執行役および取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針

「執行役および取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針」は、以下のとおりとする。

１．基本方針

執行役および取締役の個人別の報酬等に関しては、執行役および取締役の職務の内容ならびに当社の状況等を勘案して決定するものとする。

具体的には、以下のとおりとする。

ａ．契約者およびその他ステークホルダーに対する説明責任を果たし得る公正かつ合理性の高い報酬内容とする。

ｂ．企業価値の増大に向けた役員のインセンティブを高める報酬内容とする。（経営の監督を担う非執行の取締役に対しては、本項目は適用しない）

ｃ．報酬等の水準は、外部専門機関による他社水準の調査結果等を活用し、誠実な業務遂行等を通じて持続的かつ安定的に成長する会社を目指すという役員の役割と責任および業績に報いるに相応しいものとする。

ｄ．優秀な人材を当社の執行役および取締役として確保することができる報酬内容とする。

２．報酬体系

業務執行を担う執行役と経営の監督を担う非執行の取締役の報酬体系は、別体系とする。

ａ．執行役の報酬体系

執行役の報酬は、「固定報酬」と「業績連動報酬」とで構成するものとする。なお、使用人を兼務する執行役については、執行役の報酬のみとする。

具体的には、以下のとおりとする。

（１）固定報酬

役位および職務内容に応じ決定する。

（２）業績連動報酬（単年度）

役位および職務内容別に定め、会社業績に応じ、一定の範囲内で決定する。

全社業績連動指標は、前年度のＥＶ事業収益の達成率（経営計画との対比）とし、その達成率を乗じて業績連動報酬を決定する。なお、達成率の上下限は、社長については、８０％～１２０％、その他の役位については、９０％～１２０％とする。

業績連動報酬は、生命保険事業の長期性および公共性を前提として、持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能させる観点から、社長については、報酬総額の３８．２％、その他の役位については、２７．５％（いずれも業績連動指標１００％達成の場合）

とする。部門評価対象の執行役に関しては、業績連動報酬のうち、上記全社業績連動指標が７０％、部門評価対象が３０％とする。

（３）業績連動報酬（中長期）

執行役には、中長期で顕著な業績貢献がある場合には、退任時に報酬委員会で決議の上、執行役在任期間のＥＶの倍率をベースとした業績連動報酬（ＥＶ）および、非財務評価に応じたポイント累計をベースとした業績連動報酬（非財務）を支給することができる。

なお、執行役の責任による不祥事等が発生した場合には、報酬委員会で決議の上、全額または一部を支給しないことができることとする。

注）執行役および取締役への退任慰労金は、年功要素が強いため、２００６年に廃止している。

ｂ．取締役の報酬体系

取締役の職務は経営の監督であり、その監督機能を十分に発揮できるよう、職務内容に応じた固定報酬とする。なお、執行役を兼務する取締役については、取締役の報酬は支給しない。

３．報酬の水準

同業他社も含め、産業界で中上位の水準を志向する。そのため、外部専門機関の調査結果等を入手し、報酬委員会において、適宜見直しを行うこととする。

以上

【制定】２０１５年7月２日
【改正】２０１８年2月９日
２０１９年2月８日、5月１５日、6月１０日、１１月２１日
２０２４年2月８日、6月１７日、１１月１８日
２０２６年7月３日