

金融商品取引業者等向けの総合的な監督指針（抄）

現 行	改正後
<p>IV. 監督上の評価項目と諸手続（第一種金融商品取引業）</p> <p>IV-5 指定親会社グループについて</p> <p>IV-5-5 報酬体系</p> <p>（新設）</p> <p>指定親会社グループにおいては、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。</p> <p>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、指定親会社グループにおいては、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、監督当局としてもこれらグループの報酬体系について、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・画一的な運用に陥らないように留意することとする。</p> <p>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。</p> <p>（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）</p>	<p>IV. 監督上の評価項目と諸手続（第一種金融商品取引業）</p> <p>IV-5 指定親会社グループについて</p> <p>IV-5-5 報酬体系</p> <p>IV-5-5-1 報酬体系に係る留意点等</p> <p>指定親会社グループにおいては、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。</p> <p>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、指定親会社グループにおいては、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、監督当局としてもこれらグループの報酬体系について、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・画一的な運用に陥らないように留意することとする。</p> <p>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。</p> <p>（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）</p>

金融商品取引業者等向けの総合的な監督指針（抄）

現 行	改正後
<p>(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牽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・牽制機能を営業部門等（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。</p> <p>②～④ （略）</p> <p>(2) （略）</p> <p>(3) 報酬体系の設計・運用に関する公表 <u>例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> <u>— 報酬委員会等に関する情報</u> <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> <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></p> <p>(新設)</p>	<p>(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牽制機能を発揮できる機関その他の組織（以下「報酬委員会等」という。）を含めた適切な態勢を整備しているか。また、報酬委員会等は、その監視・牽制機能を営業部門等（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。</p> <p>②～④ （略）</p> <p>(2) （略）</p> <p>(削る)</p> <p>IV-5-5-2 報酬体系の開示</p> <p>(1) 一般的な留意事項 <u>報酬体系の開示は、「金融商品取引業等に関する内閣府令第 208 条の 26 第 5 号に規定する報酬等に関する事項であって、最終指定親会社及びその子法人等の業務の運営又は財産の状況に重要な影響を与えるものとして金融庁長官が定めるものを定める件」（以下「報酬告</u></p>

金融商品取引業者等向けの総合的な監督指針（抄）

現 行	改正後
	<p>示」という。)に定められた事項について、市場や投資者等による外部評価の規律づけを通じ、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ことを確保し、金融機関の経営の健全性を維持するという趣旨を十分に踏まえ、適切に実施される必要がある。</p> <p>ただし、公にすることにより金融機関の競争上の地位等を大きく害するおそれのある情報、若しくは、個人が特定され、個人の権利利益が不当に害されるおそれのある情報、又は、金融機関の守秘義務に係る情報等については、より一般的な内容の記載に留めるとともに、その理由を記載することで差し支えないものとする。また、報酬告示に定められた事項に該当する事項がない場合には、該当する事項がない旨を記載することで差し支えないものとする。</p> <p>なお、開示に当たっては、グループの規模、業務の複雑性、海外拠点の設置状況、国際的な雇用・報酬慣行の導入状況及び国際的なベストプラクティス等を勘案し、適切な情報開示のあり方を検討する必要がある。報酬告示に定められた事項について、画一的な情報開示が求められるものではない点に十分留意するものとする。</p> <p>(参考) パーゼル銀行監督委員会「第三の柱における報酬についての開示要件」(2011年7月)</p> <p>(2) 個別の記載項目に関する留意事項</p> <p>開示の対象となる報酬告示第1号に規定する「対象役員」及び「対象従業者等」(以下この(2)において「対象役職員」という。)について、例えば、以下の点に留意して適切な記載がなされているか。</p> <p>イ. 「対象役員」の範囲について</p> <p>a. 「対象役員」から社外取締役又は社外監査役を除く場合は適切な注釈を加えているか。</p> <p>b. 直近の事業年度中に退任した者が含まれているか。</p> <p>ロ. 「対象従業者等」の範囲について</p> <p>a. 「主要な連結子会社等」の範囲について</p> <p>「主要な連結子会社等」の範囲について、最終指定親会社が報酬体系の開示の趣旨を損なわず、投資者等の合理的な判断を妨げないよう、グループの財政状態又は経営成績に与える影響</p>

