

EBA/GL/2022/07

---

30/06/2022

---

# Ohjeet

---

direktiivin (EU) 2019/2034 mukaisista  
palkitsemiskäytäntöjen ja sukupuolten  
palkkaerojen vertailuista

# Noudattamista ja ilmoittamista koskevat velvoitteet

---

## Näiden ohjeiden asema

1. Tämä asiakirja sisältää ohjeita, jotka on annettu asetuksen (EU) N:o 1093/2010 16 artiklan nojalla<sup>1</sup>. Asetuksen (EU) N:o 1093/2010 16 artiklan 3 kohdan mukaan toimivaltaisten viranomaisten ja finanssilaitosten on kaikin tavoin pyrittävä noudattamaan ohjeita.
2. Ohjeissa esitetään Euroopan pankkiviranomaisen näkemys Euroopan finanssivalvojen järjestelmässä toteutettavista asianmukaisista valvontakäytännöistä tai siitä, miten unionin lainsäädäntöä tulisi soveltaa tietyllä alalla. Asetuksen (EU) N:o 1093/2010 4 artiklan 2 kohdassa tarkoitettujen toimivaltaisten viranomaisten, joihin näitä ohjeita sovelletaan, tulisi noudattaa ohjeita sisällyttämällä ne tarpeen mukaan valvontakäytäntöihinsä (esim. muuttamalla lainsäädäntöään tai valvontamenettelyjään). Tämä koskee myös ohjeita, jotka on suunnattu ensisijaisesti laitoksille.

## Raportointivaatimukset

3. Asetuksen (EU) N:o 1093/2010 16 artiklan 3 kohdan nojalla toimivaltaisten viranomaisten on ilmoitettava Euroopan pankkiviranomaiselle viimeistään 27.12.2022, noudattavatko ne tai aikovatko ne noudattaa näitä ohjeita, sekä syyt niiden noudattamatta jättämiseen. Jos ilmoitusta ei toimiteta tähän määräaikaan mennessä, Euroopan pankkiviranomainen katsoo, etteivät toimivaltaiset viranomaiset noudata suosituksia. Ilmoitukset toimitetaan Euroopan pankkiviranomaisen verkkosivustolta saatavalla lomakkeella, jonka viitteeksi merkitään ”EBA/GL/2022/07”. Ilmoituksen voi lähettää ainoastaan henkilö, jolla on asianmukaiset valtuudet ilmoittaa ohjeiden tai suositusten noudattamisesta toimivaltaisen viranomaisen puolesta. Myös mahdollisista muutoksista vaatimuksenmukaisuuden noudattamisessa on ilmoitettava Euroopan pankkiviranomaiselle.
4. Ilmoitukset julkaistaan Euroopan pankkiviranomaisen verkkosivustolla 16 artiklan 3 kohdan mukaisesti.

---

<sup>1</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 1093/2010, annettu 24 päivänä marraskuuta 2010, Euroopan valvontaviranomaisen (Euroopan pankkiviranomainen) perustamisesta sekä päätöksen N:o 716/2009/EY muuttamisesta ja komission päätöksen 2009/78/EY kumoamisesta (EUVL L 331, 15.12.2010, s. 12).

# Kohde, soveltamisala ja määritelmät

---

## Sisältö

5. Näissä ohjeissa täsmennetään tiedot direktiivin (EU) 2019/2034 34 artiklan mukaista palkitsemisjärjestelmien valvontaa varten, jotka valittujen sijoituspalveluyritysten on toimitettava toimivaltaisille viranomaisille palkitsemisjärjestelmän suuntauksien ja käytäntöjen vertailua varten, mukaan lukien tiedot, jotka on julkistettu asetuksen (EU) N:o 2019/2033 51 artiklan ensimmäisen alakohdan c ja d alakohdan mukaisesti (jäljempänä ”palkitsemistiedot”), ja tiedot, jotka on toimitettava sukupuolten palkkaeron vertailemiseksi (jäljempänä ”sukupuolten palkkaeroa koskevat tiedot”).
6. Näissä ohjeissa täsmennetään, miten toimivaltaiset viranomaiset keräävät sijoituspalveluyrityksiltä palkitsemistiedot ja sukupuolten palkkaeroja koskevat tiedot (jäljempänä yhdessä ”vertailutiedot”) ja miten ne toimittavat vertailutiedot Euroopan pankkiviranomaiselle.

## Soveltamisala

7. Vertailutiedot tulisi kerätä ja toimittaa Euroopan pankkiviranomaiselle laitoksen tasolla, sanotun kuitenkin rajoittamatta 8 kohdan soveltamista.
8. Asetuksen (EU) N:o 2019/2034 7 artiklaa sovellettaessa palkitsemistiedot tulisi kerätä ja toimittaa Euroopan pankkiviranomaiselle ainoastaan asetuksessa vahvistetulla konsolidointitasolla.

## Keitä ohjeet koskevat

9. Nämä ohjeet on osoitettu asetuksen (EU) N:o 1093/2010 4 artiklan 2 alakohdassa ja viii alakohdassa määritellyille toimivaltaisille viranomaisille ja asetuksen (EU) N:o 1093/2010 4 artiklan 1 alakohdassa määritellyille finanssilaitoksille, jotka ovat direktiivin 2014/65/EU 4 artiklan 1 kohdan 1 alakohdassa määritellyjä sijoituspalveluyrityksiä, ja joihin sovelletaan direktiivin (EU) 2019/2034 25 ja 34 artiklaa (jäljempänä ”sijoituspalveluyhtiöt”).

## Määritelmät

10. Ellei toisin täsmennetä, direktiivissä (EU) 2019/2034 ja asetuksessa (EU) N:o 2019/2033 ja Euroopan pankkiviranomaisen ohjeissa direktiivin (EU) 2019/2034 mukaisesta moitteettomasta palkitsemisjärjestelmästä käytetyillä ja määritellyillä termeillä on sama merkitys näissä ohjeissa.

# Täytäntöönpano

---

## Täytäntöönpanopäivä

11. Näitä ohjeita sovelletaan 31. joulukuuta 2022 alkaen.

## Siirtymävaiheen järjestelyt

12. Sijoituspalveluyritysten tulisi toimittaa vuonna 2022 päättyvää tilikautta koskevat vertailutiedot, lukuun ottamatta sukupuolten palkkaeroja koskevia tietoja, toimivaltaisille viranomaisille viimeistään 31. elokuuta 2023, ja toimivaltaisten viranomaisten on toimitettava ne Euroopan pankkiviranomaiselle viimeistään 31. lokakuuta 2023. Sukupuolten palkkaeroa koskevan ensimmäisen vertailun tulisi koskea tilikautta 2023.

# Ohjeet direktiivin (EU) 2019/2034 mukaisista palkitsemiskäytäntöjen ja sukupuolten palkkaerojen vertailuista

---

## 1. Sijoituspalveluyritykset, joiden palkitsemistiedot kerätään

13. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi kerätä ja toimittaa Euroopan pankkiviranomaiselle palkitsemistiedot varojen määrän perusteella vähintään kolmelta suurimmalta sijoituspalveluyritykseltä omassa jäsenvaltiossaan ja varmistaa, että toimenpide kattaa mahdollisuuksien mukaan vähintään 50 prosenttia kaikkien sijoituspalveluyritysten varoista asianomaisessa jäsenvaltiossa. Näihin tietoihin ei saa sisällyttää sellaisten sijoituspalveluyritysten tytäryrityksiä, joista kerätään tietoja konsolidoidulla tasolla.

