

アフラック・インコーポレーテッド

年次株主総会

招集通知

及び

議決権代理行使指図書

参考書類

年次株主総会

2015年5月4日

本書は英語によるNotice of 2015 Annual Meeting of Shareholders and Proxy Statement の抄訳です。

目 次

年次株主総会招集通知	1
議決権代理行使指図書参考書類の要約	3
指図書の勧誘及び撤回	7
第1号議案	
「取締役の選任」	12
取締役の報酬	24
経営陣による証券の保有	29
第16条(a)に基づく実質所有に関する報告義務の順守	30
コーポレート・ガバナンス	30
取締役会及び委員会	36
報酬に関する議論と分析	42
報酬委員会の報告	66
2014年度 要約報酬表	67
2014年度 報酬制度に基づく報奨の付与	73
2014年度 株式に基づく報酬の事業年度末残高	75
2014年度 行使オプション及び受給権確定株式	79
年金給付	79
非適格繰延報酬	83
雇用終了時又は支配の変更時の潜在的支払い	85
株式報酬制度に関する情報	94
第2号議案	
「役員の成果主義報酬に関する勧告的投票」	95
利害関係者間の取引	96
監査委員会による報告	98
第3号議案	
「独立登録会計事務所の任命の追認」	100
その他の事項	101

アフラック・インコーポレーテッド 2015年年次株主総会招集通知

アフラック・インコーポレーテッド（以下、「当社」）の年次株主総会は、ジョージア州コロンバス、ウィントン・ロード1251、（パトリック・シアター内）コロンバス・ミュージアムにおいて、2015年5月4日（月曜日）午前10時から、下記目的のために開催されます（以下、「本総会」）。なお、下記の目的は全て、添付の議決権代理行使指図書参考書類（以下、「参考書類」）に詳述されています。

第1号議案 次回の年次株主総会まで、かつその後任者が適正に選任されかつ資格を得るまでを任期とする、当社取締役13名を選任すること。

第2号議案 以下の勧告的（拘束力のない）提案について審議すること。

「決議：株主は、参考書類における、「報酬に関する議論と分析」、役員報酬に関する表及び補足的説明において開示される内容を含む、証券取引委員会の報酬開示規則に従った、当社の特定業務執行役員に対する報酬を承認する。」

第3号議案 2015年12月31日に終了する年度の当社の独立登録会計事務所としてKPMG LLPを任命したことの追認について審議し、決議すること。

第4号議案 本総会及びその継続会又は延会に適正に提出されるその他一切の事項を審議すること。

同封の議決権代理行使指図書（以下、「指図書」）が当社の取締役会によって勧誘されています。参考書類を同封いたします。

本年次総会において議決権を有する株主を決定するための基準日は2015年2月25日であり、同日の営業終了時の登録株主のみが本年次総会及びその延会における議決権を有しています。

貴方のご投票は重要です。議事を処理するための定足数を確保できますよう、早急にご投票ください。

取締役会の命により、
秘書役 J・マシュー・ラウダーミルク

ジョージア州コロンバス
2015年3月19日

議決権代理行使指図書参考書類の要約

この要約は、本参考書類の他の箇所に記載された中から重要な情報を抜粋したものです。この要約はご検討いただくべき情報を網羅したものではありませんので、参考書類全体に目を通された上でご投票ください。当社の2014年度業績に関する完全な情報については、当社の年次報告書(Form 10-K)をご覧ください。本参考書類において「当社」は「アフラック・インコーポレーテッド」を、「アフラック」は当社の子会社である「アメリカン・ファミリー・ライフ・アシュアランス・カンパニー・オブ・コロンバス」を指します。アフラックは米国と日本（支店）で事業を行っています。（それぞれ以下、「アフラック米国社」及び「アフラック日本社」といいます。）

2015年 年次株主総会

- ・開催日時： 2015年5月4日(月)午前10時00分
- ・開催場所： ジョージア州コロンバス、ウィントン・ロード
1251、コロンバス・ミュージアム（パトリック・シアター内）
- ・基準日： 2015年2月25日

決議事項及び取締役会の勧誘

- 第1号議案： 取締役の選任（各取締役候補者につき「賛成」の投票を勧誘します。）
- 第2号議案： 役員報酬の承認のための勧告的投票（「賛成」の投票を勧誘します。）
- 第3号議案： 独立登録会計事務所の任命の追認（「賛成」の投票を勧誘します。）

2014年の業績ハイライト

2014年、当社は好調な経営成績をあげました。業績ハイライトは以下の通りです。

- ・希薄化後1株当たり事業利益の目標値を25年連続で達成しました。為替の影響を除いた希薄化後1株当たり事業利益（当社は、これが引き続き当社の実績の最高の評価基準の一つであり、長年にわたって株主価値の主な牽引役であったと信じています。）は、2013年度比で3.9%増加しました。
- ・当社は30億ドルの当期純利益を生み出しました。
- ・2014年12月31日現在、当社の自己資本比率は向上しました。
 - ー リスクベース自己資本(RBC)比率は945%でした。
 - ー ソルベンシー・マージン比率(SMR)（日本で主に利用されている自己資本比率）は857%でした。
- ・日米合計で25億ドルを超える新契約年換算保険料を獲得しました。
- ・保険料収入及び投資収益（ネット）の堅調な増加により、為替の影響を除いた事業収益合計は5.7%増の272億ドルとなりました。

- ・約12億ドル（1,970万株）の自社株を取得しました。
- ・業界最高レベルの17.9%の自己資本利益率を上げました。加えて、為替の影響を除いた自己資本事業利益率(OROE)は通年で22.9%に達しました。
- ・為替の影響を除いた希薄化後1株当たり事業利益成長率にほぼ近い率で増配するという目的に合わせて、四半期現金配当を5.4%、年間配当を5.6%増加させました。これで増配は32年連続となりました。

役員報酬ハイライト（「報酬に関する議論と分析」関連）

当社は、業績と直接連動する成果主義報酬の支払いを報酬理念としており、これは当社のあらゆる職位の従業員に適用されています。当社は、これが株主価値の創造にとって最も効果的な方法であり、また当社を業界のリーダーに押し上げるのに重要な役割を果たしてきたと信じています。

当社の役員報酬制度には、当社のコーポレート・ガバナンスの最良慣行に関する以下の指針が反映されています。

- ・独立した報酬委員会が制度を監督する。
- ・独立した報酬コンサルタントが報酬委員会に雇用され、同委員会に報告する。
- ・CEOの報酬について厳格な成果主義報酬の算出方式（報酬委員会の定期的評価を受ける。）を過去17年間にわたって採用。
- ・報酬委員会は、CEOの成果主義報酬の評価プロセスを修正し、同じ年度におけるCEO報酬と当社の相対的財務・株主総利回り実績との結び付きを強めて、制度の下で以前存在していた実績測定における時間差を解消した。
- ・過去17年間、CEOの直接報酬総額の100%が、ピアグループに対する当社の業績に基づいて決定されている。
- ・CEOの報酬と業績の連動について、独立した報酬コンサルタントが取締役全会に毎年報告を行う。
- ・報酬について意見を述べる(say-on-pay)投票の機会を株主に提供した米国初の公開企業となる（当該投票が義務づけられる3年前の2008年から行っている自発的行為）。
- ・10b5-1制度への加入（報酬委員会が承認した場合を除く。）、ヘッジ活動、又は業務執行役員及び取締役が当社株式を今後担保として差し入れることを禁止する。
- ・1998年から業務執行役員及び取締役向け株式所有ガイドラインを採用。既得権により担保として提供されている株式は株式所有ガイドラインに算入しない。
- ・クローバック方針を2007年から採用している。
- ・支配変更時の消費税のグロスアップを行わない。

報酬について意見を述べる(Say-on-Pay)投票への反響

当社は、報酬について意見を述べる(say-on-pay)勧告的な投票の機会を2008年度から株主の皆様提供していますが、これは後にドッド・フランク・ウォールストリート改革及び消費者保護法により当該要件が企業に課される前から行われており、制定以来2013年まで平均で96%を超える株主承認を得ていました。

2014年の賛成票（74％）は、当社の指図書に勧告的投票が加わって以来、最低の比率となりました。当社株主の関与及び社内外の分析からのフィードバックに基づき、当社は、

- ・最良慣行を徹底的に分析したところ、CEO報酬制度における時間差（これによって、ある年度のCEOの報酬総額は2期の指図書期間にわたって支払われています。）が、業績に基づいてはいるものの、最良慣行から外れていたことが示されました。
- ・CEO報酬の決定プロセスを修正し、同じ年度における当社の相対的財務・株主総利回り実績とCEO報酬との結び付きを強めて、従前の方法で生じていた時間のずれを解消しました。
- ・その他、用いられていた報酬要素及び業績評価指標を確認しました。

当社の2014年の相対的業績順位（ピアグループ中）により、CEOの直接報酬総額は51％減少しました。

更に、2015年については、非株式年次インセンティブ報酬制度及び長期株式インセンティブ報酬制度に用いる業績評価指標の重複を解消しました。

取締役候補者

各取締役は毎年、選任候補者となります。次の表は、各取締役候補者の要約情報です。

氏 名	年齢	初めて 選任 された年	主な役職	独立性
ダニエル・P・エイモス	63	1983	アフラック・インコーポレーテッド及びアフラック会長兼最高経営責任者	
ポール・S・エイモス二世	39	2007	アフラック社長	
W・ポール・パウワース	58	2013	ジョージア・パワー・カンパニー会長、社長兼最高経営責任者	✓
クリス・クロニンジャー三世	67	2001	アフラック・インコーポレーテッド社長、最高財務責任者兼財務役	
エリザベス・J・ハドソン	65	1990	ナショナル・ジオグラフィック協会最高コミュニケーション責任者	✓
ダグラス・W・ジョンソン	71	2004	公認会計士、アーンスト・アンド・ヤングLLPの元監査パートナー	✓
ロバート・B・ジョンソン	70	2002	ポーター・ノヴェリPR社の元シニア・アドバイザー	✓
トーマス・J・ケニー (**)	51	初の 指名	ゴールドマン・サックス・アセット・マネジメント社グローバル・フィクスト・インカム元パートナー兼共同代表	

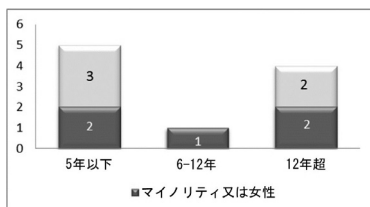
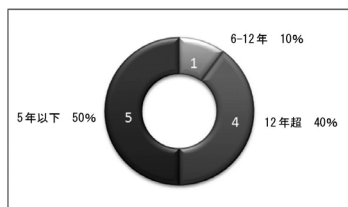
チャールズ・B・ナップ	68	1990	ジョージア大学名誉学長	✓
ジョセフ・L・モスコウィッツ	61	初の指名	プリメリカ・インクの元エグゼクティブ・ヴァイス・プレジデント	✓
バーバラ・K・ライマー 公衆衛生学博士(*)	66	1995	ノースカロライナ大学(チャペルヒル)ギリングス・グローバル公衆医療学部の学部長兼卒業生特別教授	✓
メルヴィン・T・ステイス	68	2012	シラキュース大学マーティン・J・ウィットマン・スクール・オブ・マネジメント名誉学部長	✓
吉田卓郎	62	2010	日本土地建物株式会社社長	✓

(*) 主席非経営取締役

(**) 欠員補充のため2015年に任命されました。

コーポレート・ガバナンス委員会及び取締役会は共に、歴史的視点から特に当社に関する有益な知識をもたらす長期在任者と、斬新な視点及び新しいアイデアをもたらす短期在任者とのバランスを維持することが適切であると信じています。2009年以降、取締役会は17名から13名まで縮小された一方で、5名の新たなメンバーが指名されています。

非経営取締役の在任期間（候補者 10 名）



アフラック・インコーポレーテッド

2015年5月4日(月)開催の 年次株主総会のための 議決権代理行使指図書参考書類

指図書の勧誘及び撤回

本参考書類は、1ページの年次株主総会招集通知に記載され、本参考書類に詳述されている目的のために2015年5月4日（月曜日）に開催される年次株主総会及びその延会において使用する指図書を、当社の取締役会が勧誘するに当たって、株主の皆様へ提供されているものです。当該年次総会（以下、「本年次総会」）は、ジョージア州コロンバス、ウイントン・ロード1251、（パトリック・シアター内）コロンバス・ミュージアムにおいて午前10時から開催されます。

適正に作成され返送された全ての指図書は、当該指図書に記載された指示に従って投票されます。また登録株主が当社に返送した指図書に賛否が明示されていない場合には、第1号議案については本参考書類で指名されている全ての取締役候補者の選任に賛成するものとして投票され、第2号及び第3号議案については賛成するものとして投票されます。また、本年次総会及びその継続会又は延会に適正に提出されるその他一切の事項については代理人の裁量により投票されます。

本参考書類及び添付の指図書は、2015年4月17日頃に株主各位に送付される予定です。

指図書の勧誘

指図書勧誘の費用は当社が支払います。当社は、証券会社、保管機関その他の受託機関との間に取り決めを結んで株主ご本人に指図書関連資料を郵便又は電送手段により送付する手続を行わせ、その郵送費用及び関連費用を当該機関に払い戻します。郵便又は電送手段による勧誘に加えて、当社の一定の役員その他の従業員も、電話及び個人的な連絡によって指図書の勧誘ができます。但し、当社の一定の役員その他の従業員は、そのような行為に対し（通常の報酬以外の）追加の報酬を受領することはありません。以上に加え、ジョージソン・インクが指図書の勧誘業務を補佐しており、当社は同社に9,500ドルの手数料を支払い、かつ合理的な立替費用の払戻しを行っています。

指図書関連資料及び年次報告書

証券取引委員会（以下、「SEC」）規則に基づき、当社は指図書関連資料をインターネットで交付させていただきます。そのため、ほとんどの登録株主の皆様には、参考書類や年次報告書の印刷製本に代えて、インターネット上でこれらの書類が入手可能である旨の通知書を発送いたしました。当該通知書には、参考書類の他に、当社の2014年度のYear in Review及び年次報告書（Form 10-K）（併せて以下、「年次報告書」）へのアクセス方法、オンライン投票を proxyvote.com で行う方法、並びに本参考書類及び年次報告書を含む指図書関連資料の印刷製本の請求方法についてのご案内もございます。aflinc®（当社のセキュア・オンライン・アカウント管理システム）から参考書類、年次報告書、及びその他の説明書に対するオンライン・アクセスを選択される登録株主の皆様には、これらの指図書関連資料が取得可能である旨の電子通知が届きます。通知書を受領されず、また、オンライン・アクセスを選択されなかった皆様には、郵便で指図書関連資料の印刷製本をお届けいたします。この方式を採ることで、天然資源を保全でき、また、指図書関連資料の印刷や配送にかかる費用を節減することができます。

複数の株主が同じ住所を共有されている場合

当社は、住所を共有されている株主の方々の中で同意された皆様には、1住所に1冊のみ年次報告書及び参考書類をお送りするか、これらの書類が入手可能である旨の通知書をお送りしています。これは「householding」として知られています。しかしながら、当該住所に居住されている登録株主の方が個別に年次報告書又は参考書類の入手をお望みの場合には、シェアホルダー・サービス部に、電話（1-800-227-4756）、電子メール

(shareholder@aflac.com)、又は手紙 (Aflac Incorporated, Shareholder Services, 1932 Wynnton Road, Columbus, Georgia 31999 宛) にてご請求ください。また、当社の年次報告書又は参考書類を複数冊受領されている登録株主の方やこれらの書類が入手可能である旨の通知書を複数受領されている登録株主の方が1住所で1冊の送付を望まれる場合は、上記の方法によりシェアホルダー・サービス部にご連絡ください。貴方が銀行、証券会社、又は他の登録株主を通じて当社株式を所有されている場合は、登録株主にご連絡の上、1住所で1冊の送付をご請求ください。

議決権についての説明

当社の定款に従い、当社普通株式（1株当たり額面0.10ドル。以下、「普通株式」）は、同一の実質株主による総会基準日前の継続保有期間が48ヶ月に達するまでは、1株当たり1議決権を与えられ、48ヶ月を超えた場合は、1株当たり10議決権を与えられます。普通株式が、贈与、不動産遺贈、又は動産遺贈若しくは相

続・分配法により譲渡人の財産から譲渡されるか又はある受益者のために信託財産として保有されていた株式が当該受益者に分配されたことにより譲渡された場合、当該株式の譲受人は、1株当たりの議決権数を決定するため、譲渡人と同一の実質株主とみなされます。株式分割、株式配当、又は既存の株式に関するその他の配分により直接的に取得された株式（以下、「配当株式」）は、当該配当株式取得の原因となった従前の株式を取得した日に取得され、その日から継続して所有されていたものとみなされます。ストックオプションの行使によって取得された普通株式は、当該ストックオプションが付与された日に取得されたものとみなされます。

「ストリート」又は「ノミニ」名義で所有されている普通株式の継続保有期間は48ヶ月未満と推定され、1株当たり1議決権を与えられますが、この推定は、当社の取締役会に反証を提示されれば覆すことができます。この推定を覆すことを望まれる株主は、指図書裏面に記載された宣誓書をご作成ください。なお、取締役会は、宣誓書を裏付ける証拠を求める権利を留保しています。

定足数及び決議要件

2015年2月25日の営業終了時における当社の普通株式の登録株主が本年次総会における議決権を有しています。同日現在、議決権のある発行済社外普通株式数は、438,405,772株でした。当社の株主名簿によれば、この株式の議決権数は下記の通りです。

402,992,515株…	1株当たり1議決権	=	402,992,515議決権
35,413,257株…	1株当たり10議決権	=	354,132,570議決権
計438,405,772株			計757,125,085議決権

1株当たり1議決権を有する上記株主は、上記「議決権についての説明」にある通り、1株当たり1議決権しかないという推定を覆すことができます。発行済社外株式の全てが1株当たり10議決権を有するものと仮定すれば、総議決権数は、4,384,057,720となります。しかし、この参考書類では、本年次総会で投票され得る議決権の総数を、757,125,085と仮定しています。

本年次総会における議決権総数の過半数の所有者が、本人自ら又は指図書により出席されれば、総会に提出される議事进行处理するための定足数が満たされることとなります。棄権票は定足数の有無を決定するため、本年次総会に「出席した株式」とみなされます。実質株主のために株式を保有しているノミニが、ある議案について一任の議決権を有しておらず、実質株主から投票の指図も受けていないため、特定の議案について投票を行わない場合には、ブローカー非投票(broker non-votes)が発生します。ブローカー非投票もまた定足数の有無を決定するため、本年次総会に「出席した株式」とみなされます。

取締役無競争選挙であれば、当社付属定款に定めるところにより、候補者は、定足数が出席した総会で賛成票が反対票を上回っ

た場合に取締役を選任されます。1名又は複数名の取締役の選任に関する棄権票は、票とはみなされず、当該候補者の選挙に影響を及ぼしません。現在取締役である候補者が年次株主総会の無競争選挙で再選されなかった場合、ジョージア州法は、当該取締役を「任期満了取締役(holdover director)」として、当社の取締役会に残留する旨定めます。しかしながら、総会に諮られた結果賛成票が反対票を上回らなかった任期満了取締役は、当社の取締役辞任規程により、取締役会会長に対し辞任を申し出る必要があります。コーポレートガバナンス委員会は、かかる辞任について検討し、これを承認するか又は却下するかにつき、取締役会に提言します。辞任の申し出を承認するか又は却下するかについて検討する際、コーポレートガバナンス委員会は、株主が当該取締役の選任に反対票を投じた理由、取締役の適性、及び辞任が当社及び当社の株主にとって最大の利益となるかなど、委員が関連性があるとみなす全ての要素を検討します。取締役会は、選挙が行われた株主総会の日から90日以内に、コーポレートガバナンス委員会の提言について正式に決定を下します。当社は、かかる決定が下されてから4営業日以内に、SECにForm 8-K（臨時報告書）を提出し、取締役会の決定について、決定が下された過程の十分な説明、及び辞任の申し出が却下された場合にはその理由とともに開示します。現在当社の取締役でない候補者が年次株主総会で選任されなかった場合、その者は取締役になることはなく、また、任期満了取締役として当社取締役となることもありません。年次株主総会の競争選挙（候補者の数が選任される取締役の数を上回る場合のことです。）における選挙基準は、直接又は委任状による投票で、かつ取締役の選挙に関して投票権限のある投票による相対多数で決定されます。

当社付属定款により、本年次総会で審議される第2号及び第3号議案、その他全ての審議事項は、本年次総会において議決権を有する株主の過半数の賛成で可決されます。棄権票は票としてカウントされることはなく、第1号乃至第3号議案の投票結果に何ら影響しません。

非投票の効果

「ストリート」名義の株式を所有されている株主の方々が第1号及び第2号議案に賛否を投じるには投票が不可欠です。これらの議案について「ストリート」名義の株式を所有されている株主の方々が銀行又は証券会社に賛否の指示をされない場合、当該議案については、その株式は非投票扱いとされます。そのようなブローカー非投票は、第1号又は第2号議案いずれの決議結果にも影響しません。しかしながら、銀行又は証券会社は、指示がない場合であってもその裁量で、第3号議案に投票することができます。

登録株主の方々については、指図書の返送がなければ、本年次総会のどの議案についても非投票扱いとされます。返送された登録株主の指図書に投票指示がない場合、当該指図書は、第1号議

案については参考書類に挙げた全取締役候補者の選任に賛成するものとされ、第2号及び第3号議案については賛成するものと扱われます。また、本年次総会及びその継続会又は延会に適正に提出されるその他一切の事項については代理人の裁量により投票されます。

主要株主

2015年2月25日現在、下記に示す者を除いて、当社の発行済社外普通株式又は当社の議決権の5%を超えて所有する登録株主は存在せず、また、当社の知る限りでは、そのような実質株主は存在しませんでした。

実質株主の 氏名・住所	種 類	実質所有数		普通株式総 数に占める 割合 (%)	行使可能議決 権総数に占め る割合 (%)
	普通株式	株式数	議決権数		
ノルウェー銀行 ⁽¹⁾ (ノルウェー中央 銀行) ノルウェー、オス ロ、セントラム・ エヌ・オー0107、 バンクプラッセン 2、私書箱1179号	1株当たり 1議決権	27,759,768	27,759,768	6.3	3.7
バンガード・グ ループ ⁽¹⁾ 19355ペンシルバ ニア州 マルバー ン、バンガード・ ブルーバード100	1株当たり 1議決権	26,571,051	26,571,051	6.1	3.5
ステート・スト リート・コーポ レーション ⁽¹⁾ 02111マサチュ セッツ州ボスト ン、ワン・リン カーン・ストリ ート、ステート・ス トリート・フィナ ンシャル・セン ター	1株当たり 1議決権	23,558,971	23,558,971	5.4	3.1
ダニエル・P・ エイモス ⁽²⁾ 31999ジョージア 州 コロンバス、 ウィントン・ロー ド1932	1株当たり 10議決権	5,324,059	53,240,590	1.3	6.9
	1株当たり 1議決権	508,133	508,133		
		5,832,192	53,748,723		

- (1) この情報は、ノルウェー銀行が2015年2月13日付で、バンガード・グループが2015年2月9日付で、ステート・ストリート・コーポレーションが2015年2月11日付でSECに提出したSchedule 13G（大量保有報告書）から得たものです。Schedule 13Gによれば、ノルウェー銀行、バンガード・グループ、及びステート・ストリート・コーポレーションは当該株式に関して、単独議決権及び処分権を有しています。
- (2) 第1号議案で各取締役候補者に関する情報を記した表の注記（1）（21頁以下）をご参照ください。

第1号議案 取締役の選任

当社は、以下の13名が当社の取締役に選任されるよう提案します。次に列記された各人は、取締役会のコーポレートガバナンス委員会によって取締役候補者に指名されており、取締役に選任された場合、次回の年次株主総会まで、かつその後任者が選任され、資格を得る時まで、取締役としての職務を行う意思を有しています。同封の指図書で指名された者又はその代理人は、（明示的な逆の指示がなければ、）これらの候補者の選任について賛成の投票をします。しかし、ある候補者が選任時に就任できないか若しくは就任を希望しないか又はその他の理由で選任が不可能な場合、かつその結果別の候補者が指名された場合、指図書で指名された者又はその代理人は、自己の判断で当該他の候補者について賛成するか又は投票を差し控えるかの裁量権を有します。候補者として指名された者が就任できないか又は就任を希望しないと取締役会が考える事情はありません。追加情報につきましては、「取締役指名のプロセス」をご参照ください。

コーポレート・ガバナンス委員会及び取締役会は共に、歴史的視点から特に当社に関する有益な知識をもたらす長期在任者と、斬新な視点及び新しいアイデアをもたらす短期在任者とのバランスを維持することが適切であると信じています。2009年以降、取締役会は17名から13名まで縮小された一方で、5名の新たなメンバーが指名されています。

取締役会は、下記の各取締役候補者の選任につき「賛成」票を投じられるよう勧誘いたします。



ダニエル・P・エイモス（63歳）
アフラック・インコーポレーテッド及びアフラック
会長兼最高経営責任者
1983年に当社取締役就任

当社及びアフラック会長（2001年から）兼最高経営責任者（以下、「CEO」）（1990年から）。ジョージア大学でリスク管理に関する学士号を取得した後、38年間にわたってアフラックで様々な役職を経験。2001年から2011年までシノバス・フィナンシャル・コープ取締役。また、2000年から2006年までサザン・カンパニー取締役。インスティテューショナル・インベスター誌から米国の生命保険事業分野で最も優れた経営者の一人であるとして、5度目の表彰を受けました。SECの消費者関連諮問委員会の委員を務めました。同氏のリーダーシップにより、当社は米国民間企業で初めて上位5名の特定業務執行役員の報酬について意見を述べる勧告的な投票（say-on-pay）の機会を株主に提供しました。2014年に同氏はCEOとして25年目を迎え、その間当社は、目標と同じ又はそれを上回る希薄化後1株当たり事業利益を実現しました。

