

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
2019年5月6日

本書は英語による Notice of 2019 Annual Meeting of Shareholders and Proxy Statement の抄訳です。

2019年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	2
取締役会メンバーに関する情報	2
2018年の業績ハイライト	4
役員報酬ハイライト	4
役員報酬制度の変更	5
指図書の勧誘及び撤回	6
指図書の勧誘	6
指図書関連資料及び年次報告書	6
複数の株主が同じ住所を共有されている場合	6
議決権についての説明	6
定足数及び決議要件	7
非投票の効果	8
取締役の選任（第1号議案）	9
コーポレート・ガバナンス	9
株主への働きかけ	17
取締役の独立性	17
取締役会のリーダーシップの構造	17
主席非経営取締役	18
取締役会の自己評価	18
取締役指名のプロセス	19
当社全体のリスクの監督	20
最高経営責任者及び経営幹部の後継者育成計画	21
業務・倫理規範	21
取締役との連絡	21
取締役会及び委員会	21
取締役会委員会の交代	21
株式所有に関する報告	27
取締役の報酬	28
2018年の取締役報酬	29
報酬に関する議論と分析	30
役員報酬	51
2018年 要約報酬表	51
2018年 その他全ての報酬	53
2018年 諸手当	54
2018年 報酬制度に基づく報奨の付与	55
2018年 株式報奨の事業年度末残高	56
2018年 オプション行使及び権利確定株式	57
年金給付	59
非適格繰延報酬	60
雇用終了時又は支配の変更時の潜在的支払い	61
CEOのペイ・レシオ	65
株式報酬制度に関する情報	65
役員報酬に関する勧告的投票（第2号議案）	66
監査・リスク委員会による報告	67
利害関係者間の取引	68
独立登録会計事務所の任命の追認（第3号議案）	69
その他の事項	70
2020年年次株主総会に向けた株主提案の提出及び取締役候補者の指名	70
年次報告書	71
議決権の行使について	71
付属書類－米国会計基準（米国GAAP）外の指標の定義及びこれに対応する米国GAAPに基づく指標への調整	72

アフラック・インコーポレーテッド
2019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、ウイントン・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）において、2019年5月6日（月曜日）に下記目的のために開催されます（以下、「本年次総会」）。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 添付の議決権代理行使指図書参考書類において指名された11名の候補者を、次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役に選任すること。
- 第2号議案 当社の役員報酬に関する拘束力のない勧告的提案（「say-on-pay」）について審議すること。
- 第3号議案 2019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を任命したことを追認すること。
- 第4号議案 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2019年2月27日であり、同日の営業時間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。早急にご投票ください。

取締役会の命により、
秘書役 J・マッシュー・ラウダーミル

ジョージア州コロンバス
2019年3月22日

この要約は、本参考書類の他の箇所から重要な情報を抜粋したものですが、ご検討が必要な全ての情報を記載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2018年度業績に関するより詳しい情報については、当社の有価証券報告書をご覧ください。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指します。「アフラック」は、米国において事業を行っている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。同社は2018年3月31日まで日本においては支店として事業を行っていました（以下、「アフラック(日本)」）。アフラック(日本)を支店から法律上の子会社であるアフラック生命保険株式会社に変更する手続は、2018年4月1日に完了しました。「アフラック(米国)」は、当社の米国の保険子会社、即ちアフラック、アフラックの完全所有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 ニューヨーク（アフラック・ニューヨーク）、及びコンチネンタル・アメリカン・インシュアランス・カンパニー（CAIC、ブランド名「アフラック団体保険」）の総称です。

年次株主総会

- ・開催日： 2019年5月6日
- ・開催時刻： 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）
- ・基準日： 2019年2月27日

議案及び決議事項

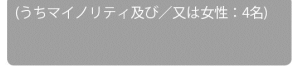
提案	取締役会からの推奨	掲載ページ
1. 本参考書類において指名された11名の候補者を当社取締役に選任すること	各候補者について賛成	9
2. 当社の役員報酬に関する拘束力のない勧告的提案（「say-on-pay」）について審議すること	賛成	66
3. 当社の独立登録会計事務所としてのKPMG LLPの任命を追認すること	賛成	69

取締役会メンバーに関する情報

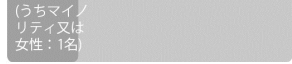
取締役在任期間

2019年の独立取締役候補者(10名)

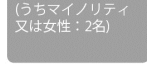
0～3年：4名(40%)



4～7年：4名(40%)



7年超：2名(20%)



独立取締役候補者10名のうち7名がマイノリティ及び／又は女性

技能と経験の多様性

2019年の全取締役候補者(11名)

独立性



規制及びリスク管理の経験



現任又は元CEO



業界経験



マーケティング及び広報



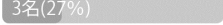
公衆衛生における経験



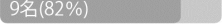
日本市場の専門知識



デジタル／サイバー・セキュリティ



投資及び財務専門知識



女性取締役



事業経験



マイノリティ取締役



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、候補者の要約情報です。取締役会は、歴史的視点をもって安定性と当社独自の価値ある知識をもたらし長期在任者と、斬新な視点と新しいアイデアをもたらし新しい取締役との多様なバランスを維持することが適切であると考えています。

氏名 (年齢)	取締役就任年	独立性	所属委員会 (◎＝委員長)						
			監査・リスク (2)	報酬	経営企画	コーポレート ガバナンス	執行	財務・投資	企業の社会的責任・ 持続可能性
ダニエル・P・エイモス (67) アフラック・インコーポレーテッド会長兼社長兼最高経営責任者	1983						◎		
W・ボール・パウワース (62) (1) ジョージア・パワー・カンパニー会長兼社長兼最高経営責任者	2013	○	○		◎		○		○
福澤俊彦 (62) 中央不動産株式会社代表取締役社長	2016	○						○	
ロバート・B・ジョンソン (74) ポーター・ノヴェリPRの退任したシニア・アドバイザー	2002	○		◎		○	○		
トーマス・J・ケニー (55) 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・フィクスト・インカム元パートナー兼共同代表	2015	○			○			◎	
ジョーゼット・D・カイザー (51) ザ・カーライル・グループ最高情報責任者兼マネージング・ディレクター	*	○							
キャロル・F・ロイド (60) 公認会計士、アーンスト・アンド・ヤングLLPの退任した監査パートナー	2017	○	○					○	
ジョセフ・L・モスコウィッツ (65) プライメリカ・インクの退任したエグゼクティブ・バイス・プレジデント	2015	○	○	○	○				
バーバラ・K・ライマー公衆衛生博士 (70) ノースカロライナ大学チャペルヒル校ギリングス・グローバル公衆医療学部 の 学部長兼卒業生特別教授	1995	○				○			◎
キャサリン・T・ローラー (65) プリンストン大学名誉副学部長	2017	○				○			
メルヴィン・T・ステイス (72) ノーフォーク州立大学暫定総長、シラキューズ大学マーティン・J・ウィットマン・スクール・オブ・マネジメント 名誉学部長	2012	○				◎	○		○

* 初めて候補となっています。

(1) 2019年5月6日付で主席非経営取締役 に指名されています。

(2) 現在の委員長であるダグラス・W・ジョンソンは2019年5月6日付で取締役を退任します。取締役会は5月中に新委員長を決定する予定です。

2018年の業績ハイライト

2018年、当社は好調な経営成績を上げました。

- ・29億ドルの当期純利益を生み出しました。2017年の米国税制改革による多額の利益を除くと、当期純利益は10%増加しました。
- ・為替変動の影響を除く希薄化後1株当たり調整後利益*は2017年から21.5%増加し、29年連続で目標を達成しました（2018年の米国税制改革による多額の利益を含みます。）。
- ・日米合計で25億ドルの販売⁽¹⁾を生み出しました。これは米国における販売の3.2%増並びに日本における第三分野及び第一分野の保障型商品（がん保険及び医療保険を含みます。）の販売の2.0%増によるものです。
- ・バランスのとれた資本配分プログラムの一環として、約13億ドル（2,890万株）の自社株を取得しました。
- ・2018年の現金配当を19.5%増加させ、増配は36年連続となりました。
- ・当社は高水準の株主総合利回りの達成に全力を傾けています。ダニエル・P・エイモスがCEOに任命された1990年8月から2018年12月31日までの当社の株主総合利回り（現金配当の再投資を含みます。）は、7,502%を超えました。これに対し、ダウジョーンズ工業平均は1,664%、S&P 500指数は1,305%、S&P 500 生命保険指数は793%でした。⁽²⁾
- ・力強い12.2%の株主資本利益率を上げ、調整後株主資本利益率（以下、「AROE」）*は通年で15.3%に達しました。
- ・日米における保有契約の継続的成長を反映して、調整後収益合計は1.8%増の220億ドルとなりました。為替変動の影響を除く調整後収益合計*は0.8%増の218億ドルとなりました。
- ・当社の日本事業の支店から子会社への変更は成功しました。この会社組織への変更により、当社は金融サービス部門における今後のグローバルな最良慣行に一層適合するとともに、今日と同様の強固な財務内容の維持を確保することが可能となると当社は考えています。

* 為替変動の影響を除く希薄化後1株当たり調整後利益、為替変動の影響を除く調整後収益合計、及びAROEは、米国で一般に公正妥当と認められた会計原則（以下、「GAAP」）に沿って計算されたものではありません。これらのGAAP外の指標の定義及び最も近いGAAPに基づく指標への調整については、本参考書類の付属書類をご覧ください。

- (1) 当社の2018年度年次報告書様式10-K「Item 1. Business」に定義する通りです。
- (2) 著作権© 2019年 スタンダード・アンド・プアーズ（S&Pグローバルの一部門）。無断複写・複製・転載を禁ず。

役員報酬ハイライト

当社は、業績と合致する報酬の支払いを役員報酬の理念としています。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ために重要な役割を果たしてきたと信じています。当社の業績に対する報酬支払制度は通常、市場中央値の位置づけを目標としており、直接報酬の大部分を業績に基づく要素で提供しています。これにより、当社株主の価値との適切な整合性が確保され、また特定業務執行役員の報酬が、当社の業績に結び付けられています。

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。

- ・取締役会の独立した報酬委員会が制度を監督する。
- ・報酬委員会が、同委員会のみで報告する独立した報酬コンサルタントを雇う。
- ・2017年、CEOへの年次長期インセンティブ報酬（以下、「LTI」）付与は、報酬の順位と業績のマトリクスに基づくこれまでの手法から、より典型的な市場に基づく手法に移行した。
- ・CEOの報酬と業績の合致について、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。
- ・当社は、報酬について意見を述べる投票(say-on-pay vote)を、当該投票が義務となる3年前に、自主的に株主に提供した米国初の公開企業であった。
- ・業務執行役員及び取締役は、10b5-1制度への参加（報酬委員会が承認した場合を除く。）、当社株式のヘッジ又は担保差入れをしてはならない。
- ・業務執行役員及び取締役は、ほぼ20年にわたり、株式所有ガイドラインの対象となっている。
- ・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提供しない。
- ・全ての雇用契約において、支配変更時のダブル・トリガー要件を定めている。

役員報酬制度の変更

当社は、報酬について意見を述べる(say-on-pay)勧告的な投票を初めて自主的に行った2008年から2013年まで、平均で96%を超える株主承認を得ていました。

その後数年間、役員報酬制度に対する支持は低下し、80%～90%となりました。しかし2018年には、報酬について意見を述べる提案に対して株主の96%が賛成票を投じてくださいました。このように支持を回復できたのは、当社が株主との交流から学んだ事柄に応じて、過去数年にわたり、役員報酬制度に関するいくつかの変更を実施してきた成果であると当社は考えています。これらの変更については、「報酬に関する議論と分析」の「報酬について意見を述べる(Say-on-Pay) 投票への対応」に記載されています。

当社は、確実に役員報酬の最良慣行をリードし続け、かつ株主の利益に合致する業績に基づく報酬制度要素に今後も重点を置くために、努力を重ねています。そのため、当社は、追加変更が必要であるか決定するために、報酬制度の見直しを続けて行きます。

指図書の勧誘及び撤回

本参考書類は、当社の取締役会が、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2019年5月6日（月曜日）に開催予定の年次株主総会及びその延会において使用する指図書の勧誘を行うに当たって、株主の皆様を提供されているものです。当該年次総会は、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、返送された指図書に投票の指示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、2019年4月15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び、当社株主ご本人に指図書関連資料を送付する手順を行わせ、その郵送費用及び関連費用を当該機関に払い戻します。さらに、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、これらの行為に対し追加の報酬を受領することはありません。当社は、ジョージソン・エルエルシーに指図書勧誘の補佐業務を委任しており、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電子的方法により交付させて頂きます。当社の重要な書類をオンラインで入手可能とすることにより、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。そのため、ほとんどの登録株主の皆様には、参考書類や当社の2018年度Year in Review及び年次報告書（Form 10-K）（併せて以下、「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、オンライン上の当社の報告書へのアクセス方法、proxyvote.com で投票を行う方法、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。**afllinc®**（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、皆様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。

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方々には、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、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@afllac.com）、又は郵便（Afllac Incorporated, 1932 Wynnton Road, Columbus, Georgia 31999 宛）にてご請求いただければ、速やかに追加の印刷製本をお送りいたします。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、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

当社株式の保有期間が長い株主の方々には当社の成功に関してより大きな発言権を持つべきであると当社は考えています。そこで、当社の定款に従い、当社普通株式は、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。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信託財産として保有されていた株式が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は、当該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「ノミニー」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、この推定は反証により覆すことができます。48ヶ月を超えて普通株式をストリート名義で保有していたことを証明することを望まれる株主の方々は、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ことができます。

定足数及び決議要件

2019年2月27日の営業時間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、748, 849, 833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。

株式数	1株当たり議決権数	議決権数
695, 133, 073株	1株当たり 1議決権	= 695, 133, 073議決権
53, 716, 760株	1株当たり 10議決権	= 537, 167, 600議決権
計 748, 849, 833株		計 1, 232, 300, 673議決権

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、議決権総数は、7, 488, 498, 330となります。しかし、本参考書類では、本年次総会で投票され得る議決権の総数を、1, 232, 300, 673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することにより、総会に提出される議事を処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目的において、「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ーが、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。ブローカー非投票は定足数の有無を決定する目的において、本年次総会に「出席した株式」とみなされます。

以下の表は、本年次株主総会において当社が予定している各提案の決議要件を示しています。

提案	決議要件	棄権票及びブローカー非投票の効果
取締役無競争選挙	候補者に対する賛成票が当該候補者に対する反対票を上回ること。	棄権票及びブローカー非投票は票とはみなされず、投票結果に影響を及ぼさない。
勧告の提案 (「say-on-pay」)	投票された議決権の過半数の賛成	棄権票及びブローカー非投票は票とはみなされず、投票結果に影響を及ぼさない。
独立登録会計事務所 の追認	投票された議決権の過半数の賛成	棄権票は票とはみなされず、投票結果に影響を及ぼさない。ブローカー及び他のノミニーは指示がなくとも投票できるため、当社はブローカー非投票について予測しない。

現在取締役である候補者が本年次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、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善の利益となるかなど、委員が関連性があると思われる全ての要素を検討します。取締役会は、選挙が行われた本年次総会の日から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たから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存在し、当該候補者が本年次総会で選任されなかった場合、その者は取締役又は任期満了取締役となることはありません。

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、本人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。

「ストリート」名義の株式を所有されている株主の方々は、登録株主の方々に対して投票の指示をされることが不可欠です。銀行又は証券会社は、指示がない場合、取締役選任（第1号議案）又は役員報酬に関する勧告的投票（第2号議案）に投票することができません。これらの議案に関するブローカー非投票は、議案の決議結果に影響しません。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、当社の独立登録会計事務所の任命の追認（第3号議案）には投票することができます。

登録株主の方々については、指図書を送るがなければ、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。

当社は、以下の11名が取締役に選任されるよう提案します。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、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い限り、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、ある候補者が就任できなくなるか若しくは就任を希望しない場合又はその他の理由で選任が不可能な場合、指図書で指名された者又はその代理人は、補欠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。候補者が就任できなくなるか又は就任を希望しなくなると取締役会が考える事情はありません。我々は、当社の取締役全員が取締役会による当会社の業務の監督に意義ある貢献をするための確たる能力を有していると期待しています。以下に示すとおり、候補者は当社の業界及び事業にとって重要な分野における幅広い技能や経験を有しています。候補者は1名を除いて全員、当社の現任の取締役です。コーポレート・ガバナンス委員会の推薦により、ジョージェット・D・カイザー氏が取締役に指名されました。カイザー氏は、報酬委員会の委員長より取締役会への推薦を受けています。ダグラス・W・ジョンソン氏は2003年より当社の取締役を務めてきましたが、当社の定年退職年齢に達したため、改選の候補者となる資格を有しておりません。

取締役の技量の要約

氏名	マーケティング		現任又は元CEO	事業経験	日本市場 における経験	投資及び財務 の専門知識	規制及びリスク管理 の経験	業界経験	デジタル/サイバー・ セキュリティ	
	独立性	及び広報							公衆衛生 における経験	における経験
ダニエル・P・エイモス		●	●	●	●	●	●	●		
W・ポール・パウワース	●		●	●	●	●	●			●
福澤 俊彦	●		●	●	●	●	●	●		●
ロバート・B・ジョンソン	●	●					●		●	
トーマス・J・ケニー	●			●	●	●	●			
ジョージェット・D・カイザー	●			●		●	●			●
キャロル・F・ロイド	●			●		●	●	●		
ジョセフ・L・モスコウィッツ	●			●		●	●	●		
バーバラ・K・ライマー (DrPH)	●							●	●	
キャサリン・T・ローラー	●			●		●	●			
メルヴィン・T・スティス	●	●				●	●			

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

アフラック・インコーポレーテッド会長兼社長兼最高経営責任者

1990年から当社及びアフラック最高経営責任者（「CEO」）。2001年から会長。2017年7月から2018年5月までアフラック社長、2018年2月から当社社長。40年間にわたってアフラックで様々な役職を経験しました。

年齢：
67歳

技能と業績

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CEOの一人として、5度選ばれました。過去4年間各年、ハーバード・ビジネス・レビュー誌から世界で最も優れた業績を上げているCEOの一人として選ばれました。CRマガジン誌は最近、エイモス氏の企業責任への献身を讃え、ライフタイム・アチーブメント・アワードを授与しました。

エイモス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、取締役会に示唆に富んだ意見や指導を提供しています。

他社の取締役又は指導的地位の経歴

- ・シノバス・フィナンシャル・コープ（2001年から2011年まで）
- ・サザン・カンパニー（2000年から2006年まで）

取締役就任年：
1983年

所属委員会：
執行委員会
（委員長）



W・ポール・バウワース

ジョージア・パワー・カンパニー会長兼社長兼最高経営責任者

2011年からサザン・カンパニーの最大の子会社であるジョージア・パワー会長兼社長兼CEO。2008年から2010年までサザン・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、様々なシニア・エゼクティブの地位に就き、サウス・ウェスタン・エレクトロリシティ・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。

年齢：
62歳

技能と業績

バウワース氏は、豊富な財務知識、厳しく規制された業界における営業活動等の国内外の実務経験、経営企画やサイバー・セキュリティに関連して深刻化するリスクの管理に関する専門知識を活かし、取締役会に有益かつ独自の視点をもたらしています。

他社の取締役又は指導的地位の経歴

- ・アトランタ・コミティー・フォー・プログレス委員長（2016年）
- ・ニュークリア・エレクトリック・インシチュアランス・リミテッド（2009年から）現会長
- ・ジョージア大学機構理事（2014年から2018年まで）
- ・連邦準備銀行アトランタ・エネルギー政策審議会（2008年から2018年）

取締役就任年：
2013年

指名候補者：
主席非経営取締役
（2019年5月6日）

所属委員会：
経営企画委員会
（委員長）

監査・リスク委員会※
企業の社会的責任及び
持続可能性委員会
執行委員会

※財務専門家



福澤 俊彦

中央不動産株式会社代表取締役社長

2018年7月から日本の不動産開発及び賃貸会社である中央不動産株式会社代表取締役社長。それ以前は、2015年6月から2018年6月まで、同じく日本の不動産開発及び賃貸会社である株式会社ユウシュウ建物代表取締役社長。2013年4月から2015年3月まで、みずほ信託銀行株式会社副社長兼代表取締役。2011年6月から2013年3月まで、株式会社みずほ銀行常務執行役員兼IT・システムグループ長。2009年6月から2011年6月まで、みずほ情報総研株式会社代表取締役副社長。2002年から2011年まで、株式会社みずほフィナンシャルグループの株式会社みずほ銀行にて執行役員兼部長。1979年に入社した株式会社第一勧業銀行において様々な責任ある役職を歴任しました。

年齢：
62歳

技能と業績

日本における銀行員としての36年にわたるキャリアから、福澤氏は広範な事業及びITに関する知識を獲得し、保険会社を含む様々な日本の金融機関において経験を積みました。同氏は、当社の日本事業に関する価値ある洞察や専門知識を取締役に提供しています。

取締役就任：
2016年

所属委員会：
財務・投資委員会



ロバート・B・ジョンソン

ポーター・ノヴェリPR社の退任したシニア・アドバイザー

2003年から2014年までポーター・ノヴェリPR社のシニア・アドバイザーを務め、退任。2008年まで、アメリカの全ての人種間に対話と連携を促し、不利な条件に置かれた若年層に教育、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。カーター政権での2年間の経験の後、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。

年齢：
74歳

技能と業績

ジョンソン氏は、政治的メディア戦略の立案や地域貢献における広範な経験を有しています。同氏はまた、広報戦略の実行や多様性の促進における豊富な経験を取締役に提供しています。

取締役就任年：
2002年

所属委員会：
報酬委員会
(委員長)
コーポレート・ガバナ
ンス委員会
執行委員会

他社の取締役又は指導的地位の経歴

- 民主党全国委員会副委員長（2003年から2004年まで）



独立取締役

トーマス・J・ケニー

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

2011年より米国教職員保険年金連合会・大学退職株式基金（以下、「TIAA-CREF」）基金理事会の理事を務め、2017年9月より同理事会の理事長を務めています。直近では、TIAA-CREF基金投資委員会及びTIAA-CREF基金運営委員会委員長を兼任。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ザー・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・テンブルトンに13年間勤務しました。CFA協会認定証券アナリスト。

