

2013年世界の上市企業上位2,500社 に対するCEO承継調査結果概要



Contacts

Tokyo

Tokyo Marketing
+81-3-6757-8683
info.japan
@strategyand.pwc.com

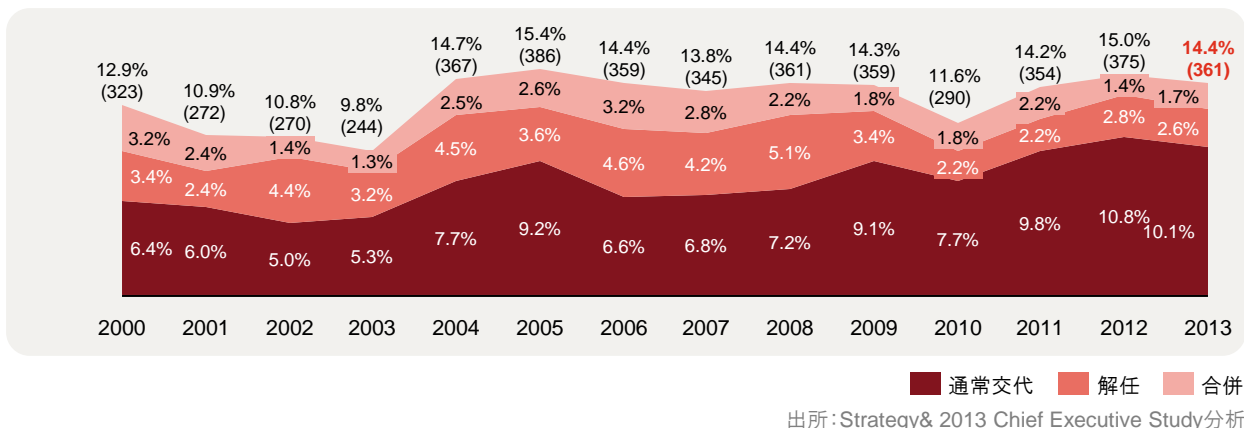
調査方法

2013年1月1日時点の時価総額ベースで、世界の上市企業上位2,500社(ブルームバーグに基づく)を抽出。主に各企業からの情報(交代の理由を除く)を基に、2013年にCEOの交代があった企業を特定し、退任するCEOおよび新CEO、ならびに暫定CEOについて、その肩書、任期、性別、会長職、国籍、職務経験などに関する詳細情報を入手した。個々のCEO交代の理由については弊社が個別に検証を行った。2013年に買収あるいは合併した企業と総株主リターンに関するデータはブルームバーグから入手した。総株主リターンは、地域別に市場調整と年率換算を行い、配当があった場合には配当の再投資分を含む。先進国と新興国の区別は国連開発計画(UNDP)2013年ランキングによる。

■CEO交代率の比較

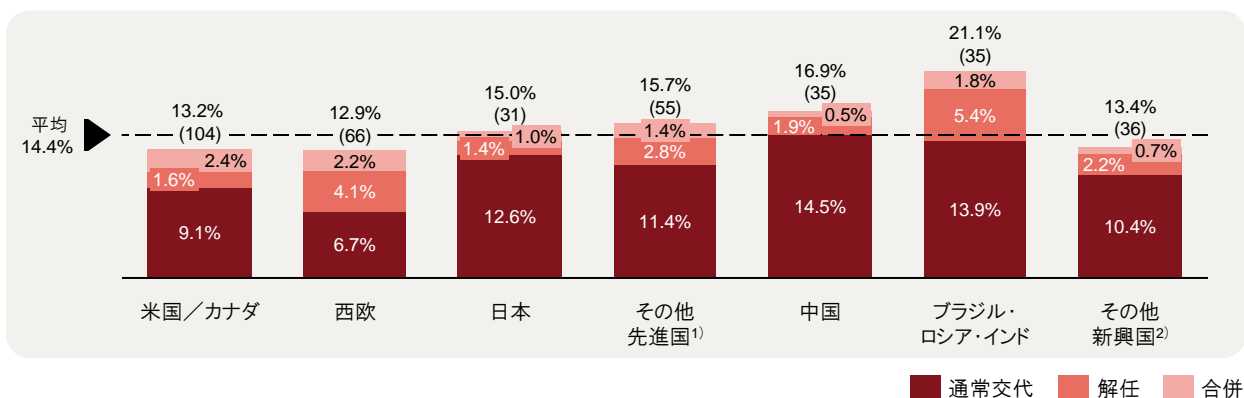
図表1

世界のCEO交代率の経年傾向(世界の市場企業上位2,500社の割合、2013)



