



15.1.2010

Pekka Heikkilä

Finanssivalvonta
kirjaamo@finanssivalvonta.fi

Lausuntopyyntö DNRO 3/103/2009

PALKITSEMISEEN LIITTYVÄ KANNANOTTO

Finanssivalvonta on 11.12.2009 pyytänyt Finanssialan Keskusliitolta lausuntoa palkitsemiseen liittyvästä kannanottoluonnoksesta (lausuntopyyntö 4/11.12.2009). Lausuntonamme esitämme kohteliaimmin seuraavaa:

Finanssiala on toiminut Suomessa itsesäätelyn ja asiaa koskevien Rahoitustarkastuksen ja Vakuutusvalvontaviraston standardien ohjeiden mukaisesti. Palkitsemisperiaatteet ja niiden mukainen palkitseminen eivät ole johtaneet yritysten toiminnan kannalta ylisuurien riskien ottamiseen. Yritysten pitkäjänteinen toiminta tai suomalaisen finanssijärjestelmän toimintakyky eivät ole vaarantuneet.

Palkitsemista koskevien määräysten olennaiseen kiristämiseen ei Suomessa ole tarvetta.

Kansainvälisen finanssikriisin taustalla on ollut lukuisa määrä tekijöitä, joiden vaikutukset kriisiin syntyyn ovat olleet suurempia kuin finanssiyritysten palkitsemismenettelyjen puutteet tai ylilyönnit. Palkitsemista koskeville viranomaisohjeille tai -määräyksille ei saa antaa liian suurta roolia valvontaviranomaisten toimissa ja tulevien kriisien ennaltaehkäisemisessä ja hallinnassa. Se voisi johtaa kriisin todellisten syiden huomiotta jättämiseen ja niiden uudelleen syntymisen estämiseen. Palkitsemisjärjestelmän epäonnistumista edeltävät todennäköisesti yrityksen toiminnan muut epäonnistumiset.

Suomen pankkirakenteeseen viitaten katsomme toisaalta kilpailusyistä ja toisaalta ulkomailla sijaitsevan emoyhtiön asettamien velvoitteiden perusteella, että palkkiokannanotossa ei tulisi asettaa suurempia vaatimuksia kuin mihin esimerkiksi muissa Pohjoismaissa on päädytty. Toisaalta myös HR-näkökulmasta on tärkeää, ettei konsernin eri maissa ole tarpeettomasti erilaisia järjestelmiä tai eroja eri yhtiö- ja toimilupamuodoilla.

Kannanoton soveltamisala

Kannanotossa esitetään, että palkka- ja palkkiopolitiikan tulisi määritellä koko henkilöstön palkitsemista koskevat keskeiset periaatteet. Erityisesti siinä tulisi



15.1.2010

Pekka Heikkilä

huomioida valvottavan hallitukseen kuuluvien, toimitusjohtajan ja muiden ylimpään johtoon kuuluvien sekä sellaisten henkilöiden palkitseminen, joiden toiminnalla on olennaista vaikutusta valvottavan riskiin.

Esitämme, että palkkiokannanoton soveltamisala rajataan samaksi kuin palkkiokannanoton pohjana olevassa Euroopan komission suosituksessa ja direktiivin muutosesityksessä. Rajaus tarkoittaisi, että kannanotto koskisi vain niitä henkilöitä, joiden ammatillisella toiminnalla on vaikutusta riskimielessä. Hallituksen jäsenet voisivat olla kannanoton suositusten piirissä, jos he toimivat päätoimisesti yrityksessä. Muuten hallituksen jäsenet on syytä rajata suosituksen ulkopuolelle, kuten esimerkiksi Ruotsissa on tehty. Kannanottoa ei pidä soveltaa myöskään koko henkilöstöä koskeviin tavanomaisiin vuosibonuksiin.

Mikäli kannanotto ulotetaan koko henkilöstöön, tulisi tarkistaa, onko kannanoton antaminen mahdollista Suomea sitovien Kansainvälisen työjärjestön ILO:n päätösten kannalta.

