

ICP 2 (Supervisor)

ICP 2 Supervisor	ICP 2 監督者
<p>The supervisor is operationally independent, accountable and transparent in the exercise of its responsibilities and powers, and has adequate resources to discharge its responsibilities.</p>	<p>監督者は、当該責任および権限の行使にあたり、業務上の独立、説明責任および透明性を持ち、その責任の履行のために適切なリソースを有する。</p>
<p>Introductory Guidance</p>	<p>導入指針</p>
<p>2.0.1 Operational independence, accountability and transparency by the supervisor contribute to the legitimacy and credibility of the supervisory process. As explained in this introductory guidance, the three concepts of independence, accountability and transparency are closely interconnected and mutually dependent.</p>	<p>2.0.1 監督者による業務上の独立性、説明責任および透明性は、監督プロセスの正当性および信頼性に資する。本導入指針で説明される通り、独立性、説明責任および透明性の3つの概念はそれぞれ密接に関連しており、相互に依存している。</p>
<p>2.0.2 Operational independence means the supervisor should be able to take actions and make decisions in the exercise of its supervisory responsibilities without interference from any part of the government, including other governmental bodies, the legislature, and the insurance sector. The supervisor should be able to carry out the supervisory process, take supervisory measures and impose sanctions as it deems necessary to fulfil its objectives. However, this independence should be balanced with accountability.</p>	<p>2.0.2 業務上の独立性とは、監督責任の行使にあたり、監督者が他の政府機関を含む政府、立法府および保険業界のいずれからも干渉を受けることなく措置を講じ決定できるべきであることを意味する。監督者は、当該目的を果たすために必要と判断する監督プロセスを実施し、監督上の措置を行い、罰則を課することができるべきである。しかし、この独立性は、説明責任とのバランスが取られるべきである。</p>
<p>2.0.3 The supervisor should be accountable for the actions it takes in the exercise of its supervisory responsibilities to the government, including other governmental bodies and the legislature, which delegated various responsibilities to the supervisor, as well as to those it supervises and the public at large. Accountability means that the supervisor operates within the bounds of its delegated authority, in a fair and equitable manner that is open to scrutiny and review by the government and the public, and that the actions of the supervisor may be challenged as part of a judicial appeal process. Strong internal governance processes, sufficient and skilled human resources and maintenance of high standards of integrity and professionalism underpin the accountability of the supervisor.</p>	<p>2.0.3 監督者は、当該監督責任の行使に際し、講じる措置に関し、監督者に対し様々な責任を委任した他の政府機関および立法府を含む政府、および監督の対象者および一般社会に対し、説明責任を負う。説明責任とは、監督者が委任された権限の範囲内で、政府および公衆による調査およびレビューに対して開かれた、公正かつ公平なあり方で機能すること、ならびに監督者の措置に対し司法手続きの一部として異議申し立てができることを意味する。強力な内部統制プロセス、十分かつ有能な人的資源ならびに高水準の誠実性および専門性の維持が、監督者の説明責任を支える。</p>
<p>2.0.4 Transparency reinforces accountability. Transparency increases the predictability of supervision and shapes the expectations of supervised entities, which enhances supervisory effectiveness. For these reasons, supervisory requirements, supervisory processes as well as information about the supervisor’s responsibilities should be publicly disclosed, in a manner consistent with any confidentiality requirements imposed on the supervisor.</p>	<p>2.0.4 透明性が説明責任を強化する。透明性は、監督の予測可能性を高め、監督の対象となる事業体の期待を形成し、その結果監督の有効性を高めることになる。これらの理由により、監督上の要件、監督プロセスおよび監督者の責任に関する情報は、監督者に課される秘密保持の要件と両立する方法で、公衆に開示されるべきである。</p>
<p>2.0.5 The structures of supervisors vary across jurisdictions. For example, a supervisor can be structured as a separate independent entity governed by a board of directors, as a commission or as a body overseen by one appointed individual. No one single structure is appropriate for all supervisors. Regardless of their structure, all supervisors should have processes and safeguards that allow them to be operationally independent, accountable and transparent.</p>	<p>2.0.5 監督者の構造は、管轄区域により異なる。例えば監督者は、役員会が統制する別個の独立した事業体として、または委員会として、もしくは任命された1名の個人により監督される機関として構成され得る。監督者すべてに適切な単一の構造というものはない。その構造にかかわらず、監督者はすべて、監督者が運営上独立し、説明責任を負い、透明性を確保するプロセスおよび保護措置を持つべきである。</p>
<p>2.0.6 Given the differences in structures between supervisors, in this ICP, the “governing body” refers to the body of individuals that exercises oversight of the supervisory organisation, such as a board or commission, or in the case of a supervisor overseen by an appointed individual, to that individual. The “head of the supervisor” refers to the individual who is an employee of the supervisor and who leads the management team and exercises full management responsibility for the day-to-day functioning</p>	<p>2.0.6 監督者間の構造の違いを踏まえ、本ICPにおいて「統治機関」とは、委員会（boardまたはcommission等）のように監督組織の監督を実行する個人の集合体、または任命された個人により監督される監督者の場合はその個人をいう。「監督者の長」とは、監督者の被雇用者で、管理チームを率いる監督者の日常業務と意思決定の全面的な管理責任を負う個人をいう。監督者の長が統治機関のメンバーである場合もあればそうでない場合もある。</p>

