

ウイリス・タワーズワトソン  
経営者報酬プラクティス

三菱UFJ信託銀行株式会社  
法人コンサルティング部  
報酬コンサルティング室

## 株式報酬の導入状況

【プレスリリース / 東京】 2017年8月21日（月） -- ウイリス・タワーズワトソン

（NASDAQ: WLTW）と三菱UFJ信託銀行株式会社は、ストックオプション、信託型株式報酬プランおよび現物株式報酬制度の株式報酬を対象として、2017年6月末日までに付与もしくは制度導入の事実をプレスリリースにより発表した企業数について共同調査を実施しました。

### 調査結果概要：

#### 【ストックオプション】

##### ① 全上場企業ベース

1. 2016年7月から2017年6月末日までの1年間にストックオプションを付与した企業は643社（前年：628社）
2. 上記643社のうち、
  - A) 通常型ストックオプションを付与した企業は261社（前年：263社）
  - B) 株式報酬型ストックオプションを付与した企業は421社（前年：407社）
  - C) 両方を付与した企業は39社
3. 前年調査においてストックオプションを付与した628社中450社が本年も付与、前年からの継続率は約72%
4. 2017年6月末時点での全上場企業の約5割が過去に1度以上付与を実施

##### ② 時価総額（2017年6月末時点）上位100社ベース

1. 2016年7月から2017年6月末日までの1年間にストックオプションを付与した企業は35社（前年：39社）
2. 上記35社のうち、
  - A) 通常型ストックオプションを付与した企業は8社（前年：9社）
  - B) 株式報酬型ストックオプションを付与した企業は30社（前年：35社）
  - C) 両方を付与した企業は3社
3. 前年調査においてストックオプションを付与した39社中31社が本年も付与、前年からの継続率は約79%
4. 100社のうち70社が過去に1度以上付与を実施

**【信託型株式報酬プラン】**

1. 2017年6月末日までに信託型株式報酬プランの導入をリリースした企業は累計 545 社（前年：376 社）
2. 上記 545 社のうち、
  - A) 役員向け信託型プランは 351 社（前年：223 社）
  - B) 従業員向け信託型プランは 194 社（前年：153 社）

**【現物株式報酬制度】**

1. 2017年6月末日までに現物株式報酬制度の導入をリリースした企業は累計 130 社※  
※ 複数の現物株式報酬制度を導入している企業は 1 社として集計
2. 上記 130 社のうち、
  - A) 譲渡制限付株式は 98 社（前年 3 社）
  - B) パフォーマンス・シェアは 21 社（前年 2 社）
  - C) パフォーマンス・シェア・ユニットは 14 社（前年 1 社）

**コメント：****ウイリス・タワーズワトソン****コーポレートガバナンス・アドバイザリーグループ リーダー/ディレクター 櫛笥 隆亮****経営者報酬プラクティス シニアアナリスト 黒岩 祐未**

株式報酬の導入企業数は、全上場企業ベースでは昨年から引き続き増加傾向にある。ストックオプションを含め、信託型株式報酬プランや現物株式報酬制度の全ての種類で導入増が見られ、わが国の経営者報酬において中長期インセンティブが着実に定着しつつあると言えよう。特に信託型株式報酬プランの導入企業数は継続して伸びており、現物株式報酬制度についても、昨年4月の事実上の解禁以降、導入に関するリリースを発表した企業は一年で130社と著しく伸びた。時価総額100位以上の企業では、ストックオプションから信託型株式報酬プランや現物株式報酬制度といった新たな選択肢への置き換えも一部見られた。

導入企業数の増加は、平成29年度税制改正も起因していると考えられる。株式報酬の損金算入要件が整理され、株式報酬の種類ごとの税制上の差異はほぼ無くなったことで、企業の検討上の負担は一部軽減された。一方、損金算入のための開示要件の充足機運の高まりから、有価証券報告書等への開示は益々進むことが見込まれる。開示強化の流れにおいては、市場の傾向をその

まま自社制度へ汲みこむのではなく、どのようなストーリーで中長期の業績を反映させ、企業価値向上を図るかといった視点を含め、各社独自の方針策定と制度設計が必要になるだろう。