Palkitsemisen perusteet ja kannanoton soveltaminen

Palkitsemisen ja valvottavien liiketoimintastrategian, liiketoiminnallisten tavoitteiden, arvojen ja pitkän aikavälin etujen sekä riskienhallinnan yhdistäminen kannanoton mukaisella tavalla on perusteltua.

FK pitää hyvänä ja perusteltuna sitä, että palkitseminen ja sen periaatteet otetaan aiempaa selkeämmin huomioon sekä yritysten sisäisessä tarkastuksessa että julkisessa valvonnassa. Palkitsemiseen kohdistuvien viranomaismääräysten tulee kuitenkin säilyä yleisellä periaatepohjaisella tasolla ja liian yksityiskohtaisia määräyksiä on vältettävä.

Kannanottoon sisällytetty valvottavan oma harkintavalta suositusten noudattamisen laajuuteen on perusteltua ja sillä voidaan välttää liian tiukkojen raamien asettamista palkitsemiselle. Periaatteiden on annettava yrityksille todelliset mahdollisuudet sovittaa niiden käyttö oman toimintansa kokoon, organisaatorakenteeseen sekä toiminnan laatuun, laajuuteen ja monimuotoisuuteen. Joustavuus on tärkeää myös sen vuoksi, että suomalaiset finanssialan yritykset olisivat tasavertaisessa asemassa ulkomaisten finanssialan yritysten ja niiden palkitsemisjärjestelmien kanssa suomalaisten ja kansainvälisten huippuasiantuntijoiden palkkaamisessa.

Joustavuustarpeesta voi mainita esimerkkinä työeläkeyhtiöt. Viimeaikaiset palkitsemisuositukset ovat perustuneet lähinnä sijoitusinstrumentteja kehittäviin finanssilaitoksiin ja niissä tapahtuneisiin riskinottoihin. Työeläkeyhtiöt eivät kehitä uusia instrumentteja, vaan toimivat institutionaalisina sijoittajina. Finanssikriisi ei ole johtunut niiden ottamista riskeistä tai niiden palkitsemisjärjestelmistä.



15.1.2010

Pekka Heikkilä

Yritysten erilaisuudesta johtuu myös, että valvottavilla on erilaisia palkitsemisjärjestelmiä, joilla voi olla erilainen riskiprofiili. Jos tulospalkkio muodostuu useilta osa-alueilta monipuolisten kriteereiden kautta, on palkkiojärjestelmä vähemmän riskillinen kuin sellainen, jossa tulospalkkio muodostuu vain harvasta kriteeristä. Lähtökohtaisesti vähäriskisempi palkitsemisjärjestelmä ei edellytä samanlaisia palkkion maksamiseen liittyviä rajoitteita kuin riskillisempi palkitsemisjärjestelmä.

Palkitsemistavat ja maksaminen

Kannanottoon sisältyy maininta siitä, että suuri osuus palkitsemisesta tulisi olla kiinteää. Korostamme, ettei muuttuvia palkkioita pidä nähdä vain riskinä. Tulospalkkiojärjestelmä on asianmukaisesti hoidettuna joustava ja keskeinen johtamisen väline. Mikäli liikkuvien palkanosien käyttöä merkittävästi rajoitetaan, paineet kiinteiden palkkojen nostamiseen lisääntyvät. Se heikentää kannattavuutta.

Huomattavan palkkion pääosan maksun lykkääminen vähintään kolmella vuodella voi riskienhallintamielessä olla perusteltua, kun palkkio maksetaan yhdeltä vuodelta. Koska palkkion maksamisen lykkääminen nimenomaan korostaa riskienhallinnan merkitystä, se tulisi rajoittaa ainoastaan henkilöstöön, joka ammatititehtävissään vaikuttaa yrityksen riskitasoon tai riskeihin. Tällaiseen ratkaisuun on päädytty myös Ruotsissa.

