

注:本資料は Deloitte & Touch LLP が作成し、有限責任監査法人トーマツが翻訳したものです。
この日本語版については有限責任監査法人トーマツにお問合せください。
この日本語版は、読者のご理解の参考までに作成したものであり、英語版ニュースレターの補助的
なものです。あくまで英語版が(正)となります旨、ご了承下さい。

Heads Up

目次

- 適用対象および例外規定
- 中央値の従業員の特定および年間報酬総額の算定
- 時期および移行措置

SEC が報酬比率開示に関する最終規則を公表

マイク・キースナー (Mike Kesner)、ロン・ローゼンタール (Ron Rosenthal)、エドワード・シム (Edward Sim) およびアビー・ダンリービー (Abby Dunleavy) デロイトコンサルティング LLP

SEC は、ドッド=フランク=ウォールストリート改革および消費者保護法第 953 条(b)項の付託を受けて、最近、報酬比率開示に関する**最終規則**¹を公表した。登録企業は、2017 年 1 月 1 日以降に開始する最初の事業年度にこの最終規則を適用しなければならない。

適用対象および例外規定

最終規則によれば、登録企業は毎年、次の事項を開示しなければならない。(1)全従業員の年間報酬総額の中央値 (SEC が主要経営責任者 (principal executive officer: PEO) と呼び、最終規則では最高経営責任者 (CEO) と呼ぶ者を除く)、(2)CEO の年間報酬総額、および(3)CEO の年間報酬総額に対する全従業員の年間報酬総額の中央値の比率。

具体例

登録企業の従業員の年間報酬総額の中央値が 5 万ドルで、CEO の年間報酬総額が 250 万ドルとすれば、CEO の報酬は従業員の報酬の中央値の 50 倍となる。

報酬比率は、「50 対 1」もしくは「50:1」といった数値または文章 (例えば、「PEO の年間報酬総額は全従業員の年間報酬総額の中央値の 50 倍である」) のいずれかで表すこともできる。

最終規則に基づき、レギュレーション S-K アイテム 402²にパラグラフ(u)が追加され、登録企業は、レギュレーション S-K アイテム 10(a)³に定める、アイテム 402 により役員報酬の開示を求められる一切の提出書類 (例えば、様式 10-K に基づく年次報告書、証券法および証券取引所法に基づく登録届出書、委任状勧誘書類) において報酬比率を開示することを要求される⁴。しかしながら、この開示規則は新興成長企業 (emerging growth company)、小規模報告企業 (smaller reporting company)、外国民間発行体 (foreign private issuer) または米国・カナダ間多法域間開示制度 (multijurisdictional disclosure system) の書類提出企業には適用されない。

本規則に基づく「従業員」の定義

最終規則に基づく「従業員」の定義には、「登録企業またはその連結子会社が雇用する正規、パートタイム、季節雇用および臨時雇用従業員」のすべてが含まれる。登録企業またはその連結子会社に役務を提供していても、報酬額が非関連の第三者によって決定される独立契約者または派遣 (leased) 労働者は従業員とはみなされず、登録企業は中央値の従業員を決定する際、これを除外しなければならない。

¹ SEC 最終規則リリース第 33-9877 号「報酬比率開示」

² SEC レギュレーション S-K アイテム 402「役員報酬」

³ SEC レギュレーション S-K アイテム 10(a)「レギュレーション S-K の適用」

⁴ アイテム 402 に基づく他の情報と同様、最終規則によれば、1933 年証券法および 1934 年証券取引所法の解釈上、報酬比率開示は「提出された」ものとして取り扱われる。したがって、この開示は責任の対象となる可能性がある (例えば、証券取引所法第 18 条に定める、誤解を招く言明を行った責任)。

編集者注: 契約者として雇用した、第三者によって雇用されていない従業員は、登録企業が中央値の従業員を決定するために使用する母集団の一部を構成するように思われる。これは、規則策定の意図せざる結果である可能性があり、SEC はこの点の明確化のために追加ガイダンスを公表する必要があると思われる。

