

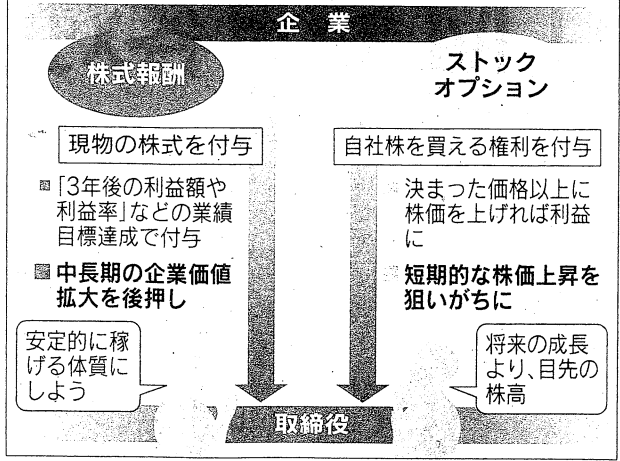
株で役員報酬広がる

中長期業績向上促す

自社株を役員に直接付与する株式報酬制度を導入する企業が増えている。中長期の業績向上を狙って「3年後の利益額」といった業績目標の達成度に連動させ、柔軟に付与することができるためだ。6月末までに導入する上場企業は230社前後に達し、前年同期の3倍以上に増える見通し。中長期的な業績拡大を後押ししようとする動きが広がっている。

伊藤忠やリクルート、230社

株式報酬は中期的な業績拡大などの目標を設定できる



株式報酬制度は「中期経営計画で目標にする利益額を達成すれば付与する」といった条件が設定できる。中長期を見据えた業績改善へと誘導する効果が狙える。昨年導入の企業統治指針では、取締役が中長期の業績に目を向けさせる施策の導入が盛り込まれた。これを受け、株式報酬制度を導入する企業が増えている。三菱UFJ信託銀行によると、昨年6月末に約70社だった導入社数は今年6月末時点

で230社前後に増え、来年は累計500社を超える見通し。

これまで企業が役員報酬で業績連動を強めるためにはストックオプション(株式購入権)を使うことが一般的だった。ただストックオプションはあらかじめ決められた価格以上に株価が上昇すれば

権利を行使できるため、短期的な株価を重視しがちになる面がある。

株式報酬制度は会社が資金を用意し、数年間かけて株式を付与することが多いため長期保有につながるが、株主と同じ目線に立ちやすい。株式報酬制度を利用する企業はストックオプションを導入する企業数(600社強)に近づく勢いで増えている。

伊藤忠商事は連結純利益が3千億円を超え、それだけに株式を付与する役員報酬制度を9月に導入する。原則として取締役退任時に付与し在任期間を通じて企業価値を高めるように働きかける。リクルートホールディングスは原則、退任時に株式を付与する制度を8月に導入する。在任中の業績への貢献度に応じ、付与する株式数を増減する。横河電機も一定の業績指標で取締役の成績を評価し、付与する株数を

決める制度を今夏にも導入する。成績が振るわないままの取締役は株を会社に無償で返却しなければならぬようにする。信託を活用したり、株式に譲渡制限を付けたりすることで、すぐに株式を転売できないようにしている。信託銀行に3年間程度の信託期間を設定し、中期経営計画終了後や取締役退任時に合

わせて株式を付与することが多い。会社が各取締役と譲渡制限を付けた契約を結ぶケースもある。ただ業績数値など株式付与条件を柔軟に設定できるだけに、条件が緩い制度を導入し、ハードルを下げる可能性がある。報酬委員会を設けるなど、制度が適切に運用されているかどうか監視することも重要になる。