Jos huomattava tulospalkkio kertyy esim. kolmen vuoden strategiajaksolta ja erääntyy maksettavaksi jakson päättymisen jälkeen, pidämme palkkion maksamisen siirtämistä vaikeasti perusteltavana (kannustavuus- ja sitouttamistavoitteet) ja saajan kannalta myös kohtuuttomana. Sijoituspalveluyrityksessä, joka ei käytä tasettaan riskien ottamiseen, tulospalkan maksamisen lykkäämiseen ei myöskään ole perustetta. Esimerkiksi Englannissa tällaiset välittäjät ja omaisuudenhoitajat on jätetty soveltamisalan ulkopuolelle.

Takaisinperintä

Kannanoton mukaan jo maksetut palkkiot olisi mahdollista periä takaisin. Takaisinperintä ja maksun lykkääminen ovat osittain samaa tarkoitusta palvelevia asioita. Jos lykkäämisaikana ei ole tullut esille perusteita palkkion maksamisesta kieltäytymiselle, takaisinperintä ei lykättyjen palkkioiden osalta tulisi olla mahdollista.

Takaisinperintä voi johtaa palkansaajan oikeusturvan kannalta huomattaviin työ- ja sopimusoikeudellisiin ongelmiin. Eräissä maissa, joissa palkkiokannanotto on jo annettu, maksettua palkkiota ei voida periä takaisin. Esitämme, että kannanottoon ei sisällytetä takaisinperintää. Näin on menetelty mm. Ruotsissa. Jos takaisinperintä kuitenkin sisällytetään kannanottoon, tulisi vielä selvittää, miten se eroaa työnantajan oikeudesta vaatia työntekijältä vahingonkorvausta.



15.1.2010

Pekka Heikkilä

Palkkion maksamistapa

Kannanottoluonnoksessa suositellaan, että huomattava osa pörssinoteerattujen valvottavien muuttuvista palkkioista maksetaan yrityksen osakkeina tai maksettava määrä sidotaan kurssikehitykseen. Korostamme, että palkkio tulee voida maksaa myös käteisenä. Palkitsemista koskevien suositusten tulee olla samat valvottavan yhteisömuodosta riippumatta. Todennäköistä on, että osakekannusteiden suosiminen nostaa muissa yhtiöissä tulospalkkioiden enimmäistasoja.

Muuttuvien palkkioiden sitomista pörssinoteerattujen valvottavien osakekurssiin voi pitää perusteltuna, jos palkitsemisjärjestelyn alaisen yksikön toiminnalla on osakekurssin kannalta merkittävä rooli valvottavassa yhtiössä. Käytännön tasolla ongelmaksi kuitenkin muodostunevat tilanteet, joissa palkitsemisjärjestelyn alainen yksikkö on joko osa suurta monikansallista pankkia tai osa useita erilaisia finanssipalveluita tarjoavaa konsernia. Yksikön omalla toiminnalla ei näissä tilanteissa ole olennaista vaikutusta osakkeen kurssikehitykseen. Samalla voidaan kyseenalaistaa palkitsemisjärjestelmän toivottu ohjaava vaikutus.

Erorahat

Kannanottoluonnoksessa esitetään, että työ- tai toimisuhteen ennenaikaiseen päättämiseen liittyvien sopimusperusteisten erorahojen on liityttävä pidemmän aikavälin tulokseen. Lisäksi ne olisi suunniteltava siten, että liiallista riskinottoa ei palkita. Sanonta on epäselvä; tarkoitetaanko yrityksen vai työntekijän omaa pidemmän aikavälin tulosta. Järjestelmän käyttöönotto saattaa joka tapauksessa johtaa hyvin sattumanvaraiseen lopputulokseen riippuen siitä, mihin ajankohtaan työntekijän eroaminen sattuu.

Suomessa erorahan maksamisperusteena on työsuhdeturvan puuttuminen ylimmältä johdolta eikä sillä ole mitään tekemistä palkitsemisen kanssa. Tästä syystä erorahan suuruus on määritelty yleensä peruspalkan pohjalta. Pidämme tärkeänä, että tämä selkeä ja yleisesti ottaen hyvin kohtuullinen menettely voi jatkua.