同氏はその経験と手法を活かして、コーポレートガバナンス、人事、及びリスク管理に関する分野で、当社取締役会に示唆に富んだ意見や指導を提供しています。



ポール・S・エイモス二世（39歳）
アフラック社長
2007年に当社取締役就任

2007年1月からアフラック社長。現職以前は2006年2月から2013年7月までアフラック米国社最高執行責任者を兼任。2005年1月から2007年1月まで、エグゼクティブ・ヴァイス・プレジデント（米国オペレーションズ担当）。2008年1月から同氏は、アフラック日本社における販売活動やマーケティング活動にも従事し、現在の担当職務において、アフラック日本社及び当社のグローバル投資部門に関する報告責任を負っています。かつてはジョージア州北部販売コーディネーターを務め、そのリーダーシップにより、ジョージア州北部部門は当社で最も売上を上げる部門に成長しました。デューク大学経済学士号取得、エモリー大学MBA取得、デュレイン大学法務博士号取得。

同氏は、当社の事業の核をなす保険販売に関する深い見識を取締役に提供し、様々な主導的な役割から当社に10年間貢献しています。



W・ポール・パウワース（58歳）
**ジョージア・パワー・カンパニー会長、社長兼最高
経営責任者**
2013年に当社取締役就任

サザン・カンパニーの最大の子会社であるジョージア・パワー・カンパニー会長、社長兼CEO。2011年1月に現職に就く前は、2008年1月から2010年8月まで、サザン・カンパニーの最高財務責任者（以下、「CFO」）。それ以前は、サザン・カンパニー（サザン・カンパニー・ジェネレーション、サザン・パワー、及びサザン・カンパニーの元英国子会社）において、さまざまなシニア・エゼクティブの指導的地位に就き、サウス・ウェスタン・エレクトリシティ・エルエルシー/ウェスタン・パワー・ディストリビューションでは社長兼CEOを務めました。パウワース氏はまた、現在、ニュークリア・エレクトリック・インシュアランス・リミテッドの取締役、アトランタ連邦準備銀行エネルギー政策審議会の委員です。同氏は、ウェスト・フロリダ大学を卒業し、トロイ大学経営学修士号を取得。また、ハーバード大学経営大学院のアドバンスド・マネジメント・プログラムを修了。

当社取締役会は、パウワース氏の元CFOとしての豊富な財務知識及び厳しく規制された業界における国内外の実務経験から有益かつ独自の視点を得ています。



クリス・クロニンジャー三世（67歳）
**アフラック・インコーポレーテッド社長、最高財務
責任者兼財務役**
2001年に当社取締役就任

2001年から当社の社長、1992年からCFO。1993年から当社の財務役、アフラックのエグゼクティブ・ヴァイス・プレジデント。1992年に当社に参加して以来、主としてアフラック米国社及びアフラック日本社を含む全ての当社の財務活動を監督。それ以前は、KPMGで保険経理分野の要職に就き、1977年からアフラックに参加する1992年までアフラックの相談役を務めました。同氏はインスティテューショナル・インベスター誌から、米国の生命保険事業分野における「ベストCFO」として、3度の表彰を受けました。トータル・システム・サービスズ・インク（TSYS）及びタッパーウェア・ブランズ・コーポレーション取締役。テキサス大学（オースティン）で経営学士号及びMBAを取得。アクチュアリー協会特別会員。

当社取締役会は、当社の事業や経営戦略に関する同氏の財務面からの洞察と専門的見解により、独自の経済的視野を得ています。



エリザベス・J・ハドソン (65歳)

ナショナル・ジオグラフィック協会の最高コミュニケーション責任者

1990年に当社取締役就任

2014年4月からナショナル・ジオグラフィック協会の最高コミュニケーション責任者。それ以前は、2000年からコミュニケーション担当シニア・エグゼクティブ。同氏の担当職務は、慈善型開発の監督、ナショナル・ジオグラフィック協会及び同協会支部が担当する全てのコミュニケーション及び広報活動であり、メディア活動、広報活動、地域貢献及びソーシャル・メディア、ブランド管理、従業員コミュニケーション、及び関連するマーケティング・コミュニケーション活動が含まれます。ジョージア大学で広告及び広報活動に関する学士号を取得。セント・ジョーンズ大学で商業学に関する名誉博士号を取得。40年間以上にわたって、同氏は上場企業や世界最大規模の科学研究機関を含む国内・国際団体の執行役を務めました。同氏は、ファイナンス分野や非常時の情報伝達管理を含む戦略的企業コミュニケーションにおける豊富な経験を取締役会にもたらしめました。ウーマン・コーポレート・ディレクターズ (WCD) ワシントン支部共同議長。

ハドソン氏の持続可能な計画の展開及び明確化に関する知見、経験、及び見解に加えて、同氏のコミュニケーション及びマーケティング活動における豊富な経験が、取締役会における同氏の役割に役買っています。



ダグラス・W・ジョンソン (71歳)

公認会計士

アーンスト・アンド・ヤングLLPの元監査パートナー

2004年に当社取締役就任

公認会計士。2003年にアーンスト・アンド・ヤングLLP監査パートナーを退任。1972年に保険会社監査の担当となり、キャリア期間の大半を費やして生命保険、健康保険、財産保険、及び災害保険を扱う保険業界の企業監査に注力。30年間にわたるアーンスト・アンド・ヤング時代やそれ以前から、同氏はいくつかの大規模な多国籍保険会社や、同社の米国最大の顧客（保険会社）のコーディネート・パートナーを担当しました。同氏は上場企業の監査委員会の幅広いコーディネート業務も経験しています。ジョージア工科大学科学士号取得。米国公認会計士協会 (AICPA) 会員。ハーバード大学経営大学院でMBA取得。

同氏は財務分野における経験とリーダーシップスキルにより、財務専門家として当社監査委員会に貢献しています。



ロバート・B・ジョンソン（70歳）

ポーター・ノヴェリPR社の元シニア・アドバイザー
2002年に当社取締役就任

2014年10月、ポーター・ノヴェリPR社退職。2003年から同社のシニア・アドバイザーを務めました。2008年まで、アメリカの全ての人種間に対話と連携を促し、人種を問うことなくハンデを負った若年層に教育、補助金、及び学習機材を提供するワン・アメリカ基金の会長兼CEO。それ以前は、クリントン政権下で大統領補佐官やワン・アメリカに対する大統領イニシアチブの理事を務めました。2003年、民主党全国委員会の副委員長に指名され、同委員会委員長に政治的メディア戦略立案や地域貢献を含む多くの主要な分野に関する助言を行いました。カーター政権での2年間の経験の後、同氏はクリントン政権下でホワイトハウスをサポートする8年間にわたって勤務した30名のスタッフの一人でした。これにより、同氏は、ホワイトハウス史上、アフリカ系アメリカ人の一人として最も長く勤務する快挙を成し遂げました。カーター政権後は、ワシントン・コロンビア特別区において商取引規制担当事務官を務めました。

ダイバーシティ（多様性）の促進は当社にとって重要であり、当該分野は、同氏が特に経験を有するとして取締役会に貢献している分野です。更に、同氏は、その際立った広報分野での経験から、取締役会にアフラックの広報活動に関する専門的見解を提供しています。



トーマス・J・ケニー (51歳)
ゴールドマン・サックス・アセット・マネジメント
社グローバル・フィクスト・インカム元パートナー
兼共同代表
2015年に当社取締役就任

ケニー氏は、2014年10月1日付で退任したジョン・シェルビー・エイモス二世の補欠として、2015年2月10日にコーポレートガバナンス委員会の推薦により取締役役に指名されました。投資・投資リスク委員会の委員長が同氏をコーポレートガバナンス委員会に推薦しました。投資運用及び金融市場における豊富な経験から、同氏は取締役会に価値ある洞察と専門的見解をもたらしています。

2011年12月より、全米学校教員保険年金協会/大学退職年金基金（以下、「TIAA-CREF」）の受託者。TIAA-CREF基金投資委員会及びTIAA-CREF資金運用委員会委員長。TIAA-CREFの前は、12年間ゴールドマン・サックスで様々な要職に就き、直近ではパートナー及びアドバイサリー・ディレクターを務めました。また、ゴールドマン・サックス・アセット・マネジメントのグローバル・キャッシュ・アンド・フィクスト・インカム・ポートフォリオ・チームの共同代表も務め、ロンドン、東京及びニューヨークのチームと共に、複数の戦略を用いた6,000億ドルを超える資産運用の監督責任者でした。ゴールドマン・サックス入社前は、フランクリン・テンプルトンに13年間勤務しました。カリフォルニア大学サンタ・バーバラ校文学士号取得。ゴールドマン・ゲート大学財政学修士号取得。CFA協会認定証券アナリスト。



チャールズ・B・ナップ (68歳)
ジョージア大学名誉学長
1990年に当社取締役就任

2013年7月1日から2014年6月30日まで、ジョージア大学テリー・ビジネス・カレッジ学部長代行及びジョージア大学名誉学長。1987年から1997年までのジョージア大学学長在任期間中、ジョージア大学の学術的評価は飛躍的に高まり、4億ドル超の新たな建設が完了し、マイノリティの募集が一層重視され、大規模な資金調達運動が成し遂げられました。1997年から1999年までアスペン研究所所長。2000年から2004年まで、エグゼクティブ・サーチ会社であるハイドリック・アンド・ストラグルズのパートナー。2004年から2011年までCF基金教育開発担当取締役。2006年から2011年までアトランタのイーストレイクの地域活性化で主導的な役割を担うイーストレイク基金会長。それ以前に、デュレーン大学のエグゼクティブ・ヴァイス・プレジデント兼CFO、及びカーター政権において米国労働副次官補を務めました。ウィスコンシン大学（マディソン校）経済学PhD取得。

その経験と見識から、同氏は資金調達、投資及び経営分野での価値ある洞察を取締役会にもたらししています。



ジョセフ・L・モスコウィッツ (61歳)
プリメリカ・インクの元エグゼクティブ・ヴァイス・プレジデント
当社取締役初候補

監査委員会委員長及び最高財務責任者が同氏を取締役候補としてコーポレートガバナンス委員会に推薦しました。金融サービス業界における40年にわたる保険数理の経験と指導的役割から、同氏は、経営企画、財務報告及びリスク評価の様々な見地の基礎となる保険数理及び財務モデルの分析評価への洞察を取締役会にもたすでしょう。

2014年11月、プリメリカ・インクを退社。2009年から2014年まで、同社のエグゼクティブ・ヴァイス・プレジデントを務め、プロダクト・エコノミクス及び財務分析グループを率いました。1988年にプリメリカに入社後は、財務の予算計上を担当するグループの管理、資本管理サポート、利益分析、財務補足説明、アナリスト及び株主とのコミュニケーション・サポート等様々な職位に就きました。1999年から2004年まで、チーフ・アクチュアリー。プリメリカ入社前は、1985年から1988年までサン・ライフ・インシュアランス・カンパニーのヴァイス・プレジデント、1979年から1985年までKPMGシニア・マネージャー。ジョージア工科大学工業経営理学士号取得。並行してジョージア州立大学に入学し、保険数理コースを修了。アクチュアリー協会フェロー。米国アクチュアリー・アカデミー会員。



バーバラ・K・ライマー、公衆衛生学博士（66歳）
ノースカロライナ大学ギリングス・グローバル公衆医療学部（チャペルヒル）の学部長兼卒業生特別教授

1995年に当社取締役就任

2005年6月からノースカロライナ大学ギリングス・グローバル公衆医療学部（ノースカロライナ州チャペルヒル）学部長。2003年から同学部卒業生特別教授。それ以前は、アメリカ国立癌研究所において癌コントロール・人口研究局局長。癌コントロール研究所元所長。デューク大学医学部教授（地域社会と家庭の医学）。2008年から米国医学研究所のメンバー。2012年、同氏は米国大統領府癌諮問委員会の会長に指名されました。ミシガン大学で英文学士号及び公衆保健学博士号を取得、ジョン・ホプキンス大学公衆衛生大学院で公衆衛生のPhDを取得。ノースカロライナ大学医学部ギリングス公衆衛生学校は、公衆保健の改善、健康促進、ノースカロライナ州及び世界中の医療格差の廃絶を使命としています。

健康管理に関する経験や知識の観点において、同氏の慧眼とリーダーシップは当社の事業活動に密接に関連しています。



メルヴィン・T・スティス（68歳）
シラキュース大学マーティン・J・ウィットマン・スクール・オブ・マネージメント名誉学部長

2012年に当社取締役就任

シラキュース大学マーティン・J・ウィットマン・スクール・オブ・マネージメントの名誉学部長。2005年から2013年7月まで学部長。2005年に同職に就く前は、13年間にわたりフロリダ州立大学ジム・モーラン校において、名誉学部長及び経営管理学教授を務めました。米国陸軍情報司令部に勤務し大尉の職位を任官後、1977年からマーケティング・ビジネスの教授。ノーフォーク州立大学で学士号を取得し、シラキュース大学で経営管理学修士号及びマーケティング学PhDを取得。同氏は現在、シノバス・フィナンシャル・コープの取締役会に籍を置き報酬委員会委員を務め、また、フラワーズ・フーズ・インクという焼成食品を扱う上場会社の報酬委員会及びガバナンス委員会の委員を務めています。同氏はまた、コレクション・サービシーズ・コーポレーション、JMファミリー・エンタープライジズ・ユース・オートモーティヴ・トレーニング・センター、キーブラー・カンパニー、ユナイテッド・テレフォン・オブ・フロリダ、及びレクソール・サンダウンの取締役、並びにジム・モーラン・ファウンデーションの理事を務めています。

同氏は、コンセンサスの構築、リスク管理及び業務管理におけるリーダーシップ技能、及び財務における眼識により、重要な特質を当社取締役会にもたらしめています。



吉田卓郎（62歳）
日本土地建物株式会社会長
2010年に当社取締役就任

2014年11月から、日本で居住用・商業用不動産開発を手がける日本土地建物株式会社会長。2010年1月から2014年10月まで、同社社長。2009年5月から2009年12月まで、同社執行役員副社長。2005年から2009年4月まで、同氏の勤務した第一勧業銀行と他2行が合併して誕生したみずほフィナンシャルグループに属するみずほ銀行において、同氏は常務取締役、常務執行役員、本店店長、執行役員を歴任しました。1976年に第一勧業銀行に入行後、様々な役職を歴任。東京大学法学部修了。同氏はまた、日本における当社大株主のうちの一社の代表を務めています。

同氏は、その広範にわたる日本における財務や経営に関する経験から、取締役会に当社の日本事業に関する見解や見識を提供しています。

ダニエル・P・エイモスは、ポール・S・エイモス二世の父です。他の業務執行役員及び取締役の間には親族・姻戚関係はありません。

改選されない取締役

デイビッド・ゲイリー・トンプソン氏（68歳）は改選されず、本年次総会をもって任期満了により退任します。

ジョン・シェルビー・エイモス二世氏は、2014年10月1日付をもって取締役を退任しました。

以下の情報が各取締役及び候補者について提供されています。

氏 名	実質所有 普通株式数 (2015年2月 25日現在) (1) (株)	発行済 社外株式 総数に 占める割合 (%)	議決権数 (2015年2月 25日現在)	行使可能 議決権総 数に 占める割 合 (%)
ダニエル・P・エイモス	5,832,192	1.3	53,748,723	6.9
ジョン・ シェルビー・ エイモス二世	709,733	0.2	7,014,836	0.9
ポール・S・ エイモス二世	2,187,049	0.5	20,892,843	2.8
W・ポール・ パウワース	10,243	*	15,123	*
クリス・ クロニンジャー 三世	993,780	0.2	6,729,871	0.9
エリザベス・J・ ハドソン	93,548	*	779,843	0.1
ダグラス・W・ ジョンソン	49,174	*	383,968	0.1
ロバート・B・ ジョンソン	36,387	*	176,174	*
トーマス・J・ ケニー	—	*	—	*
チャールズ・B・ ナップ	84,984	*	767,346	0.1
ジョセフ・L・ モスコウィッツ	706	*	706	*
バーバラ・K・ ライマー DrPH	44,219	*	359,696	*
メルヴィン・T・ ステイス	16,213	*	16,213	*
デイビッド・ ゲイリー・ トンプソン	47,727	*	223,344	*
吉田卓郎	3,343,967	0.8	30,483,584	4.0

* 割合が0.1%未満の場合は記入されていません。

(1) 60日以内に行使可能なストックオプションの個数が次の通り含まれています。

ダニエル・P・エイモス	2,490,206
ジョン・シェルビー・エイモス二世	36,679
ポール・S・エイモス二世	211,632
クリス・クロニンジャー三世	509,419
エリザベス・J・ハドソン	31,647

ダグラス・W・ジョンソン	33, 923
ロバート・B・ジョンソン	12, 513
チャールズ・B・ナップ	36, 679
バーバラ・K・ライマー	36, 679
デイビッド・ゲイリー・トンプソン	19, 513
吉田卓郎	24, 679

また、2013年、2014年及び2015年にかけて2004年長期インセンティブ報酬制度に基づいて付与された制限付株式数が、ダニエル・P・エイモス氏については288,562株、ポール・S・エイモス二世氏については68,709株、クリス・クロニンジャー三世氏については149,289株含まれています。各氏はこれらの株式について議決権を有しますが、当該株式の受給権はその付与日から3年後に、当社が一定の業績目標を達成した場合に確定することとなっており、それまで当該株式を譲渡することはできません。更に、2004年長期インセンティブ報酬制度に基づいて2011年、2012年、2013年及び2014年に付与された制限付株式が、ロバート・B・ジョンソン氏については8,861株、デイビッド・ゲイリー・トンプソン氏については8,861株、2012年、2013年及び2014年の付与によりエリザベス・J・ハドソン氏については6,336株、メルヴィン・T・スティス氏については7,674株、2012年の付与によりダグラス・W・ジョンソン氏については2,211株、2013年及び2014年の付与によりW・ポール・パウワース氏については4,787株含まれています。各氏はこれらの株式について議決権を有しますが、当該株式の受給権がその付与日から4年後に確定するまでは当該株式を譲渡することはできません。ジョン・シェルビー・エイモス二世氏、ポール・S・エイモス二世氏及びクリス・クロニンジャー三世氏により担保として差し入れられている株式が、それぞれ13,357株、350,010株及び12,906株含まれています。なお、担保差入れに関する当社の方針については、「株式所有に関するガイドライン；ヘッジ及び担保差入れの制限」をご参照ください。

更に、以下の株式も含まれています。

ダニエル・P・エイモス氏の株式のうち、2,264株は同氏の配偶者が所有し、438,271株は同氏がパートナーである複数のパートナーシップが所有し、15,841株はエイモス・ファミリー・エルエルシーが所有し、1,448,604株は同氏を受託者とする信託が所有し、535,545株はSOMAファウンデーション・インクが所有し、228,866株はダニエル・P・エイモス・ファミリー・ファウンデーション・インクが所有し、28,124株は同氏の配偶者を受託者とする信託が所有し、24,591株は同氏の配偶者の子らが所有し、また112,444株はポール・S・エイモス・ファミリー・ファウンデーション・インクが所有しています。

ポール・S・エイモス二世氏の株式のうち、93,596株は同氏の配偶者が所有し、50,482株は同氏の子らが所有し、166,387

株は同氏の配偶者を受託者とする信託が所有し、837,983株は同氏又はその子らを受託者とする信託が所有し、15,000株は同氏がパートナーであるパートナーシップが所有し、32,101株はポール・アンド・コートニー・エイモス・ファウンデーションが所有し、8,000株はダン・エイモス・ダイナスティー・トラストが所有し、228,866株はダニエル・P・エイモス・ファミリー・ファウンデーション・インクが所有し、また112,444株はポール・S・エイモス・ファミリー・ファウンデーション・インクが所有しています。

クリス・クロニンジャー三世氏の株式のうち、31,808株は配偶者が所有し、56株は同氏の配偶者の子らが所有し、108,970株は同氏がパートナーである複数のパートナーシップが所有し、43,651株は同氏を受託者とする信託が所有しています。

エリザベス・J・ハドソン氏の株式のうち、2,400株は同氏の子らが所有しています。

チャールズ・B・ナップ氏の株式のうち、21,000株は配偶者が所有しています。

吉田卓郎氏の株式のうち、3,319,288株はみずほ信託銀行株式会社が所有しています。同氏はかかる株式の議決権を共有しています。

取締役の報酬

当社又は子会社の従業員を兼務している取締役には、取締役としての報酬を得る権利はありません。その他全ての取締役（以下、「非従業員取締役」）に関しては、報酬委員会は、少なくとも1年おきに報酬総額に関する方針の見直しを行い、当該方針に合致する非従業員取締役の報酬について取締役会に推奨します。当該方針は2014年に見直され、修正されました。現在の方針に基づき、非従業員取締役は、非従業員取締役としての役務に対し、年間115,000ドルを受領します。監査委員会に所属する非従業員取締役は更に年間10,000ドルを受領します。以上に加えて、報酬委員会委員長は年間20,000ドル、監査委員会委員長は年間25,000ドル、コーポレート・ガバナンス委員会委員長は年間15,000ドル、投資・投資リスク委員会委員長は年間20,000ドル、持続可能性委員会委員長は年間15,000ドルを追加で受領します。取締役会は随時、非従業員取締役からなる特定目的委員会を創設することができます。これらの委員会での役務に対する報酬は、報酬委員会によって決定されます。

非従業員取締役が初めて取締役となった時には、取締役会が定める価額の非適格ストックオプション、株式評価益権、制限付株式又はこれらを組み合わせた報奨の付与を受けます。但し、取締役会が定める当該価額は、普通株式10,000株を対象とする非適格ストックオプションの価額を超えないものとします。非従業員取締役は、翌暦年及びその後毎年、取締役会の裁量で、（ストックオプション及び株式評価益権の場合は）報酬委員会の独立報酬コンサルタントであるマーサーLLC（以下、「コンサルタント」）が決定した、オプション株式に関する最新のブラック・ショールズ・マーソンの3年間の株価評価に基づく125,000ドルに近似する非適格ストックオプション、株式評価益権、制限付株式又はこれらを組み合わせた報奨を受領することができます。取締役会がストックオプションを付与する場合は、非従業員取締役に対し、代わりに制限付株式を受領する選択肢を与えることができます。2014年には、10名のうち5名の非従業員取締役が普通株式9,105株を対象とする非適格ストックオプションを受領し、残り5名は全ての制限付株式を受領することを選択しました。当該ストックオプションの行使価格は、付与日現在の普通株式の市場終値です。非従業員取締役それぞれに付与されたオプションは、付与日に取締役会が決定した条件に基づいて行使可能となります。非従業員取締役に対して2014年に付与されたオプションは、付与日から4年後の応当日まで、毎年4分の1ずつ行使可能となり、2014年に発行された制限付株式報奨は付与日から4年後の応当日に受給権が確定しますが、各場合において、当該非従業員取締役がかかる該応当日まで取締役として勤務している場合に限り、但し、退職を理由に勤務が中断された場合は、その時点で失効していない全ての未行使オプション及び株式報奨は、受給権確定期間が少なく

とも1年経過している場合に限り、全て、直ちに受給権が確定します。非従業員取締役が付与されたオプション報奨及び株式報奨は、死亡、就業不能又は支配の変更により勤務が停止した時点で100%受給権が確定します。

非従業員取締役は、退職資格があり又は1年以内にその資格を得る者を除き、取締役としての年次顧問料の全部又は一部を、取締役会の決定に従い、直ちに権利が確定する非適格ストックオプション、4年間の勤務後に受給権が確定する制限付株式又はその組み合わせにより受領することができます。2014年に上記の方法で受領した非従業員取締役はいませんでした。

当社には、非従業員取締役のうち、55歳に達し、かつ非従業員取締役として少なくとも5年間勤務した者のための退職給付制度があります。2002年以降、新たに就任した非従業員取締役には本制度の加入資格はありません。年間退職給付のドル価額と支払期間は2010年5月3日付けで凍結されました。非従業員取締役は、非適格繰延報酬制度に加入していません。追加情報については、下記「報酬に関する議論と分析」の「株式所有に関するガイドライン；ヘッジ及び担保差入れの制限」をご参照ください。

2014年に関して非従業員取締役を支払われた報酬の各項目は次の表の通りです。

氏名 (1)	現金で 獲得され 又は支払 われた 報酬 (ドル)	株式報酬 (2) (ドル)	オプション 報酬 (3) (ドル)	年金価値 及び非適 格繰延報 酬獲得額 の増減 (4) (ドル)	その他全 ての報酬 (5) (ドル)	合計 (ドル)
ジョン・ シェルビー・ エイモス二世(*)	86,250	—	—	42,117	4,055,346	4,183,713
W・ポール・ パウワース	121,667	125,008	—	—	—	246,675
エリザベス・J・ ハドソン	130,000	125,008	—	36,047	—	291,055
ダグラス・W・ ジョンソン	150,000	—	143,157	—	—	293,157
ロバート・B・ ジョンソン	135,000	125,008	—	—	—	260,008
チャールズ・B・ ナップ	145,000	—	143,157	40,852	—	329,009
E・スティーブン・ パードム MD(*)	38,333	—	—	—	—	38,333
バーバラ・K・ ライマー DrPH	130,000	—	143,157	18,996	—	292,153
メルヴィン・ T・スティス	125,000	125,008	—	—	16,360	266,368
デイビッド・ ゲイリー・ トンプソン	115,000	125,008	—	—	—	240,008
吉田卓郎	115,000	—	143,157	—	—	258,157