金融商品取引業者等向けの総合的な監督指針（抄）

現 行	改正後
	<p>の重要性を勘案し、選定しているか。また、「<u>主要な連結子会社等</u>」の選定過程及び選定された「<u>主要な連結子会社等</u>」の範囲に関する説明が適切に記載されているか。例えば、「<u>指定親会社グループの連結総資産に対する子会社等の総資産の割合が2%を超えない場合には、主要な連結子会社等に該当しないものとする。</u>」などの具体的な基準を用いた記載が考えられる。ただし、子会社等の規模等が僅少であっても、経営上重要な子会社等は<u>主要な連結子会社等に含めて記載しているかに留意するものとする。</u></p> <p>b. <u>「高額報酬等を受ける者」の範囲について</u></p> <p>i) <u>「高額報酬等を受ける者」の選定に当たっては、対象役員が受ける報酬等の平均額を基礎とし、必要に応じ、過去の実績の変動等を勘案し、実態に即した適切かつ合理的な基準を設けて選定しているか。また、当該基準の設定根拠及びその合理性について適切に記載されているか。例えば、業績不振等により、対象役員が受ける報酬等が減少している場合、過去の実績の変動等を勘案し、調整の上、「高額報酬等を受ける者」の基準を設定することが考えられるが、その際、当該基準の合理性について適切な注釈を加えているか。</u></p> <p>ii) <u>「報酬等」の範囲について、対象役員が従業者を兼務しており、従業者として賃金を支給されている場合で、当該賃金のうち重要なものがあるときには、これを含める等、報酬、給与、賃金、給料、手当又は賞与その他名称の如何を問わず、職務の執行の対価又は労働の対償として受ける財産上の利益が含まれているか。</u></p> <p>c. <u>「最終指定親会社及びその主要な連結子会社等の業務の運営又は財産の状況に重要な影響を与えるもの」の範囲について</u> <u>対象従業者等のリスクテイクの状況について把握した上で、グループの業務の運営又は財産の状況に重要な影響を与える者が適切に選定されているか。また、その選定方法について適切な説明を行っているか。</u></p> <p>— 報酬告示第1号に規定する「対象役員及び対象従業者等の報酬等</p>

金融商品取引業者等向けの総合的な監督指針（抄）

現 行	改正後
	<p>の決定及び報酬等の支払その他の報酬等に関する業務執行の監督を行う委員会その他の主要な機関等の名称、構成及び職務に関する事項」として、例えば、以下の内容が記載されているか。</p> <p>イ. 報酬委員会等の整備・確保の状況（報酬委員会等の名称、構成員及び職務その他報酬委員会等がその監視・牽制機能を業務推進部門（担当役員を含む）から独立して発揮するための措置（報酬委員会等による監視・牽制の対象となる地域、業務部門又は対象役職員の範囲等））</p> <p>ロ. 報酬委員会等が外部コンサルタントに報酬等に関する助言等の依頼・委託を行っている場合は、当該外部コンサルタントの名称及び当該依頼・委託の趣旨及び概要</p> <p>ハ. 報酬体系の設計・運用の適切性の評価に関し、報酬委員会等とリスク管理部門が連携している場合はその連携状況等</p> <p>報酬告示第2号に規定する「対象役員及び対象従業者等の報酬等の体系の設計及び運用の適切性の評価に関する事項」として、例えば、以下の内容が記載されているか。</p> <p>イ. 対象役職員の報酬等の決定に関する方針を定めている場合はその概要及び適用範囲（当該方針が適用される地域、業務部門又は対象役職員の範囲等）</p> <p>ロ. 対象役職員に含まれる者の類型の説明及びその区分ごとの人数（例えば、対象役員、対象従業者等のそれぞれの内訳及び各区分についての説明）</p> <p>ハ. 報酬体系の設計・運用に重要な変更が生じた場合はその概要</p> <p>ニ. 報酬等の全体の水準が、指定親会社グループの財務の健全性の現状及び将来の見通しと整合的であり、将来の自己資本の十分に重要な影響を及ぼさないことを確認している場合はその説明</p> <p>ホ. 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、また、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こと等を確認している場合はその説明</p> <p>報酬告示第3号に規定する「対象役員及び対象従業者等の報酬等の体系とリスク管理の整合性並びに対象役員及び対象従業者等の報酬等と業績の連動に関する事項」として、例えば、以下の内容が</p>

