

ディスクロージャー分析～TOPIX100を対象に 報酬決定方針・委員会等の開示状況进行分析(その2)～

2019.07.24

当ディスクロージャー分析レポートにおいては、第1回目の中長期業績連動報酬に続いて、TOPIX100の2019年3月決算企業84社の有価証券報告書(有報)を対象に、金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ(DWG)報告のⅡ「建設的な対話の促進に向けたガバナンス情報の提供」で提言された役員報酬の改正事項のうち、第2回目として、報酬決定方針、委員会等に焦点を当てて調査・分析を行う。

「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、開示府令）の公布・施行により、2019年3月期の有価証券報告書から役員報酬の開示項目が拡充されている。当レポートにおいては、役員報酬の改正事項のうちの報酬決定方針、委員会等に焦点を当てて分析を行う。具体的には、4月25日のレポートの調査項目であった3項目について、比較分析を行い、好事例を紹介する。

- ①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すること。
- ②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すること。
- ③最近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の場合は報酬委員会）及び委員会等の活動内容を記載すること。

調査結果のサマリーは、下記の表1及び表2の通りである。

【表1: 開示府令改正前、4月25日レポート好事例集掲載企業29社】

	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
記載している割合	89.7%	44.8%	3.4%	86.2%	10.3%

【表2: 開示府令改正後、TOPIX100の2019年3月決算企業84社】

	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
84社中、記載している会社数	68社	60社	25社	79社	60社
記載している割合	81.0%	71.4%	29.8%	94.0%	71.4%

開示府令の改正前と改正後を比較すると、
「1. 業績連動報酬の有無」を除いて、記載している会社の割合が増加している。「1. 業績連動報酬の有無」の記載割合が減少しているのは、改正前の調査では期間1年程度の短期業績連動賞与等も含めていたが、改正後の調査では短期業績連動賞与等を対象としていなかったためと推測される。また、記載していない会社が一定数あるのは、報酬等の支給割合の決定に関する方針、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ときに記載が求められているためと考えられる。

①報酬等の支給割合の決定方針

今回の改正により、従来の開示に加えて、報酬額等の決定方針の開示が求められている。これは、経営陣の報酬内容・報酬体系と経営戦略や中長期的な企業価値向上との結び付きを検証できるようにするため、短期・中長期の業績連動報酬の支給割合の記載が求められている。支給割合は、業績連動報酬が固定報酬を超えない会社が多数派であったが、下記事例のCEOのように業績への連動を重視し、業績連動報酬の割合が固定報酬よりも高い会社が前回の調査よりも増えている。

開示例 1 S O M P Oホールディングス株式会社 有価証券報告書（2019年3月期）P69-73

b. 報酬構成 ※ 一部抜粋

役員報酬は、各役員の役割や職責に基づいて支給する固定報酬（月例報酬）と、業績等に連動する「変動報酬」で構成します。変動報酬は、毎年の業績に応じて年度単位で支給する短期業績連動報酬である「業績連動報酬」と、中長期的な企業価値向上と報酬の連動性を高めることを目的とした長期業績連動報酬としての「業績連動型株式報酬」で構成されており、単年度だけでなく中長期的な視点で業績や株価を意識した経営を動機づける設計となっております。

<当社役員報酬制度の概観>

	報酬要素	構成割合		内容
		CEO	他役員	
固定報酬	月例報酬	37.5%	50～70%	・ 役員が担うポストの職責と職務内容を踏まえ、個別的に決定 ・ 月例で支払う現金報酬
変動報酬	業績連動報酬	37.5%	15～25%	・ 基準額を定め、年次の業績達成度を考慮して支給額を決定 ・ 各役員の財務目標と戦略目標の達成度を評価 ・ 年度終了後の6月に現金にて支給
	業績連動型株式報酬	25.0%	15～25%	・ 株主との利害一致とグループの中長期的成長を促進するため、中長期業績を考慮して付与する株式数を決定 ・ 過去3年間の対TOPIXの株価成長率と対競合他社の利益成長率を評価 ・ 信託スキームを用いてポイントを年度終了後の9月に付与。退任後に株式を付与する
	小計	62.5%	30～50%	
合計		100%	100%	

<役職別 報酬構成比率の例>



d. 支給割合（報酬の構成比率）

当社では、役員報酬に関わる基本理念に基づき、役員に経営戦略・経営計画の完遂、業績の達成を動機付けるため、役割や職責に応じ、適切な固定部分と業績連動部分の割合を定めております。

業務執行を行う執行役の報酬等は、中期経営計画等の戦略を着実に実行し、業績や持続性ある事業価値を実現することへの意欲や士気向上を図るとともに、株主の皆様と中長期的に価値を共有することを目的に定めております。報酬の構成は、大きな業績責任を負うポストほど、業績連動部分の割合が大きくなるように設計しております。例えばグループCEOでは、固定報酬（月例報酬）が37.5%に対し、業績によって変動する報酬の割合は62.5%としており、業績に対する責任を明確化し、業績に大きく連動する報酬制度としております。