## 2. Sijoituspalveluyritykset, joiden sukupuolten palkkaeroa koskevat tiedot kerätään

14. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi kerätä ja toimittaa Euroopan pankkiviranomaiselle sukupuolten palkkaeroja koskevat tiedot yksilöllisesti niiltä sijoituspalveluyrityksiltä, joilta nämä toimivaltaiset viranomaiset keräävät palkitsemistiedot, eli sijoituspalveluyrityksiltä, jotka vastaavat tietojen konsolidoinnista asetuksen (EU) N:o 2019/2033 7 artiklan mukaisesti, tai palkitsemisjärjestelmien vertailuotokseen sisältyviltä yksittäisiltä sijoituspalveluyrityksiltä, joihin sovelletaan direktiivin 2019/2034/EU 30 ja 32 artiklaa.

15. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi kerätä yksilöllisesti tiedot sukupuolten palkkaeroista sellaisilta sijoituspalveluyrityksiltä, joissa on vähintään 50 työntekijää, lukuun ottamatta valvontatehtävänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen jäseniä. Tätä kohtaa soveltaessaan toimivaltaisten viranomaisten on pyrittävä keräämään sukupuolten palkkaeroja koskevat tiedot vähintään viideltä sijoituspalveluyritykseltä, joihin sovelletaan direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 1 kohdan j ja l alakohtaa ja 32 artiklan 3 kohdan kolmatta alakohtaa, ja vähintään viideltä sijoituspalveluyritykseltä, joihin näitä säännöksiä ei sovelleta mainitun direktiivin 32 artiklan 4 kohdan a alakohdassa säädetyn poikkeuksen mukaisesti.

## 3. Sijoituspalveluyritysten tietojen toimittaminen toimivaltaisille viranomaisille

16. Jotta toimivaltaiset viranomaiset voisivat kerätä ja toimittaa palkitsemistiedot Euroopan pankkiviranomaiselle näiden ohjeiden mukaisesti, 1 jaksossa tarkoitettujen sijoituspalveluyritysten on toimitettava seuraavat tiedot toimivaltaisille viranomaisille viimeistään kunakin kalenterivuonna viimeistään 15. kesäkuuta:

- a. tiedot koko henkilöstön palkkioista liitteessä I esitetyllä tavalla

- b. lisätiedot nimettyjen henkilöiden palkkioista liitteessä II ja III esitetyllä tavalla ja
  - c. liitteessä IV täsmennettyjä poikkeuksia koskevat tiedot.
17. Jotta toimivaltaiset viranomaiset voisivat kerätä, koota ja toimittaa sukupuolten palkkaeroja koskevat tiedot Euroopan pankkiviranomaiselle näiden ohjeiden mukaisesti, jaksossa 2 tarkoitettujen sijoituspalveluyritysten on erikseen toimitettava liitteessä V esitetyt tiedot toimivaltaisille viranomaisille joka kolmas vuosi 15. kesäkuuta mennessä alkaen vuodesta 2024 tilikauden 2023 osalta.

## 4. Vertailutietojen toimittaminen Euroopan pankkiviranomaiselle toimivaltaisten viranomaisten toimesta

### 4.1. Toimivaltaisten viranomaisten Euroopan pankkiviranomaiselle toimittamien tietojen valmistelu

18. Toimivaltaisten viranomaisten on ilmoitettava Euroopan pankkiviranomaiselle viimeistään tietojen keräämisvuotta seuraavan kalenterivuoden maaliskuun 31. päivänä luettelo niistä sijoituspalveluyrityksistä, jotka on sisällytettävä:
- a. palkitsemisjärjestelmien vertailuun ja
  - b. sukupuolten palkkaerojen vertailuun.
19. Sijoituspalveluyritysten otoksen muuttamista on vältettävä mahdollisimman paljon sen varmistamiseksi, että otos pysyy vakaana ja että muutokset sijoituspalveluyritysten käytännöissä voidaan havaita. Kohtaa 18 sovellettaessa toimivaltaisten viranomaisten tulisi ilmoittaa Euroopan pankkiviranomaiselle kaikista edellisen tiedonkeruun jälkeen tehdyistä muutoksista, myös sijoituspalveluyritysten nimien ja niiden oikeushenkilötunnuksien muutoksista. Toimivaltaisten viranomaisten on ilmoitettava hyvissä ajoin sijoituspalveluyrityksille, jotka on valittu osallistumaan tiedonkeruuseen.
20. Toimivaltaisten viranomaisten on Euroopan pankkiviranomaisen ilmoituksen jälkeen poistettava luettelosta sellaiset palkitsemisjärjestelmien vertailun piiriin kuuluvat sijoituspalveluyritykset, jotka ovat toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneita unionissa emoyrityksenä toimivien yritysten tytäryrityksiä ja joista toinen toimivaltainen viranomainen toimittaa asiaankuuluvat tiedot korkeammalla konsolidointitasolla.

### 4.2. Tietojen toimittaminen Euroopan pankkiviranomaiselle

21. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi toimittaa vertailutiedot varmistettuaan tietojen täydellisuuden, oikeellisuuden ja uskottavuuden näiden ohjeiden ja muiden Euroopan pankkiviranomaisen toimittamien teknisten määritysten mukaisesti seuraavasti:
- a. palkitsemistiedot kunkin vuoden heinäkuun 31. päivään mennessä

- b. sukupuolten palkkaeroja koskevat tiedot viimeistään 31. heinäkuuta joka kolmas vuosi alkaen vuodesta 2024 tilikauden 2023 osalta.

## 5. Kaikkia ilmoitettavia vertailutietoja koskevat yleiset määritykset

22. Toimittaessaan vertailutietoja 3 ja 4 jakson mukaisesti sijoituspalveluyritysten ja toimivaltaisten viranomaisten tulisi soveltaa tässä jaksossa ja 9 jaksossa määriteltyjä yleisiä ja tietojen laatua koskevia määrityksiä sekä 6, 7 ja 8 jaksossa vahvistettuja lisämäärityksiä.
23. Vertailutiedot tulee toimittaa käyttämällä tilikauden päätöslukuja euroina. Mikäli palkkio ilmoitetaan muuna valuuttana kuin euroina, ilmoitettavien konsolidointilukujen muuntamisessa on käytettävä Euroopan komission rahoitussuunnitelmassaan ja talousarviossaan käyttämiä raportoidun vuoden joulukuun valuuttakursseja<sup>2</sup>.
24. Kaikki summat ilmoitetaan euromääräisinä ja täydellisinä eli niitä ei pyöristetä euroina (esimerkiksi 1 234 567 euroa, ei 1,2 milj. euroa).
25. Sen kalenterivuoden vertailutiedot, jona tilikausi päättyi, on toimitettava seuraavana kalenterivuonna. Esimerkiksi minä tahansa päivänä vuonna 20vv päättyvän tilikauden vertailutiedot toimitetaan vuonna "20vv + 1". Toimitettujen määrien kohdentaminen palkitsemisen kiinteisiin ja muuttuviin osiin tehdään direktiivin 2013/36/EU mukaista moitteettomia palkitsemisjärjestelmiä koskevien Euroopan pankkiviranomaisen ohjeiden 7 jakson mukaisesti.

