

報道関係各位

2016年6月9日

新しい経営管理体制に移行し、実績重視の文化を醸成する体制を構築

株式会社 LIXIL グループ（本社：東京都千代田区、社長：藤森義明、以下 LIXIL グループ）は、LIXIL グループの執行役会および株式会社 LIXIL（以下 LIXIL）の取締役会の承認を受け、2016年7月1日より新しい経営管理体制に移行します。この決定は、企業規模に応じた適切な経営幹部の数に LIXIL グループおよび LIXIL の体制を近づけるためのものであり、現在進めている企業ガバナンスの強化、経営責任の明確化および意思決定プロセスの合理化を進める施策の一環として実施します。

今回の移行に伴い、従来の執行役員の役職を廃止します。新体制では、経営管理を社長兼 CEO、副社長、専務役員、常務役員、理事の5階層の経営幹部で行います。これらの経営幹部は1年間の委任契約とし、契約更新は実績を考慮の上行うこととします。新体制の導入は、経営幹部の重責に対する意識を高めると共に、実績を重視する文化を醸成することを狙いとしています。体制の移行によって、経営幹部の数は114名から53名となり、54%の減少となります。経営管理体制の簡素化は、才能ある若手社員が機会を得ることにもつながります。

加えて、当社が現在進めている本社部門の効率化と経費削減政策に基づき、LIXIL グループの常勤取締役および執行役は基本報酬を減額することを報酬委員会に提案しました。これらおよび3月7日に発表済みのその他の施策を実施すると、経営幹部の報酬の約25%の削減が見込まれます。また同様に、LIXIL の社長兼 CEO である瀬戸欣哉は、向こう1年間は基本報酬を全額 LIXIL グループの株式にあてることを報酬委員会に提案しました。

一方、実績をベースとした報酬制度である短期インセンティブ (STI) と長期インセンティブ (LTI) を含む経営幹部の基本報酬体系に変更はありません。また、連続する3期を対象とした総実績目標によって定義される、長期インセンティブの支給については現時点では保留されていますが、会社が定めた目標に達しない限り、発生しません。

LIXIL グループ COO の瀬戸欣哉のコメント

「効率的でシンプルな組織を構築することで、LIXIL を価値創造型企業としてさらに成長させることを目指しています。実績を重視した企業文化の醸成を促すためには、まずは経営陣がその姿勢を見せることが大切です。将来を見据えた適切な経営管理体制は、ガバナンスや効率化といった面だけでなく、才能ある若手社員に活躍の場を提供する意味でも要となります。本日発表した経営管理体制の移行は、自ら掲げた課題の解決を強力に推進していることを示すものです。また、私の基本報酬をすべて当社の株式にあてるという提案は、私自身が LIXIL の輝く未来を強く信じている証です」