一方、業務執行を担わない取締役は、業績連動報酬を支給せず、すべてを固定報酬としております。

～報酬の構成割合を図や表を用いて示し、報酬の内容や報酬構成の理由について詳細に説明している。

②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

こちらについても、経営陣の報酬内容・報酬体系と経営戦略や中長期的な企業価値向上との結び付きを検証できるように、報酬の決定・支給の方法やこれらに関する考え方を具体的に分かりやすく記載することが求められている。

多くの会社が取締役、監査役（又は執行役）の役職ごとについて、役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する何らかの方針を記載しており、下記の事例のように監査役や社外取締役に関しては、固定報酬のみとしている会社がほとんどであった。

開示例 2 住友商事株式会社 有価証券報告書（2019年3月期）P87-88

(イ) 当社取締役の報酬等 ※ 一部抜粋

① 取締役（取締役会長及び社外取締役を除く）の報酬等

「例月報酬」「取締役賞与」「譲渡制限付株式報酬（リストラクテッド・ストック）」及び「業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）」で構成されております。

例月報酬

各取締役の役位に応じて、毎月定額を支給します。

取締役賞与

取締役会にて決定された算定方法に基づき、経営戦略との関連性を強化するという観点から、当期利益（親会社の所有者に帰属）及び基礎収益キャッシュ・フローに応じて総支給額を決定し、個人への支給額は、役位や個人評価に応じて配分の上、年度末終了後に支給します。また、個人評価は、個人が経営戦略と成果へのコミットメントをより強く意識することができるよう、財務指標（担当事業領域における事業計画等の達成状況）と非財務指標（当社グループの持続的な成長に向けたマテリアリティ（重要課題）への取組み等）の両面にて行います。具体的な算定方法については、以下[報酬等の算定方法]に記載しております。

株式報酬

株主価値との連動性を強化し、中長期的な企業価値向上にむけた取組みや株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、一定の譲渡制限期間を設けた上で、当社の普通株式を交付する「譲渡制限付株式報酬（リストラクテッド・ストック）」と、予め定めた業績条件（株価条件）の達成度に応じて交付株式数を変動させる「業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）」を付与します。これら株式報酬は、付与対象者が在任中に当社の普通株式を保有することとなるため、株主の皆様との価値共有が促進されます。

② 取締役会長の報酬

「例月報酬」「譲渡制限付株式報酬（リストラクテッド・ストック）」及び「業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）」で構成されております。

③ 社外取締役の報酬

「例月報酬」のみで構成されており、毎月定額を支給しております。

(ロ) 当社監査役の報酬等

当社監査役の報酬については、株主総会にて限度額が決議され、個々の報酬については監査役の協議にて決定されております。監査役の報酬は「例月報酬」のみで構成されており、毎月定額を支給しております。

～役職ごとの報酬の決定に関する方針及び各報酬の内容について、詳細に説明している。

③取締役会及び委員会等の活動内容

これは、報酬決定プロセスの客観性・透明性のチェックの実効性を確認できるようにするため、取締役会・報酬委員会の具体的活動内容などについても開示が求められている

記載をしていた60社のうち、「委員会等の活動」又は「委員会等の活動内容」のように項目立てをして記載している会社が26社あり、下記の事例のように項目立てしている会社の方がより詳細な説明を行っていた。

開示例3 アステラス製薬株式会社 有価証券報告書（2019年3月期）P59

（報酬委員会及び取締役会の活動内容） ※ 一部抜粋

○第14期は、第14期に係る監査等委員でない取締役及び執行役員等の報酬（以下、「役員報酬」という。）の審議・決定の他、第15期以降の新しい役員報酬制度について数多くの議論を重ねました。これらに関する最近の報酬委員会及び取締役会の活動内容は以下のとおりです。

- ① 2018年4月～2019年3月の1年間における報酬委員会の開催回数：8回（注1）
- ② 第14期に係る役員報酬及び第15期以降の新しい役員報酬制度に関して報酬委員会及び取締役会で協議された主な内容（注2）
 - ・ 監査等委員でない取締役の報酬制度の新設・決定
 - ・ 2018年度役員報酬水準（役位別の基準額）の決定
 - ・ 2018年度株式報酬（注3）の信託設定の決定
 - ・ 2018年度賞与及び2018年度株式報酬（注3）の業績目標及び評価テーブルの決定
 - ・ 2018年度賞与に係る業績評価及び個人別支給額等の決定
 - ・ 2016年度株式報酬（注4）に係る業績評価及び個人別交付株式数等の決定
 - ・ 2019年度以降の新しい役員報酬水準・構成割合及びインセンティブ報酬制度等の決定（インセンティブ報酬制度に係る業績評価指標及び業績連動の仕組み並びに目標設定・評価方法の変更等を含む）
 - ・ 株式保有ガイドラインの新設
 - ・ 役員報酬制度改定に伴う各種規程の改訂及び適時開示・株主総会議案の内容の決定等

～報酬委員会及び取締役会の活動内容を詳細に記載し、報酬額の決定の過程が開示されている。

今回の役員報酬の改正により、役員報酬に関する方針の説明義務が強化されており、投資家の投資判断に資する情報が提供されている。

また、役員報酬がその会社の役員の業務執行に見合ったものであるか否かを投資家が判断で

きることが求められており、今後も役員報酬の開示の拡充が行われる可能性も高いため、引き続き開示の動向に注視することが求められる。

以 上