## 6. Palkitsemistietoja koskevat lisämääritykset

26. Henkilöstön määrä ilmoitetaan tilikauden lopussa määritetyllä tavalla (eli tilikauden aikana lähtenyttä henkilöstöä ei lasketa mukaan, kun taas tilikauden aikana palvelukseen otettu henkilöstö ilmoitetaan ottaen huomioon heidän sopimusperusteiset työaikajärjestelynsä).
  - a. Kun henkilöstön lukumäärä ilmoitetaan henkilömäärän perusteella, luonnollisten henkilöiden lukumäärä on ilmoitettava riippumatta siitä, millaiseen työtuntimäärään heidän työsopimuksensa perustuu tai miten henkilöstön määrä vuoden aikana muuttuu, ja ottaen huomioon asianomaiselta vuodelta myönnettyjen palkkioiden määrän.
  - b. Kun henkilöstön lukumäärä ilmoitetaan kokopäiväisen henkilöstömäärän mukaan, määrän on perustuttava toimihenkilön työajan prosentuaaliseen osuuteen kokopäiväiseen sopimukseen verrattuna (esimerkiksi 50 % kokopäiväisen sopimuksen työajasta työskentelevän työntekijän määräksi ilmoitetaan 0,5).
27. Liitteissä II ja III nimetyillä henkilöillä tarkoitetaan a alakohdassa määriteltyjä henkilöitä, kun sijoituspalveluyritykset toimittavat tiedot yksilöllisesti, ja b alakohdassa määriteltyjä henkilöitä, kun sijoituspalveluyritykset toimittavat tiedot konsolidoinnin perusteella asetuksen (EU) N:o 2019/2033 7 artiklan mukaisesti, jolloin tytäryritysten ylimmän hallintoelimen jäsenet

---

<sup>2</sup> Euroopan pankkiviranomaisen verkkosivulla on linkki tietoihin ja näihin ohjeisiin, valuuttakurssit ovat myös osoitteessa [http://ec.europa.eu/budget/contracts\\_grants/info\\_contracts/inforeuro/inforeuro\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/inforeuro/inforeuro_en.cfm).

ilmoitetaan pikemminkin liiketoiminta-alueittain kuin ”ylimmän hallintoelimen” tehtävän perusteella.

- a. Nimetyt henkilöt ovat toimihenkilöitä, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin tai sen hallinnoimiin varoihin yksilöllisellä tasolla.
- b. Nimetyillä henkilöllä tarkoitetaan seuraavien yhdistelmää:
  - i. sellaisten sijoituspalveluyritysten nimetyt henkilöt, jotka kuuluvat konsolidoinnin piiriin ja joihin sovelletaan direktiivin (EU) 2019/2034 30 ja 32 artiklan mukaisia palkitsemissäännöksiä riippumatta siitä, nimetäänkö henkilöstön jäsenet yksilöllisellä vai konsolidoidulla tasolla, ja
  - ii. nimetyt henkilöt muissa yhteisöissä, joihin sovelletaan direktiivin (EU) 2019/2034 30 ja 32 artiklaa ainoastaan konsolidoinnin perusteella ottaen huomioon ne henkilöstön jäsenet, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin tai sen konsolidoinnin perusteella hallinnoimiin varoihin.

28. Jollei näiden ohjeiden liitteissä toisin täsmennetä, tilikaudelta myönnettyjä palkkiota koskevien tietojen tulisi sisältää kyseiseltä vuodelta maksetut kiinteät ja muuttuvat bruttopalkkiot, eli tietojen toimittamisvuotta edeltävän tilikauden tiedot.
29. Ilmoitettujen määrien kohdentaminen palkitsemisen kiinteisiin ja muuttuviin osiin tehdään direktiivin (EU) 2019/2034 mukaista moitteetonta palkitsemisjärjestelmää koskevien Euroopan pankkiviranomaisen ohjeiden 7 jakson mukaisesti.<sup>3</sup>
30. Muutoin kuin rahana annettavat verotettava palkkiot on sisällytettävä yhdessä asianomaisen rahallisen vastineen kanssa ja ilmoitettava palkkiona kohdassa ”muut osat”.
31. Ainoastaan raportoidulta tilikaudelta myönnettyt muuttuvat palkkiot, joita on lykätty, on ilmoitettava liitteen II kohdassa ”josta: lykätty”. Aiempien kausien lykätyt muuttuvat palkkiot on toimitettava liitteen II lisätietojen mukaisesti.
32. Irtisanomiskorvaukset, taatut muuttuvat palkkiot ja lisäeläke-etuudet on sisällytettävä muuttuvan palkkion kokonaismäärään asianmukaisessa alaryhmässä liitteessä II. Määrät on myös lisättävä liitteen II lisätietoja koskevan jakson asianomaisille riveille.
33. Jos nimetyt henkilöt erosivat sijoituspalveluyrityksen palveluksesta ennen tilikauden päättymistä, tilikauden palkkiot, mukaan lukien irtisanomiskorvaukset ja kaikki muut palkkiot, on toimitettava, kun taas henkilöstön jäsentä ei tule ottaa huomioon esitettävässä nimettyjen henkilöiden lukumäärässä, jos sopimus on jo päätynyt ennen tilikauden loppua. Nimetyt henkilöt, jotka ovat aloittaneet sijoituspalveluyrityksen palveluksessa tilikauden aikana, sisällytetään nimettyjen henkilöiden määrään ottaen huomioon heidän sopimusperusteiset työaikajärjestelynsä (esim.

---

<sup>3</sup> Ohjeet on julkaistu osoitteessa: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/investment-firms/guidelines-remuneration-policies-investment-firms>



tilikauden aikana aloittaneet kokoaikaiset toimihenkilöt lasketaan aina numerolla "1" tilikauden lopussa), ja kaikki asianomaisille henkilöille tilikauden aikana maksettavia palkkioita koskevat tiedot toimitetaan.

34. Liitteiden I ja III taulukoita sovellettaessa henkilöstö tulisi luokitella siihen tehtävään tai liiketoiminta-alueeseen, jolla pääosa liiketoiminnasta tapahtuu. Tämän tehtävän tai liiketoiminta-alueen yhteydessä ilmoitetaan konsernin tai sijoituspalveluyrityksen kyseiselle työntekijälle myöntämät palkkiot lyhentämättöminä.
35. Henkilöstön kohdentamiseksi liiketoiminta-alueille ja henkilöstöryhmiin sijoituspalveluyritysten on huomioitava niiden sisäinen organisaatio ja seuraavat seikat:
- a. "Valvontatehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen" tulisi sisältää ylimmän konsolidoinnin tason ylimmän hallintoelimen jäsenet, jotka valvovat ja seuraavat johdon päätöksentekoa. Sijoituspalveluyritysten tulisi kohdentaa liitteessä II lueteltujen tytäryritysten hallintoelinten jäsenet "muut nimetyt henkilöt" -ryhmään sekä asianomaisille liiketoiminta-alueille liitteissä I ja III.
  - b. "Johtotehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen" tulisi sisältää ylimmän konsolidoinnin tason ylimmän hallintoelimen jäsenet, jotka vastaavat sen johtotehtävistä (ts. toimivan johdon jäsenet). Sijoituspalveluyritysten tulisi kohdentaa liitteessä II lueteltujen tytäryritysten hallintoelinten jäsenet "muu toimiva johto" -ryhmään sekä asianomaisille liiketoiminta-alueille liitteissä I ja III.
  - c. "Muulla toimivalla johdolla" tarkoitetaan direktiivin (EU) 2019/2034 3 artiklan 1 kohdan 27 alakohdassa määriteltyjä toimihenkilöitä, jotka eivät ole korkeimman konsolidoidun tason ylimmän hallintoelimen jäseniä.
  - d. Toimihenkilöt, jotka eivät ole "muun toimivan johdon" eivätkä ylimmän hallintoelimen jäseniä, ilmoitetaan kohdassa "muut nimetyt henkilöt".
  - e. "Instrumenttien kaupankäynnin omaan lukuun, merkintäsitoumusten ja liikkeeseenlaskun" tulisi sisältää direktiivin 2014/65/EU liitteen I A jakson 3, 6 ja 7 alakohdan mukaiset palvelut ja toiminnot<sup>4</sup>.
  - f. "Sijoitusneuvonnan ja toimeksiantojen toteuttamisen" tulisi sisältää direktiivin 2014/65/EU liitteen I A jakson 1, 2 ja 5 alakohdan mukaiset palvelut ja toiminnot.
  - g. "Omaisuuksienhoidon" tulisi sisältää direktiivin 2014/65/EU liitteen I A jakson 4 alakohdan mukaiset palvelut ja toiminnot sekä henkilöstö, joka hallinnoi varoja tytäryrityksissä, jotka ovat siirtokelpoisia arvopapereihin kohdistuvaa yhteistä sijoitustoimintaa harjoittavia yrityksiä (yhteissijoitusyritykset) tai vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajia, joihin sovelletaan konsolidoinnin perusteella direktiivin (EU) 2019/2034 30 ja 32 artiklaa.

