

税務 会社法

非財務評価の役員報酬への組み込み道半ば

開示強化への対応が高いハードルに

要約

- ▶ 日本企業の役員報酬、ESG評価や定性評価などで欧米企業に後れ。
- ▶ 事業報告での説明責任を担保する体制の未整備が大きな原因に。

株式報酬をはじめとする中長期インセンティブの導入が進むなど日本企業の役員報酬は近年大きく進化しているが、欧米企業と比べ遅れが目立つのがESG評価や定性評価などの非財務評価だ。

2021年3月1日以降に末日が到来する事業年度の事業報告からは改正会社法に基づく役員報酬開示の強化が図られているが、本改正に伴うパブリックコメントへの法務省の回答でも、非財務指標を一要素としている報酬等も業績連動報酬等に該当するとの考えが示されており（21頁の⑩参照）、既に事業報告にも非財務評価に関する開示の枠組み自体は存在している。

このうちESG評価は、欧米のトップ企業の7～8割が経営者報酬に組み込んでいるのに対し、日本企業の場合は昨年の段階で15%ほどにとどまっているのが現状だ。その理由として、グリーンウォッシング（42頁参照）が問題化する中、ESG評価を報酬制度に組み込む場合には高度な客観性、透明性が求められるということがある。例えばE（環境）に関する目標につい

て長期的なロードマップを引いて毎年マイルストーンを設け、今年は何をしなければいけないのか、どこまで達成できたのかを社内で管理する体制がないと、報酬制度に組み込むことは困難と言える。日本企業の役員報酬にESG評価の導入が進まないのは、ESGに関する指標を経営陣の評価に使用する体制に加え、仮に使用したとしても説明責任を担保する体制が整っていないことが大きな原因となっている。

また、今般のコロナ禍で、財務数値を算式に当てはめるだけの定量評価のみでは不確定要素に対応できないことが明確になった。この点、欧米企業では、会社の戦略を踏まえた定性的な目標を立て、その目標に対して経営陣が1年間どのようなことをやったかが詳細な記述とともに開示され、さらに、経営陣がやったことに対する報酬委員会のスコアリングまで明示しているところが少なくない。

日本企業では、そもそも事業報告で細かく開示するほどの検討がなされていないため、ESG評価や定性評価の導入をペンディングしているケースが多い。非財務指標に基づき算定された業績連動報酬は法人税法上の業績連動給与として損金算入できないという問題もあるが（本誌791号8頁参照）、それ以前に非財務指標を管理する体制を整備する方が先決と言えそうだ。