

7/31

当社が導入した株式報酬は、各役員にポイント割りを振って信託しておき、後で株に変えて渡すという方式だ。ポイントの割り振り方と、株に変

役員に株式報酬を導入する上場会社が増えている。東京証券取引所などが策定した企業統治指針が株式報酬の導入を勧めており、近年の税制改正で導入が容易になったためだ。6月末の株主総会で株式報酬を導入した企業の経営者と投資家側の識者に、その意義などについて語ってもらった。

(聞き手は編集委員 渋谷高弘)

当社が導入した株式報酬は、各役員に対して毎年度決まったポイント割りを振って、そのすべてを各役員の退任時に株に変えて渡す方式だ。中期

法務

役員株式報酬の意義を語る

オムロン執行役員 北川尚氏



成という中期の目標を意に、①各役員にとっ  
ては(毎年度同じでなく)  
ポイントの残り4割は 中期の目標を意識させる  
業績に関係なく、各役員②当社役員報酬の「固定」  
に毎年度割り振る。そして「短期業績連動」「中長

中期目標と企業価値意識

えるタイミングを工夫し 自己資本利益率(ROE)で各役員の退任時に、株  
の目標達成度などに応じ に変えて渡すこととして  
ポイントの6割は、2 て増減する。割り振った いる。だから各役員は長  
017、20年度の中期経 ポイントは同計画の終了 期の企業価値も意識する  
営計画に基づくと連結売上 時に株に変えて渡す。だ ようになる。  
高、1株利益(EPS)、 から各役員は同計画の達 今回の株式報酬の導入  
の比率を高めた「中長期」  
の比率を高めた「中長期」  
などが意義だと考える。  
ただ、その割合は米固  
企業なら「1対2対8」  
9」、欧州企業なら「1  
対1.5対2.5」とい  
われ、今後も日本企業と  
してあるべき割合を模索  
してこい。

東京急行電鉄社長 野本弘文氏



5年の中期計画が占め 企業価値を高めること  
る割合は大きくない。そ 専念せよ、という思いも  
れよりも各役員には、株 込めている。私が社長に  
といつもを身近に感じ 就任した2011年当  
て、株主と同じ目線で経 時、当社は「隠れ負債」

経営は株主と同じ目線で

計画の目標達成にポイント 営をしてほしい。「株  
トが左右されるような業 は(一時的にはなく) して  
績連動部分はない。 長期的に上げなければな  
当社が手掛けているま らない」ということも分  
ちつくりや再開発は数十 かってほしい。  
年単位で進むもので、3 極端に言えば、長期の  
ととなった。

役員刺激の効果 企業の成長注目

役員報酬は欧米に比べ安い。  
一方、固定部分の比率が(7  
割程度と)大きく、役員に業  
績を上げるインセンティブが  
弱かった。業績連動賞与や株  
式報酬の比率を高める企業が  
増えていることは役員に刺激  
を与えることにつながり、投  
資家として歓迎できる。

経営者や企業の側の利点も  
大きい。経営者は成果を出せ  
ば報酬が増えるし、それで会  
社が成長すれば従業員には昇  
給、取引先には付加価値の高  
い製品やサービスといった恩  
恵が及ぶことになる。  
ただ役員報酬を増やすのは  
手段であり、目的は企業の成  
長だ。先進国でも国を代表す  
る上場企業には年10%超の成  
長を期待するのが常識であ  
り、株式報酬を導入した企業  
の成長に注目していきたい。