

系統金融機関向けの総合的な監督指針（本編） 新旧対照表

現 行	改 正 後
<p>系統金融機関監督上の評価項目</p> <p>Ⅱ－２ 財務の健全性等</p> <p>Ⅱ－２－１～Ⅱ－２－７ （略）</p> <p>（新設）</p>	<p>系統金融機関監督上の評価項目</p> <p>Ⅱ－２ 財務の健全性等</p> <p>Ⅱ－２－１～Ⅱ－２－７ （略）</p> <p>Ⅱ－２－８ 報酬体系の留意点等</p> <p>Ⅱ－２－８－１ 意義【農中】</p> <p><u>国際的に活動する金融機関においては、海外の雇用・報酬慣行も勘案して、報酬体系の設計・運用を行うことが考えられる。一方、その設計・運用次第では、役職員によるリスクテイクへのインセンティブを高めることとなり、こうした傾向が過度なものとなれば、グループ全体のリスク管理等にとって重大な問題をもたらす可能性もある。</u></p> <p><u>国際的にも、金融安定理事会（Financial Stability Board）等の場において、金融機関の報酬体系の設計・運用に関する議論が進められており、国際的に活動する農中においては、こうした国際的動向も考慮しつつ、報酬体系が役職員の過度なリスクテイクを引き起こさないよう確保していくことが必要である。こうしたことから、監督当局としても報酬体系について、金融安定理事会における国際的な指針（注）等も踏まえつつ、特に以下の点に留意して監督することとする。実際の監督に当たっては、グループの規模、業務の複雑性及び海外拠点の設置状況等も踏まえ、機械的・画一的な対応とならないよう留意することとする。</u></p> <p><u>なお、報酬体系に関して役職員による過度なリスクテイクが誘発されるおそれのほか、雇用慣行や人事評価制度等に関連して同</u></p>

系統金融機関向けの総合的な監督指針（本編） 新旧対照表

現 行	改 正 後
	<p><u>様のおそれが見られないか等についても、配意するものとする。</u>  <u>また、経営者は経営管理を始めとして重要な職務を担っており、そのための報酬を受けていることを踏まえ、適切な経営を行うことを当然に求められていることに留意するものとする。</u></p> <p><u>（注）・金融安定化フォーラム「健全な報酬慣行に関する原則」</u>  <u>（2009年4月）</u>  <u>・金融安定理事会「「健全な報酬慣行に関する原則」実施基準」（2009年9月）</u></p> <p><b>Ⅱ－２－８－２ 着眼点【農中】</b></p> <p><b>（１）報酬管理態勢</b></p> <p>— <u>農中においては、総代会において決定された役員の報酬限度額の範囲内で、内部規則等に基づき理事会等で具体的な報酬が決定され、監事会その他報酬体系の適切な設計・運用を確保するために経営陣に対する必要なけん制機能を発揮できる任意の委員会等で報酬額全体の水準の適切性等が審議されているか。</u></p> <p><u>また、職員の報酬にあっては、理事会等で報酬に係る方針や内部規則等を決定し、員外監事を含む監事会等で報酬全体の水準の適切性等が審議されているか。</u></p> <p><u>農中のグループ会社の役職員の報酬体系については、その状況を監視し、報酬体系の適切な設計・運用を確保するために経営陣に対する必要なけん制機能を発揮できる態勢</u></p>

