

2014年10月31日

英健全性監督機構(PRA)および英金融行動監視機構(FCA)による市中協議文書「銀行の説明責任の強化:銀行の役職員個人に関する規制の枠組み」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、英健全性監督機構(PRA)および英金融行動監視機構(FCA)から7月30日に公表された「銀行の説明責任の強化:銀行の役職員個人に関する規制の枠組み」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。

本件が検討されるに当たり、我々は以下のコメントがルールの最終化に向けてのさらなる作業の助けとなることを期待する。

【総論】

我々は、金融危機や度重なる銀行の不祥事等の反省から、銀行の誠実な行動を促進し信頼を回復する意味において、職業規範や企業文化、コーポレートガバナンス等の強化について、国際的な議論が行われるとともに、各国でもその対応が検討されている状況と認識している。

我々は、職業規範や企業文化、コーポレートガバナンス等の強化を目的とした、役員等個人の責任に係る規制強化の必要性は認識している。しかしながら、英国におけるガバナンスという意味では、外銀の子会社や支店が現地のマネジメントによって適切に統治されている場合、その親会社や本社の個人を規制の対象とする必要は必ずしもないと考える。また、外国の親会社の個人を規制の対象にすることは、英国の法域を超えて外国の企業を規制することにつながり、それは国際的協調の観点からも、適切でない可能性がある。

なお、本規制案の外銀支店への適用については別途市中協議が行われることと記載されている。その際は、上記観点も踏まえ、慎重な検討が行われることを期待する。

【各論】(質問への回答)

質問1

[PRA] 提案された上級管理者の役割一覧は、適切な一覧となっているか。
適切な場合、PRAが具体化を考慮すべきその他の役割はあるか。
適切でない場合、PRAが削除を考慮すべき上級管理者の役割はあるか。

(回答)

適切ではないと考える。英国外の親会社の個人は上級管理者の適用対象外とすべ

き。また、英国内の個人で英国外の法域での業務に責を負っているものについても適用対象外とすべき。これらの判定基準をガイダンス等にて明確化すべき。

(理由)

外国の親会社の個人を上級管理者に含めるのは、英国の法域を超えて外国の企業を規制するリスクがある。例えば、PRA および FCA によって現在提案されている報酬規制を英国外の上級管理者にリンクさせることは、英国の法域を超える可能性が十分ありうる。よって英国外の親会社の個人は上級管理者の適用対象外とすべきである。

少なくとも、グループ構造上、本国において英国の CEO より上級のレポートラインにいる者のうち、英国エンティティをハイレベルに見る(管理する)責を負うに過ぎない者は適用対象外とすべきである。なぜなら、英国の CEO が本社に対する拒否権、或いはレポートラインを越えて更に上級に上申する権限を持っている場合等が考えられるからである。

逆に、英国内の個人であっても、英国外の法域での業務に責任を負っているものもあり、それらは除外されるべきである。

これらの基準が不明確であることから、例えば Companies Act 251 条で規定される”Shadow director position”の判定基準を“Group Entity Senior Manager Function (SMF7)”の判定基準としてガイダンス等に明確化するなど、SMF7 の判定基準を明確化すべきである。

質問2

[PRA] 企業は、上級管理者の役割に要求されない委員会や機能については、上級管理者の登録・承認手続きは不要とするべきであるという考え方に同意するか。

(回答)

強く同意する。

(理由)

重要な点は、上級管理者リストが企業自身のガバナンスや、実際の運営状況を反映していることである。設置されていないポジションについて登録不要とする原則は、当局規制と実際の説明責任の整合性を図るために重要である。この原則が破られると、責任者が当局登録者であるのか、当該企業自身のガバナンス構造において、実際にその役割を果たしている他の者であるのかが不明確となり、英国当局が責任者に対して行動を起こすことが困難となる。

質問3

[PRA] PRA 提案の中核事業部門長の定量基準に同意するか。

(回答)

定量基準は「総資産の 100 億ポンド以上」かつ「企業の収益の 20%以上」とすべき。

(理由)