年齢：
55歳

技能と業績

投資運用及び金融市場における豊富な経験から、ケニー氏は取締役会に価値ある洞察と専門知識をもたらしています。

取締役就任年：
2015年

所属委員会：
財務・投資委員会
（委員長）
経営企画委員会

他社の取締役又は指導的地位の経歴

- ・ CREF基金理事会理事長
- ・ TIAA-CREFファンド・コンプレックス執行委員会委員長
- ・ TIAA-CREFファンド・コンプレックス投資委員会
- ・ TIAA-CREFファンド・コンプレックス運営委員会
- ・ TIAA-CREFファンド・コンプレックス指名統治委員会



独立取締役

ジョージェット・D・カイザー

カーライル・グループ最高情報責任者兼マネージング・ディレクター

グローバルなオルタナティブ資産運用会社であるカーライル・グループの最高情報責任者兼マネージング・ディレクターであり、2015年2月より同社のグローバル・テクノロジー・ソリューション部門の統括責任者を務めています。当該職務において、カイザー氏は、会社のアプリケーション開発、データ、デジタル、インフラ、サイバー・セキュリティ並びにプログラムの運用及び委託業務といったグローバル企業のIT戦略を開発及び推進しています。カーライル・グループに入社する前は、1996年から2015年まで、同じくグローバルなオルタナティブ資産運用会社であるティー・ロウ・プライス・アソシエイツ・インクにおいて、サービス・テクノロジー部門のエンタープライズ・ソリューション・アンド・ケイパビリティ担当バイス・プレジデントを含む責任ある役職を歴任しました。

年齢：
51歳

技能と業績

30数年のキャリアを通じて、カイザー氏は、金融サービス会社に意思決定支援システム及びテクニカル・ソリューションを提供する卓越したチームを育成・主導する幅広い経験と成功を築いてきました。同氏は一貫して、強固なビジネス・パートナーシップの構築、人材及び技術的資源の活用、投資及び顧客管理システムの実施、先進的なデータ管理ソリューションの創出に加え、ソリューション及びテクニカル部門に対する信頼醸成に定評があります。

取締役候補者

他社の取締役又は指導的地位の経歴

- ・ アドタレム・グローバル・エデュケーション（2018年から）
- ・ イヤーアップ.org（ナショナル・キャピタル・リージョン）評議会（2016年から）
- ・ メリーランド男子ラテン学校評議会（2009年から）
- ・ ボルチモア大学基金、ティー・ロウ・プライス基金、ボルチモア大学メリック・スクールのビジネス諮問理事会、メリーランド・ビジネス・ラウンドテーブル・STEMネット理事会及びグレーター・ボルティモア・コミティー・リーダーシップの評議会委員を歴任



独立取締役

キャロル・F・ロイド

公認会計士

アーンスト・アンド・ヤングLLPの退任した監査パートナー

公認会計士。2016年12月、グローバルな監査法人であるアーンスト・アンド・ヤングLLP副会長兼マネージング・パートナーを退任。ロイド氏は、直近ではアーンスト・アンド・ヤング取締役としての37年超にわたる職務経験とリーダーシップをもたらしています。また、大規模な金融機関、保険会社及びヘルスケア企業の監査における幅広い経験を有しています。同氏は、米国及びカナダにおける上場会社の監査パートナーを務めており、財務報告、取締役会統治や法務、法規制遵守、内部監査及びリスク管理に関するリーダーシップやコンサルティングの経験も有しています。

年齢：
60歳

技能と業績

ロイド氏は、財務サービス業界における会計及び助言業務に係る幅広い経験とそのリーダーシップ・スキルや戦略的思考により、当社の監査・リスク委員会に価値ある視点をもたらしています。

取締役就任年：
2017年

所属委員会：
監査・リスク委員会※
財務・投資委員会

※財務専門家

他社の取締役又は指導的地位の経歴

- ・ チャーチル・ダウンス・インコーポレーテッド（2018年から）
- ・ アラバマ大学総長諮問委員会（2003年から）
- ・ アラバマ大学コマース・アンド・ビジネス・スクール顧問審議会（2001年から）
- ・ アトランタ交響楽団理事会（2010年から）
- ・ メトロ・アトランタ商工会議所評議会及び執行委員会（2009年から2016年まで）



独立取締役

ジョセフ・L・モスコウィッツ

プライメリカ・インクの退任したエグゼクティブ・バイス・プレジデント

2009年から2014年まで、保険及び投資会社であるプライメリカ・インクのエグゼクティブ・バイス・プレジデントを務め、プロダクト・エコノミクス及びフィナンシャル・アナリシス・グループを率いました。1988年にプライメリカに入社し、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、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。プライメリカ入社前は、1985年から1988年までサン・ライフ・インシュアランス・カンパニーのバイス・プレジデント、1979年から1985年までKPMGシニア・マネージャー。

年齢：
65歳

技能と業績

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、モスコウィッツ氏は、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にもたらしています。

取締役就任年：
2015年

所属委員会：
監査・リスク委員会※
報酬委員会
経営企画委員会

※財務専門家

他社の取締役又は指導的地位の経歴

- ・ アクチュアリー会フェロー
- ・ 米国アクチュアリー学会会員



独立取締役

バーバラ・K・ライマー、公衆衛生博士

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

2005年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の学部長。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・人口研究局局长。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。

年齢：70歳

技能と業績

ギリングス公衆医療学部において、ライマー博士は、公衆衛生の改善、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に尽力しています。2012年に同博士はプレジデント・キャンサー・パネルの会長に任命され、以来2度再指名されています。ライマー博士の公衆衛生分野に関する洞察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。

取締役就任年：
1995年

所属委員会：
企業の社会的責任及び
持続可能性委員会

（委員長）
コーポレート・ガバナ
ンス委員会

他社の取締役又は指導的地位の経歴

- ・ プレジデント・キャンサー・パネルの会長（2012年から）



独立取締役

キャサリン・T・ローラー

プリンストン大学名誉副学部長

プリンストン大学名誉副学部長。2001年から2015年まで、学術プログラムの副学部長。当該職務に就く前は、1988年からプリンストン大学において、准学部長やカレッジの学部長補佐を含む高位の指導的地位を歴任しました。退職後は、2016年から2017年まで大学院の副学部長代行を務めました。1982年から1988年までコロンビア大学助教。ローラー氏はまた、エモリー大学の理事会トラスティーであり、同大学において教務委員会委員長と財務委員会及び執行委員会の委員を務めています。

年齢：
65歳

技能と業績

ローラー博士は、30年以上にわたる大学指導者としての経験を有し、大学教育の厳格さ及び財務管理への献身により際立つ豊富な経験をもたらしています。ローラー博士の運営に関する専門知識には、組織の予算決定の執行、指導的な学会統治及び優先順位の設定、学部長及びその他の上級大学理事のリクルートの主導、大学レベルの電子通信及び情報伝達の開発、並びに寄付金の管理が含まれています。ローラー博士は、社会的責任、インクルージョン（包含）及び多様性に重点を置いた経営を行ってきました。

取締役就任年：
2017年

所属委員会：
コーポレート・
ガバナンス委員会

他社の取締役又は指導的地位の経歴

- ・ エモリー大学理事会（2008年から。教務委員会委員長。執行委員会及び財務委員会委員。）
- ・ その他、ニュージャージー州モリスタウンのモリスタウン・ベアード・スクール、ニュージャージー州プリンストンのトリニティ・チャーチ、トレントン及びプリンストンのクライシス・ミニストリー（現「アーム・イン・アーム」）、並びにドライデン・アンサンブルの理事を務めました。



メルヴィン・T・ステイス

ノーフォーク州立大学暫定総長、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

ノーフォーク州立大学学長代行兼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・マネジメントの名誉学部長。2005年から2013年まで学部長。同職に就く前は、13年間にわたりフロリダ州立大学の経営管理学部名誉学部長及びジム・モラン・プロフェッサーを務めました。米国陸軍情報司令部において大尉の職位を任官後、1977年からマーケティング及びビジネスの教授。

独立取締役

年齢：
72歳

取締役就任年：
2012年

所属委員会：
コーポレート・
ガバナンス委員会
(委員長)

企業の社会的責任及び
持続可能性委員会

執行委員会
(2019年2月14日から)

技能と業績

ステイス氏は、財務における洞察力や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により、重要な知見を当社取締役会にもたらしています。

他社の取締役又は指導的地位の経歴

- ・ シノバス・フィナンシャル・コープ (1998年から)
- ・ フラワーズ・フーズ・インク (2004年から)
- ・ ジム・モラン・ファウンデーション (2000年から)
- ・ その他、コレクション・サービス・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、キープラー・カンパニー、ユナイテッド・テレフォン・オブ・フロリダ及びレソール・サンダウンの取締役を務めました。

改選に立候補しない取締役

ダグラス・W・ジョンソン氏は本年次総会より前に75歳に達するため、当社の付属定款に基づき、改選の候補者となる資格を有していません。ジョンソン氏は、2003年から当社の取締役を務めています。

各取締役及び被指名者について、以下の情報が提供されています。

氏 名	2019年2月27日現在の 実質所有普通株式数 (1)	発行済社外株式総数 に占める割合 (%)	2019年2月27日現在の 議決権数	行使可能議決権総数に 占める割合 (%)
ダニエル・P・エイモス	4,506,368	0.6	36,004,850	2.9
W・ボール・パウワース	27,717	*	124,265	*
福澤俊彦	3,011,228	0.4	30,011,228	2.4
ダグラス・W・ジョンソン	172,011	*	859,438	0.1
ロバート・B・ジョンソン	35,254	*	197,902	*
トーマス・J・ケニー	52,434	*	232,434	*
ジョージェット・D・カイザー	－	－	－	－
キャロル・F・ロイド	22,058	*	22,058	*
ジョセフ・L・モスコウィッツ	34,814	*	34,814	*
バーバラ・K・ライマー (DrPH)	137,672	*	944,900	0.1
キャサリン・T・ローラー	5,223	*	5,223	*
メルヴィン・T・ステイス	33,378	*	211,423	*

* 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、長期インセンティブ報酬制度に基づいてダニエル・P・エイモスに付与された制限付株式614,344株が含まれています（エイモス氏は当該株式に関する議決権を有しています。）。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います。以下に記載する個数の60日以内に行使可能なストックオプションが含まれています。ダグラス・W・ジョンソン：136,172、トーマス・J・ケニー：29,470、ジョセフ・L・モスコウィッツ：19,426、バーバラ・K・ライマー (DrPH)：114,008。また、長期インセンティブ報酬制度に基づいて以下の者に付与された制限付株式数も次の通り含まれています。W・ボール・パウワース、福澤俊彦、ロバート・B・ジョンソン、キャロル・F・ロイド、バーバラ・K・ライマー (DrPH)、キャサリン・T・ローラー、メルヴィン・T・ステイス：各3,536、トーマス・J・ケニー：8,192、ジョセフ・L・モスコウィッツ：4,868（これらの者は当該株式に関する議決権を有しています。）。当該株式の受給権はその付与日から4年後に、また2015年5月以降に付与された株式については付与日から1年後に確定することとなっています。

更に、以下の株式が含まれています。

ダニエル・P・エイモス：同氏の配偶者が所有する4,916株、同氏がパートナーを務めるパートナーシップが所有する957,560株、同氏が受託者である信託が所有する908,632株、法人が所有する31,682株、ダニエル・P・エイモス・ファミリー・ファウンデーション・インクが所有する238,008株、SOMAファウンデーション・インクが所有する823,159株、ボール・S・エイモス・ファミリー・ファウンデーション・インクが所有する224,888株。

福澤俊彦：みずほ信託銀行株式会社が所有する3,000,000株。同氏はこれらの株式の議決権を代理行使します。

株主への働きかけ

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、株主の皆様には働きかけています。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・ガバナンス慣行に良い影響を及ぼすと考えています。例えば、当社は報酬について意見を述べる投票(say-on-pay vote)を株主に対して自発的に認めた米国初の公開会社であり、そのことを誇りに思っています。このガバナンスの理念を守るため、当社は定期的に株主と連絡を取り、そのフィードバックを当社の意思決定プロセスに組み込んでいます。

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。ダニエル・P・エイモスは当社の従業員です。取締役会は、その他の候補者は、ニューヨーク証券取引所（以下、「NYSE」）の上場基準に基づいて「独立」としていると判断しています。これらの独立した候補者にはいずれも当社との間に、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の重要な関係はありません。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が主席非経営取締役と協力して会長を務めるという構造が、当社のリーダーシップ構造とし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。CEOは日々の会社運営や戦略実行に対して最終的な責任を負っており、また当社の業績は取締役会にとって不可欠の審議対象です。したがって、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。取締役会は、当社の経営に関するエイモス氏の深い長年の見識及び当社の発展へのビジョンが、決定的かつ効果的なリーダーシップを取締役会にもたらすと信じています。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、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、特に以下を含みます。

- ・取締役会の実質的過半数は独立している。
- ・監査・リスク、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。
- ・後述の通り、重要な職責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。

会長と最高経営責任者の役割を同一人物が果たす場合、又は会長が独立していない場合、独立取締役が主席非経営取締役として任命されるべきだと取締役会は考えています。主席非経営取締役は、コーポレート・ガバナンス委員会の推薦に基づいて、取締役会によって毎年（年次株主総会後初めての取締役会会議の時をもって）選出されます。主席非経営取締役は毎年選出されますが、一般に1年以上（但し4年以下）の在任が期待されています。

現在、ダグラス・W・ジョンソンが主席非経営取締役を務めています。コーポレート・ガバナンス委員会は、2019年5月6日付でジョンソン氏が取締役会を退任した後の取締役会の検討事項として、W・ポール・パウワース氏を主席非経営取締役に指名しました。

主席非経営取締役の職責には次のものが含まれます。

- ・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会長と検討すること、
- ・会長不在の取締役会会議において議長を務めること、
- ・取締役会における議論の内容に会長との利益相反の可能性がある場合に、議長を務めること、
- ・取締役会の会議外での非従業員取締役の討議を促進させること、
- ・非従業員取締役と会長との連絡役を務めること、
- ・適切な場合は、経営陣と取締役会との連絡役を務めること、
- ・株主への働きかけにおいて取締役会を代表すること、及び
- ・会長と協力して、取締役会が行う毎年の自己評価を円滑に進めること。

主席非経営取締役には、独立取締役の会議を招集する権限があります。

取締役会の自己評価

取締役会の有効性は何よりも重要です。取締役会は、私たちが動的な世界に生きており、そのために、当社の役に立つ最高のスキルと経験を有すること、及び取締役会がその責任を果たすことを確保するための定期的な自己評価が必要であることを認識しています。その目的に向けて、コーポレート・ガバナンス委員会は、取締役会全体及び個々のメンバーが毎年行う自己評価プロセスの監督を担当しています。

取締役会の毎年の自己評価プロセスには、会長と主席非経営取締役の両方が関与し、取締役会の業績と監督責任に関する様々な問題に対処するため、別個に取締役との1対1の話し合いを計画します。中でも、取締役会は、当社の賢明な監督に必要な様々なスキル構成及び主題専門家がそのメンバーに含まれるよう確保するという目標をもって、取締役会の構成を検討します。更に、取締役会は、そのプロセスと運営、組織と委員会構成、監督及び業績、並びに当社のリスク管理と会社の法令順守プログラムについて監査・リスク委員会が取締役に提供する情報の質を評価します。

正式な自己評価プロセスに加えて、非従業員取締役は定期的に非従業員取締役のみが出席する会合を行い、取締役会の業績及び監督の責任について頻繁に話し合います。

コーポレート・ガバナンス委員会は、取締役候補者には最低でも次の2つの資質がなければならないと考えています。

1. 当社の事業及び業務の監督について取締役に有意義な貢献をすると実証された能力
2. 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いての申し分のない実績と評判

これらの基準となる要件に加えて、コーポレート・ガバナンス委員会は、各候補予定者の具体的な経験と技能、他の業務との兼ね合いで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考慮します。コーポレート・ガバナンス委員会は、集団として優れた知識を有する、多様性のある取締役会を構築するべく努力します。特に、コーポレート・ガバナンス委員会は、以下の分野での経験を有する候補者を探します。

- | | | |
|--------------|-------|---------------|
| ・会計及び財務 | ・事業運営 | ・コーポレート・ガバナンス |
| ・経営及びリーダーシップ | ・経営判断 | ・グローバル市場 |
| ・展望及び戦略 | ・業界知識 | |

最後に、コーポレート・ガバナンス委員会は、取締役を指名するに当たって、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。）を考慮します。候補者の年齢は、21歳以上74歳以下でなければなりません。

コーポレート・ガバナンス委員会は、3つの情報源から、潜在的な候補者を特定します。委員会は、現任の取締役及び業務執行役員に対して提案を求めます。また、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、後述の通り、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・ガバナンス委員会が潜在的候補者を特定すると、委員は公的に入手可能な情報を審査し、更なる検討を要する候補者に接触します。潜在的候補者が取締役として検討されることに前向きであれば、コーポレート・ガバナンス委員会は追加情報を要求します。

通常、コーポレート・ガバナンス委員会は、各候補予定者と1回以上の面接を行います。同委員会のメンバーは、候補者から推薦人の情報を受けて、その推薦者に連絡を取ったり、業界の人間又は候補者の経歴について直接的な情報を持つその他の者に接触したりすることがあります。このプロセスにより、コーポレート・ガバナンス委員会は、全ての潜在的候補者の業績や資質を比較することができます。

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。候補予定者と同様、コーポレート・ガバナンス委員会は、取締役会における必要性及び個々の適格性という観点から、株主推薦の候補者を評価します。また、推薦する株主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。

取締役会に候補者を推薦するために、株主は、(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、候補者の経歴又は取締役となるための資質、及び取締役会の指名を受けた場合に取締役として指名されることに対する候補者の同意を含む、推薦状を提出しなければなりません。

株主の推薦状及び上述の情報は、原則として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開催日の公示日のうちいずれか早い方の日から10日後の営業時間終了時より前に、株主による通知が受領されなければなりません。

株主の推薦状及びその付属情報は、本参考書類末尾の「2020年年次株主総会の前に、その他の提案提出又は取締役指名を行うには」に記載される通り、アブラック・インコーポレーテッドの会社秘書役に送付されなければなりません。

プロキシ・アクセスに関する当社付属定款の規定により、発行済株式資本中、取締役の選任について投票することのできる議決権の少なくとも3%を表章する株式を所有する株主（又は最大20名の株主グループ）は、取締役会の最大20%を構成する取締役候補者を指名し、議決権代理行使図書参考書類に掲載することができます。当該指名を行う株主又は株主グループは、その株式を少なくとも3年間継続して所有していなければならない、また当該指名を行う株主及び被指名者は当社付属定款に定めるその他の要件を満たさなければなりません。

当社全体のリスクの監督

取締役会は、組織的及び戦略的目標を達成し、長期的業績を改善し、株主の価値を高めることを目的とする、会社全体のリスク管理手法を監督します。リスク管理は、当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を必要とするものではありません。取締役会は、当社にとって妥当なリスクの水準も理解しなければなりません。これらの決定は当社の事業戦略の決定プロセスにとって不可欠であり、当社の取締役はそれら全ての決定を行う能力を備えています。

取締役会がリスク管理プロセス全般を監督する一方で、いくつかの取締役会委員会及び経営管理委員会はその責任分野に応じた特別な役割を担っています。

監査・リスク委員会

憲章に基づく監査・リスク委員会の責務には、リスク管理及びコンプライアンスの監督が含まれます。特に、監査・リスク委員会は、以下の責務を負っています。

- ・上級経営陣や当社の関連部署がリスク・エクスポージャーを評価・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すること、
- ・当社のリスク評価及び企業リスク管理の枠組み（リスク管理ガイドライン、リスク選好、リスク許容度、重要なリスク方針及び統制手段を含みます。）を検討すること、
- ・リスク管理に関する重要な規制上の届出並びに規制当局及び格付機関と共有する企業リスク管理に関する資料の検討を行うこと、
- ・当社のリスク管理部門及び実務の全体構造、人材配置モデル及び関与の検討を行うこと、
- ・当社の主要な財務リスク・エクスポージャーを検討し、かかるリスクを監視、管理するために経営陣が採用したプロセス及び管理を評価すること、
- ・リスク管理に関与する主要な上級役員との非公開の会合を行うこと、
- ・社内の監査人、独立監査人及び当社の財務管理チームとともに、当社の内部統制（情報セキュリティ方針及び情報セキュリティに関する内部統制を含みます。）の適切性及び有効性、並びに重大な統制上の不備を考慮して講じた特別な対策について、検討すること、及び
- ・取締役会に対して、主要な企業リスク及びリスク管理集中分野に関する事項を少なくとも年1回報告すること。

取締役会は、当社の情報資産・データ及び顧客データの適切な保護の確保を目的として、経営陣に対して情報セキュリティ・プログラムの制定と運営を指示する情報セキュリティ方針を採択しました。取締役会は、当社の情報セキュリティ・プログラムの監督を、監査・リスク委員会に委任しました。グローバル・セキュリティ及び最高情報セキュリティ責任者を含む当社の上級役員は、情報セキュリティ・プログラムの運営責任を担い、プログラムについて監査・リスク委員会と定期的に情報を交換します。これには、プログラムの状態、適用ある規則の順守、現在の及び進化しつつある脅威、並びに情報セキュリティ・プログラムにおいて推奨される変更についての情報が含まれます。情報セキュリティ・プログラムには、サイバーセキュリティ・インシデント対応計画も含まれます。これは、潜在的なセキュリティ・インシデントへの協調的な評価と対応を目的とする部門横断的な管理枠組みを提供するために策定されたものです。この枠組みは、グローバル・セキュリティ及び最高情報セキュリティ責任者並びにその他の上級役員に対して一定のインシデントを報告する手順を定めたものであり、かかるインシデントを適時に評価し、適用される開示要件を判断し、監査・リスク委員会と情報を交換することを目的としています。インシデント対応計画は、業務執行役員が一定のインシデントについて主席非経営取締役役に直ちにかつ直接的に報告することを指示しています。

財務・投資委員会

財務・投資委員会は、投資の方針、戦略及び取引を監視し、投資ポートフォリオの実績を見直すことによって、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します。

投資プロセス	当社が当社及び子会社のキャッシュフローを投資し、安全性、流動性、リターン、税務上の考慮事項、適用法規並びに当社及び子会社のニーズへの適合性を重視して投資を管理する方法
投資リスク	流動性リスク、市場リスク及び信用リスクが含まれます。
流動性リスク	ある投資に市場性がなく、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場合
市場リスク	市場の動きが当社の資産の価値、当社の負債の額又は当社の資産からの収益の変動を引き起こすリスク
信用リスク	取引相手の契約上の債務の不履行から生じる損失のリスク

報酬委員会

報酬委員会は、当社の事業戦略に合致する水準のリスク・テakingを奨励するインセンティブを生み出す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」の項で詳細に述べる通り、報酬委員会は、経営陣のインセンティブ報酬制度に関して、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業績目標を設定します。

