

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
「リスクおよび報酬の関連性の強化:新しい報酬規則」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「リスクおよび報酬の関連性の強化:新しい報酬規則」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、金融機関の過度なリスクテイクを助長しかねない報酬体系や上級管理者の責任について、国際的な議論が開始され、各国でその対応が検討されていると認識している。

我々は、報酬に関する規制の必要性は認識しているものの、本規制案は、英国金融界に有能な人材を集めることを困難にすることとなり、国際的およびEU内での英国の競争力を削ぐものであると考えている。また、欧州資本要求指令(CRD IV)による変動報酬に対する上限設定と、本規制案の組み合わせは、繰延(マルス)や取戻し(クローバック)の対象とはならない固定報酬の増加へと繋がり、結果的に銀行がマルスやクローバックにより報酬を取戻す能力を阻害するものであると考える。銀行の報酬に関しては、これまで相当程度の法改正がなされたが、いまだその結果については十分に分析されていない状態であることから、今後、今回提案された規制も含めて意図せざる結果を招くリスクがあると懸念する。したがって、我々は、これらの影響分析が完了するまで、新たな改革が延期されること、あるいはさらなる再検討が行われることを求める。

なお、本規制案の導入に際しては、海外からの派遣行員については、法域の違いによる二重課税リスクや法的リスクの観点等から、対象から除外して頂きたい。一般的に派遣行員の英国滞在期間は本規制案で提案されている繰延やクローバックの期間よりも短い事から、他国転出後に変動報酬を受け取るケースが増加すると考えられる。それは上記リスクを増加させるものであり、現在の規制以上に要件を厳しくする事は避けるべきである。

また、我々は Appendics4 の Draft Supervisory Statement に規制の適用除外の閾値基準がこれまでと同水準で記載されていることを歓迎する。仮に本規制案が導入される場合、この適用除外の閾値基準が上級管理者および重要なリスクテイカーの両者に対し現状と同水準で確実に適用される事を要求する。

以下、各論において、個別の質問に回答する。

【各論】(質問への回答)

2 報酬の繰延期間

質問1

報酬の繰延期間について、上級管理者に、より長い報酬の繰延期間を適用する、二段階アプローチを導入するという考え方に同意するか。

(回答)

基本的には同意する。ただし、規制ではなくガイドラインとして導入すべき。また、本邦からの派遣行員については対象外とすべき。

(理由)

重要なリスクテイクカーに比べ、上級管理者により長い報酬の繰延期間を適用する事の必要性は理解し得る。しかし、この二段階アプローチの適用は、他の法域の法制とは整合的ではないことから、規制ではなくガイドラインとしての導入が望ましいと考える。

質問2

上級管理者の報酬の繰延期間を7年間に延長することに同意するか。

(回答)

本来は各行のリスクプロファイルにもとづいたリスク期間に応じて繰越期間を決定することができるようにすべき。また、株式等による支払いやクローバック等により事後のリスク調整が十分に担保されていると考えられることから、現状の3～5年間という繰延期間を過度に延長することには同意しない。代替案として、繰延期間は5年とし、2年間の留保期間を設定する事を提案する。また、海外からの派遣行員については対象外とすべき。

(理由)

上級管理者がより長い報酬の繰延期間の対象となることには同意するが、7年間という期間は、全ての企業のリスク期間(risk horizon)に整合的になるとは限らない。したがって、銀行のリスクプロファイルにもとづいたリスク期間に応じて繰越期間を決定することができるようにすべきである。

7年間への繰越期間の延長は、本市中協議文書で提案されている繰延報酬の買取(バイアウト)の観点からも見直されるべきである。現状よりもより長い報酬期間の繰延は、より多くの高額なバイアウトに繋がるとともに、英国からの人材流出に繋がる。また、将来的に減額され得ることで、報酬の現在価値が損なわれることから、マルスやクロー

バックの対象とはならない固定報酬への移行へと繋がる。よってマルスやクローバックという制度自体が形骸化し、重大な過失等が発生した場合の銀行によるマルスやクローバックの実効性を損なうこととなる。