脚注 17 では「総資産 100 億ポンド以上の業務を管理する場合、または当該業務がその企業の粗利の 20%以上を占める場合、または当該企業がグループ会社の場合、そのグループの粗利の 20%以上を占める業務を管理する場合を、中核事業部門長として登録・承認手続きを経なければならない。」とある一方、付属文書 7.2 の 3.6 では「総資産 100 億ポンド以上、かつ/または (b) 以下のうちの 1つを充たす場合」とあり、「総資産 100 億ポンド以上」かつ「粗利の 20%以上」なのか、「総資産 100 億ポンド」または「粗利の 20%以上」なのかが不明確となっている。

定量的基準は、この双方、すなわち「総資産 100 億ポンド以上」かつ「企業の収益の 20%以上」が求められるべきであると考え。いずれか一方のみを基準とすれば、PRA が承認を行う者に英国金融システムの安定性に影響を与えるおそれのない者も多く含まれることとなる。

質問4

[PRA] PRA 提案の責任分野リストに同意するか。

(回答)

同意しない。

(理由)

PRA による責任分野リストには、取締役会・傘下委員会の責任としてすでに規定されているものもあり(例:企業のビジネスモデルの発展と維持)、そのような責任を特定の取締役に割り当てることは、企業のガバナンス構造や規制・コード(UK Corporate Governance Code)の取締役会権限規定に照らすと、不適切である可能性がある。

また、リストの中のいくつかの責任については、外銀支店にそぐわないものもあり(例えば図表 2 の 13、16、20)、外銀支店を規制の対象とする場合は再考が必要である。

質問5

[PRA] PRA 提案の責任の割当方法に同意するか。

(回答)

責任の割当を明確化することに異論はないが、定義が抽象化し、結果責任を問うことにならないよう明確化が必要である。また、協働責任者の職責を評価する要素を明確

化すべきである。

(理由)

例えば、図表2の 10 および 11 において規定されている「企業の文化や基準をリードしている(深く根付かせている)」という表現は、具体的に何を上級管理者に期待しているのか、上級管理者が責任を全うしていることを検証するのにどのような方法をどのような基準で使用すべきかが不明確である。また、「信条」や「道義と行為の原則」の決定も上級管理者の役割として定義されているが、責任を明確化するのに十分な記載とはなっておらず、結果のみに重点を当てて責任が追及されるリスクがある。繰延報酬の減額(マルス)や報酬の取戻し(クローバック)の実効性を確保し、恣意的な運用を避けるために、懲罰的措置が発動される抵触要件を明示すべきである。

また、2人以上の従業員が1つの上級管理者の役割を担当する(共同責任体制の場合)において、規制違反の回避や矯正のための対策を講じたことを示さない限り、各人それぞれがその職務全体の責任を負うとの規定は公平性を欠くものである。なぜなら、2人以上の従業員が共同ヘッドを務めることは一般的であり、1人の共同ヘッドが不適切な行為を主導し、他方の共同ヘッドが有効な対策を講じることが不可能なケースや部内で共同ヘッドの職責がもともと分かれているケース等、必ずしも完全な連帯責任を負わせることが適切でないケースが想定されるからである。したがって、共同責任者の職責を評価する要素を明確化すべきである。

質問6

[FCA] FCA 提案の上級管理職の役割一覧は、適切な役割の一覧となっているか。

(回答)

適切と考えるが、「重大な責任を負う上級管理者 (Significant Responsibility Senior Manager)」の定義が複雑であり、不明確であることから、ガイドラインの提供をお願いしたい。

質問7

[FCA] 提案されている重要な役割(「Key Functions」)の一覧は、関連会社によって果たされる可能性がある役割を十分カバーしているか。どの役割を追加すべきか、あるいは、削除すべきか。

(回答)

2.47 の記載のとおり、「Key Functions」の規定通りのストラクチャーとする必要はなく、斯かる柔軟性が認められる限り、当該上級管理者リストは適切である。

質問 10

[PRA/FCA] PRA および FCA 提案の責任に関する声明に同意するか。

(回答)

同意する。ただし、承認申請に関する追加書類が、過度の負担とならないようにすべき。

(理由)

2.66 では承認申請に必要な書類として、履歴書、職務明細書、組織図、責任体系、啓発およびキャリア開発計画等、相当量の提出が義務付けられている上、更に当局の必要に応じて追加書類提出が求められるとしている。これらが過度の負担とならないようにすべきである。

質問 12

[PRA/FCA] PRA および FCA 提案の引継ぎの取り決めに同意するか。

(回答)