図表2

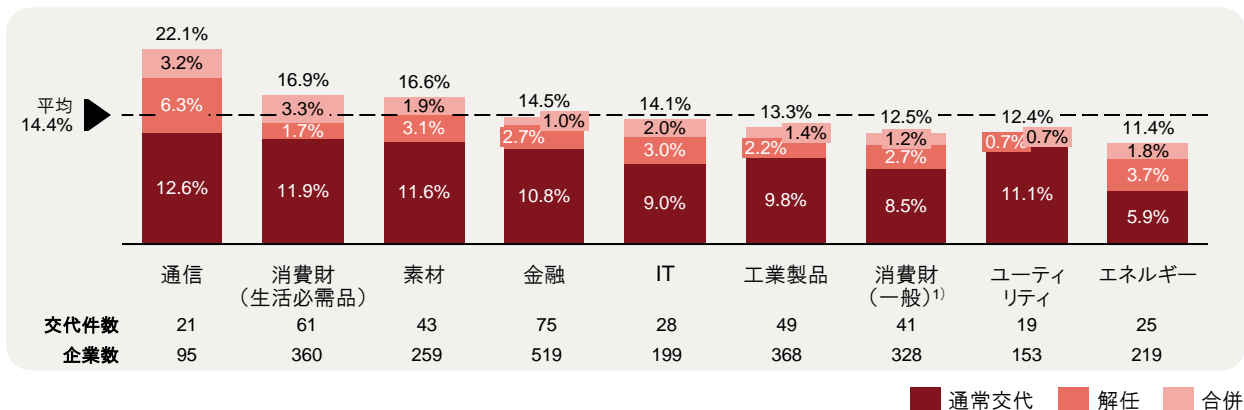
本社所在地域別CEO交代率(世界の市場企業上位2,500社の割合、2013)



1) その他先進国: アルゼンチン、オーストラリア、バーレーン、チリ、キプロス、チェコ、香港、ハンガリー、ニュージーランド、ポーランド、韓国を含む。 2) その他新興国: エジプト、カザフスタン、モリシャス、メキシコ、モンゴル、ナイジェリア、サウジアラビア、南アフリカ、トルコを含む。上記区分けは国連開発計画(UNDP)の人間開発指数(HDI: Human Development Index)(2012)において、高い指標(>0.788)を1)とし、それ以外を2)とした。 出所: Strategy& 2013 Chief Executive Study分析

図表3

業界別CEO交代率(世界の市場企業上位2,500社の割合、2013)

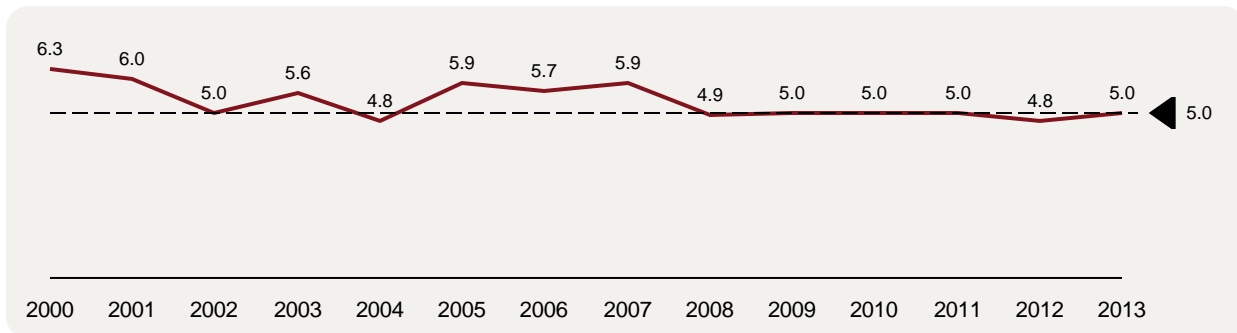


1) 自動車・自動車部品、耐久消費財・アパレル、消費者サービス、メディア、小売を含む。 出所: Strategy& 2013 Chief Executive Study分析

