

Finanssivalvonta  
kirjaamo@finanssivalvonta.fi

(09) 165 52962 Puhelin  
(09) 165 56163 Faksi  
05064111 Matkapuhelin

## Lausunto palkitsemiseen liittyvästä kannanotosta

Nordea Pankki Suomi Oyj lausuu Finanssivalvonnan palkitsemiseen liittyvästä kannanotosta (Lausuntopyyntö 11.12.2009 – 4/2009) seuraavaa. Katsoimme tärkeäksi lausua asiasta Finanssivalvonnan kotisivuilla julkaistun lausuntopyyntö perusteella.

Mielestämme on ensiarvoisen tärkeää, että palkitsemista koskeva sääntely ja ohjeet on harmonisoitu kansainvälisesti ja erityisen tärkeää on, että Pohjoismaat toimivat yhteistyössä palkitsemista koskevaa sääntelyä annettaessa. Lisäksi on otettava huomioon, että joissakin maissa, kuten esimerkiksi Baltian maissa, tultaneen antamaan palkitsemista koskevien ohjeiden laatimiseksi sääntelyä, joka tulee olemaan luonteeltaan pakottavaa, vaikka kysymyksessä olisi sivukonttorimuodossa tapahtuva toiminta. Olisi sen vuoksi välttämätöntä, että myös Suomen viranomaiset olisivat tiiviissä keskusteluyhteydessä Baltian maihin ja pyrkisivät vaikuttamaan siihen, että paikallisesti ei annettaisi sellaista sääntelyä, joka esim. Nordean Baltian sivukonttoreiden osalta olisi mahdollisesti ristiriidassa Suomessa tai Pohjoismaissa noudatettavan sääntelyn kanssa.

Kuten Fivan lausuntopyyntöissäänkin tuodaan esille, monet eri organisaatiot kuten Euroopan komissio ja neuvosto, CEBS ja CEIOPS sekä FSB ovat julkistaneet periaatteita, joiden mukaisesti palkitsemista koskevaa sääntelyä tulisi laatia. Mielestämme Financial Stability Boardin (FSB) julkistamat palkitsemisperiaatteet kuvaavat parhaiten niitä toimia ja tavoitteita, joita kansainväliset finanssialan instituutiot ovat toteuttaneet. Ne on myös suurelta osin hyväksytyt CRD III sääntelyyn sisällytettäväksi. Niiden pohjana oleville periaatteille tulisi mielestämme rakentaa myös Suomessa käyttöön otettava suositus palkitsemisperiaateista.

Nordea Pankki Suomi Oyj on osa Nordea-konsernia, jonka emoyhtiön kotipaikka on Ruotsi. Pohjoismaiden lisäksi Nordealla on kasvava kotimarkkina-alue Baltian maissa (Viro, Latvia ja Liettua) sekä Puolassa ja Venäjällä. Konsernilla on tänään n. 37.000 työntekijää jakautuneena yli 15 maahan. Ruotsin Finanssivalvonta on hiljattain antanut palkitsemista koskevan ohjeen, jonka mukaan Ruotsin sääntelyn mukaiset palkitsemisperiaatteet tulisi ottaa käyttöön myös kaikissa konserniyrityksissä, ellei niiden asemanaan sitovasta sääntelystä johtuen Ruotsissa vahvistettua palkitsemisohjetta voida kokonaan tai osittain soveltaa tai jos paikalliset työmarkkinaolosuhteet poikkeavat merkittävästi Ruotsin olosuhteista. Nordean tavoitteena on palkitsemispolitiikan osalta seurata mahdollisuuksien mukaan konsernin operatiivista funktionaalista organisaatiota. Näin ollen Suomessa annettavan suosituksen ohella Nordea Pankki Suomi Oyj tulisi soveltamaan konsernitaseista Ruotsin palkitsemisohjeen mukaista sääntelyä.

Jäljempänä yksityiskohtaisten kommenttien kohdalla viitataan Finanssivalvonnan kannanoton numerointiin.

#### 4.1

Kiinnitämme huomiota siihen, että hallituksen jäsenten palkitsemisesta osakeyhtiössä päättää yhtiökokous. Hallituksen vahvistamassa palkitsemisohjeessa voidaan mielestämme ottaa kantaa vain johtavien toimihenkilöiden palkitsemiseen. Tietääksemme myöskään muissa maissa, kuten esimerkiksi Ruotsissa vahvistetuissa ohjeissa, ei hallituksen jäseniä ole sisällytetty ohjeen soveltamisalan piiriin.

#### 4.2

Kohtaa 4.2. ”Palkka- ja palkkiopolitiikan rakenne” tulisi selkeyttää siten, että siitä muodostuu johdonmukainen kokonaisuus. Valvottavan on pystyttävä vaikeuksitta ymmärtämään kokonaisuus kyetäkseen laatimaan palkka- ja palkkiopolitiikkansa. Kannanottoluonnos jättää mielestämme avoimeksi useita olennaisia kysymyksiä ja tulkintoja.

Luonnoksen mukaan valvottavan tulisi vahvistaa palkkion muuttuville osille enimmäismäärä. Tällaisen enimmäismäärän vahvistaminen voi käytännössä olla mahdotonta globaalisti toimiville yrityksille eikä sitä sen johdosta ole asetettu edellytykseksi myöskään FSB:n tai CRD III sääntelyssä.