* E・スティーブン・パードムは2014年5月4日、ジョン・シェルビー・エイモス二世は2014年10月1日に取締役を退任しました。ジョン・シェルビー・エイモス二世は現在アフラックの従業員として勤務しています。

- (1) ダニエル・P・エイモス（会長、CEO）、ポール・S・エイモス二世（アフラック社長）、クリス・クロニンジャー三世（社長、CFO、財務役）は、従業員であるため上記の表には記載されておらず、取締役としての報酬は受領していません。ダニエル・P・エイモス、ポール・S・エイモス二世及びクロニンジャーが従業員として受領した報酬は、後掲の「2014年度 要約報酬表」に記載されています。
- (2) この欄の数値は、2014年に付与された制限付株式の公正価値について、2014事業年度に関する財務書類上、会計基準編纂書第718号（以下、「ASC第718号」）に従って認識された金額（ドル表示）を表しています。2014年に付与された報酬の公正価値は、付与日の1株当たり株価終値（W・ポール・パウワース、エリザベス・J・ハドソン、ロバート・B・ジョンソン、メルヴィン・T・スティス及びデイビッド・ゲイリー・トンプソンについては59.33ドル）を使用して計算されまし

た。各非従業員取締役は、年間ストックオプション付与の全部又は一部について、その付与の前年に、取締役会が承認する転換方式に基づいて制限付株式への転換を選択することができます。2014年12月31日現在、各非従業員取締役が保有していた制限付株式報奨の数は、以下の通りでした。W・ポール・バウワース：4,787、エリザベス・J・ハドソン：6,336、ダグラス・W・ジョンソン：2,211、ロバート・B・ジョンソン：8,861、メルヴィン・T・ステイス：7,674、デイビッド・ゲイリー・トンプソン：8,861。

- (3) SECの報告要件に従い、この欄の数値は、2014年度のストックオプション付与について、財務書類上、ASC第718号に従って認識された金額（ドル表示）を表しています。評価額の算出に用いた仮定については、SECに提出した、2014年12月31日に終了した年度に係る当社の年次Form 10-Kの連結財務諸表注記12「株式に基づく報酬」に記載されています。非従業員取締役に付与されたオプション数は、125,000ドルを13.73ドル（2013年から2015年までの3年間についてコンサルタントが決定したブラック・ショールズ・マーティンのストックオプション価額）で割って決定しました（最も近い株式数まで四捨五入）。非従業員取締役に付与されたストックオプションは、4年間の受給権確定期間中、毎年25%ずつ受給権が確定します。2014年12月31日現在、各非従業員取締役は、以下の数の普通株式を対象とするストックオプションを保有していました。エリザベス・J・ハドソン：33,026、ダグラス・W・ジョンソン：51,236、ロバート・B・ジョンソン：12,513、チャールズ・B・ナップ：56,749、バーバラ・K・ライマー：56,749、デイビッド・ゲイリー・トンプソン：19,513、吉田卓郎：44,749。
- (4) 年金価値の増減額を表します。W・ポール・バウワース、ダグラス・W・ジョンソン、ロバート・B・ジョンソン、メルヴィン・T・ステイス、デイビッド・ゲイリー・トンプソン及び吉田卓郎は、取締役のための退職給付制度に加入していません。これは、2002年に同制度への新規加入が中止された後に初めて取締役となったためです。E・スティーブン・パードムの累積給付債務の保険数理上の現在価値の変動の合計額は、24,885ドルの減少でした。
- (5) この金額は、10,000ドルを超える場合に開示されています。2014年1月1日から2014年9月29日までアラバマ／フロリダ州西部販売コーディネーターを務めたジョン・シェルビー・エイモス二世の「その他全ての報酬」欄には、更新・初年度手数料（経費差引前）3,811,546ドルが含まれています。ジョ

ン・シェルビー・エイモス二世との報酬協定は、締結時において他の州販売コーディネーターとの協定より有利なものではありませんでした。ジョン・シェルビー・エイモス二世は2014年9月30日に販売責任者として当社に雇用されました。2014年度中に従業員として獲得した報酬は、合計で給与82,943ドル、賞与75,000ドル及び雇用主繰延報酬拠出金78,750ドル（これらは「その他全ての報酬」に含まれています。）でした。メルヴィン・T・ステイスの「その他全ての報酬」には、イベント入場券及びアフラックの毎年の営業会議に出席するための配偶者旅費が含まれています。

経営陣による証券の保有

次の表は、2015年2月25日現在、(i)当社のCEO、社長／CFO、アフラックの社長及びその他2014年度要約報酬表に記載された最も報酬の高かった2名の業務執行役員で構成される当社の特定業務執行役員（総称して以下、「NEO」）で、「取締役の選任」の項に情報が記載されていない者、及び(ii)取締役及び業務執行役員全員によって実質的に所有される発行済社外普通株式数及びその割合を示したものです。

実質所有普通株式数及び普通株式中のおおよその割合 (2015年2月25日現在)

氏名	株式数(1)	普通株式 総数に占 める割合 (%)	議決権数	議決権 総数 に占める 割合 (%)
エリック・M・カーシュ	126,028	*	126,028	*
外池 徹	292,703	0.1	1,794,452	0.2
取締役、取締役候補者及び業務執行役員全員(25名)の合計	15,038,129	3.4	130,287,230	16.4

* 0.1%未満の場合、割合は記載していません。

(1) この株式数には、60日以内に行使可能な株式購入オプションの個数が次の通り含まれています。エリック・M・カーシュ：65,627、外池 徹：147,150、取締役及び業務執行役員全員の合計：4,105,084。また、2004年長期インセンティブ報酬制度に基づいて付与された制限付株式数も次の通り含まれています。エリック・M・カーシュ（2013年、2014年、2015年）58,526、外池 徹（2013年及び2014年）：42,946、取締役及び業務執行役員全員の合計：884,950（これらの者は当該株式に関する議決権を有していますが、当該株式の受給権はその付与日から3年後に、当社が一定の業績目標を達成した場合に確定することとなっており、それまで当該株式を譲渡することはできません。）この株式数には、取締役候補者及び業務執行役員全員について担保に差し入れられた446,901株が含まれています。担保差入れに関する当社の方針については、下記「報酬に関する議論と分析」の「株式所有に関するガイドライン；ヘッジ及び担保差入れの制限」をご参照ください。

第16条(a)に基づく実質所有に関する報告義務の順守

1934年証券取引所法（改正を含みます。以下、「証券取引所法」）第16条により、当社の業務執行役員、取締役、及び普通株式の10%超の保有者は、当社の持分有価証券の売買についてSECへの報告書提出を義務付けられています。

当社は、当社が受領した当該報告書の写し及び一部の報告義務者による表明文書の検討のみに基づき、昨年度中、当社の報告義務者は、適用される第16条に基づく報告書提出義務を全て順守したと考えています。

コーポレート・ガバナンス

当社は長年にわたり、株主の皆様にとって重要な問題や関心事項を理解するため、株主の皆様に参加いただいています。当社は、開かれたコミュニケーションが、当社のコーポレート・ガバナンス慣行に対して、例えば報酬について意見を述べる(say-on-pay)機会を株主に自発的に与える米国初の公開取引会社になるという決定といった、良い影響を及ぼすと考えています。更に、このガバナンスの理念の一環として、定期的に株主の皆様と連絡を取っています。

取締役の独立性

取締役会は毎年、各取締役候補者の独立性を評価します。取締役会は、W・ポール・パウワース、エリザベス・J・ハドソン、ダグラス・W・ジョンソン、ロバート・B・ジョンソン、チャールズ・B・ナップ、ジョセフ・L・モスコウィッツ、バーバラ・K・ライマー(DrPH)、メルヴィン・T・スティス及び吉田卓郎の各氏について、(i)いずれの者もNYSE上場基準に基づく独立取締役であることを妨げられないこと、及び(ii)いずれの者も当社との間に（直接又は当社と関係を有する組織の出資人、株主若しくは役員として）重要な関係がないこと、従って各人がNYSE上場基準における「独立取締役」とみなされることを確認しました。取締役会は、年次株主総会における再選候補者となっていないデイビッド・ゲイリー・トンプソンについても、同人が取締役であった期間中、NYSE上場基準における「独立取締役」であったことを確認しました。取締役会は、全取締役が提出した、当社との関係に関する情報及び経営陣が行った調査に基づいて、このことを確認しました。

取締役会のリーダーシップの構造

ダニエル・P・エイモスは2001年から取締役会会長、1990年からCEOを務めています。取締役会は、CEOが取締役会長を務め、同時に後述の主席非経営取締役を任命するという構造が、当社のリーダーシップ構造として現時点において最も効果的なものであると確信しています。この構造は長年にわたって当社に貢献してきました。会長職とCEO職との組み合わせにより、当社は決断力と効率性を備えたリーダーシップを実現しています。エイモス氏は、当社の経営に関する深く長年にわたる見識及びその発展へのビジョンを持っており、当社の会長職とCEO職を兼務するのに最も適した人物であると取締役会は信じています。CEOは日々の会社運営や戦略実行に関する最終的な責任者であり、また業績は取締役会にとって必須の審議対象の一つであるため、取締役会は同氏が最も会長職にふさわしい取締役であると確信しています。しかしながら、取締役会は、状況により必要であれば、全株主の利益を最大限にするために、この構造を修正する権限を留保しています。

取締役会はまた、現在のコーポレート・ガバナンスの実務が独立した監督や経営説明責任を実現していると信じています。これらの統治実務は、当社の重要なコーポレート・ガバナンス問題に関するガイドラインや委員会憲章に反映されており、以下を含みます。

- ・取締役会の実質的過半数は独立取締役である。
- ・監査、報酬、及びコーポレート・ガバナンス委員会は全て独立取締役で組織される。
- ・後述の職務を担う主席非経営取締役が在任する。
- ・非従業員取締役は、経営者が出席せず非従業員取締役のみで定期的に開催される会議に参加する。

主席非経営取締役

監査、報酬、及びコーポレート・ガバナンスの各委員会の委員長は持ち回りで主席非経営取締役の地位に就きます。現在はバーバラ・K・ライマー(DrPH)が主席非経営取締役を務めています。主席非経営取締役の職務には次のものが含まれます。

- ・取締役会会長や秘書役と相談して各取締役会の議題を考案すること、
- ・非従業員取締役のみが出席する全ての会議に関して、議題を準備し、議事を進行すること、
- ・適当な場合に、当該会議で話し合われた事案を取締役会会長と検討すること、
- ・取締役会の会議外での非従業員取締役の討議を適宜促進させること、
- ・非従業員取締役と取締役会会長の連絡役を務めること、

- ・経営陣と取締役会の連絡役を務めること、及び
- ・年に1度取締役会が自己評価を行う取締役会会議の議長を務めること。

また、主席非経営取締役は独立取締役の会議を招集することができます。

取締役との連絡

当社の株主は、取締役会のメンバーと郵送文書で連絡を取ることができます。取締役会、取締役個人、又は取締役のグループや委員会（非従業員取締役のグループを含みます。）と連絡を取るには、取締役会、当該取締役個人、又は取締役のグループや委員会宛に、名宛人の名前又は役職を付した通信文をお送りください。全ての通信文は、当社秘書役に 1932 Wynnton Road, Columbus, Georgia 31999 宛でお送りください。

当社が前段に説明した通りに通信文を受け取った場合は、全て当社の秘書役が開封し、内容が取締役へのメッセージか否かだけを確認めます。広告、商品やサービスの宣伝、又は明白な攻撃の性質を有する文面ではないものは全て、直ちに名宛人に回付されます。通信文が取締役会又は取締役のグループや委員会に宛てたものである場合は、秘書室が必要枚数のコピーを取り、封書の宛先となっているグループ又は委員会のメンバーである各取締役に送付します。

当社の方針として、各取締役は年次株主総会に出席することになっています。2014年の年次株主総会には全ての取締役が出席しました。

取締役指名のプロセス

コーポレート・ガバナンス委員会は、株主から推薦された取締役候補者について検討を行います。株主推薦の候補者について検討する際、同委員会は取締役会における必要性及び候補者の適格性を考慮します。また、推薦人が保有する株式の数及び保有期間についても考慮することがあります。候補者が同委員会の検討を受けるためには、株主が推薦状を提出する必要がある、当該推薦状には、(i)株主の氏名及び当社の普通株式を保有していることを示す証拠（保有する株式の数及び保有期間を含みます。）、並びに(ii)候補者の氏名、候補者の履歴、又は当社取締役としての適格性に関する説明、及び同委員会の選出及び取締役会の指名を受けた場合に取締役候補者となることに対する本人の同意が含まれていなければなりません。20歳以下又は75歳以上の者については、取締役会のメンバーとして選出又は任命される資格はありません。

株主の推薦状及び上述の情報は、当社秘書役（宛先：Aflac Incorporated, 1932 Wynnton Road, Columbus, Georgia 31999）

に送付され、前年の年次株主総会開催日から1年後の応当日の120日前から90日前までの間に当社秘書役により受領されなければなりません。但し、年次株主総会が当該応当日から25日以上前又は25日以上後に招集された場合は、年次株主総会の開催日に関する通知書の発送日又は公示日のうちいずれか早い方の日から10日後の営業終了時より前に、株主による通知が受領されなければなりません。

コーポレート・ガバナンス委員会は、候補者が自身の業務分野で大きな業績を上げており、当社の事業及び業務の監視について取締役会に有意義な貢献をする能力があることを実証できること、並びに候補者が職業及び個人的な活動の双方において誠実、かつ倫理的であることにつき申し分のない実績と評判を持っていることが、当社取締役としての最低要件であると考えています。更に同委員会は、候補者の具体的な経験及び能力、候補者が有するその他の責務との兼合いで、取締役としての業務にどの程度の時間を割けるか、潜在的な利益相反、並びに経営陣及び当社からの独立性についても考慮します。同委員会はまた、取締役会が集団として優れた知識を有し、会計や財務、経営やリーダーシップ、展望や戦略、事業運営、経営判断、業界知識、コーポレート・ガバナンス、及び世界市場に関して、多様な経歴、技能及び経験を有するものとなることを追求しています。当社の重要なコーポレート・ガバナンス問題に関するガイドラインに基づき、同委員会が取締役を指名するに当たっては、ダイバーシティ（多様性）が一つの要因とされます。取締役会及び委員会のメンバーの多様性（ジェンダー、民族性、人種、肌の色及び国籍を含みます。）は、取締役会が毎年自己評価を行う際に考慮する具体的な基準の一つです。

コーポレート・ガバナンス委員会は、現任の取締役及び業務執行役員に対して、上記基準を満たし、かつ当社取締役となり得るような状況の変化があった者（例えば公開会社のCEOやCFOを退任した者や、政府や軍役を辞した者など）を知っている場合には、同委員会へ知らせるように求めて、潜在的な候補者を特定しています。また同委員会は随時、取締役候補者の特定を専門とする会社を利用することがあります。上述したように、同委員会は、株主の推薦による候補者についても検討を行います。

コーポレート・ガバナンス委員会は、潜在的候補者を特定すると、当該潜在的候補者について公的に入手可能な情報を収集、審査し、更に検討を続けるか否かを判断します。同委員会が当該候補者について更に検討が必要と判断した場合には、委員長又はその他の委員が当該候補者に接触します。通常、当人が取締役として検討されること及び取締役となることに対して意欲を示した場合、同委員会は同候補者に情報を求め、同委員会が検討するその他の候補者と比較して、同候補者の業績や適格性を考査し、候補者と1回以上の面接を行います。同委員会メンバーは、場合によっては、候補者が情報を提供した1箇所以上の照会先に連絡を

取ったり、業界のその他の人間又は候補者の業績についてより多くの直接的な情報を知るその他の者に接触したりすることがあります。候補者が株主推薦によるか否かによって同委員会の評価プロセスが異なることはありませんが、上述したように、取締役会は、候補者を推薦した株主が保有する株式の数や保有期間を考慮に入れることがあります。

当社全体のリスクの監督

取締役会は、戦略的目標を含む組織全体の目標達成をサポートする目的で策定された、当社全体のリスク管理への取組みを監督することで、組織の長期的業績を改善し、株主の価値を高めています。リスク管理の基本は、会社の直面するリスクとそれらに対する経営陣の対処方法を理解することだけでなく、会社にとって妥当なリスクの水準を理解することです。経営陣のリスク選好度を評価したり、当社にとって妥当なリスクの水準を決定したりするには、取締役会メンバー全員が事業戦略の決定に関与することが重要です。

リスク管理の最終監督責任は取締役会にあります。取締役会の各委員会も同様にリスク管理について責任を負っています。監査委員会憲章は、コンプライアンスの監視を監査委員会の責務の一つとしています。監査委員会憲章の定めに基づき、監査委員会は、上級経営陣や当社の関連部署が当社の負うリスクを評価・管理するプロセスの基準となるガイドラインや方針について討議し、また当社の主要な財務リスクや、経営陣がそれらのリスクを監視・管理するために採った手段について討議します。

投資・投資リスク委員会は、投資の政策、戦略、取引及び実績の検討と承認を通して当社及び子会社の投資プロセスと投資リスク管理を監督することによって、取締役会を補佐します。「投資プロセス」とは、当社及び子会社の投資可能な全てのキャッシュフローが投資されるプロセス、及び安全性、流動性、リターン、税務上の考慮事項、適用法規及び各社のニーズへの適合性を重視するように投資が管理されるプロセスを指します。「投資リスク」には、流動性リスク、市場リスク及び信用リスクが含まれますが、これらに限られません。「流動性リスク」は、損失を回避又は最小化できるほど十分に早く売買できない投資の市場性の欠如から生じるリスクです。「市場リスク」は、市場の動きによって、会社の資産の価値、負債の額又は資産からの収益が変動するリスクです。「信用リスク」は、取引相手が契約上の債務の不履行に陥った場合（期日通りに履行できない場合を含みます。）に、会社が損失を被るリスクです。

また、報酬委員会は、報酬の設定に当たり、当該報酬が、当社の事業戦略に合致する水準のリスク・テイクングを奨励するインセンティブとなるように努めています。本参考書類の「報酬に関する議論と分析」（以下、「CD&A」）の項で詳細に述べる通り、

当社経営陣のインセンティブ報酬制度の実績目標は、過度なリスクをとることを奨励しない、現実的に獲得可能なものとなるように決定、確立されています。

当社には、当社全体の上級管理職からなるグローバルな開示委員会があり、開示統制及び手続が有効であること、及び一般投資家への開示が義務付けられた情報を蓄積し、開示に関する決定をタイムリーに行えるような形で同委員会に伝達することが、開示統制及び手続によって、可能な限りの最高水準の確実性をもって行われることを、確保しています。

取締役会は年に1度の自己評価の機会にその実績と監督責任を討議します。この討議において、取締役会は監査委員会から報告のあった当社のリスク管理やコーポレート・コンプライアンス・プログラムに関する情報の質を評価します。

業務・倫理規範

当社は、当社及びその子会社の業務執行役員を含む全ての取締役及び従業員に適用される業務・倫理規範を有しています。業務・倫理規範には、全ての役員、取締役、及び従業員に適用される基準を定め、特にCEO、CFO、及び最高会計責任者に適用される規定も含む、CEO・上級財務責任者倫理規範が含まれています。当社は、業務・倫理規範の改正及び免責については、当該情報に関する開示要件を満たすため、当社のウェブサイト aflac.com の“Investors”の中“Corporate Governance”に情報を掲載しています。

CEO及び経営幹部の後継人事計画

取締役会は、コーポレート・ガバナンス委員会の協力を得て、その責任の下で、CEOの継続的後継人事計画及び経営幹部後継人事計画を作成し、上級管理職の連続性を確保しています。取締役会はまた、コーポレート・ガバナンス委員会の協力を得て、異常事態において当社がCEOの緊急的継承を行うための適切な措置を取れるよう確保しています。

CEOの継続的後継人事計画の一環として、当社のCEOは、ジェネラル・カウンセル及び人事責任者を含む業務執行チームの協力を得て、コーポレート・ガバナンス委員会に対し、定期的にCEO職の潜在的后継者を推挙し査定するとともに、当該潜在的后継者について推奨される育成計画のレビューを提供します。コーポレート・ガバナンス委員会は、経営幹部の後継人事計画の一環として、CEO及び経営陣の協力を得て、経営幹部職の潜在的后継者を特定します。

CEOは、非経営取締役の年次会議の機会に、経営幹部後継人事計画及び管理職育成についてレビューを行います。

取締役会及び委員会

2014年中、取締役会の会議は5回開催されました。全ての取締役が100%の取締役会に出席し、各自が所属する委員会の会議の75%以上に出席しました。

現在、取締役会には、買収、監査、報酬、コーポレート・ガバナンス、執行、投資・投資リスク及び持続可能性の主要7委員会があります。監査委員会憲章、報酬委員会憲章、及びコーポレート・ガバナンス憲章は、当社のコーポレート・ガバナンスの重要な問題に関するガイドライン及び業務・倫理規範と同様に、当社のウェブサイト aflac.com の“Investors”の中の“Corporate Governance”にて閲覧可能です。また、これらの文書は、ご請求頂ければ印刷版もお送りします。Aflac Incorporated, Corporate Secretary, 1932 Wynnton Road, Columbus, Georgia 31999へご請求ください。

買収委員会

取締役会の買収委員会は、当社の経営陣とともに買収戦略を検討し、当社のために買収候補を調査し、取締役会に買収戦略と買収候補を適宜推奨します。買収委員会は、チャールズ・B・ナップ（委員長）、エリザベス・J・ハドソン及び吉田卓郎で構成されています。

監査委員会

監査委員会は、証券取引所法第3条(a)(58)(A)に従って設置され、別個に指定された常任の監査委員会です。監査委員会の主要な任務及び責任は次の通りです。すなわち、(i)財務報告手続並びに財務・会計・法務の各事項に関する当社及び子会社の内部統制システムの信頼性と統合性維持について、経営陣を監督すること、(ii)以下に記載する監査委員会報告書を年1回発行すること、(iii)当社の独立登録会計事務所を選定、監督、評価し、同事務所に対する資金拠出を決定し、適切な場合には同事務所を更迭又は解任し、その独立性を監視すること、(iv)当社の社内監査部の業績を監督すること、(v)法律及び規制要件の順守に関する取締役会の監督業務を支援すること、(vi)独立登録会計事務所、経営陣、社内監査部、及び取締役会の間に開かれたコミュニケーションの場を提供すること、及び(vii)当社の企業リスク管理活動の妥当性を審査し監視することです。更に、監査委員会憲章の定めに基づき、監査委員会は、上級経営陣や当社の関連部署が当社の負うリスクを評価・管理するプロセスの基準となるガイドラインや方針について討議し、また当社の主要な財務リスクや、経営陣がそ

これらのリスクを監視・管理するために採った手段について討議します。

監査委員会はまた、当社の独立登録会計事務所が行う監査業務及び非監査業務の事前承認及び当社の年次の議決権代理行使指図書参考書類に開示することが求められる全ての関係者取引の事前承認又は追認を行います。以上に加えて、独立登録会計事務所を選択、監督、評価し、同事務所に対する資金拠出を決定し、しかるべき場合には同事務所を更迭又は解任することも監査委員会の責務です。監査委員会は、少なくとも年1回、独立登録会計事務所の遂行した業務及び同事務所によって請求された費用の検討を行います。

独立登録会計事務所は監査委員会と直接連絡を取り、当該事務所による監査、内部統制の維持、及び当社の財務問題に関するその他の事項に関して発生するあらゆる問題を討議することができます。監査委員会は、監査委員会が適当とみなす問題について調査する権限を独立登録会計事務所に与えることができ、またその勧告及び結論を取締役に提出することができます。

監査委員会はダグラス・W・ジョンソン（委員長及び財務専門家）、W・ポール・パウワース（財務専門家）、チャールズ・B・ナップ及びメルヴィン・T・スティスで構成されています。監査委員会の委員は全員、1986年内国歳入法（改正を含みます。以下、「IRC」）の第162条(m)（以下、「第162条(m)」）によって定義される「社外」取締役、証券取引所法規則第16条b-3の意味における「非従業員取締役」、及びNYSE上場基準に基づく独立取締役としての資格を有しています。監査委員会は、取締役会が採択した書面による憲章に基づき業務を行います。監査委員会の会議は、2014年は13回開催されました。

コーポレート・ガバナンス委員会

コーポレート・ガバナンス委員会の主要な任務及び責任は次の通りです。すなわち、(i)当社取締役として適格で、取締役会の選任候補者として指名される者を選出すること（上記「コーポレート・ガバナンス」の「取締役指名のプロセス」において説明する通り）、(ii)取締役会委員会のメンバーとなる取締役を取締役に推薦すること、(iii)取締役会の構成及び手続に関する事項について取締役会に助言すること、(iv)当社に適用する一連のコーポレート・ガバナンス原則を整備し、取締役会に提言すること、(v)当社の政治参加プログラムの順守状況を監視すること、及び(vi)取締役会の評価並びに当社の経営及び後継人事計画を監督することです。取締役会のコーポレート・ガバナンス委員会は、バーバラ・K・ライマー(DrPH)（委員長）、ロバート・B・ジョンソン及びメルヴィン・T・スティスで構成されています。コーポレート・ガバナンス委員会の委員は全員、第162条(m)によって定義される「社外」取締役、証券取引所法規則第16条b-3の意味に

おける「非従業員取締役」、及びNYSE上場基準に基づく独立取締役としての資格を有しています。コーポレート・ガバナンス委員会は、取締役会が採択した書面による憲章に基づき業務を行います。コーポレート・ガバナンス委員会の会議は、2014年は3回開催されました。