### 三菱 UFJ 信託銀行

#### 法人コンサルティング部 報酬コンサルティング室

#### 室長 内ヶ崎 茂、橋本 謙太郎

2015年6月の「コーポレートガバナンス・コード」の適用等を契機に、ガバナンス改革の「形式」から「実質」への深化に向けた真摯な取り組みが行われている。本年総会においても、自社株式報酬を導入する動きが急速に広がり、既に上場企業の約3分の1が導入している。最近では、役職員一体での自社株式の交付や非業務執行の社外取締役への株式報酬の導入、ESG（環境・社会・統治）のような非財務指標の達成を考慮した株式報酬設計といった動きも増えている。

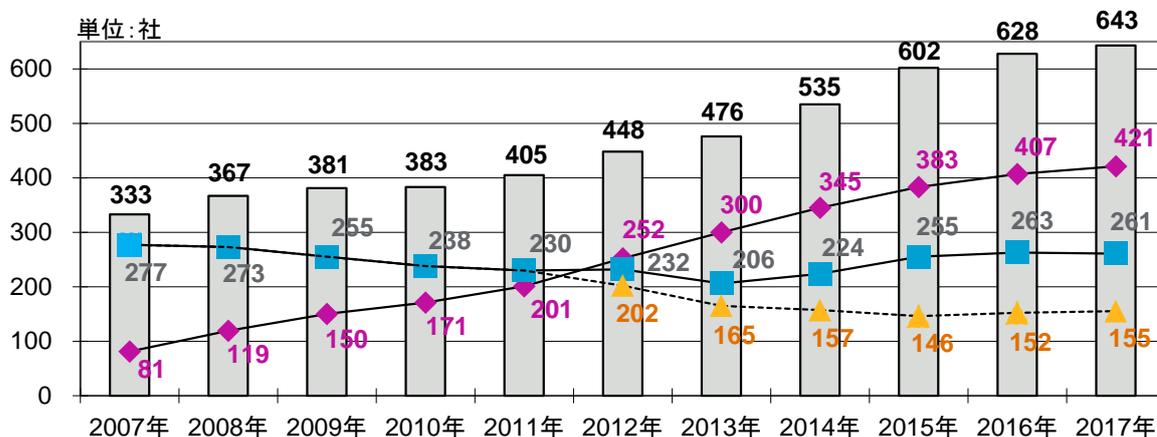
株式報酬制度の中でも信託型株式報酬プランは導入企業が引続き増加しており、本年は545社（前年：376社）となっている。背景には、中長期的な目標達成を経営者に意識させることで企業の稼ぐ力を強化するパフォーマンス・シェアと、株主や投資家と同じ目線を持たせるために経営者に自社株式の保有を促すリストラクテッド・ストックとを組み合わせた柔軟な制度設計が可能である点が挙げられる。

日本の経営者報酬の構造改革においては、多様なステークホルダーにとって理解しやすいシンプルな制度構築をベースに、経営者としてのリーダーシップを中長期的な企業価値向上達成のストーリーとして具現化していくことが肝要である。

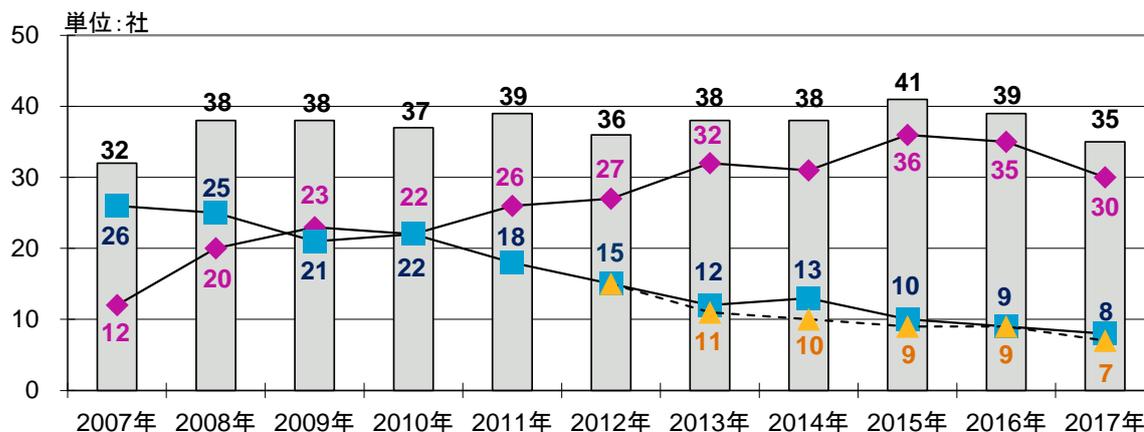
<< 添付資料 >>

① 2007～2017年におけるストックオプション導入概況調査結果の変遷

【全上場企業ベース】



【時価総額上位100社ベース】



- ストックオプション付与企業数全体 (棒グラフ)
- 通常型ストックオプション付与企業数
- ▲ 通常型ストックオプション付与企業のうち、有償ストックオプション\*のみを付与した企業を除いた数 (2012年以降の調査のみ)
- ◆ 株式報酬型ストックオプション付与企業数

