

金融商品取引業者等向けの総合的な監督指針（本編） 新旧対照表

現 行	改 正 案
<p>IV-5-6 報酬体系</p> <p>IV-5-6-1 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） <u>（新設）</u></p>	<p>IV-5-6 報酬体系</p> <p>IV-5-6-1 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） <u>・金融安定理事会「健全な報酬慣行に関する原則及び実施基準の補完的ガイダンスーミスコンダクトリスクに対処するための報酬手法の利用ー」（2018年3月）</u></p>