

日本版スチュワードシップ・コード及びガバナンス・コードに代表されるように、企業の持続的成長を判断するための情報開示が充実してきています。

非財務情報が記載されるのは統合報告書が主たるツールですが、招集通知(※)でも非財務情報の記載充実の傾向は表れています。

特に充実著しいのが“ガバナンス”。持続的成長の実現を左右する経営の舵取りを担うマネジメント体制の是非を判断する材料を開示できているかがその要諦です。本レポートではESG情報のガバナンスのうち、【ガバナンス・コード3-1 情報開示の充実】でも述べられ、機関投資家の関心も高いと思われる報酬の記載状況に焦点を当てて分析します。

報酬決定手続の開示が大幅に充実

当3月期の招集通知192社(※)を分析し、報酬に関し多く記載されている項目は、図1のとおりとなりました。

ガバナンス・コード3-1(iii)では報酬決定に当たっての方針と手続の開示の充実が求められています。ガバナンス・コード2年目を迎え、図2のとおり、招集通知への方針と手続の記載割合も前年と比較し双方とも40%超となっています。報酬の決定方針は50%近くに上っています。決定手続は23%から42%へと19ポイントも増加しています(3月決算会社比較)。

法定開示書類である招集通知においては取締役・監査役等の報酬等の総額、支給人数が定められているのみですが、それに留まらない記載の充実が見て取れます。

具体的には、任意の報酬決定委員会や、取締役や監査役ごとの報酬等の区分説明、報酬・賞与・退職金等の種類別総額を記載している会社が多く見られました(図1)。

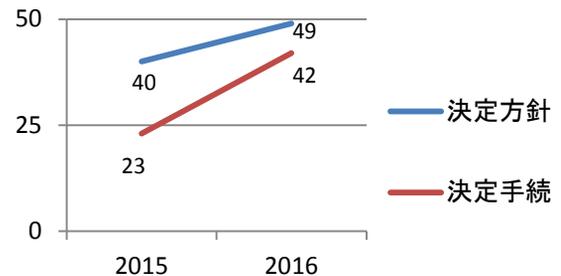
また報酬の内容のうち、中長期の業績に連動した報酬体系となっているのは、192社中、96社でした。この中には、信託型の株式報酬制度を導入している企業や、主要利益指標に連動した報酬体系をとっている会社などが含まれます。

更に特筆すべき事項として、当3月期は、株主総会の議案において、「取締役に対する業績連動型株式報酬制度導入の件」など、中長期の報酬体系を目指そうとする議案を挙げている会社が30社も見られました。ここには、単なるストック・オプションの付与や、報酬枠の拡大などは含めておらず、純粋に中長期の報酬体系を目指した議案のみを挙げています。

【図1:招集通知における役員等の報酬の記載項目】

	社数	母集団に占める割合
報酬決定方針	95	49%
報酬決定手続	81	42%
報酬区分説明	50	26%
種類別の総額	42	22%

【図2:報酬決定方針・手続の記載割合(単位:%)】



一般に日本の経営陣は欧米に比べ報酬が低く、固定報酬の割合が高い、そして適切なリスクテイクが出来ないなどと言われていました。しかし、今後は報酬決定に関し透明性を持たせ、適切なリスクテイクを経営陣がとり、長期のビジョンを投資家と共有できる報酬体系とするべく、対話を図っていくことが重要になってくるものと推察します。

法令上の記載事項に留まらない充実した情報開示により、投資家も取締役会の評価を行い、PDCAを繰り返すことで、充実した対話を図ることができます。その意味で充実した情報開示は価値創造のための基盤と言えるのではないでしょうか。

(出所) 宝印刷株式会社 総合ディスクロージャー&IR研究所 ESG/統合報告研究室の調査、研究2部通信データによる

(※本稿では事業報告、株主総会参考書類等を包含した広義の意味での招集通知を指しています)

(※分析対象：日経225のうち、3月決算会社192社)