## 個別の課題解消方法 1

| 課題の内容                     | 解決方法  |
|---------------------------|---|
| 1. 報酬制度としての<br>特長と役割の理解   | <ul><li>①株価が値下りしても権利行使しなければ損失は発生しない制度であり、現在の報酬制度への単純加算であればノーリスク・ハイリターンな制度</li><li>②既存の制度を単純にストックオプションに置換えれば確実な現金での報酬が減額され、権利行使の保証がないストックオプションが与えられることを考慮し、リスク負担割合を考慮した代替比率を適用する必要あり</li></ul> |
| 2. 株価連動型報酬制度<br>の確立       | ①会社として株価連動型報酬を報酬制度全体の中でどのように位置付けるか検討が必要<br>②基本給・賞与・臨時報酬・退職金に株価連動型報酬を加え、総合的な報酬構成体系の確立が必要<br>③役員と従業員の間では上記②の報酬構成の内容が異なるため、分離して検討することが必要<br>④発行時の時価を下回る行使価格1円での付与を検討する場合は税務面と株主への明確な理由説明が必要      |
| 3. 経営効率向上の追求<br>と労働法制への留意 | ① 株価連動型報酬を導入する場合、純粋なインセンティブとして少額のストックオプションを追加的報酬として付与方法と固定費の削減を目指し、報酬体系全体を見直し、他の報酬削減に見合う多額のストックオプションを付与する方法が考えられるが、経営効率を追求する場合は後者の方法になる<br>②労働基準法に抵触し内容に賃金の現物給付には該当しない条件を設定することが必要            |