

類型別に留意点を整理 株式報酬に関する 開示ポイント

有限責任 公認会計士 三宮 朋広

はじめに

コーポレートガバナンス・コードの公表、法的論点の整理および税制の改正により、新たに役員向けの報酬制度を導入、もしくは見直しをする企業が増加している。

●最近では、役員退職慰労金制度や株式報酬型ストック・オプションに代えて、株式交付信託や譲渡制限付株式を付与するスキームに変更する事例が見受けられる。

●四半期報告書において求められる「ストック・オプション制度の内容の開示」以外に開示上の留意事項として、「株主資本等関係」、「株当たり情報」、「重要な後発事象なども考えられる」。

平成27(2015)年6月に公表されたコーポレートガバナンス・コードでは、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブづけを行うべきとされ、具体的には、「補充原則4-2①」において、「中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである」とされている。

また、平成27(2015)年7月に公表された経済産業省「コーポレート・ガバナンス・システムの在り方に関する研究会」の報告書(「コーポレート・ガバナンスの実践」(以下、「CGS報告書」という))において、役員に付与する株式報酬についての法的論点が整理され、税制面では、平成28(2016)年度税制改正において、一定の要件を満たす特定譲渡制限付株式は事前確定届出給与の対象として損金算入が認められており、さらに平成29(2017)年度税制改正においては、業績連動給与(利益連動給与)について、複数年度の利益に連動したものや、株価に連動したものも損金算入の対象とする改正が行われている。

これらを受け、昨今、新たに役員向けの報酬制度を導入、もしくは見直しをする企業が増加している。また、金融庁および財務局等による平成31(2019)年3月期以降の有価証券報告書に対するレビューの重点テーマ審査として、「ストック・オプション等に関する会計処理及び開示」および「従業員等に信託を通じて自社の株式を交付する取引に関する会計処理及び開示」等が挙げられており、これらの開示について関心が高まっている。

本稿においては、役員等に対して株式報酬制度を導入している場合の第1四半期決算の開示にあたって留意すべき事項を解説する。

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。

インセンティブ報酬の類型

インセンティブ報酬に関する概要や税務上の取扱いについては、経済産業省から『攻めの経営』を促す役員報酬—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—(2019年5月時点版)〔以下、「経産省報告書」という〕が公表されており、会計上の取扱いについては、日本公認会計士協会から、会計制度委員会研究報告15号「インセンティブ報酬の会計処理に関する研究報告」(以下、「研究報告」という)が令和元(2019)年5月27日に公表されている。