# 個別の課題解消方法

| 課題の内容 | 解決方法 |
|---|---|
| 1. 株主の利益重視 | ①権利行使期間を短く設定し、早期に権利行使価格を上回る株価の実現を目指していることを明確化する<br>②権利行使価格を付与時の株価よりも相当に高い水準に設定し、株主に対して株価の大幅な値上がりを目指していることを明確にする。この場合、単純に権利行使価格を高く設定すると権利を付与された者は権利行使価格に到達しても自己の利益にはつながらないことになり、株主のためだけに努力することになる。これを回避し権利者の士気を高揚させるには権利行使価格は権利付与日の時価プラスαとして、権利行使の申込が行なえる株価条件を別途定め、相当に株が値上がりしなければ行使はできないが、行使価格に到達すれば大きな利益が得られるプランを作ることが有効<br>③会社の利益水準が権利付与時に比べて一定水準上回ることを行使の条件に加え、単純なボラティリティによる行使条件を設定せず、会社の利益水準を向上させ、業績向上に寄与したことが明らかな状態の場合に行使を限定すれば、株主もストックオプションの付与を理解できる |
| 2. ダイリューション問題発生の回避 | ①自己株取得を利用し、ストックオプションの権利行使が行われても発行済み株式数を増大させず、株主価値の希薄化を回避する工夫が必要<br>②配当可能利益が少なく自己株式の取得が行えない場合、ストックオプションの付与数量を押さえ、発行済み株式数が大幅に増大しないような工夫を行う |
| 3. 連結決算・グループ戦略を重視した付与対象者の拡大 | ①株式市場での評価は連結決算が重視されている。連結決算を重視し、連結対象会社の役職員も付与対象に加える<br>②業務執行権限を有する取締役や管理職を中心とした付与を行ない、一般従業員や業績向上には貢献できない監査役への付与は行なわないなど、付与対象者の安易な拡大にならない方策を講じる必要がある |
| 4. 社内及び対外的にも明確な付与基準の作成 | ① 一部の役員に集中した付与が行なわれることが無く、その中で付与数量に較差が生じても役職員の納得が得られるような付与基準を含む制度作りが必要<br>②株主や投資家も社内の付与者も理解できる付与基準を作成することが必要になるが、公平性を担保するには事前に付与基準を定めることが重要<br>③付与基準策定にあたっては報酬委員会などの第三者機関での審議、決定が好ましい<br>④社内基準としては人事考課と役職基準の組み合せが有効 |
| 5. リスクを想定した制度運営 | ①自己株式を保有し、権利行使に備える場合、権利行使や権利喪失に伴い自己株式の売却損が発生する可能性がある<br>②リスクを想定し自己株式の売却損が多額にならないように自己株の取得時期や権利行使時の新株発行を含めた制度運営の検討も必要 |