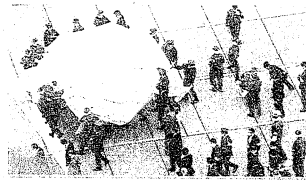


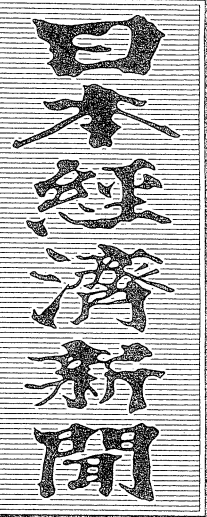
舌断層リスクは

大地震、関東の確率公表 ③



40代の男出頭

ドローン巡り事情聴取へ ③



4月25日
土曜日

発行所 日本経済新聞社
東京本社 ☎(03)3270-0251
〒100-8066 東京都千代田区大手町1-3-7
大阪本社 ☎(06)6943-7111
名古屋支社 ☎(052)243-3311
西部支社 ☎(092)473-3300
札幌支社 ☎(011)281-3211

玉露 減塩

アイスでもホットでもOK

び茶

http://www.gyokuroen.co.jp

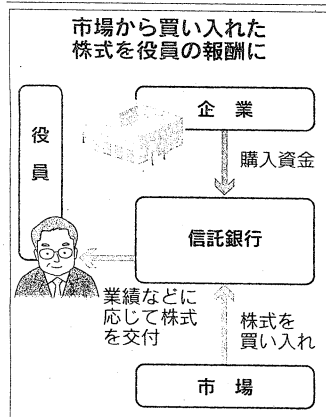
役員報酬 自社株で

大林組やKDDI年内100社

業績連動性高く 株主重視の経営めざす

役員報酬として自社の株式を交付する企業が、増えている。一定期間の業績に連動する形で交付する株式数を決める仕組みで、大林組やKDDIなど導入企業は年内に100社を突破する見通しだ。業績向上への動機づけを高めつつ報酬の透明性を確保する。企業に報酬改革を求めたコーポレートガバナンス・コード(企業統治指針)の適用を控え、固定給中心の日本型報酬が変わり始めた。

業績連動の株式報酬は、信託銀行が2012年から始めたサービスを使う。企業は役職や業績に応じたポイントを役員に与え、在職時や退職後にポイント数に応じた株式と交換するのが基本的な仕組みだ。在職時に株式を交付する場合も退職後



役員株式報酬の導入を決めた主な企業

公表時期	社名
2012年 11月	GMOペイメントゲートウェイ
13年 5月	イーザイ
14年 4月	武田薬品工業
5月	カルビー
10月	日本オラクル
12月	白洋舎
15年 2月	ケネディクス
3月	大林組
4月	KDDI

新たな株式報酬では中期経営計画などに連動した目標を設定するケースが多い。役員は目標が達成できなければ交付される株が減るため、業績を上げる動機が強まる。投資家を意識した経営につながる可能性がある。これまでに導入を決めた企業はイーザイやカルビー、武田薬品工業、日本オラクルなど少なくとも36社に上る。三菱UFJ信託銀行によると、6月の株主総会で大手企業を中心にさらに30社超が導入を予定している。同じサービスを手掛けるみずほ信託銀行やりそな銀行などの受託分や検討中の企業をあわせると年内に100社を超えそうだ。具体的な制度設計は企業ごとに異なるが、「7〜8割だった固定給の割合を4〜6割に落とし、業績連動部分を4〜6割

「読者の申し込み」
☎ 0120-21-4946
http://www.nikkei4946.com/

「日経154位」
http://www.nikkei.com/
お問い合わせ(7:00~21:00)
☎ 0120-24-2146

4月に導入を決めたKDDIの場合は、利益目標の達成度合いに応じて株の交付数が決まり、退任時に株式を受け取る。大林組も「中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高めることが目的」としている。企業統治指針は上場企業に「業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定」するよう求めた。三菱UFJ信託は4月に報酬制度の助言から導入まで支援する専門組織を立ち上げた。ストックオプション(新株予約権)も業績連動だが、株価が上がらず権利行使できないケースや、逆に短期的な業績・株価の上昇を志向させるなどの面があるといわれる。直接、自社株を渡す制度のほつが、中期的な企業価値向上を意識させる意味で業績連動にあつという指摘もある。