

株主 各位

当社第12期定時株主総会事前質問に対する回答

平素より格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

第12期定時株主総会の開催に先立ち、当社ウェブサイトにていただきましたご質問につきまして、下記のとおり回答申し上げます。

記

| | 質問概要 | 回答内容 |
|---|---------------------------|--|
| 1 | 金銭不正取得事案の伏在調査の進捗状況及び再発防止策 | <p>株主さまをはじめとする関係者の皆さまに多大なるご迷惑とご心配をおかけしたことにつきまして、改めて深くお詫び申し上げます。</p> <p>一連の不正事案が判明したことを受け、第一生命では同様の不正が発生していないかを確認する「伏在調査」を実施いたしました。2021年12月には新たな事案を公表いたしました。この事案がご高齢のお客さまの金銭を不正に取得していたものである点を踏まえ、契約者年齢70歳以上のご契約のうち一定の条件に当てはまるものを対象に、ご契約者さまやご家族に対して、通知発信やアウトバウンドコールによる調査を2022年3月までに追加実施いたしました。調査の結果、新たな金銭不正取得事案等は発生しておりません。</p> <p>引き続き、金銭に係る不正行為撲滅を最重要課題の1つと強く認識し、再発防止策及びその実効性の一層の強化、そして内部統制強化を図ってまいります。具体的には、支社等の営業組織に対し、コンプライアンスを組織評価の最重要指標とした上で、「お客さま第一」の理念を大前提とした、経営品質刷新PJによる「営業員制度・運営の見直し」及び「ご高齢のお客さまへの対応強化」等の各種取組みを実行してまいります。</p> |
| 2 | 取締役会構成、特に女性取締役の数 | <p>「招集ご通知」31頁及び32頁に記載のとおり、当社では、保険業に精通した社内取締役と、外部の豊富な経験・知見を有する社外取締役のバランスの取れた取締役会とすることで、ビジネスの実状に根ざした適切な経営判断が可能な体制としております。</p> <p>取締役会における女性の比率についても重要な経営課題として認識しており、第3号議案及び第4号議案の可決後には、当社の女性取締役は井上由里子氏及び監査等委員の佐藤りえ子氏の2名となります。なお、当社及び第一生命では、内部登用の女性取締役1名を含む取締役4名、監査役1名、執行役員3名の計8名の女性役員がおり、その女性役員比率につきましては、現状約12%のところ、これを2030年までに30%とすることを目指してまいります。</p> <p>また、当社は中期経営計画において、2024年4月までに、当社及び国内生</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | | <p>命保険3社(第一生命、第一フロンティア生命、ネオファースト生命)における部長級・ラインマネジャー級の女性比率を30%にすることを目標に掲げました。2019年12月には「30% Club Japan」へ加入し、加入企業や女性活躍の先行企業とノウハウを共有する等、多様な意見の意思決定への反映に向けて女性活躍推進を実現していく取組みを始めており、かかる取組みを通じて、先ほど申し上げた女性役員比率の達成に向けて、中長期的な女性役員候補者の育成・輩出を推進していきたいと考えております。</p> |
| 3 | 株価に対する考え方 | <p>2021年度の当社株価は、上場来最高値を更新する等、堅調に推移いたしました。</p> <p>上半期を中心に金融市場環境が良好であったこと等による後押しもございましたが、2021年度より開始した中期経営計画「Re-connect 2023」に対し、株主・投資家の皆さまより、将来への期待を含めて一定の評価をいただいた結果と認識しております。</p> <p>引き続き中期経営計画の各種重点施策を着実に実行し、持続的な企業価値向上に向けて取り組んでまいります。</p> |
| 4 | 第6号議案 「取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)に対する業績連動型株式報酬に係る報酬等の設定の件」に対する考え方 | <p>今般、会社業績及び当社の株式価値と当社の取締役の報酬との連動制をより明確にし、当社の中期経営計画に定める業績目標の達成及び中長期的な業績の向上による企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めることを目的として、対象となる取締役に対し新たに「業績連動型株式報酬制度」を導入することいたしました。</p> <p>本制度については、3年後の業績や株主価値が一定の目標に達した場合に支給されることとなり、目の前の報酬を無条件に増額するものではない上、報酬制度全体としても、基本報酬と業績連動報酬の割合を見直し、これまで以上に株主の皆さまとの利益共有や中長期の企業価値向上へのインセンティブとして機能する報酬制度としております。</p> |
| 5 | 第7号議案 「取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の額改定の件」に対する考え方、特に社外取締役の報酬に対する考え方 | <p>今般、役員報酬制度の見直しの一環として、コーポレートガバナンスの高度化を図る上で期待される社外取締役の役割の増大、他の国内大手企業の報酬水準の上昇、昨今の経済情勢等諸般の事情を考慮の上、社外取締役の人財を確保するため有効な報酬水準とすること等を目的として、社外取締役分年額7,200万円以内を、年額1億円以内に改定いたしました。</p> <p>また、役員報酬決定方針についても、各役員の役割・責任の大きさや、求める期待値、業績の達成度合い等をより公正に反映した内容とし、かつ、グローバル視点での人財獲得も視野に入れた設計とするための改定を行いました。</p> |
| 6 | サステナビリティに関する考え方、SDGs・ESG投資に関する取組みと今 | <p>当社グループは、将来に渡って、すべての人々が世代を超えて安心して満ち、豊かで健康な人生を送れる幸せ(well-being)に貢献していきたいと考えており、その幸せは、100年後を見据えた持続的社會があつてこそ実現する</p> |

