

主要行等向けの総合的な監督指針（本編）新旧対照表

現 行	改 正 後（案）
<p>主要行等監督上の評価項目</p> <p>Ⅲ－２－３ リスク管理</p> <p>Ⅲ－２－３－１～Ⅲ－２－３－４ （略）</p> <p>（新設）</p>	<p>主要行等監督上の評価項目</p> <p>Ⅲ－２－３ リスク管理</p> <p>Ⅲ－２－３－１～Ⅲ－２－３－４ （略）</p> <p><u>Ⅲ－２－３－５ 報酬体系の留意点等</u></p> <p><u>Ⅲ－２－３－５－１ 意義</u></p> <p><u>主要行等は国際的な金融活動を展開しているケースが多いため、国際的な雇用・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、主要行等においては、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</u></p>

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。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。

(注)・金融安定化フォーラム「健全な報酬慣行に関する原則」(2009  
年4月)

・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)

### Ⅲ-2-3-5-2 着眼点

#### (1) 報酬委員会等の役割

グループの役職員の報酬体系について、その状況を監視す  
る委員会等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態勢(以  
下「報酬委員会等」という。)を整備しているか。また、報  
酬委員会等は、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。

報酬委員会等は、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  
己資本の十分性に重大な影響を及ぼさないことを確認して  
いるか。

報酬委員会等は、報酬体系の設計・運用の適切性の評価に  
関して、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。

報酬委員会等は、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。

(2) 報酬体系とリスク管理等との整合性

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。

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。

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。

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。

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（例えば、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、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、報酬支払いの繰延べ・業績不振の場合の取戻し)を採用しているか。

— 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。

— 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。

### (3) 報酬体系の設計・運用に関する公表

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。

— 報酬委員会等に関する情報

— 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)

— 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)

### Ⅲ-2-3-5-3 監督手法・対応

(1) 主要行等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。また、海外当局との協力の枠組みを積極的に活用し、これを通じて把握した海外拠点に関する課題等について、深度あるヒアリングを行うこととする。

(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、法第24条に基づき報告を求め、重大な問題があると認められる場合には、法第26条に基づき業務改善命令を発出する等の対応を行うものとする。

## 外国銀行支店の監督

### VI-1 意義

我が国に支店や出張所等の営業所(以下それらを総称して「支店」という。)を設置する外国銀行については、我が国の銀行法や関連法令諸規則の及ばない外国の本店に直接従属しており、本店の経営・管理方法や業務の種類・内容・所属する事業部門によっては、1つの支店の中に並存する業務部門間や複数の支店を展開する場合の各支店相互間の統括管理関係がない場合も少なくない。

したがって、外国銀行の支店の業務の健全性と適切性を監督する際には、外国銀行の経営上の特色や支店業務の個別性・多様性に応じて、支店において実際に行われている業務運営の実態とこれに伴うリスクの把握に努め、必要に応じて、外国銀行の本店や母国監督当局等との連絡・協議、あるいは、銀行法等に基づく所要の報告徴求を行うなどの監督対応が重要である。

## 外国銀行支店の監督

### VI-1 意義

我が国に支店や出張所等の営業所(以下それらを総称して「支店」という。)を設置する外国銀行については、我が国の銀行法や関連法令諸規則の及ばない外国の本店に直接従属しており、本店の経営・管理方法や業務の種類・内容・所属する事業部門によっては、1つの支店の中に並存する業務部門間や複数の支店を展開する場合の各支店相互間の統括管理関係が十分に機能しないおそれがある。

したがって、外国銀行の支店の業務の健全性と適切性を監督する際には、外国銀行の経営上の特色や支店業務の個別性・多様性に応じて、支店において実際に行われている業務運営の実態とこれに伴うリスクの把握に努め、必要に応じて、外国銀行の本店や母国監督当局等との連絡・協議、あるいは、銀行法等に基づく所要の報告徴求を行うなどの監督対応が重要である。

(注) 下記に述べる監督上の主な着眼点は外国銀行支店の特色を踏まえ特に留意すべき点を記述したものであるが、その監督にあ

## VI-2 主な着眼点

- (1) 本店及び支店経営陣等による支店経営・業務運営の適正な管理  
(新設)

\_\_\_ 支店経営・業務に精通する支店経営陣及び本店派遣行員の選任と適正な配置が行われているか（我が国における支店業務の運営に十分な資質・経験を有する経営陣や業務運営・管理責任者の選任、及び、適正かつ妥当な人事ローテーションの定期的な実施が図られているか。）。