経営管理委員会

当社の経営陣は、日々のリスク管理に対する責任を負っています。当社全体のリスク管理の枠組みは、取締役会及びその委員会に結び付けられ、これらの監督を受けており、いくつかの経営管理委員会が置かれています。当該委員会の役割には会社全体のリスク管理が含まれています。例えば、経営管理のグローバルリスク委員会は、当社に関連する重要リスクの特定、評価、測定、監視、統制及び軽減のためのプロセスを監督します。その他の経営管理委員会は、戦略、経営、投資、競争、規制・法律、商品、評判及びコンプライアンスの各リスクに関する方針及びリスク管理プロセスを実施する責任を負っています。

最高経営責任者及び経営幹部の後継者育成計画

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、上級管理職の連続性を確保するための経営幹部後継者育成計画に対する責任を負っています。この取組みの一環として、取締役会及びコーポレート・ガバナンス委員会は、通常の計画の問題として、また異常事態において、当社が最高経営責任者の後継人事を行うための適切なプロセスを維持できるよう確保しています。

最高経営責任者は、その他の経営幹部職の後継者育成プロセスにおいて、積極的な役割を果たしています。最高経営責任者は、法律顧問及び人事責任者を含む当社の執行経営チームの協力を得て、定期的に潜在的后継者を評価し、当該潜在的后継者について提言される育成計画の見直しを行い、コーポレート・ガバナンス委員会に推挙します。更に、これらの当事者とともに、その他の重要な経営幹部職の潜在的后継者を特定します。更に、最高経営責任者は、独立取締役の年次会議の機会に、経営幹部後継者育成計画及び管理職育成について検討します。

業務・倫理規範

当社の業務・倫理規範は、当社及びその子会社の全ての取締役、経営幹部及び従業員に適用されます。更に、特に最高経営責任者、最高財務責任者、及び最高会計責任者に適用される規定があります。当社は、業務・倫理規範の規定の改正及び免責については、当社のウェブサイトの「Investors」の「Corporate Governance」に当該情報を掲載して、当該情報に関する開示要件を満たすことを意図しています。

取締役との連絡

株主及びその他の利害関係者は、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と連絡を取られたい場合は、取締役会又は当該取締役個人、グループ、若しくは委員会に対して、当社秘書役（住所：1932 Wynnton Road, Columbus, Georgia 31999）気付で、通信文をお送りください。当社の秘書役は、メッセージに広告、商品やサービスの宣伝、又は明白な攻撃の性質がなければ、それらを転送します。

各取締役は年次株主総会に出席すべきであるというのが当社の方針です。2018年の年次株主総会にはその時点で在任中の全取締役が出席しました。

取締役会及び委員会

2018年中、取締役会は8回会議を開き、全ての取締役が取締役会及び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、監査・リスク、報酬、経営企画、コーポレート・ガバナンス、執行、財務・投資及び企業の社会的責任・持続可能性からなる7つの常任委員会があります。（執行委員会を除く）各委員会は、取締役会が採択した書面による憲章に基づいて運営されています。監査・リスク委員会、報酬委員会、及びコーポレート・ガバナンス委員会の憲章は、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・倫理規範とともに、当社のウェブサイトの「Investors」の「Corporate Governance」にて閲覧可能です。上記の宛先にて会社秘書役にご請求いただければ、これらの書類の印刷版をお送りします。

取締役会委員会の交代

コーポレート・ガバナンス委員会は、委員会のメンバーと委員長の定期的な交代が、新たな視点を導入し、取締役会の委員会において代表される意見や経験を拡大、多様化するものと考えています。2019年2月14日、取締役会はスティス氏を執行委員会の委員に任命し、コーポレート・ガバナンス委員会はパウワース氏を主席非経営取締役指名しました。この指名について、取締役会は、2019年5月6日付でダグラス・W・ジョンソン氏が取締役会を退任した後に検討する予定です。

監査・リスク委員会

委員* ダグラス・W・ジョンソン（2019年5月6日まで委員長）

W・ボール・パウワース

キャロル・F・ロイド

ジョセフ・L・モスコウィッツ

* 当委員会の委員は全員、財務専門家です。

2018年の会議開催数：11回

責任

- ・経営陣が財務・会計・法務の各事項に関する当社及び子会社の報告手続及び内部統制システムの信頼性と統合性を維持するよう確保すること、
- ・以下に記載する監査・リスク委員会報告書を年1回発行すること、
- ・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すること、
- ・独立登録会計事務所の独立性を監視すること、
- ・独立登録会計事務所により提供される監査業務及び非監査業務を事前に承認すること、
- ・本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うこと、
- ・当社の社内監査部の業績を監督すること、
- ・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、
- ・企業のリスク関与及び管理（情報セキュリティを含む。）に関する当社の方針、プロセス及び構造を監督すること、並びに
- ・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。

概要

独立登録会計事務所は監査・リスク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・リスク委員会は、かかる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・リスク委員会は、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。

監査・リスク委員会の委員は全員、1934年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おり、また取締役会によって、SECのレギュレーションS-K、Item 401(h)において定義される「監査委員会財務専門家」とであると判断されています。

報酬委員会

委員 ロバート・B・ジョンソン（委員長）
ダグラス・W・ジョンソン（2019年5月6日まで）
ジョセフ・L・モスコウィッツ

2018年の会議開催数：6回

責任

- ・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、
- ・年に1度、当該目標及び目的に関するCEOの業績を評価し、適切な報酬レベルを決定すること、
- ・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、
- ・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を奨励するものであるかを判断し、またかかるリスクを軽減する報酬方針と実務を評価すること、及び
- ・当社の全般的な報酬・給付制度を見直して、それらが当社の目標及び目的を促進するものであるよう確保すること。

概要

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における報酬レベル、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を審査し、承認します。

報酬委員会は、非従業員取締役の報酬に関する方針及び当該方針に従った非従業員取締役の実際の報酬について取締役会に提言し、取締役会はこれを採択しました。取締役会が非従業員取締役で構成される特別目的委員会を創設した場合、かかる委員会の委員に対する報酬は、報酬委員会が提言します。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。

報酬委員会の全ての委員は、内国歳入法第162条(m)項によって定義される「社外」取締役であり、1934年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NYSE上場基準に基づく独立取締役です。

報酬委員の兼任及び当社との関係 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。2018年中、いずれの取締役も、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はありませんでした。また、報酬委員会のメンバーはいずれも、本参考書類の「利害関係者間の取引」の項における開示が必要とされる関係を持っていませんでした。

経営企画委員会

委員 W・ポール・パウワース（委員長）
トーマス・J・ケニー
ジョセフ・L・モスコウィッツ

2018年の会議開催数：4回

責任

- ・長期的成長の増進と株主価値の構築を可能にする適切な機会を特定、評価、実行するために、当社の企業・戦略的組織開発について検討すること、
- ・合併、買収、事業売却、合併、マーケティング及び販売協定、並びに戦略的株式投資を含む経営企画活動に関する、特定の戦略計画の検討、評価及び承認において、取締役会を支援すること、
- ・新たな地域市場への参入の提案の検討において、取締役会を支援すること、
- ・当社の役員及びマネージャーが作成した経営企画案、並びに当社の長期戦略目的との整合性を確保するために取締役会が決定する、その他の戦略的プロジェクトについて検討すること、及び
- ・日米両国でアフラック・ベンチャーズ（当社全体の企業ベンチャー投資戦略を含む。）の一環として行われる投資の性質の監視について、取締役会を補佐すること。

コーポレート・ガバナンス委員会

委員 メルヴィン・T・ステイス（委員長）
ロバート・B・ジョンソン
キャサリン・T・ローラー
バーバラ・K・ライマー（DrPH）

2018年の会議開催数：2回

責任

- ・取締役として適格であり、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、
- ・取締役会の常任委員会への任命について推奨すること、
- ・取締役会の構造、構成及び手続に関する事項について取締役に助言すること、
- ・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、取締役に提言すること、
- ・当社の政治参加プログラムの順守状況を監視すること、
- ・取締役会の評価を監督すること、及び
- ・当社の経営陣及び後継人事計画が適切であるよう確保すること。

コーポレート・ガバナンス委員会の委員は全員、内国歳入法第162条(m)項によって定義される「社外」取締役、1934年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。

企業の社会的責任・持続可能性委員会

委員 バーバラ・K・ライマー（DrPH）（委員長）
W・ポール・パウワース
メルヴィン・T・ステイス

2018年の会議開催数：2回

責任

企業の社会的責任

- ・企業の社会的責任と持続可能性に関する当社の方針、手続及び実務を、これらの目標及びイニシアチブが、業界、組織及び地理毎に大きく異なるという認識の下に、当社、社員及び当社が奉仕するコミュニティにとって何が適切であり関連があるかという観点から、監督すること、
- ・当社の活動が顧客、従業員、コミュニティ及びその他のステークホルダーに及ぼす影響を、当社株主のための長期的な価値の創造を保護、促進するという取締役会の基本的任務に照らして、監視すること、
- ・世界的規模での社会的責任に関する当社の戦略、手続及び実務（大規模な慈善活動及びコミュニティ関与活動を含む。）を監視、審査すること、
- ・当社の社会的責任に関する目的の達成に向けた進捗状況を追跡するためのメトリックス、情報システム及び手続の進展を監視、審査すること、
- ・当社の企業の社会的責任に関する年次報告書の作成を監視し、公表前に審査すること、及び
- ・当社による慈善、教育及び企業団体への支援を監視、審査すること。

持続可能性

- ・世界的規模で当社の持続可能な成長を促進するための当社の方針、手続及び実務を監視、審査すること、
- ・環境及び関連する健康・安全上の問題に関する当社の戦略、方針、手続及び実務を監視、審査すること、
- ・当社が、特に環境スチュワードシップ、エネルギー使用、リサイクル及び炭素放出（つまり当社の二酸化炭素排出量）の分野における持続可能性について、進化する世論や政府規制に積極的に対処することを可能にするような、当社の方針、手続及び実務を監視、審査すること、
- ・当社の環境スチュワードシップに関する方針の目標と目的を審査し、委員会が適切とみなした場合はかかる目標と目的を修正すること、又は、修正に取締役会の承認を要する場合は取締役に修正を勧告すること、及び
- ・持続可能性に関する当社のコミュニケーション・マーケティング戦略を審査すること。

概要

「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すことができること、また更に当社の財務・環境・社会資本の長期的な保護及び強化を確保することを意味するものと、当社は考えています。

執行委員会

委員 ダニエル・P・エイモス（委員長）

 W・ポール・パウワース

 ダグラス・W・ジョンソン（2019年5月6日まで）

 ロバート・B・ジョンソン

 メルヴィン・T・ステイス

2018年の会議開催数：5回

概要

当社付属定款に基づき、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。現在、執行委員会の委員には、監査・リスク、報酬及びコーポレート・ガバナンス委員会の委員長も含まれており、また当社の主席非経営取締役が含まれています。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つては、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行使することができます。

2019年2月14日、ライマー氏は執行委員を交代し、ステイス氏が執行委員会に加わりました。

財務・投資委員会

委員 トーマス・J・ケニー（委員長）
福澤俊彦
キャロル・F・ロイド

2018年の会議開催数：5回

財務に関する責任

- ・重要な財務方針及び資金・企業財務に関する事項（当社の全体的資本構成、配当方針、株式買戻プログラム及び流動性、並びに債務証券その他の資本証券の発行又は償還を含みます。）を検討、再評価すること、
- ・重要な再保険取引・戦略について検討し、取締役会に指針を与えること、
- ・当社の信用格付け、格付戦略及び全体的な格付機関との対話について検討し、指針を出すこと、
- ・資金調達戦略並びに企業開発活動及び複数年にわたる戦略的資本プロジェクト支出の資本への影響について検討し、取締役会に指針を与えること、
- ・当社の全体的ヘッジ戦略（外国為替及びキャッシュフロー・ヘッジを含みます。）を検討、再評価し、またデリバティブ商品の取引に関する方針及び手続の適切な管理を確保すること、
- ・報酬委員会と協力して、当社の従業員年金制度及び確定拠出給付制度の資金管理手続（関連する投資方針、保険数理上の仮定及び資金調達方針を含みます。）を監督すること、及び
- ・監査・リスク委員会と協力して、当社の企業保険保障について検討し、指針を出すこと。

投資に関する責任

- ・当社及び子会社の投資プロセス並びに投資リスク管理に関する方針、戦略及びプログラムを監督すること、
- ・当社及び子会社のグローバル投資方針の妥当性を定期的に検討、評価し、当該方針の変更を承認すること、
- ・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、及び
- ・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。

株式所有に関する報告

2019年2月27日現在、下記の者を除いて、当社の発行済社外普通株式又は当社の総議決権の5%超を所有する登録株主又は（当社の知る限り）実質所有者は存在しませんでした。

実質所有者の氏名・住所	種 類	実質所有		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		
ブラックロック・インク* 米国10055ニューヨーク州ニューヨーク、52番街55イースト	1株当たり 1 議決権	51,647,878	51,647,878	6.6	4.2
ザ・ヴァンガード・グループ* 米国19355ペンシルヴァニア州マルヴァーン、ヴァンガード・ブルバード100	1株当たり 1 議決権	68,193,987	68,193,987	8.7	5.5
ステート・ストリート・コーポレーション* 米国02111マサチューセッツ州ボストン、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	40,431,543	40,431,543	5.2	3.3

* 上記の情報は、ブラックロック・インク（2019年2月4日付）、ザ・ヴァンガード・グループ（2019年2月11日付）及びステート・ストリート・コーポレーション（2019年2月13日付）により米国証券取引委員会に提出されたSchedule 13Gから得たものです。当該Schedule 13Gによると、ブラックロック・インクは44,516,207株について単独の議決権を、また51,647,878株について単独の処分権を保持しています。ザ・ヴァンガード・グループは888,903株について単独の議決権を、248,120株について共有の議決権を、67,072,595株について単独の処分権を、また1,121,392株について共有の処分権を保持しています。ステート・ストリート・コーポレーションは、36,685,753株について共有の議決権を、また40,393,623株について共有の処分権を保持しています。

経営陣による証券の保有

次の表は、2019年2月27日現在、（i）当社のCEO、CFO及び本参考書類の「役員報酬」に記載されたその他最も報酬の高かった3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で、第1号議案「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のグループ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
(2019年2月27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（%）
フレデリック・J・クロフォード	270,086	*	270,086	*
オードリー・ブーン・ティルマン	300,285	*	1,847,151	0.1
エリック・M・カーシュ	259,188	*	1,130,172	0.1
チャールズ・D・レイク二世	218,466	*	1,225,494	0.1
取締役、候補者及び業務執行役員全員（24名）の合計	10,042,681	1.3	77,682,119	6.3

* 0.1%未満の場合、割合は記載していません。

(1) 以下に記載した数の株式を購入するための、60日以内に行使可能なオプションが含まれています。フレデリック・J・クロフォード 87,764株、オードリー・ブーン・ティルマン 115,592株、エリック・M・カーシュ 38,230株、チャールズ・D・レイク二世 54,096株、取締役及び業務執行役員全員の合計 892,618株。これらの株式は、当社が一定の業績目標を達成した場合に、付与日から3年後の応当日に権利が確定します。また、長期インセンティブ報酬制度に基づいて2017年、2018年及び2019年に付与された以下の制限付株式数も含まれています。フレデリック・J・クロフォード 140,592株、オードリー・ブーン・ティルマン 85,225株、エリック・M・カーシュ 89,949株、チャールズ・D・レイク二世 68,771株、取締役及び業務執行役員全員の合計 1,364,858株。付与を受けた者は当該制限付株式に関する議決権を有していますが、当該株式の権利が確定するまで当該株式を譲渡することはできません。取締役候補者又は業務執行役員は、担保に差し入れた株式を有していません。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、当社の報告義務者による必要な全ての届出は、下記の一件の例外を除き、第16条に基づいて適用される全ての報告書提出要件に準拠していたと考えています。特定業務執行役員（NEO）であるオードリー・ティルマン氏は、第三者から息子への2017年6月22日付の2株（2018年3月19日付の当社普通株式の1対2の株式分割により、4株に修正されました。）の贈与について適時に報告しませんでした。この取引に関するForm 4は、2018年8月9日に提出されました。

当社又は子会社の従業員を兼務している取締役は、取締役としての報酬を受領しません。報酬委員会は、少なくとも1年おきに非従業員取締役の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報酬を取締役会に提言します。提言を行う際に、報酬委員会は、ピアグループ会社における非従業員取締役の報酬パッケージ、非従業員取締役が当社取締役に就任するために必要とする技能や経歴、及び報酬パッケージの現金要素と株式要素のバランスを含む、様々な要素を検討します。非従業員取締役の報酬に関する最終決定は、取締役会が行います。

現金報酬

非従業員取締役に対する2018年の現金報酬は、以下の通りでした。

全ての非従業員取締役	毎年115,000ドル
監査・リスク委員会の委員	追加で毎年10,000ドル
報酬、コーポレート・ガバナンス、企業の社会的責任・持続可能性、経営企画、財務・投資委員会の委員長	追加で毎年20,000ドル
監査・リスク委員会の委員長	追加で毎年30,000ドル
主席非経営取締役	追加で毎年35,000ドル

非従業員取締役は、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、1年間の継続勤務後に権利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を選択できます。2018年、1名の非従業員取締役が、現金による年次顧問料の代わりに制限付株式を受領することを選択しました。ストック・オプションの受領を選択した非従業員取締役はいませんでした。

株式報酬

下記の通り、非従業員取締役は、その利益が株主の利益と合致することを確保するために、定期的に株式も受領します。

株式付与の時期	株式付与の形式(1)	株式付与の価値(2)
取締役就任時	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の組合せ	普通株式20,000株を対象とする非適格ストック・オプションの価値を超えない範囲で取締役会が定める合計価値
取締役会の裁量で毎年	制限付株式、非適格ストック・オプション、株式評価益権、又はこれらの組合せ	ドル表示の総額で約155,000ドル

- (1) 取締役会が制限付株式を付与する場合は、非従業員取締役にに対し、代わりに非適格ストック・オプションを受領する選択肢を与えることができます。2018年、ダグラス・W・ジョンソン氏は全ての非適格ストック・オプションの受領を選択し、モスコウィッツ氏は2分の1を非適格ストック・オプションで、2分の1を制限付株式で受領することを選択し、残り9名の非従業員取締役は全ての制限付株式を受領しました。
- (2) スtock・オプション又は株式評価益権の価値は、報酬委員会の独立報酬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年間の評価価格に基づいて決定されます。2016年から2018年までの3年間に行われた付与に関するストック・オプションの当社のみなし公正価値は、6.95ドルでした。

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。

権利の確定

非従業員取締役に対して取締役就任時に付与されたストック・オプション又は（選択された場合は）制限付株式は、付与日から1年後に権利が確定します。非従業員取締役に対して年次会議において付与された制限付株式又は（選択された場合は）ストック・オプションは、一般に勤続を条件として、次の年次会議のときに権利が確定します。死亡若しくは就業不能又は当社の支配の変更時には、非従業員取締役の全ての付与済みのオプション及び株式報酬の権利は、100%確定します。

退職給付制度

当社には、非従業員取締役のうち、55歳に達し、かつ取締役会において少なくとも5年間勤務した者のための退職給付制度がありますが、当該制度は2002年をもって新たな参加者については停止されました。年間退職給付のドル価値と支払期間は2010年5月3日付けで凍結されました。適格加入者への本制度に基づく支払は、非従業員取締役としての役務の終了時に始まり、同加入者が2010年5月3日より前に非従業員取締役として勤務した年数又は同加入

者（又は、該当する場合は同人の生存配偶者）の生涯のうちいずれか短い方の期間中、継続します。かかる支払の年額は、2010年5月3日の直前12ヶ月間における非従業員取締役としての勤務期間中、加入者に支払われた年間報酬（委員会報酬を除きます。）に等しく、また年間顧問料については30,000ドル、1会議当たり2,000ドルの上限に従います。非従業員取締役は、非適格繰延報酬制度に参加していません。元取締役エリザベス・J・ハドソン及びチャールズ・B・ナップは、本制度に基づく支払を2018年7月に受領し始めました。

2018年の取締役報酬

2018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 (2) (ドル)	株式報奨 (3) (ドル)	オプション 報奨 (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 (ドル)
W・ポール・パウワース	145,000	155,039	—	—	—	300,039
福澤俊彦	115,000	155,039	—	—	—	270,039
エリザベス・J・ハドソン*	38,333	—	—	—	—	38,333
ダグラス・W・ジョンソン	190,000	—	393,068	—	20,050	603,118
ロバート・B・ジョンソン	135,000	155,039	—	—	—	290,039
トーマス・J・ケニー	135,019	155,039	—	—	—	290,058
チャールズ・B・ナップ*	41,667	—	—	—	—	41,667
キャロル・F・ロイド	125,000	155,039	—	—	17,639	297,678
ジョセフ・L・モスコウィッツ	125,000	77,542	196,539	—	16,458	415,539
バーバラ・K・ライマー (DrPH)	135,000	155,039	—	—	14,996	305,035
キャサリン・T・ローラー	115,000	155,039	—	—	15,225	285,264
メルヴィン・T・スティス	135,000	155,039	—	—	16,182	306,221

- * エリザベス・J・ハドソン及びチャールズ・B・ナップの取締役任期は2018年5月7日に終了しました。
- (1) ダニエル・P・エイモスは従業員であり、したがって取締役としての役務に対する報酬を受領しなかったため、上記の表には記載されていません。エイモス氏が従業員として受領した報酬については、「要約報酬表」に記載されています。
- (2) トーマス・J・ケニーは年間顧問料を制限付株式で受領することを選択しました。これらの株式の価額は、付与日現在135,019ドルでした。
- (3) この欄の数値は、2018年に付与された制限付株式の公正価値について、2018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。2018年に付与された報奨の公正価値は、2018年5月7日に付与された報奨については44.59ドル（付与日の1株当たり株価終値）を使用して計算されました。2018年12月31日現在、以下の非従業員取締役は、以下の数の制限付株式報奨を保有していました。W・ポール・パウワース 3,477、福澤俊彦 3,477、ロバート・B・ジョンソン 3,477、トーマス・J・ケニー 8,081、キャロル・F・ロイド 3,477、ジョセフ・L・モスコウィッツ 4,839、バーバラ・K・ライマー 3,477、キャサリン・T・ローラー 3,477、メルヴィン・T・スティス 3,477。
- (4) SECの報告要件に従い、この欄の数値は、2018年のストック・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、2018年12月31日に終了した年度に係る当社の有価証券報告書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ストック・オプションは、一般に勤続を条件として、1年後に権利が確定します。2018年12月31日現在、以下の非従業員取締役は、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 32,052、ダグラス・W・ジョンソン 190,777、トーマス・J・ケニー 29,470、ジョセフ・L・モスコウィッツ 41,729、バーバラ・K・ライマー 114,008。
- (5) 年金価値の増減額を表します。エリザベス・J・ハドソン、チャールズ・B・ナップ及びバーバラ・K・ライマーは、取締役のための退職給付制度に参加しています。その他の取締役は、2002年に同制度への新規参加が中止された後に初めて取締役となったため、取締役のための退職給付制度に参加していません。累積給付債務の保険数理上の現在価値の変動総額は、以下の通りでした。エリザベス・J・ハドソン −38,293ドル、チャールズ・B・ナップ −37,559ドル、バーバラ・K・ライマー −34,814ドル。
- (6) この金額には、全取締役に提供されるアフラックのがん保険契約の保険料並びに配偶者の旅費、食事代及び交際費が含まれます。

