

第27回

弁護士からみた
環境問題の深層

富樫 剛

弁護士法人東京フレックス法律事務所 弁護士／
日本CSR普及協会・環境法専門委員会委員

ESGと業績連動報酬のあり方

役員報酬にESG指標を連動させることが求められている。国内企業でも採用が進んでいるが、機関投資家等から投資を呼び込むためには、報酬体系の開示の明確性などについて、さらなる対応の深化が求められる。本稿では、役員報酬にESG指標を連動させる場合の法的なポイントに触れつつ、今後、求められる取り組みについて述べていく。

■ はじめに

ESG投資家の存在感が増し、脱炭素社会に向けた社会の動きは加速している。世界における主要な金融市場において、ESGを考慮する投資は、2020年には35.3兆米ドルに達しており、2016年との比較で55%増加している*1。日本国内においても、政府が、今後10年間に150兆円規模のグリーントランスフォーメーション投資を実現すると宣言している*2。ウクライナ情勢を受けてESGの投資方針を転換するというような意見も出ているが、大勢としては、ESG関連の投資というのは拡大していく傾向が見て取れる。

他方、この急速な動きにより歪みも生じている。たとえば、グリーンウォッシュといわれる、環境配慮を謳いながら、実際の運用プロセスは異なっていて、投資家の誤解を招いている投資も見られ、懸念を生じさせている。こうした歪みを是正するため、金融庁は、「ESG評価・データ提供機関に係る行動規範」を定めて、ESG評価・データ提供機関において合理的な根拠と専門的・職業的な判断に基づき、適切に評価・データを提供させたり、「資産運用業高度化プログ्रेसレポート2022」の「ESG投信を取り扱う資産運用会社への期待」を整理することで、資産運用会社において、投資家に対してESG要素を考慮していると誤解させることがないようにするなどの対応を進めている。

これらの社会全体の動きを踏まえて、国内企業も日々ESG対応を進めている。しかし、日本におけるESG対応は、国際的にはまだ後れを取っているといわれており、対応を更に加速させる必要がある。国内企業が抱える課題の一つに、E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）に関する取り組みを評価要素とする「ESG指標」を非財務指標の

1つとして、役員報酬に連動させているかという問題がある。

以下では、役員報酬におけるESG指標の連動の現状について述べつつ、法的な問題を整理していく。

■ 1. 業績連動報酬とESG指標の状況

いわゆるESG版伊藤レポート*3において、役員報酬制度へのESG指標の導入は、経営陣の本気度を示すことに繋がり、機関投資家も注目しているとされている。

議決権行使助言会社のGLASS LEWIS及びInstitutional Shareholder Services（以下「ISS」）は、2023年の助言方針において、国内企業に対して、気候変動に関する開示等の促進を求めるような方針変更をしているが、それ以上の対応として、ESG指標と役員報酬制度の連動についてまでは求めていない。もっとも、GLASS LEWISは、アメリカ向けの方針やイギリス向けの方針において、（報酬計画に環境及び社会に関する指標を含めることは、各企業の独自の状況に基づいて行う必要があると考えているとしつつも、）役員の報酬計画の長期指標に、重要な環境及び社会に関するリスクと機会を組み込むことを強く支持としている*4。また、ISSは、イギリス及びアイルランド向けの方針において、報酬委員会が役員の報酬を決定する場合は、関連するESG要素をどのように考慮したかを開示する必要があるとしている*5。これらの状況からすると、議決権行使助言会社が国内企業に対して、今後、役員報酬計画にESGをどう組み込むのかを説明するように求めるようになる可能性は十分にある。

ESG版伊藤レポートによると、2020年ないし2021年において、役員報酬制度へのESG指標の導入は、イギリ

スが66%、アメリカが50%であるのに対して、日本は、TOPIX100でみても19%に過ぎず、対応が遅れているとされていた*6。

しかし、こういった社会全体の流れを受けて、2022年12月時点で提出されているTOPIX100の有価証券報告書においては、2022年度以降の役員報酬とESG指標の連動を読み取れる企業の割合は、52%までは増加してきている（2023年度の役員報酬制度を導入することを明確にしている企業2社を含む。）*7。また、有価証券報告書上は明確には読み取れないが、統合報告書等を併せて確認してみると、役員報酬とESG要素を考慮要素としていることを確認できる企業はさらに6社あり、併せて58%となっている。TOPIX100の50%以上は業績連動報酬にESG指標を導入しており、ESG版伊藤レポートで指摘されている状況からは進展していることが確認できる*8。なお、株式会社日本総合研究所のホームページにおけるコラム「役員報酬におけるESG指標採用状況の実態調査（前編）」によると、2021年12月末時点でのTOPIX100において、役員報酬制度にESG指標を導入している企業は38社とされており*9、Willis Towers Watsonの調査によると、2022年において役員のインセンティブ報酬にESG指標を採用する企業は62%とされており*10、算定の仕方の違いによる数値のズレがかなり見られるが、いずれにしても、ESG版伊藤レポートの調査時点よりも進展していることは明らかである。