報酬委員会

報酬委員会の責任には、(i)少なくとも年に1度、当社の役員報酬制度の目標及び目的を見直すこと、(ii)年に1度、当該目標及び目的に関するCEOの業績を評価すること、(iii)この評価に基づきCEOの報酬レベルを決定すること、(iv)年に1度、当該目標及び目的に照らして、当社の他の業務執行役員の業績を評価し、この評価及び当社CEOの推奨に基づき当該業務執行役員の報酬レベルを設定すること、(v)当社のインセンティブ報酬制度を見直して、それが過度のリスク・テakingを奨励するものか判断し、またかかるリスクを軽減する報酬政策と実務を評価すること、及び(vi)当社の全般的な報酬・給付制度の目標及び目的を見直すことが含まれます。報酬委員会は、当社のマネージメント・インセンティブ報酬制度（以下、「MIP」）に基づき、全ての業務執行役員（取締役を兼務する者を含みます。）について、報酬レベル、株式関連型インセンティブ報酬及び年次インセンティブ報奨（非株式インセンティブ報酬ともいいます。）を審査し、承認します。

非従業員取締役の報酬については、報酬委員会は、取締役会に対して非従業員取締役の報酬に関する方針を提言し、また、取締役会に対し、当該方針に従った非従業員取締役の報酬を提言しています。取締役会は、非従業員取締役の報酬に関する最終決定を行います。

報酬委員会は、全米で認められた報酬コンサルタントであるマーサーLLC（以下、「コンサルタント」）を雇い、役員報酬に関する報酬委員会の審議を補佐、助言させています。コンサルタントは、給与水準の競争力、設計上の問題、市場動向、及びその他技術的考察を含む、役員報酬実務の見直しにおいて、報酬委員会に協力しています。

コンサルタントは通常、以下の分野において支援を行っています。

- ・ CEOの報酬を決定するため、会社の業績の比較情報を提供する。
- ・ 当社の役員報酬及び福利厚生制度の競争力についての評価を行う。
- ・ 制度設計の見直しを行い、可能な改善の機会を提言する。
- ・ 報酬委員会に市場の傾向と動向について知らせる。
- ・ 役員の報酬と業績との関係性を評価する。
- ・ インセンティブ報酬制度の業績目標及び範囲の提案を評価する。
- ・ NEOの報酬を決定するため、会社の比較データを提供する。
- ・ 報酬委員会向けの報酬制度研修会を開催する。

・非従業員取締役の報酬を決定する。

2014年に、役員報酬に関するコンサルティング・サービスの対価として合計246,926ドルがコンサルタントに支払われました。経営陣は2014年に役員報酬に関連のない追加サービスを受けるためにコンサルタントの関係会社を雇い、そのサービスの対価として合計5,223,957ドルの支払いを行うことを承認しました。これらの支払いは主に当該関係会社による保険販売のブローカー手数料でした。報酬委員会はSEC規則に基づくコンサルタントの独立性を評価し、コンサルタントが独立して報酬委員会を代理することを阻むような利益相反は存在しないとの結論に至りました。

役員報酬の検討及び決定における当社のプロセス及び手続に関する追加情報は、CD&Aに記載しています。

報酬委員会の現在の委員は、ロバート・B・ジョンソン（委員長）、デイビッド・ゲイリー・トンプソン及びダグラス・W・ジョンソンです。報酬委員会の委員は全員、第162条(m)によって定義される「社外」取締役であり、証券取引所法規則第16条b-3の意味における「非従業員取締役」であり、かつ適用あるNYSE上場基準に基づく独立取締役です。報酬委員会は、取締役会が採択した書面による憲章に基づき業務を行います。報酬委員会の会議は、2014年は6回開催されました。

執行委員会

当社付属定款に基づき、取締役会の執行委員会は、最高経営責任者、取締役会会長、社長及び取締役会が随時決定する数のその他の取締役を含む最低5名の取締役で構成されなければなりません。最高経営責任者（又は最高経営責任者が選ぶ執行委員会の他の1名のメンバー）は、執行委員会の委員長となります。執行委員会は、取締役会の会議と会議の間の期間にあっては、ジョージア州法に基づいて委譲された取締役会の全ての権能を有し、行使することができます。

執行委員会の委員には、監査、報酬及びコーポレート・ガバナンス委員会の委員長、従って主席非経営取締役も含まれます。

執行委員会はダニエル・P・エイモス（委員長）、ポール・S・エイモス二世、クリス・クロニンジャー、ダグラス・W・ジョンソン、ロバート・B・ジョンソン及びバーバラ・K・ライマー (DrPH) で構成されており、2014年は7回会議を行いました。

投資・投資リスク委員会

投資・投資リスク委員会は、投資の政策、戦略、取引及び実績の検討と承認を通して当社及び子会社の投資プロセスと投資リスク管理を監督することによって、取締役会を補佐します。「投資プロセス」とは、当社及び子会社の投資可能な全てのキャッシュフローが投資されるプロセス、及び安全性、流動性、リターン、税務上の考慮事項、適用法規及び当社及び子会社のニーズへの適合性を重視するように投資が管理されるプロセスを指します。

「投資リスク」には、流動性リスク、市場リスク及び信用リスクが含まれますが、これらに限られません。

投資・投資リスク委員会は、その憲章に基づいて、以下の主要な任務と責任を負っています。すなわち、(i)当社及び子会社の投資プロセス及び投資リスク管理（政策、戦略、プログラム関連）を監督すること、(ii)当社及び子会社のグローバル投資政策の妥当性を定期的に検討、再評価し、その変更、追加又は削除を承認すること、(iii)当社及び子会社を代理して行われた投資取引を検討、承認すること、(iv)当社及び子会社の投資ポートフォリオのパフォーマンスを検討すること、及び(v)投資・投資リスク委員会による責任の履行に関連するその他の事項について、また投資・投資リスク委員会が適切とみなす推奨について、取締役会に定期的に報告することです。

当社取締役会の投資・投資リスク委員会は、チャールズ・B・ナップ（委員長）、ポール・S・エイモス二世、エリザベス・J・ハドソン及びデイビッド・ゲイリー・トンプソンで構成されています。投資・投資リスク委員会は、取締役会が採択した書面による憲章に基づき業務を行います。投資・投資リスク委員会は、2014年は8回会議を行いました。

持続可能性委員会

取締役会の持続可能性委員会の主要な任務と責任は次の通りです。すなわち、(i)当社及び子会社の米国事業の持続可能な成長に関する方針と実務に関して、取締役会が株主に対する責任を果たせるよう支援すること、(ii)当社の持続可能な発展のための計画及び実務（社内の方針と手続及び対外的な会社方針を含みます。）を監督すること、及び(iii)当社の環境活動及び環境に及ぼす影響について検討し、経営陣と話し合うことです。持続可能性委員会は、経営陣の戦略決定、目標設定、及び当社の米国事業の日常業務への持続可能性の統合（当社が、環境管理、エネルギー使用、リサイクル及び炭酸ガス放出の分野における世論や政府の規制の変化に対処でき、当社の米国事業の持続可能な成長を育成するような、方針、手続及び実務の構築と実施を含みます。）を補佐します。「持続可能な成長」とは、将来世代のニーズを考慮に入れながら、当社の株主及び顧客のニーズを満たしていく能力

を意味します。「持続可能な成長」はまた、当社の財務・環境・社会資本の長期的な保護及び強化を意味するものです。

持続可能性委員会は、エリザベス・J・ハドソン（委員長）、W・ポール・パウワース及びバーバラ・K・ライマー(DrPH)で構成されています。持続可能性委員会の委員は全員、第162条(m)によって定義される「社外」取締役であり、証券取引所法規則第16条b-3の意味における「非従業員取締役」であり、かつ適用あるNYSE上場基準に基づく独立取締役です。持続可能性委員会は、取締役会が採択した書面による憲章に基づき業務を行います。持続可能性委員会の会議は、2014年は2回開催されました。

報酬委員の兼任及び当社との関係

2014年度中、当社の報酬委員会の委員は、ロバート・B・ジョンソン（委員長）、デイビッド・ゲイリー・トンプソン及びダグラス・W・ジョンソンが務めました。報酬委員会の委員はいずれも、現在又は過去において、当社又は子会社の従業員又は役員ではありません。2014年度中、報酬委員会の委員を務めた者の中に、本参考書類の「利害関係者の取引」の項における開示が必要とされる関係を持つ者はいませんでした。2014年度中、報酬委員会のどの委員も、当社の業務執行役員が報酬委員会又は取締役会のメンバーを務める他の企業の業務執行役員ではありませんでした。2014年度中、当社の業務執行役員が報酬委員を務める他の企業の業務執行役員であった取締役はいませんでした。

報酬に関する議論と分析

この「報酬に関する議論と分析」(以下「CD&A」)は、当社の役員報酬の理念と制度、当該制度に関して報酬委員会が行う報酬の決定、及び当該決定に際して考慮される要因について、詳述したものです。本CD&Aでは、当社の2014年のNEO(以下の通り)に焦点を当てています。

特定業務執行役員 (NEO)	役 職
ダニエル・P・エイモス	会長、CEO
クリス・クロニンジャー三世	社長、CFO、財務役
ポール・S・エイモス二世	アフラック社長
エリック・M・カーシュ	アフラックのエグゼクティブ・ヴァイス・プレジデント、グローバル最高投資責任者
外池 徹	アフラック日本社社長、COO

概観

当社は、業績と直接連動する成果主義報酬の支払いを報酬理念としています。当社は、これが株主価値の創出にとって最も効果的な方法であり、また当社を業界のリーダーに押し上げるのに重要な役割を果たしてきたと信じています。重要なことは、当社の報酬制度のうち業績に基づく要素が、業務執行役員だけでなく、全職位の経営陣に適用されることです。実際、成果主義報酬は当社のあらゆる職位の従業員に浸透しており、その結果、成長するグローバル企業を日々、また将来を見据えて経営していくために必要な技量を備えた有能な人材を確保し、定着させ、意欲を起こさせ、またこれに報いることが可能となっています。

当社の役員報酬制度は、以下の指針を通じて株主価値を高めることを目的としています。

- ・役員による富の蓄積の可能性を、当社の年次及び長期の戦略・業績目標に直接連動させる、成果主義報酬の理念
- ・当社の事業計画の実行を指揮する優れた人材を引き付け、維持する助けとなる報酬要素
- ・株式所有ガイドライン、クローバック条項、支配変更時の消費税のグロスアップの禁止といった、コーポレート・ガバナンス政策上の最良慣行

2014年度業績の概要

当社は2014年度、好調な財務・経営成績を上げました。株主価値の創出に貢献した重要な成果には、以下のものが含まれます。

- ・為替の影響を除いた事業収益合計は1.0%増加し、238億ドルとなりました。

- ・希薄化後1株当たり事業利益は3.9%増加し（為替の影響を除きます。）、事業利益の目標値を25年連続で達成しました。
- ・日米合計で25億ドルを超える新契約年換算保険料を獲得しました。
- ・四半期現金配当を5.4%増加させて1四半期当たり0.39ドルとし、年間配当を5.6%増加させて1.50ドルとしました。これで増配は32年連続となりました。
- ・業界最高レベルの17.9%の自己資本利益率を上げました。加えて、為替の影響を除いた自己資本事業利益率(OROE)は通年で22.9%に達しました。
- ・2014年12月31日現在の自己資本比率は次の通り向上しました。
 - － リスクベース自己資本(RBC)比率は945%でした。
 - － ソルベンシー・マージン比率(SMR)（日本で主に利用されている自己資本比率）は857%でした。
- ・自己資本比率と流動性ポジションの増強に伴い、12億ドル（1,970万株）の自社株を取得しました。

強固なコーポレート・ガバナンス政策とトップレベルの最良慣行

当社はこれまでコーポレート・ガバナンスについてトップレベルの最良慣行を維持してきました。当社の役員報酬制度には、以下のような強固で長期的なガバナンスの指針が反映されています。

実施事項

- ・報酬について意見を述べる(say-on-pay)投票の機会を株主に提供した米国初の公開企業となり（当該投票が義務づけられる3年前の2008年から行っている自発的行為）、開始以来2013年までで平均96%を超える「賛成」票を得ている。
- ・CEOの報酬について厳格な成果主義報酬の算出方式を過去17年間にわたって採用しているため、CEOの直接報酬総額はピアグループと比べた当社の業績に基づいて決定されており、また報酬委員会によって定期的に評価されている。
- ・2014年に、報酬について意見を述べる投票に対する株主の支持が過去6年間に比べて低下したため、当社はCEOの成果主義報酬の評価プロセスを修正し、2014年のCEO報酬と当社の2014年の相対的財務実績及び株主総利回りの結び付きを強めて、制度の下での時間差を解消した。
- ・独立した報酬委員会が制度を監督している。
- ・独立した報酬コンサルタントであるマーサー・エルエルシー（以下「コンサルタント」）が報酬委員会に雇用され、同委員会に報告している。
- ・CEOの報酬と業績の連動について、コンサルタントが取締役全会に毎年報告を行っている。
- ・1998年から業務執行役員及び取締役向け株式所有ガイドラインを採用している。

- ・クローバック方針を2007年から採用している。
- ・2014年の新規加入者については、補完役員退職給付制度を凍結した。

禁止事項

- ・CEOに対して支配変更後の「ゴールドデン・パラシュート」報酬の支払いを行わない。
- ・報酬委員会が承認した場合を除き、役員又は取締役は10b5-1制度に加入しない。
- ・役員又は取締役は当社株式のヘッジ又は空売りをしない。
- ・2013年2月以降、業務執行役員又は取締役は、当社株式を担保として差し入れない。
- ・既得権により担保として提供されている当社株式は株式所有ガイドラインに算入されない。
- ・買取価格が市場価格より高くなったオプションの価格を改定しない。
- ・支配変更時の消費税のグロスアップは行わない。

CEOの報酬制度及び成果主義報酬の強調に関する追加情報については、本CD&A中の下記「CEOの報酬及び成果主義報酬」の項をご覧ください。

報酬について意見を述べる(Say-on-Pay)投票への反響

当社は非常に透明性の高い組織としての歴史を持ち、また株主からもそのような評価を得ています。このように全てのレベルで透明性の確保に取り組んでいることが、2008年度、報酬について意見を述べる(say-on-pay)勧告的な投票の機会を株主に提供するとの決断につながりました。これは、後にドッド・フランク・ウォールストリート改革及び消費者保護法が企業に課した要件のはるか先を行くものです。2014年より前は、この毎年投票は圧倒的な賛成を得ており、株主による承認の比率は制定以来平均で96%を超えていました。

2014年の賛成票(74%)は、当社の指図書に勧告的投票が加わって以来、最低の比率となりました。このことは、当社が株主の皆様と行ったコーポレート・ガバナンスに関する多くの対話の中心的題材となりました。かかる対話からのフィードバックは報酬委員会による報酬慣行の定期的見直しに盛り込まれ、最良慣行の徹底的分析が行われました。報酬委員会は、社内の分析とコンサルタントによる分析の双方を参考にしました。当社株主の関与及び分析からのフィードバックにより、ある年度におけるCEOの報酬総額が2期にわたる指図書勧誘期間の業績に基づいて支払われることで時間差が生まれ、業績に基づく報酬であるものの、分かりにくい可能性があり、最良慣行に比べて異質であったことが示されました。当社は、報酬構造を徹底的かつ厳密に見直した上で、報酬要素及び使用された業績評価指標を確認しました。更に、

当社の相対的な財務実績及び株主総合リターン(TSR)実績とCEOの報酬をより適切に結び付けるため、CEOの2014年度報酬の決定プロセスにいくつかの修正が加えられました。当社は、CEO報酬制度に対するこの修正により、従前の方法の下で生じていた時期のずれが除去されるものと信じています。更に、2014年の変更によって、成果主義報酬を行うという当社の強固な理念が強化され、またある年度の報酬が2期の指図書勧誘期間にわたって報告されることがなくなります。後述の「CEOの報酬及び成果主義報酬」で説明する通り、当社の2014年の相対的業績順位（ピアグループ中）により、CEOの直接報酬総額は51%減少しました。

更に、2015年については、非株式年次インセンティブ報酬制度及び長期株式インセンティブ報酬制度に用いる業績評価指標の重複を解消しました。当社は、確実に最新の手法を維持し、役員報酬の最良慣行においてトップを維持し、かつ株主の関心を常に認識するため、当社の実務を絶えず分析しています。そのため、当社は、2015年にも追加変更を行うべきか決定するために、見直しを続けて行きます。当社は一企業として、報酬の開示を含むあらゆる行為に倫理と透明性を取り入れていることを誇りに思っています。

役員報酬制度の概要

当社は保険業界のリーダーとして、経営陣に対する適切な報酬制度を設けることが、その企業を雇用主として選ばせる要因の一つであると認識しています。当社は、当社の業績に直接連動する形で支払いを行うことを報酬理念としています。

当社は、下記に示すこのような四つの報酬要素のうち、年次及び長期インセンティブの形式をとった報酬を、最も重要なものと考えています。それは、そのような報酬が役員報酬総額中最大の部分を占め、したがって当社の業績と株主価値の創出を最も強く結び付け、それと同時に成長するグローバル企業を日々、また将来を見据えて経営していくために必要な技量を備えた有能な人材を確保し、定着させ、意欲を起こさせ、またこれに報いることを可能とするものだからです。

役員報酬制度の主な構成要素

報酬要素	目標	目的
基本給	・人材を誘致、維持する ・株主価値の創出との連動	・市場競争力があり、かつ個人の能力や組織内の地位に応じた年次現金報酬を提供する ・主要な人材に動機付けを与え、維持する
マネージメント・インセンティブ報酬制度（「MIP」）	・成果主義報酬 ・株主価値の創出を促進する業績成長評価指標との連動	・役員に動機付けを与え、主要な年間事業・戦略目標に関する業績の達成に報いる ・当事業の主要な短期的価値推進力に焦点を当てる ・主要な人材に動機付けを与え、維持する
長期インセンティブ報酬（「LTI」）	・成果主義報酬 ・株主価値の創出との連動	・役員に動機付けを与え、主要な長期事業・戦略目標に関する業績の達成に報いる ・当事業の主要な長期的価値推進力に焦点を当てる ・主要な人材に動機付けを与え、維持する
退職給付・福利厚生	・人材の維持 ・節税効果のある報酬 ・保障	・人材を維持するため、市場競争力ある退職給付（年金、401(k)等々）を提供する ・従業員の健康・福祉上のニーズを満たす

ピアグループ

報酬委員会は毎年、当社の役員報酬制度及び財務実績のベンチマークとなるピアグループの構成を見直します。ピアグループ会社の毎年の見直しにおいて報酬委員会が考慮する重要な要因には、事業の特性、収益規模、資産規模、収益性、時価総額、及び従業員総数が含まれます。毎年の見直しに基づき、当社と同種の事業を行い、当社と同じような規模をもち、人材を求めて当社と競争している企業の中から、ピアグループが選定されます。2013年度と同じ以下の17社が、2014年度のピアグループ会社に選定されました。

エトナ・インク

ザ・オールステート・コーポレーション

アシュラント・インク

ザ・チャブ・コーポレーション

CIGNA コーポレーション

CNO ファイナンシャル・グループ・インク

ジェンワース・ファイナンシャル・インク

ザ・ハートフォード・ファイナンシャル・

サービス・グループ・インク

ヒューマナ・インク

リンカーン・ナショナル・コーポレーション

マニユライフ・ファイナンシャル・コーポレーション

メットライフ・インク

プリンシパル・ファイナンシャル・グループ・インク
 ザ・プログレッシブ・コーポレーション
 プルデンシャル・ファイナンシャル・インク
 ザ・トラベラーズ・カンパニー・インク
 ユーナム・グループ

全体として、当社の収益はピアグループの中央値に近く、総資産は中央値を上回りました。また当社の時価総額はピアグループの中央値を上回りました。次のデータは、ピアグループの見直し時点における関連する測定基準を示したものです。

(単位：百万ドル)

	収益 (1)	総資産 (2)	時価総額 (3)
アフラック・インコーポレーテッド	24,668 (4)	137,112 (4)	27,526
ピアグループの中央値	24,337	104,522	22,024

(1) 2014年9月30日に終了する12ヶ月間

(2) 2014年9月30日現在

(3) 2014年12月31日（報酬委員会による業績見直しのためのデータ収集日）現在

(4) 為替の影響を除いた純額

ピアグループと比較した当社の2014年の業績の評価については、本CD&A中の下記「CEOの報酬及び成果主義報酬」に記載されています。

役員報酬制度の構成要素

基本給

当社の役員報酬制度における基本給の主な目的は、責任レベル、能力及び長期的な貢献度に応じて受給者に一定の所得を提供することです。コンサルタントは毎年、競争市場の給与データを収集し、これを使用して、(i)報酬委員会はCEOの給与の見直しと決定を行い、(ii)CEOは社長／CFO及びその他全ての業務執行役員の給与に関して推奨を行います。

当社の全ての業務執行役員に支払われる基本給の総額は、ピアグループ会社の同じ職位に関する調査結果の中で、パーセンタイル順位の50位に近くなっています。NEOを含む実質的に全ての業務執行役員は、その職位の中央値からプラスマイナス20%の範囲の給与を受領しています。クロニンジャー氏の給与だけはこの範囲を上回っていますが、同氏の在職期間を考慮し、また社長兼CFOとしての役割が、ピアグループ企業で第二位の報酬を受けている役員の多くに比べて広範囲にわたっているため、当社は適切と考えています。原則として新任の業務執行役員の給与は中央値

を下回る可能性が高く、職位に留まる期間が長くなれば中央値を上回る可能性が高くなります。

2014 年度、ダニエル・P・エイモス氏の給与引上げは行われず、過去 3 年間も引き上げられませんでした。クロニンジャー氏の基本給は約 2.5%、ポール・エイモス氏の基本給は約 1.5%、カーシュ氏の基本給は約 3.3%引き上げられました。外池氏の円建て年間基本給は、2014 年に 2.5%引き上げられました。

マネージメント・インセンティブ報酬制度 (MIP)

NEOは全員、当社が出資する非株式年次インセンティブ報酬制度に加入する資格があります。これはMIPと呼称される報酬制度で、2012年に株主総会に提出され、その承認を受けています（改正・改訂2013年マネージメント・インセンティブ報酬制度）。

当社のMIPは、NEO及びその他全ての売上非関連型役員に対して非株式年次インセンティブ報酬を提供するために、会社レベルと事業セグメントレベル（後に説明します。）の両方において、具体的な業績目標を使用しています。当該報酬制度については業績目標が毎年設定され、経営幹部に対して実際の業績に基づいて現金が支払われます。

当社は、後述するセグメント別の評価指標が、会社レベルの目標とともに、株主価値を創出し、かつ経営陣の利益や報酬を当社株主の利益や報酬と一致させるという点で、事業に対する主要なインセンティブ要因の一部であると考えています。

目標賞与の獲得機会及び支払機会の設定

NEOの2014年度の賞与目標値は、各自の地位に関する業界基準に沿って決定され、以下の通りでした。

NEO	MIP目標値 (基本給に 対する比率)
ダニエル・P・エイモス(会長、CEO)	220%
クリス・クロニンジャー三世(社長、CFO、財務役)	150%
ポール・S・エイモス二世(アフラック社長)	125%
エリック・M・カーシュ(アフラックのエグゼクティブ・ヴァイス・プレジデント、グローバル最高投資責任者)	200%
外池 徹(アフラック日本社社長、COO)	100%

CEO及び社長／CFOは、報酬委員会に対し、具体的な業績目標及びその幅について推奨を行いました。CEO及び社長／CFOは、報酬委員会に対して当該インセンティブ業績目標の推奨を行うに当たり、過去の実績及び複雑な財務モデルにより予測した当社の財務見通しのシナリオ・テスト結果を考慮に入れています。当該モデルは、新契約年換算保険料総額、投資リターン、予定事業費、死亡率及び継続率の変化が様々な財務指標に及ぼす影響を予測する

ものです。この方法により、当社はほとんどの業績目標について一定の幅を設定することが可能となっています。

報酬委員会は、様々な評価指標について、達成の確率を検討することがあります。通常、業績目標値の達成率は当該期間において50%から60%、最低水準の達成率は当該期間において最低75%、最高水準の達成率は当該期間において25%以下と期待されています。報酬委員会は、毎年2月の見直しにおいて、その年度の年間インセンティブ目標の見直し、承認又は（適切とみなされれば）修正を行います。

各業績評価指標には、業績の目標値に加えて、最低・最高水準も設定されています。業績の達成度が最低水準であった場合の支払額は、目標値に達した場合の半分、また最高水準であった場合は目標値に達した場合の2倍となります。通常、最低水準から目標値までの幅と、目標値から最高水準までの幅は同一です。達成度が最低水準から目標値まで、又は目標値から最高水準までの中間にある場合には、補間法を用いてインセンティブ報酬の支払額が決定されます。

2014年MIPの目標値及び実績

2014年MIPの会社及び事業セグメントの測定基準及び目標値に関する以下の記載は、NEOに適用されるものです。

会社レベルの測定基準：	最低	目標	最高	2014年実績
当社の希薄化後1株当たり事業利益増加率(連結ベース)(為替の影響を除く)	該当なし	6.31ドル	6.49ドル	6.42ドル
自己資本事業利益率(為替の影響を除く)	16%	20%	24%	22.9%
法定リスクベース自己資本比率	550%	650%	750%	945%
ソルベンシー・マージン比率	500%	575%	650%	857%
投資収益(ネット)(連結)	予定 -2%	予定 収益	予定 +2%	予定 +1%
米国セグメントの測定基準：				
新契約年換算保険料増加率	0.00%	2.50%	5.00%	0.70%
保険料収入増加率	0.75%	1.50%	2.25%	1.20%
税引前事業利益増加率	2.00%	3.50%	5.00%	3.30%
日本セグメントの測定基準：				
新契約年換算保険料増加率(第三分野商品の売上増加率)	2.00%	4.50%	7.00%	6.12%
保険料収入増加率	1.50%	2.25%	3.00%	1.91%
予定事業費と比較した事業費	予定 +1%	予定 事業費	予定 -1%	予定 +1.5%
割り当てられた経費及び為替の影響を除外した税引前事業利益の増加率	-2.50%	-1.50%	-0.50%	0.24%
グローバル投資の測定基準(エリック・M・カーシュのみ)				
投資収益(ネット)(連結)－同上	予定 -2%	予定 収益	予定 +2%	予定 +1%
貸倒損失／減損(百万ドル)	(500)	(350)	(200)	184

