

株式報酬 3社に1社導入

業績拡大へ動機付け

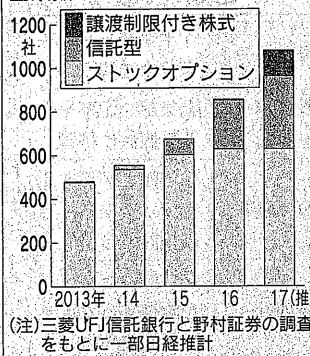
Jフロント、社外取締役にも

役員報酬に自社株式を活用する上場企業が増えている。制度を導入する企業は6月末時点で1100社前後と前年同月に比べ3割増え、初めて千社を超える見通しだ。3社に1社が導入している計算になる。報酬を業績連動型にして役員に業績拡大への動機付けを強める。企業統治(コーポレートガバナンス)改革の一環で報酬内容を透明化する狙いもある。

初の1000社超え

株式報酬は業績などの購入権に加え、2017年度の達成に応じて自社株を付与する制度。国16年4月には譲渡制限付株式の導入が解禁になった。内では20年の歴史があるストックオプション(株式)今年の特徴は、比較的

取締役への株式報酬を導入する企業数(6月時点、発表ベース)



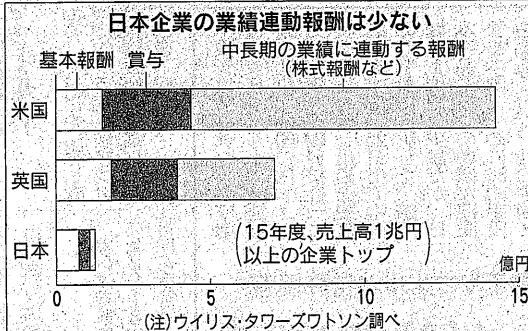
新しい制度である信託型と譲渡制限付株式が急増していることだ。三菱UFJ信託銀行と野村証券によると、信託型の導入を発表した企業(予定)は、報酬内容を

制度は3種類
▼株式報酬 ストックオプション(株式購入権)のほか、信託を使った制度、譲渡制限付株式の3種類がある。これまで主流だったストックオプションは、付与された取締役などが短期的な株価を重視しがちななどの指摘があった。信託と譲渡制限付株式は業績連動型の目標達成に応じて

を含む)は30日までに335社と昨年6月末に比べ5割増加。譲渡制限付株式は118社と同23倍に増えた。役員報酬は長年、社長

透明化したりするよう求められた。株式報酬は取締役が株主と同じ目線になり、中長期の業績に連動しやすいとされる。これまでは製造業が多かったが、今年は小売りなど消費者向けビジネスを手掛ける企業に導入が広がっているのが特徴だ。ベネッセホールディングスやヤフーは今年から譲渡制限付株式を導入する。

J・フロントリテイリングは6月から、社外取締役にも株式報酬を割り当てる制度を導入する。不祥事などを防ぐプレキ役を担う社外取締役に株式報酬がなじまないという見方があったが、Jフロントは「社外取締役にも株主と利益意識を共有してもらい、事業拡大につなげる」という。業績連動以外の指標に報酬を連動させる新たな



脱・短期志向がカギ

日本の役員報酬の問題点としてよく挙げられるのが固定報酬比率の高さだ。外資系コンサルティング会社ウイリス・タワーズワトソンの調べによると、日本企業は固定報酬が全体の6割を占める。75.9割程度が業績連動の賞与と株式報酬で構成される米欧と比べ差は明らかだ。固定報酬はリスクに大胆に挑むよりも、任期中は「事なかれ主義」に徹する意識を経営者に生じさせやすい。企業法務に

アローラ氏に報酬103億円

ソフトバンク 前期、国内初の大台



ソフトバンクグループの副社長を昨年6月に退任したニゲシュ・アローラ氏の写真。2017年3月期の報酬が103億円だったことが30日、分かった。役員への年間の報酬額が100億円を超えたのは国内企業で初めて。ソフトバンクは株価で報酬額が変わる契約を結んでおり、株価上昇で報酬額が増えた。30日に公開した株主総会の招集通知で明らかにされた。最も大きかったのは役員

詳しい東大の田中巨教授は「日本の社長は中長期の目標で経営するといわれるが、報酬の観点からは極めて『短期志向』」という。東京証券取引所は上場規則として導入したコーポレートガバナンス・コード(企業統治指針)で、中長期の業績と連動する株式報酬の導入を勧めて