Kannanottoluonnoksen eturistiriitojen välttämiseen tähtäävien toimenpiteiden sisällyttämistä koskeva kohta on epäselvä, ja sitä tulisi täsmentää.

Valvontatehtävissä toimivat

Kannanotossa otetaan erityisesti esille valvonta-, compliance- ja aktuaaritoiminnoissa työskentelevien palkitseminen. Katsomme, että kysymys on normaalista työnantajakysymyksestä eikä se poikkea yleisestä tarpeesta palkata pätevää henkilöstöä. Esitämme tältä osin noudatettavaksi samaa esittämistapaa kuin direktiivin muutosesityksessä eli korvausten tulee olla tehtäviin liittyvien tavoitteiden saavuttamisen mukaisia ja aktuaaritoimissa roolin mukaisia.



15.1.2010

Pekka Heikkilä

Palkitsemisvaliokunnan roolin korostaminen palkka- ja palkitsemispolitiikan valmistelussa ja sen toimivuuden varmistamisessa sekä valvonnassa on tärkeää. Sen sijaan määräys sisäisen tarkastuksen tai muun riippumattoman valvontatoiminnon vähintään kerran vuodessa tapahtuvasta tarkastamisesta on liian yksityiskohtainen ja valvonta tulisi tältä osin sisällyttää yrityksen normaalin sisäisen valvonnan rooliin ilman tarkempaa kertamääräystä.

Kannanotossa esitetään, että valvontatehtävissä olevien tulisi saada korvaus riippumatta siitä, millainen on heidän valvonnassaan olevien liiketoimintayksiköiden tulos. Sanamuotoa tulisi tarkistaa siten, että valvontatehtävissä toimivien palkkioita ei tulisi sitoa valvottavien toimintojen tulokseen.

Hallituksen tai hallintoneuvoston tulisi vahvistaa valvottavan palkka- ja palkkiopolitiikka sekä vastata politiikan täytäntöönpanosta ja valvonnasta. Pidämme tärkeänä, että hallituksen ja hallintoneuvoston roolit pidetään erillään. Hallintoneuvostolle pitäisi asettaa päätös-, toimeenpano- ja valvontatehtäviä vain hallituksen jäsenten ja varajäsenten palkkioiden osalta.

Valvonta ja tiedottaminen

Palkitsemista ja sen periaatteita koskevan valvonnan pitää olla osa normaalia valvontaa ja valvontakeinojen pitää olla oikeasuhtaisia. Tarkastusta pitää jatkossakin voida jakaa eri riippumattomien valvontatoimintojen kuten sisäisen tarkastuksen ja riskienhallinnan kesken. Riittävän vuositarkastuksen pitää voida perustua myös otostarkastukseen. Tarkastuksessa pitää voida käyttää myös ulkoista asiantuntijaa.

Tietojen antamisen pitää olla sillä tasolla, jossa kuvataan yksityiskohtiin menemättä palkitsemisen elementit. Kannanottoluonnoksessa esitetty esimerkkilista on tarpeettoman laaja. Valvottavien erityispiirteet pitää ottaa huomioon. Siten esim. pörssiyrityksille asetettuja vaatimuksia ei pidä asettaa muille valvottaville.

Kannanotossa ei oteta kantaa sen voimaantuloon. Tulkitsemme, että aikaisempia vuosia koskee standardi 1.3. Kannanoton mukaisen palkkiokäytännön käyttöönotto voi merkitä palkitsemispolitiikan uudelleen käsittelyä yt-menettelyssä. Se voi vaikuttaa muutettujen palkkiokäytäntöjen hyväksymisaikatauluihin. Kannanotto voi siten käytännössä koskea vasta vuoden 2011 palkitsemista. Sääntelyteknisesti pitää harkita kannanoton sisällyttämistä standardiin 1.3.

FINANSSIALAN KESKUSLIITTO ry

Piia-Noora Kauppi
toimitusjohtaja