■CEOの在任期間

図表4

退任するCEOの平均就任年数(2000-2013)

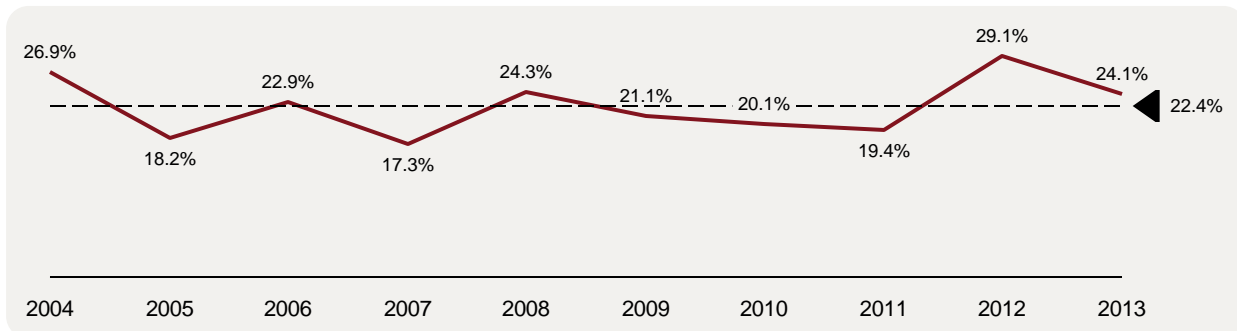


出所: Strategy& 2013 Chief Executive Study分析

■CEOの出身(内部昇格vs.外部招聘)

図表5

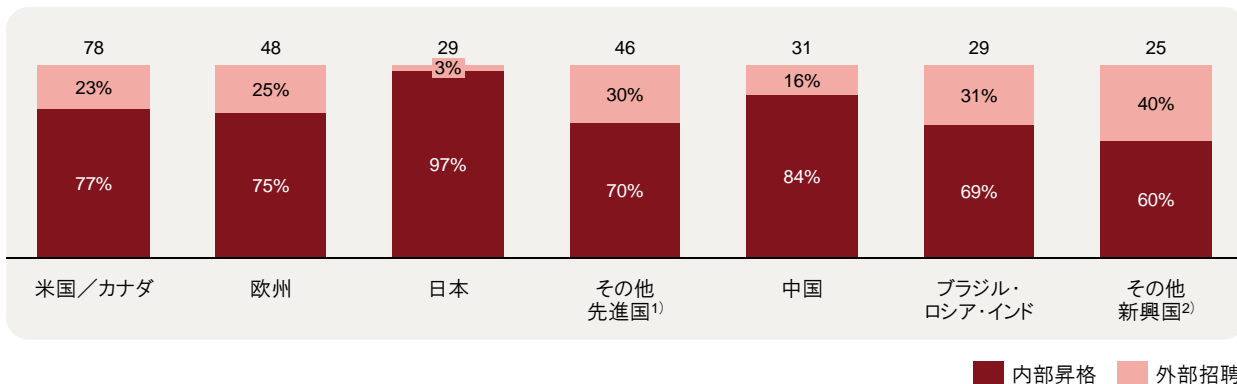
就任するCEOのうち外部招聘の占める割合(2004-2013)



*: 合併による退任と、暫定的に就任したCEO、交代の理由が不明確な場合を除く。 出所: Strategy& 2013 Chief Executive Study分析

図表6

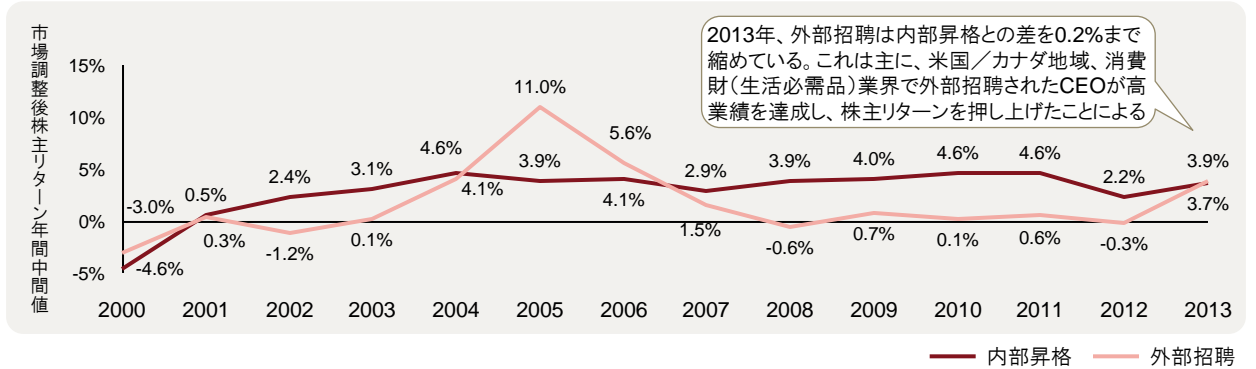
就任するCEOのうち内部昇格と外部招聘の割合(本社所在地域別、2013)