同意しない。具体的なガイドラインを示すべき。

(理由)

「新しいマネージャーが保有することを合理的に期待される情報」が何を指すのか不明確であり、実際の引継ぎプロセスがどのように機能するのか、どのような記録を残すべきかについて、ガイドラインを示すべきである。ガイドライン無しにこの取り決めに実施するのは困難である。

質問 13

[PRA] (付属文書8の)「承認に関する条件、期限および変更におけるPRAの方針に関する声明案」で提示されている提案事項に同意するか。

(回答)

同意するが、企業の戦略・人材開発に影響を及ぼし得ることから、期限付き承認は最小限とすべき。

質問 14

[FCA] (付属文書Eの)監督マニュアルの 10Cの改正案および手続および懲罰決定書の改正案の8に含まれている FCA により提案された声明に同意するか。

(回答)

基本的には同意するが、FCA の承認変更権限により、追加的な責任を課せられることを懸念する。

(理由)

個人に追加的責任を課す場合は常に当該個人の同意を必要とすべきである一方、当該個人の同意があれば、責任の追加に FCA の承認変更権限を用いる必要はないと考える。また、FCA が承認変更権限を用いる抵触要件が不明確である。さらに、条件付承認が付与される以前に、追加的な詳細情報や証拠書類を提示できる機会があるのか不明確である。

質問 15

[PRA] PRA 提案の認定機能の定義方法に同意するか。

質問 16

[FCA] FCA 提案の認定機能の定義方法に同意するか。

(回答)

同意しない。

(理由)

3.18 に規定されている正式な承認手続きを免除する特例期間 (Emergency appointments) について、予期せずしてポストを離れた認定者について、その代行者を当該ポストに充てる場合に、正式な承認手続きを免除する特例期間を2週間ではなく、現行法制と同様 12 週間とすべきである。当該規定は、現行規定対比大幅なルール厳格化となる上、2週間では、認定者の不在が長期化するかどうかの判断が困難である。さらには、長期化すると判断された場合であっても、①適切な人材の特定、②適切性の判定、③認定の付与を行うに当たり、2週間は実務上十分な期間とは言えない。

質問 18

[PRA] PRA 提案の適格性基準に関する規制と監督ステートメントに同意するか。

(回答)

適格性の確認は、年一度実施する人事評価を通じて可能と考えるが、確認したい。

(理由)

年一度の人事評価時に、定量評価のみならず定性的に職員のコンピテンシーやスキルを評価する銀行にとって、人事評価の目的はパフォーマンス評価を通じてのポジションへの適性評価の機会でもあるはずである。人事評価は報酬ともつながるので、この人事評価プロセスが当該制度の必要要件を満たすと考える。

質問 19

[PRA/FCA] PRA および FCA による以下の提案に同意するか。

(a) 犯罪経歴確認

(b) 資料提供

((a)、(b) 共通の回答)

外銀の英国子会社・支店における親会社・本社からの派遣行員の適格性について、(当該英国子会社が親会社の雇用プロセスが十分高い基準にもとづいていると判断する場合には)親会社による推薦に依拠することを許容する条項を追加すべき。

(理由)

上級管理者となる親会社からの出向者は、過去に様々な国で職務に従事してきた経歴をもつことがあり、これらの全ての国の当局から無犯罪証明書を取得すると、事務的、時間的負担が過大となる。また、これら従業員は親会社に採用されている時点およびそれ以降に犯罪歴がないことは自明であり、本来、親会社の推薦、過去の犯罪歴等の書面確認が必要性に乏しいことから、これらの対象者は犯罪経歴確認を対象外とすべきである。

親会社・本社からの派遣行員以外に関しては、それぞれ以下のように回答する。

((a) への回答)

同意する。ただし、手続きの効率性を高めるための工夫が施されるべき。

(理由)

多くの国において、すでに、適格性評価の原則の遵守のために、犯罪経歴を入手する要件が課されており、親会社からの出向者を除けば本提案は妥当なものとする。しかし、無犯罪証明手続は国ごとに統一されていないため、各国当局間で様式を統一する、当局相互のリファレンスでカバーする等、実効性、効率性を高める工夫が施されるべきである。

((b) への回答)

資料提供については、対応するための一定の期間が必要である。また、資料提供は違反が証明された場合のみとすべきである。また、更なるガイダンスが提示されるべきである。

(理由)

