ、会計監査人の定期的な選任プロセス導入等に向けた調査・研究の状況について、監査委員会に中間報告を実施
・内部監査部とのさらなる連携強化が必要	・内部監査計画については、監査委員会の監査計画をベースにして策定 ・監査委員会において主任内部監査役等との意見交換を複数回実施する等、内部監査部との連携を強化

2. 自己評価の結果の概要およびそれに基づき認識した課題

(1) 自己評価の結果の概要

監査委員会の運営、監査環境、業務監査、会計監査、監査方法、重点取組事項等については、各委員の評価および第三者（外部コンサルタント）の視点による分析をふまえ、監査委員会は、監査委員会規則、監査委員会監査規程等に則りその職務を適切に遂行していると評価しました。

(2) 認識した課題

監査委員会のさらなる実効性の向上に向け、以下の点などについて、引き続き取り組んでいくことを確認しました。

- ・内部監査機能の直属化によるさらなる監査の高度化（洞察提供に向けた態勢高度化の促進）
- ・会計監査人の選任における監査委員会の説明責任のさらなる発揮に向けて、新たな評価プロセス導入に向けた検討

<報酬委員会>

1. 前年度に実施した自己評価結果に基づき認識した主な課題への対応

2019年度に実施した自己評価（対象期間：2018年7月～2019年6月）に基づき認識した主な課題に対し、次のとおり対応しました。

ガバナンス態勢高度化への取組み

認識した主な課題	対応状況
・業績と処遇評価との連動をより適正化するためのPDCAのさらなる高度化	・2020年度からの中長期業績連動報酬の導入検討や3年ごとのモニタリング実施の規定化等を通じ、役員報酬における業績と処遇評価との連動の適正化とPDCAの高度化を推進
・重要議案に対する審議時間の十分な確保	・委員会の1回あたりの審議時間を2020年度以降、約1.5倍に拡大し、十分な審議時間を確保

2. 自己評価の結果の概要およびそれに基づき認識した課題

(1) 自己評価の結果の概要

報酬委員会の構成・運営、社外委員へのサポート体制、委員会の実効性については、各委員の評価および第三者（外部コンサルタント）の視点による分析をふまえ、中長期業績連動報酬の導入や従業員との整合性に配慮した報酬制度見直しの実現と、そのプロセスとして各委員が意見を出し合いながら十分議論を尽くされたこと等、報酬委員会の実効性向上が果たされたことから、報酬の

決定機関として有効に機能していると評価しました。

(2) 認識した課題

報酬委員会のさらなる実効性向上に向け、以下の点などについて、引き続き取り組んでいくことを確認しました。

- ・社内役員の評価等に関する情報提供の充実
- ・社外情報の調査継続を通じた、情報収集の高度化
- ・役員報酬制度見直しの目的・結果の理解促進に資するステークホルダー等への情報開示の充実

監査委員会の活動状況(案)

1. 組織・人員

監査委員会は、法令および定款に則り、社外取締役である監査委員4名、社内取締役である常勤監査委員1名の計5名をもって構成しております。各委員は、法律、企業経営、金融経済、会計学の専門家であり、委員会として財務および会計に関する相当程度の知見を有するものであります。

2. 開催・出席状況

当事業年度においては監査委員会を原則月1回開催しており、個々の監査委員の出席状況については次のとおりです。

	氏名	開催回数	出席回数
社外取締役	落合 誠一	15回	15回
社外取締役	木瀬 照雄	15回	15回
社外取締役	須田 美矢子	15回	15回
社外取締役	北村 敬子	15回	12回
社内取締役	打保 誠一郎	15回	15回

3. 主な検討事項

監査委員会では、監査方針および監査計画に基づき監査を実施しており、監査計画では、①法改正、規制動向等の外部環境、②執行側の重要リスク認識、③監査委員会での議論等をふまえ、重点監査項目を定めております。2019年度の重点監査項目は、①市場リスクへの対応状況、②募集管理態勢の強化に向けた取組状況、

③グループ経営管理態勢の高度化に向けた取組状況等となっております。

4. 活動状況

(1) 内部統制部門（コンプライアンス統括部、リスク管理統括部、「お客さまの声」統括部、収益管理部、企画部）の執行役、グループ責任者、代表執行役社長、グループ経営責任者等から、グループ内部統制システムの構築・運用状況、中期経営計画の遂行状況等について、定期的かつ随時に報告を受け、意見交換を行ないました。