1) その他先進国: アルゼンチン、オーストラリア、バーレーン、チリ、キプロス、チェコ、香港、ハンガリー、ニュージーランド、ポーランド、韓国を含む。 2) その他新興国: エジプト、カザフスタン、モリシャス、メキシコ、モンゴル、ナイジェリア、サウジアラビア、南アフリカ、トルコを含む。上記区分けは国連開発計画(UNDP)の人間開発指数(HDI: Human Development Index)(2012)において、高い指標(>0.788)を1)とし、それ以外を2)とした。 *: 合併による退任と、暫定的に就任したCEO、交代の理由が不明確な場合を除く。 出所: Strategy& 2013 Chief Executive Study分析

図表7

退任するCEOの株主リターン(内部昇格したCEOと外部から招聘されたCEOの比較、2000-2013)

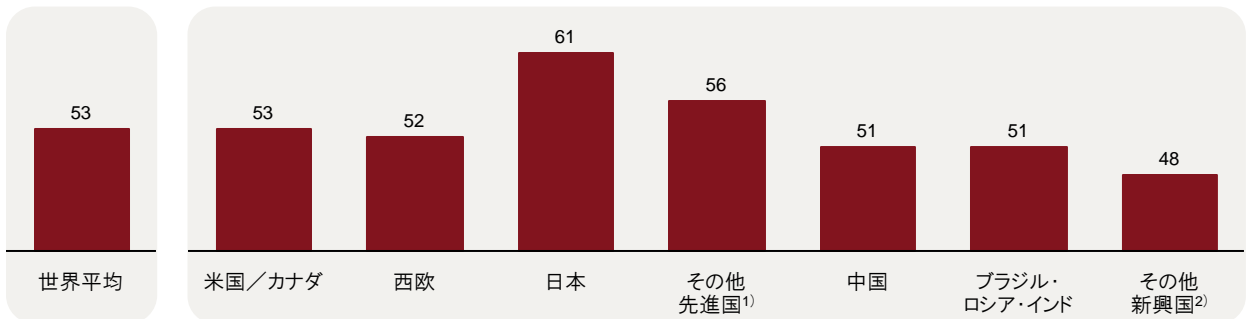


*: 市場調整後株主リターンとは、各地域へのインデックスに連動した株主リターンを示す(例: S&P500、Brazil Bovespa、FTSE100、CAC40など)。出所: Strategy& 2013 Chief Executive Study分析

■ 就任するCEOのバックグラウンド

図表8

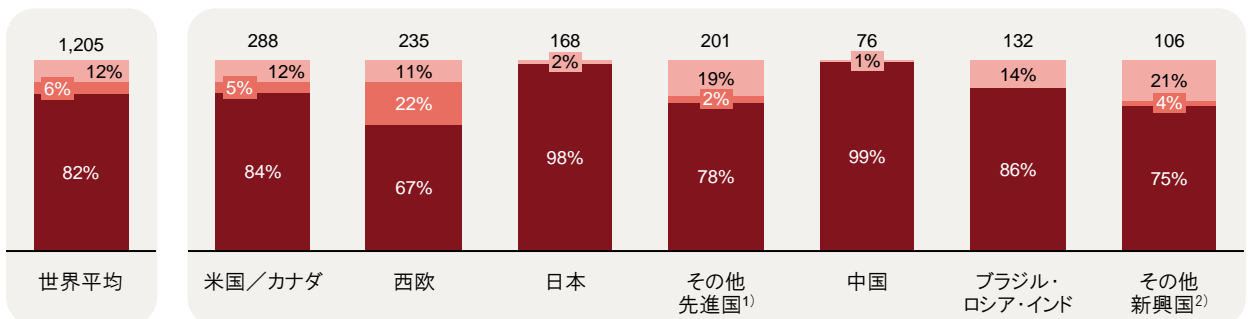
就任するCEOの平均年齢(本社所在地別、2013)