尚、複数種類のストックオプションを付与した企業が存在している

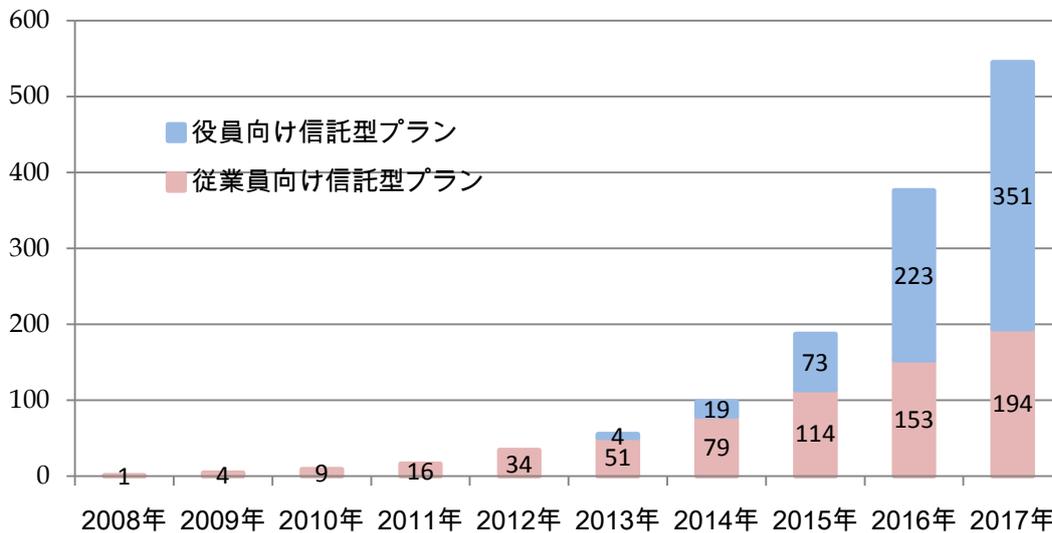
\* ストックオプションの付与時に、公正価値に相当する金銭の払込を付与対象者から受けるもの報酬とは見做されないため株主総会決議を要さない、厳格な業績条件が付されることが多い、などの特徴を有する

- ・ 各年とも、前年7月から当年6月末日までの1年間にストックオプションを付与したことをプレスリリースにより発表した上場企業数を調査
- ・ 時価総額上位100社は、各年6月末日時点での時価総額上位100社を表す