2014年MIPの目標値を設定するに当たり、当社は、日本における1株当たり当期純利益の予測増加率、元受保険料増加率及び税引前事業利益増加率に圧力をかけた一定の逆風（2013年10月に一般に開示しました。）を考慮しました。したがって、これらの目標値は前年度を下回りました。上述のインセンティブ評価指標には、統計上の財務指標及び米国において一般に公正妥当と認められた会計原則（以下、「GAAP」）に準拠しない財務指標が以下により詳しく述べる通り含まれています。

- ・ 当社の業績評価指標は、為替の影響を除外した希薄化後1株当たり事業利益、及び法定会計基準に基づいて決定されるリスクベース自己資本(RBC)比率の達成に基づいて決定されています。当社は、支払債務に関連する金利キャッシュフローを含めて、有価証券取引、減損、デリバティブ及びヘッジ活動から生じた資産運用実現損益並びにその他及び非経常的項目を除外した、当社事業から得られる利益を、期中加重平均発行済株式数に（株式報酬の希薄化効果を相殺するために）加重平均株式数を加えた数で割った値を希薄化後1株当たり事業利益と定義しています。外国為替レートには経営陣のコントロールが及ばないため、希薄化後1株当たり事業利益増加率の算出には前年の円／ドル平均為替レートを使用して、ドル建て項目の報告値の増大又は圧縮につながる為替レート変動の効果を排除しています。希薄化後1株当たり事業利益の目標値が達成されない場合、この測定基準に関する2014年の支払は行われません。
- ・ リスクベース自己資本(RBC)比率は、米国と日本における事業を合わせた（アフラック日本社の法的地位が支店であるため）当社の事業に特有なリスクの種類と構成を加重して、保険リスク、事業リスク、資産リスク及び金利リスクを数値化したものです。アフラックのRBC比率は945%の高い水準を維持しており、資本及び剰余金の非常に好調なポジションを反映しています。
- ・ 日本の金融庁に対する規制上の報告に関連する「ソルベンシー・マージン比率」(SMR)が、2014年MIPの決定に適用されました。SMRは、当社が保険契約上の義務を履行する能力の増加率を測定するものです。強固なSMRは、当社の保険契約者の利益を守り、その一方で、当社がリスク調整後投資リターンを高め、株式の買戻し及び現金配当を通じて株主に資本を返還するという目的をもって、新たな資産クラスに投資する当社の柔軟性を高めるものです。SMR測定基準を加えることにより、日米両方の規制上の資本測定基準が業績目標として採り入れられました。SMRは保険業界の規制当局にとって重要な財務指標であり、重要なベンチマークです。当社は長年にわたり、強固な資本基盤の維持を重要な優先事項とみなしてきました。アフラックのSMRもやはり高水準を維持しており、2014年末現在857%でした。

- ・ 更に、投資収益（ネット）を会社レベルの測定基準として加えました。これは、債務プロファイルと必要資本の影響下にあるリスク調整後業績を最大化する、という当社の投資目的が、NEO各人の重要な責務であることを強調するものです。
- ・ 当社は日米両セグメントについて、業界の評価指標である、報告期間中に新契約及び転換によって増額した年換算保険料の合計を使用しています。またアフラック米国社については、保険料収入の増加率(%)から管理可能経費増加率(%)を差し引いた数値を使用しています。
- ・ また、日米両セグメントについて、税引前事業利益の増加率(%)が使用されています。当社の定義では、セグメントの税引前事業利益とは、有価証券取引に伴う資産運用実現損益、減損、デリバティブ及びヘッジ活動並びに非経常項目を除外した後の事業利益をいいます。アフラック日本社セグメントの税引前事業利益の増加率は、更にアフラック米国社事業から割り当てられた経費及び為替の影響を除外して測定されます。

各業績目標の加重 (2014年)

	年間インセンティブ評価指標の加重率 (目標額に占める比率)				
	ダニエル・P・エイモス	クリス・クロニンジャー三世	ポール・S・エイモス二世	エリック・M・カーシュ	外池 徹
会社レベルの目標値：					
1株当たり事業利益 (為替の影響を除く)	27.27%	23.32%	24.00%	20.00%	15.00%
自己資本事業利益率 (為替の影響を除く)	6.82%	6.67%	6.00%	7.50%	5.00%
法定リスクベース 自己資本比率	6.82%	6.67%	6.00%	5.00%	—
ソルベンシー・ マージン比率	6.82%	6.67%	6.00%	5.00%	5.00%
投資収益(ネット) (連結)	6.82%	6.67%	6.00%	—	5.00%
アフラック・インク 小計	54.55%	50.00%	48.00%	37.50%	30.00%
米国セグメント：					
新契約年換算保険料	4.55%	5.33%	—	—	—
元受保険料	4.55%	5.33%	—	—	—
税引前事業利益	4.55%	6.01%	8.00%	—	—
小計	13.65%	16.67%	8.00%	—	—
日本セグメント：					
新契約年換算保険料	11.36%	10.00%	12.00%	—	15.00%
元受保険料	9.08%	10.00%	4.00%	—	5.00%
事業費	—	—	4.00%	—	5.00%
税引前事業利益	11.36%	13.33%	12.00%	—	15.00%
小計	31.80%	33.33%	32.00%	—	40.00%
グローバル投資：					
投資収益 (ネット)(連結)	—	—	—	40.00%	—
貸倒損失／減損	—	—	—	15.00%	—
小計	—	—	—	55.00%	—
定性的業績	—	—	12.00%	7.50%	30.00%
合計	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

NEO及びその他全ての役員の業績評価指標には、加重が行われます。これには、各人の職位がその成果にどのような影響を及ぼし得るか、また及ぼすべきかによって、加重するという意図が込められています。

定性的目標：

MIPの目標値と比較した実績は年度の終了後に決定され、報酬委員会の2015年2月の会議に、審議、承認のために提出されました。NEOに対する非株式インセンティブ報酬制度上の支払額は後掲の「2014年度 要約報酬表」の「非株式報酬制度に基づく報酬」の欄に記載されています。

更に、ポール・S・エイモス二世氏及びアフラック日本社の業務執行役員（外池氏を含みます。）については、2014年の企業価値向上プロジェクト(CVEP)運営に関するアフラック日本社の事業セグメントの定性的業績測定基準を加えました。アフラック日本社のCVEPは、日本の第三分野商品のリーダーとしての当社の立場を維持するための事業システム及びプロセス強化を目的とした、事業変革プログラムです。2014年度中、同プログラムの見直しが行われ、変革戦略が一部変更されました。業績達成度は、経営陣が変革への取組みに対するさまざまな調整を採用した前後で、各役員のCVEPへの関与に基づいて数値化されました。この見直しに基づいて、ポール・S・エイモス二世氏の達成度は100%、外池氏の達成度は25%と決定されました。

2014年、カーシュ氏のMIP測定基準は会社及びグローバル投資部門の定量的目標値を更に重視したものとなり、グローバル投資部門の定性的測定基準は大幅に削減されました。これは、グローバル投資部門の定性的測定基準はグローバル投資部門の戦略の当初の策定と実施に焦点を当てたものだったからです。残りの定性的測定基準は、グローバル投資部門のリーダーシップにとって極めて重要な機能が焦点となることを確保する、後継人事計画に基づくものとなりました。カーシュ氏のグローバル投資に関する定性的測定基準に関する業績達成度は100%でした。

2014年のMIP支払額：

次の表は、NEOの2014年度の実績に基づく、非株式インセンティブ報酬の評価指標の目標・獲得・支払額（給与に対する比率）を示したものです。

NEO	基本給に対する比率	
	目標値	獲得額
ダニエル・P・エイモス	220%	335%
クリス・クロニンジャー三世	150%	225%
ポール・S・エイモス二世	125%	185%
エリック・M・カーシュ	200%	324%
外池 徹	100%	122%(*)

(*) 外池氏の繰延退職給付として生じた金額を含みます。これについては「2014年度 要約報酬表」及び「2014年度 非適格繰延報酬」表に関連して詳述します。

報酬委員会は、一定の限られた状況下で、自身が決定した業績評価指標とMIPの実績との間に比較可能性がないために、あるクラスに属するMIP加入者が不当に不利益を被り又は利益を得るとみなしたときは、業績評価指標に関するMIPの実績を調整する裁量権があります。報酬委員会は、2014年度のNEOのMIPの成績に調整を加えませんでした。

MIPについては、後掲の「2014年度 報酬制度に基づく報奨の付与」の表（MIPの下で2014年に支払い可能な報酬額の基準値、目標値及び最高値を記載しています。）及び「2014年度 要約報酬表」（NEOに対して2014年について支払われた非株式インセンティブ報酬制度による報酬実績を記載しています。）で詳細に説明していますので、ご覧ください。

長期株式インセンティブ報酬

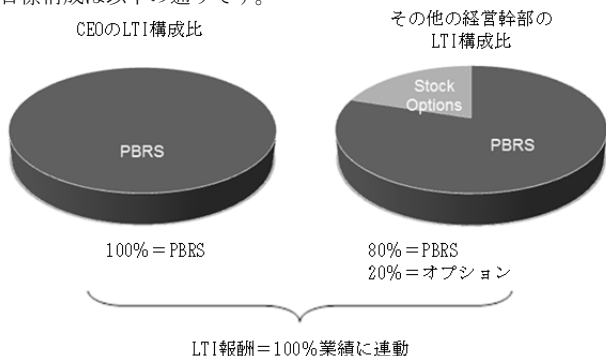
2014年度の長期インセンティブ報酬は、業績に基づく制限付株式（以下、「PBRs」）（全てのNEOを含む経営幹部向け）及びストックオプション（CEOを除く全ての役員向け）の形で提供されました。2014年度のCEOの長期インセンティブ報酬は全てPBRsで付与されました。

PBRs報奨は、経営陣が適切なリスクベース自己資本(RBC)比率を維持することができなければ、減額され又は取り消されます。更に、その場合、経営幹部が保有する既存の報奨及びその他の株式の価値は下落する可能性が高くなりますので、資本とリスクを管理する強い経済的動機付けとなります。オプションは、当社の株価が上がり、オプションの権利が確定して初めて価値を生み出します。

NEOの長期インセンティブ(LTI)目標値（基本給に対する比率）は次の通りでした。

NEO	長期インセンティブ目標値(基本給に対する比率)
ダニエル・P・エイモス(会長、CEO)	業績ベース
クリス・クロニンジャー三世(社長、CFO、財務役)	350%
ポール・S・エイモス二世 (アフラック社長)	250%
エリック・M・カーシュ(アフラックのエグゼクティブ・ヴァイス・プレジデント、グローバル最高投資責任者)	250%
外池 徹(アフラック日本社社長、COO)	250%

役員グループ別に見た2014年長期インセンティブ (LTI) 報酬の目標構成は以下の通りです。



2014年に付与されたPBRSの業績期間は2014年1月1日から2016年12月31日までです。これらの報奨の受給権確定のための業績評価指標は、以下の特定の比率の達成に基づくものとなっています。

- ・ 各暦年末において米国の法定の会計基準に基づいて決定されるリスクベース自己資本(RBC)。当社がこの業績評価指標を選択したのは、自己資本の充実が、金融市場の重大な関心事であり、株主の信頼につながると考えているためです。
- ・ 日本の金融庁に対する規制上の報告に関連するソルベンシー・マージン比率(SMR)が、2014年の業績評価指標として加えられました。当社は、強固な資本基盤の維持を重要な優先事項とみなしています。企業の観点から見て、SMRはリスクベース自己資本(RBC)と同等に重要な資本の測定基準です。SMRを測定基準に加えることにより、日米両方の規制上の資本測定基準が業績目標として採り入れられました。
- ・ 為替の影響を除いた自己資本事業利益率(OROE)は、2013年にもシニア・ヴァイス・プレジデント以上の役員に関するMIPの業績測定基準として加えられましたが、当社はこれを財務管理プロセスの一環として使用しています。この利益率測定基準は、株主に報告された資本に対する利益の比率を測定するものだからです。この測定基準の使用により、当社株主は、他の組織と比較した当社の財務上の達成度を、当社が資本をいかに効率的に使用して利益を創出しているかという観点から、評価することが可能となります。この測定基準は、株主が当社に置く価値に重大な影響を与えると当社は信じています。

当社は、資本の評価基準（リスクベース自己資本(RBC)及びソルベンシー・マージン比率(SMR)）と自己資本事業利益率(OROE)の成績は、当社株主にとって同等に重要であると信じています。したがって、2014年に始まる3年間の業績に基づく財務目標の達成度を評価するに当たり、RBCとSMRを同等に加重しました（それぞれ目標値に対して25%）。OROEについては目標値に50%加重しました。

業績に基づく制限付株式の業績目標（2014年～2016年）

	最低値	最低値 達成時の 認定	目標値	目標値 達成時の 認定	最高値	最高値 達成時の 認定
RBC	500%	12.5%	625%	25%	750%	37.5%
SMR	500%	12.5%	575%	25%	650%	37.5%
OROE	16%	25%	20%	50%	50%	75%

各暦年について、加入者は、獲得したリスクベース自己資本（RBC）認定値、ソルベンシー・マージン比率（SMR）認定値及び自己資本事業利益率（OROE）認定値の合計に基づいて、PBRs付与（合計）の認定を受けます。実績値が最低値と目標値の間、及び目標値と最高値の間にある場合は、比例計算を使用して、達成度に応じた付与の認定比率を決定します。最終的な3年間のPBRs付与の比率は、3年間の業績期間の各年に獲得した認定PBRsの算術平均となります。但し、PBRsの付与認定比率は100%を超えることはありません。業績評価指標が達成された場合、PBRs報奨が設定されます（加入者は、獲得した各PBRs報奨について当社普通株式1株を受領します。）。

ストックオプションは、ダニエル・エイモスを除く全てのNEOに付与されます。これらのオプションは、付与日現在の終値に基づいて付与され、3年間にわたって受給権が確定します。

2015年の測定基準の変更

報酬委員会は、当社が変化し続けるグローバル市場で競争しているという観点から年次・長期インセンティブ報酬制度の測定基準を徹底的に見直し、また株主及び外部アドバイザーからのフィードバックを受けて、業務執行役員の2015年MIP報奨と2015年PBRs報奨に用いた業績測定基準の重複を解消することを決定しました。2015年については、リスクベース自己資本（RBC）はMIPの測定基準から除外されました。RBC評価指標はマクロ要因によるものと同じ潜在的ボラティリティの影響下になく、またアフラック日本社とアフラック米国社を連結した保険事業の資本水準を測定するものです。したがって、RBCはPBRs報奨に関するアフラックの長期的業績を測定、評価する測定基準として最適であると決定されました。なお、当社はソルベンシー・マージン比率（SMR）と自己資本事業利益率（OROE）をPBRs報奨の測定基準から除外しましたが、引き続きMIPの測定基準に含めています。当社は、全体として、これらの変更が、役員を年次・長期双方の視点から当社の事業戦略の実行に集中させることに役立つと信じています。

CEOの報酬及び成果主義報酬

報酬委員会は、CEOへの報酬支払いの見直しと決定に対する責任を負っています。1997年以降、報酬委員会は、CEOの報酬を当社の相対的な業績に直接連動させる厳格な成果主義報酬の手法を活用してきました。このように報酬と業績を連動させるため、コンサルタントは毎年、前述の大手保険会社17社からなるピアグループ（随時変更される可能性があります。）に占める当社のコンポジット・パフォーマンスのパーセンタイル順位を算出します。

前述の通り、報酬委員会は、2014年について、1997年以来用いてきたCEO報酬の決定プロセスを変更しました。制度の全体的な構成概念と仕組み及び業績に基づく支払の強調という点には変更がない一方で、財務測定基準と株主総合リターン（CEOへの長期インセンティブ(LTI)報酬の付与の決定に用いられます。一下記をご参照ください。）については、当年度の業績と関連するCEO報酬との結び付きを強めるため、業績期間が変更されました。

報酬制度の時期及び主要な特徴

2014年に用いられたCEO報酬の決定プロセス（変更後）は、以下の通りです。

報酬要素	決定時期
基本給(*)	2013年12月に設定、2014年に支払
年次インセンティブ報酬(MIP)	報酬委員会が業績年度の2月に設定された業績パラメーターの見直しを行った後の翌年3月に現金で支払(例えば、2015年3月に支払われた2014事業年度のMIP報酬)
長期インセンティブ(LTI)報酬	二段階で決定： ・2月に暫定的PBRSを付与（前年度のLTI報酬総額の付与日現在の価値の60%相当） ・報酬委員会による決定が行われた時点で、それまでの当年度業績に基づいて、最終的な「確定的(true-up)」PBRSの付与（PBRSの追加付与又は2月の暫定的PBRS付与の削減）

(*) 基本給の決定については本CD&Aの「基本給」の項に詳述します。

年次インセンティブ報酬(MIP)

CEOの現金による年次インセンティブ報酬は、本CD&Aの「マネージメント・インセンティブ報酬制度(MIP)」の項に詳述する測定基準と加重に基づいて決定されます。

他のNEOの場合は、各目標値に関するパラメーターは各年2月に設定されるため、予測的な性質をもちます（つまり、2014年度の業績に関する目標値が2014年2月に設定されます。）。CEOに対するMIPの付与は、目標値の200%までに制限されています。2014年度の業績に対するCEOのMIP報酬は、4,829,415ドルでした。

長期株式インセンティブ(LTI)報酬の付与

2014年のCEOの長期インセンティブ(LTI)報酬は、三つの測定基準（リスクベース自己資本(RBC)、ソルベンシー・マージン比率(SMR)及び自己資本事業利益率(OROE)）に関する当社の3年間の業績に基づいて、暫定的に、100%業績に基づく制限付株式(PBRS)の形で行われます。これは当社の他のNEOに付与されるPBRS報奨と同様です。CEOに対するPBRS報奨の測定基準及び関連する加重は、前述の「長期株式インセンティブ報酬」で開示した内容と同一です。

過年度と同様、CEOの2014年LTI付与の規模は、下表に示す測定基準についてピアグループと比較した業績に基づいて決定されました。過年度においては、ピアグループの前年の報酬・財務実績に関する情報が入手可能となった後に、ピアグループと比較した当社の前年の業績を用いて、CEOのLTI報奨を決定していました。年末の相対的業績が用いられたため、決定プロセスの時期の関係で、ある年の報酬総額が、参考書類の2期の対象期間にわたって報告される結果となりました。

2014年については、株主総合リターン(TSR)以外の全ての測定基準の業績期間は、2014年9月30日に終了する12ヶ月間でした。TSRの二つの測定基準については、当社のTSRは2014年12月31日現在のピアグループと比較されました。下記に概説する通り、2014年2月に行ったCEOへの暫定的付与は、2014年12月31日に確定されました。このように、過年度に用いていた制度の手法を変更することによって、CEOへの2014年LTIの付与及び報酬全体と当年度（すなわち2014年）の相対的業績との結び付きが強まり、また従来用いられていた手法において生じていた時期のずれ（すなわち、2年にわたる報奨額の付与及び報告）が解消されます。

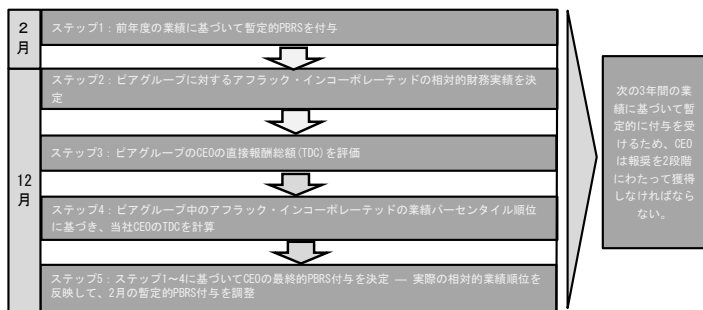
業績測定基準(加重)

- 収益の増加率(1倍)
- 当期純利益の増加率(1倍)
- 保険料収入の増加率(1倍)
- 1株当たり当期純利益の増加率(1倍)
- 売上高利益率(2倍)
- 平均自己資本利益率(2倍)
- 平均総資産利益率(2倍)
- 1年間の株主総合リターン(2014年) (4倍)
- 3年間の株主総合リターン(2012年～2014年) (4倍)

当社の相対的財務実績及び株主総合リターンの分析によれば、当社の順位は18社（ピアグループ17社と当社）中14位であり、加重コンポジット・スコアの合計点は下回りましたが、会社の総合順位は上回りました（測定基準別の順位は18社中の順位）。

財務実績順位の測定基準(2014年度)			
アフラック・インコーポレーテッドのピアグループ中の相対的順位			
アフラック・インコーポレーテッド	相対的順位 (18社中)	加重	合計
収益増加率(1年間)	14	1	14
当期純利益増加率(1年間)	14	1	14
保険料収入増加率(1年間)	12	1	12
1株当たり当期純利益増加率(1年間)	14	1	14
売上高利益率(2014年)	3	2	6
平均自己資本利益率(2014年)	1	2	2
平均総資産利益率(2014年)	8	2	16
1年間の株主総合リターン (2013年12月31日～2014年12月31日)	17	4	68
3年間の株主総合リターン (2011年12月31日～2014年12月31日)	17	4	68
コンポジット・スコア	—	—	214
業績順位	—	—	14

CEOへのPBRS付与プロセスは、以下に概説する通りです。



CEOの報酬の決定

相対的業績評価と同時に、ピアグループと比較したCEOの報酬総額が、コンサルタントの支援を受けて評価されます。異常値の効果を軽減するため、ピアグループのCEOに支払われた最高額と最低額はデータから除外されます。次に、当社の相対的業績パーセンタイル順位（18社中14位、又はパーセンタイル順位24位）を該当する年度のピアグループのCEOに関する残りの報酬データに適用し、当社のCEOの黙示の報酬総額を導き出します。導き出された黙示の報酬水準を用いて、2014年のCEOのPBRS付与が決定されました。

当社の相対的業績に基づいてPBRS付与額を獲得しなければならないことに加え、PBRSの付与は保証されたものではなく、前述の通り、当社がリスクベース自己資本(RBC)、ソルベンシー・マージン比率(SMR)及び自己資本事業利益率(OROE)に関する業績の基準値を達成することを条件としています。したがって、多くの会社では長期インセンティブ(LTI)報酬を1回だけ獲得すればよいのと異なり、CEOは、LTIを、(1)当年度の相対的な財務及び株主総合リターン(TSR)の業績に基づいて、また(2)予め決められ、報酬委員会の承認を受けた測定基準及び業績水準と比べた将来の業績に基づいて、2回にわたって獲得しなければなりません。その結果として、CEOへのLTI付与の手法（及びCEOの報酬パッケージ全体）は、成果主義報酬に対する当社の継続的で強力な取組みを反映したものとなっていると当社は信じています。

次の表は、2014年のCEOの直接報酬総額(TDC)の決定プロセスを示したものです。TDCは、基本給、年次賞与支払額及び長期インセンティブ(LTI)報酬の付与日現在の公正価値の合計です。

報酬要素	2014年度業績	
	金額(ドル)	説明
基本給	1, 441, 100	2014年に支払
MIP報奨	4, 829, 415	2014年業績に対して2015年3月に支払
LTI (PBRS暫定付与)	5, 644, 485	2013年の付与の価値の60%を2014年2月に暫定付与
2014年の業績によるPBRSの調整	-3, 503, 323	2014年12月31日の2014年業績の確認後、2014年2月の暫定付与を削減
直接報酬総額(TDC)	8, 411, 677	

当社の2014年の相対的業績パーセンタイル順位に基づき、CEOの直接報酬総額(TDC)は前年のTDC（17, 027, 684ドル）から51%（8, 616, 007ドル）減少しました。

退職・繰延・貯蓄制度

以下の退職、繰延、貯蓄の各制度は、NEOを含む当社の役員及び従業員に対し、当社への長期の勤続及び貢献に報いて、競争力ある退職後給付を提供することを目的に設置されたものです。

確定給付年金制度

後述の「年金給付」の項でも説明する通り、当社は、資格要件を満たす実質上全ての日米の従業員（NEOを含みます。）を対象として、税法上適格な非拠出型確定給付年金制度を運営しています。また、NEOを対象とする非適格補完退職給付制度も運営しています。2014年については、新たな生命表と金利が年金制度に関する費用に大きな影響を及ぼしました。そのため、「2014年度要約報酬表」に示された年金価値の前年からの変動額は、過年度に比べて大幅に増えています。新たな生命表と金利の変動の影響により、米国の多くの会社は同様の変化を経験しました。年金制度に変更はなく、給付水準は同じでした。

経営幹部繰延報酬制度

米国を拠点とするNEO及び米国を拠点とするその他の資格ある経営幹部は、経営幹部繰延報酬制度に参加する権利があります。米国を拠点とするNEOのうち、現在、ダニエル・P・エイモス氏のみが同制度に加入しています。「非適格繰延報酬」の項により詳細に記載する通り、外池氏は米国を拠点とする同制度に加入していませんが、その雇用契約に従って、賞与の一部を退職時まで繰り延べています。同制度については後に「非適格繰延報酬」の項で詳細に説明します。

