

ディスクロージャー分析～「記述情報の開示の好事例集」掲載企業を対象に役員報酬の記載状況を分析

2019.04.25

2019年1月31日に「企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令」（以下、「本改正」という）が公布されている。

本改正は、2018年6月28日に公表された金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ報告（以下、「WG報告」という）」においてなされた「建設的な対話の促進に向けた情報の提供」のための適切な制度整備を行うべきとの提言を踏まえたものであり、役員報酬について、報酬プログラムの説明（業績連動報酬に関する情報や役職ごとの方針等）、プログラムに基づく報酬実績等の記載を求めるものである。

また、2019年3月19日に「記述情報の開示に関する原則」及び「記述情報の開示の好事例集（以下、「好事例集」という）」が公表されている。これは、WG報告の提言を受け、「記述情報」（財務情報以外の開示情報）について、開示の考え方、望ましい開示の内容や取り組み方をまとめたものである。好事例集には、「記述情報の開示に関する原則」に対応する形で、各開示例の良いポイントが示されている。この好事例集には役員報酬に関する開示例は含まれていないため、本改正の適用前ではあるが、好事例集に取り上げられていた29社の有価証券報告書の役員報酬の記載（2019年3月29日現在）を調査対象として、どのような記載が行われているかを調査し、役員報酬に関する好事例を紹介する。

下表は調査事項のサマリー表であり、調査項目2～5が本改正により新たに開示が求められる事項である。

	1. 業績連動報酬の有無	2. 支給割合の決定方針	3. 指標の目標及び実績	4. 役職ごとの方針	5. 取締役会等の活動内容
29社中、記載している会社数	26社	13社	1社	25社	3社

1. 提出会社の役員の報酬等に、利益の状況を示す指標、株式の市場価格の状況を示す指標その他の提出会社又は当該提出会社の関係会社の業績を示す指標を基礎として算定される報酬等（「業績連動報酬」）が含まれている会社（役員賞与の支給実績がある場合でも、業績と連動している旨の記載が無い場合は除いている）29社中26社

開示例1

＜キリンホールディングス株式会社 有価証券報告書（2018年12月期）P56～57＞

3) 役員報酬の方針等 ※ 一部抜粋

ii) 報酬構成とその支給対象

当社の役員報酬は、固定報酬である基本報酬、短期インセンティブ報酬としての賞与、中長期インセンティブ報酬としての株式報酬（譲渡制限付株式報酬（業績条件付））の三つにより構成されます。具体的な報酬構成は、支給対象の役員区分に応じて、それぞれ以下のとおりとしております。

役員区分	基本報酬	賞与	株式報酬	趣旨
取締役 (社外取締役を除く)	○	○	○	業務執行を担うことから、短期的業績目標達成及び中長期的企業価値向上を意識付ける報酬構成とします。
社外取締役	○	—	—	客観的立場から当社及び当社グループ全体の経営に対して監督及び助言を行う役割を担うことから、基本報酬（固定報酬）のみの構成とします。
監査役	○	—	—	客観的立場から取締役の職務の執行を監査する役割を担うことから、基本報酬（固定報酬）のみの構成とします。

iii) 報酬水準の設定と業績連動報酬の比率

当社の役員報酬水準及び業績連動報酬（賞与及び株式報酬）の比率は、外部調査機関の役員報酬調査データによる報酬水準・業績連動性の客観的な比較検証を行った上で、指名・報酬諮問委員会の審議を経て決定しています。比較対象は、主に国内における当社と同規模程度の企業又は国内の同業他社とし、業績目標達成時に遜色のない水準となるように設計しています。なお、業績連動報酬の報酬総額に占める比率は、原則として、業績目標達成時に概ね50%程度となるように設計しています。

・報酬水準の設定と業績連動報酬の比率を記載
→開示例 1 に記載のとおり、役員区分に応じた具体的な報酬構成を記載し、役員報酬水準及び業績連動報酬の比率を記載することが考えられる。

2. 業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合の決定に関する方針を定めているときは、当該方針の内容を記載している会社 29社中13社

開示例 2

＜カゴメ株式会社 有価証券報告書（2018年12月期）P49＞

（役員報酬制度の全体像） ※ 一部抜粋

当社の役員報酬制度においては、各役位およびそれを細分した職務等級に対して総報酬の基準額（以下、「基準総報酬」という）を定めており、市場競争力を担保するため、国内の大手企業が参加する報酬調査結果の中位をベンチマークとして、毎年基準額の水準の妥当性を検証しております。

