

VI 主要な制度ごとに内容を押さえる 業績連動報酬の開示の ポイント

有限責任 監査法人
公認会計士 高橋 見

はじめに

近年、わが国における業績連動型の役員報酬制度は多様化し、当該制度に対して、どのように会計処理を行うかという論点があるほか、本年度の決算に向けては、有価証券報告書等においてどのように開示すべきかを整理しておくべきであろう。

本稿では、業績連動型の役員報酬制度のうち、従来から用いられてきたスキームである株式報酬型ストック・オプション、近年導入が増加傾向にあるリストラクテッド・ストック、パフォーマンス・シェアおよび役員向け株式交付信託を取り上げ、導入企業が留意すべき開示のポイントを解説する。また、関連する論点として、2017年7月14日施行の開示府令の改正内容についても解説

業績連動報酬制度の概要

する。

なお、文中の意見にわたる部分は、筆者の私見であることをあらかじめ申し添える。

(1) 株式報酬型ストック・オプション

株式報酬型ストック・オプションとは、一般に、権利行使価格を1円等の極めて低い価格に設定したストック・オプションのことをいい、1円ストック・オプションと呼ばれることもある。このように、ほとんど無視できる価格にて権利行使価格を設定することで、株式そのものが付与された場合と同等の経済効果を役員に享受させることが可能となる。

(2) リストラクテッド・ストック

リストラクテッド・ストックとは、一般に、一定期間の譲渡制限を付した株式を役員に付与し、当該期間にわたる勤務を譲渡制限解除の条件として当該株式に設定するようなスキームをいう。会社は、役員に一定期間の勤務に対するインセンティブを与えることで、人材の流出を抑え

(3) パフォーマンス・シェア

パフォーマンス・シェアとは、一般に、基本的なスキームは前記(2)と同様としつつ、譲渡制限解除の要件として、一定の業績条件の達成を求めるものをいう。業績条件として設定される指標の例は多岐にわたり、たとえば、当期純利益、EBITDA、ROA等が挙げられる。パフォーマンス・シェアは、便宜上、権利確定前に株式を交付して譲渡制限を付す事前発行型と、権利確定時に初めて株式を付与する事後発行型に分けることができる。事前発行型、事後発行型ともに、会計処理を明確

るとともに中長期の株価向上に向けて役員を動機づけることが可能となる。業績に連動しないという点で厳密には業績連動型の役員報酬制度に該当しないものの、後述のパフォーマンス・シェアと類似するスキームであるため、本稿で取り上げる。リストラクテッド・ストックに関する会計上の定めはなく、実務上は経済産業省が公表した「攻めの経営」を促す役員報酬と企業の持続的成長のためのインセンティブプラン導入の手引（平成29年9月時点版）を参考にして会計処理を行うケースが見受けられる。