401(k)貯蓄・利益分配制度

当社は、税法上適格な401(k)貯蓄・利益分配制度（以下、「401(k)制度」）を運営しています。同制度については、米国を拠点とする全ての従業員（米国を拠点とするNEOを含みます。）に、同じ条件に基づく加入資格があります。当社は、従業員が401(k)制度に拠出した適格報酬のうち最初の6%に対して、その50%を拠出します。401(k)制度への従業員による拠出金は、100%受給権が確定します。雇用主による拠出金については、従業員が1年間勤続する毎に20%の受給権が確定し、5年勤続後に100%の受給権が確定します。

その他の給付

当社は、合理的で競争力があり、当社の全体的な役員報酬制度に合致すると当社が信じるその他の給付をNEOに提供しています。その詳細については、後掲の「2014年度 要約報酬表」の「その他全ての報酬」欄をご覧ください。2014年、当社の要請により、ポール・S・エイモス二世氏とその家族は一時的に日本の東京に転居しました。同氏の海外勤務は2015年に終了し、同氏はその時点で米国に戻り、現職であるアフラック社長を続ける予定です。当社は海外勤務に関する方針により、一時的に本国以外で勤務する従業員に給付を提供しています。この方針に基づいてエイモス氏に提供された給付は他の従業員に対する給付と同じであり、また当社の方針は米国を拠点とする他の大手多国籍企業の方針と一致しています。当該方針に基づき、エイモス氏が海外勤務の直接的結果として追加負担する米国内外の税金は当社が負担し、エイモス氏は米国で居住と勤務を続けていたら負担していたはずだった税額を負担します。

当社には、全従業員を対象とする医療・歯科医療保険、団体生命保険、事故死亡保険、がん保険及び就業不能保険制度のほか、有給休暇、休職その他類似の規定があります。NEOその他の役員にも、当社のその他の給与従業員と同様に、また同じ基準に基づいて、これらの制度に参加する資格があります。

更に、NEOには、健康診断に関する一定の費用の払戻しを受ける資格があります。また、当社の一定の役員は、安全と時間管理上の理由から、仕事や個人目的の旅行に社有機を利用することがあります。個人旅行への社有機の提供及びセキュリティサービスの提供は、取締役会が当社及びその事業目的上、最高の利益となるとみなした場合に行われます。

役員報酬に関するその他の慣行及び手続

株式の付与方針

報酬委員会の2月の会議は、当社が事業年度末の業績発表を行ってからおよそ1～2週間後に開催されます。当社は一般的な慣行として、株式付与の大部分を、2月に開催する取締役会会議の日に行います。この慣行は2002年から続いています。当社はこれまで、オプションの付与日を実際よりも前の日付にして付与したことはありません。CEO及び社長／CFOはコンサルタントのアドバイスを受けて推奨を行います。これに基づき、ストックオプション、PBRs及びTBRsの付与案が報酬委員会に提出され、報酬委員会の2月の会議で承認を受けます。オプションの付与は当該会議の日に行われ、当該付与日現在の終値を1株当たり行使価格としています。

当社は、年度の途中でも、定期的に追加で株式付与を行う場合があります。しかしながら、当社は、重要なニュースリリースの前に株式付与を行わないことを方針としています。上記の「CEOの報酬及び成果主義報酬」の項で詳しく説明した通り、当社は、12月にCEOに付与された株式報酬の額を、ピアグループの業績と比較した当社の2014年の業績に基づいて、調整しました。

株式所有に関するガイドライン；ヘッジ及び担保差入れの制限

当社は、当社の業務執行役員及び取締役は、当社の相当量の持分を保有するべきだと信じています。取締役会は当初、1998年に、株式所有に関する役員及び取締役向けのガイドラインを策定しました。2012年11月、取締役会は株式所有ガイドラインを改正し、所有する株式の価値を基本給の倍数で表すと規定し、次の通りその水準を設定しました。

役員の地位	ガイドライン (基本給の倍数)
会長、CEO、社長	5.0倍
アフラック社長	5.0倍
エグゼクティブ・ヴァイス・プレジデント	3.0倍
その他全ての業務執行役員	3.0倍

役員は、雇用又は昇進の日から4年の間に各自の職位の株式所有ガイドラインを充足する必要があります。非従業員取締役は、これらのガイドラインを充足するために、年間顧問料の4倍の株式を所有しなければならず、また取締役として最初に選任された日から5年間の期限が設けられています。株式所有には、当該役員又は取締役とその配偶者が保有する全ての株式、及び在職期間に応じた受給権未確定の制限付株式が含まれます。証拠金取引勘定又はその他の貸付金の担保として提供された株式、業績に基づく制限付株式及びストックオプション（受給権確定済又は未確定）は、株式所有ガイドラインに算入されません。

当社のNEOはそれぞれ、株式所有ガイドラインを超える株式を所有しているか、認められた4年間で各自の所有ガイドラインを充足するべく努力しています。ガイドライン充足の進捗状況は定期的に見直され、取締役会に報告されます。

当社のインサイダー取引に関する方針は、当社の取締役、役員及びその他の対象者に対して、当社普通株式の空売り、当社普通株式に関するオプション取引（プット、コール又はその他のデリバティブ証券）、10b5-1制度への加入（報酬委員会が承認した場合を除く）、又はヘッジ活動を禁止しています。更に、取締役会は、2013年2月の会議において、業務執行役員及び取締役が当社株式を今後担保として差し入れることを禁止する方針を採択しました。当社のインサイダー取引に関する方針のその他全ての対象

者は、当社株式を証拠金取引勘定又はその他の貸付金の担保として提供する前に、当該方針のコンプライアンス・オフィサーに対し、予め明らかにしなければなりません。

雇用契約

当社は、NEO及び主要な地位にあるその他一定の経営幹部との間で、雇用契約を締結しています。これらの契約は概ね、職務及び責任、現役雇用中の報酬及び給付の受領権、死亡・就業不能・退職による雇用の終了及び正当事由による場合とよらない場合の雇用の終了、被雇用者側からの辞職について定めたものです。支配の変更があった場合の雇用の終了とそれに関連する支払いの規定が盛り込まれている契約もあります。雇用契約の適用ある支配の変更規定が適用されるためには、(i)支配の変更があり、かつ(ii)当社が理由なく雇用を終了するか又は経営幹部が正当な理由で辞職したという両方の事実が存在しなければなりません。これは一般に、「ダブルトリガー」要件と呼ばれています。更に、経営幹部は雇用終了後一定の期間当社と競合する行為を行ってはならないこと、また機密情報を開示してはならないことも契約で規定されています。

各NEOの雇用契約に基づいて、特定の状況下の雇用終了時に支払われる金額については、下記「雇用終了時又は支配の変更時の潜在的支払い」の項に詳細に記載しました。

外池氏の雇用契約では、退職に関して当社に独自の義務が課されています。2007年度から2014年度までの間、当社には、同氏のMIPに基づく報酬（10%増額）の2分の1に相当する特別退職給付を提供する義務がありました。この金額は雇用終了時に一括退職給付として支払われ、この義務に基づいて毎年発生する金額は、後掲の「2014年度 要約報酬表」の「非株式インセンティブ報酬制度に基づく報酬」欄及び「2014年度 非適格繰延報酬」表に算入されています。外池氏の雇用契約は2014年12月31日に終了しました。2015年1月1日以降、外池氏はアフラック日本社副会長となりました。

支配の変更に係る規定及び離職契約

当社には、正式な支配の変更規定や離職規定はありません。しかし、上述の通り、通常、個々の雇用契約には支配の変更や離職に関する規定が盛り込まれています。これらの契約には消費税のグロスアップ規定はありません。

報酬の見直し（「クローバック」）方針

当社は、当社が業績評価指標の調整又は再表示について検討し、非株式インセンティブ報酬の調整又は見直しが必要か否かの決定を下すことが可能となるような「クローバック」方針を採用しています。非株式インセンティブ報酬の調整又は見直しが適切であるとみなされた場合、報酬委員会は当該見直し額及び当該調整又は見直しの対象とすべき役員のグループを決定します。

役員報酬の一定の税務上の取扱い（IRC第162条(m)関連）

報酬委員会は、役員報酬の決定に関連して、IRC第162条(m)の規定を考慮に入れます。この規定は、一定の業務執行役員に対して、一定の範疇の報酬が100万ドルを超えて支払われた場合、当社が連邦所得税法上控除できる額を制限するものです。当社は、IRC第162条(m)の要件を考慮に入れながら、報酬制度の有効性を最大限に高めることを方針としています。この関連で、当社は、当社及びその株主の最善の利益になるとみなす措置を講じる柔軟性の維持を意図しています。したがって、当社は、報酬政策全体の意図と精神に合致する範囲で年次報酬の控除可能性を維持することを意図していますが、適切とみなす場合には、控除不能な報酬を授与する権限を留保しています。

役員報酬の会計上の取扱い及びその他の税務上の取扱い

当社は、NEOその他の役員を含む従業員に対する報酬制度の全ての面について、会計上の取扱い及びその他の税務上の取扱いを検討してきました。会計上及びその他税務上の検討は、報酬に関する決定を左右するものではありませんが、報酬制度は、報酬制度設計の意図と精神に沿って、会計上及びその他の税務上、最も有利な取扱いを受けられるよう策定されています。

長期インセンティブ報酬の公正価値の決定

公開会社にとって、長期インセンティブ報酬を付与する目的上、その価値をどのように評価するかは非常に難しい問題です。他の多くの会社と同様、当社はかかる報酬の目標値を給与に対する比率で定め、表示しています。当社は、業務執行役員に付与されるストックオプションの価値とPBRsの価値のバランスの維持も追求しています。当社が特に関心を持っているのは、ストックオプションの価値の算出方法です。

ストックオプションの評価に使用される評価モデルの主流を占めているのは、ブラック・ショールズ・マートン評価モデルです。このモデルでは、行使までの期間、無リスク金利、株価ボラティリティ、及び雇用終了率に関する様々な仮定を考慮します。当社

は、オプションの価額をより正確に見積るため、当該モデルにおいて、行使のパターンによってオプション保有者をグループ化しています。例えば、NEO及び業務執行役員が行使前にオプションを保有する期間は、通常、役員でない従業員の保有期間よりも長くなっています。

しかしながら、この価額は当社普通株式の現行市場価格の変動及び価格設定上の仮定の変化に直接連動する形で毎年変化します。したがって、株価が上がれば、付与されたオプションの公正価値と行使価格、及び指定された金額（ドル表示）に相当する付与株式数は減少することとなります。逆に、株価が下がれば、オプションの公正価値と行使価格はともに下落し、付与株式数は増加します。このような結果は、株価の下落が（より低い価格で付与されるため）オプション数の増加につながり、株価の上昇が（より高い価格で付与されるため）オプション数の減少につながるという点で、成果主義報酬の考えとは相容れないもののように思われます。

この問題の解決方法として、当社は、ストックオプションのみなし現在価値を3年間固定する方法を付与目的のみで使用しています。当社は、かかる価値を使用することが長期的株主価値の創出と成果主義報酬によりよく合致するものであり、当社がこれによってバーンレート（各年に付与された株式数を発行済社外普通株式数で割った値）をよりうまく管理し、かつ株主の承認を得た株式発行権限の存続期間にわたって、付与される株式数を配分することができると考えています。

2013年から2015年の3年間に付与されるストックオプションのみなし公正価値は13.73ドルです。しかし、いずれにせよ各オプションの実際の1株当たり行使価格は付与日現在の普通株式の終値となります。

報酬委員会の報告

報酬委員会は、CD&Aについて経営陣とともに検討、議論し、かかる検討と議論に基づいて、CD&Aを本参考書類に掲載するよう、取締役会に推奨しました。

報酬委員会

委員長 ロバート・B・ジョンソン

ダグラス・W・ジョンソン

デイビッド・ゲイリー・トンプソン

次の表は、当社のCEO、CFO、及び2014年度末時点で業務執行役員を務めていたその他最も報酬の高かった3名の業務執行役員が獲得し又はこれらの者に支払われた報酬総額に関する情報を記したものです。これら5名の役員を、本参考書類においてNEOと呼んでいます。

2014年度 要約報酬表

氏名及び 主な役職	年度	給与(2) (ドル)	賞与 (ドル)	株式報酬(3) (ドル)	オプション報酬(3) (ドル)
ダニエル・P・ エイモス 会長、CEO	2014	1,441,100	-	2,141,162	-
	2013	1,441,100	-	10,844,642	-
	2012	1,441,100	-	4,458,439	-
クリス・ クロニン ジャー三世 社長、CFO、 財務役	2014	975,000	-	2,644,624	661,159
	2013	951,600	-	2,544,300	665,225
	2012	923,800	-	2,495,984	877,116
ポール・S・ エイモス二世 アフラック 社長	2014	667,900	-	1,655,800	333,948
	2013	633,000	-	1,118,700	366,948
	2012	583,953	-	1,097,456	376,120
エリック・M・ カーシュ アフラックのエクゼク ティブ・ヴァイス・プ レジデント、グロー バル最高投資責 任者	2014	585,000	-	1,170,000	292,507
	2013	566,500	-	1,118,700	287,433
	2012	550,000	-	-	-
外池 徹(1) アフラック 日本社 社長、COO	2014	628,674	-	1,170,000	292,507
	2013	663,318	100,912	1,118,700	287,433
	2012	786,869	-	1,097,456	376,120

* 新たに追加された本欄は、年金価値の前年からの増減額が、適用あるSEC規則に基づいて決定される報酬総額に与えた影響を示すために、報酬総額から年金価値の増減額を差し引いた金額を示したものです。「年金価値の増減を除いた総額」は、適用あるSEC規則に基づいて決定される報酬総額から「年金価値及び非適格繰延報酬獲得額の増減」欄で報告されている年金価値の増減額を差し引いたものです。「年金価値の増減を除いた総額」の金額はSEC規則の要求に基づく「合計」欄の金額とは異なっており、報酬総額に代わるものではありません。年金価値の変動額は、下記の注(5)で説明する通り、当社の業績に関係のない多くの外部変数に左右されます。

- (1) 外池氏に対し円で支払われた給与、非株式インセンティブ報酬制度に基づく報酬及び諸手当の支払いが含まれています。実際の円建て支払総額は、当該支払額を年間加重平均為替レートで割ってドルに換算されています。2014年、2013年、2012年の加重平均為替レートは、それぞれ1ドル=105.46円、97.54円、79.81円でした。

非株式インセン ティブ報酬制度に 基づく報酬(4) (ドル)	年金価値及び 非適格繰延報酬 獲得額の増減(5) (ドル)	その他全ての 報酬(6) (ドル)	合計(7) (ドル)	年金価値の増減 を除いた総額* (ドル)
4,829,415	6,835,154	230,517	15,477,348	8,642,194
4,741,942	1,318,080	236,291	18,582,055	17,263,975
5,072,672	2,593,387	252,764	13,818,362	11,224,975
2,190,304	2,329,649	116,359	8,917,095	6,587,446
2,223,794	-	144,800	6,529,719	6,529,719
2,424,052	5,746,619	90,638	12,558,209	6,811,590
1,238,548	1,290,895	982,557	6,169,648	4,878,753
1,135,045	722,562	169,778	4,146,033	3,423,471
1,026,590	625,768	136,295	3,846,182	3,220,414
1,898,061	30,759	11,395	3,987,722	3,956,963
1,402,122	40,059	14,959	3,429,773	3,389,714
1,553,200	-	16,125	2,119,325	2,119,325
767,903	-	182,775	3,041,859	3,041,859
1,182,218	-	179,655	3,532,236	3,532,236
1,500,401	-	224,896	3,985,742	3,985,742

- (2) ダニエル・P・エイモス氏が繰り延べた441,100ドルが含まれています。この金額は後掲の「2014年度 非適格繰延報酬」表に含まれています。
- (3) SECの報告要件に従い、当社は株式に基づく全ての報酬を、ASC 第718号に則って付与日現在の公正価値全額で報告しています。当社が評価額の算出に用いた仮定は、SECに提出した、2014年12月31日に終了した年度に係る当社の年次報告書(Form 10-K)の連結財務諸表注記12「株式に基づく報酬」に記載されています。株式付与残高と現在の公正市場価値の比較の詳細については、後掲の「2014年度 報酬制度に基づく報酬の付与」の表をご覧ください。

CD&Aの「CEOの報酬の決定」の項で述べた通り、報酬委員会は、当社の2014年度業績が確認された後の2014年12月31日に、ダニエル・P・エイモスに対する2014年2月の暫定的PBRs付与数を、56,134株減らしました。残りの34,308株の付与日現在の公正価値は2,141,162ドルでした。更に、報酬委員会は、当社の2011年度業績が確認された後の2012年8月に、ダニエル・P・エイモスに対する2012年2月の暫定的PBRs付与数を、60,343株減らしました。残りの91,813株の付与日現在の公正価値は4,458,439ドルでした。

- (4) 外池氏について本欄で報告されている金額は、二つの要素から成っています。外池氏が獲得した賞与のうち半分は現金で支払われ、もう半分は10%増額されて雇用終了日まで繰り延べられます。上記の「2014年度 要約報酬表」にはこの合計額が含まれており、10%増額された繰延額は後掲の「2014年度 非適格繰延報酬」表に含まれています。
- (5) 本欄の金額は、市場を上回る繰延報酬獲得額に由来するものではありません。年金価値の増減は、主として保険計理士協会が2014年10月に発表した最新の生命表（RP-14）を採用したことによるものです。この生命表では男女両方の平均余命が延長されました。退職給付制度の詳細については、下記「年金給付」の欄とそれに続く表をご覧ください。
- (6) 「その他全ての報酬」に関する追加情報は、後掲の「2014年度 その他全ての報酬」又は「2014年度 諸手当」の表に詳述されています。
- (7) NEOの報酬総額の大部分は、現金及び株式による業績報酬に基づいており、通常、基本給はNEOの報酬総額のうち最も小さい要素となっています。ダニエル・P・エイモス、クロニンジャー、ポール・S・エイモス二世、カーシュ及び外池の各氏の基本給（繰延額を含みます。）が2014年度の報酬総額に占める割合は、それぞれ約9%、11%、11%、15%、21%でした。

2014年度 その他全ての報酬

次の表では、前掲の「2014年度 要約報酬表」の2014年度の「その他全ての報酬」欄に含まれる各項目の金額を表示しています。

氏名	手当及び その他の個人的 給付 (1) (ドル)	401 (k) プラン に対する当社 拠出額 (ドル)	前職からの 更新手数料 (2) (ドル)	合計 (ドル)
ダニエル・P・エイモス	222, 567	7, 950	-	230, 517
クリス・クロニンジャー三世	108, 409	7, 950	-	116, 359
ポール・S・エイモス二世	954, 949	7, 950	19, 658	982, 557
エリック・M・カーシュ	3, 445	7, 950	-	11, 395
外池 徹	182, 775	-	-	182, 775

- (1) 手当については、後掲の「2014年度 諸手当」の表に詳述しています。
- (2) この金額は、NEOがアフラック従業員になる前に販売されたアフラック米国社の商品に対して獲得された更新販売手数料（経費差引前）に相当する金額です。

2014年度 諸手当

次の表は、前掲の「2014年度 その他全ての報酬」表の2014年の欄に含まれる、各手当の当社に対する増分費用を表示しています。

氏名	社用機の 個人使用 (1) (ドル)	セキュリ ティサー ビス(2) (ドル)	海外勤務 手当 (3) (ドル)	税金関連 の払戻し (4) (ドル)	自動車手 当 (5) (ドル)	その他 (6) (ドル)	手当及びそ の他の個人 的給付の総 額(7) (ドル)
ダニエル・ P・エイモス	25,942	196,625	-	-	-	-	222,567
クリス・クロ ニンジャー三 世	65,695	35,272	-	-	3,092	4,350	108,409
ポール・S・ エイモス二世	18,300	21,322	791,264	123,600	463	-	954,949
エリック・ M・カーシュ	-	-	-	-	-	3,445	3,445
外池 徹(8)	-	1,425	-	-	172,288	9,062	182,775

- (1) 社用機の個人使用に関する増分費用は、社用機の実際の運営費に基づいて算出された標準的1時間当たりコスト・レート（燃料費、空港使用料、ケータリング費、機内電話及び搭乗員旅費を含みます。）です。このレートは毎年再計算されます。社用機の個人使用は、安全上の理由から、また、経営幹部の時間を最大限に活かすために、当社の取締役会により承認されてきました。クロニンジャー氏の欄の報告金額には、同氏が属している社外の取締役会会議への参加費16,023ドルが含まれています。
- (2) セキュリティサービスの増分費用には、警備責任者の給料及び手当並びにセキュリティ設備、監視及び維持費の実費が含まれています。
- (3) この金額には、当社提供の住居（金額262,219ドル）（家賃及び公共料金を含みます。）、NE0の子の教育費用（金額142,661ドル）、運送料（金額197,063ドル）（レンタカー2台の使用料、ドライバー報酬及び荷造り費用を含みます。）及び転居費用（荷送り等の引越費用を含みます。）（金額98,202ドル）が含まれています。これら全ての費用は、ポール・S・エイモス二世氏が東京（日本）での海外勤務の直接的結果として負担したものです。一定の金額は円で支払われ、全額が、実際の円建て支払額を2014年の加重平均為替レート（1ドル=105.46円）で割ってドルに換算されています。
- (4) この金額は、専らポール・S・エイモス二世氏の海外勤務の結果生じた納税義務を果たすための平衡税及び税金のグロスアップ（金額123,600ドル）に相当するものです。

- (5) クロニンジャー氏とポール・S・エイモス二世氏の「自動車手当」の金額には、米国での社用車の使用料が含まれています。外池氏の「交通手段」の金額には、レンタカー、ドライバー報酬及びその使用に関する当社の現金費用が含まれています。
- (6) クロニンジャー氏及びカーシュ氏の「その他」の欄の金額には、海外旅行手当が含まれています。カーシュ氏はゲスト旅費も負担しました。外池氏の「その他」の欄の金額には、税務相談費用及び定期健診の年間費用が含まれています。
- (7) 当社は、海外勤務手当に関する税金のグロスアップを除き、本表に記載された諸手当について、税務目的上のグロスアップは行いませんでした。
- (8) 外池氏の「セキュリティサービス」、「交通手段」及び「その他」の欄の金額は円で支払われ、円建ての支払金額を2014年度の平均為替レート（1ドル＝105.46円）で割ってドルに換算されました。

2014年度 報酬制度に基づく報奨の付与

次の表は、NEOに対して2014年度に付与された、報酬制度に基づく報奨に関する情報です。

氏 名	付与日 (年/月/日)	非株式インセンティブ報酬制度による 報奨に基づく 予想支払可能額 (1)			株式インセンティブ報酬制度による 報奨に基づく 将来の支払予想数 (2)			その他全て のオプショ ン報奨・オプ ションの 対象証券数 (個)	オプション 報奨又は 基準価格 (1株当たり ドル)	付与日にお ける株式報 奨及びオプ ション報奨 の公正価値 (ドル)
		最低値 (ドル)	目標値 (ドル)	最高値 (ドル)	最低値 (個)	目標値 (個)	最高値 (個)			
ダニエル・ P・エイモス	2014/2/11	-	-	-	17,154	34,308	34,308	-	-	2,141,162
	該当なし	1,152,880	3,170,420	6,340,840	-	-	-	-	-	-
クリス・クロ ニンジャー 三世	2014/2/11	-	-	-	21,188	42,375	42,375	-	-	2,644,624
	2014/2/11	-	-	-	-	-	-	38,769	62.41	661,159
	該当なし	560,625	1,462,500	2,925,000	-	-	-	-	-	-
ポール・S・ エイモス 二世	2014/2/11	-	-	-	13,266	26,531	26,531	-	-	1,655,800
	2014/2/11	-	-	-	-	-	-	19,582	62.41	333,948
	該当なし	317,253	834,875	1,669,750	-	-	-	-	-	-
エリック・ M・カーシュ	2014/2/11	-	-	-	9,374	18,747	18,747	-	-	1,170,000
	2014/2/11	-	-	-	-	-	-	17,152	62.41	292,507
	該当なし	424,125	1,170,000	2,252,250	-	-	-	-	-	-

外池 徹	2014/2/11	-	-	-	9,374	18,747	18,747	-	-	1,170,000
	2014/2/11	-	-	-	-	-	-	17,152	62.41	292,507
	該当なし	273,860	644,377	1,288,754	-	-	-	-	-	-

(1) 「非株式インセンティブ報酬制度による報奨に基づく予想支払可能額」の欄の金額は、報酬委員会に承認された一定の業績目標の達成を基本として、当社のMIPに基づいてNEOに支払われる水準を表しています。当社の各業績目標について、最低、目標及び最高の業績水準が明記されており、その達成度により各業績目標に対して支払われる金額が決定されます。NEOの報酬総額の大部分は、現金及び株式による業績報酬に基づいており、通常、基本給はNEOの報酬総額のうち最も小さい要素となっています。

(2) 「株式インセンティブ報酬制度による報奨に基づく将来の支払予想数」の欄の数値はPBRsの数を表しており、これに付帯する制限は報酬委員会が定める業績目標の達成をもって失効します。報奨の受給権は、当社の主要な保険子会社のリスクベース自己資本比率に関する3年間の累積業績目標が達成されれば、付与から3年後の応当日に確定します。各年末における測定により、最低で50%、最高で150%の報奨が毎年認定されます。確定報奨は、毎年の認定額の算術平均となりますが、最高支払額は100%を超えることはありません。全NEOは、PBRsが対象とする株式に関して、その他の全ての当社普通株式の株主と同じ権利を有しています。かかる権利には、当該株式の所有に関する全ての付帯条件（失権の可能性がある間に当該株式を譲渡する権利を除きます。）及び当該株式に係る議決権を行使する権利が含まれます。株式報奨について発生する配当金は、当社普通株式の他の株主と同じ配当率で当社普通株式に再投資され、追加の制限付株式として、配当金が発生した当社普通株式に関する全ての制限が失効する時まで、当初の付与と同一条件で帳簿に記入されて保有されます。