規則案では、従業員は事業年度の最終日に雇用されている者と定義されていた。しかしながら最終規則では、登録企業の直近終了年度の最終 3 カ月の中から登録企業が選択した任意の日雇用されている者と定義されている。登録企業は、中央値の従業員を特定するために使用した日を開示しなければならないが、その特定の日を選択した理由は開示の必要がない。

編集者注: この 3 カ月ルールにより、雇用主が、事業年度の最終四半期に雇用したパートタイムおよび季節従業員を除外して中央値の従業員を特定することがより容易になると思われる。

最終規則は「従業員」を登録企業の米国従業員および非米国従業員と定義しているものの、SEC は、世界全体の報酬データの収集に伴う潜在的な困難性を軽減するために、この定義に対する 2 つの例外規定を定めている。

データの機密性に係る例外規定

登録企業が、国外の労働者に関して本規則の遵守に必要な報酬データを入手することが、現地のデータ機密保護法に違反する場合、最終規則の「従業員」の定義は当該労働者には適用されない。

この例外規定の適用を受けるには、登録企業はまず、必要な報酬データを収集するために「合理的な努力」を払わなければならない。本規則によれば、かかる努力には、その国・地域で適用されるデータ機密保護法に基づく例外規定の適用を求め、認められればそれを利用することが含まれる。また、データの機密性に係る例外規定を援用する登録企業は以下のことも要求される。

- 除外したそれぞれの国・地域を開示すること
- それぞれの国・地域について、具体的なデータ機密保護法または規制を特定して、最終規則の遵守がどのような点でかかる法律または規制に違反するのかを説明すること
- そのデータ機密保護法に基づく例外規定の適用を受けるために払った努力を記すこと
- 例外規定を援用する国・地域の非米国従業員の全員を除外すること(すなわち、登録企業は、当該国・地域の従業員の一部のみを従業員の定義から除外することを選択できない)
- データ機密保護法の結果として除外した、それぞれの国・地域の従業員の推定数を開示すること
- 登録企業がその国・地域のデータ機密保護法に違反することなく最終規則の遵守に必要な報酬データを収集できないことに関して、弁護士の意見を入手して付属書類として提出すること

僅少基準 (de minimis) に係る例外規定

最終規則はまた、非米国従業員の僅少性に係る例外規定も定めている。この例外規定が適用されるには、登録企業の非米国従業員総数が従業員全体の 5% 以下でなければならない。かかる登録企業は、中央値の従業員を決定する際、それらの非米国従業員全員を除外することを選択できるが、非米国従業員の一部のみを除外することは認められない。登録企業の従業員の 5% 超が非米国従業員によって構成される場合、登録企業はそれ

らの従業員のうち最大 5%を除外できる。しかしながら、その際は特定の国・地域に所在する従業員全員を除外しなければならない(すなわち、5%の基準値に達するまで、ある国・地域の従業員の一部と他の国・地域の従業員を併せて除外することはできない)。

僅少基準に係る例外規定を援用する登録企業は以下のことを開示しなければならない。

- 除外した従業員の国・地域
- それぞれの国・地域で除外した従業員の概数
- 例外規定(データの機密性または僅少基準に係る)を援用する前の米国従業員と非米国従業員の総数
- 僅少基準の計算に使用した米国従業員と非米国従業員の総数

データの機密性に係る例外規定に基づいて中央値の従業員の決定から除外した非米国従業員は、5%の僅少基準に不利に作用する。すなわち、登録企業は、データの機密性に係る例外規定を満たす非米国従業員を除外できるとしても、かかる除外従業員の数が従業員全体の 5%以上に相当する場合、僅少基準に係る例外規定を援用して追加的な従業員を除外することはできない。

編集者注:登録企業は、最大 5%の非米国従業員を除外できる場合でも、米国外に居住する従業員総数を追跡して開示することを依然として要求される。

さらに、登録企業の非米国従業員の 5%以上が 1 つの国に所在する場合、登録企業は、それらの従業員を一切、中央値の従業員の決定から除外できない。その理由は、登録企業は同一の国・地域の従業員全員を除外しなければならないと最終規則が定めており、当該国の従業員全員を除外することは、5%の僅少限度に違反する結果となるためである。