ICP 2 (Supervisor)

and decisions of the supervisor. The head of the supervisor may or may not also be a member of the governing body.	
Independence	独立性
2.1 The supervisor is operationally independent and free from undue government or industry interference that compromises that independence.	2.1 監督者は業務上独立しており、その独立性を損なう政府または業界からの不当な干渉を受けない。
2.1.1 Operational independence of the supervisor includes having the discretion to allocate its resources, including financial and human resources, and to carry out the supervisory process in accordance with its objectives and the risks the supervisor perceives. Having this discretion, which underpins operational independence, should be recognised in primary legislation.	2.1.1 監督者の業務の独立性には、財源および人的資源を含むそのリソースを配分し、および監督者が認知する目的およびリスクに従い監督プロセスを実行するための裁量を持つことが含まれる。業務の独立性を支える裁量を持つことは、法律において認識されるべきである。
2.1.2 The supervisor should be financed in a manner that does not undermine its independence. A wide variety of financing models exist, such as financing by government, levies imposed on supervised entities and combinations thereof. To help ensure the supervisor's independence is not compromised, the method in which it is financed should be stable, predictable and transparent, and prevent interference from its funding source.	2.1.2 監督者は、その独立性を害さない方法で資金調達されるべきである。政府による出資や、監督対象の事業体に対し課される税、およびその組合せといった、幅広いさまざまな資金調達のモデルが存在する。監督者の独立性の確保を支えるため、当該資金調達手法は安定的、予測可能かつ透明であるべきであり、当該資金源からの干渉を予防すべきである。
2.1.3 The institutional relationships and accountability frameworks between the supervisor and the government should be clearly defined in legislation. It is important to specify the circumstances and processes for sharing information, consultation or approval between the supervisor and the government. This may include establishing what information should be provided, how each entity should consult on matters of mutual interest and when approval from relevant authorities is necessary. The daily operations of the supervisor should not be subject to consultation with or approval by the government. In exceptional circumstances, the supervisor may choose to consult with the government in relation to a supervisory decision where there are major socio-economic implications of that decision.	2.1.3 監督者と政府との間の制度上の関係および説明責任の枠組みは、法令において明確に定義するべきである。監督者と政府との間の情報共有、協議もしくは許可に関する状況およびプロセスを特定することは重要である。これには、どんな情報が提供されるべきであるか、各事業体が相互に関心のある事項についてどのように協議すべきか、およびどのような場合に関連当局の許可が必要なのかを確立することが含まれる場合がある。監督者の日常業務は、政府との協議または政府の許可の対象とすべきではない。例外的な状況において、監督者は、大きな社会経済的影響を持つ監督上の決定に関して、政府と協議することを選択する場合がある。
2.1.4 In addition to independence from the government, the supervisor should not permit excessively close relationships, or even the appearance thereof, with industry participants, in particular supervised entities. Such relationships can compromise the supervisor's ability to enforce the law strictly or to control the behaviour of supervised entities as intended by law. These relationships can also lead the supervisor to make policy or operational decisions to benefit supervised entities, whether a particular entity or supervised entities as a whole, rather than in furtherance of its supervisory objectives. The supervisor's policies, for example, post-employment, anti-corruption and accountability in decision-making, should seek to avoid such close relationships.	2.1.4 政府からの独立性に加え、監督者は、業界の関係者、特に監督対象の事業体との過度に密接な関係、およびその様な外観すら許容すべきではない。そのような関係は、監督者の厳格に法を執行し、または法が意図する方法で監督対象の事業体の行動管理をする能力に悪影響を及ぼす可能性がある。これらの関係はまた、監督者が、その監督上の目的の推進ではなく、特定の事業体または監督対象の事業体全体かを問わず、監督対象の事業体を利するような方針の策定または業務上の決定を行うことにつながり得る。例えば退職後の処遇、汚職対策および意思決定の説明責任といった監督者の方針を、このような密接な関係を回避するために模索すべきである。
2.1.5 The legislation should define the responsibilities of the governing body. In cases where there are industry representatives or elected officials or government employees on the governing body of the supervisor, the composition of the governing body should be sufficiently diverse to prevent such representatives from controlling the supervisor.	2.1.5 法制により統治機関の責任を定義すべきである。監督者の統治機関に業界代表または公選の公職者もしくは公務員が存在する場合は、それらの代表者が監督者を支配することを防止するため統治機関の構成が十分に多様化されるべきである。

