

ゴールドマン・サックスの報酬原則

金融機関が、各々その活動内容、規模、歴史及び企業文化において異なることを我々は認識している。したがって、全ての金融機関にとって効果的かつ適切な特定の報酬モデルを創出しようとすることは非現実的であろう。

それにも拘らず、金融機関が報酬に関して実用的な原則及び規定基準を設定する必要性に変わりはない。報酬の枠組みにおいては、長期的業績評定とそれに適切に合致する奨励給制度との間には直接的な関係が確立されるべきである。ゴールドマン・サックスにとっても、このような報酬の枠組みが我々のパートナーシップの理念を向上させると共に、株主と従業員の長期的利益を一致させるものであると我々は確信している。

効果的な報酬制度は、以下を達成するものでなければならない。

- (1) チームワークとコミュニケーションを促進し、個人の短期的利益を金融機関の長期的利益に結びつける
- (2) 複数年度に渡って業績を評定する
- (3) 過度または集中的なリスク負担を抑制する
- (4) 優秀な人材を採用・維持できるようにする
- (5) 報酬総額を経済サイクルにおける会社業績にあわせる

会社全体のことを考える社風と企業文化の浸透

- * 報酬は、会社全体の業績を反映しなければならない。
- * 従業員は、ゴールドマン・サックスの株式の長期保有者として思考・行動することが求められる。個人的報酬の一部として株式を長期間に渡って保有することによって、我々の経営指針であるパートナーシップ文化を促進することが出来る。
- * 従業員個人の業績評定には、上司、部下、同僚及び当該従業員が所属する部門・部署以外の同僚からの毎年のフィードバックが加味されるべきである。
 - 評定される分野には、生産性、チームワーク、社会貢献、コミュニケーション

及び法令順守が含まれなければならない。

- * 報酬金額が業績に沿わない結果を回避するために、年収を保証した雇用契約は特別な場合においてのみ適用されるべきであり（例えば、新規採用者）、また、いかなる場合においても、複数年度に渡る年収を保証した雇用契約は回避するものとする。

長期に渡る業績評定

- * 報酬は、給与と年度末に支払われる会社裁量のボーナスを加算した金額であるものとする。
- * 従業員が報酬の実現のために会社の長期業績を最優先に考えるよう、現金で支払われる報酬の比率は、従業員の報酬総額が増加するに従い減少し、株式で支払われる割合が増加するものとする。
 - ある年の現金での報酬は、長期にわたる責任ある行動によってのみ実現できる長期の株式インセンティブの価値を大幅に上回ってはならない。
- * 株式で支払われる報酬の受給権の発生及び受給権の行使が可能になる為には一定の年限を必要とし、且つ、その後も一定期間譲渡に関し制限が課されるなど、株式による報酬は長期間に渡り制限を受ける。
 - 従業員の行為または判断の結果として、ゴールドマン・サックスの財務諸表の訂正またはその他の業務への重大な損害が発生した場合には、株式による報酬受給権を没収または喪失させることが可能となる。
 - また、個人の不適切な行動が法律上の、または風評上の損害をゴールドマン・サックスにもたらした場合にも、喪失効果を発生させることが可能となる。

- * 一定期間に亘る株式報酬支給のタイムスケジュールは、従業員がゴールドマン・サックスを退職した後も継続して適用される。

過度なまたは集中的なリスク負担の防止

- * その職務上リスクテイクを伴う従業員の報酬は、その従業員の損益のみに基づき決定されることはない。
 - 実績評価は、ある特定の従業員が生み出した収益の会社全体の収益比率を基準とするものであってはならない。

- * ある従業員の実績評価にあたっては、同人が担当する業務のリスクテイクの内容の相違を考慮に入れなければならない。流動性リスク、資本コスト、風評リスク、リスクの期間及びその他の諸要因を考慮に入れなければならない。
 - 多額の利益も、多額の損失も、当該従業員が行うリスク判断の内容を長期的に鑑みて評価されなければならない。
 - 収益の質及び恒常性についても考慮しなければならない。
 - 将来に見込まれる収益をもとに特定の単年度の会社裁量ボーナスを支払うことがあってはならない。
 - 全ての従業員、特に法務部、コンプライアンス部、業務部、テクノロジー部等、ゴールドマン・サックスにとって枢要な非収益部門で働く従業員の業績評価は、我々の評判の保全・向上、または業務の効率・健全性への寄与度に基づいて行われなければならない。

- * リスク管理責任者は、営業部門における同等の立場の者と等しい地位にあり、その報酬についても同様の水準にななければならない。

- * 収益部門の社員は、リスク管理責任者の報酬を決定してはならない。

優秀な人材の採用と維持

- * 優秀な人材の採用と維持は、ゴールドマン・サックスが金融機関として長期的に成功する為に必須である。適切な報酬体系は、我々の企業文化等を強化する一つの手段である。
- * 報酬は、価値を見出し創造する能力、法令順守の姿勢及びゴールドマン・サックスの評判の向上に資する能力、また、我々を支えてくれる顧客を開拓し、関係を強化する能力等に報いるものでなければならない。
- * 従業員の業績は、会社全体の業績に照らして認識すべきであり、ゴールドマン・サックス内の総合的な制限のうちにおいて決められなければならないが、一方、競争の激しい市場における同等の人材や業績と比較して外れたものとなってはならない。
- * いかなる場合においても、特別なまたは独特の退職契約も締結されてはならない。

会社全体の業績に直接沿った報酬総額

- * ゴールドマン・サックスが支払う報酬総額は、経済サイクルにおける会社全体の業績に直接に関連しなければならない。
 - 職位の低い従業員は報酬の増減が少ないが、職位が高くより高額な報酬を受け取る者は、年度業績の変動に基づいて自己の報酬がさらに大きく増減する可能性がある。
- * 全体的報酬は、営業年度毎に自動的に同一比率になることはなく、また、長期的業績に対し過大に報酬を支払うような過度に弾力的な計算式によるものであってはならない。
- * いかなる報酬に関する決定も、経営指針となる企業文化に照らして行われるべきである。この企業文化は、磐石なリスク管理、判断及び統制によって導き出され、かつ常に力を注ぐべき事項である。
 - 会社裁量による報酬総額を部門及び部署に配賦する場合には、業務執行責任者及び部門別管理責任者は、業績のほかに、個別ビジネスの基礎を構成する産業

及び市場動向と併せて、広範囲なリスク要因を慎重に比較考慮しなければならない。

- * 従業員の業績及び異なるビジネス間の業績をさらに効果的に比較対照するために、報酬額は、ゴールドマン・サックスの各業務部門内の特定の報酬委員会による審査のほか、会社全体の報酬委員会による審査も受けなければならない。

本文は英語の原文を翻訳したものです。本文と原文に相違がある場合には、英語の原文が優先します。