エグゼクティブ・サマリー

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決定、及び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。

目 次	掲載ページ
エグゼクティブ・サマリー	30
役員報酬制度の構成要素	36
独立報酬コンサルタント	45
退職・繰延・貯蓄制度	47
役員報酬に関するその他の慣行及び手続	48
報酬委員会の報告	50

本CD&Aは、当社の2018年の特定業務執行役員（「NEO」）（以下の通り）を中心に記載しています。

特定業務執行役員	役 職
ダニエル・P・エイモス	会長、最高経営責任者、社長
フレデリック・J・クロフォード	エグゼクティブ・バイス・プレジデント、最高財務責任者
オードリー・ブーン・ティルマン	エグゼクティブ・バイス・プレジデント、法律顧問
エリック・M・カーシュ	エグゼクティブ・バイス・プレジデント、グローバル最高投資責任者、アフラック・グローバル・インベストメンツ社長
チャールズ・D・レイク二世	アフラック・インターナショナル社長、アフラック生命保険株式会社代表取締役会長

業績に応じた報酬の理念

当社の報酬制度は、役員報酬の相当な部分が当社の業績と直接連動するよう確保することを目的としています。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ため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、業績に応じた報酬はあらゆる職位の従業員の報酬に浸透しています。その結果、当社の成長するグローバル事業を日々運営するため、また当社を将来の成功に向けた適切な位置に置くために必要な技量を備えた有能な人材を惹きつけ、維持し、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。

取締役会の独立報酬コンサルタントであるマーサーLLCは、報酬委員会と共同で、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を行います。

当社の役員報酬制度は、以下の三つの重要な特性を通じて株主価値を高めることを目的としています。

- 1 当社の年次及び長期の戦略・経営目標の達成に向けた直接的動機を当社役員に与える業績に応じた報酬の理念及び報酬制度の構成
- 2 当社を指揮する優れた人材を惹きつけ、維持する助けとなる報酬要素
- 3 株式所有ガイドライン、クロウバック条項、支配変更時の消費税のグロスアップの禁止といった、報酬ガバナンス政策上の「最良慣行」

2018年度業績の概要

- ・当社の株価は当年度中に史上最高値を付けました。
- ・日米合計で25億ドルの販売⁽¹⁾を生み出しました。これは米国における販売の3.2%増並びに日本における第三分野及び第一分野の保障型商品（がん保険及び医療保険を含みます。）の販売の2.0%増によるものです。
- ・将来の成長を重視して、日本郵政株式会社との戦略的事業提携を強化しました。
- ・当社の資本力の測定指標である日本のソルベンシー・マージン比率は965%*、米国のリスクベース自己資本比率は560%*でした。
- ・現金配当を19.5%増加させ、増配は36年連続となりました。
- ・当社の年間の株主総合利回り*は6.2%でした。これに対し、S&P 500 生命保険サブ指数は－21.6%でした。
- ・アフラック日本支店の子会社化を成功させ、グローバルな最良慣行との合致及び財務の柔軟性の向上を果たしました。
- ・29億ドルの当期純利益を生み出しました。2017年の米国税制改革による多額の利益を除くと、当期純利益は10%増加しました。
- ・為替変動の影響を除く希薄化後1株当たり調整後利益は21.5%（2018年の米国税制改革による多額の利益を含みます。）増加しました。
- ・バランスのとれた資本配分プログラムの一環として、約13億ドル（2,890万株）の自社株を取得しました。

- ・当社は高水準の株主総合利回りの達成に全力を傾けています。ダニエル・P・エイモスがCEOに任命された1990年8月から2018年12月31日までの当社の株主総合利回り（現金配当の再投資を含みます。）は、7,502%を超えました。これに対し、ダウジョーンズ工業平均は1,664%、S&P 500 生命保険指数は793%でした。

* 2018年12月31日現在

(1) 当社の2018年度年次報告書様式10-K「Item 1. Business」に定義する通りです。

為替変動の影響を除く調整後利益の測定基準は経営陣の業績の評価に用いられる主要な財務評価指標の一つであり、引き続き株主価値の主要な原動力であると当社は考えています。

- ・2017年12月1日、当社は、1米ドル＝112円の為替レートを用いて、2018年の連結ベースの希薄化後1株当たり調整後利益を6.66ドル～6.95ドルとする見通しを示しました。当社は2018年第1四半期の利益の発表に際して業績見通しを確認しましたが、この見通しの範囲については、最近完了した株式分割及び2017年の平均為替レート（1米ドル＝112.16円）を反映して、3.72ドル～3.88ドルに修正しました。2018年上半期に好調な業績が続いたため、当社はこの範囲を3.90ドル～4.06ドルに上方修正し、最終的には4.13ドルで年度を締めくくりました。これは、全体的に好調な保険マージン、日米における投資成績及び規律ある資本管理により、好調な業績が続いたことによるものです。

2018年、当社は、多様な販売窓口を通じて品質の高い任意保険、ソリューション及びサービスを提供し、長期的株主価値の増進において市場をリードする当社の地位を構築するというビジョンを提示しました。

- ・日本において、経営陣は、保険商品の購入を求める顧客の元へより多くの機会を提供するため、販売ネットワークを強化、拡張しました。また、販売を更に強化するため、ウォークイン・ショップや訪問販売といった、従来とは異なる販売チャネルも強化しています。当社は引き続き、販売チャネルとの関係を強化し、また当社が引き続き確実に保険契約者のニーズを満たせるように、2つの新たながん保険商品と1つの新たな医療保険商品を導入して取扱商品を改良しました。これらの活動は、当社が日本における医療及びがん保険の主導的な提供者としての地位を維持するのに役立ちました。日本のがん及び医療保険市場における激しい競争や、低金利環境の継続にもかかわらず、当社は、財務目標を上回り、税引前事業利益率は予測されていた範囲の上限を超えました。

- ・米国では、事業基盤への投資の強化にもかかわらず、全販売チャネルにおける力強い販売の増加と記録的な継続率が、記録的な税引前事業利益率を生み出す要因となりました。事業基盤に対する投資は費用の増加につながりましたが、これらの投資は当社の成長と長期的な効率の促進を意図して行ったものです。代理店による保険加入基盤 Everwell の採用は増加し、現在では全米で35万を超える事業所に用いられています。当社は One Day Pay を通じて260万件の保険金を支払いしました。One Day Payは、たった1日で適格な保険金請求の処理、承認、支払を行うことができる、業界をリードするイニシアチブです。これに加えて当社は、技術と給付金に関する解決策の改善により、保険ブローカー事業を更に拡張しました。

経営陣と取締役会は、包括的なリスク管理の確保及び当社の財務力の保護に努めています。2018年、資本力の中核的な評価指標は非常に強固に維持されました。当社の強固な資本及びキャッシュ・フローのポジションが引き続き助けとなって、業界で最高の部類に入る当社の財務力格付けが維持され、また普通株式配当金が36年連続で増額されました。

報酬について意見を述べる (Say-on-Pay) 投票への対応

当社は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、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決断につながりました。これは、かかる投票がほとんどの公開会社に強制されるようになる何年も前のことでした。2018年には、当社株主の96%が、当社の役員報酬制度に賛成票を投じました。

これまで用いてきた手法に従い、当社は2018年を通じて株主への働きかけを行いました。かかる対話からのフィードバックは、当社の報酬コンサルタントによる最良慣行の徹底的な分析及びガイダンスとともに、報酬委員会による報酬制度の定期的見直しに盛り込まれました。この見直しにより、2018年に以下の変更が行われました。

報酬委員会は以下の変更を行いました。

- ・マネージメント・インセンティブ報酬制度（以下、「MIP」）の構造は、2017年と一致していました。これには、特定の目標の加重及び2018年の財務計画に合わせた範囲の調整が含まれています。業績測定基準である「為替変動の影響を除く希薄化後1株当たり事業利益」は、2018年、「為替変動の影響を除く希薄化後1株当たり調整後利益」に名称が変更されました（この測定基準の計算に変更はありません。）。当社の公表見通し及び経済的により影響力の強い保険料収入の定義と合致させるために、元受保険料に代わって経過保険料を用いることとしました。日本では、新契約年換算保険料及び経過保険料の定義を変更し、がん及び医療保険並びに第一分野の保障型商品（生命保険）の両方を含めることとしました。この変更は、これらの商品の販売と成長率を改めて重視することとなったことと、日本の低金利環境に対する感応度がより高い貯蓄型商品の販売を引き続き抑制する方針としたことを反映したものです。

- ・業績に基づく制限付株式（以下、「PBRS」）による報酬構造には、前年と同じ業績測定基準、すなわち調整後株主資本利益率（以下、「AROE」）、リスクベース自己資本（以下、「RBC」）及びソルベンシー・マージン比率（以下、「SMR」）が含まれます。為替変動の影響を除く事業ベースの株主資本利益率（「OROE」）は、2018年、AROE に名称が変更されました（この測定基準の計算に変更はありません。）。報酬委員会は、資本測定基準は重

要だが、資本測定基準の業績に基づく報酬は減額すべきであると決定し、為替変動の影響を除くAROEの加重を70%まで引き上げ、RBCとSMRの加重をそれぞれ15%まで引き下げました。この構造は、株主総合利回り（TSR）変更因子を用いる手法も維持しています。

報酬制度の変更は、上記の変更によって示される通り、企業戦略と合致する報酬の支払を確保することを重視して行われました。当社は、最新の手法を維持し、役員報酬の最良慣行のリーダーであり続け、かつ株主の関心を常に認識するよう確保するため、当社の報酬制度を継続的に分析しています。当社は更に、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。したがって当社は、追加の変更が必要かを判断するために、見直しと投資家との対話を続けていきます。

当社の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、当社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。当社の役員報酬制度は、報酬のインセンティブを、当社の事業目的及び株主の利益と直接連動させています。

2018年の役員報酬制度の主な構成要素

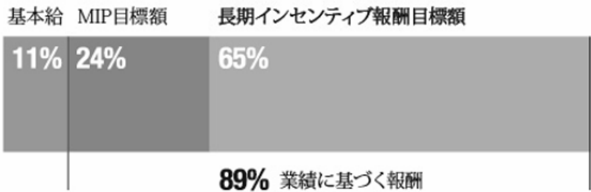
要素	内容	業績評価指標	目的
基本給	日々の責任の遂行に対する定額の年次現金報酬。通常2年に一回、多数の要因(市場水準、業績及び内部資本等)に基づいて、増額に向けた見直しが行われる。	水準は、市場データ、職務の範囲、責任、経験及び個人の業績に応じて定められる。	人材を惹きつけ、維持すること
マネージメント・インセンティブ報酬制度(「MIP」)	予め設定された年間業績目標の達成に基づく年次変動現金報酬	業績測定基準は、当社の事業戦略、地域セグメントごとの目標、及び主要な価値の原動力と一致している。 ・会社レベルの目標：為替変動の影響を除く希薄化後1株当たり調整後利益 ・アフラック(米国)の目標：新契約年換算保険料の増加、経過保険料の増加 ・アフラック(日本)の目標：新契約年換算保険料(第三分野及び第一分野の保障型商品の販売)、経過保険料(第三分野及び第一分野の保障型商品の販売)の増加 ・グローバル投資の目標：投資収益(純額)、貸倒損失／減損 業績目標は厳格であり、当社の事業計画が目標業績の達成と合致することを期待して設定されている。	・役員に年間の経営上、戦略上の業績の達成に向けた動機付けを与え、報いること ・当社の事業の長期的価値のための重要な短期的推進力に焦点を当てること ・重要な人材を維持すること ・健全なリスク管理慣行を実施すること
長期インセンティブ報酬(「LTI」)	当社の長期インセンティブ報酬制度に基づいて、PBRs(CEO及びその他のNEOのLTIの100%)により毎年付与される長期変動株式報奨。PBRsは3年間の財務実績に応じて権利が確定する。	AROE、RBC及びSMRは、当社の長期事業戦略及び事業環境に影響を及ぼす測定基準である。支払は相対的TSRの変更因子にも左右される。	・役員に長期の経営・戦略的業績の達成に向けた動機付けを与え、報いること ・当社の事業の重要な長期的価値推進力に焦点を当てること ・役員の利益を株主の利益と一致させること。 ・重要な人材を維持すること ・健全なリスク管理慣行を実施すること

目標支払額の要素

基本給は、NEOにとって最も小さい報酬要素です。当社は、年次及び長期インセンティブ報酬を、最も重要な報酬と考えています。それは、これらの報酬要素が役員報酬総額中最大の部分を占め、当社の業績と株主価値の創出を最も強く結び付けているからです。更に、インセンティブ報酬は、成長するグローバル企業を現在、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当社が惹きつけ、維持し、意欲を起こさせ、またこれに報いることを可能としています。

2018年のCEOの目標支払額の要素

目標支払額の配分によれば、CEOの目標支払額の89%は、業績に基づく変動報酬です。CEOのLTI報奨は100%、業績に基づくものです。CEOの目標報酬パッケージにおける報酬要素の配分は、一般に、当社のピアグループ会社のCEOの平均的な目標報酬の配分と一致しています。



強固な報酬ガバナンス政策とトップレベルの最良慣行

当社はこれまで長期にわたり、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、以下に概説する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	禁止事項
➤報酬について意見を述べる投票(say-on-pay vote)の機会を株主に提供した米国初の公開企業（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） ➤報酬制度に関する株主への積極的働きかけを優先する。 ➤株主からのフィードバックに応じてきた歴史 ➤報酬制度設計及びNEOの目標報酬水準の設定において、厳格な業績に応じた報酬の理念を厳密に順守する。 ➤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の報酬と業績の連動について、独立報酬コンサルタントが取締役全会に毎年報告する。 ➤長年にわたる業務執行役員及び取締役向け株式所有ガイドラインの実施 ➤長年にわたるクロールバック方針の実施 ➤2015年1月1日付で、補完役員退職給付制度への新規参加を凍結した。 ➤全ての雇用契約における支配変更時のダブルトリガー要件の定め	➤CEOに対して支配変更後の「ゴールデン・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、役員及び取締役は10b5-1制度に参加してはならない。 ➤役員及び取締役は当社株式のヘッジ又は空売りをしてはならない。 ➤業務執行役員及び取締役は、当社株式を担保として差し入れてはならない。 ➤行使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。

ピアグループの重要性

報酬委員会は、独立報酬コンサルタントの助力を得て、NEOに対する市場競争力のある水準の目標報酬を設定します。その際検討する要因には、同等の役職に対する市場の目標支払額の水準、当社における当該役職の主要な任務及び責任、並びに各個人の関連する経験及び業績が含まれます。

本CD&Aにおいて説明する通り、報酬委員会は、報酬額及び目標の設定に際して、当社のピアグループを考慮に入れます。報酬委員会は、独立報酬コンサルタントの助力を得て、妥当性が確実に維持されるように、毎年ピアグループの構成を見直します。こ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、報酬委員会は、当社と同種の事業を行い、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ピアグループ会社を選定します。

2018年のピアグループ

エトナ・インク	ヒュマーナ・インク
ザ・オールステート・コーポレーション	リンカーン・ナショナル・コーポレーション
アシュラント・インク	マニュライフ・ファイナンシャル・コーポレーション
ブライトハウス・ファイナンシャル	メットライフ・インク
ザ・チャプ・コーポレーション	プリンシパル・ファイナンシャル・グループ・インク
CIGNA コーポレーション	ザ・プログレッシブ・コーポレーション
CNO ファイナンシャル・グループ・インク	プルデンシャル・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・	ザ・トラベラーズ・カンパニーズ・インク
サービス・グループ・インク	ユーナム・グループ

2018年のピアグループは、2017年のピアグループから2点変更されました。第一に、ジェンワースは、ピアグループの基準より規模が小さく、株価が大幅に下落し、また買収が保留となっているため、除外されました。第二に、ブライトハウス・ファイナンシャルが加わりました。ブライトハウス・ファイナンシャル（生命保険及び退職年金に特化した旧メットライフ・ユーエスのリテール事業）は、2017年8月にメットライフからスピンオフされました。同社は当社のその他のピアグループ会社と規模基準及び事業内容が適合しています。

次のデータは、当社の収益、総資産及び時価総額を、ピアグループの中央値と比較したものです。但し、2018年11月に買収されたエトナを除きます。

(単位：百万ドル)	収益 (1)	総資産 (2)	時価総額 (2)
アフラック・インコーポレーテッド	21,758	140,406	34,684
ピアグループの中央値	30,178	132,738	28,108
ピアグループに対するアフラック・インコーポレーテッドのパーセンタイル順位	42位	51位	71位

- (1) 2018年12月31日に終了する年度
- (2) 2018年12月31日現在

2018年のピアグループは、上記の会社で構成されています。考慮された規模の要因でいえば、当社は同グループの中央近くに位置しています。2019年、当社のピアグループは変更される予定です。エトナは2018年終わり頃に CVS ヘルスに買収されたため、2019年のピアグループから除外されます。更に、CIGNA は 2018 年終り頃にエクスプレス・スクリプツを買収したため、2019年のピアグループから除外されます。かかる除外を理由とするピアグループ会社の追加は行いません。

基本給

基本給はNEOの報酬総額のうち最も小さい要素です。

当社の業務執行役員の基本給は、当社のピアグループ及びより広範な保険セクターの同等の役員と比較して、一般的に市場中央値を目標として競争力ある位置に設定されていますが、同時に各人の責任の範囲及び業績を反映しています。報酬委員会は、CEOの給与の見直しと決定に際して、給与に関する比較市場データを使用し、CEOは他の業務執行役員の給与について報酬委員会に推奨するために当該市場データを使用します。

エイモス氏の給与は過去7年間にわたり引き上げられていません。カーシュ氏の給与は、2018年は引き上げられませんでした。クロフォード、ティルマン、レイクの各氏の基本給は、市場の同等の役職と比較して競争力ある水準とするため、また当社への勤続とリーダーシップを確保するため、2018年にそれぞれ約3.6%、18.9%、32.5%引き上げられました。レイク氏の諸手当の一部は、同氏の報酬と市場のバランスを回復するために減額されました。諸手当を含めると、レイク氏の2018年の直接報酬目標総額は、17.3%増加しました。

マネージメント・インセンティブ報酬制度(MIP)

NEOは全員、非株式年次インセンティブ報酬制度に参加する資格があります。これはMIPという名称の報酬制度で、当初2012年に株主総会に提出され、その承認を受けています。2018年1月1日付で発効した新たなMIPは、2017年に株主の承認を受けました。

MIPの業績目標の設定方法

取締役会は、当社の株主に長期的価値を提供するために事業を運営することが当社にとって重要であると考えています。そこで、MIPにおける業績目標は、株主利回りを増進する測定基準を含むものとなっており、またMIPの支払いは、完全にかかる目標の達成水準に応じて行われます。

当社は長年、MIPの目標設定に関して、同じ手法を用いてきました。アフラック(米国)、アフラック(日本)及びグローバル投資に関するMIPのセグメント別測定基準は、翌年に関する当社の最良推定値に基づくセグメント別財務予測の策定に用いる仮定(下記の通り)と一致しています。セグメント別予測は会社レベルの財務予測に統合され、1株当たり利益に関する見通しの策定に用いられます。

目標設定プロセスは通常2段階で進められます。

1. まず、当社のCEO及びCFOは、報酬委員会に対し、会社の戦略と合致しており、したがって株主価値を増進し、また財務の健全性を確保する、当社の具体的な業績目標について推奨を行います。推奨の幅は、一部は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・テスト結果に基づいています。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。

2. 報酬委員会はこれらのモデル化された数値を参照して、業績の目標水準に加えて、各業績評価指標の最低・最高水準を設定します。目標値は、最低値と最高値のちょうど真ん中には位置しません。その代わりに、大多数の測定基準について、MIPの支払曲線は、最高額の支払いを達成するには大きく目標値を上回ることが必要となるように「傾斜して」います。同様に、業績の達成度が最低水準であった場合の支払額は、目標支払額の半分、最高水準(又はそれ以上)であった場合は目標支払額の2倍となります。業績が最低目標値を下回った場合、支払いは行われません。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。2018年のMIPの目標値は、2018年2月に報酬委員会の承認を受けました。

為替の影響を除外して経営陣の業績を評価することの重要性

1991年以来、当社は、為替の影響を除外した外部の利益予測をお伝えしてきました。同様に、MIPの目標値は為替変動の影響を除いて設定されています。

日本セグメントは2018年12月31日に終了した年度の収益合計の約70%を占めており、アフラック(日本)は当社の業績に対して重要なものとなっています。当社が報告した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」)に基づく収益、利益、資産、簿価及びキャッシュ・フローは、円とドルの相対的価値の変動に影響を受けますが、これには経営陣のコントロールが及びません。円高や円安が当社の株価に影響を与える可能性があるとの認識の下に、報酬委員会は、経営幹部が円／ドル為替レートに対して株主と同じリスクを負い、またLTI報酬制度に基づく株式報奨と株式保有要件が、経営陣と株主の利益を合致させるよう確保するために重要であると考えています。MIPの目標値の設定に当たり、報酬委員会は、このような為替の変動がインセンティブ報酬の主要測定基準に影響を与える場合に、経営陣が円高の時期に円／ドル為替レートの短期的変動を理由として不当に恩恵を受けたり、円安の時期に不利益を被ったりするべきではないと強く信じています。