ICP 2 (Supervisor)

<p>2.1.6 The supervisor's staff and members of its governing body can also experience pressures that could compromise their independence. Generally, the staff of the supervisor should not hold any consultancies, directorships or financial interests, expect any future benefit from, or be involved in any capacity in the entities it supervises, other than in a supervisory role or as a customer, and should not accept gifts or hospitality from these entities in excess of a low monetary value. The supervisor should have policies and procedures or a code of conduct to avoid or manage real, potential or perceived conflicts of interests. The supervisor should require its staff and members of its governing body to report conflicts of interests. Staff and members of the governing body of the supervisor should exclude themselves from decisions where they have a conflict of interest.</p>	<p>2.1.6 監督者のスタッフおよびその統治機関のメンバーも、独立性を損なう圧力を経験する可能性がある。一般的に、監督者のスタッフは、監督対象の事業体の顧問業務または管理職の地位または金融的利益を有し、監督対象の事業体からの将来の利得を期待し、もしくは、監督上の役割または顧客としての場合を除き、監督対象の事業体においていかなる職務にも関わるべきではなく、またそれらの事業体から低価の金銭的価値を超える贈物や接待を受けるべきではない。監督者は、実際の、潜在的な、またはそのように理解される利益相反を回避する、あるいはそれを管理するための方針および手続きまたは服務規程を持つべきである。監督者はそのスタッフおよび統治機関のメンバーに対し、利益相反について報告するよう求めるべきである。監督者のスタッフおよびその統治機関のメンバーは、利益相反がある場合はその決定から自身を排除すべきである。</p>
<p>2.2 Legislation governing the supervisor provides the necessary legal protection from legal action against the supervisor and its staff for actions taken in good faith while discharging their duties. In addition, the supervisor's staff is adequately protected against the costs of defending their actions.</p>	<p>2.2 監督者を統制する法令は、監督者およびそのスタッフが職務を履行するに当たり、誠実に講じた措置に関する訴訟からの必要な法的保護を定める。さらに、監督者のスタッフは、自身の行為につき弁護するための費用について適切な保護を受ける。</p>
<p>2.2.1 Having necessary legal protection from legal action promotes the independence of the supervisor by enabling its staff to make decisions and take action against a supervised entity even though such action or decision may be contested by that entity.</p>	<p>2.2.1 訴訟からの必要な法的保護を持つことは、監督対象の事業体から訴訟で争われる可能性があったとしても、監督者のスタッフがその事業体に対し決定を下し、措置を講じることを可能にすることにより、監督者の独立性を推進するものである。</p>
<p>2.2.2 In this context, legislation should protect the supervisor and its staff from criminal or civil liability for decisions made and actions taken in the course of discharging their supervisory responsibilities, provided that the action or decision was not taken in bad faith or illegally.</p>	<p>2.2.2 この点、法令により、監督者およびそのスタッフを、監督上の責任を履行する際に下した決定および講じた措置について、かかる措置または決定が悪意によりまたは不法に講じられたものでないことを条件に、刑事責任または民事責任から保護するべきである。</p>
<p>2.3 Procedures regarding the appointment and dismissal of the head of the supervisor and members of its governing body (if such a governing body exists) are transparent.</p>	<p>2.3 監督者の長および統治機関のメンバー（そのような統治機関がある場合）の任命および解任に関する手続きは、透明性を有する。</p>
<p>2.3.1 Public procedures regarding the appointment and dismissal of the head of the supervisor enhance independence, as they limit the potential for government interference in the management of the supervisor. Those procedures should be codified in legislation.</p>	<p>2.3.1 監督者の長を任命および解任する公開手続は、監督者の管理における政府の干渉の潜在性を制限するため、独立性を強化する。この手続きは法令で定められるべきである。</p>
<p>2.3.2 Those procedures should disclose, for example, who appoints the head of the supervisor and members of the governing body, the length of those appointments and the reasons for which the head of the supervisor or members of the governing body can be dismissed before the end of their term if applicable.</p>	<p>2.3.2 この手続きは、例えば、誰が監督者の長および統治機関のメンバーを任命するか、その任期、ならびに該当する場合には監督者の長および統治機関のメンバーが任期中で解任され得る理由等を開示すべきである。</p>
<p>2.3.3 Legislation should disclose the general criteria for appointing members of a governing body, including that they possess relevant qualifications, knowledge and experience to oversee the activities of the supervisor, as well as the mechanism for their remuneration (for example, salary, daily allowance or voluntary work). The procedures regarding the appointment of the members of the governing body should result in a balance of skills, knowledge and experience amongst the members of the governing body as a whole.</p>	<p>2.3.3 法令により、統治機関のメンバーが監督者の活動を監督するために適切な資格、知識および経験を有しているか、ならびにその報酬のメカニズム（例えば、給与、日当または自発的労働等）を含む、統治機関のメンバーの任命に関する一般的な規準を開示すべきである。統治機関のメンバーの任命に関する手続きは、統治機関のメンバー全体におけるスキル、知識および経験のバランスをもたらすべきである。</p>
<p>Accountability</p>	<p>説明責任</p>
<p>2.4</p>	<p>2.4</p>