(2) 内部監査部門（内部監査部）と緊密な連携を保ち、内部監査計画、監査実施内容、監査結果、ならびに、内部監査の品質評価および洞察提供に向けた高度化への状況や監査手法等について、定期的かつ随時に報告を受け、意見交換を行ないました。

(3) 会計監査人と緊密な連携を保ち、会計監査人の監査計画、監査実施内容、監査結果（財務報告内部統制の状況を含む）および会計監査人の職務の遂行に関する事項について、定期的かつ随時に報告を受け、意見交換を行ないました。また、会計監査人の選任における監査委員会の説明責任のさらなる発揮に向け、会計監査人の中間評価の実施、および定期的な選任プロセス導入に向けた調査・研究を行ないました。

役員の報酬等について*

(1) 会社役員に対する報酬等

区分	支給人数	報酬等	報酬等		
			基本報酬	業績連動報酬	その他報酬
取締役	8名	143百万円	143百万円	一百万円	0百万円
執行役	18	1,095	579	505	11
計	26	1,239	722	505	11

- ※1. 取締役と執行役の兼任者の報酬等は、執行役欄に記載しております。また、上記支給人数・報酬等には、2019年7月2日開催の第72回定時総代会終結の時をもって退任した取締役1名分を含んでおります。
2. 当社は、2008年6月30日をもって役員退職慰労金制度を廃止しております。
3. 上記に開示した金額、ならびに、これまでの事業報告書の報酬等として開示した金額のほか、退任している役員に対し、役員年金(退職慰労金)として、取締役48名に対し92百万円および監査役12名に対し13百万円を支給しております。
4. 当社は、2019年7月2日の報酬委員会において、取締役および執行役の個人別の報酬等の内容にかかる決定に関する方針について決議し、方針に基づき策定された規程に則り、会社業績および個人評価を決定のうえ、支給金額を決議しました。方針は次のとおりです。

(1) 基本方針

取締役・執行役の報酬は、職務内容を勘案のうえ、当会社の経営環境・会社業績等をふまえた適切な水準に設定する。

(2) 取締役の報酬

取締役の報酬は、職務内容・委員長委嘱等の有無に応じた固定報酬とする。

(3) 執行役の報酬

執行役の報酬は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、基本報酬、業績連動報酬、代表権加算およびグループ責任者加算で構成する。

ア. 基本報酬、代表権加算およびグループ責任者加算は、役位および職務内容に応じた固定報酬とする。

イ. 業績連動報酬は、役位および職務内容別に定め、会社業績および会社業績に対する各人の貢献度合に応じ、一定の範囲内で決定する。

5. 当社役員報酬は、固定報酬である「基本報酬」と「業績連動報酬」と「その他報酬」から構成されており、「業績連動報酬」は会社業績部分および個人業績(評価)部分にわかれ、役位に応じて設定しています。「業績連動報酬」部分が報酬総額に対して占める割合は、役位に応じて39.7%から50.8%となります。(2019年度実績)
6. 「業績連動報酬」の指標は、経営目標と同一指標とし、企業価値EEV、個人保険分野における保有年換算保険料や法人営業分野における団体保険保有契約高などが主なものとなります。
7. その他報酬には、主なものとして社宅家賃補助等があります。

(2) 役員毎の報酬等の総額

氏名	役員区分	報酬等	報酬等		
			基本報酬	業績連動報酬	その他報酬
鈴木 伸弥	取締役会長 代表執行役	100百万円	49百万円	49百万円	2百万円
根岸 秋男	取締役 代表執行役社長	117	59	54	3

※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おります。

(3) 社外役員に対する報酬等

報酬等合計	支給人数	報酬等	
		保険会社からの報酬等	保険会社の親会社等からの報酬等
報酬等合計	6名	100百万円	—

※役員報酬については、金融商品取引法第24条第1項に定めのある有価証券報告書の当該事項に係る記載要領(企業内容等の開示に関する内閣府令(昭和48年大蔵省令第五号)第三号様式記載上の注意(38)において準じるとされている同府令第二号様式記載上の注意(57)bに基づく)に準じて記載しています。