

英国コーポレートガバナンス・コード改定の影響

英国で企業統治指針(コーポレートガバナンス・コード)が改定され、2019年1月以降に始まる決算期から適用されます。特徴点は、従業員の声を経営に取り入れること、役員報酬の透明性向上を求めていることです。

コーポレートガバナンス・コードの発祥国である英国での見直しは、日本の改定論議にも影響を与えることになります。

その主な改定内容は次のとおりです。

【経営方針】

- 従業員も利害関係者として重視、経営に意見を反映
- 長期の企業価値向上につながる「企業文化」の策定・促進を取締役に要求

【役員報酬】

- 報酬委員会に明確で公正な基準づくりを要求
- 株式報酬は行使までの保有期間を5年以上に

【株主との対話】

- 20%以上の反対票を受けた株主総会議案に説明責任

【取締役会】

- 性別、人種、経歴等の観点で取締役の多様性を確保
- 会長の在任期間を最長9年に制限

【その他】

- 英国基準で上場の全企業に適用拡大
(従来は例外規定あり)

3 項目について、説明します。

《利害関係者として明確に位置づけられた従業員》

次の中から1つ以上の実施を義務付けられました。

- ① 従業員の中から取締役を選任
- ② 公式な従業員諮問パネルを設置
- ③ 従業員担当の非業務執行取締役の新設



英国の企業統治は、伝統的に株主を優先してきました。今回の従業員重視の背景には、EU からの離脱を巡る 2016 年の英国国民投票がある、といわれています。

すなわち、高額な役員報酬など格差に対する労働者の不満が、EU 離脱決定の一因になったと認識されているのです。

《役員報酬の基準》

独立した非業務執行取締役でつくる報酬委員会に対し、長期的な視野に立った役員報酬の基準づくりを要求しています。

役員報酬の基準は、従業員の報酬体系も踏まえて考えるように求めています。

《株主の反対が多い議案への説明責任》

株主の多くが反対した議案への説明責任を強化しました。

株主総会で 20%以上の反対票が集まった議案について、その結果発表時に対応方針も説明することになりました。

形式的ではない「株主の意見を踏まえた対応」が必要ということです。

平成 30 年 6 月 1 日に改定されたばかりの日本のコーポレートガバナンス・コードについては、こちらを参照ください。

『[コーポレートガバナンス・コードの改定](#)』