ICP 2 (Supervisor)

<p>The supervisor has effective internal governance structures, processes and procedures to preserve the integrity of its actions and decisions and to enable it to account to its stakeholders.</p>	<p>監督者は、その措置および決定の誠実性を維持し、またステークホルダーに対し説明できるようにするために有効な内部ガバナンス構造、プロセスおよび手続きを有する。</p>
<p>2.4.1 A well-defined internal governance structure and strong internal governance processes support the accountability and integrity of the supervisor. The supervisor’s internal governance includes its organisational structure and management arrangements, lines of responsibility, and systems of risk management and internal controls. In this context, integrity refers to the supervisor always acting with probity, respectability and lawfulness, and within the bounds of its delegated authority.</p>	<p>2.4.1 明確に定義された内部ガバナンス構造および強固な内部ガバナンス・プロセスが、監督者の説明責任および誠実性を支える。監督者の内部ガバナンス構造には、その組織構造および管理上の取決め、責任の体系、ならびにリスクマネジメントおよび内部統制システムが含まれる。この文脈の中で、誠実性とは、監督者が常に誠実に、社会的に受け入れられかつ合法に、また委譲された権限の範囲内で行動することをいう。</p>
<p>2.4.2 Regardless of the supervisor’s governance structure, the responsibilities of the governing body, the responsibilities of senior management, communication channels and decision making authorities, including delegation thereof, should be documented in writing to facilitate compliance with internal controls, including proper authorisation of actions taken by or on behalf of the supervisor. In addition, well-defined communication channels help ensure prompt escalation of significant issues to appropriate levels within the supervisor.</p>	<p>2.4.2 監督者のガバナンス構造にかかわらず、統治機関の責任、上級管理職の責任、連絡手段および委譲を含む意思決定権限は、監督者による、または監督者に代わって講じられる措置の適切な許可を含む内部統制とのコンプライアンスを推進するため、文書化されるべきである。さらに、明確に定義された連絡手段が、重要な問題を監督者内の適切なレベルまで速やかに上程する下支えとなる。</p>
<p>2.4.3 The supervisor should have a process to develop and implement a strategic plan that sets out its goals and priorities, given the responsibilities and objectives assigned to it by legislation. Such a plan should cover a specific period of time, such as two or three years. The supervisor should report on its performance against that plan to the government and other stakeholders, including insurance industry participants, consumers and the general public.</p>	<p>2.4.3 監督者は、法令により与えられた責任および目標を踏まえ、戦略計画を策定し実施するプロセスを持つべきである。そのような計画は2年ないし3年といった一定の期間を対象とすべきである。監督者は、政府ならびに、保険業界会社、消費者および一般公衆を含むその他のステークホルダーに対し、計画に対する履行状況について報告すべきである。</p>
<p>2.4.4 The supervisor should identify the individual or group of individuals responsible for the implementation and review of the internal governance arrangements. The internal governance processes and procedures should be subject to regular independent review, for example by an internal audit function or a public auditor.</p>	<p>2.4.4 監督者は、内部ガバナンスの取決めの実施およびレビューに責任を持つ個人または個人のグループを明確にすべきである。内部ガバナンス・プロセスおよび手続きは、たとえば内部監査機能または会計検査官によるものといった、定期的な独立レビューの対象とすべきである。</p>
<p>2.5 The supervisor applies requirements and supervisory procedures consistently and equitably.</p>	<p>2.5 監督者は、要件および監督手続きを一貫してかつ公平に適用する。</p>
<p>2.5.1 The supervisor should have internal mechanisms to help ensure that it is consistent in the actions and decisions it takes.</p>	<p>2.5.1 監督者は、監督者が講じる措置および決定が一貫することに資するよう、内部メカニズムを有するべきである。</p>
<p>2.5.2 Cases where circumstances are similar should lead the supervisor to take similar actions or decisions. Actions taken in a particular case in the past should be considered in new cases where the circumstances are similar, unless a change in the requirements or supervisory procedures occurred in the time between the two cases.</p>	<p>2.5.2 状況が類似している場合、監督者は、類似した措置または決定を講じることに導かれるべきである。過去の特定のケースに講じられた措置は、状況が類似している新たなケースでも考慮されるべきである。ただし、2つのケースの間の期間に要件または監督手続きにおける変更が発生した場合を除く。</p>
<p>2.6 There are processes to appeal against supervisory decisions which do not unduly impede the ability of the supervisor to make timely interventions in order to protect policyholders’ interests or contribute to financial stability.</p>	<p>2.6 保険契約者の利益の保護、または金融安定性への貢献のため監督者が適時に介入することを不当に妨げることなく、監督者の決定に対し異議を申し立てるプロセスがある。</p>