2014 年度 株式に基づく報酬の事業年度末残高

次の表は、NEO に対する株式に基づく報酬の 2014 事業年度末残高に関する一定の情報です。

氏 名	オプション報酬				株式報酬			
	オプション 付与日 (年/月/日)	未行使オプション対象証券数 (個)		オプション 行使価格 (ドル)	オプション 満期日 (年/月/日)	株式報酬の 付与日 (年/月/日)	株式インセンティブ報酬制度に基づく報酬	
		行使期間到来済	行使期間未到来				未獲得の株式、ユニット 又は受給権未確定の その他の権利の数(1) (個)	未獲得の株式、ユニット 又は受給権未確定のその他 の権利の市場価格又は支払価格 (2) (ドル)
ダニエル・P・ エイモス	2005/8/9	289,405		43,665	2015/8/9			
	2006/2/14	172,723		47,250	2016/2/14			
	2006/8/8	209,527		43,070	2016/8/8			
	2007/2/13	160,387		47,840	2017/2/13			
	2007/8/14	107,707		52,590	2017/8/14			
	2008/2/12	128,541		61,810	2018/2/12			
	2008/8/12	261,952		55,720	2018/8/12			
	2009/2/10	155,712		22,130	2019/2/10			
	2009/8/11	324,915		40,230	2019/8/11			
	2010/2/9	146,386		47,060	2020/2/9			
	2010/8/10	216,402		50,890	2020/8/10			
	2011/2/8	152,752		57,900	2021/2/8			
	2011/8/9	163,797		39,610	2021/8/9			
						2012/2/14	99,271	6,064,465
						2013/2/12	48,850	2,984,247
						2013/8/13	142,925	8,731,288
						2014/2/11	35,154	2,147,558

クリス・クロニンジャー三世	2007/2/13	95,000			47,840	2017/2/13			
	2008/2/12	104,000			61,810	2018/2/12			
	2010/2/9	95,000			47,060	2020/2/9			
	2011/2/8	80,750			57,900	2021/2/8			
	2012/2/14	47,950			48,560	2022/2/14			
							2012/2/14	55,575	3,395,077
	2013/2/12	47,950			49,500	2023/2/12			
							2013/2/12	53,985	3,297,944
ポール・S・エイモス二世	2014/2/11			38,769	62,410	2024/2/11			
							2014/2/11	43,419	2,652,467
	2006/2/14	25,000			47,250	2016/2/14			
	2007/2/13	25,000			47,840	2017/2/13			
	2008/2/12	38,000			61,810	2018/2/12			
	2009/2/10	41,482			22,130	2019/2/10			
	2010/2/9	33,000			47,060	2020/2/9			
	2011/2/8	28,050			57,900	2021/2/8			
エリック・M・カーシュ	2012/2/14			21,100	48,560	2022/2/14			
							2012/2/14	24,436	1,492,795
	2013/2/12			21,100	49,500	2023/2/12			
							2013/2/12	23,737	1,450,093
	2013/9/30			4,661	61,990	2023/9/30			
	2014/2/11			19,582	62,410	2024/2/11			
							2014/2/11	27,185	1,660,732
	2011/11/8	65,627			46,430	2021/11/8			
	2013/2/12			21,100	49,500	2023/2/12			
							2013/2/12	23,737	1,450,093
	2014/2/11			17,152	62,410	2024/2/11			
							2014/2/11	19,209	1,173,478

オプション報奨					株式報奨			
氏 名	オプション 付与日 (年/月/日)	未行使オプション対象証券数 (個)		オプション 行使価格 (ドル)	オプション 満期日 (年/月/日)	株式による 報奨の 付与日 (年/月/日)	株式インセンティブ報酬制度に基づく報奨	
		行使期間到来済	行使期間未到来				未獲得の株式、ユニット 又は受給権未確定の その他の権利の数(1) (個)	未獲得の株式、ユニット 又は受給権未確定のその他 の権利の市場価格又は支払価格 (2) (ドル)
外池 徹	2007/2/13	25,000		47,840	2017/2/13			
	2008/2/12	40,000		61,810	2018/2/12			
	2010/2/9	33,000		47,060	2020/2/9			
	2011/2/8	28,050		57,900	2021/2/8			
	2012/2/14		21,100	48,560	2022/2/14			
						2012/2/14	24,436	1,492,795
	2013/2/12		21,100	49,500	2023/2/12			
2014/2/11					2013/2/12	23,737	1,450,093	
			17,152	62,410	2024/2/11			
						2014/2/11	19,209	1,173,478

(1) 以下の各日付に付与された PBRs 報奨に関する 2014 年 12 月 31 日現在の累積配当株式数が、次の通り含まれています。2012 年 2 月

14 日、2013 年 2 月 12 日、2013 年 8 月 13 日、2014 年 2 月 11 日の付与に関するダニエル・P・エイモス氏の株式数：7,458 株、

2,339 株、5,034 株、846 株。2012 年 2 月 14 日、2013 年 2 月 12 日、2014 年 2 月 11 日の付与に関するクロニンジャー氏の株式

数：4,175 株、2,585 株、1,044 株、ポール・S・エイモス二世氏の株式数：1,836 株、1,137 株、654 株、外池氏の株式数：

1,836 株、1,137 株、462 株。2013 年 2 月 12 日及び 2014 年 2 月 11 日の付与に関するカーシュ氏の株式数：1,137 株及び 462 株。

(2) 2014 年 12 月 31 日現在の当社普通株式 1 株当たり終値 61.09 ドルに基づいて算出されています。

付与日	オプションの受給権確定 スケジュール
2012年2月14日	ポール・S・エイモス二世氏及び外池氏に対する付与日から3年後の応当日に100%受給権確定
2013年2月12日	ポール・S・エイモス二世氏、カーシュ氏及び外池氏に対する付与日から3年後の応当日に100%受給権確定
2013年9月30日	ポール・S・エイモス二世氏に対する付与日から3年後の応当日に100%受給権確定
2014年2月11日	クロニンジャー氏に対する付与日から1年後の応当日に100%受給権確定
	ポール・S・エイモス二世氏、カーシュ氏及び外池氏に対する付与日から3年後の応当日に100%受給権確定

株式報奨の 付与日	株式報奨の受給権確定 スケジュール
2012年2月14日 2013年2月12日 2013年8月13日	アフラックのリスクベース自己資本比率に関する、付与年度以降連続3歴年間の累積業績目標が達成された場合、付与日から3年後の応当日に段階的に受給権確定。各年末における測定により、最低値で50%、最高値で150%の報奨が毎年認定される。確定報奨は、毎年の認定額の算術平均となるが、最高支払額は100%とする。
2014年2月11日	アフラックのリスクベース自己資本(RBC)比率、ソルベンシー・マージン比率(SMR)及び自己資本利益率(ROE)に関する、付与年度以降連続3歴年間の累積業績目標が達成された場合、付与日から3年後の応当日に段階的に受給権確定。各年末における測定により、最低値で50%、最高値で150%の報奨が毎年認定される。確定報奨は、毎年の認定額の算術平均となるが、最高支払額は100%とする。

2014年度 行使オプション及び受給権確定株式

次の表は、各NEOについて2014年度に行使されたオプション及び受給権が確定した株式報奨に関する情報です。

氏 名	オプション報奨		株式報奨	
	行使による 取得株式数 (株)	行使による 実現価値 (ドル)	受給権確定 による取得 株式数 (株)	受給権確定に よる実現価値 (ドル)
ダニエル・ P・エイモス	143, 169	3, 088, 155	70, 323	4, 388, 841
クリス・クロ ニンジャー 三世	80, 000	1, 126, 300	35, 019	2, 185, 557
ポール・S・ エイモス二世	44, 518	982, 867	13, 823	862, 720
エリック・ M・カーシュ	-	-	-	-
外池 徹	-	-	13, 823	862, 720

年金給付

当社には、下記の通り、外池氏を除くNEOに適用される税法上適格な非拠出型確定給付年金制度があり、更にカーシュ氏を除くNEOを対象とする非適格補完退職給付制度があります。外池氏は雇用契約の条件に明記されている通り、日本で運営されている繰延報酬制度に加入しています。当社は、支配の変更後の雇用終了又は正当事由のない解雇等の一定の雇用終了事由に基づいて雇用契約上要求されない限り、その退職給付制度においては、特別の勤続年数を認定しません。ダニエル・P・エイモス氏及びクロニンジャー氏は退職給付を即時に受領する資格を有しています。ダニエル・P・エイモス氏の退職給付は米国の税法上適格な報酬制度及び上級役員退職給付制度(RPSO)の規定に該当し、クロニンジャー氏及びポール・S・エイモス二世氏については、米国の税法上適格な報酬制度及び補完役員退職給付制度(SERP)に該当します。カーシュ氏の退職給付は米国の税法上適格な報酬制度に該当します。

適格確定給付年金制度

アフラック・インコーポレーテッド確定給付年金制度（以下、「確定給付年金制度」）は、米国を本拠とする全ての適格な従業員を対象とする、税法上適格な積立型退職給付制度です。確定給付年金制度に基づく給付金は次の算定式に従って計算されます。

（最終平均報酬月額 $\times$ 1％） $\times$ （25年までの認定勤続年数） $+$

(最終平均報酬月額0.5%) × (25年を超える認定勤続年数)。確定給付年金制度の目的上、最終平均報酬月額とは、加入者の退職直前の連続した10勤続年の中で、最も高い報酬を得ていた連続する5勤続年の平均報酬額とみなされます。報酬とは、給与と非株式インセンティブ制度報酬を指しています。加入者は、退職年齢である65歳に達した場合、満額の退職給付の受領資格を得ることになります。加入者の認定勤続年数と到達年齢の和が80年以上の場合、当該加入者は、満額の退職給付受領の資格も得ることとなります。加入者が早期退職年齢である55歳に達した時に認定勤続年数が少なくとも15年以上であった場合は、減額された退職給付の受領資格を得ることとなります。2013年10月1日付で、同日以降雇用される新規従業員及び同日以降再雇用される従業員に対する米国の税法上適格な報酬制度の適用は凍結されました。2013年第4四半期中、米国の確定給付型制度の現役加入者には、当該給付制度を脱退して401(k)の非選択的マッチング拠出を受ける選択肢が与えられました。

確定給付年金制度に基づいて支払われる給付金は、社会保障給付その他の減殺の対象とはなりません。給付金は、加入者の生涯にわたり毎月支払われ、保険数理上減額された連生残者年金を選択することも可能です。年間退職給付の最高額は、IRC第415条に従って2014年は210,000ドルに制限されていました。また、退職給付額の算定において考慮される最高年間報酬額は、IRC第401条(a)(17)に従って2014年は260,000ドルに制限されていました。将来、この上限額は生計費に合わせて調整されます。

日本における退職制度上の給付金は、ポイント制に基づいています。有資格の従業員は、その職級に応じて、各自の勤続期間を通してポイントを累積します。退職時には、累積ポイントの合計にポイント当たりの単位価格8,500円を乗じ、当社での勤続年数に合わせてこれを調節します。

補完役員退職給付制度(SERP)

当社の補完役員退職給付制度(SERP)は、当社の未積立、かつ無担保の債務であり、税法上適格な制度ではありません。同制度においては、当社の一定の役員に対し、適格確定給付年金制度による給付金に上乗せして退職給付金を支給します。クロニンジャー氏及びポール・S・エイモス二世氏は当社のSERPに加入しています。本制度への加入は、報酬委員会が定期的に指名する当社の一定の主要な従業員に限定されます。本制度の有資格者となりこれに基づいて給付を受けるためには、加入者は通常、55歳の時点で当社又は子会社に雇用されていなければならない。また、1992年8月11日より後に本制度に加入した者については当社又は子会社に最短で15年間勤務し、かつ最短5年間本制度に加入していることが必要です。2015年1月1日をもって、新規加入者に対するSERPの適用は凍結されました。

本制度は最終報酬獲得額（ある1暦年中に獲得された基本給及び非株式インセンティブ制度に基づく報酬）に基づいて給付を行う4段階の給付額算定方式を取っています。年間給付額は、55歳から59歳の間に退職すると、最終報酬獲得額の40%、60歳から64歳では50%、65歳以上では60%となります。少なくとも15年間勤務した後、55歳より前に雇用が終了した加入者には、30%の減額給付が行われます。

給付は、原則として終身年金の形で行われます。その場合、加入者は、終身にわたって減額給付を受けることで、本人の死亡後に生存配偶者が加入者に支払われてきた額の50%相当額の給付を受ける方式を選択することができます。給付額算定方式では、雇用終了までの連続10暦年間のうち年間報酬額の平均値が最も高かった連続する3暦年間の年間報酬額の平均値を用いて給付額を算定します。本制度に基づく給付金は、適格確定給付年金制度の下で支払われる額と相殺されます。

上級役員退職給付制度 (RPS0)

当社のCEOは上級役員退職給付制度 (RPS0) に加入しています。本制度の加入者は、退職後12ヶ月間は、報酬相当額全額を受領します。その後は、毎年当人の最終報酬額の60%に相当する額の年次終身退職給付金を受けるか、又は最終報酬額の54%相当の終身退職給付金を当人が受け、かつその死亡後特定の期間その生存配偶者が当該給付額の50%の支払いを受けることを選択することができます。最終報酬額は、当社に現役で勤務した最後の12ヶ月間に支払われた報酬額、又は退職日前の3年間のいずれかの暦年における最高報酬額の、いずれか高い方とみなされます。この制度の下での報酬は、獲得された基本給と非株式インセンティブ報酬の合計と定義されています。

原則として、60歳現在の認定勤続年数が10年間に達しているか、又は認定勤続年数が20年間に達していなければ、いかなる給付もなされません。認定勤続年数が20年に達せずに65歳前に退職（就業不能による退職を除きます。）する加入者には、減額給付が行われることがあります。現在、RPS0に加入している現役従業員はCEOのみであり、その勤続年数は41年で、退職給付金を満額受け取る権利を有していることになります。RPS0への加入は2009年1月1日に凍結されており、新規加入者が同制度に追加されることはありません。

RPS0に基づく全ての給付金は、報酬委員会の承認する通り、年間生計費の上昇に従って増加します。また退職した加入者とその配偶者は、生涯にわたり満額の医療費給付を受ける権利があります。RPS0に基づく給付は社会保障又は適格確定給付年金制度により減殺されることはありません。

2014年度 年金給付

次の表は、当社の年金給付に関して、2014年12月31日現在及び同日に終了した年度の一定の情報を示すものです。

氏 名	制度の名称	認定勤 続年数 (年)	累積給付金 の現在価値(*) (ドル)	前年度から の変動額 (ドル)	前年度の 給付額 (ドル)
ダニエル・ P・エイモス	上級役員退職給付制度	41	61, 114, 990	6, 743, 268	-
	アフラック・インコーポレーテッド ^o 確定給付年金制度	41	1, 151, 064	91, 886	-
クリス・ クロニン ジャー三世	補完役員退職給付制度	23	22, 396, 300	2, 248, 660	-
	アフラック・インコーポレーテッド ^o 確定給付年金制度	23	715, 891	80, 989	-
ポール・S・ エイモス 二世	補完役員退職給付制度	10	4, 443, 510	1, 239, 070	-
	アフラック・インコーポレーテッド ^o 確定給付年金制度	10	207, 296	51, 825	-
エリック・ M・カーシュ	アフラック・インコーポレーテッド ^o 確定給付年金制度	3	70, 818	30, 759	-
外池 徹	アフラック日本社 確定給付年金制度	8	-	-	-

(*) 退職年齢については、全ての計算において、減額給付の対象とならない退職年齢のうち最も早い年齢を前提としています。年金給付の計算に用いられた前提については、SECに提出した、2014年12月31日に終了した年度に係る当社の年次報告書(Form 10-K)の連結財務諸表の注記14「福利厚生制度」に詳述されています。

非適格繰延報酬

下記の「2014年度 非適格繰延報酬」の表は、ダニエル・P・エイモス氏に関して、アフラック・インコーポレーテッド経営幹部繰延報酬制度(EDCP)(非拠出・無担保の繰延報酬制度)への当社拠出金、並びに同制度に基づく獲得金額及び残高を示しています。本表には、外池氏の繰延退職金への拠出額及び年度末未払残高(ドル表示)も含まれています。外池氏はEDCPには加入していませんが、当社は同氏の雇用契約の条件に基づいて、繰延退職給付を見越計上する義務を負っています。

2014年度 非適格繰延報酬

氏 名	前年度の 経営幹部 拠出金 (ドル)	前年度の 当社拠出金(1) (ドル)	前年度の 獲得(喪失) 総額(2) (ドル)	引出/ 分配総額 (ドル)	前年度末 現在の 残高総額 (ドル)
ダニエル・P・ エイモス	-	441, 100	264, 800	-	4, 969, 414
クリス・クロニン ジャー三世	-	-	-	-	-
ポール・S・ エイモス二世	-	-	-	-	-
エリック・M・ カーシュ	-	-	-	-	-
外池 徹	-	402, 235	-	-	3, 252, 454

- (1) ダニエル・P・エイモス氏の繰延額441, 100ドルは、当期の「要約報酬表」に記載されています。更に、「前年度末現在の残高総額」欄に含まれている過年度からの繰延額は、以前の期間の報酬として報告された金額です。外池氏の欄の報告金額は、「要約報酬表」では「非株式インセンティブ報酬制度に基づく報酬」の欄に含まれています。この金額は、外池氏のMIPに基づく報酬(10%増額)の2分の1に相当し、退職時に一括金として支払われるものです。
- (2) 当社は、経営幹部が繰り延べた金額につき、市場水準を超える支払い又は認定を行いません。

経営幹部繰延報酬制度(EDCP)により、外池氏を除くNEOを含む、米国を拠点とする特定の役員(以下、「加入者」)は、基本給の75%まで、また非株式年次インセンティブ報酬の100%までを繰り延べることができます。当社は、報酬委員会が毎年定める金額(もしあれば)の折半拠出又はその他の任意拠出を行うことができます。

EDCPは内国歳入法第409条Aの要件に従うことを条件としています。当社は2009年12月、第409条Aの要件に合わせて同制度を修正しました。同制度に基づいて2005年より前に獲得され受給権が確定した繰延額(「新法令の適用を除外された」金額)は第409条Aの要件に服することではなく、一般的に、規定通り、同制度の条件

及び2005年1月1日より前に有効であった税法に引き続き準拠することとなります。

「残高総額」欄の金額には、ダニエル・P・エイモス氏が繰り延べることを選択した金額及び同氏の勘定に貸記した当社の任意拠出額に加え、下記に記載するファントム投資による投資収益（及び損失）も含まれます。当社の401(k)制度において利用できる資金（当社普通株式を除きます。）を実質的に反映する一連の投資選択肢から加入者が選択したファントム投資に、勘定残高を投資することができます。利用できる投資選択肢は随時変更します。2011年12月31日以降、加入者は、国内及び外国の株式、収益、短期投資、混合ファンドを含む数種類の投資選択肢から選択をすることができました。加入者は、EDCPの第三者の帳簿管理者に連絡することにより、401(k)制度の加入者に適用される方法と同じ方法で、投資の選択を日々変更することができます（但し、ファンドにより禁止される場合を除きます。）。

各年度において加入者がEDCPに基づいて翌年の報酬を繰り延べるかを選択するときには、かかる繰延べされた報酬について将来受領する時期及び方法を選択し、その際各種類の繰延べ（すなわち、給与及び非株式インセンティブ報酬）についてそれぞれ別の選択を行います。この過程において、各加入者は、繰り延べた報酬の分配又は分配開始の時期について、特定の年（雇用が終了しているか否かを問わない）又は各加入者の雇用の終了から6ヶ月が経過したときを選択することができます。各加入者は、かかる受領方法について、一括又は年1回で10回までの分割払いのどちらかを選択することができます。任意拠出金の分配は、当社が指定する形式で、かつ当社が指定する時期に行われます。

加入者は、最初の受領日から12ヶ月以上前であれば、繰り延べた報酬の受領時期を遅らせ、また受領方法を変更することができます。新法令の適用を除外されていない金額については、新たな選択に際しても第409条Aの追加要件を満たさなければなりません。第409条Aは原則として、（困難な状況となった場合を除いて）分配を早めることができず、また分配が延期された場合は当初の分配日の後5年間以内は分配を開始することができないと定めています。

受領方法が選択されていない繰延金は、加入者の離職の6ヶ月後に一括で支払われます。

雇用終了時又は支配の変更時の潜在的支払い

当社は各NEOと雇用契約を締結しています（但し、外池氏との契約は2014年12月31日に満了しました。）。以下に記載するものを除き、各契約の内容は類似しており、雇用終了、就業不能、死亡及び当社の支配の変更に関する条項が盛り込まれています。

ダニエル・P・エイモス氏は2008年度第4四半期に、全ての「ゴールデン・パラシュート」及び雇用契約中のその他の離職に関する報酬要素（当社の支配の変更又はその他の雇用終了に関連する特別報酬について規定する条項）の受領を自主的に辞退することを決定しました。ダニエル・P・エイモス氏に対するこのような潜在的支払額の削除は、後掲の「2014年度 雇用終了時又は支配の変更時の潜在的支払額」の表に反映されています。

残りのNEO（ダニエル・P・エイモス氏を除きます。）については、当社は、NEOが当社によって「正当な原因」なしに解雇された場合、又はNEOが「正当な理由」で退職した場合は、契約に定められた期間中、NEOに報酬及び給付金を継続して支払う義務があります。クロニンジャー氏とポール・S・エイモス二世氏は、補完役員退職給付制度(SERP)に基づく最高額の給付を獲得した後は、継続報酬を受ける権利はありません。クロニンジャー氏はSERPに基づく最高額の給付を獲得しており、したがって継続報酬を受領しません。加えて、カーシュ氏を除き、NEOが当社により正当な原因なしに解雇され、又はNEOが正当な理由なしに退職した場合、全ての受給権未確定の株式報酬は、完全に受給権が確定します。

NEOが当社によって「正当な原因」により解雇されるか又はNEOが「正当な理由」なしに退職した場合、当社は、原則として、単に終了日までの報酬及び給与を支払う義務があります（但し、雇用の終了が「正当な原因」のためでない場合は、NEOは、そうでなければ権利があった範囲内で、上級役員退職給付制度(RPS0)又は補完役員退職給付制度(SERP)に基づく給付を受ける権利があります。）。「正当な原因」とは一般的に、(i)NEOが60日間を超えて、役員としての義務の実質的な遂行を故意に怠った場合、(ii)NEOが当社に重大な不利益をもたらす行為を故意に行った場合、又は(iii)NEOが倫理に反する重罪事件の確定又は有罪申し立てを受けた場合、を意味します。

「正当な理由」とは、(i)重大な契約違反、(ii)NEOの役職、職務又は権限の重大な低下若しくは変更、又は(iii)当社の主たる事務所の実質的な移転を含むと定義されています。「正当な理由」なしの自主的雇用終了又は「正当な原因」による解雇の場合は、NEOは、2年間、直接又は間接に当社と競業することを禁じられています。

NEO（カーシュ氏を除きます。）の雇用契約では、NEOが完全就業不能となった場合に一定の期間、報酬及び給付を継続することが規定されています。但し、クリス・クロニンジャー氏及びポール・S・エイモス二世氏に対する継続報酬の金額は、両氏がSERPにおける最高比率の給付を受ける権利を有する場合、60%減額さ

れます。NEO（カーシュ氏を除きます。）が死亡した場合、その生前の最後の3年間に実際に支払われたNEOの基本給及び非株式インセンティブ報酬に相当する額が、3年間にわたってその遺産に支払われます。

当社の「支配の変更」の場合には、NEO（ダニエル・P・エイモス氏及びカーシュ氏を除きます。）の雇用契約は更に3年間延長されます。支配の変更に伴い、当社とNEO（ダニエル・P・エイモス氏及びカーシュ氏を除きます。）との雇用関係が当社によって「正当な原因」なしに又はNEOによって「正当な理由」により終了された場合は、当社はNEOに対し、他の支払いに加え、雇用終了日後の給与の支払いに代えて、MIPに基づき、NEOの基本給と非株式インセンティブ報酬の合計額の3倍に相当する額の一括払い退職手当を（契約に定められた期間内に）支払わなければなりません。クロニンジャー氏又はポール・S・エイモス二世氏のいずれかが、支配の変更後の雇用終了時に補完役員退職給付制度（SERP）における給付の最高比率に達していた場合、上記の通り基本給と非株式インセンティブ報酬の3倍の額を受領することはありません。支配変更時の支払額は、所得税法上、当社による控除が不可能な範囲内で減額されます。

「支配の変更」は、一般的に、(i)ある人若しくはグループが、当社普通株式の50%以上の所有権を取得した時、(ii)ある人若しくはグループが、連続する12ヶ月間に、当社普通株式の30%以上の所有権を取得した時、(iii)連続する12ヶ月間に、取締役会を構成する個人が、当該期間の開始時における取締役会メンバーの過半数による承認なしに交代された時、又は(iv)ある人若しくはグループが、当社資産の公正価値合計額の40%以上の所有権を取得した時に生じたとみなされます。