上記のとおり、業績連動報酬にESG指標を考慮する企業は相当数増えてきているというポジティブな面が見られるが、他方で、TOPIX100の多くにおいて、ESG要素が役員報酬にどのような形で連動しているのかについては、開示が分かりにくく、判然としない状況にあるというネガティブな面も見られた。

まず、どのような要素をESG指標として採用しているのかについて明記していないところが多く見られた。具体的には、業績連動報酬について、「ESGへの取り組み状況等を勘案した総合評価により決定します」、「サステナビリティ戦略に係る指標には、同戦略の主要課題として掲げる分野における取組みの総合評価を反映させます」として、どのような指標を採用しているのか分からない記載が見られた。次に、具体的なESG指標を明示してはいるが、それがどのように役員報酬の評価に組み込まれているのかということまで触れていないところも多く見られた。

そのため、当該企業にとってのマテリアリティ（組織にとっての重要課題）が何であって、その課題に対するパフォーマンスをどの範囲で役員報酬に反映されているのかの判断が難しく感じた。

もちろん、実務上は、数値化して測定することが困難な

定性的な取り組みもあり、また、業績／成果のような企業活動の結果を想定するアウトプット指標を設定することが難しいなどの課題は多いと思われる。しかし、ESG指標としてこういったものを採用しているのか、そして、それがどの程度役員報酬に影響を与えるのかについてはもう少し明確にすべきである。イギリスの企業では、長期インセンティブにおいて、温室効果ガスの排出量削減目標に関するScience based targets等の指標を採用する企業が増えているようである。

機関投資家からの投資を呼び込むという観点から、国内企業もわかりやすい開示に取り組むことが求められる。また、現時点でも積極的に開示を行っている国内企業もでてきている。そのため、今後は、レギュレーションを起点として国内の同業他社と横並びの対応をするという考え方よりも、（いずれ対応することが見込まれるのであれば、）他社に先駆けて高いレベルの対応を進めることによって投資家にアピールしていくという考え方が必要である。取締役会でも機関投資家からの要請に応じて挑戦的に対応を進めていくことが求められ、海外の事例のように、定量的な指標やアウトプット指標もESG指標として組み込む対応も必要になってくるとと思われる。

2. ESG指標を連動させる役員報酬に関する法規制について

業績連動報酬にESG指標を採用する場合、法的な側面からは、特に、コーポレートガバナンスの観点、情報開示の観点に留意する必要がある。また、法人税法の損金算入の問題にも留意する必要がある。

以下、順次、検討する。

（1）コーポレートガバナンスの観点

ア 株主総会において定める事項

コーポレートガバナンスの観点からは、業績連動報酬にESG指標を採用する場合、株主総会決議のみならず、取締役会で業績連動報酬の算定等の決定方針を定める手続等が必要となる。詳細は下記のとおりである（法的な説明なので、概要で十分な方は「イ」に進んでいただきたい。）。

会社法では、業績連動報酬に関して、額が確定しているものはその確定額を、確定していないものはその具体的な計算方法を株主総会の決議によって定めることされている（会社法361条1項1号、2号）*11。業績連動報酬を金銭ではなく、株式で付与する場合は、株式の数の上限、譲渡禁止の有無・譲渡禁止が解除される事由の概要、いわゆるマルス・クローバック条項の有無とその概要等を定めることとされている（会社法361条1項3号、会社法施行規則

98条の2)。また、新株予約権で付与する場合は、株式の場合に必要な事項に加えて、新株予約権の行使期間と行使条件を定めることとされている（会社法361条1項4号、会社法施行規則98条の3）。

業績連動報酬にESG指標を採用する場合、国内企業の多くは、年次賞与か、株式報酬か、その両方と連動されることになる^{*12}。株式報酬とする場合は、インセンティブを与えるという性質を強調するため、特定譲渡制限付き株式とされ、また、マルス・クローバック条項が付与されることが多い。株主総会では、譲渡禁止が解除される事由やマルス・クローバック条項の「概要」を定めれば足りるとされているが、株式報酬を付与することが取締役にとって適切なインセンティブを付与するものであるかどうかを株主が判断するために必要と考えられる程度の記載が求められる^{*13}。