ICP 2 (Supervisor)

<p>2.6.1 Procedural fairness enhances public confidence in the supervisory process. Parties subject to a decision made by the supervisor should be able to receive the written reasons for the decision and to appeal the decision to an impartial review body or tribunal. The manner in which the supervisor's decision could be subject to judicial review, or in which decisions can be appealed, should be defined and transparent, and included in the notification of the decision.</p>	<p>2.6.2 手続き上の公平性は、監督上のプロセスにおける公共の信頼を増加させる。監督者の決定の対象となる当事者は、その決定の理由を書面で受領することができるべきであり、また衡平なレビュー機関または裁判所にその決定に対し異議を申し立てられるべきである。監督者の決定が司法のレビューの対象となりうる、もしくは決定に異議を申し立てる方法は、定義され、透明であり、また決定の通知に含まれるべきである。</p>
<p>2.6.2 The existence of an appeal or review mechanism helps ensure that the supervisor's decisions are made within the law as consistently as possible and are well reasoned. Appeal processes should be specific and balanced to preserve supervisory independence and effectiveness. However, these processes should allow the supervisor to exercise its powers quickly in cases where expeditious action is required. In certain cases, these processes may provide that the decision of the supervisor remains in force until the appeal or review mechanism has produced a final decision on the appeal, unless otherwise ordered by a court.</p>	<p>2.6.3 異議申立てまたはレビューのメカニズムの存在は、監督者の決定が可能な限り一貫して法の範囲内で、かつ明確な理由を持ってなされるようにすることを下支えする。異議申立てのプロセスは具体的であるべきで、かつ監督上の独立性および有効性を維持するようバランスがとられるべきである。しかし、これらのプロセスは、迅速な措置が求められる場合においては監督者がその権限を行使することを許容すべきである。一定の場合では、これらのプロセスが、異議申立てまたはレビューのメカニズムが異議申立てについて最終的な決定を行うまで、これに反する裁判所の命令がない限り、監督者の決定の有効性が維持されることを認めている場合がある。</p>
<p>2.7 The supervisor, including its staff and any third party acting on its behalf (presently or in the past), are required by legislation to protect confidential information in the possession of the supervisor.</p>	<p>2.7 スタッフおよび（現在または過去において監督者を）代理する第三者を含め、監督者には、監督者が持つ機密情報を保護することが法令により求められる。</p>
<p>2.7.1 The type of information that the supervisor is required to keep confidential should be specified in legislation. Generally, any non-public information received relating to a supervised entity would be considered confidential, as well as information received from another supervisor (see ICP 3 Information Sharing and Confidentiality Requirements). Legislation should also specify the circumstances under which the supervisor is allowed to disclose confidential information and to whom it can be disclosed.</p>	<p>2.7.1 監督者が秘匿を要請される情報の種類は、法令によって明記されるべきである。一般に、監督を受ける法人に関する情報のうち公開されていないものは全て機密の情報と考えられるであろうものであり、他の監督者から受領した情報（ICP3「情報共有および守秘義務要件」参照）も同様である。法令はまた、監督者が機密情報の開示を許される状況および相手先を明記すべきである。</p>
<p>2.7.2 The supervisor should protect confidential information. Safeguards should apply to information maintained in any format, including in physical form as well as electronic. The supervisor should assess the sensitivity of various categories of information in its possession, and identify the appropriate data protection requirements applicable to each category, including the duration of the retention period for information in each category.</p>	<p>2.7.2 監督者は秘密情報を保護すべきである。有形物および電子形態を含むあらゆる形態で保持される情報に対し予防措置を講じるべきである。監督者は保有する様々なカテゴリーの情報の機密度を評価し、各カテゴリーの情報の保有期間を含む、各カテゴリーの情報に適用される適切なデータ保護要件を明確にすべきである。</p>
<p>2.7.3 The supervisor and its staff, including former staff, and all persons acting on its behalf (presently or in the past) should be liable to penalties for unlawful access to, use of, or disclosure of, confidential information. This includes any outside experts hired by the supervisor and persons to which the supervisor outsourced any supervisory function. The penalties for such conduct should be specified in legislation and may include disciplinary actions, up to and including termination of employment, and criminal or legal proceedings. The duty of confidentiality should survive the termination of employment of a staff member or other third party engaged by the supervisor.</p>	<p>2.7.3 監督者およびそのスタッフ（退職者含む）、ならびに（現在または過去において）その代理を務める者はすべて、機密情報の非合法的アクセス、利用または開示について罰則を伴う責任を負うべきである。これには、監督者に雇用される外部専門家、および監督者に監督機能を外部委託された者を含む。当該行動に対する罰則は法令に明記されるべきであり、雇用の停止および刑事手続きまたは民事手続きを含む懲戒処分を含み得る。守秘義務はスタッフメンバーまたは監督者が雇用した第三者の雇用が終了しても効力を維持されるべきである。</p>
<p>Transparency</p>	<p>透明性</p>
<p>2.8 The supervisor is transparent to the public, the supervised entities and the government about how it exercises its responsibilities.</p>	<p>2.8 監督者は公衆、監督対象セクターおよび政府に対し、いかにその責任を果たすかについて透明である。</p>
<p>2.8.1</p>	<p>2.8.1</p>