| | |
|-----------------|---|
| <p>後の方針</p> | <p>ものであります。</p> <p>当社グループの重要課題は、SDGsから独自に導出・分析した 50 の社会課題から選定しており、「生活の安定(保険普及等による生活の安定)」は目標8、「資産寿命の延伸(人生 100 年時代の安心した老後)」は目標1、「健康寿命の延伸(あらゆる人々の健康の増進)」は目標3、「少子高齢化対策等(安心・安全で住みやすい地域づくり)」は目標 11、「責任ある投融資を通じた社会への貢献」は目標 17 と整合しております。当社グループはこれらの実現に向けて、一人ひとりのお客さまに対して4つの体験価値(保障、資産形成・承継、健康・医療、つながり・絆)に資する商品・サービスを提供してまいります。責任投資においては、QOL 向上、気候変動の緩和、地方創生・地域活性化、自然資本の持続可能性向上、人権尊重・ダイバーシティを重点テーマに投融資やステュワードシップ活動を推進しております。</p> <p>第一生命では、2022 年度より「責任投資の基本方針」、「責任投資の中期取組方針(2024 年度まで)」を策定しました。具体的な中長期取組方針として、① ESG テーマ型累計投資2兆円以上、② 気候変動問題対応:気候変動ソリューション累計投資 9,500 億円、温室効果ガス排出量 25%削減(2019 年度比、上場株・社債・不動産)、温室効果ガス削減貢献量目標 150 万トン、③ 全資産における ESG インテグレーション(投資プロセスへの ESG 要素の体系的な組み込み)の高度化継続、全資産のステュワードシップの推進を掲げております。(ESG 投資の具体例: ESG のテーマを持つ資産への投資/投資実行時の企業評価に ESG 要素の組み込み等)</p> <p>次の世代の将来をサステナブルなものにしていくことが、お客さまに対する受託者責任であると認識しており、そうした社会課題の解決に貢献するとともに、将来的な市場変動に即応できる体制を構築し、リスク抑制と中長期的な収益力向上を実現することを目指してまいります。</p> |
| <p>7 株主還元方針</p> | <p>中期経営計画「Re-connect 2023」では、1株当たりの配当金は、生命保険事業の長期安定したフロー利益に基づく安定配当を目指すこととしております。グループ修正利益の過去3年平均を参照することで変動を抑制しつつ、配当性向は每期 30%以上といたします。また、1株当たりの配当金の減配は原則いたしません。</p> <p>そして自己株式取得等の追加還元は、資本充足率やキャッシュフローの状況、戦略的な投資機会の有無や当社株価等を総合的に勘案し、機動的かつ柔軟に検討してまいります。</p> <p>その上で、総還元性向の目安は従来の 40%から中期平均で 50%へと引き上げ、これまで以上に魅力ある株主還元を実施してまいります。</p> <p>なお、昨年度決算に基づく今年度の株主還元は、1株当たりの配当金を 83 円とし、これに加え、自己株式取得は 1,200 億円を上限に実施することといたしました。</p> |