イ 取締役会において定める事項

次に、取締役会において^{*14}、業績連動報酬に係る業績指標の内容及び業績連動報酬の額または数の算定方法の決定に関する方針を定めなければならないとされている（会社法361条7項、会社法施行規則98条の5第2号）^{*15}。

なお、取締役会で定めた業績連動報酬に係る決定に関する方針について、「業績指標の内容」をどこまで明確にするのかが問題となるが、法務省は、「業績指標の内容の決定に関する方針として、必ずしも個別の業績指標の詳細を定めることが求められるものではない。」としている^{*16}。また、「業績連動報酬の額または数の算定方法の決定に関する方針」とは、業績連動報酬の上限、業績指標と業績連動報酬等の額または数の算定方法との対応関係に関する方針であるとされている^{*17}。

業績指標の内容の方針については、業績連動報酬にESG指標を採用するにあたっては、企業のマテリアリティを特定しているはずであるから、採用するESG指標が、マテリアリティに整合した重要業績評価指標（KPI）となっているかを検証できる程度の明確さを以て、取締役会において定めるべきである。

また、業績連動報酬の算定方法の方針を決定するのであるから、ESG指標が業績連動報酬にどのように反映されるのかは客観的に理解できる程度に明確にすることが求められるべきである。

ウ 事業報告において記載すべき事項

さらに、事業報告において、業績連動報酬の業績指標の内容及び当該業績指標を選定した理由、業績連動報酬の額または数の算定方法、業績連動報酬の算定に用いた業績指標に関する実績（会社法施行規則119条、121条5号の2）、取締役会で定めた業績連動報酬に係る決定に関する

方針の決定方法、方針の内容の概要、当該事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容が当該方針に沿うものであると取締役会が判断した理由を含めなければならないとされている（会社法施行規則119条、121条6号）。

(2) 情報開示の観点

情報開示の観点からは、事業報告で開示を求められる役員の報酬等に関する事項は、基本的に有価証券報告書に記載する必要がある^{*18}。

また、令和5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に関して、企業内容等の開示に関する内閣府令等の改正案が提出されており、ESG指標の一部について有価証券報告書に記載することになる可能性が高いことにも留意する必要がある。この改正案は、有価証券報告書提出義務がある企業に対し、サステナビリティに関する企業の取組の開示として、サステナビリティ全般に関する開示、人的資本、多様性に関する開示を記載することが求められている。これまで、企業ごとにサステナビリティ情報の記載箇所が区々となっていたため、記載欄を設けることで企業間の比較を容易にするためになされたものである。サステナビリティ情報について、具体的には、有価証券報告書に「サステナビリティに関する考え方及び取組」という記載欄が新設され、その中で、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」及び「指標及び目標」を記載することとされた。「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」及び「指標及び目標」はTCFD対応として求められていた4項目であるのでこれに倣って定められたと思われる、今回の改正案においても、気候変動対応がある場合はGHG排出量についてこの中に記載することを期待するとされた。また、「サステナビリティに関する考え方及び取組」という記載欄を新設する以外にも、「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」及び「男女間賃金格差」を公表している場合はこれらも有価証券報告書に記載することとされた。

これら法規制で求められている開示に関して、コーポレートガバナンスコード（以下「CGC」）にも、留意する必要がある。これらの開示事項の多くの部分は、CGCで求められていた適切な情報開示と透明性の確保と重なる部分がある。多くの上場企業は既にTCFDに準拠した統合報告書を作成しているので、これらをもとに有価証券報告書に記載していくことになると思われる。

ESG指標に連動させる業績連動報酬を付与する場合は、「サステナビリティに関する考え方及び取組」の欄の「戦略」の箇所記載することが検討されると思われる。「戦略」の箇所はサステナビリティのリスクと機会に対応するための戦略を理解するための情報を記載するとされ

ており、必ずしも役員報酬制度を記載しなければならないものではないが、他の記載とのバランスで必要に応じて記載することが考えられる。また、業績連動報酬に連動させるESG指標についても「指標及び目標」に記載するのが自然であろう。「指標及び目標」を記載しているのであれば、業績連動報酬と連動させる指標もここから採用することが整合するのであり、定量的な指標及び目標であれば、業績連動報酬との関係で基準となるものを示すことになると思われる。かかる目標を上回るのであれば、高いインセンティブが与えられ、下回るのであれば、業績連動報酬もそれに応じて下げるとするのがわかりやすい。また、定性的な指標及び目標であれば、投資家が評価できる程度には具体的なものが必要となろう。