ICP 2 (Supervisor)

<p>Transparency reinforces accountability of supervisors. The supervisor should publish information about itself and the insurance sector, including:</p> <ul style="list-style-type: none"> • its objectives and responsibilities; • its goals and priorities for the future; • its activities in light of its goals and priorities in the previous year; • its resources, including human, technological and financial; • data and analysis about the state of the insurance sector; and, • supervisory measures taken in relation to problem or failed insurers, subject to confidentiality considerations and in so far as it does not jeopardise other supervisory objectives or prejudice another case pending before the supervisor. 	<p>透明性は、監督者の説明責任を強化する。監督者は、以下を含む監督者自身および保険セクターに関する情報を公表すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 目的および責任 • 将来の目標および優先課題 • 前年の目標および優先課題の観点からみた活動 • 人的、技術的および財務リソースを含むリソース • 保険業界の状況に関するデータおよび分析、ならびに • 守秘義務の考慮を条件に、かつ他の監督上の目的を脅かすことなく、監督者の他のケースに影響を及ぼさない範囲での、問題点または破産した保険者に関して取られた監督上の措置
<p>2.8.2 The supervisor should seek to publish a report at least annually that contains the elements listed above as well as its audited financial statements. This type of report is a key document by which a supervisor accounts to its stakeholders.</p>	<p>2.8.2 監督者は、上記の要素およびその監査済み財務諸表を含む報告書を、少なくとも年に一度公表するよう努めるべきである。この種の報告書は、監督者がそのステークホルダーに対し説明する主要文書である。</p>
<p>2.9 The supervisor publishes its requirements, policies and supervisory procedures. The supervisor consults publicly on significant changes that it makes to requirements, policies and supervisory procedures.</p>	<p>2.9 監督者は、その要件、方針および監督手続きを公表する。監督者は、要件、方針および監督手続きに対し行う重要な変更について、市中協議を行う。</p>
<p>2.9.1 The supervisor publishes and regularly reviews requirements, policies and supervisory procedures to ensure they remain appropriate for the characteristics of the industry, emerging risks and evolving international standards. Some requirements may be contained in primary legislation, while others might be contained in instruments issued by the supervisor, such as guidance and industry advice. The supervisor should ensure these instruments are made available to the public, for example on the supervisor's website.</p>	<p>2.9.1 監督者は、業界、新興リスクおよび変化する国際基準の特性に対し、要件、方針および監督手続きが適切であり続けるよう、それらを定期的に公表しレビューする。その中には、法律に含まれる場合がある要件もある一方で、指針および業界向け助言といった監督者が発する文書に含まれる場合がある要件もある。監督者は、これら文書が、例えば監督者のウェブサイトに掲載するなど、一般に利用可能とすべきである。</p>
<p>2.9.2 A critical element of transparency is for the supervisor to provide the opportunity for meaningful public consultation on proposed requirements and supervisory procedures. Meaningful public consultation benefits from participation by a diversity of stakeholders. Consequently, the supervisor should have methods in place to encourage and solicit stakeholder participation.</p>	<p>2.9.2 透明性に必要不可欠な要素は、監督者が提案する要件および監督手続きに関し有意義な市中協議を行う機会を提案することである。有意義な市中協議は、多様なステークホルダーの参加に支えられるものである。したがって、監督者は、ステークホルダーの参加を促進しおよび要請する仕組みを備えているべきである。</p>
<p>2.9.3 The supervisor should have written procedures on the types of documents that are subject to public consultation as well as the process and timelines for consultation. Some documents used in the supervisory process may not be suitable for consultation, such as detailed procedural manuals that are used to guide staff of the supervisor in the performance of their day-to-day duties.</p>	<p>2.9.3 監督者は、市中協議の対象となる種類の文書ならびに市中協議プロセスおよび意見提出に関する、文書化された手続きを有するべきである。監督上のプロセスに使用される文書には、日常の業務履行について監督者のスタッフを指導するために使用される詳細な手続きマニュアルといった、市中協議に適さない文書もある。</p>
<p>2.9.4 In some jurisdictions, the development and issuance of requirements may be outside of the control of the supervisor; for example, the power to enact legislation may be vested in another government body or supranational bodies that have a direct role in the legislation in force in their member countries. In such cases, the consultation process may also be outside the remit of the supervisor. To the extent possible, the supervisor should be involved in the development of the requirements, for example, by participating in consultations, and the supervisor should keep the public and the industry informed of proposed changes.</p>	<p>2.9.4 いくつかの管轄区域において、要件の策定および発布が監督者の権限外にある場合がある。例えば、法令を制定する権限が他の政府機関に、あるいは加盟国において有効な法令における直接の役割を持つ超国家機関に付与されている場合がある。その場合、市中協議プロセスも監督者の権限外にある場合がある。可能な範囲において監督者は、例えば市中協議への参加などにより要件の策定に参加すべきであり、また監督者は提案された変更が公衆および業界に周知されておくようにすべきである。</p>

ICP 2 (Supervisor)