1) その他先進国: アルゼンチン、オーストラリア、バーレーン、チリ、キプロス、チェコ、香港、ハンガリー、ニュージーランド、ポーランド、韓国を含む。2) その他新興国: エジプト、カザフスタン、モーリシャス、メキシコ、モンゴル、ナイジェリア、サウジアラビア、南アフリカ、トルコを含む。上記区分けは国連開発計画(UNDP)の人間開発指数(HDI: Human Development Index)(2012)において、高い指標(>0.788)を1)とし、それ以外を2)とした。*: 合併による退任と、暫定的に就任したCEO、交代の理由が不明確な場合を除く。出所: Strategy& 2013 Chief Executive Study分析

図表9

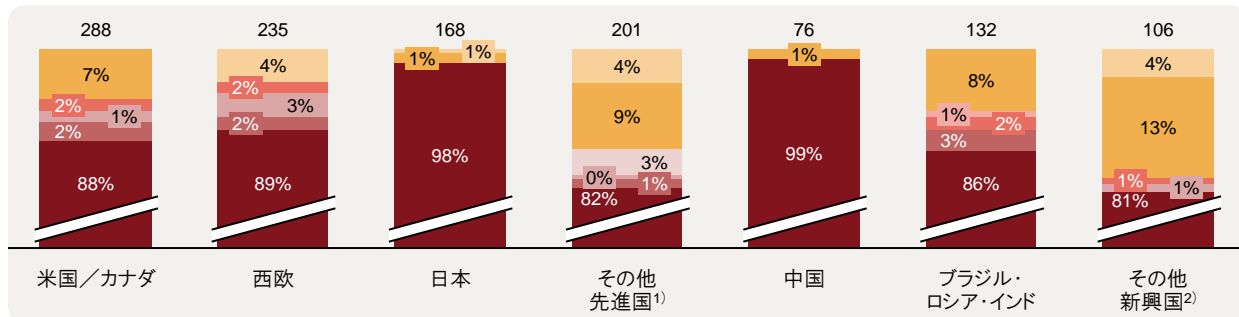
就任するCEOの国籍(本社所在地別、2009-2013)



1) その他先進国: アルゼンチン、オーストラリア、バーレーン、チリ、キプロス、チェコ、香港、ハンガリー、ニュージーランド、ポーランド、韓国を含む。2) その他新興国: エジプト、カザフスタン、モーリシャス、メキシコ、モンゴル、ナイジェリア、サウジアラビア、南アフリカ、トルコを含む。上記区分けは国連開発計画(UNDP)の人間開発指数(HDI: Human Development Index)(2012)において、高い指標(>0.788)を1)とし、それ以外を2)とした。*: 合併による退任と、暫定的に就任したCEO、交代の理由が不明確な場合を除く。出所: Strategy& 2013 Chief Executive Study分析

図表10

就任するCEOの国籍の内訳(2009-2013)



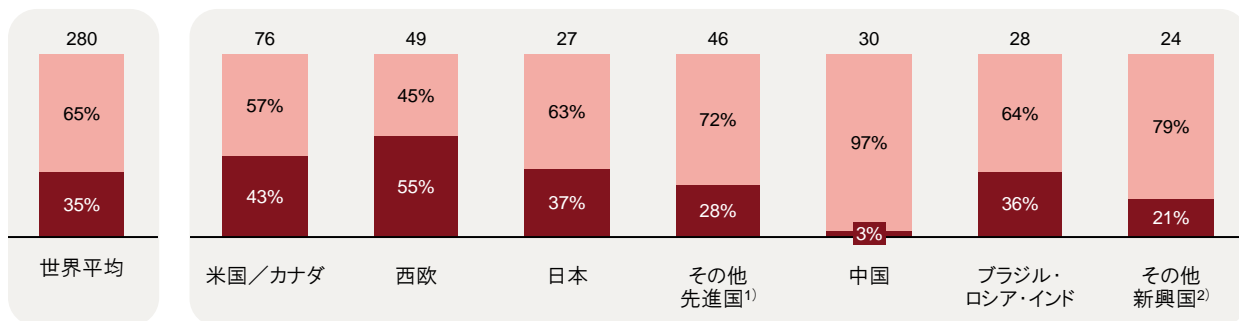
■ 本社所在地と同じ国 ■ その他新興国²⁾ ■ ブラジル・ロシア・インド ■ 中国 ■ その他先進国¹⁾ ■ 日本 ■ 欧州 ■ 米国/カナダ