(3) 法人税法の損金算入の問題

ESG指標に連動させる業績連動報酬を付与するに当たっては、現行法上、損金算入することができないことにも留意する必要がある。すなわち、業績連動報酬について、法人税法上の業績連動給与として損金と認められるためには、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、売上高に関する指標等である必要があるところ（法人税法34条1項3号、法人税施行令69条10項ないし12項）、ESG指標はこれらに当たらない。

3. 現状の開示が明確な事例

TOPIX100を実際に調査したところ、業績連動報酬にESG指標を採用しているだけでなく、具体的な算定式を明確にする企業も出てきている。TOPIX100の中での比較となるが、算定式をより明確に記載しているものとして、例えば、大和ハウス工業（図1）、セブン&アイ・ホールディングス（図2）などがTOPIX100のなかでは最もわかりやすいグループである。大和ハウス工業については排出量についてスコープ3まで含めて算定していることが注目される。

また、役員報酬を算定するにあたって、どのESG指標を採用するかということも重要であり、企業のマテリアリティと整合している指標を採用する必要がある。実際に、企業がESG指標と連動するインセンティブを検討する際も、まずは企業とステークホルダー双方にとって重要性の高いマテリアリティを特定して、具体的なKPIを設定するという検討手順が踏まれているとのことである^{*19}。

TOPIX100が採用しているESG指標としては、一般的なESG指標を採用しているもの、会社独自で作成した指標を採用しているもの、ESG評価機関のスコアをESG指標としているもの、これらを総合的に勘案しているものに

分けられる。

一般的なESG指標としては、GHG排出量の削減割合を採用しているものがほとんどであり、その他は社員のエンゲージメント率などがみられる。

企業が独自で作成した指標としては、積水ハウスが戸建におけるZEH（ゼロ・ネット・エネルギー・ハウス）比率やシャーメゾンZEH戸数を採用している事例、大和証券グループ本社がSDGs関連ビジネスへの投資残高、SDGs債リーグテーブルを採用している事例などがみられる。これらの指標については、他の企業との比較が難しく、目標値を適正に定められるかという問題もあるが、企業のマテリアリティと整合しており、定量的な指数となっていることが多く、検証可能性も高いと思われる。

ESG評価機関のスコアをESG指標としているものとしては、CDP（Customer Data Platform）、DJSI（Dow Jones Sustainability Index）、FTSE（イギリスFTSE International Ltd.が算定した株価指数）、MSCI（Morgan Stanley Capital International）、Sustainalytics（米国Sustainalytics社によるESGリスクリレーティング指標）などを採用するところが多い。CDPは気候変動、森林問題、水問題とテーマを設定しているのに対して、DJSI、FTSE、MSCI、Sustainalyticsは総合型といえ、企業のマテリアリティにより、どの指標を採用するかを検討することが必要である。

もっとも、TOPIX100においても、こういったESG指標が採用されているのかを明確に示していない企業が相当数あり、また、ESG指標を記載していても目標値が開示されておらず、役員報酬にどのように影響するのかが不明確なものが多い。

ESG評価機関のスコアを採用している中ではオリンパス（図3）の記載がわかりやすく、DJSIの3年間の評価推移でインセンティブの割合の増減が明確に記載されており、かつ、3年目の評価を重視していることが分かる基準となっている。

上記でも指摘してきたとおり、ESG指標を定めたとして、目標値をどう設定するかも大事である。達成が容易なものだと意味がないことにも留意すべきである。

ESG指標に連動させる業績連動報酬の割合についても、企業のマテリアリティとの関係で定める必要がある。イギリスでは年次報酬、株式報酬のそれぞれの15～20%とするものが多いとされている。日本においては、係る割合が低いという調査結果もあるようであるが、2022年度になり、ESG指標が業績連動報酬に与える影響の割合を上げるなどしているところも多く、増加傾向にある。ESG指標は非財務指標であるので、どの程度反映させるべきか

(最終交付株式数及び最終支給金銭額の算定式)

最終交付株式数=A) 基準交付株式数×B) 業績目標達成係数

最終支給金銭額=最終交付株式数×取締役の地位の退任日の当社株式の終値（同日に取引が成立していない場合には、それに先立つ直近取引日の終値（ただし、当該退任日が交付取締役会決議日以後の場合、交付取締役会決議に基づく払込金額とする。））