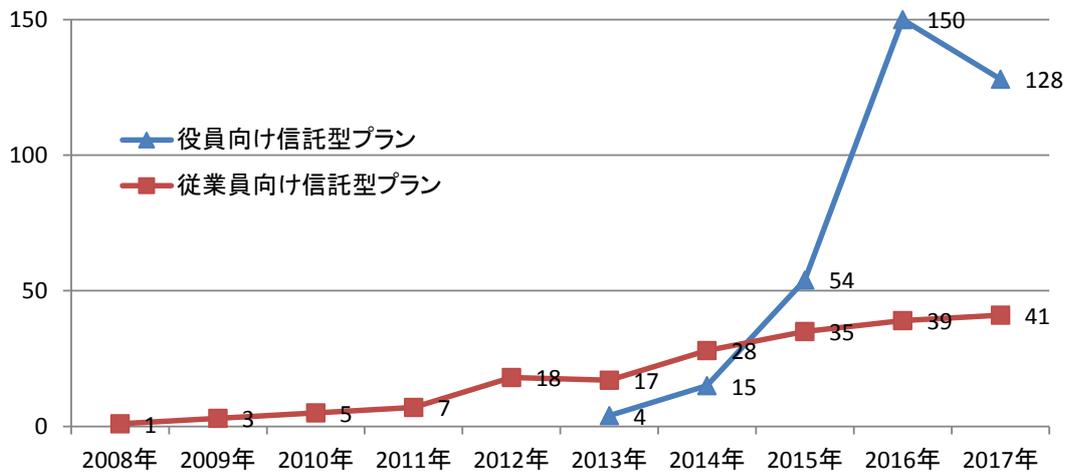
<< 添付資料 >>

② 信託型株式報酬プランの概況

【累計リリース数】



【年間リリース数】

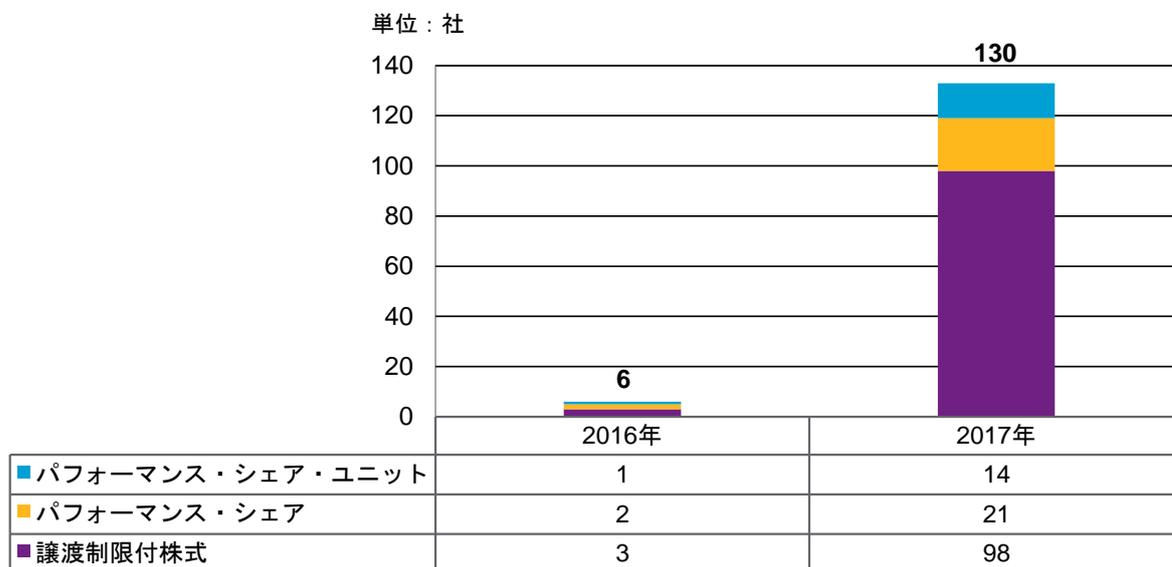


- 各年とも、前年7月から当年6月末日までの1年間に信託型プラン導入をリリースにより発表したものを調査
- 上記棒グラフは累計のリリース件数、折線グラフは単年度ごとのリリース件数を表したもの
- 同様のプランにつき、概要・詳細等の複数のリリースがされているものは1件としてカウント
- 毎年信託設定に伴うリリースをしている場合には、毎年1件としてカウント
- 原則として、役員向け信託型プランは取締役・執行役および執行役員（委任契約）を対象とし、従業員向け信託型プランは執行役員（雇用契約）・部長以下の従業員を対象としている

&lt;&lt; 添付資料 &gt;&gt;

## ③ 現物株式報酬制度の概況

## 【累計リリース数】



- 複数プランを導入している場合、累計企業数は1社として集計
- 2016年は現物株式報酬制度が事実上解禁となった4月1日以降6月末日までの期間に導入リリースを発表したものを集計
- 2017年は2016年7月から本年6月末日までの1年間に導入リリースを発表したものを集計
- 導入リリースが発表されていない場合は、自己株式処分もしくは新株発行に関するリリースから集計

## ● 譲渡制限付株式(Restricted Stock)

対象期間初年度に支給される金銭報酬債権を現物出資財産として払込むことで譲渡制限契約に基づく株式の割当てを受け、譲渡制限期間が満了した時点でその譲渡制限が解除されるもの

