

F S B（金融安定理事会）の「健全な報酬慣行に関する原則」 実施基準（概要）

平成21年9月25日

ガバナンス

1. 重要な金融機関は、その報酬制度の設計や実施を経営陣から独立して監視する報酬委員会を設置すべき。
2. リスク管理部門やコンプライアンス部門の従業員の報酬は、他の業務分野とは独立して決定され、能力と経験のある職員にとって十分な水準であるべき。

報酬と資本

3. 監督当局は、変動報酬が健全な資本基盤の維持と整合的でない場合には、純収入全体に対する変動報酬の比率を制限すべき。

報酬の体系及びリスクとの整合性

4. 重要な金融機関は、変動報酬全体の規模やその配分については、現存及び潜在するリスク全体を考慮に入れるべき。
5. 金融機関が業績不振の際には、変動報酬の総額が相当程度縮小されるべき。
6. 金融機関のリスク・エクスポージャーに重要な影響力のある職員や経営幹部については、報酬体系は以下のようであるべき。
 - ・ 報酬の相当部分は業績に連動した変動報酬とする。
 - ・ 変動報酬の相当部分（例えば40～60%）については、支払いが一定期間繰り延べられる。また、最高経営幹部や最高給の従業員は、その割合が大幅に高くされる（例えば60%超）。
7. 上記の繰延期間は、3年間を下回るべきではない。
8. 変動報酬の相当部分（例えば50%超）は、株式やストックオプション等によって付与されるべき。
9. 変動報酬のうち現金で段階的に支払われる部分は、業績不振の際には取り戻すことができるものとする。
10. 政府が救済のために例外的な介入をする場合には、監督当局は金融機関の報酬を修正する権限を有するべき。
11. 原則として、ボーナスの最低保証は健全なリスク管理や業績に応じた支払原則と整合的ではない。

12. 現存する雇用終了に伴う報酬支払契約は見直し、長期的な価値創出と健全なリスク・テイクと整合的な場合に限り存続されるべき。
13. 重要な金融機関は、FSBの報酬基準及び監督上の関連する措置を遵守するために必要な手段を講ずるべき。
14. 重要な金融機関は、従業員に対し、報酬設計におけるリスクとの整合性を減ずるヘッジ手段や保険を利用しないよう求めるべき。

開示

15. 報酬体系の概要や、リスク・エクスポージャーに重要な影響力のある職員や経営幹部の報酬総額を含む、報酬に関する年1回の報告が適時に公表されるべき。

監督

16. 監督当局は、各国において、FSBの報酬原則及び基準を確実に実施すべき。
17. 監督当局は、重要な金融機関に対して、報酬体系に伴うインセンティブがリスク、資本、流動性及び収益の見込み等を適切に考慮していることを示すよう求めるべき。
18. 監督当局は、金融機関が健全な報酬政策や慣行を実施しない場合には、迅速に矯正措置をとるべき。
19. 監督当局は、こうした基準が国・地域を越えて、一貫して確実に実施されるよう、国際的に協調する必要がある。