1) その他先進国: アルゼンチン、オーストラリア、バーレーン、チリ、キプロス、チェコ、香港、ハンガリー、ニュージーランド、ポーランド、韓国を含む。 2) その他新興国: エジプト、カザフスタン、モーリシャス、メキシコ、モンゴル、ナイジェリア、サウジアラビア、南アフリカ、トルコを含む。上記区分けは国連開発計画(UNDP)の人間開発指数(HDI: Human Development Index)(2012)において、高い指標(>0.788)を1)とし、それ以外を2)とした。*: 合併による退任と、暫定的に就任したCEO、交代の理由が不明確な場合を除く。 出所: Strategy& 2013 Chief Executive Study分析

■ 就任するCEOのバックグラウンド

図表11

就任するCEOのグローバル経験(本社所在地別、2013)

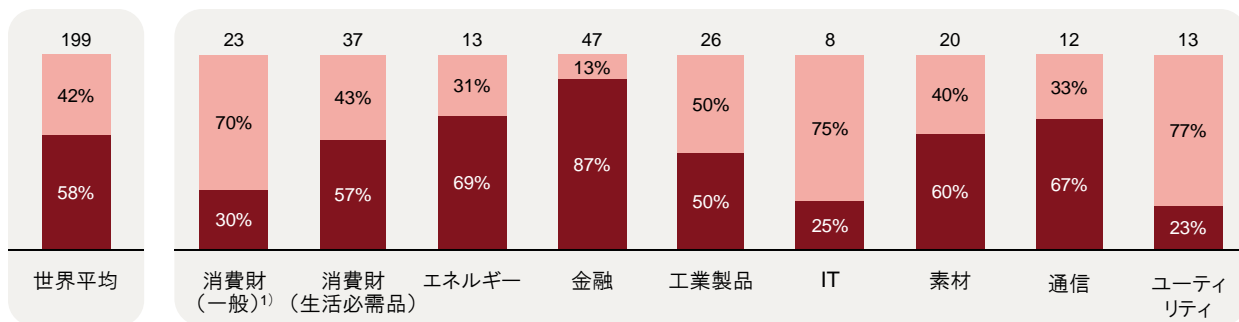


■ 本社と異なる地域での職務経験あり ■ 本社と異なる地域での職務経験なし

1) その他先進国: アルゼンチン、オーストラリア、バーレーン、チリ、キプロス、チェコ、香港、ハンガリー、ニュージーランド、ポーランド、韓国を含む。 2) その他新興国: エジプト、カザフスタン、モーリシャス、メキシコ、モンゴル、ナイジェリア、サウジアラビア、南アフリカ、トルコを含む。上記区分けは国連開発計画(UNDP)の人間開発指数(HDI: Human Development Index)(2012)において、高い指標(>0.788)を1)とし、それ以外を2)とした。*: 合併による退任と、暫定的に就任したCEO、交代の理由が不明確な場合を除く。 出所: Strategy& 2013 Chief Executive Study分析