基準総報酬は、固定報酬と業績連動報酬により構成されております。さらに、業績連動報酬は、短期業績に基づき変動するインセンティブ報酬である現金賞与、および、中長期の業績に基づき変動するインセンティブ報酬である株式賞与（ストックオプション）に展開される仕組みとなっております。

役位別報酬比率は以下の通りです。

役位	固定報酬	業績連動報酬			評価配分	
		短期現金賞与	中長期ストックオプション	合計	全社業績	個人業績
代表取締役社長	50%	33%	17%	50%	100%	0%
取締役専務執行役員	60%	28%	12%	40%	80%	20%
取締役常務執行役員	65%	25%	10%	35%	80%	20%
取締役監査等委員	100%	0%	0%	0%	—	—
社外取締役	100%	0%	0%	0%	—	—

業績連動報酬は、期待される職務を基準に、生み出された成果・業績に対して処遇するものであり、業績連動報酬の配分は役位が大きくなるほど大きく設定することにより、高い役位に対してより高い成果・業績責任を求める内容となっております。

当社の役員業績評価制度は、全社業績評価および各役員の個人業績評価から構成されており、これらの組み合わせにより、業績連動報酬総額が決定されます。さらに、役位別に設定された構成比率（ウェイト）により、現金賞与支給額およびストックオプション現金相当額に配分される仕組みとなっております。

なお、取締役監査等委員および社外取締役は、固定報酬のみの支給となり、全社・個人業績評価ともに適用対象外となっています。

・役位別報酬比率及び評価配分を記載
→開示例 2 に記載のとおり、パーセント等を用いて、報酬等の支給割合を具体的に示すことが考えられる。

3. 当事業年度における当該業績連動報酬に係る指標の目標及び実績について記載している会社 29社中1社

開示例3

<カゴメ株式会社 有価証券報告書（2018年12月期）P50>

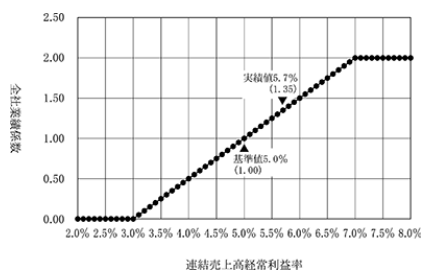
（業績連動報酬の算定方法） ※ 一部抜粋

各役員の業績連動報酬は、下記の算式により算出しております。

- ・基準賞与額＝各役位・等級の基準総報酬×業績連動報酬割合（合計）
- ・業績連動報酬総額＝会社業績支給係数※1×会社業績評価ウェイト×基準賞与額＋個人業績支給係数※2×個人業績評価ウェイト×基準賞与額

※1「会社業績支給係数」とは、会社業績指標の達成率を評価する「会社業績評価」の結果です。

平成27年度から平成30年度（第一次中期経営計画期間）においては、当社が、会社業績評価に関わる重要な連結経営指標と定めている「連結売上高経常利益率」を会社業績指標としました。平成30年度の基準値(1.00)は、第一次中期経営計画の連結売上高経常利益率である5.0%としました。これに対して、平成30年度の連結売上高経常利益率の実績は5.7%となりました。これにより、会社業績支給係数はあらかじめ設定していた1.35を適用しております。



・業績連動報酬の算定方法及び指標の目標及び実績を記載
・記述情報に加えて図を用い分かりやすく記載
→開示例3に記載のとおり、実績に対する達成率を明確にし、その結果に連動した役員報酬を設定すべき。

4. 提出会社の役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する役職ごとの方針を定めている場合には、当該方針の内容を記載している会社 29社中25社

開示例4

<オムロン株式会社 有価証券報告書（2018年3月期）P49-50>

2. 役員の報酬等の額またはその算定方法に係る決定に関する方針 ※ 一部抜粋

[取締役報酬の方針]

1) 基本方針

- ・企業理念を実践する優秀な人材を取締役として登用できる報酬とする。
- ・持続的な企業価値の向上を動機づける報酬体系とする。
- ・株主をはじめとするステークホルダーに対して説明責任を果たせる、「透明性」「公正性」「合理性」の高い報酬体系とする。

2) 報酬構成

- ・取締役の報酬は、固定報酬である基本報酬と、業績に応じて変動する業績連動報酬で構成する。
- ・社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から、基本報酬のみで構成する。