---

<sup>4</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/65/EU, annettu 15 päivänä toukokuuta 2014, rahoitusvälineiden markkinoista sekä direktiivin 2002/92/EY ja direktiivin 2011/61/EU muuttamisesta

- h. ”Monenkeskisen kaupankäyntijärjestelmän/organisoidun kaupankäyntijärjestelmän” tulisi sisältää direktiivin 2014/65/EU liitteen I A jakson 8 ja 9 kohdan mukaiset palvelut ja toiminnot.
  - i. ”Riippumattomien valvontatoimintojen” tulisi sisältää ainoastaan toimihenkilöt, jotka toimivat riippumattomissa riskienhallintatehtävissä, vaatimusten noudattamista valvovissa tehtävissä ja sisäisen tarkastuksen tehtävissä, kuten sisäistä hallintoa koskevien Euroopan pankkiviranomaisen ohjeissa kuvataan.<sup>5</sup>
  - j. ”Koko muu henkilöstö” tarkoittaa henkilöstöä, joka ei sisälly a–i alakohtaan.
36. Muuttuvat palkkiot, jotka myönnetään sellaisten monivuotisten ansaintajaksojen perusteella, jotka eivät uusiudu vuosittain (eli sijoituspalveluyritys ei käynnistä uutta monivuotista ansaintajaksoa vuosittain), kohdennetaan liitteessä II kokonaan sille tilikaudelle, jona palkkio myönnettiin, ottamatta huomioon ansaintajakson pituutta tai ajankohtaa, jolloin muuttuva palkkio tosiasiallisesti maksettiin. Asianomaisen muuttuvan palkkion määrä sisällytetään myös liitteen II lisätietoihin.
37. Sijoituspalveluyritysten, jotka eivät kuulu direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 4 kohdan a alakohdan soveltamisalaan, on ilmoitettava nimettyjen henkilöiden kiinteät ja muuttuvat palkkiot, joihin sovelletaan mainitun direktiivin 32 artiklan 4 kohdan b alakohdan mukaista poikkeusta, liitteessä II.

## 7. Liitteen IV poikkeuksia koskevien tietojen toimittamiseen sovellettavat lisämääritykset

38. Sijoituspalveluyritysten tulisi täsmentää liitteessä IV, sovelletaanko niihin direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 4 kohdan mukaisia poikkeuksia, jotka koskevat vaatimusta maksaa osa muuttuvista palkkioista instrumentteina ja lykkäysjärjestelyjen mukaisesti, ja toimittaa pyydetty tiedot niistä nimetyistä henkilöistä, johon poikkeuksia sovelletaan.
39. Direktiivin 2013/36/EU 32 artiklan 4 kohdan mukaisia poikkeuksia on pidettävä sovellettavina, jos poikkeuksen kohteena oleva sijoituspalveluyritys päättää olla noudattamatta kyseisen direktiivin 32 artiklan 1 kohdan mukaisia lykättävää tai instrumentteina maksettavaa osuutta koskevia vähimmäisvaatimuksia (esim. poikkeusta sovelletaan edelleen, jos 30 prosenttia toimitusjohtajan muuttuvasta palkkiosta lykätään tai jos sitä lykätään vain kolmella vuodella, koska lykkäyksen 40 prosentin vähimmäisvaatimuksia vähintään neljäksi vuodeksi ei ole täytetty).

## 8. Sukupuolten palkkaeron esittämistä koskevat lisämääritykset liitteessä V

40. Sukupuolten palkkaerojen vertailuun osallistuvien sijoituspalveluyritysten on laskettava sukupuolten palkkaero yksilöllisesti ottaen huomioon koko henkilöstön, mukaan luettuna samassa jäsenvaltiossa sijaitsevilla sivuliikkeillä työskentelevä henkilöstö, joka toimii pääasiassa siinä

---

<sup>5</sup> Euroopan pankkiviranomaisen ohjeet direktiivin (EU) 2019/2024 mukaisesta sisäisestä hallinnoinnista, 15 jakso.

jäsenvaltiossa, johon sijoituspalveluyritys on sijoittautunut. Henkilöstöä, joka sijaitsee pääasiassa toisessa jäsenvaltiossa tai kolmannessa maassa, ei tule ottaa huomioon laskelmassa.

41. Sijoituspalveluyritysten on laadittava luettelo koko henkilöstöstä ja määritettävä toimihenkilöt, jotka on sisällytettävä sukupuolten palkkaeroa koskevaan laskelmaan seuraavien kriteerien mukaisesti:
  - a. Sukupuolten palkkaero lasketaan sellaisen henkilöstön osalta, jotka kuuluvat henkilöstöön tilikauden lopussa, eli vertailussa ei huomioida tilikauden aikana sijoituspalveluyrityksen palveluksesta poistunutta henkilöstöä.
  - b. Henkilöstö, joka saa säännöllistä vuosipalkkiotaan pienempää palkkiota siitä syystä, että ovat tilikauden lopussa olleet minkälaisella tahansa vanhempainvapaalla, pitkäaikaisella sairauslomalla tai pitkäaikaisella erityisvapaalla, on jätettävä vertailun ulkopuolelle. Pitkäaikaisella vapaalla tarkoitetaan vähintään kolmen kuukauden yhtäjaksoista vapaata.
  - c. Henkilöstöä, joka on otettu palvelukseen tilikauden kolmen viimeisen kuukauden aikana, ei tule huomioida tässä vertailussa.
  - d. Johtotehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen jäseniä on käsiteltävä henkilöstönä ja nimettyinä henkilöinä.
  - e. Valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen jäseniä ei pitäisi sisällyttää laskelmaan, elleivät he ole työntekijöiden edustajia.
  - f. Valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenet, jotka ovat työntekijöiden edustajia, on huomioitava henkilöstöä laskettaessa, ja heidät on otettava huomioon nimettyjä henkilöitä laskettaessa, jos he ovat nimettyjä henkilöitä työtehtäviensä perusteella.
42. Sukupuolten palkkaero lasketaan miesten ja naisten keskimääräisten palkkioiden erotuksena ilmaistuna prosentteina miesten keskimääräisistä palkkioista. Sijoituspalveluyritysten on käytettävä mittayksikkönä henkilöstön bruttovuosipalkkiota kokoaikavastaavuuden perusteella laskettuna. Moitteetonta palkitsemisjärjestelmää koskevien Euroopan pankkiviranomaisen ohjeiden mukaisesti sijoituspalveluyritysten on sukupuolten palkkaeroa laskiessaan otettava huomioon maksettujen palkkioiden kokonaismäärä ja parhaan arvion periaatteen mukaisesti työaikajärjestelyt, vuosilomat ja muut taloudelliset ja muut kuin taloudelliset etuudet ottaen huomioon seuraavan kohdan säännökset.
43. Sijoituspalveluyrityksen on määritettävä sukupuolten palkkaeroja koskevaan laskelmaan 40 kohdan mukaisesti sisällytettävän jokaisen toimihenkilön osalta yhteenlasketut bruttopalkkiot vuodessa kiinteän ja muuttuvan palkkion summana ottaen huomioon seuraavat seikat:
  - a. Muutoin kuin rahana annettavat etuudet (esimerkiksi työsuhdeauto, korottomat lainat ja ilmainen päivähoido työpaikalla jne.) on otettava huomioon niiden verotettavana rahallisena vastineena.