## ● パフォーマンス・シェア(Performance Share)

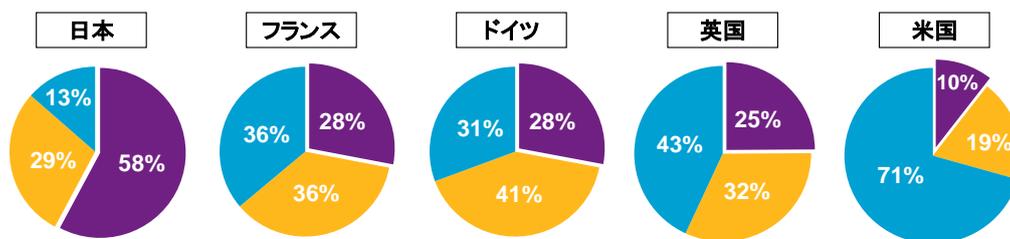
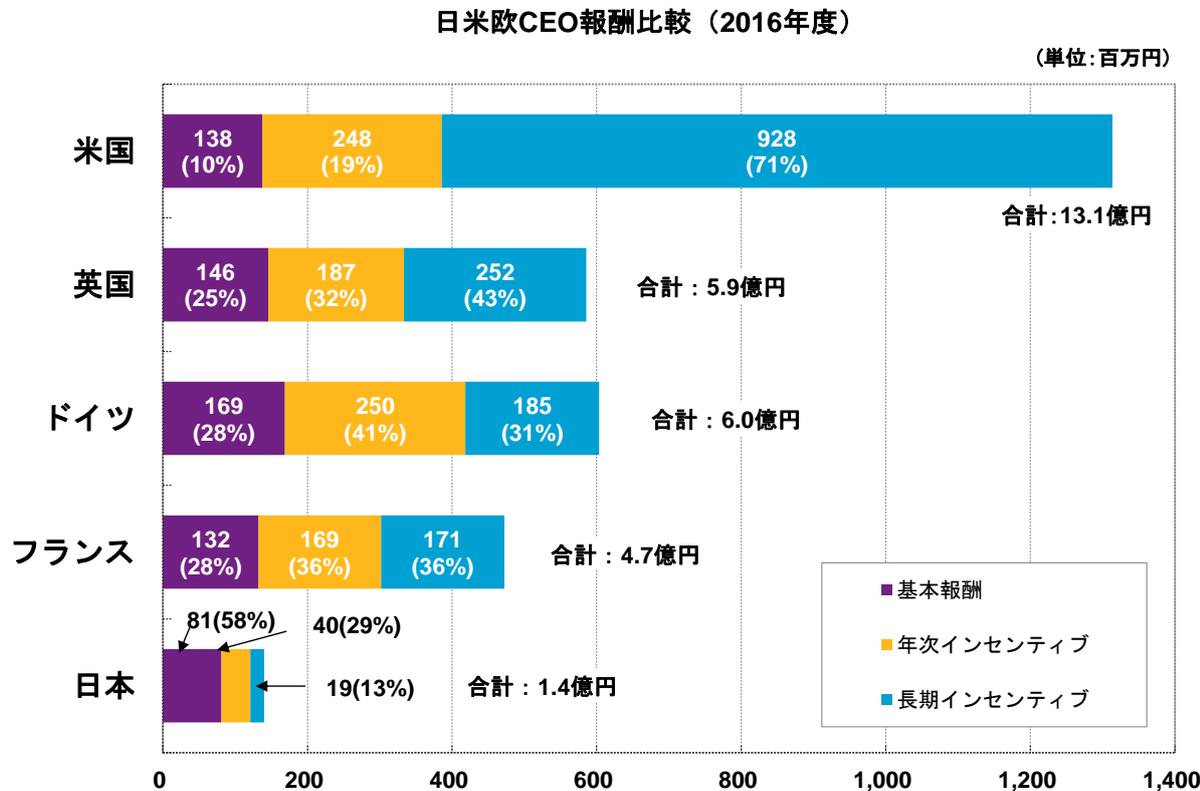
対象期間初年度に支給される金銭報酬債権を現物出資財産として払込むことで譲渡制限契約に基づく株式の割当てを受け、対象期間終了後に業績目標の達成度合いに応じてその譲渡制限が解除されるもの

## ● パフォーマンス・シェア・ユニット(Performance Share Units)

対象期間初年度に基準交付株式数もしくは基準額が設定され、対象期間終了後、業績目標の達成度合いに応じて交付株式数もしくは基準額が確定し、それに対応して支給される金銭報酬債権を現物出資財産として払込むことで株式が割当てられるもの