3) 基本報酬

- ・基本報酬額は、外部専門機関の調査に基づく他社水準を考慮し役割に応じて決定する。

4) 業績連動報酬

- ・短期業績連動報酬として、単年度の業績や目標達成度に連動する賞与を支給する。
- ・中長期業績連動報酬として、中期経営計画の達成度や企業価値（株式価値）の向上に連動する株式報酬を支給する。
- ・短期業績連動報酬および中長期業績連動報酬の基準額は、役割に応じて定める報酬構成比率により決定する。

5) 報酬ガバナンス

- ・全ての取締役報酬は、報酬諮問委員会の審議、答申を踏まえ、取締役会の決議により決定する。

・役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する役職ごとの方針の内容を記載
→開示例 4 に記載のとおり、役職ごとに基本方針、報酬構成、基本報酬（業績連動報酬）及び報酬ガバナンス等について、詳細に記載することが考えられる。

5. 当事業年度の提出会社の役員の報酬等の額の決定過程における、提出会社の取締役会（指名委員会等設置会社にあつては報酬委員会）の活動内容を記載している会社 29社中3社

開示例 5

＜カゴメ株式会社 有価証券報告書（2018年12月期）P51＞

（報酬の決定方針を決定する機関と手順）

※ 一部抜粋

役員報酬については、取締役（監査等委員であるものを除く）と監査等委員である取締役を区別し、それぞれの総枠を取締役（監査等委員であるものを除く）は5億円以内、監査等委員である取締役は1億円以内として、平成28年度3月25日第72回定時株主総会において決議しております。

役員報酬にかかる決定機関および手続きは、「取締役・執行役員報酬規程」にて次の通り定めております。

- ・取締役（監査等委員であるものを除く）の報酬は、前記ベンチマークを参照しながら、当該取締役の社会的・相対的地位および会社への貢献度等を斟酌し、報酬・指名諮問委員会での審議のうえ取締役会にて決定
- ・監査等委員である取締役の報酬は、監査等委員会の協議にて決定

＜報酬・指名諮問委員会の役割・活動内容＞

報酬・指名諮問委員会は、取締役会の諮問機関として、役員報酬制度・評価制度の構築・改定にかかる審議や、評価結果、固定報酬、業績連動報酬の妥当性に関する審議を実施しています。

当事業年度の役員報酬については、以下の通り審議いたしました。

- ・平成30年3月16日：平成30年度役員報酬について、平成30年度の役員業績連動報酬の全社業績支給係数の改訂について
- ・平成30年11月21日：役員報酬マーケットデータについて（市場報酬比較）
- ・平成30年12月21日：株式報酬ならびに業績連動報酬の指標の見直しについて
- ・平成31年1月25日：平成30年度役員業績連動報酬について

<取締役会の役割・活動内容>

取締役会は、独立かつ客観的な見地から役員に対する監督を行う機関として、役員報酬内容や制度構築・改定にかかる審議・決定しており、その内容は、「取締役・執行役員報酬規程」として制度化されます。

当事業年度の役員報酬については、以下の通り審議・決定いたしました。

- ・平成30年3月25日：平成30年度役員報酬について
- ・平成31年2月15日：平成30年度役員賞与の支払い、取締役・執行役員に対するストックオプションの発行について

・報酬の決定方針を決定する機関と手順を記載
・報酬・指名諮問委員会及び取締役会の役割・活動内容を記載
→開示例5に記載のとおり、委員会及び取締役会の役割、活動内容を具体的に記載することが望ましい。

本改正は、2019年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書等から適用される。経過措置は設けられていないため、3月決算会社は今年度に係る有価証券報告書から対応が求められる。好事例集に取り上げられていた会社の多くは、本改正に基づき新たに記載が求められる事項の一部について、本改正の適用前に有価証券報告書に記載を行っていた。しかしながら、「3. 当事業年度における当該業績連動報酬に係る指標の目標及び実績」について記載している会社は29社中1社のみであるため、提出会社の役員の報酬等に業績連動報酬が含まれて

いる会社は、最近事業年度における当該業績連動報酬に係る指標の目標及び実績に関する記載を検討する必要がある。その際に当該目標が存在しないことも想定されるが、2019年1月31日に金融庁から公表されているパブリックコメントの概要及びコメントに対する金融庁の考え方のNo.57に金融庁の考え方が記載されており、「「目標」が存在しない場合には、その旨及びその理由を適切に説明する必要があると考えられます。」と回答されている。

本改正の内容は、2019年3月期以降の事業年度に係る有価証券報告書レビューの調査票にて求められている調査内容である。役員報酬の開示に関する問題が大きな話題となり注目を集めているため、役員報酬に関する開示の拡充は今後もさらに求められると考えられよう。

以 上