- b. Koko henkilöstön säännöllisiä eläke- ja sairausvakuutusmaksuja ei tule huomioida. Lisäeläke-etuudet otetaan huomioon.
  - c. Kaikki muuttuvat palkkiot kaikilta sellaisilta ansaintajaksoilta, jotka ovat päättyneet asianomaisen laskennan perusteena käytettävän tilikauden aikana, otetaan huomioon, vaikka ne liittyisivät yli vuoden mittaisiin ansaintajaksoihin.
  - d. Laskelmassa ei tule ottaa huomioon taattuja muuttuvia palkkioita (allekirjoituspalkkio) ja irtisanomiskorvauksia (esim. toimihenkilön sopimus ei ole vielä päättynyt tilikauden lopussa).
  - e. Sellaisten toimihenkilöiden palkkioiden yhteenlaskettu muuttuva ja kiinteän osa, jotka ovat työskennelleet osa-aikaisesti, myös eri aikoina tilikauden aikana, tai jotka eivät ole työskennelleet koko tilikautta tai jotka ovat olleet muunlaisella vapaalla osan vuodesta (esim. palkaton vapaa tai vanhempainvapaa), on määritettävä parhaan arvion periaatteen mukaisesti summana, jonka toimihenkilöt olisivat saaneet, jos heille olisi maksettu kokopäiväisestä työskentelystä koko tilikaudelta. Sijoituspalveluyritykset voivat laskea määrät ekstrapoloimalla esimerkiksi osa-aikatyöstä maksettavan palkan vuosittaisen kokonaisbruttopalkkioon kokopäiväisestä työskentelystä (esimerkiksi 50 prosentin osa-aikaisella työsopimuksella työskentelevän henkilöstön palkkiot kerrotaan kertoimella 2 kokopäivätyöstä maksettavan vuosipalkkion määrittämiseksi).
44. Sijoituspalveluyritysten on laskettava sukupuolten palkkaero koko henkilöstölle (myös yksilöllisesti määritetyt nimetyt henkilöt) ja erikseen nimetyille henkilöilleen. Sijoituspalveluyritysten on kansallisen lainsäädännön ja yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisesti pyrittävä kaikin kohtuullisin keinoin määrittämään henkilöstönsä jäsenten sukupuoli. Sijoituspalveluyritykset voivat jättää pois sellaiset toimihenkilöt, joiden sukupuolta ei voida varmistaa.
45. Sijoituspalveluyritysten, joissa on vähintään 250 työntekijää, on laskettava sukupuolten palkkaero yhteenlaskettujen palkkioiden kunkin kvartiilin osalta ja myös yhteensä. Sijoituspalveluyritysten, joissa on alle 250 työntekijää, on toimitettava ainoastaan sukupuolten palkkaeroja koskevat tiedot koko henkilöstön kokonaismäärien perusteella. Sijoituspalveluyritysten, joissa on vähintään 250 työntekijää, on laskettava sukupuolten palkkaero yhteenlaskettujen palkkioiden kunkin kvartiilin osalta ja myös yhteensä. Sijoituspalveluyritysten, joissa on alle 250 työntekijää, on toimitettava ainoastaan sukupuolten palkkaeroja koskevat tiedot koko henkilöstön kokonaismäärien perusteella.
46. Sijoituspalveluyritysten on laskettava jokaisen sukupuolen palkkaero mies- ja naistoimihenkilöiden edustuksen perusteella prosenttiosuutena koko henkilöstöstä ja nimetyistä henkilöistä tarvittaessa 45 kohdan mukaisesti kvartiilikohtaisesti, mies- ja naistoimihenkilöiden edustuksen prosenttiosuuksien on sovellettaessa oltava yhteensä 100 prosenttia kutakin laskettua kvartiilia kohden sekä koko henkilöstön että nimettyjen henkilöiden kokonaismäärien osalta.
47. Bruttopalkkioon perustuva sukupuolten palkkaero on ilmaistava mies- ja naistoimihenkilöiden palkitsemistason erotuksena seuraavasti:

- a. miesten keskimääräisten palkkioiden ja naisten keskimääräisten palkkioiden välinen ero ilmaistuna prosentteina miesten keskimääräisestä palkkiosta, ja
- b. miesten mediaanipalkkion ja naisten mediaanipalkkion välinen ero ilmaistuna prosentteina miesten mediaanipalkkiosta.<sup>6</sup>

48. Sijoituspalveluyritysten on laskelmaa valmistellessaan noudatettava seuraavia ohjeita:

- a. Henkilöstön palkkiot (sukupuolesta riippumatta) on järjestettävä summan mukaan pienimmästä alkaen. Jokaisen toimihenkilön palkkion määrä on kohdennettava mies- tai naissukupuolelle ja kirjattava riippumatta siitä, onko toimihenkilö nimetty henkilö vai ei.
- b. Toimihenkilöt, jotka eivät ole miehiä eivätkä naisia, on kohdennettava siihen sukupuoleen, johon he identifioituvat, tai jos tämä ei ole tiedossa tai jos se on muu kuin mies- tai naissukupuoli, asianomaiset toimihenkilöt on kohdennettava siihen mies- tai naissukupuoleen, jossa on yhteensä vähemmän henkilöstöä.
- c. Laadittu henkilöstöluettelo on tarvittaessa jaettava kvartiileiksi 45 kohdan mukaisesti.
- d. Koko mies- ja naishenkilöstön yhteenlaskettu mediaani- ja keskipalkkio on laskettava yhteen sekä myös erikseen molemmille sukupuolille ja tarvittaessa kunkin kvartiilin osalta 45 kohdan mukaisesti.

49. Kaikki luvut on ilmaistava prosentteina kahden desimaalin tarkkuudella (esimerkiksi "17,23 %" tai "-17,23 %", jos arvo on negatiivinen). Jos sukupuolten palkkaeroa ei voida laskea yhdessä ryhmässä, koska kaikki toimihenkilöt ovat naisia, liitteen V soluun merkitään "N/A", ja jos kaikki toimihenkilöt ovat miehiä, tulokseksi merkitään "100,00 prosenttia".

## 9. Tietojen laatu

50. Sijoituspalveluyritysten ja toimivaltaisten viranomaisten on tarkistettava raportoitujen vertailutietojen täydellisyys ja uskottavuus ottaen huomioon liitteen VI eritelmät, ennen kuin kyseiset tiedot ilmoitetaan toimivaltaiselle viranomaiselle ja toimitetaan Euroopan pankkiviranomaiselle.

51. Jos vertailutiedot vaihtelevat huomattavasti ajan mittaan, sijoituspalveluyrityksen ja toimivaltaisten viranomaisten on voitava antaa selvityksiä.

52. Sijoituspalveluyritysten ja toimivaltaisten viranomaisten on varmistettava, että muuttuvan ja kiinteän palkkion alaerien summa on yhtä suuri kuin yhteenlaskettu määrä.