目標設定に関する考察

為替の影響の除外に加えて、報酬委員会は、MIPの各測定基準に関する目標値の設定に際し、現在の事業運営環境及び当社の戦略的計画の過程で生じる予測について検討します。例えば、新商品の発売や販売拡大は、ある年から翌年にかけての当社の日本における販売実績に重大な影響を与えることがあります。更に、2018年には、特に日本において低金利が続くものと予想されました。低金利環境は、私募投資の繰上償還や満期により、引き続きアフラック(日本)の投資収益(純額)に圧力をかけ、運用益の金利感応度がより高い第一分野の貯蓄型商品の販売の積極的な抑制につながることであります。これらの測定基準の目標値は、通常、毎年12月のアウトルック・コールにおいて提供される当社の公表見通しとも一致しています。

会社レベルの測定基準

為替変動の影響を除く希薄化後1株当たり調整後利益は2017年には6.3%増加し、2017年第3四半期の業績発表において上方修正した目標範囲の最高値となりました。日本の低金利環境に関連して、当社は、リターンのより低い資産活用型の第一分野の貯蓄型商品から、リターンのより高い第三分野事業へ資本を引き続き移行することを計画しました。この戦略の影響は、金融庁ベースの利益とキャッシュ・フローの改善という形で徐々に現れますが、移行の過程でGAAPに基づく収益と利益に圧力を与えました。当社は、第三分野商品の給付率が引き続き保険金請求の有利な傾向から影響を受けるものと予測しています。同様に米国では、給付率とその基礎をなす保険金請求の傾向において有利な状況が続くと想定しています。同時に、事業費率については、IT基盤及びデジタル成長イニシアチブへの投資を継続した結果、両セグメントにおいて増加するものと予測されました。また、日本においては投資収益（純額）は安定するが、引き続き低金利から圧力を受け、一方で米国において計画している自己資本比率の引下げも課題となると想定しました。報酬委員会は、これらを総合して、2018年の為替変動の影響を除く希薄化後1株当たり調整後利益の目標値と範囲を2017年に比べて引き上げ、また最高支払額の達成に対する経営陣の意欲を適切に高めるために、目標値に上述のような「傾斜」が加えられました。

米国及び日本セグメントの測定基準

2017年にアフラック（米国）の販売が4.7%成長したことを背景に、当社は、代理店及びブローカーの生産性の向上に基づいて、2018年は3～5%の安定した販売の成長を予測しました。また、販売の増加及び継続率の向上により経過保険料（純額）は2～3%増加すると予測しました。2018年、アフラック（日本）は引き続き第三分野商品の販売に注力しました。これは、より程度は低いものの、主として専属代理店による第一分野の保障型保険商品の販売によって補完されました。2017年の新たな医療保険商品の発売が成功したため、支店の子会社化後、2018年の販売（新たながん保険商品 Days 1 及び Days 1 プラスの導入を含みます。）との比較は厳しくなりました。これらの要因により、また日本郵政の販売チャネルにおける刷新されたがん保険商品の発売に伴う不確実性も考慮して、報酬委員会は、2018年については第三分野及び第一分野の保障型商品の販売目標値の業績範囲を拡大することが妥当であると結論付けました。経過保険料（合計）は引き続き、払込済みとなる一定の第一分野の貯蓄型商品からの向かい風に直面する見込みです。報酬委員会は、払込済みとなった貯蓄型保険契約からの向かい風を除き、第三分野商品及び第一分野の保障型商品の経過保険料を2～3%増加させるとの目標を設定しました。

グローバル投資の測定基準

2018年のアフラック（日本）の投資収益（純額）（ヘッジ費用を含みます。）は、増加するものと予測されました。これは、ヘッジ費用は2017年と比べて変化がなく、米ドル建て変動利付ポートフォリオを増加させると予測されたためです。加えて、当社は、利回りのより高い、コールされた及び満期が到来した円建て固定利付運用資産の再投資からの向かい風が続くものと予測しました。前述した通り、RBC比率引下げ戦略の一環として資産が減少したため、アフラック（米国）の投資収益（純額）も減少が予測されました。この戦略により、投資収益（純額）はアフラック（米国）セグメントからアフラック・インコーポレーテッドへ緩やかに移行しました。変動利付運用資産の集中及び関連するヘッジ費用の増加は、投資収益（純額）の測定基準の拡張と傾斜につながりました。投資収益（純額）の増加及び望ましい実現損失と減損を目指す計画と見通しに基づく一方で、収益とリスクの適切なバランスを保つために、2018年の目標値は、資産配分とキャッシュ・フローのボトムアップ・レビューに基づいて設定された予算に近い範囲で表され、またこれに応じて（過度のリスク・テakingを奨励しないが）最高支払額の予算設定を超える業績を求めて傾斜が付けられました。

MIP目標値の獲得機会

報酬委員会は、独立報酬コンサルタントの助力を得て、NEOの2018年のMIP目標値の水準を設定しました。下記の目標値は、一般的に当社のピアグループにおける同等の地位の経営幹部の市場中央値目標と比較して競争力を有するように決定されました。NEOへのMIP支払額は、目標値の200%を超えることはできません。

特定業務執行役員	MIP目標値(基本給に対する比率)
ダニエル・P・エイモス	220%
フレデリック・J・クロフォード	125%
オードリー・ブーン・ティルマン	120%
エリック・M・カーシュ	200%
チャールズ・D・レイク二世	100%

MIPの業績測定基準

インセンティブ評価指標には、統計上の財務指標及びGAAP外の財務指標が含まれています。これについては、以下に詳述します。

会社レベルの測定基準

為替変動の影響を除く希薄化後1株当たり調整後利益は以下の通り計算されます。

為替変動の影響を除く調整後利益*

÷

希薄化後加重平均社外株式数

* 為替変動の影響を除く調整後利益は、GAAPに沿って計算されたものではありません。このGAAP外の財務指標の定義及び最も直接的に比較可能なGAAPに基づく指標への調整については、本参考書類の付属書類をご覧ください。

為替変動の影響を除く希薄化後1株当たり調整後利益の増加率は、前年の円／ドル平均為替レートを使用して計算されており、ドル建ての報告業績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。

米国及び日本セグメント

当社は日米両セグメントについて、報告期間中の（新契約及び転換による）**新契約年換算保険料の合計の増加**と呼ばれる測定基準を使用しています。新契約年換算保険料（販売）の目標値の範囲は、近年における実績の変動性及び支店形態の変更や新商品の発売に関連するタイミングの問題を考慮して、大幅に拡大されました。米国セグメントのMIPの測定基準には、新契約年換算保険料及び経過保険料が含まれています。日本セグメントのMIPの測定基準には、第三分野及び第一分野の保障型商品の**新契約年換算保険料**及び**経過保険料**が含まれています。当社の公表見通しと合致させ、経済的により影響力の強い保険料収入の定義を定めるために、元受保険料に代わって経過保険料を用いることとしました。日本セグメントは、第一分野の保障型商品も提供する一方で、がん及び医療（第三分野）保険においてリーダーの地位を維持することを重視しています。これらの商品とともに、貯蓄型商品より金利感応度が低く、利益率は強力且つ安定しています。

グローバル投資の測定基準

投資収益（純額）及び貸倒損失予算は、保険料及びその他のキャッシュ・フローを、当社のポートフォリオのリスク調整後業績を最大化するために、債務プロファイルと必要資本に従って、責任をもって投資する必要性を認識したものです。

各業績目標の加重 (2018年)

各NEO及び当社のその他全ての役員職の業績評価指標には、それぞれ異なる加重が行われます。当社は、各職位が特定の測定基準の結果にどのような影響を及ぼし得るか又は及ぼすべきかを反映して、加重率を変えています。

	年次インセンティブ報酬の測定基準の加重率(目標額に占める比率)				
	ダニエル・P・エイモス	フレデリック・J・クロフォード	オードリー・ブーン・ティルマン	エリック・M・カーシュ	チャールズ・D・レイク二世
会社レベルの目標値：					
当社に関する連結ベースの希薄化後1株当たり調整後利益(為替変動の影響を除く)	45.45%	41.60%	37.50%	25.00%	24.00%
アフラック・インコーポレーテッド小計	45.45%	41.60%	37.50%	25.00%	24.00%
米国セグメント：					
新契約年換算保険料	9.09%	8.00%	15.625%	4.00%	-
経過保険料	9.09%	8.00%	15.625%	4.00%	-
小計	18.18%	16.00%	31.25%	8.00%	-
日本セグメント：					
新契約年換算保険料(第三分野及び第一分野の保障型商品の販売)	13.64%	17.20%	15.625%	6.00%	32.00%
経過保険料(第三分野及び第一分野の保障型商品の販売)	13.64%	17.20%	15.625%	6.00%	32.00%
小計	27.28%	34.40%	31.25%	12.00%	64.00%
グローバル投資：					
投資収益(純額)(日米のGAAPに基づくセグメントのみ)	9.09%	8.00%	-	40.00%	12.00%
貸倒損失／減損	-	-	-	15.00%	-
小計	9.09%	8.00%	-	55.00%	12.00%
合計	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

2018年のMIP目標値と実績

2018年の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2019年2月の会議に、審議、承認のために提出されました。次の表は、2018年のMIP報奨に関する会社レベル及び事業セグメントの測定基準、目標値及び結果を示したものです。

	最低目標値	目標値	最高目標値	2018年実績	2018年支払比率
会社レベルの測定基準：					
当社に関する連結ベースの希薄化後1株当たり調整後利益(為替変動の影響を除く)(1)	3.72ドル	3.82ドル	3.95ドル	4.13ドル	200%
米国セグメントの測定基準：					
新契約年換算保険料の増加	3.00%	4.25%	6.00%	3.16%	55.26%
経過保険料の増加	1.75%	2.40%	3.25%	2.61%	125%
日本セグメントの測定基準：					
新契約年換算保険料の増加(単位：10億円)(第三分野及び第一分野の保障型商品の販売)	86.90円	91.50円	96.10円	93.90円	152.70%
経過保険料の増加(第三分野及び第一分野の保障型商品の販売)(2)	2.20%	2.56%	2.95%	2.41%	79.54%
グローバル投資の測定基準：					
投資収益(純額)(日米のGAAPに基づくセグメントのみ)(3)	予算－2%	予算	予算＋2.5%	予算＋5.24%	200%
貸倒損失／減損(百万ドル)(4)	(350)	(225)	(75)	(76)	199.33%

- (1) 2017年の基準値、1株当たり3.40ドル(為替変動の影響を除く。)から、最低目標値は9.41%増、目標値は12.4%増、最高目標値は16.2%増に相当します。
- (2) 日本セグメントの2018年における経過保険料の予測値は、当初2018年2月に報酬委員会の承認を受けた際、不注意に正味40億円増額されました。これは予測プロセスにおける誤りによるものであり、その後当社は2018年7月にこの誤りを特定しました。誤りの原因となったのは、予測のみを目的とする経過保険料を対象とする販売の取扱いです。この誤りは当社の財務諸表、販売報告又は公表見通しに影響を与えませんでした。その影響は日本における予測経過保険料に限定されていました。2018年8月、委員会は、日本セグメントの経過保険料の測定基準を修正後の予測に関連付けて、MIPの最低目標値、目標値及び最高目標値を修正することを承認しました。エイモス氏はこの修正から除外され、同氏の最低目標値、目標値及び最高目標値はそれぞれ2.60%、2.94%及び3.35%でした。
- (3) アフラック・インコーポレーテッドのポートフォリオ収益、オルタナティブ投資(外部管理されるプライベート・エクイティ及び不動産持分)及び日本セグメントのポートフォリオの米ドルヘッジ戦略における会社主導の変更の影響を除きます。メイク・ホール収益は含まれていますが、1,500万ドルまでに制限されており、また再投資により喪失した利益を除いています。
- (4) この測定基準は、事前承認済の税務目的で売却された有価証券の実現損失、日本の責任準備金対応債券及び分離されたポートフォリオの資産負債管理、RBC比率の引下げ計画におけるコーポレート・シフト、資産のうち1億ドルを超える部分の交換取引、並びに内部リスク制限の遵守を除いています。会計方針主導の株式、オルタナティブ投資及び永久商品の値洗いによる損失を除いています。

会社レベルの測定基準

為替変動の影響を除く1株当たり調整後利益は、通年で1株当たり4.13ドルとなり、1株当たり3.90ドル～4.06ドルとしていた目標範囲を超えました。米国税制改革が当社の実効税率及び為替の影響に与える影響を除くと、税引前調整後利益は5.7%増加しました。調整後利益は、米ドル建て変動利付ポートフォリオの加速的成長により、特に日本において投資収益(純額)が予想以上に好調だったことを反映しています。加えて、当社は、予測を上回る給付率により保険セグメントにおいて全体的に好調なマージンを引き続き達成しました。給付率は変動し得るものであり、最近の好業績が今後も好ましい傾向が続くことを必ずしも保証しないことに留意することが重要です。

米国セグメントの測定基準

アフラック(米国)の2018年の販売は3.16%増の16億ドルで、アフラック(米国)史上最高となりました。2018年の販売は、生産性の向上及びブローカーによる販売の力強い成長により牽引されました。

アフラック(米国)の経過保険料は2.61%増加し、好調な販売と記録的な継続率(年末は78.7%でした。)の恩恵を受けました。

日本セグメントの測定基準

新たながん保険商品の強力な販売キャンペーンにより、その販売は19.3%増加し、医療保険販売（2017年は中心的な医療保険商品であるEVERの改訂により好調でした。）の26%減を相殺しました。この結果、第三分野商品の販売は1.6%増の888億円に上り、8.6%増の51億円に上った第一分野の保障型商品の販売により補完されました。第三分野及び第一分野の保障型商品を合わせた新契約年換算保険料は、過去10年間で最高の939億円に達し、2018年に2%増加しました。日本セグメントの第三分野及び第一分野の保障型商品の経過保険料は、新たながん保険商品の好調な販売が、継続率の緩やかな低下により一部相殺された結果、2.4%増加しました。

グローバル投資の測定基準

2018年は、日本と米国の金利に相違が生じました。ロンドン銀行間出し手金利（LIBOR）と米国債の年末の金利はともに前年を上回りましたが、日本国債の金利は若干低下しました。アフラック（日本）及びアフラック（米国）においてドル建ての変動利付資産の配分を上げ、投資を加速したことが、当年度の投資収益（純額）の増加に役立ちました。アフラック（日本）の米ドル建てポートフォリオのヘッジ費用は通年で2億3,600万ドルとなり、前年を3.5%上回りましたが、2018年の当初予測を下回りました。当年度における信用状況と資産のクオリティーは全般的に高水準を維持しており、12月にエネルギー部門へのエクスポージャーを軽減したことから、減損は低い水準に止まりました。

追加情報については上記の「2018年度業績の概要」をご覧ください。

2018年のMIP支払額

次の表は、2018年の実績に基づく、各NEOのMIPの目標及び獲得額（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%	322%
フレデリック・J・クロフォード	125%	192%
オードリー・ブーン・ティルマン	120%	167%
エリック・M・カーシュ	200%	362%
チャールズ・D・レイク二世	100%	146%

報酬委員会には、一定の限られた状況下で、支払額と業績評価指標が矛盾するために、あるクラスに属するMIP参加者が不当に不利益を被り又は利益を得ると判断したときは、特定の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。2018年のNEOのMIPの支払額は調整されず、これらの報奨は2019年2月に支払われました。

MIPについては、後掲の「2018年 報酬制度に基づく報奨の付与」の表（MIPの下で2018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「2018年 要約報酬表」（NEOに対して2018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

LTI報酬制度の概要

報酬委員会は、長期インセンティブ報酬制度を運営しています。2018年2月、報酬委員会は、NEOを含む業務執行役員に対してPBRSの形式によるLTI報奨を付与することを承認しました。資格のある全ての非業務執行役員は、期間に基づく制限付株式ユニットを受領しました。

NEOに付与されるPBRSの株式数を決定する際、報酬委員会は独立報酬コンサルタントの助言を受けます。報酬委員会の決定は、当社のピアグループ及びより広範な保険セクターの同等の役員職に関する市場データ並びにNEOの在職期間や業績といった情報に基づいて行われます。このような検討に基づき、委員会は、当社のピアグループ及びより広範な保険セクターの中で競争力があり（一般的に市場中央値を目標とします。）、またNEOの報酬を業績及び当社株主の利益と合致させるために有効であると自ら信じる報奨水準を決定します。2018年2月のPBRS報奨に関する将来の支払額（もしあれば）は、当社の2018年から2020年の業績に基づいて決定され、付与されたPBRSの目標株式数の0%～200%の間で変化します。これは通常の市場慣行と合致しています。

LTI報奨は、業績条件の充足及び報酬委員会の最終承認を条件として、発行日から3年で権利が確定します。

LTI報奨の目標値

2017年以降、CEOの報酬制度は（以前の測定基準に基づく手法ではなく）市場に基づく手法をとっています。当社は2018年2月、CEOに対する年次LTI報奨の目標額を、主にピアグループの市場データに基づいて、市場競争力のある水準で付与しました。具体的には、CEOのLTIの目標値は、ピアグループの同等のCEOの2018年における50パーセンタイル順位のLTIとほぼ同じになるように設定されました。この結果、CEOのLTI目標値は同氏の基本給の589%となりました。

その他のNEOに対する2018年の年次LTI報奨の目標値（基本給に対する比率）は次の通りでした。

NEO	LTI目標値(基本給に対する比率)
フレデリック・J・クロフォード	250%
オードリー・ブーン・ティルマン	200%
エリック・M・カーシュ	200%
チャールズ・D・レイク二世	200%

LTIの業績測定基準

PBRSは、2018年1月1日に始まり2020年12月31日に終わる3年間の累積業績期間における3つの測定基準、AROE、RBC及びSMRの当社の達成度に基づいて権利が確定します。以下に記載する通り、各測定基準には、LTIの支払額に対する効果を決定する加重が割り当てられています。これら3つの測定基準の加重平均達成度に基づいて一旦支払額を計算し、その金額を、当社のピアグループ会社と比較した当社の株主総合利回りに基づいて修正します（±20%まで）。この4つ目の測定基準を、相対的株主総合利回り（以下、「RTSR」）と呼びます。

調整後株主資本利益率（又はAORE）

報酬委員会は、このAROEがLTI報酬制度にとって適切な測定基準であると判断しました。それは、この測定基準によって、株主は、当社が利益の創出に資本をいかに効果的に使用しているかという観点から当社の財務の達成度を他の組織と比較して評価することが可能となるためです。当社は、この測定基準が、当社の株主が当社に見出す価値に大きな影響を及ぼすと考えています。

当社は、AROE（又は為替変動の影響を除くAROE）を次の通り定義しています。

為替変動の影響を除く調整後利益*

÷

調整後純資産額*

* AROE、為替変動の影響を除く調整後利益及び調整後純資産額は、GAAPに沿って計算されたものではありません。これらのGAAP外の財務指標の定義及び最も直接的に比較可能なGAAPに基づく指標への調整については、本参考書類の付属書類をご覧ください。

2018年のLTI報奨において、AROEは70%の加重を割り当てられました。これは過年度の50%から上昇しています。この調整は、日本支店が子会社化された年度におけるAROE、株主価値及び新たな資本管理戦略の合致を考慮して行ったものです。

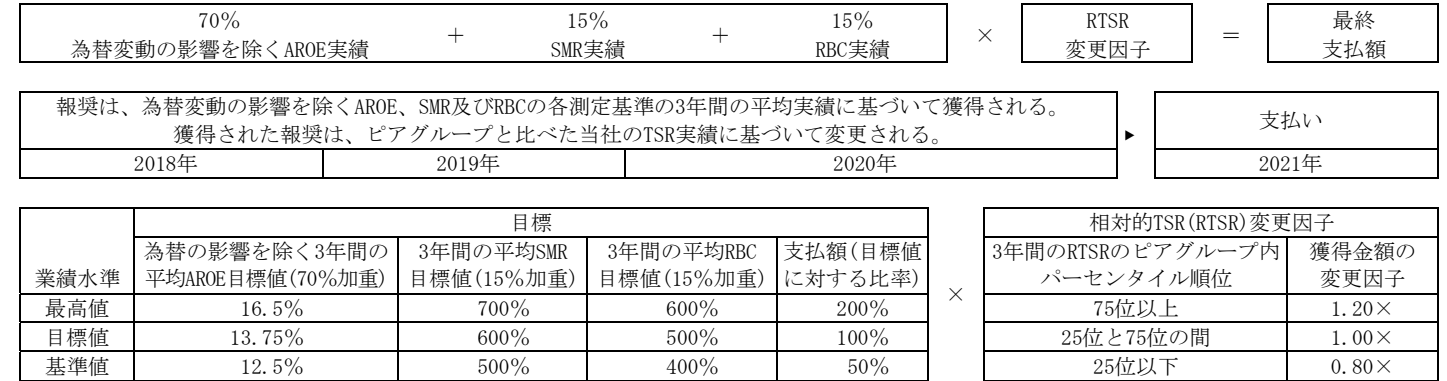
収益性及び株主資本利益率を最大化することの重要性を認識した上で、報酬委員会は更に、強固なリスク枠組みの中でそれらの目的を追求することが適切であると考えています。現在日米で用いている規制上の支払能力の評価指標は、この強固なリスク枠組みを最もよく表すものです。

RBCは、各暦年末に米国の法定の会計基準に基づいて決定されます。この業績評価指標が選ばれたのは、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当社が考えているためです。2018年のLTI報奨において、RBCは、過年度の25%より低い15%の加重を割り当てられました。

SMRは、日本で主に使用されている自己資本の評価指標です。2018年のLTI報奨において、SMRは、過年度の25%より低く、RBCと同じ15%の加重を割り当てられました。

2018年のLTIの業績目標値

下の図は、2018年のPBRs付与の項目を示したものです。



- 財務実績（AROE、SMR及びRBC）については、対応する目標値の間（すなわち、基準値から目標値まで、又は目標値から最高値まで）の業績に対しては、線形補間法を用いて支払額が決定されます。
- RTSRについては、当社のRTSRがピアグループにおいて上位又は下位4分の1に位置する場合のみ、1.20×又は0.80×の調整が行われます。RTSRのパーセンタイル順位がピアグループ中25位と75位の間に位置する場合は、支払額は調整されません。
- 潜在的な最高支払額は、目標値の200%までに制限されます。

これらの測定基準の目標値は、通常、毎年12月のアウトルック・コールにおいて提供される当社の公表見通しと一致しています。SMR及びRBCの目標値は、2018年4月に発効した日本支店の子会社化を受けた当社の資本管理戦略を反映して、調整されています。全体として、当社は、2018年に関するこれらの変更が、当社が競争している事業・人材市場に対応するものであると同時に、当社の長年にわたる強固な業績に応じた報酬の理念を一層強化するものと考えています。