系統金融機関向けの総合的な監督指針（本編） 新旧対照表

現 行	改 正 後
	<p><u>を整備しているか。また、その監視・けん制機能を業務推進部門（担当役員を含む）から独立して発揮できるよう必要な権限や体制等を確保しているか。</u></p> <p>— <u>報酬体系の設計・運用に当たっては、報酬額全体の水準が、グループ全体の財務の健全性の現状及び将来見通しと整合的であり、将来の自己資本の十分に重大な影響を及ぼさないことを確認しているか。</u></p> <p>— <u>報酬体系の設計・運用の適切性の評価に当たっては、リスク管理部門と密接な連携を図る等、リスク管理の観点に十分留意しているか。</u></p> <p>— <u>報酬体系の設計に当たっては、報酬体系の運用状況の監視を通じ、報酬額が短期的な収益獲得に過度に連動したり、過度の成果主義を反映するといった問題が生じていないか等を確認しているか。</u></p> <p><u>（2）報酬体系とリスク管理等との整合性</u></p> <p>— <u>リスク管理部門やコンプライアンス部門の職員の報酬は、他の業務部門から独立して決定され、かつ、職責の重要性を適切に反映したものとなっているか。また、これら職員の報酬に係る業績の測定は、主として、リスク管理や法令等遵守の達成度が反映されたものとなっているか。</u></p> <p>— <u>役職員（職員においては、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。以下同じ。）の報酬額に占める業績連動部分の割合は、当該役職員の職責や実際の業務</u></p>

系統金融機関向けの総合的な監督指針（本編） 新旧対照表

現 行	改 正 後
	<p><u>内容のほか、グループ全体の財務の健全性やグループとして抱えることのできるリスクの程度に関する方針等も踏まえ、適切なものとなっているか。</u></p> <p>— <u>役職員の報酬額のうち相当部分を業績連動とする場合は、報酬額が確定するまでの間に生じうる財務上のリスクへの対応状況（必要な自己資本や流動性の確保の見込み）を踏まえた設計となっているか。</u></p> <p>— <u>役職員の報酬額のうち業績連動部分は、業績不振の場合には相当程度縮小する設計となっているか。</u></p> <p>— <u>役職員の職責や実際の業務内容に応じて、より長期的かつ安定的な企業価値の創出や機能発揮を重視する報酬支払方法（例えば、グループ会社の役職員に対する株式での支払いやストックオプションの付与）や、リスクが顕在化するまでの期間も考慮した報酬支払方法（例えば、報酬支払いの繰延べ・業績不振の場合の取戻し又はグループ会社の役職員に株式で支払う場合の一定期間の譲渡制限、ストックオプションを付与する場合の権利行使時期の設定）を採用しているか。</u></p> <p>— <u>リスク管理に悪影響を及ぼしかねない報酬体系（複数年にわたる賞与支払額の最低保証、高額な退職一時金制度等）については、適切な改善策を検討・実施しているか。</u></p> <p>— <u>リスク管理と統合的な報酬体系を設計している場合であっても、役職員がその設計趣旨を損ないかねないような行</u></p>

系統金融機関向けの総合的な監督指針（本編） 新旧対照表

現 行	改 正 後
	<p><u>為（表面的にリスクを減少させるような取引等）を行うおそれについて、適切に監視・けん制する態勢を整備しているか。</u></p> <p><u>（3）報酬体系の設計・運用に関する公表</u></p> <p><u>たとえば以下の項目のように、グループの報酬体系とリスク管理との整合性に関する有用な情報については、国際的なベストプラクティスを踏まえつつ、積極的に公表することが望ましい。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— <u>報酬管理態勢に関する情報</u></li> <li>— <u>報酬体系の設計に関する重要な情報（特に業績連動部分について、業績の測定方法、報酬額への業績の反映方法及び支払方法の概要等）</u></li> <li>— <u>報酬体系の運用に関する重要な情報（特に、役職員の報酬総額、そのうち業績連動部分の占める割合、実際の支払方法に関する事項等）</u></li> </ul> <p><b>Ⅱ－2－8－3 監督手法・対応【農中】</b></p> <p><u>（1）農中の報酬体系に関して、国際的な動向等を踏まえて特定される課題への対応状況について、定期的かつ継続的にヒアリングを行うこととする。</u></p> <p><u>（2）上記（1）のオフサイト・モニタリング、検査結果等により、問題があると認められる場合には、必要に応じ、農中法第 83 条に基づき報告を求め、重大な問題があると認められ</u></p>

系統金融機関向けの総合的な監督指針（本編） 新旧対照表

現 行	改 正 後
	<u>る場合には、農中法第 85 条に基づき業務改善命令の発出を 検討するものとする。</u>