Resources	リソース
<p>2.10 The supervisor has sufficient resources, including human, technological and financial resources, to enable it to conduct effective supervision.</p>	<p>2.10 監督者は、有効な監督を行うため、人的資源、技術的資源および財源を含む十分なリソースを有する。</p>
<p>2.10.1 The supervisor’s financial resources and staffing policies should enable it to attract and retain highly skilled, competent and experienced staff with the necessary professional qualifications, where required. The supervisor should have the ability to hire or contract the services of external experts when necessary.</p>	<p>2.10.1 監督者の財源および人事方針により、求められる場合には、必要な職務要件を満たす、高度な技術を持ち、有能かつ経験を積んだスタッフを引きつけ、在籍させることが可能になるべきである。監督者は、必要に応じて外部専門家のサービスを雇用または契約で利用する能力を持つべきである。</p>
<p>2.10.2 The supervisor should have a process for regularly reviewing its human resources needs, the skills and experience of existing staff and its projected human resource requirements over the short to medium term.</p>	<p>2.10.2 監督者は、その人的資源の必要性、既存スタッフのスキルおよび経験、ならびに短期から中期的に計画する人的資源の要件を定期的にレビューするプロセスを持つべきである。</p>
<p>2.10.3 This review could lead the supervisor to implement initiatives to bridge gaps in numbers and/or skills. These could include more flexible hiring policies or schemes for secondment of staff from industry or other supervisory authorities within the jurisdiction or internationally. These initiatives may help in providing access to specialist skills on a temporary basis. Secondments for supervisory staff to industry or other supervisory authorities enhance the skills and experience of staff particularly to better understand industry practices. When implementing such initiatives, the supervisor should have safeguards in place to avoid conflicts of interest and protect confidential information, such as by restricting access to certain information.</p>	<p>2.10.3 このレビューは、監督者が要員数および／またはスキルにおけるギャップを橋渡しする取組を実施することにつながり得る。これらには、より柔軟な雇用方針もしくは業界もしくは管轄区域内または国際的な他の監督当局からのスタッフの出向スキームが含まれ得る。これらの取組は、一時的に専門スキルへのアクセスを提供するのに役立つ。監督者スタッフの業界または他の監督当局への出向は、特に業界の慣行をより良く理解するため、スタッフのスキルおよび経験を強化する。このような取組を実施する際には、監督者は、特定の情報へのアクセスを規制するなどにより、利益相反を避け、また機密情報を防護するための保護措置を講じるべきである。</p>
<p>2.10.4 The supervisor should provide adequate training opportunities for its staff to ensure that their skills and supervisory practices remain up to date with evolving supervisory and regulatory developments and changes in the industry.</p>	<p>2.10.4 監督者は、変化する監督および規制上の動きならびに業界における変化に対応して、スタッフのスキルおよび監督実務が更新され続けるよう、スタッフに対し適切な研修の機会を提供すべきである。</p>
<p>2.10.5 The technological resources available to the supervisor should enable supervisory staff to collect and store securely, quickly access, and efficiently analyse information about the entities it supervises.</p>	<p>2.10.5 監督者が利用可能な技術的資源により、監督者のスタッフが監督対象の事業体に関する情報を収集し、安全に保管し、迅速にアクセスし、および効率的に分析できるようにすべきである。</p>
