

2017

7/10

# 経営の視点

編集委員

渋谷高弘

## 役員株式報酬3割超が導入

ポイントの与え方と株に交えるタイミングだ。

ポイントの6割には業績を反映させる。自己資本利益率(ROE)など、2017年度からの4カ年計画

の目標達成度で変わる。ポイントを株に変えるのは同

計画の終了時なので、計画を達成して株価を上げようとする動機づけとなる。

残りの4割は業績に連動させずに与え、各取締役の退任時に株に変えて渡す。

より長い会社の成長にも目配りしてもらった。

オムロンが6月末の総会で導入した株式報酬は毎年、各取締役のポイントを

与えて信託し、後に株に変えて渡す方式だ。同社の思

いが込められているのは、期の企業価値に沿った株式

## 成長へ「思い」込める工夫を

報酬の3段階となった。報酬に占める固定・短期・

中長期の割合は、社長が目標を100%達成した場合で1対1対1.5。初めて

中長期が最大となった。オムロンの主力は制御機

器やヘルスケア。先行投資は欠かせない。北川尚執行

役員は「中長期の成長を重視する当社にふさわしい報酬制度」と解説する。

より長期をにらむのが東京急行電鉄だ。今年度から

全取締役・執行役員にポイントを与えるが、業績連動

分はなし。各役員の退任時に株式を渡す。野本弘文社

長は「東京の渋谷も多摩川沿いの二子玉川も、まちづ

くりは数十年単位。役員に旧インテリジェンス買収な

は長く会社の成長に貢献してもらいたい」と話す。J・フロントリテイリングは、執行役には業績連動

グは、執行役には業績連動するポイントを、社外取締役には業績連動しないポイ

ントを与える。社外取にも株式報酬を与える日本企業

は珍しい。今春、賃料を稼げ新たな事業として東京・銀座に「GINZA SI

セットマネジメントの井口X」を開業し、百貨店の殻を破ろうとしている。社外

取にも中長期で企業価値を増やす動きを期待する。パーソルホールディング

は減らさず、業績連動の賞金は減らさず、業績連動の賞

金は減らさず、業績連動の賞金は減らさず、業績連動の賞

金は減らさず、業績連動の賞金は減らさず、業績連動の賞

金は減らさず、業績連動の賞金は減らさず、業績連動の賞

金は減らさず、業績連動の賞金は減らさず、業績連動の賞