金融商品取引業者等向けの総合的な監督指針（抄）

現 行	改正後
	<p><u>記載されているか。</u></p> <p><u>イ. リスク管理部門・コンプライアンス部門の対象役職員の報酬体系の設計・運用が、被管理・監視対象である他の業務部門から独立して行われている場合はその説明（特に、リスク管理部門・コンプライアンス部門の対象役職員の報酬に係る業績の測定が、職責の重要性を適切に反映したものとなっており、また、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となっているかについての説明）</u></p> <p><u>ロ. 対象役職員の報酬等の決定において、リスクを勘案している場合には、勘案するリスクの種類、当該リスクの計測・評価手法及び勘案方法の概要（前事業年度から重要な変更が生じた場合はその概要を含む）</u></p> <p><u>ハ. 対象役職員の報酬等の額のうち相当部分を業績連動とする場合について</u></p> <p><u>a. 対象役職員の報酬等の額に占める業績連動部分の割合を決定する際、対象役職員の職責や実際の業務内容、グループの財務の健全性又は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を勘案している場合はその勘案方法の概要</u></p> <p><u>b. グループ、証券会社、業務部門又は当該対象役職員の業績を報酬等へ反映させる方法又は業績を測定する方法の概要</u></p> <p><u>c. 業績に連動する報酬等の支払いを繰り延べている場合は、報酬等の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ことの説明</u></p> <p><u>d. 当該業績連動部分を業績不振の場合に縮小させるための措置等の概要</u></p> <p><u>e. 報酬等の額の算定にリスク調整後利益を用いることなどにより、リスク管理と総合的な報酬体系を設計している場合であっても、対象役職員がその設計趣旨を損ないかねないような行為（一時的にリスクを削減し、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・牽制するため</u></p>

金融商品取引業者等向けの総合的な監督指針（抄）

現 行	改正後
	<p><u>の態勢の概要</u></p> <p>ニ. <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や、業績やリスクの状況等に鑑み、不相应に高額な退職一時金等）を付与している場合は改善策・対応策の概要</u></p> <p>ホ. <u>対象役職員の職責や業務内容に応じ、より長期的な企業価値の創出を重視する報酬等の種類（例えば、株式での支払いやストックオプションの付与）及びリスクが顕在化するまでの期間も考慮した報酬等の支払方法（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、報酬支払の繰延べ・業績不振の場合の取戻し）を採用している場合はその概要</u></p> <p>― <u>報酬告示第4号に規定する「対象役員及び対象従業者等の報酬等の種類、支払総額及び支払方法に関する事項」として、例えば、以下の内容が記載されているか。</u></p> <p>イ. <u>報酬等の種類（基本報酬、株式、ストックオプション、賞与、退職慰労金、給与、賃金、給料等）及び支払方法（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、報酬支払の繰延べ・業績不振の場合の取戻し等）の概要並びに当該報酬等の種類及び当該支払方法を採用した趣旨・背景等</u></p> <p>ロ. <u>対象役員及び対象従業者等について、それぞれ、報酬等の総額及び対象となる者の数、固定報酬及び変動報酬の総額及び対象となる者の数並びに報酬等の種類別及び支払方法別の総額及び対象となる者の数</u></p> <p>― <u>報酬告示第5号に規定する「報酬等の体系に関し参考となるべき事項」として、例えば、次に掲げる事項について該当がある場合には、その事項を適切に記載しているか。</u></p> <p>イ. <u>報酬委員会等の構成員に対して支払われた報酬等の総額（報酬委員会等の職務執行に係る対価に相当する部分のみを切り離して算出することが不可能である場合等は、記載することを要しない。）及び報酬委員会等の会議の開催回数</u></p>

金融商品取引業者等向けの総合的な監督指針（抄）

現 行	改正後
	<p>ロ. <u>報酬支払額の最低保証、採用契約時一時金、退職一時金その他これらに類似する報酬体系別の総額及び対象となる者の数</u></p> <p>ハ. <u>支払いが繰り延べられている報酬等の残高並びに種類別及び支払方法別の総額、繰り延べられていた報酬等で直近の事業年度に支払われた額等</u></p>