A) 基準交付株式数

各対象取締役における基準交付株式数は当社の取締役会において予め定めるものいたします。ただし、本制度の株式報酬の額の上限に鑑みて対象取締役に交付する基準交付株式数を減少させる必要が生じた場合は、合理的な範囲で調整いたします。

B) 業績目標達成係数

業績目標達成係数は、当社の第7次中期経営計画で定める環境指標（CO2排出量削減（事業活動）及びCO2排出量削減（建物使用段階）並びにCDP気候変動スコア）を業績評価指標とし、業績評価期間（当初は第84期事業年度（2022年度））に係る確定した数値に基づいて、下表①～③に従って算出される業績目標達成度の係数を以下の算定式に基づき、算出いたします。

(業績目標達成係数の算定式)

業績目標達成係数={①CO2排出量削減（事業活動（※1））+②CO2排出量削減（建物使用段階（※2））}×③CDP気候変動スコア（※3）

※1 当社グループの事務所、工場、施工現場、事業用施設等におけるCO2排出量

※2 当社グループが販売、開発した住宅や建築物の使用段階におけるCO2排出量

※3 国際NPO「CDP」が世界14,000社以上の企業等を対象に調査するもので、気候変動への対応や戦略等について8段階で評価

(注) 業績目標達成係数が1を超える場合は、1とします。

①CO2排出量削減（事業活動）及び②CO2排出量削減（建物使用段階）

業績目標達成度	業績目標達成度の係数
100%以上	0.5
80%以上100%未満	0.4
60%以上80%未満	0.3
40%以上60%未満	0.2
20%以上40%未満	0.1
20%未満	0

③CDP気候変動スコア

CDPスコア	業績目標達成度の係数
A	1.20
A-	1.10
B	1.00
B-	0.95
C	0.90
C-	0.85
D	0.80
D-	0.75

図1 大和ハウス工業の第83期有価証券報告書から引用

(業績連動株式報酬におけるKPI)

KPI指標	割合	評価目的	2022年2月期 目標値	2022年2月期 実績値
(a) 連結営業利益	40%	稼ぐ力の向上度を評価	3,800億円	3,876億円
(b) 連結ROE	40%	資本に対する収益性を評価	—	7.5%
(c) 連結EPS	20%	株主視点から純利益を評価	215円18銭	238円68銭
(d) CO ₂ 排出量	※1 下記算出 式参照	環境負荷低減の推進度を評価	2,208,506t ※2	2,011,152t

※1 業績連動係数の算出式

業績連動係数 = {(a) + (b) + (c)} × (d)

(a) 「連結営業利益」に関する連動係数 × 40%

(b) 「連結ROE」に関する連動係数 × 40%

(c) 「連結EPS」に関する連動係数 × 20%

(d) 「CO₂排出量」に関する連動係数

※2 KPI指標(d)におけるCO₂排出量の目標値は、2018年度実績値から、毎年度均等に排出量を削減して2030年度目標値(グループの店舗運営に伴う排出量を2013年度比30%削減)を達成すると仮定して算出した各年度目標値としております。

- ・KPIの評価にあたっては、業績連動係数を代表取締役と取締役に分け、代表取締役の振れ幅を大きく設定することで、より強く業績連動の影響を受けるものとしています。
- ・対象取締役等に重大な不正・違反行為等が発生した場合、当該対象取締役等に対し、本制度における株式の交付等を行わないこととし(マルス)、または交付した株式等相当の金銭の返還請求(クローバック)ができるものとしています。

図2 セブン&アイ・ホールディングスの第17期有価証券報告書から引用

3. ESG: 20%

- ① 企業経営のベースであり、経営戦略でも重視することを表明しているESGに関する指標とします。
- ② 当社の事業特性を鑑み、以下の理由でDJSI (Dow Jones Sustainability Index) のIndexを評価指標として設定します。
 - ・企業活動全体に対する網羅性がある。
 - ・評価領域のカバレッジの広さから、幅広くステークホルダーの期待との対照をとることができる。
 - ・信頼性の高い外部評価機関であり、透明性・公平性が担保できる。
- ③ DJSIの評価結果は、ランクの上位から“World Index (W)”、“Asia Pacific Index (AP)”、“Non-Index (N)”となります。E(環境)・S(社会)・G(ガバナンス)の全ての領域でグローバル水準を満たすことを目標に、1年目、2年目の結果を考慮し、3年目に獲得するIndexを重視した次の評価テーブルを設定します。