特別報奨

当社は、重要な節目となる出来事を評価し、リーダーシップの安定性を確保し、又はその他の戦略的目標を達成するため、時折、制限付株式ユニット（以下、「RSU」）の形式で特別報奨を行うことがあります。2018年8月14日、報酬委員会は、クロフォード氏に対して、そのリーダーシップ及び当社における重要な地位を認めて、RSUを付与しました。この付与は、一般に各権利確定日までの勤続を条件として、付与日から3年後の応当日に権利が確定します。2018年12月11日、報酬委員会は、カーシュ氏に対して、そのリーダーシップ及びアフラック・グローバル・インベストメンツの構築における多大な努力を認めて、RSUを付与しました。この付与は、一般に各権利確定日までの勤続を条件として、付与日から3年後の応当日に権利が確定します。特別報奨の詳細については、後掲の「2018年 報酬制度に基づく報奨の付与」の表をご覧ください。

独立報酬コンサルタント

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、「マーサー」）を雇い、報酬委員会の審議を補佐、助言させています。

マーサーは通常、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評価する。
- 制度設計上の問題の見直しを行い、改善について提言する。
- 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、比較対象会社のデータを提供する。
- 報酬委員会向けの研修会を開催する。

- ・非従業員取締役の報酬を提案する。

2018年に、これらのサービスの対価としてマーサーに支払われた報酬は、合計で146,102ドルでした。経営陣は2018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マーサーの一定の関係会社を雇い、それらのサービスの対価として合計56,962ドルを支払うことを承認しました。加えて、米国ではブローカーを通じた保険商品の販売を増やしており、その結果、2018年にはマーサーのブローカー子会社に対して合計26,831,539ドルの手数料を支払いました。これらの子会社は、当社に報酬コンサルティング業務を提供している子会社から独立しています。マーサーが報酬委員会に報告した通り、当社からの支払総額はマーサーの親会社の年間収益の0.18%未満に相当するものでした。報酬委員会はSEC規則に基づくマーサーの独立性を評価し、マーサーが委員会のために実施する業務について、利益相反は存在しないとの結論に至りました。

以下の退職、繰延、貯蓄の各制度は、NEOを含む役員及び従業員に対し、当社へ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として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米国の従業員（NEOを含みます。）を対象として、税制適格非拠出型確定給付年金制度を維持しています。2013年8月1日に日本の従業員となったレイク氏は、米国の従業員として14年間勤務したことから、米国の税制適格制度において発生した給付を有しています。当社はまた、一部のNEOを対象とする非適格補完退職給付制度も維持しています。年金制度に変更はなく、給付水準は前年と同じでした。レイク氏は現在、日本の税制非適格補完退職後給付制度（後述の「役員退職給付制度」に記載します。）に参加しています。

経営幹部繰延報酬制度

NEO（レイク氏を除く。）は、米国を拠点とするその他の資格ある経営幹部とともに、経営幹部繰延報酬制度（以下、「EDCP」）に参加する権利があります。NEOのうち、現在、エイモス、クロフォード及びティルマンの各氏のみが同制度に参加しています。レイク氏は米国の従業員として14年間、同制度において積立を行いました。現在は同制度に参加していません。EDCP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、税制適格の401(k)貯蓄・利益分配制度（以下、「401(k)制度」）を維持しています。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、同じ条件に基づく参加資格があります。2018年まで、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%を拠出していました。米国税制改革を受けて、当社は、各従業員の拠出金に対するマッチング拠出を引き上げ、年間現金報酬の4%を上限とする従業員拠出金の100%まで拠出すると発表しました。この引上げは2018年1月1日付で発効しました。401(k)制度への従業員による拠出金は、100%権利が確定します。当社の拠出金については、従業員が1年間勤続する毎に20%の権利が確定し、5年勤続後に100%の権利が確定します。

当社は、米国の確定給付制度に基づく将来の給付を受けないことを選択した従業員に対して、また2013年9月30日より後に当社での勤務を開始した米国従業員に対して、年間現金報酬の2%に相当する401(k)制度への非選択的拠出を行っています。クロフォード氏は、非選択拠出金の受領資格がある唯一のNEOです。

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「2018年 要約報酬表」の「その他全ての報酬」欄をご覧ください。レイク氏の雇用契約には、2013年8月1日より後に分配された権利未確定の獲得額に関する日米間の税金の平準化、1,000万ドルの生命保険契約の保険料支払（税金のグロスアップを含みます。）及び税務コンサルタントへの報酬を含む、一定の諸手当が含まれています。当社は、レイク氏のリース車の使用料、ドライバー報酬及び関連費用も支払っていますが、これらはアフラック（日本）の上級経営者のための通例の諸手当です。

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、休職その他の類似規定があります。米国在住の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、最善の利益となるとみなした場合に行われます。

株式の付与方針

毎年、通常は2月に、報酬委員会は、当社の事業年度の業績が発表された直後に会議を行います。報酬委員会はこの時に、CEO及びCFOが（マーサーからの情報を基に）策定した、PBRs、ストック・オプション及び期間に基づく制限付株式による報奨に関する推奨を検討します。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。当社はこれまで、実際より前の日付のオプション付与を行ったことはありません。

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が、方針として、重要なニュースリリースの前には株式付与を行いません。

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おり、ほぼ20年にわたって、業務執行役員及び非従業員取締役向けの株式所有ガイドラインを実施しています。2019年2月14日改正の株式所有ガイドラインは次の通りです。

地 位	所有ガイドライン
取締役会会長、CEO	8×基本給
アフラック・インコーポレーテッド社長	5×基本給
アフラック(米国)会長、副会長、社長	4×基本給
アフラック(日本)会長、副会長、社長	4×基本給
その他全ての業務執行役員	3×基本給
非従業員取締役	4×年間現金顧問料

変更前の株式所有ガイドラインは次の通りでした。

地 位	所有ガイドライン
会長、CEO、社長、アフラック社長	5×基本給
その他全ての業務執行役員	3×基本給
非従業員取締役	4×年間現金顧問料

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要件を充足する必要があります。非従業員取締役は、取締役として最初に選任された日から5年の間に、これらの要件を充足しなければなりません。株式所有ガイドラインが引上げとなり又は基本給若しくは年間顧問料が増額された場合、その影響を受ける個人は、引き上げられた要件を遵守するまで、当該変更の発効日から更に2年間の猶予を与えられます。

株式所有には、当該役員又は取締役と当該個人の配偶者が保有する全ての株式、及び期間に基づく権利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、PBRs及びストック・オプション（権利確定済又は未確定）は、株式所有ガイドラインに算入されません。

現在の各NEO及び取締役は、株式所有ガイドラインを超える株式を所有しているか、認められた期間内に必要な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制度への参加（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。加えて、業務執行役員及び取締役は、当社株式を担保として差し入れることを禁止されています。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、正当な原因による場合とよらない場合の雇用の終了、及び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。これらの支配の変更規定は、支配の変更があり、かつ当社が正当な原因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い限り、適用されません。これは一般に、「ダブルトリガー」要件と呼ばれています。いずれの契約も消費税のグロスアップは規定していません。更に、対象と

なる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各契約で規定されています。エイモス氏はその雇用契約における全ての「ゴールデン・パラシュート」及びその他の退職報酬要素に対する権利を自主的に放棄しています。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。

支配の変更に関す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、個々の雇用契約にはこれらの事項に関する規定が盛り込まれています。

報酬の返還（「クローバック」）方針

当社は、報酬委員会が業績評価指標の調整又は再表示について検討し、当該調整又は再表示により非株式インセンティブ報酬の修正又は返還が必要となるかの決定を下すことを可能にする「クローバック」方針を採用しています。かかる修正又は返還が適切であるとみなされた場合、報酬委員会は当該返還額及び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

内国歳入法第162条(m)項は、一般的に、公開会社が一定の現任又は元の業務執行役員に支払う報酬について主張できる連邦所得税控除の額を、年間1百万ドルに制限していますが、これまで当該控除制限は一定の要件を満たす業績に基づく報酬には適用されていませんでした。第162条(m)項は、米国税制改革の一環として、2017年12月31日より後に開始する課税年度から改正され、控除制限の対象となる業務執行役員の範囲が拡大され、また業績に基づく報酬の適用除外規定は廃止されました。但し、2017年11月2日現在有効で、同日以降実質的な変更のない、書面による拘束力ある契約に基づいて支払われる報酬については、「既得権」ベースで当該除外規定が原則として引き続き適用されます。

当社の業務執行役員の報酬を決定する際、報酬委員会は、第162条(m)項の効果を含む当該報酬の控除可能範囲を考慮に入れます。これまで報酬委員会は原則として、そうすることが当社の報酬の目的に沿ったものであるときは、当社の役員向けインセンティブ報酬を、第162条(m)項による控除制限から適用除外となる業績に基づく報酬として適格となるように構築しようと努めてきましたが、控除不能な報酬を授与する権限を留保し、また折に触れて控除不能な報酬を授与しました。報酬委員会は、当社の報酬制度を設計する際に第162条(m)項の控除制限の影響を引き続き検討する一方で、報酬の決定においては、報酬が控除可能かということではなく、当社の事業目標を最も生産的に促進することに引き続き主眼を置いていきます。報酬委員会は、税法改正に対応して、当社の2018年又は2019年の役員報酬制度に重要な変更を加えませんでした。

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

ジョセフ・L・モスコウィッツ

2018年 要約報酬表

次の表は、当社のCEO、CFO、及び2018年に業務執行役員を務め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た、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と呼びます。

氏名及び 主な役職	年度	給与 (1) (ドル)	賞与 (ドル)	株式報奨 (2) (3) (ドル)	オプション 報奨 (3) (ドル)	非株式インセンティブ 報酬制度 に基づく報酬 (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)	年金価値の増減を 除いた総額* (ドル)
ダニエル・P・エイモス 会長兼社長兼CEO	2018	1,441,100	—	8,922,142	—	4,638,345	2,166,871	366,940	17,535,398	15,368,527
	2017	1,441,100	—	8,607,889	—	5,946,758	6,487,909	347,328	22,830,984	16,343,075
	2016	1,441,100	—	13,773,466	—	4,884,442	—	313,002	20,412,010	20,412,010
フレデリック・J・ クロフォード エグゼクティブ・バイ ス・プレジデント、CFO	2018	725,000	—	4,905,453	—	1,391,688	—	366,214	7,388,355	7,388,355
	2017	700,000	—	2,793,738	—	1,643,851	—	390,911	5,528,500	5,528,500
	2016	700,000	—	1,420,062	280,003	1,400,700	—	454,628	4,255,393	4,255,393
オードリー・ブーン・ ティルマン エグゼクティブ・バイ ス・プレジデント、法 律顧問	2018	670,333	—	1,429,765	—	1,121,759	1,135,561	13,739	4,371,157	3,235,596
	2017	564,000	—	1,867,158	—	829,844	1,534,867	18,859	4,814,728	3,279,861
エリック・M・カーシュ エグゼクティブ・バイ ス・プレジデント、グ ローバル最高投資責任 者、アフラック・グロ ーバル・インベストメ ンツ社長	2018	593,800	—	2,248,570	—	2,150,087	22,820	28,620	5,043,897	5,021,077
	2017	593,800	—	1,217,238	—	2,210,442	47,012	25,592	4,094,084	4,047,072
	2016	593,800	—	950,052	237,519	1,906,407	36,505	17,281	3,741,564	3,705,059
チャールズ・D・ レイク二世 (6) アフラック・インター ナショナル社長、アフ ラック生命保険株式会 社代表取締役会長	2018	597,880	—	1,237,224	—	874,799	282,725	837,230	3,829,858	3,547,133
	2017	444,009	—	1,563,541	—	716,885	39,691	1,192,582	3,956,708	3,917,017

* 「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。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、新たに加えられました。「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(4)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。

- 上記3年間の各年について、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「2018年 非適格繰延報酬」表に含まれています。2018年の基本給の調整については、本書の「報酬に関する議論と分析」に含まれる「役員報酬制度の構成要素 — 基本給」の項をご覧ください。
- 2018年の年次LTI付与に加えて、2018年8月14日、クロフォード氏は、期間に基づく制限付株式ユニット64,503株の特別功労報酬の付与を受けました。クロフォード氏への付与は付与日から3年後の応当日に権利が確定し、一般に権利確定日までの勤続を条件としています。2018年の年次LTI付与に加えて、2018年12月11日、カーシュ氏は、期間に基づく制限付株式ユニット23,453株の特別功労報酬の付与を受けました。カーシュ氏への付与は付与日から3年後の応当日に権利が確定し、権利確定日までの勤続を条件としています。
- 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号に基づいて、PBRsの目標業績水準の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、2018年12月31日に終了した年度に係る当社の有価証券報告書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。これらの長期インセンティブ報酬及びその条件の詳細については、本書の「報酬に関する議論と分析」に含まれる「役員報酬制度の構成要素 — 長期株式インセンティブ報酬」の項をご覧ください。最高水準の業績目標が達成されたと仮定した場合、PBRsの付与日現在の公正価値の総額は、次の通りとなります。ダニエル・P・エイモス 17,844,285ドル、フレデリック・J・クロフォード 3,810,837ドル、オードリー・ブーン・ティルマン 2,859,530ドル、エリック・M・カーシュ 2,497,067ドル、チャールズ・D・レイク二世 2,474,447ドル。2018年12月31日現在の株式報奨残高と公正市場価値の比較の詳細については、後掲の「2018年 株式報奨の事業年度末残高」の表をご覧ください。
- 本欄の金額は、市場を上回る繰延報酬獲得額に起因するものではありません。確定給付年金制度はクロフォード氏の入社前に凍結されたため、同氏には当社の確定給付年金制度への参加資格はありません。退職給付制度の詳細については、後掲の「年金給付」の項とそれに続く表をご覧ください。2018年の年金価値の増減は、割引率が2017年の3.75%から2018年の4.25%まで上昇したことが主な要因となりました。
- 「その他全ての報酬」に関する追加情報は、後掲の「その他全ての報酬」及び「諸手当」の表に詳述されています。

- (6) レイク氏に対して円建てで支払われた給与、非株式インセンティブ報酬制度に基づく報酬及び一部の手当を含みます。当該支払額は、実際の円建て支払額を2018年の年間加重平均為替レート（1米ドル＝110.39円）で除して、ドル換算されています。

2018年 その他全ての報酬

次の表では、前掲の「2018年 要約報酬表」の2018年の「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)	非適格繰延報酬に対する 当社拠出額(2) (ドル)	合計 (ドル)
ダニエル・P・エイモス	356,090	10,850	－	366,940
フレデリック・J・クロフォード	32,440	16,271	317,503	366,214
オードリー・ブーン・ティルマン	2,889	10,850	－	13,739
エリック・M・カーシュ	17,770	10,850	－	28,620
チャールズ・D・レイク二世	837,230	－	－	837,230

(1) 手当については、後掲の「諸手当」の表に詳述しています。

(2) クロフォード氏の繰延報酬に関する当社拠出金317,503ドルです。この金額は、後掲の「2018年 非適格繰延報酬」の表に含まれています。

2018年 諸手当

次の表は、前掲の「その他全ての報酬」表に含まれる2018年の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)	生命保険 (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	140, 400	196, 997	－	－	－	18, 693	356, 090
フレデリック・J・クロフォード	24, 300	420	－	－	543	7, 177	32, 440
オードリー・ブーン・ティルマン	－	－	－	－	399	2, 490	2, 889
エリック・M・カーシュ	－	－	－	－	－	17, 770	17, 770
チャールズ・D・レイク二世	－	－	181, 221	426, 991	204, 182	24, 836	837, 230

- (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、搭乗員旅費及びメンテナンス費用を含みます。）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、取締役会により承認されてきました。
- (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) レイク氏の生命保険欄の金額は、2018年中に同氏の保険契約に対して支払われた生命保険料です。
- (4) レイク氏の日本の税金関連の払戻しに含まれる金額は、2018年に支払われた税金の平準化及び税金のグロスアップ相当額です。
- (5) クロフォード及びティルマンの各氏の「自動車手当」に含まれる金額は、米国内の移動における社用車の使用料です。レイク氏の「自動車手当」に含まれる金額には、リース車の使用料、運転手の報酬及び関連費用に関する当社の現金費用が含まれています。
- (6) 「その他」の欄に含まれる金額は、18, 693ドル（エイモス氏）、7, 177ドル（クロフォード氏）及び2, 490ドル（ティルマン氏）のゲスト旅費です。カーシュ氏については、個人の確定申告の準備及びファイナンシャル・プランニングのための合計17, 770ドルを負担しました。レイク氏についても、確定申告の相談料合計24, 836ドルを負担しました。
- (7) 当社は、税金関連の払戻し欄に反映された税金のグロスアップを除き、本表に記載されたその他の諸手当について、税務目的上のグロスアップは行いませんでした。

次の表は、NEOに対して2018年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)			その他全ての株式報奨: 株式数又は ユニット数(3) (個)	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)
		基準値 (ドル)	目標値 (ドル)	最高値 (ドル)	基準値 (個)	目標値 (個)	最高値 (個)		
ダニエル・P・エイモス	2018/2/13	-	-	-	98,609	197,218	394,436	-	8,922,142
	該当なし	1,585,210	3,170,420	6,340,840	-	-	-	-	-
フレデリック・J・クロフォード	2018/2/13	-	-	-	21,059	42,118	84,236	-	1,905,418
	2018/8/14	-	-	-	-	-	-	64,503	3,000,035
	該当なし	453,125	906,250	1,812,500	-	-	-	-	-
オードリー・ブーン・ ティルマン	2018/2/13	-	-	-	15,802	31,604	63,208	-	1,429,765
	該当なし	402,200	804,400	1,608,800	-	-	-	-	-
エリック・M・カーシュ	2018/2/13	-	-	-	13,799	27,598	55,196	-	1,248,534
	2018/12/11	-	-	-	-	-	-	23,453	1,000,036
	該当なし	593,800	1,187,600	2,375,200	-	-	-	-	-
チャールズ・D・レイク二世	2018/2/13	-	-	-	13,674	27,348	54,696	-	1,237,224
	該当なし	298,940	597,880	1,195,760	-	-	-	-	-

- (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、2018年2月28日に報酬委員会に承認された一定の業績目標の潜在的達成度を基本として、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。追加情報については、前述した「報酬に関する議論と分析」の「役員報酬制度の構成要素 — マネージメント・インセンティブ報酬制度 (MIP)」の項をご覧ください。当社の各業績目標については、最低、目標及び最高の業績水準が特定されます。各業績目標に対して支払われる金額は、その達成度によって決定されます。
- (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2018年2月14日の欄の数値はPBRSの株式数を表しています。これらの株式には、報酬委員会が定める業績目標の達成をもって失効する制限が付帯しています。報奨の権利は、当社のAROE、RBC比率及びSMR比率に関する3年間の累積平均業績目標が達成されれば、付与日から3年後の応当日に確定します。2018年から2020年までの3年間の累積平均業績期間については、当社が最低値の目標を達成した場合にはPBRS株式の目標値の50%、当社が最高値の目標に達するかこれを超えた場合には200%、権利が確定します。獲得された金額は、ピアグループと比較した当社のTSR業績に基づいて修正されることがあります。全NEOは、PBRSが対象とする株式に関して、その他全ての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、株式の所有に関する全ての付帯条件（但し、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。PBRSについて発生する配当金は、普通株式の他の株主が受領するのと同じ配当率で普通株式に再投資されます。かかる追加の制限付株式は、配当金が発生した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、当社の保管に係る帳簿記載形式で保有されます。
- (3) 2018年8月14日、報酬委員会は、クロフォード氏に対して期間に基づく制限付株式ユニットを付与しました。クロフォード氏の期間に基づく制限付株式ユニットは（一般に勤続を条件として）付与日から3年後の応当日に権利が確定します。2018年12月11日、報酬委員会は、カーシュ氏に対して期間に基づく制限付株式ユニットを付与しました。カーシュ氏の期間に基づく制限付株式ユニットは（一般に勤続を条件として）付与日から3年後の応当日に権利が確定します。

2018 年 株式報奨の事業年度末残高

次の表は、NEO に対する株式報奨の 2018 事業年度末残高に関する一定の情報です。

氏 名	オプション報奨					株式報奨				
	オプション 付与日 (年/月/日)	未行使オプション 対象証券数		オプション 行使価格 (ドル)	オプション 満期日 (年/月/日)	株式報奨の 付与日 (年/月/日)	権利未確定の 株式数又は ユニット数 (1) (株)	権利未確定の 株式又は ユニットの 市場価格 (2) (ドル)	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(個)	行使期間 未到来(個)						未獲得の株式、ユニット 又は権利未確定のその他の 権利の数(1) (個)	未獲得の株式、ユニット 又は権利未確定のその他の 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						2016/2/9	171,585	7,817,413		
						2016/12/30	274,497	12,506,083		
						2017/2/14			247,262	11,265,257
						2018/2/13			201,773	9,192,778
フレデリック・J・ クロフォード	2015/7/1	42,696		31,215	2025/7/1					
	2016/2/9		45,068	28,965	2026/2/9					
						2016/2/9	41,429	1,887,505		
						2016/8/9	8,683	395,597		
						2017/2/14			51,523	2,347,388
						2017/8/8	25,451	1,159,548		
						2018/2/13			43,091	1,963,226
						2018/8/14	65,233	2,972,015		
オードリー・ ブーン・ ティルマン	2009/2/10	9,036		11,065	2019/2/10					
	2010/2/9	24,000		23,530	2020/2/9					
	2011/2/8	3,454		28,950	2021/2/8					
	2012/2/14	13,900		24,280	2022/2/14					
	2013/2/12	13,900		24,750	2023/2/12					
	2014/2/11	13,194		31,205	2024/2/11					
	2014/8/12	3,086		29,665	2024/8/12					
	2015/2/10	24,744		30,725	2025/2/10					
	2016/2/9		19,314	28,965	2026/2/9					
						2016/2/9	17,755	808,918		
						2017/2/14			24,907	1,134,763
エリック・M・ カーシュ						2017/8/8	16,967	773,017		
						2018/2/13			32,334	1,473,137
	2016/2/9		38,230	28,965	2026/2/9					
						2016/2/9	35,142	1,601,070		
						2017/2/14			34,965	1,593,005
チャールズ・D・ レイク二世						2018/2/13			28,235	1,286,387
						2018/12/11	23,453	1,068,519		
	2011/2/8	20,400		28,950	2021/2/8					
	2013/2/12	17,480		24,750	2023/2/12					
	2014/2/11	16,040		31,205	2024/2/11					
	2015/2/10	22,378		30,725	2025/2/10					
	2016/2/9		15,678	28,965	2026/2/9					
						2016/2/9	14,410	656,520		
						2017/2/14			16,186	737,434
						2017/8/8	16,967	773,017		
						2018/2/13			27,980	1,274,769