中央値の従業員の特定および年間報酬総額の算定

中央値の従業員の特定

最終規則は登録企業に対し、中央値の従業員を特定し、その報酬を使用して年間報酬比率を算定することを要求しているが、その頻度は 3 年に 1 回で構わない。ただし、登録企業の従業員の母集団または報酬契約に変化が発生して、報酬比率開示に著しい変化をもたらすと合理的に判断される場合を除く。登録企業は、そうした変化は発生していないと判断した場合、報酬比率の算定において同一の中央値の従業員を使用していることを述べた上で、その合理的な判断の根拠を簡潔に説明しなければならない。本規則によれば、中央値の従業員の状況に著しい変化が発生した場合(例えば、その従業員が 2 年目または 3 年目に退職していたり、はるかに高給の職務に昇進している場合)、「登録企業は、元の中央値の従業員を選定するために使用した報酬指標に基づき、元の中央値の従業員に十分類似した報酬の他の従業員を使用することができる」

編集者注:多くの登録企業はこの推奨を規則案に対する歓迎すべき変更として受け止めたと思われる。規則案は、中央値の従業員を毎年特定することを要求していた。同一の(または類似した状況の)従業員が使用される場合、前年度と比較した報酬比率の変化は、特定された中央値の従業員の変更ではなく年間報酬総額の変化を反映することになる。

最終規則によれば、登録企業は、CEO と異なる国・地域に居住する従業員の報酬に対して生計費調整 (cost-of living adjustment) を行うことができる。ただし、計算に含まれる当該従業員の全員にその調整を適用することを条件とする。中央値の従業員が CEO の国・地域に居住していない場合、中央値の従業員を特定するために適用した生計費調整は、中央値の従業員の年間報酬総額にも適用しなければならない。

最終規則は登録企業に対して、中央値の従業員を特定するためおよび中央値の従業員の年間報酬総額を算定するために使用した生計費調整について記述することを要求している。登録企業はまた、(1)生計費調整の基準として使用した指標(例えば、購買力平価換算レート)、(2)中央値の従業員の居住国・地域、および(3)生計費調整を行わなかった場合の中央値の従業員の年間報酬総額と報酬比率も開示しなければならない。

編集者注: 登録企業が生計費調整の適用を選択した場合、「中央値の従業員」を決定するために必要な労力が大幅に増大することになる。この開示規則の下では、登録企業は調整後と無調整の「中央値の従業員」が同一人物であると仮定することを禁じられる。むしろ登録企業は、生計費調整を行うことによって算定する場合と無調整の報酬を使用して算定する場合の、2名の中央値の従業員を別個に特定しなければならない。

登録企業は提出書類で調整後と無調整の報酬比率を開示しなければならないが、SEC は、生計費調整後の比率を「正式な」報酬比率とみなす。

方法選択の柔軟性

最終規則は登録企業に対して、自身の事実および状況に基づいて中央値の従業員を特定する方法を選択する柔軟性を認めている。登録企業は、重要な前提、調整(生計費調整や為替レート調整など)または見積りを含め、自身が選択した方法を記述しなければならない。SEC はまた、統計的サンプリング、報酬指標および選択された実際の従業員に関する追加的ガイダンスも提供している。以下、順次説明する。

編集者注: 登録企業は、(1)報酬比率開示における自身の方法を明確に記述し、(2)将来、そのプロセスを繰り返せるようにするために、中央値の従業員の特定に際してとった手順および立てた前提をすべて十分に文書化することが重要である。

統計的サンプリングの使用

最終規則は、登録企業が中央値の従業員を特定する際に統計的サンプリングを使用することを認めている。SEC は、個々の登録企業が自身の事実および状況に基づいてどの方法が適切かを決定しなければならないと考えている。したがって、最終規則はサンプルサイズや信頼水準などの具体的なパラメータを示していない。しかしながら、最終規則は規則案で議論された分析を引用している。それによれば、以下のことが示唆される。

