

提出されたコメントの概要及びそれに対する金融庁の考え方

【別紙1】

通番	該当項番	コメントの抜粋	金融庁の考え方
1	Ⅲ-2-3-5	「報酬体系の留意点等」は、金融安定理事会〔FSB〕をはじめとした国際的な動向を踏まえたものであることは理解している。そうであれば、今般の改正案の内容や実施時期なども、海外の主要国における取組と歩調を併せたものとするのが重要であると思料。したがって、日本で活動する金融機関だけに、先行的な、あるいは、過重な取組を求めることのないよう配慮いただきたい。	今回の改正は、ご指摘の金融安定理事会（Financial Stability Board）における国際的な指針等を踏まえ、主要行等の報酬体系に関する監督上の留意点を明確化したものであり、適切な監督対応に努めてまいります。なお、金融機関の報酬体系に関する国際的議論の状況を踏まえ、今後さらなる改正を行う場合もあります。
2	Ⅲ-2-3-5	①当規定は、外国銀行在日支店にも適用されるのか。 ②Ⅵ-2(10)で外国銀行支店の報酬体系について新たに規定されており、「一義的には母国当局において、・・・適切な監督が行われるものである」と規定されているが、Ⅲ-2-3-5とどちらが優先されるのか？	①当該規定にもあるように、「支店の報酬体系の設計・運用については、一義的には母国当局において（中略）適切な監督が行われるもの」とされるところです。その上で、「母国当局による監督に適切に協力する等の観点から（中略）モニタリングを行う」としております。 ②外国銀行支店については、Ⅲ-2-3-5ではなく、当該規定（Ⅵ-2(10)）が適用されます。
3	Ⅲ-2-3-5	仮に、当規定が外国銀行在日支店にも適用されるとの前提に立った場合でも、主にリテール送金業務などを中心に営んでいる外銀支店については、「役職員による過度なリスクテイクを誘発」する業務がほとんど存在せず、そのような報酬体系にもなっていない。したがって、当規定が想定している体勢整備をそのまま求められることは合理的でなく、そのまま求められることもないとの理解で良いか。	リスク管理の観点から報酬体系も含めて監視すべき役職員はグループの会社構成、業務内容によって異なるものと考えられます。従って各金融機関が管理の実効性とリスク管理上の重要度から監視の程度に軽重を設けることは合理的であると考えます。
4	Ⅲ-2-3-5-2	報酬体系を監督する際の「着眼点」は、プリンシプルベースのものとして頂きたい。このため、柱書に「例えば、以下のような体勢を整備しているか」等追記して頂きたい。在日支店の報酬体系と本店や海外拠点の報酬体系との間の関係は様々であり、在日支店に対して、一律に報酬委員会等の整備（設置）や報酬体系に関する公表などを求めることは合理的ではないと思料。	リスク管理の観点から報酬体系も含めて監視すべき役職員はグループの会社構成、業務内容によって異なるものと考えられます。従って各金融機関が管理の実効性とリスク管理上の重要度から監視の程度に軽重を設けることは合理的であると考えます。
5	Ⅲ-2-3-5-2(1)①	報酬委員会等が報酬体系の設計・運用、監視を行う「グループの役職員」の範囲は、各金融機関が、それぞれの事業内容、グループ会社構成等を踏まえ、自主的な判断にもとづき決定可能という理解でよいか。	リスク管理の観点から報酬体系も含めて監視すべき役職員はグループの会社構成、業務内容によって異なるものと考えられます。従って各金融機関が管理の実効性とリスク管理上の重要度から監視の程度に軽重を設けることは合理的であると考えます。
6	Ⅲ-2-3-5-2(1)①	「経営陣」とは、「取締役」（社外取締役を除く）との理解でよいか。また、「執行役」および「執行役員」は含まれるか。	経営陣には取締役（社外取締役を除く）のほか、執行役及び執行役員も含まれます。
7	Ⅲ-2-3-5-2(1)②	「重大な影響を及ぼさないことの確認」とは、具体的には、給与・賞与テーブルの設定を通じた総人件費の管理や、業績連動性の高い高額な報酬水準を採用している役職員の報酬体系・水準の監視等を通じ、重大な影響を及ぼさないことを確認するとの理解でよいか。	貴見のとおりです。
8	Ⅲ-2-3-5-2(1)③	「リスク管理部門と密接な連携」とは、業績連動性の高い高額な報酬水準の役職員がいる場合に、例えば、当該者について事後に期中リスク管理上の問題の有無について情報交換する等の対応を行うといった理解でよいか。	ご指摘の内容が含まれるほか、当該役職員の業務のリスク管理上の影響度、重大性等や報酬等のインセンティブを通じた管理の必要性等の検証も含まれています。