53. Vertailutietojen uskottavuutta tarkistaessaan toimivaltaisten viranomaisten on otettava huomioon sijoituspalveluyrityksen koko, työntekijöiden lukumäärä ja tyypilliset palkitsemistasot. Havaittuja epätodennäköisiä tietoja on seurattava, ja tiedot tulisi korjata ennen niiden toimittamista.

---

<sup>6</sup> Sukupuolten palkkaero prosentteina = (miesten keskimääräinen palkkio – naisten keskimääräinen palkkio) \*100 / miesten keskimääräinen palkkio

54. Jos vertailutiedot vaikuttavat epätodennäköisiltä mutta ovat itse asiassa paikkansapitäviä, toimivaltaisten viranomaisten on ilmoitettava taustalla vaikuttavat syyt Euroopan pankkiviranomaiselle.
55. Jos toimitetuissa vertailutiedoissa on mahdollisia tietojen laatuun liittyviä ongelmia tai jos tietojen katsotaan olevan epäuskottavia, Euroopan pankkiviranomainen voi pyytää toimivaltaisia viranomaisia tarkistamaan tiedot tai toimittamaan tietojen oikean tulkinnan kannalta tarpeelliset tiedot.
56. Toimivaltaisten viranomaisten on tarvittaessa toimitettava korjatut tiedot tai selvitykset kaikista epäuskottavista tiedoista mahdollisimman pian. Toimivaltaisten viranomaisten on tehtävä tiivistä yhteistyötä Euroopan pankkiviranomaisen kanssa sen varmistamiseksi, että vertailun tietoaineisto on vakaa ja hyvälaatuinen viimeistään sen vuoden syyskuun 30 päivänä, jona tiedot on toimitettu.
57. Vertailutietoja toimittaessaan toimivaltaisten viranomaisten on varmistettava, että ne noudattavat myös 5 päivänä kesäkuuta 2020 annettua Euroopan pankkiviranomaisen päätöstä EBA/DC/335 (jäljempänä "EUCLID-päätös") <sup>7</sup> sellaisena kuin se on muutettuna, ja että toimivaltaiset viranomaiset toimittavat laitoksille kaikki tekniset määräykset, joita vertailutietojen esittäminen EUCLID-päätöksen mukaisesti edellyttää.

---

<sup>7</sup>[https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document\\_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf](https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf)

## Liite I – Yleiset tiedot sijoituspalveluyritysten koko henkilöstön palkkioista

<b>Sijoituspalveluyrityksen nimi</b>					Nimi			
Sijoituspalveluyrityksen sisäisessä käytännössä määritetyn nimettyjen henkilöiden muuttuvan ja kiinteän palkkion välinen enimmäissuhde					Prosenttiosuus			
Hyötyykö sijoituspalveluyritys vakavaraisuusdirektiivin 32 artiklan 4 kohdan a alakohdan mukaisesta vapautuksesta laitoksen tasolla?					Kyllä/ei			
Sijoituspalveluyritys on sellaisen Euroopan unionissa emoyrityksenä toimivan laitoksen tytäryritys, johon sovelletaan direktiiviä 2013/36/EU.					Kyllä/ei			
Tilikausi, jolta palkkio myönnetään (vuosi N)					Vuosi			
	<b>Valvontatehtävää hoitava ylin hallintoelin</b>	<b>Johtotehtävää hoitava ylin hallintoelin</b>	<b>Kaupankäynti omaan lukuun, rahoitusvälineiden liikkeeseen-laskun takaaminen sekä järjestäminen</b>	<b>Sijoitusneuvonta ja toimeksiantojen toteuttaminen</b>	<b>Salkunhoito</b>	<b>Monenkeskisen kaupankäyntijärjestelmän / organisoidun kaupankäyntijärjestelmän operointi</b>	<b>Riippumattomat valvontatoiminnot</b>	<b>Kaikki muu henkilökunta</b>
<b>Henkilöstön määrä (henkilömäärä)</b>	#	#						
<b>Kokoaikaisen henkilöstön määrä yhteensä<sup>1</sup></b>			#	#	#	#	#	#
<b>Kokonaisnettovoitto vuonna N (euroina)<sup>2</sup></b>	Kokonaissumma euroina (esimerkiksi 123 456 789,00)							
<b>Vuodelta N maksetut osingot (tai vastaavat voitonjaot) yhteensä (euroina)</b>								
<b>Palkkiot yhteensä (euroina)</b>								
Josta: muuttuvat palkkiot (euroina)								
Josta: kiinteät palkkiot (euroina)								

<sup>1</sup> Henkilöstön määrä on ilmaistava kokoaikaiseksi muutettuna ja sen on perustuttava henkilöstön määrään vuoden lopussa yksilöllisten työaikajärjestelyjen mukaisesti.

<sup>2</sup> Nettovoiton tulisi perustua sääntelyn edellyttämässä raportoinnissa käytettyyn kirjanpitojärjestelmään. Konsernien osalta ilmoitetaan voitto (tai tappio) konsolidoidun tilinpäätöksen mukaisesti.

## Liite II – Nimettyjen henkilöiden palkitsemista koskevat tiedot sijoituspalveluyrityksessä

	Sijoituspalveluyrityksen nimi	Nimi			
	Tilikausi, jolta palkkio myönnetään (vuosi N)	Vuosi			
<b>Rivi</b>		<b>Valvontatehtävää hoitava ylin hallintoelin</b>	<b>Johtotehtävää hoitava ylin hallintoelin</b>	<b>Muu toimiva johto</b>	<b>Muut nimetyt henkilöt</b>
1	<b>Henkilöstö (henkilömäärä)</b>				
2	<b>Nimettyjen henkilöiden määrä kokoaikaiseksi muutettuna</b>				
3	<b>Kiinteät palkkiot yhteensä (euroina) vuonna N</b>				
4	Josta: käteinen				
5	Josta: osakkeet tai vastaavat omistusosuudet				
6	Josta: osakesidonnaiset instrumentit tai vastaavat muut kuin käteisinstrumentit				
7	Josta: muut vakavaraisuusdirektiivin 32 artiklan 1 kohdan j alakohdan iii alakohdan mukaiset instrumentit				
8	Josta: muut kuin käteisinstrumentit, jotka heijastavat hoidettujen salkkujen instrumentteja				
9	Josta: hyväksytyt vaihtoehtoiset järjestelyt				
10	Josta: muut osat				



11	<b>Muuttuvat palkkiot yhteensä (euroina) vuonna N</b>				
12	Josta: käteinen				
13	Josta: lykätyt				
14	Josta: osakkeet tai vastaavat omistusosuudet				
15	Josta: lykätyt				
16	Josta: osakesidonnaiset instrumentit tai vastaavat muut kuin käteisinstrumentit				
17	Josta: lykätyt				
18	Josta: muut vakavaraisuusdirektiivin 32 artiklan 1 kohdan j alakohdan iii alakohdan mukaiset instrumentit				
19	Josta: lykätyt				
20	Josta: muut kuin käteisinstrumentit, jotka heijastavat hoidettujen salkkujen instrumentteja				
21	Josta: lykätyt				
22	Josta: hyväksytyt vaihtoehtoiset järjestelyt				
23	Josta: lykätyt				
24	Josta: muut osat				
25	Josta: lykätyt				
<b>Lisätietoja edellä mainituista eristä (kaikki jäljempänä olevat määrät on sisällytettävä myös yhteenlaskettuihin muuttuviin palkkioihin)</b>					