- 単一の事業部門または地理的部門から成る登録企業の場合、分析で使用された前提に基づく適切なサンプルサイズは、業種別で 81 人から 1,065 人までの範囲にあり、平均は 560 人だった。
- 複数の事業分野または地理的部門から成る企業の場合、複数の統計的サンプリングのアプローチが使用されることがある。

- 登録企業は、中央値の従業員を特定する際、あらゆる従業員について正確な報酬額を算定する必要はない。例えば、報酬が極端に高額または低額で、明らかに中央値の従業員の報酬を上回るまたは下回る従業員について、正確な報酬を決定する必要はないと思われる。

多くの登録企業にとって、従業員の適切なランダム・サンプルを決定することが、最終規則を遵守する上で最も困難な側面になるであろう。最初の適用年度には、この決定が反復的なプロセスになる可能性が高い。

編集者注: 統計的に有効な従業員のランダム・サンプルの抽出に際しては、組織全体における報酬データの分布など様々な要因を考慮に入れるべきである(例えば、分布範囲が広い登録企業は、分布範囲が狭い組織よりも大きなサンプルサイズを必要とする可能性が高い)。登録企業はまた以下のような他の要因も考慮すべきである。

- 従業員(正規、パートタイム、季節雇用、臨時雇用)の数
- 地理的特徴
- 事業部門
- 給与体系
- 従業員全体の給与水準の層状構造
- 従業員が受け取る報酬の種類

母集団には、登録企業が選択した日に雇用されていた、米国内外の正規、パートタイム、季節雇用および臨時雇用従業員の全員を含めるべきである。恐らく、ほとんどの登録企業が、サンプルを抽出する母集団を定義する前に、データの機密性および僅少基準に係る例外規定をできるだけ活用してこのプロセスを単純化したいと望むであろう。第三者によって雇用されている独立契約者および臨時従業員は、母集団に含めてはならない。

中央値の従業員を特定するための年間報酬総額の算定

最終規則は、登録企業が中央値の従業員を決定する際、計算において全従業員に一貫して適用する限り、いかなる報酬指標も使用することを認めている。ただし、選択した指標は開示しなければならない。SEC は、報酬指標の選択におけるこうした柔軟性は中央値の従業員の特定に限定されることを明らかにしている。委任状勧誘書類にて開示する実際の数値は、レギュレーション S-K アイテム 402(c)(2)(x) (すなわち、「要約報酬表」の数値) に従って計算しなければならない。

インセンティブ報酬を組織全体に拡大していない多くの登録企業にとっては、基本給または基本賃金に超過勤務手当を加えた金額が、中央値の従業員を特定するために使用する最も適切な指標であると思われる。年間金銭的インセンティブを組織全体に拡大している登録企業にとっては、年間金銭的報酬総額が最も代表的な報酬指標であると思われる。

中央値の従業員を特定するために使用する報酬総額は、登録企業の事業年度末と一致する必要はない。したがって、代替的なアプローチとして税務または給与関連情報(例えば、W-2(米国の源泉徴収票)(訳者注)または米国外におけるその同等物)を使用することができる。

報酬比率で使用される年間報酬総額の算定

中央値の従業員が特定されたら、登録企業は次に、関連する報酬データを収集するとともに、レギュレーション S-K アイテム 402(c)(2)(x) (すなわち、「要約報酬表」の数値) に従って中央値の従業員と CEO の年間報酬総額を算定するために必要な前提を立てなければならない。登録企業は、医療給付、バスの定期券、住宅手当およ

び従業員割引などの手当を支給している場合、これらの要素を中央値の従業員の年間報酬総額に含めることができる。各登録企業は、かかる「個人給付」および手当を中央値の従業員の年間報酬総額の算定に含めるか否かを決定する必要がある(例えば、それらを含めると報酬比率が改善するために、それを望む登録企業があるかもしれない)。しかしながら、登録企業は、中央値の従業員の年間報酬総額にそれらを含めた場合、CEOの年間報酬総額の算定でもそれらの項目を含めることを要求される。