提出されたコメントの概要及びそれに対する金融庁の考え方

【別紙1】

通番	該当項番	コメントの抜粋	金融庁の考え方
9	Ⅲ-2-3-5-2(2)①	リスク管理部門やコンプライアンス部門の職員の報酬の独立性に関連し、会社全体の業績に従業員全体の賞与ファンドが連動することは、独立性を損なうものではないという理解でよいか。	貴見のとおりです。
10	Ⅲ-2-3-5-2(2)②	「グループ全体のリスクテイクに重大な影響を与える職員」の定義は、各金融機関の判断に委ねられるとの理解でよいか。	リスク管理の観点から報酬体系も含めて監視すべき役職員はグループの会社構成、業務内容によって異なるものと考えられます。従って各金融機関が管理の実効性とリスク管理上の重要度から監視の程度に軽重を設けることは合理的であると考えます。
11	Ⅲ-2-3-5-2(2)②	「業績連動部分」には、会社全体、部門あるいは個人の定量的な業績評価に、リスク管理・コンプライアンス管理等の定性的な評価を加味した総合的な評価を行ったうえで、一定のテーブルに応じて決定される報酬は含まれないという理解でよいか。	貴見のとおりです。
12	Ⅲ-2-3-5-2(2)④	「業績連動部分」の定義の明確化と「縮小する設計」については、例えば、「報酬額のうち業績連動分は、当該個人の業績のみならず、銀行の業績を反映するものになっているか」という理解でよいか。	貴見のとおりです。
13	Ⅲ-2-3-5-2(2)⑤	「役職員の職責や実際の業務内容に応じて、より長期的な企業価値の創出を重視する報酬支払方法」の対象については、各金融機関がそれぞれの業務内容やグループ会社構成等を踏まえた自主的な判断で決定されるという理解でよいか(例えば、役員や上級職員等に限定することが認められるという理解でよいか)。	リスク管理の観点から報酬体系も含めて監視すべき役職員はグループの会社構成、業務内容によって異なるものと考えられます。従って各金融機関が管理の実効性とリスク管理上の重要度から監視の程度に軽重を設けることは合理的であると考えます。
14	Ⅲ-2-3-5-2(3)	報酬体系の設計・運用については、「積極的に公表することが望ましい」とされているが、金融当局に情報を提出するだけでも金融監督の実効性は十分に確保されるのではないか。	報酬体系は役職員のインセンティブに大きな影響を与えるものであり、報酬体系とリスク管理との整合性に関する情報は、当局のみならず、株主や債権者等にとっても重要であると考えられます。また、金融機関の報酬体系について、国際的に、役職員の過度のリスクテイクを誘発するおそれ等について指摘があることを踏まえれば、当局への情報提供のみならず、より幅広く説明責任の強化を図ることも、重要な課題だと考えられます。こうしたことから、今回の改正では、金融安定理事会(Financial Stability Board)における国際的な指針等も踏まえ、国際的なベストプラクティスも踏まえた積極的な公表が望ましいとの考え方を記載しているものです。
15	Ⅲ-2-3-5-3	監督の対象はあくまで報酬体系についてであり、役員個別の報酬の支給実績やその根拠となる評価結果までには及ばないという理解でよいか。	貴見のとおりです。