また、事後のリスク調整については、株式等による支払いや新しく導入されたクローバック等により十分に担保されていると考える。よって、現状の繰延期間はリスク調整を行うために十分な期間であると考えており、過度な繰延の長期化は不要と考えられる。7年間の繰越期間は、他の法域と比較して過剰と言わざるを得ない。

上記を踏まえ、リスク期間に応じた報酬の繰延が不可能な場合、代替案として、繰延期間は5年とし、2年間の留保期間を設定することを提案する。そうする事で、上級管理者は5年間で報酬の受給権が確定する一方で、銀行はその支払を留保する事ができ、銀行の内部プロセスにもとづいてマルスを適用することが可能となる。

なお、海外からの派遣行員については、対象外とすべきである。なぜなら、7年間という延長された報酬の繰越期間は、他の法域よりも過剰なものとなり、優秀な人材が英国で勤務することのインセンティブを阻害するものであるからである。また、一般的に派遣行員の英国在任期間は7年間よりも短い事から、上級管理者が他国に転出した後の二重課税リスクが増大することとなる。

質問3

上級管理者は、3年目まで繰延報酬の受給権が付与されないという追加要件の導入に賛成するか。

(回答)

同意しない。期間は3年ではなく現状通り1年とするべき。特に、海外からの派遣行員については対象外とすべき。

(理由)

質問2における回答理由と同様、この要件は全ての企業のリスク期間に整合的になるとは限らない。また、支払原資はリスク調整指標により保守的に積み立てられており、テールリスクはすでに事業単位毎の支払原資に組み込まれている。この3年間という期間は、その年の報酬総額の現在価値を損なうことになるとともに、英国の人材確保競争力を損なうことになる。

また、上級管理者の報酬は、新たに導入された7年間のクローバックの対象となっており、それにより取戻しが可能となることから、受給権が3年目まで付与されないとするものの必然性は高くないと考える。

なお、質問2の回答理由と同様の理由から、海外からの派遣行員については、対象外とすべきである。

質問4

その他の全ての重要なリスクテイクが担っている役割を踏まえれば、5年間は、その他の全ての重要なリスクテイクに適用する適切な最低要件となるという考え方に賛成するか。

(回答)

同意しない。銀行のリスクプロファイルにもとづいたリスク期間に応じて繰越期間を決定することができるようにすべき。また、海外からの派遣行員については対象外とすべき。

(理由)

質問2における回答理由と同様、この要件は全ての企業のリスク期間に整合的になるとは限らない。したがって、銀行のリスクプロファイルにもとづいたリスク期間に応じて繰越期間を決定することができるようにすべきである。

現状では3から5年間とされている繰越期間を、最短5年間まで延長することは、より多くの高額なバイアウトに繋がるとともに、英国からの人材流出に繋がり、銀行によるマルスの実効性を損なうこととなる。よって繰越期間を現状よりも長期化させるべきではないと考える。

なお、質問2における回答理由と同様、海外からの派遣行員については、対象外とすべきである。

3 取戻し(クローバック)

質問6

7年目の終わりに実施中の未解決の検査があった場合、上級管理者について、クローバック期間を最長3年まで延長することを可能とする要件を導入する提案に賛成するか。

(回答)

規制化には同意しない。ガイドラインに基づいた運用が望ましいと考える。また、海外からの派遣行員については対象外とすべき。

(理由)

個人に対する内部および外部検査が行われている間、変動報酬の一時停止や報酬の支払の繰延は、市場慣行によって行われるべきものである。我々は、引き続き企業が市場慣行によってこれらの対応を取れるようにすべきであるとともに、最長3年間のクローバック期間は規制化されるべきではないと考える。何故なら、規制により最長3年間のクローバック期間が設定されれば、報酬の現在価値が損なわれるからである。また、検査期間が3年を超えた場合に、逆に、銀行による報酬の一時停止の実効性を損

なうことになる。

また、7年目の後に検査が開始される場合に、10年間のクローバックがどのように運用されるかについて、ガイダンスが提示されていない。例えば、8年目に検査が開始された場合、この上級管理者は、7年間のクローバック期間をすでに終えているが、この場合にPRAおよびFCAは、遡及してクローバックを延長することを銀行に要求することになるのか不明確である。もしそうであれば、雇用法の観点から、運用についてさらに明確化される必要がある。