- (1) 付与されたPBRS報奨及びRSU報奨に関する2018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。エイモス氏に対する2016年2月9日、2016年12月30日、2017年2月14日、2018年2月13日の付与に関する11,435株、12,005株、10,814株、4,555株。クロフォード氏に対する2016年2月9日、2016年8月9日、2017年2月14日、2017年8月8日、2018年2月13日、2018年8月14日の付与に関する2,761株、475株、2,253株、831株、973株、730株。ティルマン氏に対する2016年2月9日、2017年2月14日、2017年8月8日、2018年2月13日の付与に関する1,183株、1,089株、736株、730株。カーシュ氏に対する2016年2月9日、2017年2月14日、2018年2月13日の付与に関する2,342株、1,529株、637株。レイク氏に対する2016年2月9日、2017年2月14日、2017年8月8日、2018年2月13日の付与に関する960株、708株、736株、632株。

- (2) 2018年12月31日現在の普通株式1株当たり終値45.56ドルに基づいて算出されています。

付与日	オプションの権利確定スケジュール
2016年2月9日	クロフォード、カーシュ、レイク及びティルマンの各氏に対するオプションの付与日から3年後の応当日に100%権利確定

株式報奨の付与日	株式報奨の権利確定スケジュール
2016年2月9日	アフラックのRBC比率に関する累積業績目標が、付与年度から連続3暦年にわたって達成された場合、付与日から3年後の応当日に一括で権利確定。当該3年間は、RBC比率の基準値が達成された場合は50%、目標値が達成された場合は100%の株式の権利が確定する。
2016年8月9日	
2016年12月30日	
2017年2月14日	アフラックのRBC比率に関する累積業績目標が、付与年度から連続3暦年にわたって達成された場合、2019年2月9日に一括で権利確定。当該業績期間中は、RBC比率の基準値が達成された場合は50%、目標値が達成された場合は100%の株式の権利が確定する。
2018年2月13日	
2017年2月14日	AROE、SMR及びRBCに関する3年間の累積平均業績目標が、付与年度から連続3暦年にわたって達成された場合、付与日から3年後の応当日に一括で権利確定。当該3年間は、当該3つの比率の基準値が達成された場合は50%、最高値が達成された場合は200%の株式の権利が確定する。獲得された金額は、ピアグループと比較した当社のTSR業績に基づいて修正されることがある（支払最高額は200%を上限とする。）。
2018年2月13日	
2017年8月8日	クロフォード氏に付与された報奨については、付与日から3年後の応当日に一括で権利確定。 レイク氏及びティルマン氏については、付与日から1年後、2年後及び3年後の応当日に比例的に権利確定。
2018年8月14日	付与日から3年後の応当日に一括で権利確定。
2018年12月11日	

2018年 オプション行使及び権利確定株式

次の表は、各NEOについて2018年に行使されたオプション及び権利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)	権利確定による取得株式数 (株)	権利確定による実現価値 (ドル)
ダニエル・P・エイモス	－	－	168, 667	7, 350, 089
フレデリック・J・クロフォード	－	－	29, 157	1, 250, 563
オードリー・ブーン・ティルマン	－	－	28, 798	1, 271, 490
エリック・M・カーシュ	80, 074	989, 037	33, 474	1, 440, 566
チャールズ・D・レイク二世	37, 900	759, 710	23, 684	1, 051, 429

年金給付

当社には、クロフォード氏を除く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と、クロフォード氏及びカーシュ氏を除くNEOを対象とする非適格補完退職給付制度があります。これらの制度は全て、クロフォード氏が当社に入る前に凍結されました。

当社は、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、追加の勤続年数を認定しません。エイモス氏は、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の規定に該当する退職給付を即時受領する資格を有しています。ティルマン氏の退職給付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。レイク氏の退職給付は、アフラック(米国)における雇用時の役務については米国の税法上適格な報酬制度に、アフラック(日本)における現在及び過去の役務についてはアフラック(日本)役員退職給付制度に該当します。

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。

$(\text{最終平均報酬月額} \times 1\%) \times (\text{25年までの認定勤続年数}) + (\text{最終平均報酬月額} \times 0.5\%) \times (\text{認定勤続年数のうち25年を超える部分})$

確定給付年金制度において、最終平均報酬月額とは、参加者が退職直前の連続する10勤続年中、最も報酬（給与及び非株式インセンティブ報酬制度に基づく報酬）が高かった連続する5勤続年の平均報酬額です。参加者は、退職年齢である65歳に達した場合、又はそれより早い場合は認定勤続年数と年齢の和が80以上の場合、満額の退職給付の受領資格を得ることになります。参加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日以降雇用される新規従業員又は再雇用された元従業員については、確定給付年金制度は凍結されました。

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、参加者の生涯にわたり毎月支払われ、数理計算上減額された連生生存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、内国歳入法第415条に従って、2018年は220,000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、内国歳入法第401条(a)(17)に従って、2018年は275,000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。

役員退職給付制度

当社の米国補完役員退職給付制度（以下、「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。SERPへの参加は、報酬委員会が定期的に指名する一定の主要な従業員に限定されています。現在、ティルマン氏はSERPに参加している唯一のNEOです。SERP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、参加者は通常、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りません。2015年1月1日をもって、新規参加者に対するSERPの適用は凍結されました。

SERPは、以下に記載する通り、ある1暦年中に獲得された報酬（基本給及び非株式インセンティブ報酬制度に基づく報酬）の最終3年間の平均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、参加者の退職時年齢によって変化します。すなわち、55歳から59歳の間に退職した者には40%、60歳から64歳の間に退職した者には50%、65歳以上で退職した者には60%の支払いが行われます。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参加者には、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。参加者は、終身減額給付の受領を選択することができます。その場合、生存配偶者は、参加者に支払われてきた額の50%相当額の給付を受けることとなります。給付額は、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算定されます。SERP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。

当社の日本の役員退職給付制度もやはり当社の非拠出・無担保債務であり、税法上適格な報酬制度ではありません。当該制度の退職給付は次の通り計算されます。各勤続年（最短2年、最長12年）について、日本の参加者である役員は、1ヶ月分の給与及び前年1年間の給与を受領します。計算された総額は退職時に一括で支払われます。現在、レイク氏は日本の役員退職給付制度に参加している唯一のNEOであり、最長の勤続年数が累積されています。

上級役員退職給付制度

当社のCEOは、上級役員退職給付制度（以下、「RPS0」）に参加している唯一の現役従業員です。本制度の参加者は、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（基本給プラス非株式インセンティブ報酬）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、かつ当該参加者の死亡後特定の期間、その生存配偶者が最終報酬額の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、（i）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（ii）退職日前の10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。

原則として、60歳現在の認定勤続年数が10年間に達していなければ、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。）する参加者には、減額給付が行われることがあります。エイモス氏の勤続年数は45年で、RPS0に基づく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。新規参加者のRPS0への参加は2009年1月1日に凍結されました。

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。また退職した参加者とその配偶者は、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。

2018年 年金給付

次の表は、当社の年金給付に関して、2018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)	前年からの変動額 (ドル)	前年の給付額 (ドル)
ダニエル・P・エイモス	上級役員退職給付制度	45	60,316,082	2,100,274	－
	アフラック・インコーポレーテッド確定給付年金制度	45	1,442,069	66,597	－
オードリー・ブーン・ティルマン	補充役員退職給付制度	23	7,611,203	1,112,418	－
	アフラック・インコーポレーテッド確定給付年金制度	23	952,718	23,143	－
エリック・M・カーシュ	アフラック・インコーポレーテッド確定給付年金制度	7	203,329	22,820	－
チャールズ・D・レイク二世	アフラック・インコーポレーテッド確定給付年金制度	14	334,325	－18,315	－
	日本の役員退職給付制度	12	1,251,176	301,040	－

* 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、2018年12月31日に終了した年度に係る当社の有価証券報告書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。

下記の表は、アブラック・インコーポレーテッド経営幹部繰延報酬制度（以下、「EDCP」）へのNEOの参加に関する情報を提供するものです。

2018年 非適格繰延報酬

氏 名	前年の経営幹部拠出金 (ドル)	前年の当社拠出金 (ドル)	前年の獲得(喪失)総額(3) (ドル)	引出/分配総額 (ドル)	前年末現在の残高総額 (ドル)
ダニエル・P・エイモス(1)	-	441, 100	-640, 134	-	7, 809, 295
フレデリック・J・クロフォード(2)	-	317, 503	-23, 238	-	1, 000, 505
オードリー・ブーン・ティルマン	39, 930	-	-3, 995	-	1, 164, 999
エリック・M・カーシュ	-	-	-	-	-
チャールズ・D・レイク二世	-	-	-433, 800	-	7, 413, 912

- (1) エイモス氏の繰延報酬441, 100ドルは、当年度の「要約報酬表」の「給与」欄に記載されています。更に、「前年末現在の残高総額」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ました。この資金は100%権利確定しています。
- (2) クロフォード氏の繰延報酬317, 503ドルは、役員を対象として当社が積み立てる、権利未確定の雇用主拠出金（クロフォード氏の年間報酬（基本給プラスMIP）の15%に相当します。）を表しています。2018年の資金は2019年2月にEDCPに組み入れられました。これは、クロフォード氏に年金制度又はSERPへの参加資格がないために、報酬委員会が承認した年間拠出金です。年間拠出金は、(i) 勤続15年若しくは参加後5年のうち遅い方、(ii) 年齢65歳、(iii) 支配の変更、(iv) 死亡、又は(v) 就業不能のうち最も早い日に、100%権利が確定します。表に記入された金額は、当年度の「要約報酬表」の「その他全ての報酬」の欄に含まれています。更に、「前年末現在の残高総額」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ました。
- (3) 当社は、経営幹部により、又は経営幹部を代理して繰り延べられた金額につき、市場水準を超える支払い又は認定を行いません。

EDCPにより、NEOを含む、米国を拠点とする特定の役員（以下、「本参加者」）は、基本給及び非株式年次インセンティブ報酬の75%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。EDCPに基づいて2005年より前に獲得され権利が確定した繰延額（「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、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。クロフォード氏を除く全NEOは、適用される権利確定要件を満たしています。

「残高総額」欄の金額には、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（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本参加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。本参加者は、401(k)制度の参加者に適用される方法と同じ方法で、投資の選択を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。）。

各年において本参加者が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から生じる将来の分配金の時期及び方法も選択します。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うことができます。特に、本参加者は、特定の年（その時点で雇用が終了していなかったとしても）又は雇用の終了から6ヶ月後の分配開始を選択することができます。本参加者は、一括又は10回までの毎年の分割払いを選択することができます。従業員の繰延べは100%権利確定しました。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。

本参加者は、最初の受領日の12ヶ月前までであれば、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、本参加者の離職の6ヶ月後に一括で支払われます。

当社は各NEOと雇用契約を締結しています。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。

エイモス氏は、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に対する権利を自主的に放棄しています。このような潜在的支払額の削除は、「2018年 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。

残りの各NEO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、報酬及び給付金を継続して支払う義務があります。各NEOの2018年12月31日現在の残存期間は次の通りです。クロフォード氏 30ヶ月、ティルマン氏 29と3分の1ヶ月、カーシュ氏 36ヶ月、レイク氏 36ヶ月。加えて、当社が正当な原因なしに、又はいずれかのNEO（エイモス氏を含みます。）が正当な理由で雇用を終了したときは、全ての付与済みの株式報奨は、完全に権利が確定します。但し、当社の業績を条件とするNEOの株式報奨は、引き続き当該業績によって決定されます。レイク氏は2018年1月1日付で、他のNEOに提供される報酬及び給付と同様の報酬及び給付（将来の株式報奨の権利確定を含みます。）を提供する新たな契約を締結しました。ティルマン氏は、一旦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が、SERPに基づく最高額の給付をまだ獲得していません。クロフォード、レイク及びカーシュの各氏はSERPに参加していません。退職理由にかかわらず、レイク氏は、同氏の契約に基づき、基本給の2倍に相当する退職給付を受領します。

NEOの雇用が当社によって「正当な原因」により、又はNEOによって「正当な理由」なしに終了した場合、当社は、原則として、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、RPSO又はSERPに基づく給付を受ける権利があります。）。NEOの雇用契約に基づき、「正当な原因」とは一般的に、次のいずれかの事由が発生又は存在すると当社が判断したことを意味します。すなわち、(i) NEOが（病気、けが又は就業不能による場合を除き）、その割り当てられた役員としての任務の実質的な遂行を故意に怠ること、(ii) NEOが当社に重大な損害をもたらす行為を故意に行うこと、又は(iii) NEOが重罪の有罪判決を受け又は有罪答弁をすることです。「正当な理由」とは、一般的に、(i) 報酬若しくは給付又は雇用契約の終了に関する当社による重大な雇用契約違反、(ii) NEOの役職、任務又は権限の重大な低下若しくは変更、(iii) 当社の主たる事務所（又は、カーシュ氏の場合は当社の主たるニューヨーク事務所又は同氏自身の事務所、レイク氏の場合は日本事業の事務所又は同氏自身の事務所）の実質的な移転、又は(iv) 当社の承継者による雇用契約の引受の不履行を含むと定義されています。「正当な理由」なしの任意退職又は「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。ティルマン氏に対する継続報酬の金額は、同氏が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%減額されますが、同氏はまだSERPにおける最高額の給付を受けていません。NEOが死亡した場合、NEO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。加えて、全ての未払いの株式報奨は有効とみなされ、死亡日をもって権利が確定します。

当社の「支配の変更」の場合には、NEO（エイモス氏を除きます。）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、当社が「正当な原因」なしに、又はNEOが「正当な理由」によりNEO（エイモス氏を除きます。）と当社の雇用関係を終了した場合は、当社はNEOに対し、他の支払いに加え、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。ティルマン氏が支配の変更後の雇用終了時にSERPにおける給付の最高比率に達していた場合、上記の一括支払いの報奨を受領することはありません。ティルマン氏はSERPにおける最高額の給付をまだ獲得していません。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。支配の変更に伴い、当社が「正当な原因」なしに、又はNEOが「正当な理由」によりNEOと当社の雇用関係を終了した場合は、当該NEOの全ての付与済みの株式報奨の権利は完全に確定し（但しエイモス氏の場合を除きます。）、全ての業績基準は最高の業績水準で満たされたとみなされます。

「支配の変更」は、一般的に、(i) ある人若しくはグループが、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、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の過半数が、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。

ティルマン氏はSERPに参加していますが、同氏の権利は、まだ完全には確定していません。SERPの下では、当社が正当な原因以外の理由によって「支配の変更」後2年以内に参加者を解雇した場合、又は参加者が同期間中に「正当な理由」で雇用関係を終了した場合には、参加者の退職給付については権利が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参加者については) 55歳、(ii) (55歳に達していたが60歳に達していなかった参加者については) 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参加者については) 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計算上の相当額を、一括して受給する資格があります。「支配の変更」は、当社についてのみ、上記の状況と同じ状況下で発生したとみなされます。この場合における「正当な原因」とは、一般的に、(i) 参加者が当社における任務の実質的な遂行を継続的に怠り（病気によるか又は参加者が「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。）、取締役会が当該参加者に実質的な職務の遂行を書面で要求した後もこれが続く場合、(ii) 参加者が当社に著しい不利益をもたらす行為を行った場合、又は(iii) 参加者が不道徳な行為を伴う重罪又は

犯罪の有罪判決を受け若しくは有罪の答弁をし、又は不抗争の答弁をし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、任務及び／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一般に定義されています。

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2018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。実際に支払われる給付金の性質及び金額には、多数の要因が影響を及ぼすため、支払額又は分配額は、以下に示す金額と異なる場合があります。エイモス氏は、退職給付を即時に受領する資格のある唯一のNEOです。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。

2018年 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)
		会社の「正当な原因」 によらない解雇 又は従業員の 「正当な理由」 による退職(1) (ドル)	会社の「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)	－	－	－	－	16,340,562	4,638,345	－
	中途退職手当	－	－	－	－	－	－	－
	退職給付(9)	60,316,082	60,316,082	60,316,082	－	31,952,651	60,391,442	60,316,082
	福利厚生給付(10)	2,207,546	2,207,546	2,207,546	－	167,769	2,228,584	2,207,546
	株式報奨(11)	61,239,565	－	42,854,009	42,854,009	61,239,565	61,239,565	61,239,565
	合計	123,763,193	62,523,628	105,377,637	42,854,009	114,023,847	130,659,586	123,763,193
フレデリック・J・ クロフォード	給与	1,812,500	－	－	－	2,125,000	1,087,500	－
	非株式インセンティブ報酬(8)	3,479,170	－	－	－	3,844,203	1,391,668	－
	中途退職手当	－	－	－	－	－	－	7,106,553
	退職給付(9)	39,167	－	－	－	1,000,504	2,524,760	1,000,504
	福利厚生給付(10)	36,613	－	－	－	－	21,968	43,935
	株式報奨(11)	15,783,797	－	－	－	15,783,797	15,783,797	15,783,797
	合計	21,151,247	－	－	－	22,753,504	20,809,693	23,934,789
オードリー・ ブーン・ティルマ ン	給与	1,638,406	－	－	－	1,734,333	1,005,500	－
	非株式インセンティブ報酬(8)	2,741,766	－	－	－	2,109,546	1,121,759	－
	中途退職手当	－	－	－	－	－	－	4,500,531
	退職給付(9)	21,700	－	－	－	3,464,274	5,529,040	5,449,690
	福利厚生給付(10)	35,809	－	－	－	－	21,977	43,953
	株式報奨(11)	7,118,250	－	－	－	7,118,250	7,118,250	7,118,250
	合計	11,555,931	－	－	－	14,426,403	14,796,526	17,112,424
エリック・M・ カーシュ	給与	1,781,400	－	－	－	1,781,400	890,700	－
	非株式インセンティブ報酬(8)	6,450,261	－	－	－	6,379,226	2,150,087	－
	中途退職手当	－	－	－	－	－	－	8,412,726
	退職給付(9)	50,841	－	－	－	－	67,116	－
	福利厚生給付(10)	43,935	－	－	－	－	21,968	43,935
	株式報奨(11)	9,062,799	－	－	－	9,062,799	9,062,799	9,062,799
	合計	17,389,236	－	－	－	17,223,425	12,192,670	17,519,460
チャールズ・D・ レイク二世(12)	給与	1,793,640	－	－	－	1,493,590	1,793,640	－
	非株式インセンティブ報酬(8)	2,150,655	－	－	－	2,062,373	874,799	－
	中途退職手当	－	－	－	－	－	－	3,944,295
	退職給付(9)	1,195,760	1,195,760	1,195,760	1,195,760	1,195,760	1,195,760	1,195,760
	福利厚生給付(10)	302,125	－	－	－	－	151,062	302,125
	株式報奨(11)	5,714,118	－	－	－	5,714,118	5,714,118	5,714,118
	合計	11,156,298	1,195,760	1,195,760	1,195,760	10,465,841	9,729,379	11,156,298

- (1) クロフォード、カーシュ、レイク及びティルマンの各氏は、各自の雇用契約の残存期間中、給与継続支払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。エイモス氏は、かかる支払に対する権利を自主的に放棄しました。RPSOに基づいて福利厚生給付の権利を有するエイモス氏を除き、福利厚生給付は契約の残存期間中存続します。
- (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継続支払及び非株式インセンティブ報酬の支払債務は消滅し、当該経営幹部（エイモス氏及びレイク氏を除きます。）の補完退職給付制度への参加資格は失効します。更に、権利確定済・未確定を問わず、全ての株式報奨は失効します。
- (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継続支払及び非株式インセンティブ報酬の支払債務は消滅します。更に、権利未確定の株式報奨は失効します。但し、当社の株式契約の条件に基づいて退職資格のあるエイモス氏の場合は、雇用終了日の1年前までに付与された全ての株式報奨の権利が（業績目標の達成を条件として）確定します。

- (4) 雇用終了後に当社と競合する経営幹部は、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に基づく給付に対する権利を喪失します（但しそれでも、レイク氏の契約に基づく退職給付は支払われます。）。更に、権利未確定の株式報奨は失効します。但し、当社の株式契約の条件に基づいて退職資格のあるエイモス氏の場合は、雇用終了日の1年前までに付与された全ての株式報奨の権利が（業績目標の達成を条件として）確定します。
- (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ヶ月間に支払われた基本給及び非株式インセンティブ報酬に等しい額の最終支払い（36ヶ月間にわたり均等額が支払われます。）又は、当該経営幹部の雇用期間が36ヶ月未満であった場合はその36ヶ月間生存していた場合に当該経営幹部が支払われていた金額を受領する権利を有します。なお、本欄記載の退職給付には、エイモス氏についてはRPS0、ティルマン氏についてはSERPに基づく、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が含まれ、またレイク氏の契約に基づく退職給付全額が含まれています。クロフォード、カーシュ及びレイクの各氏はSERPに参加していません。クロフォード氏は、死亡時及び支配の変更時に権利が確定する当社出資のEDCPに参加しています。NEO及びその他の役員も、当社の他の給与従業員と同様に、また同じ基準で、生命保険の給付を受ける資格があります。レイク氏も諸手当の一部として生命保険契約を有しています。
- (6) 就業不能給付は、役員が就業不能の状態で雇用されている間、18ヶ月にわたって、又はこれより短い場合は適用される契約の期間終了まで、支払われます。レイク氏以外の全てのNEOについては、給与継続支払又は非株式インセンティブ報酬の形式で支払われた就業不能給付は、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。クロフォード氏は、就業不能時に権利が確定する当社出資のEDCPに参加しています。
- (7) 支配の変更後の雇用終了時、クロフォード、カーシュ、レイク及びティルマンの各氏はそれぞれ、(i) 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。エイモス氏は中途退職手当を放棄しています。
- (8) 本欄の非株式インセンティブ報酬の額には、2019年2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、2018年12月31日現在没収不可能であった2018年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参加する代わりに、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です。レイク氏について示された金額は、退職理由（正当な理由による場合を含みます。）にかかわらず、退職時に基本給の2倍に相当する給付を提供すると定めた同氏の契約の退職規定に基づいています。
- (10) 本欄の金額は、一般的に、適用される福利厚生給付について当社が支払う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。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。これらの金額は、エイモス氏が当社と競合する活動に従事した場合は支払われません。クロフォード、カーシュ、レイク及びティルマンの各氏の医療保障の価値は、医療保険に基づく現在従業員保障に関する毎月の会社負担保険料に、各人がその雇用契約に基づいて決定される通り権利を有する会社負担の保障継続月数を乗じたものです。
- (11) 本欄の金額は、権利の確定が早められるストック・オプション及び制限付株式報奨の見積額を示しています。ストック・オプションの価値は次の通り決定されました。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、権利未確定のオプション対象株式の数を乗じた額。制限付株式報奨の価値は、権利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て決定されました。業績に基づくこれらの報奨の価値は、最高値の業績目標が達成されたと仮定して算出されています。
- (12) レイク氏に対する円建ての支払額は全て、当該支払額を2018年の年間加重平均為替レートで除して、ドル換算されています。2018年の加重平均為替レートは1米ドル＝110.39円でした。