提出されたコメントの概要及びそれに対する金融庁の考え方

【別紙1】

通番	該当項番	コメントの抜粋	金融庁の考え方
16	VI-2(1)④	我が国において複数の支店を設置している場合、我が国における代表者は我が国の支店全体の戦略方針や収益目標等の計画を把握した上で、これと整合的な内部管理態勢を整備しているかを検証する観点から、各支店から必要な報告を受ける等、統括的に管理しているか」とあるが、“必要な報告”について具体的に説明してほしい。	我が国における支店の規模や業務の内容等が異なることから一概に示すことはできませんが、少なくとも我が国における代表者として我が国における支店全体を統括して監督する立場から、規定にあるような検証を行うことができるような情報の報告を受けることです。
17	VI-2(1)③ VI-2(1)④	各金融機関によって、規模、特性がそれぞれ異なるので、どのような経営管理態勢を整備すべきかは、一概には言えないが、日本における事業規模が小さい等の銀行においては、在日支店における経営管理の機能を、以下の点に留意しつつ、本店が必要に応じて補完することが認められる可能性があると考えてよいか。 ①本店において上記経営管理(内部監査を含む)を補完するユニットは、その担当する機能に応じて日本の法令等諸規則や日本におけるリスク管理、経営管理に精通しているか。 ②上記の場合でも、日本における代表者は、本店により補完される管理も含め日本における管理状況を総合的に把握し、適宜、本店との調整を行う権限を有していることが明確化されているか。	我が国における支店は、金融機関によって規模、特性がそれぞれ異なるので、支店の経営管理機能を本店がどの程度補完すべきかは一概に言うことができませんが、在日支店の代表者等の役職にある者は、我が国における支店を的確に管理するために必要な権限・責任を有していることが必要であると考えられます。
18	VI-2(2)② VI-2(2)④	本項の趣旨は、各金融機関の業務運営の実態を踏まえて、役職員による関連法令等の理解が実態として把握されていて、研修・教育等の適切なフォローアップを行う態勢を整備するという理解で良いか。	貴見のとおりです。
19	VI-2(3)④	本項において想定されている取引が「グループの複数拠点が関与する取引」であることから、機能・役割についても「銀行全体における本店等及び支店」に限定されるものではなく、「複数拠点の」とするべきである。 また、本項の対象のうち、グローバルに展開する金融機関では、特に市場取引(FXやデリバティブ等)については、ISDAマスター契約等によって本支店等における複数の取引を一括清算できるという前提で、各拠点単位ではなくグループ全体としてリスク管理を行っている、かかるリスク管理態勢を前提として、各拠点の対応する取引への関与が合理的かつ妥当なものをチェックすることが望ましいと思料。したがって、機能・役割の評価についてはその前提となるべき「取引の性質、一括清算の対象か否かという観点も踏まえて、」を追加するべきである。 (参照)「グループの複数拠点が関与する取引(例えば、与信取引や市場取引等において、与信審査や約定等を行う拠点と、勘定店としてこれを管理する拠点が異なる場合等)について、銀行全体における本店等及び支店機能・役割は明確となっているか。また、その機能・役割は、グループ全体のリスク管理態勢において合理的かつ妥当なものか。」	原案の内容はご指摘のような点以外も含まれており、ご指摘のような内容だけを特に記載することは適当ではないので、原案通りとしました。 いずれにせよ、規定にあるとおりグループ全体において機能・役割が明確であり、グループ全体のリスク管理態勢において妥当であることが重要であると考えます。
20	VI-3(1)	「…当該支店の業務等の特性も踏まえつつ、必要に応じ、定期的かつ継続的にヒアリングを行うこととする」とあるが、例えば東京と大阪に支店がある場合は、大阪支店のみに対してヒアリングを行うということもあり得るのか? また、ヒアリングは具体的にはどのような手法で実施するのか?	監督指針にある監督上の着眼点に留意しつつ、適切な監督を遂行するため、金融機関の規模等にあわせて適切な方法でのヒアリングの実施を考えております。