<p>2.11 Where the supervisor outsources supervisory activities to third parties, the supervisor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sets expectations for their role and work; • monitors their performance; • ensures their independence from the supervised entity or any other related party; and • subjects them to the same confidentiality rules and professional standards as the staff of the supervisor. 	<p>2.11 監督者が監督上の活動を第三者に外部委託する場合、監督者は、</p> <ul style="list-style-type: none"> • 第三者の役割および仕事に対する期待値を設定する • そのパフォーマンスを監視する • 監督対象の事業体またはその他の関連当事者からの独立性を確保する。および、 • 監督者のスタッフと同じ守秘義務規則と職務規準に従わせる。
<p>2.11.1 Outsourcing of selected supervisory activities to third parties can complement the supervisor’s resources with valuable expertise. However, supervisory activities are primarily the responsibility of the supervisor. The supervisor should retain accountability for and oversight of any outsourced activities to the same degree as non-outsourced activities. Outsourcing should not adversely affect the supervisor’s ability to conduct effective supervision or meet its objectives.</p>	<p>2.11.1 選択した監督上の活動を第三者に外部委託することで、その有用な専門知識によって監督者のリソースを補完することができる。しかし、監督上の活動は、一義的には監督者の責任である。監督者は、外部委託した活動の監視に対する説明責任を、外部委託していない活動と同程度に保持すべきである。外部委託は、有効な監督を行う、もしくは目的を果たすための監督者の能力に負の影響を与えないべきではない。</p>
<p>2.11.2</p>	<p>2.11.2</p>

ICP 2 (Supervisor)

<p>The process used to select third party providers should be fair, open and transparent. All qualified third party providers should have equal access to information regarding the process. Prior to engaging a third party, the supervisor should assess the proposed provider's competence and experience and the safeguards for the handling of data, including treatment of confidential information. The decision to select a provider should be made free from conflicts of interest, or where such conflicts cannot be avoided, they should be managed.</p>	<p>第三者の業者を選定するために使用するプロセスは、公正、公開かつ透明であるべきである。資格を持つ第三者の業者はすべて、このプロセスに関する情報に等しくアクセスを有するべきである。第三者を雇用する前に、監督者は提案された業者の能力および経験ならびに秘密情報の扱いを含む情報の取扱いに関する予防措置について評価すべきである。業者選定の決定は、利益相反をなくすべきであり、あるいは利益相反が回避し得ない場合はそれを管理すべきである。</p>
<p>2.11.3 A written agreement should govern the relationship between the supervisor and the third party provider. The agreement should describe all material aspects of the outsourcing arrangement, including the services to be provided, remuneration of the third party provider, resolution of disputes and procedures governing the sub-contracting of services.</p>	<p>2.11.3 書面での契約書により、監督者および第三者の業者との間の関係を統括すべきである。契約書は、提供されるサービス、第三者の業者に対する報酬、紛争の解決およびサービスの下請けを規律する手続きを含む外部委託の取決めの重要側面すべてを記述すべきである。</p>