

2016年7月22日

米国監督当局による市中協議文書「Incentive-based Compensation Arrangements」に対するコメント

一般社団法人全国銀行協会

全国銀行協会として、米国の6つの監督当局（通貨監督庁（OCC）、連邦準備制度理事会（FRB）、連邦預金保険公社（FDIC）、連邦住宅金融局（FHFA）、全米協同組織金融機関監督庁（NCUA）、証券取引委員会（SEC）から5月2日に公表された「Incentive-based Compensation Arrangements」に対してコメントする機会を与えられたことに感謝の意を表したい。

本市中協議文書において提案されている規則案について、外国銀行の取扱い上、必ずしも明確ではない点が依然として存在すると考える。適用に当たっては、Incentive-based Compensation Arrangementsに係る定義を一部明確化すべきであるほか、クローバック条項は域外適用が生じないようにすべきである。また、特に、外国銀行の派遣行員への影響も考慮し、規則案を一部見直すことで、より適切な規則案になるものとする。

本件が検討されるに当たり、我々は以下のコメントが米国当局におけるさらなる作業の助けとなることを期待する。

1. Part236-INCENTIVE-BASED COMPENSATION ARRANGEMENTS (REGULATION JJ)

(1) 報酬（総額）に関する定義の見直し【§ 236.2(f)】

「全報酬」には対象人物が受け取るすべての経済的価値を含むべきと考える。具体的には、レベル1とレベル2の規制対象金融機関の規制対象者の判定基準である one-third threshold について、米国に生活基盤がない本邦からの派遣行員については、家賃補助や各種手当（fee や benefit など）も含めて労務提供に対する報酬（固定報酬）に算入すべきと考える。

(2) インセンティブ報酬の金額基準の導入【§ 236.2(j)】

規制対象となるのは一定額以上の報酬を受け取っている場合に限定し、具体的な金額基準を設けるべきである。米銀と邦銀（特に本邦からの派遣行員）とではインセンティブ報酬の実態に大きな差があると思われる。不必要に対象範囲が拡大することを避けるため、規制の主旨を損なわない範囲で、金額基準を設けることが合理的であると考えられる。

(3) インセンティブ報酬に関する定義の見直し【§ 236. 2(r)】

本邦からの派遣行員の報酬について、半年に一度賞与として支給している金額には、固定的部分と、業績や組織貢献度に応じて変動の対象とする部分に分別できる。前者の固定的部分については、インセンティブ報酬（変動報酬）に算入するのではなく、固定報酬として Annual Based Salary に算入すべきと考える。

また、インセンティブ報酬の定義を当該従業員が1つあるいは複数の特定基準（セールス、収益、収入等）を達成することにより得られるものという意味に限定すべきと考える。現状の定義「any variable compensation, fees, or benefits that serve as an incentive or reward for performance」のままでは対象範囲が不必要に広すぎであり、本市中協議案の趣旨：「過度なリスクテイクを助長するようなインセンティブ報酬体系を禁じ、一部繰延や返還条項（クローバック）等を定める」と必ずしも合致しない、給与の後払い的性格を有する賞与の支給まで無用の制約を受けることになりかねない。

(4) 外銀在米支店に関するレベル判定の明確化【§ 236. 2(v)～(x)】

「A state-licensed uninsured branch of a foreign banking organization」は、§ 236. 2(dd) (6)に定めるカテゴリーに該当せず、§ 236. 2(dd) (5)に定めるカテゴリーに該当し、その結果、“the Reports of Assets and Liabilities of U.S. Branches and Agencies of Foreign Banks—FFIEC 002 に記載されている数値を用いて、§ 236. 2(b)に定める” Average total consolidated assets “の金額を算出することを明らかにすべきと考える。外銀在米支店のレベル区分判定に解釈の余地があるため確認させていただきたい。