クロニンジャー氏及びポール・S・エイモス二世氏はそれぞれ、SERPに加入しています。SERPの下では、加入者と当社との雇用関係が死亡、就業不能若しくは正当事由以外の理由によって当社の「支配の変更」後2年以内に終了した場合、又は加入者が同期間中に「正当な理由」で雇用関係を終了した場合には、加入者の退職給付については受給権が100%確定し、当社との雇用関係が、それぞれ(i)（55歳に達していなかった加入者については）55歳、(ii)（55歳に達していたが60歳に達していなかった加入者については）60歳、若しくは(iii)（60歳に達していたが65歳に達していなかった加入者については）65歳まで続いていたと仮定した場合に受給する資格のあった年間退職給付の数理上の相当額を、一括して受給する資格があります。「支配の変更」は原則として、前段に記載した状況と同じ状況下で発生します。この場合における「正当事由」とは、一般的に、(i)加入者が当社における職責の実質的な遂行を故意に怠り（病気によるか又は加入者が「正当な理由」による雇用の終了を当社に通知した場合を除きます。）、取締役会が当該加入者に実質的な職責の遂行を書面で要求した後もこれが続く場合、又は(ii)加入者が当社に著しい不利益をもた

らす行為を故意に行った場合を意味します。この場合における「正当な理由」とは、「支配の変更」後に、雇用形態、職務内容及び／又は報酬・給付について様々な不利な変更が行われることと定義されています。

次の表は、様々な状況におけるNEOの雇用終了の際に、当該各NEOに対して支払われる報酬の金額を示したものです。記載されている金額は、全ての場合において雇用終了が2014年12月31日付で効力を有したことを前提としており、したがって、かかる時期までに獲得された金額及び雇用終了の際にNEOに支払われる金額の見積額を含みます。カーシュ氏の雇用契約は、毎年1月1日付けで1年間更新されます。但し、当社が同氏に対して当該更新日の前に契約終了の意思を書面で通知した場合を除きます。当社がカーシュ氏に対して2014年12月31日付で契約を終了するとの意思を通知し、又は同氏の雇用が同日に終了していたとしたら、カーシュ氏には、雇用契約に基づく給与の継続若しくはその他の離職給付を受ける権利はなく、したがってかかる金額は下記の表に記載されていません。外池氏は現在雇用契約なしに当社に雇用されています。次の表に示す金額には、外池氏の雇用が2014年12月31日に終了していたと仮定した場合に同氏が受け取るはずだった全ての金額が含まれていますが、実際に雇用が終了した時点で、同氏は継続的報酬及び給付並びに雇用契約のみに基づいて支給されていたその他の支払を受ける権利を失います。雇用終了の様々な状況に基づき給付金の性質及び金額に影響を及ぼす要因の数によって、実際に支払われ又は分配された金額はこれらと異なる場合があります。ダニエル・P・エイモス氏、クロニンジャー氏及び外池氏のみが、退職給付を即時に受領する資格のあるNEOです。これらの給付に関する詳細については、前述の「年金給付」及び「非適格繰延報酬」の各項をご覧ください。

下記の表の注に記載する通り、付与された給付及び課された要件は雇用終了がいかなる状況において発生するかにより異なります。追加の関連情報は、上記の「年金給付」及び「非適格繰延報酬」に記載されています。

2014年度 雇用終了時又は支配の変更時の潜在的支払額

氏 名	給付	支配の変更前				死 亡 (5) (ドル)	就業不能 (6) (ドル)	「正当な原因」がない 又は「正当な理由」に よる支配の変更による 雇用終了 (7) (ドル)
		「正当な原因」によ らない解雇又は「正 当な理由」による従 業員の退職 (1) (ドル)	「正当な原因」 による解雇 (2) (ドル)	「正当な理由」 によらず、かつ 競業のない任意 退職 (3) (ドル)	競業のある 任意退職 (4) (ドル)			
ダニエル・P・ エイモス	給与	-	-	-	-	4,323,300	2,161,650	-
	非株式インセンティブ報酬 (8)	-	-	-	-	14,644,029	7,244,123	-
	中途退職手当	-	-	-	-	-	-	-
	退職給付 (9)	61,114,990	61,114,990	61,114,990	-	31,756,949	61,144,876	61,114,990
	福利厚生給付 (10)	2,582,755	2,582,755	2,582,755	320,079	200,654	2,601,906	2,582,755
	ストックオプション・報奨 (11)	19,927,558	-	19,927,558	-	19,927,558	19,927,558	19,927,558
クリス・クロニ ンジャー三世	合計 (12)	83,625,303	63,697,745	83,625,303	320,079	70,852,490	93,080,113	83,625,303
	給与	-	-	-	-	2,850,400	585,000	-
	非株式インセンティブ報酬 (8)	-	-	-	-	6,838,150	1,314,182	-
	中途退職手当	-	-	-	-	-	-	-
	退職給付 (9)	22,413,856	-	22,396,300	-	12,814,261	22,429,890	22,420,150
	福利厚生給付 (10)	153,008	151,513	151,513	151,513	151,513	170,664	153,544
	ストックオプション・報奨 (11)	9,345,487	-	9,345,487	-	9,345,487	9,345,487	9,345,487
	合計 (12)	31,912,351	151,513	31,893,300	151,513	31,999,811	33,845,223	31,919,181

- (1) ポール・S・エイモス二世氏は、雇用契約の残存期間中、半月毎に給与及び非株式インセンティブ報酬の支払を受ける権利があります。かかる給与及び非株式インセンティブ報酬は、(i)かかる給与及び非株式インセンティブ報酬に対する権利を自主的に放棄したダニエル・P・エイモス氏、(ii)補完役員退職給付制度(SERP)の下で受給可能な最高の給付比率に達しているクロニンジャー氏、(iii)雇用契約が暦年最終日に終了するカーシュ氏、及び(iv)2014年12月31日に雇用契約が満了し、同日以降給付が行われない外池氏には支払われません。上級役員退職給付制度(RPS0)に基づいて福利厚生給付の受給権を有するダニエル・エイモス氏を除き、福利厚生給付は契約の残存期間中存続します。クロニンジャー氏には退職者医療給付の受給権があるため、同氏は雇用契約に基づく福利厚生給付を受給しません。上記の表には、同氏の雇用契約に基づいてその配偶者及び扶養家族に支払われる福利厚生給付の価値が反映されています。
- (2) 正当な原因による解雇により、雇用契約の残存期間に係る給与及び非株式インセンティブ報酬の支払債務は解消され、当該経営幹部(ダニエル・P・エイモス氏を除きます。)はいかなる退職補完制度への加入資格も喪失します。
- (3) 経営幹部による正当な理由のない任意退職により、契約の残存期間に係る給与及び非株式インセンティブ報酬支払債務は解消されます。更に、受給権未確定の株式報奨は失効します。但し、退職資格のあるダニエル・P・エイモス氏、クロニンジャー氏及び外池氏の場合は、当社の株式契約の条件に基づいて受給権が確定します。
- (4) 経営幹部が雇用終了に際して当社と競合する場合、当社から給与及び非株式インセンティブ報酬の追加支給並びにRPS0及びSERPに基づく給付を受ける権利を喪失します。
- (5) 経営幹部が死亡した場合、その遺産は、当該経営幹部の生前36ヶ月間に係る基本給及び非株式インセンティブ報酬に等しい額の支払い(36ヶ月間にわたり均等額が支払われます。)を毎月受ける権利を有します(カーシュ氏を除きます。)。外池氏の雇用契約は2014年12月31日に終了しました。したがって今後これらの給付は同氏の死亡時には支払われません。なお、本欄記載の退職給付は、残された配偶者の年金についての累積給付債務の現在価値を示しています。NEO及びその他の役員は、当社の他の給与従業員と同様に、また同じ基準で、生命保険の保障を受ける資格があります。
- (6) 当社が実際に支払った就業不能給付は、(外池氏を除く全てのNEOに適用される)当社後援の就業不能所得補償制度において許容される年間限度額(144,000ドル)により相殺されます。クロニンジャー氏への給付は、同氏がSERPの下で

受給可能な最高比率の給付を受ける資格を有するため、40%減額されます。外池氏の雇用契約は2014年12月31日に終了しました。したがって、同日以降同氏が就業不能となった場合、就業不能給付は支払われません。

- (7) 支配の変更後の雇用終了により、ポール・S・エイモス二世氏及び外池氏は、(i)当該経営幹部の支配の変更の直前1年間の有効な基本給及び(ii)雇用終了日の前年又は支配の変更の前年に支払われた非株式インセンティブ報酬のうち高い方の額を合計した金額の3倍相当額による一括払いの退職手当を受領する権利を有します。外池氏の雇用契約は2014年12月31日に終了しました。したがって同日以降これらの給付は支払われません。
- (8) 本欄の非株式インセンティブ報酬の額には、2015年3月にNEOに支払われ、競業のある雇用終了を除く全ての状況下で、2014年12月31日現在没収不可能であった2014年度の非株式インセンティブ報酬は含まれません。
- (9) 本欄の金額には、一般的に、(i)RPS0及びSERPに基づいて支払われる適用ある給付の現在価値、(ii)当社の広範な退職給付制度に継続加入する代わりに、当該役員の雇用契約に基づいて決定された、一定の追加金額が含まれます。但し、本欄の金額のうち、SERPに基づいて支払われる給付額を反映した部分は、「年金給付」表に示す金額と異なる場合があります。これは、SERPにおいては、「正当な原因」又は死亡による雇用終了時に支払われる給付が減額されるため、また、ポール・S・エイモス二世氏については、一定の年金給付の受給資格を得るために必要な勤続年数を満たしていないためです。
- (10) 一般的に、適用される福利厚生給付について支払われる全ての保険料の現在価値の一括払い見積額を示しています。競業のある雇用終了の場合を除き、ダニエル・P・エイモス氏の欄の金額には、RPS0に基づく同氏及び配偶者の終身にわたる退職後医療給付、(該当する場合は)一定のその他の福利厚生給付の価値、並びに同氏の終身にわたる医療以外の付加給付(事務所スペースを含みます。)が含まれます。クロニンジャー氏が正当な原因以外の全ての理由で離職した場合の医療保障については、同氏の雇用契約の条件に従って同氏の配偶者及び扶養する子に対して当該保障を提供する義務に相当する金額が、保険数理的に算出されます。本欄に示す、ポール・S・エイモス二世氏が離職した場合の医療保障の価値は、医療保険に基づくCOBRA保障の月次費用に、同氏の雇用契約に基づいて決定される通り、同氏が権利を有する保障継続月数を乗じたものです。
- (11) 受給権の確定が早められるストックオプション及び株式報酬の見積額を示しています。ストックオプション及び株式報酬の価値は次の通り決定されました。すなわち、ストッ

クオプションについては、当該年度の最終営業日のNYSEにおける1株当たり終値が1株当たり行使価格を超過した金額に、受給権未確定のオプション対象株式の数を乗じた額、株式報奨については、受給権未確定の株式報奨の数に、オプションについて適用したのと同じ1株当たり終値を乗じた額となります。

- (12) 合計額は離職時の全受給額に相当する額であり、給与、非株式インセンティブ報酬、解職手当（該当する場合）、NEOに対する全ての退職制度（年金制度を除きます。）に基づく（前掲の「年金給付」表に示した金額又は本表の「死亡」欄に示した生存配偶者給付金の）累積給付額の現在価値、福利厚生給付の現在価値、及び受給権確定が早まる長期株式インセンティブ報酬の価値が含まれています。

株式報酬制度に関する情報

次の表は、当社の従業員又は非従業員取締役に対して当社の持分有価証券を発行する権限のある報酬制度について、2014年12月31日現在の情報を記したものです。

制度の種類	発行済 オプション、 ワラント及び権 利の行使により 発行される証券 の数 (a)	発行済 オプション、 ワラント及び 権利の加重平均 行使価格(ドル) (b)	株式報酬制度に 基づいて 将来発行可能な 残存証券数 (a)の証券の数 を除く) (c)
株主承認済の 株式報酬制度	9,301,364	48.84	11,256,357*
株主未承認の 株式報酬制度	-	-	-
合計	9,301,364	48.84	11,256,357

* (c)に記載された株式数のうち7,503,395株は、オプション、ワラント又は権利以外の形式（すなわち、制限付株式又は制限付株式ユニットの形式）で付与することができます。

第2号議案 役員報酬に関する勧告的投票

当社は、当社の報酬の方針及び手続は成果主義報酬を中心としており、株主の長期的利益と強く結びついていると考えています。2008年から、当社は一般的にsay-on-payとして知られる勧告的投票の機会を年1回任意に株主に提供しました。（ドッド・フランク・ウォールストリート改革及び消費者保護法に基づき制定された）証券取引所法第14条Aに基づき、2011年以降、当社は投票（say-on-pay）の機会を義務として株主に提供します。当該投票は、株主に以下の決議によりNEOの報酬を承認するか否かの機会を与えます。

「決議：株主は、参考書類における、「報酬に関する議論と分析」、役員報酬に関する表及び補足的説明において開示される内容を含む、証券取引委員会の報酬開示規則に従った、当社の特定業務執行役員に対する報酬を承認する。」

株主各位の投票は勧告であるため、取締役会を拘束するものではありません。しかしながら、報酬委員会は将来の役員報酬の取り決めに検討する際に投票の結果を考慮に入れます。当社は、これまでの慣例に従い、株主が年1回、役員報酬の支払制度及び方針に対する意見を表明できるよう、株主に投票（say-on-pay）の機会を毎年提供すべきであると考えています。

当社は、当社株主のために高水準の投資利回りを達成するべく尽力しています。ダニエル・P・エイモスがCEOに指名された1990年8月から2014年12月31日まで、株主に対する当社の投資利回り（現金配当の再投資を含みます。）は、ダウ・ジョーンズ工業株平均の1,135%、スタンダード&プアーズ500種指数の958%及びスタンダード&プアーズ生命保険指数の726%に比べ、4,545%を超えています。

取締役会は全会一致で、役員報酬の勧告的投票に対して、「賛成」票を投じられるよう勧誘いたします。

利害関係者間の取引

当社は、当社と取締役又は執行役員との間の取引により、利益相反の可能性が生じ又は実際に利益相反が生じる可能性があること、並びに当社の決定が当社及びその株主にとっての最善の利益以外の考慮に基づくように見える可能性があることを認識しています。従って、当社は、当社の業務・倫理規範に沿って、一般的な事項としてかかる取引を回避することを優先しています。しかしながら、当社はかかる取引が当社及びその株主の最善の利益となるか又はそれに反しない可能性があることを認識しています。そこで当社は、当社の監査委員会がかかる取引を検討し、適切であればこれを承認し又は追認する旨の文書による方針を採用しました。かかる方針により、監査委員会は、当社が現在その当事者であり又は将来その当事者となり、かつある事業年度中に関連する金額が120,000ドルを超過し、また(i)当社の取締役、(ii)当社の業務執行役員、(iii)当社の発行済社外株式の5%超を保有する者、(iv)これらの者の近親者、又は(v)これらの者が雇用され又は無限責任社員若しくは社長若しくは同様の地位にあるか、かかる者が5%以上の受益権を有する会社、法人若しくはその他の事業体が、直接若しくは間接を問わず、重要な利益を過去に有し、現在有し又は将来有する、全ての取引を検討します。監査委員会はその検討において、自ら適切とみなす多数の要因（当該利害関係者間の取引の条件が、当社にとって、無関係の者との独立当事者間取引において合理的に期待される条件より不利でないかを含みます。）を考慮に入れます。監査委員会は、その誠実に判断するところにより、当社及びその株主の最善の利益となり又はそれに反しない取引のみを承認し又は追認します。

現在継続中の以下の各取引は、監査委員会の検討と追認を受けました。

ジョーイ・M・ラウダーミルクは当社のエグゼクティブ・ヴァイス・プレジデント兼ジェネラル・カウンセルでしたが、2014年12月31日に退社しました。同氏の息子J・マシュー・ラウダーミルクは2001年から2012年までアフラックに雇用され、その兄弟グレッグ・S・ラウダーミルクは2006年から、アフラックに雇用されています。J・マシュー・ラウダーミルクは2013年から当社及びアフラックのヴァイス・プレジデント兼会社秘書役を務めており、2014年度の報酬総額（給与、賞与、株式報奨及びその他の給付を含みます。）は271,381ドルでした。グレッグ・S・ラウダーミルクはアフラックのシニア・マネージャー兼セールス・チーフ・オブ・スタッフであり、2014年度の報酬総額（給与、賞与、株式報奨及びその他の給付を含みます。）は181,583ドルでした。J・マシュー・ラウダーミルクとグレッグ・S・ラウダーミルクに対する報酬は、同等の職位の従業員と同一の基準に基づくものです。

トーマス・J・ケニーは2015年2月10日、取締役会の欠員補充のために取締役任命されました。当社は2012年4月19日にケニー氏とコンサルティング契約を締結し、ケニー氏は同契約に基づいて取締役会の投資・投資リスク委員会に一定のコンサルティング業務を提供していましたが、当社は2015年2月9日付で同契約を解除しました。2014年4月19日まで、ケニー氏はコンサルティング業務に対して年間150,000ドルの報酬を受け取っていましたが、同日以降、コンサルティング業務の追加提供と引き換えに、同氏の報酬は年間240,000ドルまで引き上げられました。

監査委員会による報告

当社の取締役会の監査委員会は、NYSE上場基準及びSEC規則における定義により独立しており、かつ財務の知識を有していると取締役会が判断した4名の取締役によって構成されています。取締役会はまた、監査委員会の2名（ダグラス・W・ジョンソン及びW・ポール・パウワース）がSEC規則の定義による監査委員会財務専門家であると判断しています。監査委員会は、取締役会が採択した書面による憲章に従い運営されます。当該憲章は毎年見直され、現行規則の全要件に準拠しており、当社のウェブサイト www.aflac.com において、“Investors”、“Corporate Governance”、“Audit Committee”の順に（又は <http://investors.aflac.com/corporate-governance/audit-committee.aspx>）をクリックすると、閲覧頂けます。

2014年中、監査委員会の会議は13回開催されました。これらの会議において、監査委員会は、経営陣、KPMG（当社の独立登録会計事務所）、内部監査人、最高リスク責任者、ジェネラル・カウンセルその他と、様々な議題（当社の四半期及び年次財務諸表に関する決算発表及びSEC提出書類、法定保険財務諸表の提出並びに財務報告に係る当社の内部統制システムを含みますが、これらに限定されません。）について検討及び討議しました。監査委員会は、当社の内部監査担当取締役及びKPMGと、彼らによる当社の監査の全体的なスコープ及び計画について討議し、定期的に状況報告を受けました。監査委員会は、経営陣の同席の有無にかかわらず、内部監査人及びKPMGと会議を行い、彼らの調査結果、当社内部統制の評価及び当社財務報告の全体的な質について討議しました。

監査委員会は、財務報告に係る内部統制に関する報告につき、当社の2002年サーベンス・オクスリー法（米国企業改革法）第404条の順守状況を監視しました。監視過程は、当社の財務管理部、内部監査人、及びKPMGによる定期的な報告及び表明を含みます。監査委員会は、SECに提出された2014年12月31日に終了した事業年度に係る年次報告書（Form 10-K）に含まれる当社の経営幹部の証明書、並びに当社の年次報告書（Form 10-K）に含まれるKPMG作成の（i）連結財務諸表及び（ii）財務報告に係る内部統制の有効性の監査に関する報告書を検討しました。

監査委員会は、当社の独立登録会計事務所の任命、報酬、雇用維持及び監督について責任を負っています。SEC規則及びKPMGの方針に従い、監査パートナーには交代要件があり、各パートナーが当社に連続してサービスを提供できる年数は制限されています。主任監査パートナーが、その職において連続してサービスを提供できる最長年数は5年間です。この交代の方針に沿った当社主任監査パートナーの選任手続は、監査委員会全体での議論及び経営陣との議論に加え、監査委員会委員長と候補者との面談により行

われます。監査委員会は、毎年、監査チームの上級メンバーを含むKPMGの業績を評価し、彼らを再雇用するか又は別の監査事務所を検討するか決定します。監査委員会は当該決定に当たり、提供を受けたサービスの質及び効率、世界（特に米国及び日本）における能力、技術的な専門知識、当社の独立登録会計事務所としての在職期間（KPMGは1973年から同職に在任しています。）、並びに当社の事業及び業界に関する見識を考慮します。監査委員会は、この検討及び上級経営陣との討議に基づき、KPMGを承認するよう推薦することが当社及び株主にとって最大の利益であると結論づけました。よって、監査委員会は、取締役会に対し、2014年度の当社の独立登録会計事務所としてKPMGを推薦しました。監査委員会は独立監査人を任命する単独の権限を有していますが、年次総会において独立登録会計事務所の任命を追認するよう取締役会が株主に求めることを推薦するという長年の慣行を続けます（次頁の「独立登録会計事務所の任命の追認」（第3号議案）をご参照ください。）。

監査委員会はまた、公開会社会計監督委員会（米国）（「PCAOB」）が採用した規則により監査役と監査委員会で討議する必要のある事項についてKPMGと討議しました。監査委員会は、KPMGから、独立性に関する独立監査人と監査委員会のコミュニケーションについて、PCAOBの適用要件により要求される開示書類及びレターを受領し、KPMGの独立性についてKPMGと討議しました。監査委員会は、2014年におけるKPMGの当社に対する非監査業務の提供がKPMGの独立性と矛盾しないか、KPMGと検討しました。

このような全ての職務を行うに当たり、監査委員会は監督機能としての役割を果たしています。監査委員会は、当社の四半期報告書（Form 10-Q）及び年次報告書（Form 10-K）をSECに提出する前に検討します。この監督任務において、監査委員会は、財務報告に係る適正な内部統制の確立及び維持並びに財務諸表及びその他の報告の作成に一義的な責任を負っている当社の経営陣、また当社の連結財務諸表及び当社の財務報告に係る内部統制の有効性について監査及び報告を行うKPMGによる仕事や保証に依拠しています。

監査委員会は、これらの検討や討議及びKPMGによる報告に依拠して、SECに提出するための2014年12月31日に終了した年度に係る当社の年次報告書（Form 10-K）に監査済み財務諸表を記載することを取締役に推奨し、取締役会はこれを承認しました。

追加情報につきましては、「取締役会及び委員会」の「監査委員会」をご参照ください。

監査委員会

委員長 ダグラス・W・ジョンソン

W・ポール・パウワース

チャールズ・B・ナップ

メルビン・T・ステイス

第3号議案

独立登録会計事務所の任命の追認

2015年2月、監査委員会は、株主による追認を条件とし、当社の2015年度連結財務書類の年次監査を行う独立登録会計事務所として、KPMG LLP を任命しました。

KPMG LLP の代表者らは2015年の年次株主総会に出席することとなっており、また当人らが希望すれば発言の機会も与えられます。当該代表者らは、適切な質問について回答する予定です。

12月31日に終了した各年度に KPMG LLP が当社に提供した専門業務に対しては、総額で以下の報酬が支払われました。

(単位：ドル)

	<u>2014年</u>	<u>2013年</u>
監査報酬（12月31日に終了した年度の当社の連結財務書類の監査）*	5,362,281	5,711,089
監査関係報酬**	160,244	161,387
税務報酬	1,863	1,832
その他全ての報酬	<u>268,312</u>	<u>-</u>
報酬額合計	<u>5,792,700</u>	<u>5,874,308</u>

* 日本社の規制上の財務書類の監査報酬として、445,342ドル（2014年度分）及び475,998ドル（2013年度分）がそれぞれ含まれています。

** 当社の福利厚生制度及び米国保証業務基準書（SSAE）第16号に基づく保証報告書の監査に関する報酬（2014年度：160,244ドル、2013年度：161,387ドル）が含まれています。

*** 主に、変革イニシアチブ及び保険金支払プロセスに伴う非監査業務に関する報酬です。

取締役会の監査委員会は、非監査の専門業務の提供がKPMG LLP の独立性の維持に矛盾しないか否かについて考察を行い、矛盾しないとの結論に達しました。監査委員会は、SEC規則に基づき、非監査業務について僅少の例外（*de minimis exceptions*）の適用がある場合を除き、KPMG LLP の提供する全ての監査業務及び非監査業務を事前に承認しています。

取締役会は全会一致で、KPMG LLP を当社の独立登録会計事務所として選定したことの追認に対して、「賛成」票を投じられるよう勧誘いたします。

その他の事項

取締役会は、本参考書類に言及されている事項を除き、2015年の年次株主総会に提出される見込みのあるいかなる事項も承知していません。その他の事項が本総会に提出された場合、指図書勧誘委員会は、その最良の判断に基づいて指図書を投票する意向です。

株主提案

株主提案が2016年の年次株主総会の参考書類に掲載されるためには、株主は証券取引所法規則第14条a-8が定める手続に従う必要があります、かつ当該提案は、当社の秘書役によって2015年11月20日までに受領されなければなりません。株主提案が証券取引所法規則第14条a-8の手続によらないで提出される場合は、当社の秘書役が2016年1月4日から2016年2月4日までの期間に当該提案を受領する必要があります。

年次報告書

2014年度の年次報告書（Form 10-K）の写しについては下記にご連絡ください。

Robin Y. Wilkey
Senior Vice President
Investor and Rating Agency Relations
Aflac Incorporated
Worldwide Headquarters
1932 Wynnton Road
Columbus, Georgia 31999

議決権の行使について

当社は、全ての株主の皆さまが議決権を行使されることを奨励いたします。指図書にご署名、日付を記入の上、お送りした返信用封筒にてご返送頂くことにより、ご投票ください。

取締役会の命によって、
秘書役 J・マシュー・ラウダーミルク

2015年3月19日

株式会社証券保管振替機構からのお願い

この議決権代理行使指図書参考書類は、株主名簿上の株主たる当社が受領したものを抄訳したものです。日本における外国株券振替決済制度においては、株主の権利は当該基準日により確定された同制度に基づく実質株主の指示により、当社が行使しますので、議決権代理行使指図書参考書類を御検討くださいまして、同封の議決権代理行使指図書に議案に対する賛否等を表示して、折返し御送付くださいますようお願い申し上げます。