

2023年4月25日
株式会社日立製作所

役員報酬制度を改定し、企業価値と報酬の連動をさらに強化

会社目標と連動した従業員報酬とあわせ、日立全体でグローバル成長を加速

株式会社日立製作所(以下、日立)は、2024 中期経営計画(以下、2024 中計)において「データとテクノロジーでサステナブルな社会を実現して人々の幸せを支える」ことを掲げ、グローバルな成長へのモードチェンジを進めています。このたび、グローバル企業としてのさらなる成長加速に向け、企業価値の向上と報酬の連動をさらに強化するため、役員報酬制度の改定を行いました。

また、日立は、従業員の報酬についても、個人の目標を会社の目標と連動させ、その達成度に応じて報酬を決定する仕組みを導入しており、2024 中計に掲げる経営目標を従業員個人の報酬決定に際しての評価指標として用いています。今後も日立は、役員および従業員双方において、企業価値の向上と報酬を連動させて成長へのマインドを醸成し、One Hitachi でグローバルな成長を実現していきます。

1. 役員報酬制度改定について

(1)役員報酬制度改定の目的

日立は、報酬委員会において、2024 中計における成長へのモードチェンジを通じて次の 10 年も成長し続けるための役員報酬制度について議論し、グローバル企業群に対する競争優位性を確保できる制度とすること、成長やイノベーションへの貢献に報いるため Pay-for-Performance を徹底すること、また、サステナブル経営の強化を通じて企業価値を向上させることを目的に、役員報酬制度の改定を決定しました。

(2)改定後の役員報酬制度の概要

①役員報酬の全体像

日立の執行役の報酬^{*1}は、固定報酬である基本報酬、変動報酬である短期インセンティブ報酬(以下、STI)および中長期インセンティブ報酬(以下、LTI)から構成されます。今回の改定では、株式報酬である LTI を中心として変動報酬を拡大し、企業価値の向上と報酬の連動性を高めました。具体的には、執行役社長兼 CEO について、これまで 1 : 1 : 1 であった各報酬比率を 1 : 1.2 : 2 とし、その他の役員についてもこの比率を基本型として報酬比率を設定しました。

改定前			改定後		
基本報酬 : STI : LTI = 1 : 1 : 1			基本報酬 : STI : LTI = 1 : 1.2 : 2		
固定報酬	変動報酬		固定報酬	変動報酬	
基本報酬	STI	LTI	基本報酬	STI	LTI

*1 外国人など外部から採用する人財の報酬については、ベンチマークとする人材市場の報酬水準等も考慮し、個別に定めることがあります。

②STI

今回の改定においては、Lumada 売上をはじめとする 2024 中計で掲げる経営目標を評価指標として設定し、STI と 2024 中計の連動を強化するとともに、ストレッチした業績目標の達成をめざすことにより、より成長やイノベーションへの貢献に報いる報酬体系としました。さらに、STI へのサステナビリティ目標の反映について、これまでは個人評価の指標の一つとしていましたが、サステナビリティ評価として独立させて STI 報酬に占める割合を拡大し、サステナブル経営のさらなる進化をめざします。

改定前			改定後			
STI			STI			
全社業績	部門業績	個人評価	全社業績	部門業績	個人評価	サステナビリティ
<業績指標> 売上収益、調整後営業利益、EBIT、 税引前利益、当期利益、営業利益率等			<業績指標> 売上収益、Lumada売上、 Adj. EBITA Margin、EPS、コアFCF等		サステナビリティ戦略に基づくマテリアリティ 「環境」「誠実な経営」「幸せな生活」に 基づく評価を新設	
個人目標としてサステナビリティ目標を含む						

③LTI

日立は、在任時からの株式保有を通じて経営陣による株主との価値共有を一層高めることにより、中長期視点に基づく経営を推進し、企業価値の持続的な向上に対するインセンティブとするため、LTI として譲渡制限付株式報酬²を導入しています。

今回の改定では、株価条件について新たに TSR 成長率のグローバル競合比較を追加しました。TSR 成長率と TOPIX 成長率を比較した結果及び報酬委員会が定めるグローバル競合比較対象企業群の株価成長率を比較した結果に応じて、基準株式数の 0~200%相当分の譲渡制限付株式が付与されます。また、2024 中計終了年度である 2024 年度末の時点で、ROIC(投下資本利益率)およびサステナビリティ目標を達成した場合、それぞれ基準額の 10%相当の株式を追加で付与することとし、2024 中計の達成と企業価値向上へのコミットメントをより強化しました。

改定前		改定後			
LTI		LTI			
在任条件付報酬 50%	株価条件付報酬 50%	在任条件付報酬 30%	株価条件付報酬 70%	中計目標 達成時 最大+20%	
TSR成長率 TOPIX比較		TSR成長率 TOPIX比較 グローバル比較		ROIC +10%	サステナビリティ +10%

*2 外国人役員に対しては、LTI として、譲渡制限付き株式報酬ユニットを付与することとしています。

2. 従業員への報酬について

日立は、グローバル共通人財マネジメントとして、会社・部門・個人の目標を連動させたグローバルパフォーマンスマネジメント(GPM)を 2014 年度から導入しています。これは、会社トップの目標を頂点とし、各組織が上位組織の目標に連動した組織目標を設定し、従業員個人は所属する組織の目標に連動した個人目標を設定、その達成度合いにより評価が行われる仕組みです。これにより、従業員個人の報酬を日立全体の企業価値向上と連動させています。

また、従業員についても 2024 中計で掲げる経営目標に基づいて賞与の評価指標を設定し、役員同様に賞与と Lumada 売上等の 2024 中計の連動を強化するとともに、ストレッチした業績目標の達成をめざすことにより、より成長やイノベーションへの貢献に報いる報酬とします。

人的資本の充実を進める日立は、これらの取り組みを通じ、会社目標の達成を個人のインセンティブとすることで、従業員一人ひとりの成長を日立の成長に連動させていきます。

■日立製作所について

日立は、データとテクノロジーでサステナブルな社会を実現する社会イノベーション事業を推進しています。金融・官公庁・自治体・通信向け IT サービスやお客さまの DX を支援する「デジタルシステム&サービス」、エネルギーや鉄道で脱炭素社会の実現に貢献する「グリーンエネルギー&モビリティ」、産業流通、水インフラ、ヘルスケア、家電・空調システム、計測分析システム、ビルシステムなどの幅広い領域でプロダクトをデジタルでつなぐ「コネクティブインダストリーズ」と、自動車・二輪車の分野で先進技術を提供する「オートモティブシステム」の事業体制のもと、IT や OT(制御・運用技術)、プロダクトを活用する Lumada ソリューションを通じてお客さまや社会の課題を解決します。グリーン、デジタル、イノベーションを原動力に、お客さまとの協創で成長をめざします。2021 年度(2022 年 3 月期)の連結売上収益は 10 兆 2,646 億円、2022 年 3 月末時点で連結子会社は 853 社、全世界で約 37 万人の従業員を擁しています。

詳しくは、日立のウェブサイト(<https://www.hitachi.co.jp/>)をご覧ください。

以 上

このニュースリリース記載の情報(製品価格、製品仕様、サービスの内容、発売日、お問い合わせ先、URL 等)は、発表日現在の情報です。予告なしに変更され、検索日と情報が異なる可能性もありますので、あらかじめご了承ください。