<< 添付資料 >>

④ 2016 年度日米欧報酬比較 (売上高等 1 兆円以上企業)



【出所】

各国開示資料よりウイリス・タワーズワトソンが作成。なお、各国の調査対象は以下のとおり：

- 米 国： Fortune 500 のうち売上高等 1 兆円以上の企業 247 社の中央値
- 英 国： FTSE 100 のうち売上高等 1 兆円以上の企業 52 社の中央値
- ドイツ： DAX 構成銘柄のうち売上高等 1 兆円以上の企業 17 社の中央値
- フランス： CAC 40 のうち売上高等 1 兆円以上の企業 29 社の中央値
- 日 本： 総額は時価総額上位 100 社のうち売上高等 1 兆円以上の企業 72 社の連結報酬等の中央値  
内訳 (割合) は連結報酬等開示企業 (異常値を除く) 53 社の平均値を使用して算出  
長期インセンティブには退職慰労金単年度を含む

※ 円換算レートは 2016 年平均 TTM (1 ドル = 108.84 円、1 ポンド = 147.72 円、1 ユーロ = 120.33 円)

**お問い合わせ先：**

ウィリス・タワーズワトソン  
リワード部門  
経営者報酬プラクティス  
TEL: 03-3581-5960 (部門代表)  
Email: [EC.Tokyo@willistowerswatson.com](mailto:EC.Tokyo@willistowerswatson.com)

三菱UFJ信託銀行株式会社  
法人コンサルティング部  
報酬コンサルティング室  
内ヶ崎 茂 / 橋本 謙太郎  
TEL: 03-3212-1211 (代表)

**ウィリス・タワーズワトソン 経営者報酬プラクティス について：**

ウィリス・タワーズワトソンでは、経営者報酬プラクティスをグローバルに独立部門として有しており、当該分野のリーディングファームとして、国内外問わず数多くの案件を手掛けています。コンサルティングサービスの内容は、経営戦略や企業価値創造に結びつく経営者報酬戦略の立案、報酬プログラムの設計、年次・長期インセンティブの設計、既存の報酬プログラムの検証、報酬委員会運営のサポート、グローバル報酬制度の設計など、多岐にわたります。

ウィリス・タワーズワトソン経営者報酬プラクティスは、多数のクライアントのご支持を頂き、国内最大規模を誇る経営者報酬データベースを構築し、日本の企業経営に経営者報酬という分野を確立して参りました。信頼性の高い報酬データを活用し、経営者報酬についての様々なソリューションをご提供いたします。

**ウィリス・タワーズワトソンについて：**

ウィリス・タワーズワトソン (NASDAQ : WLTW) は、企業に対するコンサルティング業務、保険のブローカー業務、各種ソリューションを提供する業務における、世界有数のグローバルカンパニーです。企業の持つリスクを成長の糧へと転じさせるべく、各国で支援を行っています。その歴史は 1828 年にまで遡り、現在は世界 140 以上の国と地域に 40,000 人の社員を擁しています。私達はリスク管理、福利厚生、人材育成などの様々な分野で、企業の課題に必要な解決策を考案・提供し、企業の資本効率の改善や、組織と人材の一層の強化を図ります。また『人材』『資産』『事業構想』の密接な関係性を理解し、企業を業績向上へと導きます。ウィリス・タワーズワトソンは、お客様と共に企業の可能性を追求して参ります。詳細は[弊社ホームページ](#)をご覧ください。

### **三菱 UFJ 信託銀行株式会社 法人コンサルティング部 報酬コンサルティング室について：**

三菱 UFJ 信託銀行では 2015 年 4 月、法人マーケットにおいて銀行・信託各業務のノウハウを集約して総合提案力を強化するために、「法人コンサルティング部」を新設しました。社内の専門チームを結集し、コンサルティング機能を統合。様々な専門的な知見をワンストップでご提供いたします。

報酬コンサルティング室では、役職員の報酬プランを含む報酬ポリシーの戦略立案から報酬制度の設計・管理まで、オーダーメイドでのコンサルティングや多様なソリューションをワンストップでご提供いたします。

### **三菱 UFJ 信託銀行株式会社について：**

三菱 UFJ 信託銀行は三菱 UFJ フィナンシャル・グループの中核企業として、預金、貸出等の銀行業務に加えて、資産運用・管理、不動産、証券代行、年金、相続関連業務など、幅広い領域に及ぶソリューションを総合的に提供しております。