図表12

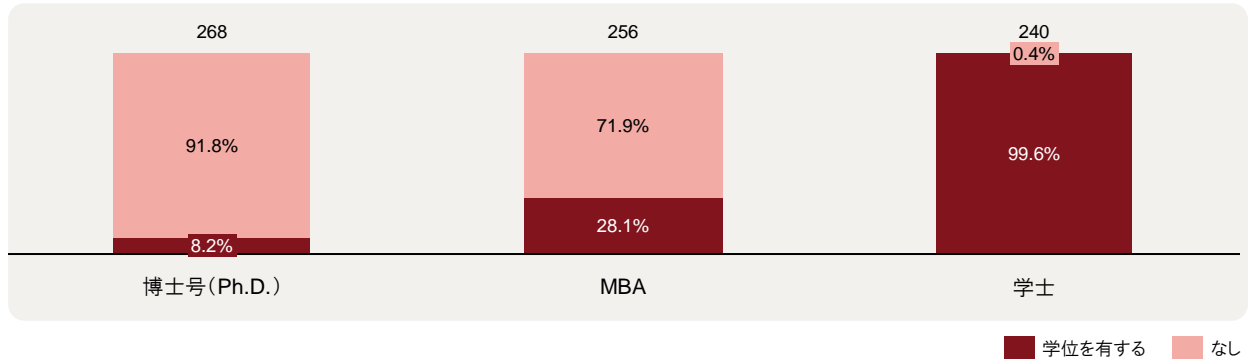
就任するCEOの業界経験(業界別、2013)



■ 同業界より参画 ■ 他業界より参画

1) 自動車・自動車部品、耐久消費財・アパレル、消費者サービス、メディア、小売を含む。*: 合併による退任と、暫定的に就任したCEO、交代の理由が不明確な場合を除く。 出所: Strategy& 2013 Chief Executive Study分析

図表13
就任するCEOの学歴(2013)



*: 合併による退任と、暫定的に就任したCEO、交代の理由が不明確な場合を除く。 出所: Strategy& 2013 Chief Executive Study分析

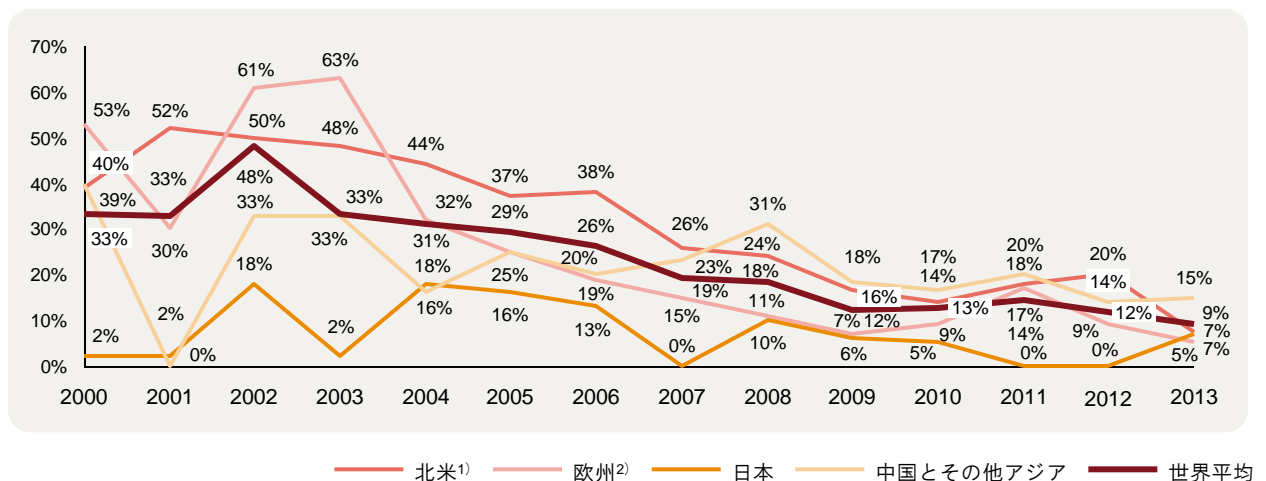
図表14
就任するCEOのMBA保有率(2003 および2013)



*: 合併による退任と、暫定的に就任したCEO、交代の理由が不明確な場合を除く。 出所: Strategy& 2013 Chief Executive Study分析