26	Edellisiltä ansaintajakoilta myönnettyjen maksamattomien muuttuvien palkkioiden määrä yhteensä vuotta N lukuun ottamatta				
27	Josta: oikeus syntyy tilikautena				
28	Josta: oikeus syntyy seuraavina tilikausina				
29	Lykättyihin muuttuviin palkkioihin, joihin syntyy oikeus tilikautena ja joita sovelletaan aiemmin myönnettyihin palkkioihin vuonna N, jälkikäteen tehdyistä eksplisiittisistä oikaisuista johtuvien oikaisujen kokonaismäärä tilikauden aikana				
30	Lykättyihin muuttuviin palkkioihin, joihin syntyy oikeus tulevina tilikausina ja joita sovelletaan aiemmin myönnettyihin palkkioihin vuonna N, jälkikäteen tehdyistä eksplisiittisistä oikaisuista johtuvien oikaisujen kokonaismäärä tilikauden aikana				
31	Taatut muuttuvat palkkiot vuonna N – kokonaismäärä				
32	Taatut muuttuvat palkkiot vuonna N – saajien kokonaismäärä				
33	Aiempina tilikausina myönnetyt irtisanomiskorvaukset, jotka maksetaan tilikauden aikana – kokonaismäärä				
34	Vuonna N myönnetyt irtisanomiskorvaukset – kokonaismäärä				
35	Josta: vuonna N myönnetyt lykätyt irtisanomiskorvaukset				
36	Vuonna N myönnetyt irtisanomiskorvaukset – saajien lukumäärä				

37	Suurin vuonna N yhdelle henkilölle myönnetty irtisanomiskorvaus				
38	Lisäeläke-etuuksien saajien lukumäärä vuonna N				
39	Vuonna N maksettujen lisäeläke-etuuksien kokonaissumma (sisältyy muuttuvien korvausten muihin osiin)				
40	Useamman vuoden ansaintajaksoilta myönnettyjen muuttuvien palkkioiden kokonaismäärä ohjelmissa, joissa palkkiot eivät ala kertyä vuosittain uudelleen				
41	Sijoituspalveluyritykset, jotka eivät hyödy 32 artiklan 4 kohdan a alakohdan mukaisesta poikkeuksesta koko laitoksen tasolla  Tästä: sellaisten nimettyjen henkilöiden <b>kiinteät palkkiot</b> , joihin sovelletaan vähintään yhtä 32 artiklan 4 kohdan b alakohdan mukaista poikkeusta				
42	Sijoituspalveluyritykset, jotka eivät hyödy 32 artiklan 4 kohdan a alakohdan mukaisesta poikkeuksesta koko laitoksen tasolla  Tästä: sellaisten nimettyjen henkilöiden <b>vaihtuvat palkkiot</b> , joihin sovelletaan vähintään yhtä 32 artiklan 4 kohdan b alakohdan mukaista poikkeusta				

## Liite III – Nimettyjen henkilöiden palkitsemista koskevat tiedot liiketoiminta-alueittain

Sijoituspalveluyrityksen nimi					Nimi			
Tilikausi, jolta palkkio myönnetään (vuosi N)					Vuosi			
	Valvontatehtävää hoitava ylin hallintoelin	Johtotehtävää hoitava ylin hallintoelin	Kaupankäynti omaan lukuun, rahoitusvälineiden liikkeeseen-laskun takaaminen sekä järjestäminen	Sijoitusneuvonta ja toimeksiantojen toteuttaminen	Salkunhoito	Monenkeskisen kaupankäyntijärjestelmän / organisoidun kaupankäyntijärjestelmän operointi	Riippumattomat valvontatoiminnot	Kaikki muu henkilökunta
Nimettyjen henkilöiden lukumäärä (pääluku)								
Nimettyjen henkilöiden määrä kokoaikaiseksi muutettuna								
”Muuhan toimivaan johtoon” kuuluvien henkilöiden lukumäärä								
”Muiden nimettyjen henkilöiden” määrä								
Palkkiot yhteensä (euroina)								
Josta: muuttuvat palkkiot (euroina)								
Josta: kiinteät palkkiot (euroina)								

## Liite IV – Poikkeukset direktiivin (EU) 2019/2034 mukaisesta muuttuvien palkkioiden osittaista lykättynä ja instrumentteina sijoituspalveluyrityksille maksamista koskevan vaatimuksen soveltamisesta

Sijoituspalveluyrityksen nimi	Nimi	
Tilikausi, jolta palkkio myönnetään (vuosi N):	Vuosi	
Tiedot vapautusten saatavuudesta	Vakavaraisuusdirektiivin 34 artiklan 4 kohdan a alakohdan mukainen poikkeus koko yrityksen tasolla	Vakavaraisuusdirektiivin 34 artiklan 4 kohdan b alakohdassa mukainen henkilöstöä koskeva poikkeus
Soveltaako sijoituspalveluyritys vakavaraisuusdirektiivin 34 artiklan 4 kohdan a alakohdan mukaisia poikkeuksia, jotka koskevat vaatimusta maksaa osa muuttuvasta palkkiosta lykättynä ja instrumentteina kaikille nimetyille henkilöilleen? <b>Jos tähän on vastattu myöntävästi, jäljempänä olevia tietoja ei tarvitse toimittaa.</b>	Kyllä/ei	
<b>Soveltaako sijoituspalveluyritys vakavaraisuusdirektiivin 32 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaista poikkeusta (instrumentteina maksaminen)?</b>	Kyllä/ei	Kyllä/ei
Jos sijoituspalveluyritys soveltaa edellä mainittua poikkeusta mutta noudattaa kansallisen lainsäädännön mukaisesti täytäntöön pantua matalampaa kynnysarvoa, sovellettava kynnysarvo on ilmoitettava euroina.		Kynnysarvo
Edellä mainitusta poikkeuksesta hyötyvien nimettyjen henkilöiden lukumäärä	Henkilömäärä	Henkilömäärä
Edellä mainitusta poikkeuksesta hyötyvien nimettyjen henkilöiden prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus
Edellä mainitusta poikkeuksesta hyötyvien nimettyjen henkilöiden kokonaispalkkiot	EUR	EUR
Josta: muuttuva palkkio	EUR	EUR
Josta: kiinteä palkkio	EUR	EUR
<b>Soveltaako sijoituspalveluyritys vakavaraisuusdirektiivin 32 artiklan 1 kohdan b alakohdan vaatimusta koskevaa poikkeusta (maksu lykkäysjärjestelyn mukaisesti)?</b>	Kyllä/ei	Kyllä/ei
Jos sijoituspalveluyritys soveltaa edellä mainittua poikkeusta mutta noudattaa kansallisen lainsäädännön mukaisesti täytäntöön pantua matalampaa kynnysarvoa, sovellettava kynnysarvo on ilmoitettava euroina.		Kynnysarvo
Edellä mainitusta poikkeuksesta hyötyvien nimettyjen henkilöiden lukumäärä	Henkilömäärä	Henkilömäärä
Edellä mainitusta poikkeuksesta hyötyvien nimettyjen henkilöiden prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus
Edellä mainitusta poikkeuksesta hyötyvien nimettyjen henkilöiden kokonaispalkkiot	EUR	EUR
Josta: muuttuva palkkio	EUR	EUR
Josta: kiinteä palkkio	EUR	EUR
<b>Soveltaako laitos 32 artiklan 1 kohdan 3 alakohdan kolmannen kohdan vaatimusta koskevaa poikkeusta (poikkeukset lisäeläke-etuuksien instrumentteina maksamisesta)?</b>	Kyllä/ei	Kyllä/ei
Edellä mainitusta poikkeuksesta hyötyvien nimettyjen henkilöiden lukumäärä	Henkilömäärä	Henkilömäärä
Edellä mainitusta poikkeuksesta hyötyvien nimettyjen henkilöiden kokonaispalkkiot	EUR	EUR
Josta: muuttuva palkkio	EUR	EUR
Josta: kiinteä palkkio	EUR	EUR