\_\_\_ 本店による支店の経営陣及び業務運営・管理責任者に対する適正かつ適切な権限の委譲・責任分掌体制の明確化が図られているか（適法性及び実効性を具備した組織・職務権限規程等の策定と周知徹底が図られているか。）。

\_\_\_ 支店の業務運営実態やリスクに合致した本店による支店

たつては、下記の着眼点を含め、支店の業務等に応じて、必要に応じて、本監督指針の他の部分を適宜参照し、これに準じるものとする。

## VI-2 主な着眼点

- (1) 本店及び支店経営陣等による支店経営・業務運営の適正な管理

\_\_\_ 本店又は地域統括部署（以下「本店等」という）がグループ全体の経営方針・経営計画等を策定する際に、我が国に支店を設置する意義やそのグループ内での位置づけが明確にされているか。支店の業務戦略・業務計画は、こうしたグループ全体の方針・計画と整合的であり、かつ、持続可能なものとなっているか。

\_\_\_ 支店経営・業務に精通する支店経営陣及び本店派遣行員の選任と適正な配置が行われているか（我が国における支店業務の運営に十分な資質・経験を有する経営陣や業務運営・管理責任者の選任、及び、適正かつ妥当な人事ローテーションの定期的な実施が図られているか。）。

\_\_\_ 支店の適切な運営を確保するために、支店の経営陣及び業務運営・管理責任者に対して本店等による適正かつ適切な権限の委譲・責任分掌体制の明確化が図られているか。また、支店内においても、経営陣が適切な経営管理を行えるよう、権限及び責任が適正かつ適切に配分されているか（適法性及び実効性を具備した組織・職務権限規程等の策定と周知徹底が図られているか。）。

\_\_\_ 支店の業務運営実態やリスクに合致した本店等による支

の監督・管理及び監視体制の整備・維持が図られているか（本店の経営管理・国際業務統括部門等による海外支店の監督・管理及び監視体制の適切性・十分性が確保されているか。）。

\_\_\_ 支店の業務運営・管理上の問題や不祥事件等が発生した場合の本店及び関連する監督当局等に対する迅速かつ適切な連絡・報告体制が整備されているか。

（新設）

（新設）

（新設）

## （2）法令等遵守態勢の整備

我が国の銀行法、並びに、業務に関連する内外の法令諸規則の遵守の徹底を図るための支店の法令等遵守態勢（実効性を有する組織・管理規程等の整備、人的構成及び体制の構築

店の監督・管理及び監視体制の整備・維持が図られているか（本店の経営管理・国際業務統括部門等による海外支店の監督・管理及び監視体制の適切性・十分性が確保されているか。）。また、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における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。

\_\_\_ 支店の業務運営・管理上の問題や不祥事件等が発生した場合の本店等及び関連する監督当局等に対する迅速かつ適切な連絡・報告体制が整備されているか。

\_\_\_ 支店の内部管理態勢は、銀行全体での支店の位置づけやその業務戦略・業務計画を踏まえ、実際の業務内容やリスク特性等も勘案して、十分なものとなっているか。

\_\_\_ 本店等は、支店の業務・財務内容の把握にとどまらず、支店の抱えるリスクの特性を十分に理解した上で、支店のリスクの状況を適切に把握し、必要な対応を行うこととなっているか。

\_\_\_ 支店の経営陣は、上記①～ に照らして不十分な点がないかを確認し、必要に応じ、本店等と協議の上で適切に対応しているか。

## （2）法令等遵守態勢の整備

我が国の銀行法、並びに、業務に関連する内外の法令諸規則の遵守の徹底を図るための支店の法令等遵守態勢（実効性を有する組織・管理規程等の整備、人的構成及び体制の構築

を含む。)が確立・維持されているか。

(新設)

\_\_\_ 法令違反の発生や不適切な業務運営の実態等が発覚した場合に、迅速かつ適切に報告・対処することが可能な体制が確立・維持されているか(支店の業務運営責任者や営業部門等の活動に対する独立した内部けん制・監視機能が整備されているか。)

\_\_\_ 特に、何らかの事情や理由等により、支店の役職員が我が国の法令諸規則に精通していない場合には、これに適切に対応し、所要の指導や監視を徹底するための本店及び支店による体制の構築や継続的な取組みが図られているか。

### (3) リスク管理態勢の整備

支店の業務運営実態に即した各種リスク管理体制が整備されているか。また、本店による当該リスク管理に係る適切かつ十分な監督及びモニタリングが実施されているか。

②・③ (略)

(新設)