また、「普通株 Tier1 資本」とあるが、外国銀行における米国支店の実態に則した考え方を呈示すべきである。外国銀行の在米支店には「資本」に該当するものがない。

(5) 規制対象者に関する定義の明確化（上級役員に含まれる Major business line の範囲等）【236. 2 (gg)】

Major business line の定義について、定義が不明確なため、明確化していただきたい。

また、CEO、COO、CFO などとともに、主要事業部門のヘッド（“head of a major business line”）もシニアエグゼクティブオフィサーと定義されているが、その用語についてさらに明確に定義すべきと考える。“major”の解釈によっては不必要に対象範囲が拡大してしまうと考えられる。

**(6) 規制対象者に関する判定方法の見直し(上級役員)(金額基準の閾値を設定)
【§ 236.2(gg)、(hh)】**

レベル1とレベル2の規制対象金融機関の規制対象者のうち、上級役員であっても本邦からの派遣行員の場合は、雇用慣行や報酬体系が終身雇用を前提とした中長期安定的報酬体系となっているため、報酬水準が米州における実勢と比較しても低く、変動幅も比較的小さい傾向にあり、報酬体系を理由としたミスコンダクトや不正の誘発は想定し難い。このような従業員がいることも踏まえ、一律に役職基準で対象にするのではなく、変動報酬の水準などによる金額基準の閾値を設定すべきと考える。

欧州報酬規制との平仄や、規制を適用すべき報酬水準を明確化、企業実務の観点からも実質的な基準で対象者を限定すべきであるほか、本邦からの派遣行員特有の事情(中長期安定的報酬体系)を考慮すべきである。

(7) 規制対象者に関する判定方法の見直し等(重要なリスクテイク)(金額基準の閾値を設定)【236.2(hh)】

レベル1とレベル2の規制対象金融機関の規制対象者のうち、重要なリスクテイクに関する判定基準におけるTOP5%、2%の人といった対象の決め方は、判定時点前と同じ職務に従事し同じ報酬金額であったとしても、判定時点の人員構成次第で、規制対象者となったり、ならなかったりすることが有り得るので、安定性に欠けて不合理と思われる。このため、金額基準の閾値を用いて抽出すべきと考える。

欧州報酬規制との平仄や、規制を適用すべき報酬水準を明確化、企業実務の観点からも実質的な基準で対象者を限定すべきであるほか、本邦からの派遣行員特有の事情(報酬水準のバラつきが少ない報酬体系)を考慮すべきである。

(8) クローバック【§ 236.7、I.E.Overview of the Proposed Rule】

本邦からの派遣行員について、母国に帰国または米国以外の第三国に派遣された後、クローバックに該当する事象が生じることが有り得る。しかしながら、母国等の法律(例えば、日本の場合には労働基準法)や雇用慣行との調整が極めて困難で既払い報酬の一部または全部の取り戻しができない場合が想定されるため、域外適用が生じない規制枠組み(例えば、海外からの派遣行員の帰国(退職)後は、Malus(繰延べ中の未払い報酬の一部または全部の取り消し)の適用に留めるべき)としていただきたい。外銀の派遣行員については、母国に帰国等した後、母国の法律や雇用慣行の適用を受けるためである。

(9) 報酬委員会の設置【§ 236.10(a)】

インセンティブ報酬は各国・各行の意思決定機関に違いがあり、画一的に報酬委員会の設置を求めるべきではない。形式的に報酬委員会の設置を求めることの意義は乏しく（特に日本のように上方・下方硬直的な報酬体系が慣行となっている場合）、各国・各行の実情や意思決定方法の多様性を容認すべきと考えられる。金融機関が本国と米国で異なる給与体系を持つ場合には、米国の給与体系にもとづく給与・報酬に関する報酬委員会の設置に止めるべきである。

2. その他

(1) 規制対象者に関する対象範囲の明確化

米州内の拠点に在籍のまま、米州外の拠点（例えば、カナダなど）で職務に従事する者は、規制対象者の範囲に含まれないことを確認したい。

(2) subsidiary の定義・適用レベルの明確化【I. E. Overview of the Proposed Rule, Applicability】

subsidiary の定義および subsidiary への適用レベルについて、定義が不明確なため、明確化していただききたい。

以 上