1st Year	2nd Year	3rd Year	Payout %
W	W	W	200%
		AP	150%
		Non	50%
	AP	W	200%
		AP	150%
		Non	50%
	Non	W	150%
		AP	100%
		Non	0%
AP	W	W	200%
		AP	150%
		Non	50%
	AP	W	200%
		AP	100%
		Non	50%
	Non	W	150%
		AP	100%
		Non	0%
Non	W	W	200%
		AP	100%
		Non	0%
	AP	W	200%
		AP	100%
		Non	0%
	Non	W	150%
		AP	50%
		Non	0%

図3 オリンパスの第154期有価証券報告書から引用

は、マテリアリティによって判断すべきと思われる。

まとめ

以上、役員報酬とESG指標の連動状況や求められる取り組みについて筆者の考えを述べてきたが、実際に、役員報酬とESG指標を連動するにあたっては困難な問題も多いと思われる。役員報酬制度の方針を変更するにあたって、マテリアリティの設定、ESG指標の採用決定、非財務指標の業績変動報酬に対する影響の度合いを協議しなければならないなど、現場は大変な苦勞をされていると思う。当然、財務指標とのバランスも重要であるし、企業ごとに新たに検討しなければならないマテリアリティがでてくることがあり、こういったESG指標を採用すればいいのかは日々変わるため検討するのも難しい。そういった状況において、本記事が、環境部門の担当者が役員報酬制度に関わるに当たり、他社に先駆けるような積極的な制度を導入することに少しでも参考になれば、幸いである。

関する方針も取締役会で定める必要がある（会社法361条7項、会社法施行規則98条の5第3号）。

- * 16 2020年11月24日公示「会社法改正に伴う法務省関係政令及び会社法施行規則等の改正に関する意見募集の結果について」20頁
- * 17 「コンメンタル会社法施行規則・電子公告規則〔第3版〕」538頁
- * 18 企業内容等の開示に関する内閣府令第二号様式（記載上の注意）(57) a、同第三号様式（記載上の注意）(38)。
- * 19 村中靖、浅井優「役員報酬・指名戦略」（日経BP社）158頁参照。

- * 1 Global Sustainable Investment Alliance, "Global Sustainable Investment REVIEW 2020"
- * 2 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画
- * 3 一般社団法人信託協会「ESGへの実効性ある取り組みの促進と課題解決に向けて」
- * 4 United Kingdom向けの「2023 Policy Guidelines」の45頁。United States向けの「2023 Policy Guidelines」の57頁。
- * 5 UNITED KINGDOM AND IRELAND向けの「Proxy Voting Guidelines Benchmark Policy Recommendations」の27頁。
- * 6 * 3の12頁
- * 7 筆者調べ
- * 8 筆者は、有価証券報告書及び統合報告書等の「役員の報酬等」の箇所において、「ESG」、「サステナブル」等が指標や総合判断の要素とされている企業数を算定している。
- * 9 <https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=103198>（最終確認日：2023年1月26日）
- * 10 <https://www.wtwco.com/ja-JP/News/2022/08/62-percent-of-companies-reflect-esg-metrics-in-executive-incentives-reaching-us-level>（最終確認日時：2023年1月26日）。なお、Willis Towers Watsonのレポートを見ると、「顧客サービス（満足度等）」、「操業の安全性／事故頻度等」、「従業員の健康・働き方」なども広くESG指標とし、「その他」のESG指標として、コンプライアンスやグループガバナンス強化なども含めて集計しているようである。筆者の集計との差異はそういった部分に起因するものと思われる。
- * 11 定款に定めがあれば、格別であるが、そういった企業はほとんどないため、その点は記載していない。
- * 12 日本企業においては業績連動型譲渡制限株式を採用しているところが多く、TOPIX100においてESG指標と連動させている企業の62%を占めている。なお、年次賞与にESG指標を採用している企業の割合は52%あり、併存的に採用している企業の割合は8%ある。
- * 13 「コンメンタル会社法施行規則・電子公告規則〔第3版〕」529頁
- * 14 正確には、監査役設置会社（公開会社であり、かつ、大会社であるものに限る。）であって、有価証券報告書の提出義務がある会社、及び監査役等委員会設置会社の取締役会に限る。
- * 15 業績連動報酬が株式及び新株予約権の場合は、これに加えて、業績連動報酬の内容及び業績連動報酬の額または数の算定方法の決定に