まず、資料提供についての要件を遵守するためには、適切に対応するための一定の期間が必要である。また、調査が行われている場合の資料提供は不要とし、違反が

証明された場合のみとすべきである。さもないと、当該対象者に不満を抱いた雇用主が、当該制度を濫用することになりかねない。また、開示不要の違反行為も懲戒処分と同様に資料提供が必要であるとすれば、当該企業に対する機密保持義務・守秘義務を損なうおそれがある。したがって、更なるガイダンスが必要である。

質問 25

[FCA] これらは正当な FCA の追加的な具体的規則であるということに同意するか。

(回答)

当該企業(銀行)で顧客保護ポリシーとして採用されており、要素に欠陥がない限り重ねて新たに制定する必要はないと考える。

(理由)

規則4、5は顧客と相対している部署をターゲットとしているものであり、「4 顧客保護」については、顧客に相対しない従業員にとってどのような研修が実施可能かは不明瞭である。また、「5 市場行為」については、企業のPAD(Personal Account Dealing)ポリシーにおいて、誠実行為の違反の例として挙げられており、すでに担保されているものである。

質問 26

[FCA] 付属文書6に添付しているガイダンスは、それぞれの規則において FCA が期待している行動について、明確となっているか。

(回答)

ガイダンスは有用であるが、当局が検査を実施する際は個別の状況を考慮すべき。

質問 27

[PRA/FCA] 現登録者制度の下ですでに承認を得ている者については、上級管理者の役割への経過措置を認めることに同意するか。

(回答)

同意する。

(理由)

企業の円滑な業務運営にとって重要であり、当局にとっても多数の申請に業務が妨げられることを回避できると思われる。

質問 28

[PRA/FCA] 責任に関する声明および責任者一覧を含め、新しい上級管理者制度の規則を実施するのにどのくらいの期間が必要と考えられるか。導入準備のためにどのような活動が必要となるか、そして、それぞれの活動に必要な時間について説明されたい。

(回答)

企業の人事やガバナンス要件(例えば、職務明細書、責任体系、役員の責任割当、報酬やキャリア開発にかかる重要な議論、雇用契約の再交渉、雇用関係法令に対する違反の恐れを検知するのに必要なシステムや内部統制の検討、承認者(認定者)の適格性の年次評価プロセスの整備および新たなプロセスを反映した社内の人事評価システムの変更)、を踏まえると、上級管理者承認制度の適用は、最終文書が公表されてから、1年後、または 2016 年の1月以降とすることを提案する。人事およびガバナンス関連の要件を考慮し、適用前に人事および取締役会の年次サイクルを完了することができれば、全項目についてスムーズで確実な遵守が可能となる。いずれにしても、認定制度および上級管理者承認制度の施行は、同時である方が制度移行を容易にし、規制上の責任に係る混乱を回避し得る。なお、支店においては、外銀支店への適用に関する市中協議文書の公表を待っており、その内容に左右されることとなる。

質問 29

[PRA/FCA] 新しい認定制度を実施するのにどのくらいの期間が必要と考えられるか。導入準備のためにどのような活動が必要となるか、そして、それぞれの活動に必要な時間について説明されたい。

(回答)

分類やスタッフ追跡を含めた新しい手続・プロセス等の導入のため、少なくとも 12 カ月は要する。質問 28 と同様、人事サイクルを考慮すると、認定制度の実施と上級管理者承認制度の施行は、同時である方が制度移行を容易にし、規制上の責任に係る混乱を回避し得ることから、適用は最終文書が公表されてから、1年後、または2016年の1月以降とすることを提案する。なお、質問 28 と同様、支店においては、外銀支店への適用に関する市中協議文書の公表を待っており、その内容に左右されることとなる。

質問 30

[PRA/FCA] 行為規制に関して、実施するのにどのくらいの期間が必要と考えられるか。導入準備のためにどのような活動が必要となるか、そして、それぞれの活動に必要な時間について説明されたい。

(回答)

全ての従業員に対するコンピューターベースの研修の策定と導入を鑑みると、12 カ

月を要する。なお、上級管理者、認定制度対象者、認定制度の対象でない者の間で適用のタイミングを整合させることは、一貫性を維持する意味で望ましいと考える。

以 上