編集者注: 下表に示されるように、中央値の従業員および CEO の年間報酬総額に医療給付を加算することが、報酬比率に極めて大きな影響を与える可能性がある。

	CEO	中央値の従業員	報酬比率
年間報酬総額	\$4,200,000	\$42,000	100:1
雇用主が支払った医療費	\$12,000	\$12,000	—
年間報酬総額 + 雇用主が支払った医療費	\$4,212,000	\$54,000	78:1

最終規則は、登録企業が年間報酬総額を見積もる際、合理的な前提(例えば、複数事業者型退職年金制度に基づく従業員の確定給付年金の年金数理上の現在価値変動額を計算する際の前提)を使用することを認めている。さらに最終規則によれば、雇用主が社会保障税を通じて公的年金およびその他の公的給付の資金を提供しているとしても、それらの給付は年間報酬総額から除外される。

最終規則によれば、CEO が年度途中で雇用された場合、年間報酬総額の算定方法に以下の 2 種類がある。

- ・ その年度中に CEO を務めた各人の報酬総額を合算する⁵。
- ・ 登録企業が中央値の従業員を特定することを選択した日に在職する CEO の報酬を年額換算する。

いずれの場合でも、登録企業は CEO の年間報酬総額の算定に使用した方法を開示しなければならない。

方法、前提および見積りの開示

上述のように、最終規則は、登録企業が中央値の従業員を特定するために、または年間報酬総額を算定するために使用すべき方法を定めていない。しかしながら、登録企業は、選択した方法を一貫して適用し、その方法を簡潔な開示で説明しなければならない。この開示は、使用した方法ならびに見積り、重要な前提および調整の適切性を十分に説明するものでなければならないが、数式や信頼区間、実行した正確な手順など、専門的な詳細を含める必要はない。

最終規則によれば、年度間で方法、前提、調整または見積りに重要な変更があった場合、登録企業はその変更も開示しなければならない。

⁵ レギュレーション S-K アイテム 402(c)(2)(x) (すなわち、「要約報酬表」の数値)に従って計算され、当該レギュレーションによっても要求される要約報酬表に反映される。

編集者注:適用後 1~2 年は、一部の登録企業が、中央値の従業員を特定し、年間報酬総額を算定する、より効率的かつ正確な方法を発見して、報酬比率の算定方法を変更する可能性があると予想される。

しかしながら、登録企業は、いったん自身にとって有効な方法を発見したら、それを堅持することが賢明である。方法を頻繁に変更した場合、一部の株主、アナリストなどの関係者はそれを危険信号とみなす可能性があり、その結果、登録企業の報酬比率開示が不当な注目を浴びるかもしれない。

「年間」の意味

最終規則によれば、中央値の従業員および CEO の年間報酬総額は、登録企業の直近終了年度における報酬総額である。登録企業の直近終了年度の前年度または税務上もしくは給与支払名簿上使用される期間といった他の年間期間の使用は認められない。

編集者注:最終規則は、登録企業が中央値の従業員を特定するために使用する報酬指標および期間を選択することを認めているものの、報酬比率開示で使用する年間報酬総額は十分に定義されており、レギュレーション S-K によって要求される要約報酬表の作成に適用される規則が定める方法と整合する方法により決定される。

時期および移行措置

直近終了年度に係る報酬比率開示の更新

登録企業は、様式 10-K の提出時または委任状勧誘書類の提出時のいずれか遅い方までは、直近終了年度に係る報酬比率を開示することを要求されない。いずれにせよ、登録企業は事業年度終了時から 120 日以内に報酬比率を開示しなければならない⁶。

最初の遵守日および移行期間

最終規則によれば、最終規則に基づく登録企業の最初の報告期間は、2017 年 1 月 1 日以降に開始する最初の通年の事業年度である。

既存登録企業の移行期間と同様、新規登録企業の最初の報酬比率開示は、当該企業が、(1)2017 年 1 月 1 日以降に開始する 12 暦月以上の期間について証券取引所法第 13 条(a)項または第 15 条(d)項の要件の適用対象となり(すなわち、「報告企業(reporting company)」)となり、かつ(2)報酬比率開示を含まない委任状勧誘書類を 1 回以上提出した後に開始する最初の通年の事業年度の翌年に要求される。最終規則は登録企業に対して、新規株式公開のための登録届出書において報酬比率を開示することを要求していない。