| | | |
|----|------------------------------|--|
| | | <p>また、今年度決算に基づく来年度の株主還元は、上述の基本方針に基づき、1株当たりの配当金は86円と予想しており、自己株式取得等の追加還元は今後機動的かつ柔軟に検討してまいります。なお、自己株式取得にあたっては、経済合理性を勘案の上適切な形で実施しております。</p> |
| 8 | 新型コロナウイルスによる保険金支払い、業績への影響 | <p>新型コロナウイルスを原因とする保険金支払いは生命保険会社としての社会的使命であり、2022年3月末時点でのお支払い件数・お支払い金額は、グループ全体で158,645件・約1,096億円、国内グループ会社で112,636件・約266億円、海外グループ会社で46,009件・約832億円(※)となっております。</p> <p>海外ではプロテクティブの死亡保険金支払いが一定程度増加しましたが、その他グループ会社における保険金支払い増加のグループ全体の損益への影響は限定的で、財務健全性にも大きな問題は生じておりません。また、更なる感染拡大や影響の長期化に対しては、保険収支や金融市場環境の悪化等大きなストレスをかけたシナリオでストレステストを実施しており、健全性に大きな問題が生じないことを確認しております。</p> <p>※集計開始(2020年3月)からの累計、2022年3月31日時点での判明分(海外グループ会社は3月末為替レート(TTM)にて円換算、再保険考慮後)</p> |
| 9 | 生涯設計デザイナーの活動費用に対する考え方 | <p>生涯設計デザイナーの活動において利用する会社貸与のタブレット端末や業務用スマートフォンの使用料については全額会社負担としており、生涯設計デザイナー個人での負担はありません。</p> <p>なお、カレンダー等の物品購入につきましては、個々人の経験や募集活動基盤の特性、お客さまフォローのスタイルによって、物品内容・購入量ともに区々であり、あくまで各個人の裁量での購入としております。</p> |
| 10 | 子会社の役員を兼務している場合の、子会社からの報酬の有無 | <p>当社グループでは、子会社(国内主要子会社。以下「子会社」という。)の管理・育成やガバナンス強化の観点から、必要に応じて子会社の役員を兼務する体制としております。</p> <p>子会社の役員を兼務する当社役員の報酬は、グループ全体から受け取る報酬総額を定めた後、子会社との兼務割合に応じ各社が負担する報酬額を決定しております。なお、かかる報酬総額については子会社からの支給分も含め、報酬諮問委員会の審議を経て取締役会にて決議しており、一個人当たりの報酬額は、兼務している場合とそうでない場合において特段差はございません。</p> |
| 11 | 新株発行に対する考え方 | <p>2010年4月の株式会社化以降、国内においては、第三分野の商品や貯蓄性の商品をよりタイムリーかつ多様な形で提供できるよう、第一生命、第一フロンティア生命、ネオファースト生命の3ブランド体制を構築しました。</p> <p>海外では、地域別・成長段階別に分散の効いた事業ポートフォリオ構築を進めることで、海外生命保険事業の利益は着実に成長しています。</p> |

| | | |
|----|-------------------------------|--|
| | | <p>新株発行による資金調達は、2014年7月にプロテクティブの買収資金への充当を目的に実施したことがあります。現時点では具体的な予定はございません。なお、2018年5月に当社の企業価値の持続的成長を通じた株主価値向上への貢献意欲や士気を一層高め、株主の皆さまとの価値共有を進めることを目的として、社外取締役及び監査等委員である取締役を除く当社取締役に対して、譲渡制限付株式報酬制度を導入し、以降、これに基づく新株発行を行っておりますが、希薄化率は極めて僅少であります。</p> |
| 12 | <p>団体年金保険の予定利率引き下げに対する考え方</p> | <p>これまで第一生命では、団体年金保険(一般勘定)において、1.25%の保証利率を維持するために、約10年に渡り新規受託をお断りしてまいりました。また、低金利環境が継続し、永続的に1.25%の保証利率をご提供することは困難と認識しておりました。</p> <p>一方、お客さまの年金資産ポートフォリオを下支えする団体年金一般勘定に対するニーズは依然として高いと認識しており、長期にわたる低金利環境においても、生命保険会社が担う利率保証機能を発揮する目的から、2021年10月に、予定利率を引き下げ、新規受託を再開しました。</p> <p>引き続き、生命保険事業ならではの特徴を活かした資産運用機能・ソリューション・サービスを今後も提供し、お客さまのお役に立てるよう努力してまいります。</p> |

(注)2022年6月22日時点の情報をもとにしております。

以上