## Liite V – Tiedot sukupuolten palkkaeroista

<b>Sijoituspalveluyritys (yrityksen taso)</b>	Nimi
<b>LEI-tunnus</b>	Numero
Jäsenvaltio	ISO-koodi (esim. AT, BE, CY)
Vuosi	Vuosi
Henkilöstön kokonaismäärä	Henkilömäärä
Nimettyjen henkilöiden lukumäärä	Henkilömäärä

## Eri sukupuolta olevien toimihenkilöiden edustus palkitsemistason kussakin kvartiilissa

Mies- ja naistoimihenkilöiden edustus palkitsemistason kussakin kvartiilissa	Kaikkien miestoimihenkilöiden prosenttiosuus koko henkilöstöstä	Kaikkien naistoimihenkilöiden prosenttiosuus koko henkilöstöstä	Kaikkien mieheksi identifioituvien toimihenkilöiden prosenttiosuus kaikista nimetyistä henkilöistä	Kaikkien naiseksi identifioituvien toimihenkilöiden prosenttiosuus kaikista nimetyistä henkilöistä
Kvartiili 1 (matala)	Prosenttiosuus (esim. 42,43 %)	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus
Kvartiili 2 (matala–keskitaso)	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus
Kvartiili 3 (keskitaso–korkea)	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus
Kvartiili 4 (korkea)	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus
Henkilöstö / nimetyt henkilöt yhteensä	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus

## Sukupuolten palkkaero kokonaisbruttopalkkion perusteella

Kokonaisbruttopalkkio vuositasona	Koko henkilöstön sukupuolten palkkaero mediaaniarvon perusteella	Koko henkilöstön sukupuolten palkkaero keskiarvon perusteella	Nimettyjen henkilöiden sukupuolten palkkaero mediaaniarvon perusteella	Nimettyjen henkilöiden sukupuolten palkkaero keskiarvon perusteella
Kvartiili 1 (matala)	Prosenttiosuus (esim. 42,43 %)	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus
Kvartiili 2 (matala–keskitaso)	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus
Kvartiili 3 (keskitaso–korkea)	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus
Kvartiili 4 (korkea)	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus
Henkilöstö / nimetyt henkilöt yhteensä	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus	Prosenttiosuus

## Liite VI – Tietojen laatua koskevat tarkistukset

Sijoituspalveluyritysten ja toimivaltaisten viranomaisten on tehtävä seuraavat liitteiden II ja III mukaiset tietojen laatua koskevat tarkistukset.

### Liite II:

Rivi	Tiedon laatua koskeva tarkistus
1	Ylimmän hallintoelimen sarakkeissa ilmoitetun henkilöstön lukumäärän on oltava kokonaisluku.
3	Kiinteän korvauksen kokonaismäärän on oltava rivien 4–10 summa. Jos nimetyt henkilöt ilmoitetaan, määrän on oltava > nolla.
11	Muuttuvan palkkion kokonaismäärän on oltava rivien 12, 14, 16, 18, 20, 22 ja 24 summa.
10	Yhteenlaskettu muuttuva palkkio ei saa olla pienempi kuin taatun muuttuvan palkkion ja irtisanomiskorvausten summa riveillä 31 ja 33.
-	Lykätyn palkkion summa riveillä 13, 15, 17, 19, 21, 23 ja 25 ei saa olla suurempi kuin arvo rivillä 11.
	Lykätyn palkkion suhde: rivien 13, 15, 17, 19, 21, 23 ja 25 lykätyn palkkion summan on oltava suurempi tai yhtä suuri kuin 0,4 kertaa rivin 11 arvo sen jälkeen, kun rivien 31, 34 ja 42 arvot on vähennetty ( $\geq 0,4 \times \text{rivit } 11-31-34-42$ ).
-	Sijoituspalveluyritysten on pidettävä mielessä, että tämä yksinkertaistettu validointisääntö on tarkoitettu vain vertailuun, eikä se tarkoita sitä, että taattuja muuttuvia palkkioita ja irtisanomiskorvauksia koskevia palkitsemisvaatimuksia noudatetaan, eli vaikka kaikki vähennykset tehdään täysimääräisinä, osaan määristä voidaan mahdollisesti soveltaa vaatimusta maksaa osa muuttuvasta palkkiosta lykkäysjärjestelyjen mukaisesti.
	Tätä validointisääntöä ei sovelleta sijoituspalveluyrityksiin, joissa kaikki nimetyt henkilöt hyötyvät poikkeuksesta, joka koskee vaatimusta maksaa osa muuttuvasta palkkiosta direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 4 kohdan a alakohdan mukaisten lykkäysjärjestelyjen mukaisesti.

Maksaminen instrumentteina: rivien 14, 16, 18, 2 ja 22 summan on oltava vähintään yhtä suuri tai suurempi kuin 0,5 kertaa rivin 11 arvo sen jälkeen, kun rivien 31, 34 ja 42 arvot on vähennetty ( $\geq 0,5 \times (\text{rivi } 11-31-34-42)$ ).

- Sijoituspalveluyritysten on pidettävä mielessä, että tämä yksinkertaistettu validointisääntö on tarkoitettu vain vertailuun, eikä se tarkoita sitä, että taattuja muuttuvia palkkioita ja irtisanomiskorvauksia koskevia palkitsemisvaatimuksia noudatetaan, eli vaikka kaikki vähennykset tehdään täysimääräisinä, osaan määrästä voidaan mahdollisesti soveltaa vaatimusta maksaa osa muuttuvasta palkkiosta instrumentteina.

Tätä validointisääntöä ei sovelleta sijoituspalveluyrityksiin, joissa kaikki nimetyt henkilöt hyötyvät poikkeuksesta, joka koskee vaatimusta maksaa osa muuttuvasta palkkiosta direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 4 kohdan a alakohdan mukaisesti.

---



**Liite III:**

**Tiedon laatua koskeva tarkistus**

---

Ylimmän hallintoelimen jäsenten lukumäärän on oltava yhtä suuri kuin liitteen II rivillä 1 oleva määrä.

---

Kohdassa "Muu toimiva johto" ilmoitetun henkilöstön summan on oltava yhtä suuri kuin liitteen II rivillä 2 ilmoitettu määrä tämän ryhmän osalta.

---

Kohdassa "Muut nimetyt henkilöt" ilmoitetun henkilöstön summan on oltava yhtä suuri kuin liitteen II rivillä 2 ilmoitettu määrä tämän ryhmän osalta.

---

Kunkin liiketoiminta-alueen nimettyjen henkilöiden määrän on oltava yhtä suuri kuin "muun ylimmän johdon" ja "muiden nimettyjen henkilöiden" lukumäärän summa.

---

Kaikkien liiketoiminta-alueiden yhteenlaskettujen palkkioiden summan on oltava yhtä suuri kuin liitteen II rivien 3 ja 11 arvojen summa kaikissa henkilöstöryhmissä.

---

Kaikkien liiketoiminta-alueiden yhteenlaskettujen muuttuvien palkkioiden summan on oltava yhtä suuri kuin liitteen II rivin 11 arvojen summa kaikissa henkilöstöryhmissä.

---

Kaikkien liiketoiminta-alueiden yhteenlaskettujen kiinteiden palkkioiden summan on oltava yhtä suuri kuin liitteen II rivin 3 arvojen summa kaikissa henkilöstöryhmissä.

---