

株式報酬制度の検討フローチャート (導入目的別)

STEP1
報酬区分の検討

STEP2
報酬の目的の検討

STEP3
付与タイミングの検討

株式報酬

- ・コーポレートガバナンス対応
- ・企業価値、業績の向上
- ・中長期目線の経営促進
- ・投資家との利害共有

フルバリュー型

- ・株価の上昇、下落ともに連動
- ・成熟企業と整合性が高い

値上り益型

- ・株価上昇のみ連動
- ・成長企業と整合性が高い

リテンション

- ・継続勤務、繋ぎ止め
- ・即戦力採用

インセンティブ

- ・中期業績目標達成
- ・中期経営計画等と連動

L T I (Long Term Incentive)

- ・長期の株価向上
- ・投資家との利害共有
- ・退職慰労金代替

モチベーション

- ・株価上昇に対する社内の一体感の醸成
- ・優秀な人材の囲い込み

事前交付型
(勤務期間開始時に株式付与)

譲渡制限付株式
(RS)

譲渡制限付株式
(PS)

譲渡制限付株式
(退職型)

事後交付型
(条件達成後に株式交付)

リストラクテッド・ストック・
ユニット (RSU)

パフォーマンス・シェア・
ユニット (PSU)

株式報酬型
ストック・オプション

株式交付信託

リストラクテッド・ストック・
ユニット (RSU)

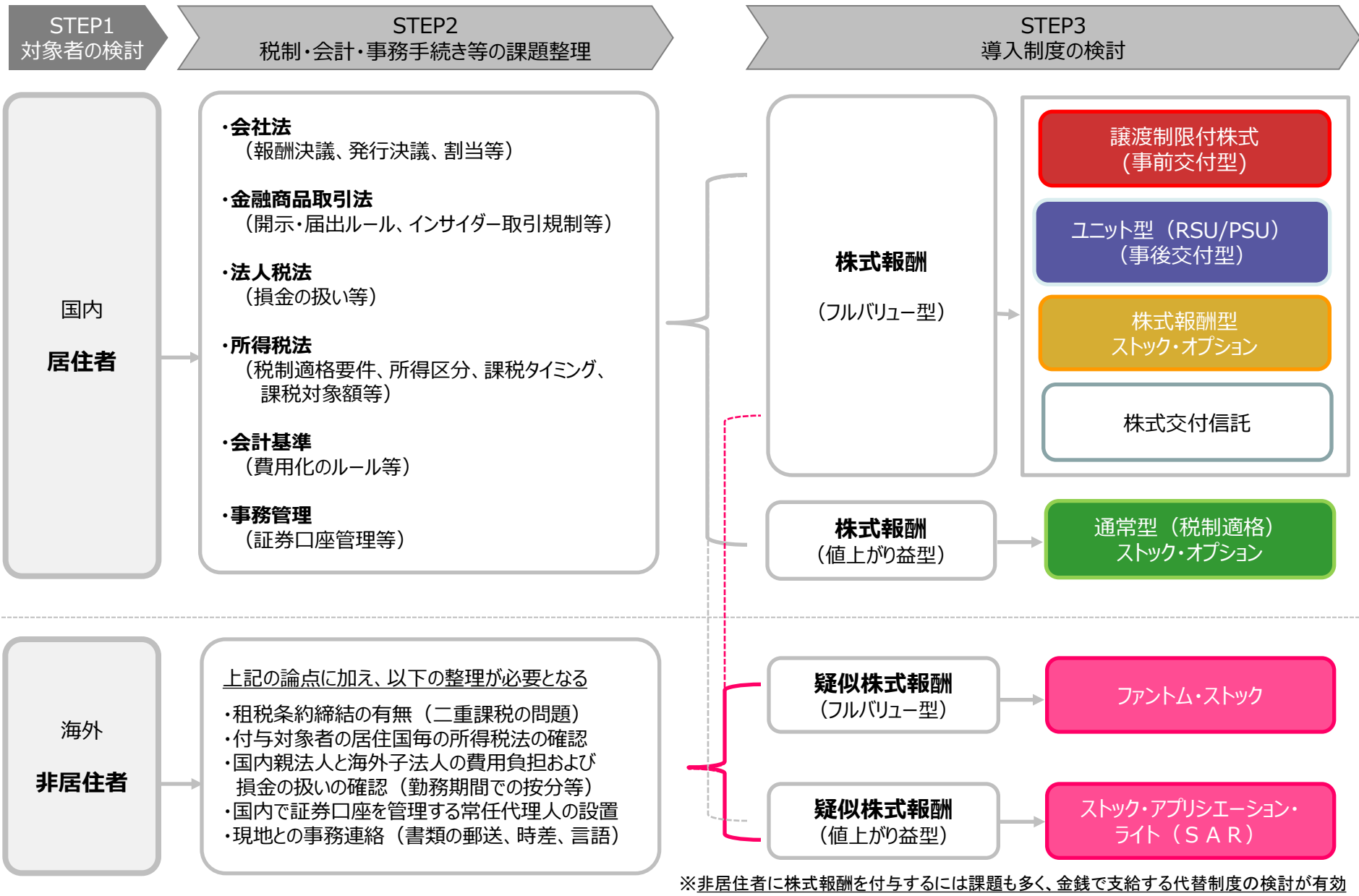
株式報酬型
ストック・オプション

株式交付信託

通常型 (税制適格)
ストック・オプション

上記STEP1~3の検討を経て、税制 (損金の扱いや所得税の扱い) や事務負荷、コスト等を総合的に勘案し、最適なプランを選択する

株式報酬制度の検討フローチャート (付与対象別)



上記STEP1~3の検討を経て、制度のメリット・デメリット、コスト効率等を総合的に勘案し、最適なプランを選択する