当社は、当社従業員に意欲を起こさせ、株主価値を生み出すために、役員報酬は社内で一貫性がありかつ公平なものであるべきだと信じています。この原則に対する当社の取組を示すため、またドッド・フランク・ウォールストリート改革及び消費者保護法並びに同法に基づいて採択されたSEC規則が要求する通り、当社は、CEO兼会長であるダニエル・P・エイモス氏の年間報酬総額の、この目的における中央値の従業員であると当社が特定した個人の年間報酬総額に対する比率を開示しています。

- 適用あるSEC規則に従って決定された通り、直近の完了した事業年度である2018年に関して、
- ・ 前述の「2018年 要約報酬表」において報告されたCEOの年間報酬総額は、17,535,398ドルでした。
 - ・ これと同じ基準で決定された中央値の従業員の年間報酬総額は52,756ドルでした。

この情報に基づき、当社の最高経営責任者の年間報酬総額の、全従業員の年間報酬総額の中央値に対する比率は、332対1でした。

当社はSEC規則により、当社の従業員数又は従業員との報酬取決めについて、2018年度中、ペイ・レシオの開示に重大な影響を与えると当社が合理的に信じる変更がない限り、中央値の従業員を3年に1度特定することを認められています。2018年度中、当社の従業員数又は従業員との報酬取決めに重大な変更はなく、2017年における中央値の従業員の職務内容に変わりはありませんでした。そのため、2018年度のCEOのペイ・レシオは、2017年度について特定された中央値の従業員と同じ従業員を使用して計算されています。以下に説明する手順は、中央値の従業員の年間報酬総額を特定するため、2017年に実施したものです。当社はまず、CEOを除く全従業員について、賃金支払帳を基に、現金賃金、残業代及び賞与（各場合において生活費調整なしに決定しました。）の年間総額を考慮して、2017年12月31日付の報酬を決定しました。同日現在、当社の従業員集団は、親会社及びその連結子会社で働く約12,372名の個人で構成されており、43％は米国、57％は日本に居住していました。2017年12月31日のForm 10-Kで開示された従業員集団には常勤従業員のみが含まれているのに対し、上記の従業員集団には、2017年12月31日現在のパートタイム及び臨時従業員（2017年12月31日現在無給休暇中の従業員を除く。）が含まれています。日本在住の従業員については、日本円による報酬が、2017年12月31日付の年間加重平均為替レート（1米ドル＝112.16円）を用いて米ドルに換算されました。

2018年のCEOのペイ・レシオを計算するため、当社は、レギュレーションS-K第402(c)(2)(x)項の要件（要約報酬表において報告される年間報酬総額の決定の基礎）に従って、同従業員の2018年全体の報酬要素を特定し、年間報酬総額は52,756ドルであるとの結果を得ました。

エイモス氏は1990年から当社のCEO、2001年から会長を務めています。同氏の長年にわたる在任と年金計算における通常の変更により、同氏の年金価値（レギュレーションS-K第402(c)(2)(x)項に従って計算する場合）は毎年大きく変化し、ペイ・レシオを大きく変化させる可能性があります。

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、2018年12月31日現在の情報を記したものです。

制度区分	付与済オプション、ワラント及び権利の行使により 発行される証券の数 (a)	付与済オプション、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く将来の発行が 可能な残存証券数((a)の証券数を除く) (c)
株主承認済の株式報酬制度	6,446,899	28.54	40,319,155*
株主未承認の株式報酬制度	-	-	-
合計	6,446,899	28.54	40,319,155

* (c)に記載された株式数のうち35,479,001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年以来、当社は、現在ではドッド・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義務づけられている、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ています。当該投票は、株主に以下の決議により当社のNEOの報酬を承認するか否かの機会を与えます。

「決議：アフラック・インコーポレーテッドの株主は、勧告的決議として、証券取引委員会の報酬開示規則に従って開示される特定業務執行役員に対する報酬（2019年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における「報酬に関する議論と分析」並びにそれに付随する表及び補足的説明を含む。）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、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2018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1,664%、S&P 500指数の1,305%及びS&P 500生命保険指数の793%に比べ、7,502%を超えています。

取締役会は全会一致で、役員報酬に関する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。

当社の取締役会の監査・リスク委員会は、4名の取締役によって構成されています。取締役会は、監査・リスク委員会の各メンバーはNYSE上場基準及びSEC規則の定義による独立性を有し、かつ財務の知識を有しており、SEC規則の定義による監査・リスク委員会財務専門家であると判断しています。監査・リスク委員会は、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に於いて、“Investors”、“Corporate Governance”、“Audit and Risk Committee”の順にクリックして頂くと入手頂けます。

2018年中、監査・リスク委員会の会議は11回開催されました。これらの会議において、委員会メンバーは、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、法律顧問、グローバル・セキュリティ及び最高情報セキュリティ責任者その他と、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、並びに情報セキュリティ・ポリシーを含む財務報告に係る当社の内部統制システムといった様々な議題について検討及び討議しました。監査・リスク委員会は、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・リスク委員会は、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・リスク委員会は、財務報告に係る内部統制に関する報告につき、サーベンス・オクスリー法（米国企業改革法）第404条の当社による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・リスク委員会は、2018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KPMG作成の連結財務諸表及び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・リスク委員会は、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とし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・リスク委員会全体での議論及び経営陣との議論に加え、監査・リスク委員会委員長と候補予定者との面談により行われます。監査・リスク委員会は、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、KPMG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・リスク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、同事務所の世界（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1963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・リスク委員会は、この検討及び上級経営陣との討議に基づき、取締役会に対し、KPMGを2018年度の当社の独立登録会計事務所として推薦することが当社及び株主にとって最善の利益であると結論づけました。監査・リスク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、そ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（「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・リスク委員会はまた、公開会社会計監督委員会（米国）（「PCAOB」）が採用した規則により討議する必要がある事項についてKPMGと討議しました。監査・リスク委員会は、KPMGから、独立性に関する独立監査人と監査・リスク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・リスク委員会は、2018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・リスク委員会は監督機能としての役割を果たしています。監査・リスク委員会は、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・リスク委員会は、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・リスク委員会は、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2018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、「取締役会委員会の交代」の「監査・リスク委員会」をご参照ください。

監査・リスク委員会

委員長 ダグラス・W・ジョンソン

W・ポール・パウワース

キャロル・F・ロイド

ジョセフ・L・モスコウィッツ

当社は、当社と取締役又は業務執行役員との間の取引により、潜在的に又は実際に利益相反が生じる可能性があること、並びに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。したがって、当社は、当社の業務・倫理規範に沿って、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、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場合があります。そこで当社は、監査・リスク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・リスク委員会は、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)取締役、(ii)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)これらの者の一人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・リスク委員会はその検討において、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、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・リスク委員会は、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・リスク委員会の検討と追認を受けました。

ダニエル・P・エイモス氏の息子ポール・S・エイモス二世氏は2017年6月6日に当社の関連会社と退職契約を締結し、同氏の雇用は2017年7月1日付で終了しました。契約に基づき、ポール・S・エイモス二世氏は雇用終了後24ヶ月間会社財産の保護を保証し、当社従業員又は独立契約者に当社を辞めるよう勧誘することができません。同契約は、ポール・S・エイモス二世氏が契約の存続期間にわたって総額3,404,494ドルの支払いを受けると規定しています。これは、30ヶ月分の継続基本給、2017事業年度の年間インセンティブ報奨、及び当社の医療保険制度に基づく18ヶ月分の保険料費用の合計に相当します。当社は2018年に700,000ドルを支払いました。残りは、契約に従い、一定の競業禁止義務の遵守が持続していることを条件として、2019年に支払われます。

2013年、アフラック（日本）（当時は日本支店）は、中央不動産株式会社が所有する東京の丸の内センタービルディングのオフィス物件に係る賃貸借契約を締結しました。現行の賃貸借期間は2年です。2018年7月、当社の取締役福澤俊彦氏は中央不動産株式会社の代表取締役社長に指名されました。当該賃貸借は福澤氏が中央不動産株式会社の役職に就く前から開始しており、福澤氏は当該賃貸借の交渉又はアフラック（日本）による丸の内センタービルディング内の物件の賃借決定に関与していません。福澤氏は同賃貸借について当社又は中央不動産株式会社のいずれから一切報酬を受け取っていません。2018年の加重平均為替レート（1米ドル＝110.39円）を用いると、アフラック（日本）は2018年暦年の賃貸借の賃料として1,979,535ドル相当の日本円を支払いました。

マックス・K・ブローデン氏は、当社の財務担当シニア・バイス・プレジデント兼経営企画長です。同氏の配偶者であるサブリーナ・パシーニ・ブローデン氏は、2018年の間マーケティング部門の独立コンサルタントでした。2018年、雇用代理店への委託料を含む同氏の業務に対する支払合計額は127,688ドルでした。サブリーナ・パシーニ・ブローデン氏は、対消費者の直接金融サービス業界における経験を認められ、2019年1月28日付でアフラック（米国）のマーケティング及び販売部門にフルタイムの従業員として雇用されました。

第3号議案
独立登録会計事務所の任命の追認

2019年2月、監査・リスク委員会は、株主による追認を条件とし、当社の2019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2019年の年次株主総会に出席することとなっています。当該代表者らは発言することができ、適切な質問について回答に応じます。

直近2暦年に 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)	2018年	2017年
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）(1)	8,006,762	7,167,180
監査関係報酬(2)	1,151,745	287,000
税務報酬(3)	129,614	1,985
その他全ての報酬	—	—
報酬額合計：	9,288,121	7,456,165

- (1) アフラック（日本）の規制上の財務書類の監査報酬として、798,956ドル（2018年度分）及び438,866ドル（2017年度分）がそれぞれ含まれています。
- (2) 当社の福利厚生制度の監査、業務組織統制報告書、提案された取引又は新規の会計基準に関する会計相談、及びその他の認証報告書に関する報酬が含まれています。
- (3) 税務報酬には、税務申告に関して独立会計監査人の税務部門の専門スタッフが行った全ての業務及び関連するコンプライアンス業務が含まれています（ただし、統合監査に関する税務業務は除きます。）。

取締役会の監査・リスク委員会は、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・リスク委員会は、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。

取締役会は、本参考書類に言及されている事項を除き、2019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、添付の指図書に記名された者（又はその代理人）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。

2020年年次株主総会に向けた株主提案の提出及び取締役候補者の指名

提案を2020年議決権代理行使指図書参考書類に掲載するには

証券取引所法規則により、株主は、株主及びその提案が1934年証券取引所法規則第14条a-8に定める要件を満たす場合は、当該提案を議決権代理行使指図書参考書類に掲載するよう提出することができます。株主提案が2020年年次株主総会の議決権代理行使指図書参考書類に掲載されるか検討を受けるためには、当該提案は2019年11月23日までに後記の宛先において受領されなければなりません。

プロキシ・アクセスに関する当社付属定款に従い、取締役の指名を2020年議決権代理行使指図書参考書類に掲載するには

プロキシ・アクセスに関する当社付属定款の規定により、発行済株式資本中、取締役の選任について投票することのできる議決権の少なくとも3%を表章する株式を所有し、かつかかる株式を少なくとも3年間継続して所有している株主（又は最大20名の株主グループ）は、指名を行う株主及び被指名者が当社付属定款に定める要件を満たす場合は、取締役会の最大20%を構成する取締役候補者を指名し、議決権代理行使指図書参考書類に掲載することができます。2020年年次株主総会については、プロキシ・アクセスによる指名に関する通知は、2019年10月24日から2019年11月23日までに後記の宛先において受領されなければなりません。

2020年年次株主総会の前に、その他の提案提出又は取締役指名を行うには

当社付属定款は、株主が議決権代理行使指図書参考書類に掲載する意向のない事業に関する事項の提案又は取締役候補者の指名を行うための手続きを定めています。2020年年次株主総会については、当該提案又は指名に関する通知は、2020年1月7日から2020年2月6日までに後記の宛先において受領されなければなりません。万一、2020年年次株主総会が本年の年次総会開催日から1年後の応当日（2020年5月6日）の25日以上前又は25日以上後に変更された場合には、上記通知は、総会開催日に関する通知が初めて株主に発送された日又は当社が総会開催日を公示した日のいずれか早い日から10日後の営業時間終了時より前に、当社に受領されなければなりません。

通知の送付先及び追加情報

2020年年次株主総会において株主の検討を受けるべき取締役選任に関する株主による個人の指名及びその他の事業に関する事項の提案は、（議決権代理行使指図書参考書類に掲載する意向の有無にかかわらず）全て当社秘書役（宛先：Aflac Incorporated, 1932 Wynnton Road, Columbus, Georgia 31999）に書面にてご提出ください。

当社付属定款のプロキシ・アクセス及び事前通知条項によれば、指名又は事業に関するその他の事項の株主による通知には、一定の情報が含まれていなければなりません。取締役候補者はまた、一定の資格要件を満たしていなければなりません。指名又は事業に関するその他の事項の提出を検討されている株主の皆様は、当社付属定款をご確認ください。

年次報告書

2018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。

David A. Young
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、全ての株主の皆様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

2019年3月22日

米国GAAPに基づかない指標の定義 及びこれに対応する米国GAAPに基づく指標への調整

本参考書類には、当社の業績指標である調整後利益、為替変動の影響を除く希薄化後1株当たり調整後利益、為替変動の影響を除く調整後収益、及び調整後株主資本利益率（以下、「AROE」）への言及が含まれている。（本参考書類において「為替を考慮しない」や「為替の影響を除く」等と言うときは、「為替変動の影響を除く」と同義である。）これらの指標は、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、「米国GAAP」）に沿って計算されていないが、本付属書類では、最も比較可能な米国GAAPの指標への調整を示した。

これらの指標は、全般的な経済情勢や事象に影響され、あるいは保険事業に直接関係しない数少ない取引に関連する傾向にあるため、当社の保険事業の基盤や傾向を必ずしも正確に反映していない可能性がある」と当社が考える項目を除外したものである。当社の経営陣は、当社の連結ベースの保険事業の財務業績を評価するにあたっては、為替変動の影響を除く調整後利益及び希薄化後1株当たり調整後利益を用いている。また、これらの指標を表示することは、当社の保険事業に内在する利益の原動力や傾向を理解するに際して、極めて重要であると当社は確信している。

当社は調整後利益を、調整後収益から保険金給付金及び調整後費用を差し引いたものと定義している。収益及び費用に対する調整は、予測不能あるいは経営のコントロールが及ばない一部の項目から構成される。調整後収益は、外貨エクスポージャーの管理戦略及び一部の資産運用戦略に関連するデリバティブからの金利のキャッシュフロー（純額）に係るヘッジ費用の償却額以外の資産運用実現損益を除いた、米国GAAPベースの収益合計である。調整後費用は、社債等に係るデリバティブからの金利のキャッシュフローへの影響を含み、当社の保険事業の通常の業務に係らず当社の基礎となる業績を反映しない非経常的損益並びにその他の損益を除く、米国GAAPベースの新契約費及び事業費の合計である。これと最も比較可能な米国GAAPの指標は当期純利益である。

当社は、調整後利益の要素であるヘッジ費用の償却額は、アフラック（日本）における一部の米ドル建て投資のヘッジに係る定期的な為替リスク管理費用を測定するものであり、投資収益（純額）の重要な要素であると確信している。ヘッジ費用の償却額は、当社の日本セグメントの投資ポートフォリオにおける一部の米ドル建て資産の為替リスクをヘッジするための為替先物取引の利用に伴い発生する費用である。これらのヘッジ費用の償却額は、為替先物取引の開始時における直物為替レートと、契約上の先物為替レートとの差により生じ、ヘッジ期間にわたって均等に認識される。ヘッジ費用の償却額については、比較可能な米国GAAP財務指標は存在しない。

1株当たり調整後利益（基本又は希薄化後）は、当該期間の調整後利益を期中の加重平均発行済社外株式数（基本又は希薄化後）で除したものである。調整後株主資本利益率は、為替変動の影響を除き、円／ドル為替レート変動の影響を除く調整後利益を用いて計算されており、その他の包括利益累計額を除く平均株主持分を除いた米国GAAPの当期純利益合計に調整されている。

日本円を機能通貨とするアフラック（日本）の規模が大きいため、円／ドル為替レートの変動は当社の報告業績に対して著しい影響を与え得る。円安に推移する期間においては、円貨のドル貨への換算においてはより少ないドル貨で報告される。円高に推移する期間においては、円貨のドル貨への換算においてはより多くのドル貨で報告される。このように、円安は、前年同期との比較において当期の業績を押し下げ、円高は、前年同期との比較において当期の業績を押し上げる効果がある。当社の事業の非常に大きな部分が円で執行されており、米国GAAPによる報告の目的のために、これがドルに換金されることはないものの、ドルに換算されることから、為替変動は、米国GAAPに基づく利益、キャッシュフロー及び純資産に影響を与える。また、為替レートは経営のコントロール外にあるため、当社は、円を米ドルに換算することの影響を理解することは重要であると確信している。「当期における為替変動の影響を除く」調整後利益及び希薄化後1株当たり調整後利益並びに為替変動の影響を除く調整後収益は、全て比較の対象となる前年同期における平均円／ドル為替レートを用いて計算されており、為替レートの変化のみによってもたらされる、ドルベースの変動を消去したものである。

米国GAAPに基づかない指標の調整 (1)

以下の各表は、2017年及び2018年12月31日に終了した年度に関して、調整後利益及び希薄化後1株当たり調整後利益（いずれも為替変動の影響を除く。）、為替変動の影響を除く調整後株主資本利益率、並びに為替変動の影響を除く調整後収益の、最も直接的に比較可能な米国GAAPの指標への調整を示している。

米国GAAPに基づく当期純利益から調整後利益への調整 (1) （為替変動の影響を除く）

12月31日に終了した12ヶ月間	単位：百万ドル		希薄化後1株当たり金額（ドル）	
	2018年	2017年	2018年	2017年
当期純利益	2,920	4,604	3.77	5.77
調整後利益への調整項目：				
資産運用実現損（益）(2)(3)	297	-	0.38	-
その他及び非経常的損（益）	75	69	0.10	0.08
調整後利益への調整項目に係る法人税（軽減額）費用	(83)	(24)	(0.11)	(0.03)
税制改革に関する調整	18	(1,933)	0.02	(2.42)
調整後利益	3,226	2,716	4.16	3.40
当期における為替変動の影響(4)	(28)	非適用	(0.04)	非適用
当期における為替変動の影響を除く調整後利益(5)	3,198	2,716	4.13	3.40

- (1) 端数処理のため合計は計数の総和と必ずしも一致しない。
- (2) 当期の報告に合わせるために、調整後利益の一部として区分されているアフラック（日本）が保有する米ドル建て投資のヘッジに係る、2018年及び2017年におけるヘッジ費用の償却額200百万ドル及び228百万ドルはそれぞれ除外されている。
- (3) セグメント別業績を分析する際には、社債等に係る通貨スワップの公正価値変動のうち金利部分は営業利益として区分されるが、ここでは当該金利部分に関連した、2018年の利益67百万ドル及び2017年の利益77百万ドルがそれぞれ除外されている。
- (4) 為替変動については、その影響額を当期に限定するため、前期の影響額は「非適用」とした。
- (5) 当期における為替変動の影響を除く金額は、比較対象の前年同期における平均円／ドル為替レートを用いて計算されており、これにより、為替レートの変化のみによってもたらされたドルベースの変動を消去している。

米国GAAPに基づく株主資本利益率（ROE）から調整後ROEへの調整 (1) （為替変動の影響を除く）

12月31日に終了した12ヶ月間	2018年	2017年
当期純利益 - 米国GAAPに基づくROE (2) (3)	12.2%	20.4%
外貨換算未実現損（益）を除いた影響	(1.0)	(2.0)
保有有価証券及びデリバティブに係る未実現損（益）を除いたことによる影響	3.0	5.8
年金債務当期調整額を除いたことによる影響	(0.1)	(0.2)
その他の包括（損）益累計額（AOCI）を除いたことによる影響	1.8	3.6
AOCIを除いた米国GAAPに基づくROE	13.9	24.0
調整後利益と当期純利益の差異(3)	1.5	(9.8)
調整後ROEの報告値	15.4	14.2
減算：為替変動の影響(4)	0.1	非適用
為替変動の影響を除く調整後ROE	15.3%	14.2%

- (1) 端数処理のため合計は計数の総和と必ずしも一致しない。
- (2) 米国GAAPに基づくROEは、当期純利益を平均株主資本で除して計算されている。
- (3) 当期純利益から調整後利益への調整については、別表を参照のこと。
- (4) 為替変動の影響は、損益計算書上の全ての円建ての項目を、比較対象の前年同期における加重平均為替レートで再計算して求めている。この影響は、再計算後の調整後利益の、報告された調整後利益に対する差異である。比較の目的で、前期の加重平均為替レートを用いて当期の損益のみを再計算し、当期における為替変動の影響を消去している。これにより、この財務指標の公平な比較を行うことができる。

米国GAAPに基づく収益合計から調整後収益への調整(1)（為替変動の影響を除く）

12月31日に終了した12ヶ月間	2018年	2017年
収益合計 - 米国GAAP	\$ 21,758	\$ 21,667
加算：米国GAAPに基づく実現損失合計	430	151
加算：調整後収益に含まれる実現キャピタル・ゲイン又はロス項目		
ヘッジ費用の償却額	(200)	(228)
資産運用戦略に関連するデリバティブからの金利キャッシュフロー	1	-
調整後収益と収益合計の差異	231	(77)
調整後収益	\$ 21,988	\$ 21,589
減算：為替変動の影響(2)	227	非適用
為替変動の影響を除く調整後収益	\$ 21,761	\$ 21,589

- (1) 端数処理のため合計は計数の総和と必ずしも一致しない。
- (2) 為替変動の影響は、損益計算書上の全ての円建ての項目を、比較対象の前年同期における加重平均為替レートで再計算して求めている。この影響は、再計算後の調整後収益の、報告された調整後収益に対する差異である。比較の目的で、前期の加重平均為替レートを用いて当期の損益のみを再計算し、当期における為替変動の影響を消去している。これにより、この財務指標の公平な比較を行うことができる。

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ご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、折返しご送付くださいますようお願い申し上げます。