このため、我々は、規制化ではなく、PRAおよびFCAによりガイダンスが提示されることを望む。

なお、海外からの派遣行員については、対象外とすべきである。派遣行員は数年毎に複数国の間を異動し勤務しており、クローバック期間の長期化に伴い、該当役員の労務の提供地が英国外に移った後、銀行がクローバックするケースが増加する。その場合準拠法は英国法のみ限定されず、また労務の提供地の強行規定によりクローバックが容認されないケースなど競合が生ずる可能性がある。

4 繰延報酬の買取り(バイアウト)

質問8

上記で示されたアプローチのメリットおよびデメリットは何か。

(回答)

バイアウトの禁止、繰延報酬の維持およびマルスの適用は推奨しない。クローバックの適用を推奨する。

(理由)

・バイアウトの禁止

英国の雇用競争力を損ない、人材の流出に繋がることから、推奨しない。また、競合他社によるバイアウトは、一般的に労働市場における慣行となっていることから、英国金融市場における事実上の転職制限となる可能性がある。

・繰延報酬の維持

英国外の金融機関にとってバイアウトを行う必要がなくなるため、バイアウトの禁止と同様、英国の雇用競争力を損ない、人材の流出に繋がることから、推奨しない。また、転職後も、転職前の企業の業績に報酬が左右されることから、利害の対立が起きる。この対立を回避するために株式ではなく、現金を支給することは、株式での報酬支払による株主の長期的利益との関連性を減退させることになる。

・マルスの適用

転職前の企業がマルスを適用する場合には、実務上の問題が多数ある。それは、転職後の企業との間の利害関係の調整、従業員に係る情報の授受、これらに伴いPRAおよびFCAが裁定人としての役割を果たす必要性、従業員がPRAおよびFCAによ

って規制されていない企業に転職した場合の手続き等である。これらについてのガイダンスや監督手法が定まらない限り、転職前の企業によるマルスの適用は困難であると考ええる。

また、質問6との関係で言えば、仮に派遣行員にわが国労働法が適用されるケースでは、労働者との事前賠償契約が禁止されているため、他社の支払う報酬に対してマルスを行行使するためには、法的整備が必要となる可能性がある。

・クローバックの適用

すでに公表されているクローバックに関する規制で要求されている事項であるため、これに賛成する。

質問9

特定のアプローチのデメリットを解消する可能性がある選択肢について、どのような考えを持っているか。

(回答)

バイアウトの禁止、繰延報酬の維持については、質問8で挙げたデメリットを解消する代替案はない。マルスの適用については、規制および法的観点からの明確なガイダンスが必要となる。

質問 10

提示可能な様々なアプローチやほかの代替的アプローチを追求することの相対的なメリットは何か。

(回答)

すでに公表されているクローバックに関する規制で対処できており、さらなる規制対応は不要である。

6 リスク調整

質問 11

変動報酬を決定するために使用する利益の指標が健全性評価にもとづくことを確保するために、企業に上記のアプローチの使用を求めるという提案に賛成するか。

(回答)

同意しない。

(理由)

現行の報酬規制は、金融機関の業績の計測において、リスク調整の重要性を強調している。複数のリスク調整方法が存在するが、我々は、金融機関が、その中から自らに最も適した方法を使用することができる現行の枠組みを支持する。PRA および FCA

がリスク調整の使用に関するガイダンスを提供することは支持するが、銀行が自らのビジネスモデル、戦略およびリスクプロファイルに最も適した方法を使用する事を制限する規制には反対する。

個別監督上のアプローチにより、PRA および FCA が個別行にあった指標の使用を求めるということであれば支持し得る。

質問 12

リスク調整型バランス・スコアカードの一部を除いて、単純な収益あるいは利益を元にした指標は、集団あるいは個人レベルの変動報酬を決定するのに用いるべきではないというルールを規定すべきであるという考え方に同意するか。

(回答)

同意しない。

(理由)

支払原資の計算に関するアプローチについては、ビジネスモデルや戦略的目的が反映可能な柔軟性が重要である。複数の経営指標を如何に組み合わせて業績を計測するか等の経営判断については企業側の主体性に最大限配慮すべきである。

以 上