

独立系 IR コンサルティング会社として数多くの企業のサポートをしているフィナンテックより、企業において IR 活動を行う皆様や証券業界関係者の皆様に対して、常に最新の情報をご提供してまいります。

1. フィナンテックからのお知らせ

香港 IPO 倶楽部を設立しました。 <https://www.hongkongipo.jp/member/top/> 会員を募集中です。

ホームページでの会員限定情報の提供や会員向けセミナーなどを提供してまいります。

2. コラム「役員報酬の開示について」

金融庁による開示規制の強化案が2月に公表されました。以下の4点が主な内容です。

1) コーポレートガバナンス体制

コーポレートガバナンス体制の概要とその体制を取る理由。社外役員の状況と採用していない場合はその理由の説明。

2) 役員報酬

役員報酬の個別開示。総額1億円以上の役員は個別に、さらに報酬の種類別に開示。取締役、監査役など役職別の合計を開示。

3) 株式保有の状況

資本金の1%以上の簿価を持つ銘柄、または簿価の上位30銘柄の公表（銘柄、株式数、保有目的、BS計上額（純投資目的以外の保有の場合））。

4) 議決権行使結果について

総会議案に対して、賛成、反対、棄権の議決権数。

この中では役員報酬の個別開示が最も注目を浴びており、産業界からは強い反対意見が出ているようですが、金融庁としては原案のまま導入する方向と報道されています。こうした動きを受けて、賛成するにせよ反対するにせよ、一体諸外国の状況はどうか気になるので教えて欲しい、というお問い合わせをいただきました。過去に報酬開示に関するレポートを出したのを見ていただいたようです。 (<http://www.irstreet.com/top/irnow/irnow20070831.pdf>)

当社では「香港IPO倶楽部」を設立するにあたり、香港などアジアの証券取引所の規制を調べています。そこで再度、香港とシンガポールの基準を調べてみました。

【香港証券取引所】

開示ルールが以下の条文で規定されています。

Appendix 16, Financial Disclosure of the Listing Rules, Hong Kong Stock Exchange

http://www.hkex.com.hk/eng/rulesreg/listrules/mbrules/documents/appendix_16.pdf

また報酬委員会の運用ルールが別に規定されています。

Appendix 14, Code on Corporate Governance Practices

http://www.hkex.com.hk/eng/rulesreg/listrules/mbrules/documents/appendix_14.pdf

香港では役員報酬の個別開示は強制ではありません。望ましい開示を示すガイドラインであり、これに従わなくてもいいですが、その場合はその理由を説明することが求められます。("comply or explain")。英国、そして、その流れを汲む香港やシンガポールは、この"comply or explain"、細かい規定までを定めて従うことを求めるのではなく、原則を示してそれに従うか、さもなければ従わない場合はその理由、異なるやり方を取る理由を説明しなさい、という考え方のようです。開示する内容は以下のようになっています。

- ・ 取締役の報酬の個別開示。
- ・ 報酬と各自ベネフィットの個別開示。
- ・ 年金への企業の拠出額
- ・ 賞与
- ・ 報酬額の上位5名の従業員について、報酬額を示す。売上連動のコミッションは除く。

- ・ この5名が取締役として開示されていれば、この開示は不要。
- ・ 取締役でない報酬上位5名の開示については、取締役と同様の情報を開示する。

【シンガポール証券取引所】

シンガポールの規定は以下の条項に規定されています。

Code of Corporate Governance, Council on Corporate Disclosure and Governance, Ministry of Finance、(2001年制定)。

http://www.mas.gov.sg/fin_development/corporate_governance/code_of_corporate_governance.html

こちら開示ルールは強制でなくガイドラインです。やはり”comply or explain”です。

開示事項

- ・ 全取締役および報酬額の上位5名のエグゼクティブ(取締役兼務者を除く)について、報酬額の\$250,000刻みのレンジで示す。
- ・ 固定報酬、変動報酬、業績連動賞与、各種ベネフィット、SO、他の長期インセンティブなど種類ごとの比率を開示する。
- ・ 取締役またはCEOの直系家族である従業員で、報酬額が\$150,000を超える者について、従業員の名前は非開示で誰の家族であるか開示する。
- ・ 従業員のSO制度について開示する。(数量、付与価格、行使価格等)

香港については原則個別開示が求められています。最近のIPOの目論見書を見ると、過去3期の取締役の報酬が個別に開示されていました。個別開示で取締役の報酬額が人により大きく偏っていたりすると、社外に対してよりも、社内的な説明に神経を使うことになりそうです。投資家は会社の利益の額と報酬額のバランス、報酬決定の方式が合理的であれば、個別の開示までは必要としないように思います。個別開示をせずとも、これらをきちんと説明してくれば、それでいいのではないのでしょうか。個別開示まで義務付けて社内的にどうしても必要だと感じさせないと、日本企業は納得の行く説明をしないのか。今回のようにいきなり義務付ける前に、ちゃんと説明責任を果たさないと個別開示になりますよ、ということで企業側の理解も得られたのではないかと思います。

投資家によっては株主の利益と一致した報酬制度で、きちんと説明がなされるなら、報酬自体は高くなってもいいという意見もあるようです。それが今回の一億円というのがハードルになって報酬が抑えられる、逆に1億円以下だと理屈の付かない決め方でいい、ということになると意味がないことになってしまいます。

(株)フィナンテック IRコンサルタント CFA協会認定証券アナリスト 深井浩史)

お問合せ：(株)フィナンテック e-mail info@finantec-net.com 電話 03-3560-5444 (代表) FAX 03-3560-5445

過去のレビューは、<http://www.irstreet.com/jp/> に掲載しております。