CEOと会長の関係

図表15
就任時にCEOと会長を兼任する割合

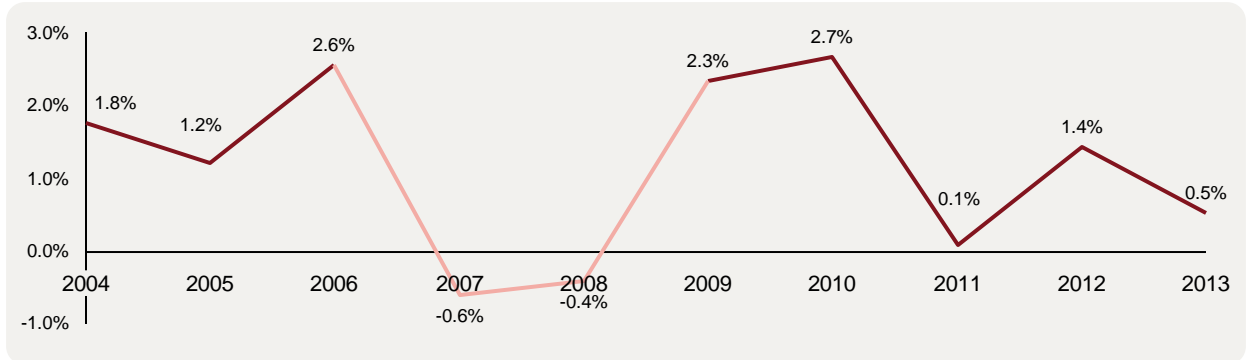


1) 米国、カナダ、メキシコ。 2) ロシアを含む。 *: 合併による退任と、暫定的に就任したCEO、交代の理由が不明確な場合を除く。 出所: Strategy& 2013 Chief Executive Study分析

■女性CEO

図表16

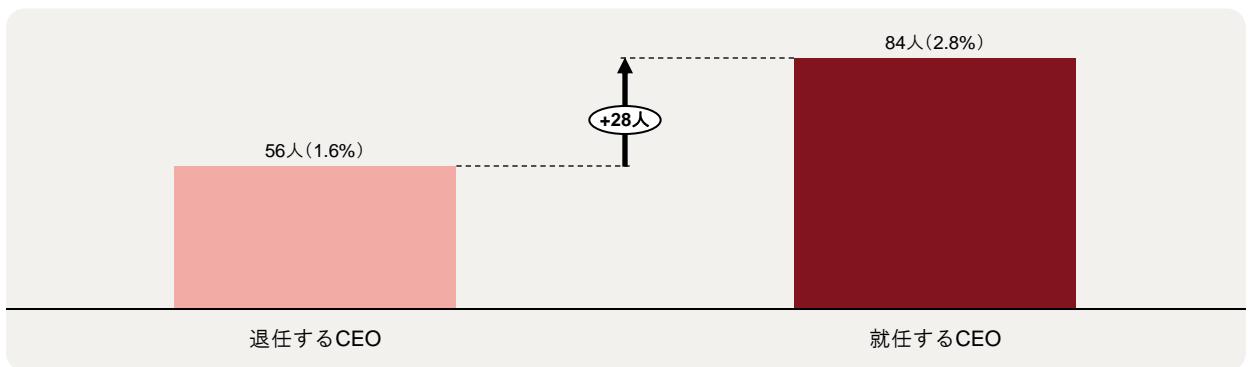
就任するCEOと退任するCEOにおける女性比率の差(2004-2013)



出所: Strategy& 2004-2013 Chief Executive Study分析

図表17

就任するCEOと退任するCEOにおける女性人数と比率(2004-2013)



*: 同期間中に就任したCEO計3,026人のうち女性CEOは計84人、退任したCEO計3,394人のうち女性CEOは計56人。 出所: Strategy& 2004-2013 Chief Executive Study分析

Strategy&(日本における法人名: プライスウォーターハウスクーパース・ストラテジー株式会社)は、実践的な戦略策定を行うグローバルなチームです。私たちはクライアントと共に困難な問題を解決し、大きな機会を実現するお手伝いをし、本質的な競争優位を獲得することを支援しています。私たちが解決の支援を行う問題とは、複雑で、リスクが高く、ゲームのルールを一変させるような変革を伴うものです。私たちの100年にわたる戦略コンサルティングの経験と、PwCネットワークの持つ比類のない業種別、機能別のケイパビリティを提供します。企業戦略の立案や、機能部門や事業部門の改革、重要なケイパビリティ構築など、私たちはクライアントの求める価値を、スピードと自信とインパクトを持って実現することを支援します。世界157カ国に195,000人以上のスタッフを擁し、監査、税務、アドバイザリーのサービスを提供しているPwCのメンバーです。詳しい情報については、www.strategyand.pwc.comをご覧ください。

www.strategyand.pwc.com

© 2014 PwC. All rights reserved. PwC refers to the PwC network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details. Disclaimer: This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.