を含む。)が確立・維持されているか。

\_\_\_ 支店の役職員による銀行法その他の関連法令諸規則の精通度合いを継続的に確認し、必要に応じて研修・教育を適切に実施するための態勢を整備しているか。

\_\_\_ 法令違反の発生や不適切な業務運営の実態等が発覚した場合に、迅速かつ適切に報告・対処することが可能な体制が確立・維持されているか(支店の業務運営責任者や営業部門等の活動に対する独立した内部けん制・監視機能が整備されているか。)

\_\_\_ なお、何らかの事情や理由等により、支店の役職員が我が国の法令諸規則に精通していない場合には、これに適切に対応し、所要の指導や監視を徹底するための本店等及び支店による体制の構築や継続的な取組みが図られているか。

### (3) リスク管理態勢の整備

信用リスク、市場リスク、流動性リスク、事務リスク、システムリスクといった各種リスクについて、支店の業務運営実態に即した管理体制が整備されているか。また、本店による当該リスク管理に係る適切かつ十分な監督及びモニタリングが実施されているか。

②・ (略)

\_\_\_ 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の機能・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



(4) 支店業務の検査・監査とフォローアップの実施

支店業務の検査（自店検査を含む。）及び内部監査の実効性が確保されているか。

②～④ （略）

(4) ～ (9) （略）

(新設)

理態勢において合理的かつ妥当なものか。

(4) 支店業務の検査・監査とフォローアップの実施

支店業務の検査（自店検査を含む。）及び内部監査の実効性が確保されているか。特に、本店等又は支店の内部監査部門は、支店の業務内容やリスク特性等を勘案の上で、適切に内部監査を実施する態勢となっているか。また、本店等及び支店の経営陣は、内部監査の結果等を踏まえて適切な措置を講じているか。

②～④ （略）

(4) ～ (9) （略）

(10) 報酬体系

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、役職員によるリスクテイクへのインセンティブが過度なものとならないよう、グループベースで適切な監督が行われるものである。

一方、母国当局による監督に適切に協力する等の観点から、支店の報酬体系の設計・運用の状況についても、モニタリングを行うこととする。特に、支店の役職員による過度なリスクテイクを誘発するおそれ等が見られる場合は、リスク管理上の問題についてより深度ある検証を行うとともに、母国当局に対する積極的な問題提起など、必要な対応を行っていくこととする。

VI-3 監督手法・対応  
(新設)

(1) 監督による通常のオフサイト・モニタリング、検査結果及び不祥事件等届出書等により、外国銀行の支店の業務運営や内部管理態勢等に問題があると認められる場合には、必要に応じ、法第 24 条第 1 項に基づき外国銀行の支店に報告を求めるとともに、法第 48 条に基づき、外国銀行支店の母国本店にも報告を求め、重大な問題があると認められる場合には、法第 26 条に基づく業務改善命令を発出する等の対応を行うものとする。

VI-3 監督手法・対応

(1) 上記 VI-2 の各項目について、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。また、外国銀行の母国本店等と直接的に対話を行う機会をとらえ、グループ全体及び支店における課題等に関する認識の共有に努める。あわせて、必要に応じ、本店等又は支店の内部監査部門が実施した当該支店に対する内部監査の結果についてヒアリングを行う。

また、業務運営の国際化や金融コングロマリット化の進展に伴い、海外監督当局との連携強化の必要性が増すとともに、規制・基準の収斂の動きが加速している状況を踏まえ、母国監督当局との協力の枠組みを積極的に活用しつつ、母国監督当局や関係する海外監督当局との連携及び情報交換等を行うこととする。

その上でこれらを通じて把握したグループ全体の課題等を踏まえ、それら課題等が支店経営・業務運営に及ぼす影響及び当該影響への対応状況について深度あるヒアリングを行うこととする。

(2) 上記 (1) のオフサイト・モニタリング、検査結果及び不祥事件等届出書等により、外国銀行の支店の業務運営や内部管理態勢等に問題があると認められる場合には、必要に応じ、法第 24 条第 1 項に基づき外国銀行の支店に報告を求めるとともに、法第 48 条に基づき、外国銀行支店の母国本店にも報告を求め、重大な問題があると認められる場合には、法第 26 条に基づく業務改善命令を発出する等の対応を行うものとする。

<p>(2) <u>その際、業務運営の国際化や金融コングロメリット化の進展に伴い、海外監督当局との連携強化の必要性が増すとともに、規制・基準の収斂の動きが加速している状況を踏まえ、必要に応じ、母国監督当局や関係する海外監督当局との連携及び情報交換等を検討する。</u></p>	<p>(削る)</p>
<p>(3) (略)</p>	<p>(3) (略)</p>