小規模報告企業または新興成長企業でなくなった登録企業は、その地位に該当しなくなった後に開始する最初の通年の事業年度まで報酬比率を開示することを要求されない。ただし、2016 年 12 月 31 日以前に開始する事業年度については開示を要求されない。

⁶ 最終規則によれば、登録企業は、CEO の給与または賞与が後日にならないと計算できないという理由でそれを省略することを求めるレギュレーション S-K アイテム 402(c)(2)(iii)および(iv)の指示に依拠している場合、CEO の報酬総額の構成要素をなす給与または賞与が決定されるまで、報酬比率開示も省略できる。この場合、登録企業は、(1)CEO の給与または賞与が決定されるまで報酬比率を計算できないこと、および(2)CEO の実際の報酬総額が決定されると見込まれる日を開示しなければならない。

別の企業と合併するか別の企業を買収した登録企業は、合併または買収後の最初の通年の事業年度までは、中央値の従業員に関する計算に被取得企業の従業員を含める必要はない。

編集者注: 事業年度が 12 月 31 日に終了する登録企業は、(2017 年の報酬総額を用いて算定された) 最初の報酬比率を 2018 年の委任状勧誘書類において開示しなければならない。

かかる企業は、その間の 2 年余を利用して、自社の従業員が所在する国の一覧を作成し、何種類の給与体系が使用されているかを特定し、従業員が受け取っている報酬の種類を決定するべきである。登録企業は、従業員の統計サンプルを用いて中央値の従業員を特定することを予定している場合、現在の従業員の母集団に見合ったサンプリング方法を早めに確定することを考慮するべきである。これは、企業によっては、最初の適用年度について報酬比率を算定するプロセスが反復的かつ極めて複雑になる可能性があるためである。

追加情報提供の可否

登録企業は、要求される比率を補足するために追加的な比率や他の情報を表示できる。例えば、登録企業によっては、要求される報酬比率に加え、米国従業員または定額給従業員のみに基づく報酬比率を開示したいと考えることがあり得る。しかしながら、最終規則によれば、かかる追加情報の提供を選択する登録企業は、それが「明確に特定され、誤解を招かず、要求される比率よりも目立って表示されない」ようにしなければならない。

編集者注: 登録企業は、追加的な報酬比率(例えば、米国従業員のみを母集団とする比率や正規従業員のみに基づく比率)を開示することにより、有用な関連情報を株主に追加提供できると判断するかもしれない。そうした登録企業に対して示唆したいのは、将来もその追加情報の開示を続ける意向である場合に限り、追加的な報酬比率を開示することである。さらに、そうした開示を行う前に、補足的な報酬比率が報酬に関する自社の決定を株主に説明するのに役立つか、あるいは追加的な開示が株主、アナリストもしくは他の関係者から意図せざる反応を引き起こす可能性がないかを検討することも登録企業に推奨する。

登録

Heads Up およびその他デロイトの会計に関する出版物を希望される方は、以下のウェブサイトにご登録ください (<http://www.deloitte.com/us/subscriptions>)。

財務責任者のための Dbriefs

Dbriefs へぜひご参加ください。Dbriefs はデロイトのウェブキャスト・シリーズで、重要な問題を常に把握しておくために必要な実務戦略を提供するものです。「Financial Executives」シリーズのウェブキャストを通じ、以下のテーマに関する貴重なアイデアや重要な情報にアクセスしてください。

- 事業戦略および税務
- 企業価値の強化
- 財務報告
- 税務に関する財務報告
- ガバナンス、リスクおよびコンプライアンス
- テクノロジー
- 取引およびビジネス・イベント

