

コメントの概要及びそれに対する金融庁の考え方

通番	該当項番	コメントの概要	金融庁の考え方
1	Ⅱ-4-3-2(2)①	<p>次のような報酬体系となっている場合には、本監督指針の趣旨に反しないと理解してよいか。</p> <p>リスク管理部門やコンプライアンス部門の職員の報酬体系が、他の職員と同一である場合でも、例えば当該報酬体系の中に、部門ごとの職務の達成度に応じた評価により定められる処遇等が含まれており、したがって、リスク管理部門やコンプライアンス部門の職員の報酬がリスク管理や法令等遵守の達成状況を踏まえたものとなっている場合。</p>	<p>貴見のとおりです。いずれにせよ、実態において、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、職責の重要性が適切に反映されていることが肝要と考えます。</p> <p>(注)金融商品取引業者等向けの総合的な監督指針の一部改正(案)の修正を踏まえ、本監督指針(案)についても同様に、Ⅱ-4-3-2(2)①において、「リスク管理や法令等遵守の達成度が反映されたもの」を「リスク管理や法令等遵守の達成度に加え、リスク管理態勢や法令等遵守態勢の構築への貢献度が反映されたもの」に修正いたします。</p>
2	Ⅱ-4-3-2(2)②	<p>「海外拠点を有する保険会社等のリスクテイクに重大な影響を与える職員」とは、例えば、資産運用に係る業務を行なう職員のうち、自らの裁量権が非常に広汎である者などを差しており、これに該当する職員か否かについては、Ⅱ-4-3-2(1)に定めるプロセスに従って会社が判断するという理解でよいか。</p>	<p>貴見のとおりです。</p>
3	Ⅱ-4-3-2(2)⑤	<p>役職員の報酬支払方法について、監督指針にある株式での支払いやストックオプションの付与といった例示に関わらず、例えば固定額を支払うケースであっても、毎年総代会や株主総会あるいは社外取締役を含む取締役会等及び監査役会等によるチェックを受けた上で、経営内容等を踏まえて適宜見直される体系となっているような場合には、本監督指針の趣旨に反しないという理解でよいか。</p>	<p>貴見のとおりです。どのような報酬支払制度を採用するにせよ、実態において、報酬の支払方法が、役職員の職責や実際の業務内容に応じ、より長期的な企業価値の創出を重視し、リスクが顕在化するまでの期間を考慮することが重要と考えます。</p>
4	Ⅱ-4-3-2(2)①	<p>「他の業務部門から独立して決定され」は、報酬決定において営業推進部門等からの干渉が排除されていることを意味するものであって、人事部門がリスク管理部門やコンプライアンス部門における報酬体系を決めることが禁止されているものではないことを確認したい。</p>	<p>貴見のとおりです。</p>

コメントの概要及びそれに対する金融庁の考え方

通番	該当項番	コメントの概要	金融庁の考え方
5	Ⅱ-4-3-2(2)①	<p>「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」とあるが、これは、仮に、これら部門の職員について、「業績」連動型の報酬を導入するのであれば、その「業績」の測定指標は、当該職員の職責に基づくリスク管理や法令遵守の達成度を反映すべきとの意図であって、特定の報酬体系の導入を要求するものではないことを確認したい。</p> <p>また、これら部門の職員においても、賞与制度等において、会社の業績に基づく職員共通の支給額増減ルールが適用されること等が否定されないことも確認したい。</p>	<p>貴見のとおりです。いずれにせよ、実態において、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、職責の重要性が適切に反映されていることが肝要と考えます。</p> <p>(注)金融商品取引業者等向けの総合的な監督指針の一部改正(案)の修正を踏まえ、本監督指針(案)についても同様に、Ⅱ-4-3-2(2)①において、「リスク管理や法令等遵守の達成度が反映されたもの」を「リスク管理や法令等遵守の達成度に加え、リスク管理態勢や法令等遵守態勢の構築への貢献度が反映されたもの」に修正いたします。</p>
6	Ⅱ-4-3	<p>外資系の日本法人では役員が親会社から派遣されるケースが多いが、この様なケースの場合、当該役員の人事評価は親会社で実施されており、日本での監督を発揮するためには、親会社所在国監督機関との連携を十分に実施する必要がある。監督指針改正案にも一部記載があるが、主要国が連携・協調して同一歩調で監督強化を進めない限り、実効性の確保は困難と考える。</p>	<p>貴重なご意見として承ります。</p>