Dbriefs は、CPE クレジット取得のための、身近にご利用いただける便利で柔軟な方法も提供します。今後のウェブキャストに関するお知らせをお受け取りいただくには、以下のウェブサイトにて、Dbriefs **にご登録ください** (<http://www.deloitte.com/us/dbriefs>)。

Technical Library と US GAAP Plus

デロイトはご登録いただいた方々を対象に、会計や財務開示に関する資料のオンライン・ライブラリーへのアクセスを提供しています。Technical Library: The Deloitte Accounting Research Tool と呼ばれるこのライブラリーには、弊社の会計および SEC マニュアルならびにその他の会計および SEC の解釈指針のみならず、FASB、EITF、AICPA、PCAOB、IASB、SEC の資料などが含まれています。

営業日ごとに更新される Technical Library は使いやすくデザインされており、ナビゲーションシステムは強力な検索機能を備えているため、いつでも、どのコンピューターからでも瞬時に情報を入手することを可能にします。Technical Library 登録者には、ライブラリーへの最新の情報をハイライトした週報「Technically Speaking」をお送りします。登録やオンライン上のデモンストレーションなどの詳細については、デロイトのウェブサイト www.deloitte.com/us/techlibrary をご覧ください。

さらに、US GAAP Plus にも忘れずにアクセスしてください。これは、**米国 GAAP** に重点を置いた、会計に関するニュース、情報や出版物を取り上げるデロイトの無料ウェブサイトです。このウェブサイトには、FASB の活動や *FASB Accounting Standards Codification™* のアップデート、そして、PCAOB、AICPA、SEC、IASB、IFRS 解釈指針委員会などのその他の米国と国際会計基準の設定主体や規制当局の進展に関する記事が掲載されています。今すぐチェックしてください！

デロイト トーマツ グループは日本におけるデロイト トウシュ トーマツ リミテッド(英国の法令に基づく保証有限責任会社)のメンバーファームおよびそのグループ法人(有限責任監査法人 トーマツ、デロイト トーマツ コンサルティング合同会社、デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザリー合同会社、デロイト トーマツ 税理士法人および DT 弁護士法人を含む)の総称です。デロイト トーマツ グループは日本で最大級のビジネスプロフェッショナルグループのひとつであり、各法人がそれぞれの適用法令に従い、監査、税務、法務、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザリー等を提供しています。また、国内約40都市に約8,500名の専門家(公認会計士、税理士、弁護士、コンサルタントなど)を擁し、多国籍企業や主要な日本企業をクライアントとしています。詳細はデロイト トーマツ グループ Web サイト(www.deloitte.com/jp)をご覧ください。

Deloitte (デロイト)は、監査、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザリーサービス、リスクマネジメント、税務およびこれらに関連するサービスを、さまざまな業種にわたる上場・非上場のクライアントに提供しています。全世界 150 を超える国・地域のメンバーファームのネットワークを通じ、デロイトは、高度に複合化されたビジネスに取り組むクライアントに向けて、深い洞察に基づき、世界最高水準の陣容をもって高品質なサービスを提供しています。デロイトの約 220,000 名を超える人材は、「making an impact that matters」を自らの使命としています。

Deloitte (デロイト)とは、英国の法令に基づく保証有限責任会社であるデロイト トウシュ トーマツ リミテッド(“DTTL”)ならびにそのネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびその関係会社のひとつまたは複数指します。DTTL および各メンバーファームはそれぞれ法的に独立した別個の組織体です。DTTL(または“Deloitte Global”)はクライアントへのサービス提供を行いません。DTTL およびそのメンバーファームについての詳細は <http://www.deloitte.com/jp/about> をご覧ください。

本資料は皆様への情報提供として一般的な情報を掲載するのみであり、その性質上、特定の個人や事業体に具体的に適用される個別の事情に対応するものではありません。また、本資料の作成または発行後に、関連する制度その他の適用の前提となる状況について、変動を生じる可能性もあります。個別の事案に適用するためには、当該時点で有効とされる内容により結論等を異にする可能性があることをご留意いただき、本資料の記載のみに依拠して意思決定・行動をされることなく、適用に関する具体的事案をもとに適切な専門家にご相談ください。