Luonnoksen mukaan ”suuri osuus” palkitsemisen kokonaismäärästä tulisi olla kiinteää. Tämä ilmaus on mielestämme epäselvä. Ilmeisesti tässä ”suurella” kiinteällä osuudella tarkoitetaan sitä, että muuttuvalle osalle tulisi palkitsemisohjeessa asettaa prosentuaalinen tai muu raja suhteessa kiinteään palkkaan. Mielestämme asia tulisi ilmaista siten, että kiinteän palkitsemisen tulisi muodostaa riittävän suuri osuus kokonaispalkitsemisesta, jotta valvottava voi noudattaa täysin joustavaa palkitsemispolitiikkaa muuttuvien osien suhteen (ks. CRD III s. 22 kappale f).

Luonnoksessa todetaan, että valvottavalla tulisi myös olla oikeus pidättäytyä muuttuvien palkanosien maksamisesta, jos sen taloudellinen tilanne on heikentynyt merkittävästi. Tässä tarkoitettaneen lähinnä tilannetta, jossa pankki tekee päätöksen olla maksamatta mitään sopimusten mukaisia muuttuvia palkanosia tai alentaa niiden suuruutta sen johdosta, että taloudellinen tilanne on niin merkittävästi heikentynyt, että niiden täysimääräinen maksaminen uhkaisi vaarantaa pankin toimintaedellytyksiä. Mielestämme ohjeen sanamuoto ”pidättäytyä maksamisesta” on jonkin verran epäselvä ja tekstiä voisi tältä osin täsmentää.

Luonnoksessa puhutaan ”huomattavasta” palkkiosta ja sen ”pääosan” maksamisen lykkäämisestä. Pelkästään tällä perusteella on vaikea määritellä milloin kysymys on palkkiosta, jonka maksamista tulee lykätä ja mikä on lykättävä määrä. Lähdemme kuitenkin siitä, että tässä on tarkoitettu pro-rata mallin mukaisesti laskettavaa suhteellista osuutta kiinteästä palkkiosta. Jotta säännöksen ratio toteutuisi, maksamisen lykkäämistä ei kuitenkaan tulisi soveltaa euromääräisesti kovin pieniin palkkioihin. Ehdotamme, että Finanssivalvonta antaisi kannanotossaan

tarkemman määritelmän sanalle huomattava ja kuvaisi keihin sääntelyä sovelletaan - vai jääkö huomattavan määrittelyminen valvottavalle?

Luonnoksessa ehdotetaan mahdollisuutta periä takaisin jo maksettu palkkio, jos se on maksettu ilmeisen virheellisiksi osoittautuneiden tietojen perusteella. Mielestämme tällainen sääntely voi johtaa juridisesti varsin vaikeisiin tilanteisiin. Tällaista ei esitetä myöskään Ruotsissa vahvistetuissa säännöissä, joista vastaavanlainen sääntely jo maksetun palkkion takaisinperimisestä on valmisteluvaiheessa poistettu. Myöskään niissä muissa EU-maissa, joissa sääntely on toteutettu, tällaista sääntelyä ei esitetä. Tämä ehdotus tulisi mielestämme poistaa myös tästä luonnoksesta.

Kannanottoluonnoksessa suositellaan huomattavan osan muuttuvista palkkiosta maksettavan osakkeina. Mielestämme tulisi voida olla mahdollista maksaa palkkio käteisenä tai osakkeina. Molemmat keinot ovat mahdollisia Ruotsin sääntelyn mukaan. Nordean tavoitteena on noudattaa yhtenäistä käytäntöä kaikissa maissa.

Luonnoksessa esitetään, että työ- tai toimosuhteen ennenaikaiseen päättymiseen liittyvien ero-rahojen tulisi liittyä pidemmän aikavälin tulokseen. Suomalainen markkinakäytäntö on ollut, että tällaiset korvaukset työsuhteen ennenaikaisen päättymisen varalta koskevat vain hyvin rajattua joukkoa ylimpiä toimihenkilöitä ja niiden tarkoituksena ei ole ollut palkita tuloksen tekemisestä. Sen vuoksi tällaisten korvausten perustana ei ole tulos, vaan ne on sidottu tiettyyn määrään kiinteitä kuukausipalkkoja. Tällaisen markkinakäytännön tulisi olla mahdollista jatkossakin.

#### 4.4

Kannanottoluonnoksessa suositellaan merkittäviin valvottaviin palkitsemisvaliokuntaa. Kun kyse on isoon pankkikonserniin kuuluvasta tytäryhtiöstä, mielestämme riittää, että palkitsemisvaliokunta on konsernitasolla. Myös CRD:ssä ilmaistu suhteellisuusperiaate mahdollistaa sen, että luottolaitokset ja sijoituspalveluyritykset voivat soveltaa periaatteita eri tavoin riippuen niiden koosta, sisäisestä organisaatiosta ja niiden toiminnan luonteesta, laajuudesta ja monitahoisuudesta. Nordean osalta sisäisen organisaation noudattaminen merkitsee sitä, että palkitsemispolitiikan osalta merkittävää on funktionaalisen, operatiivisen organisaation noudattaminen. Jos palkitsemisvaliokunta täytyy olla myös merkittävässä tytäryhtiössä, niin sääntelyn tulisi kuitenkin mahdollistaa, että tytäryhtiön koko hallitus voi tarvittaessa toimia myös palkitsemisvaliokuntana ja siinä ominaisuudessa hyväksyä konsernikohtaisesti laaditut palkitsemisperiaatteet.

#### 4.5

Konsernissa on yhteiset konsernitasoiset tiedottamisperiaatteet. Tytäryhtiöiden hallitukset hyväksyvät tiedottamisperiaatteet (Information Policy).

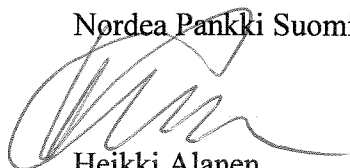
Mielestämme palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevien konsernitason merkityksellisten tietojen julkistamisen tulisi olla riittävää.

Kannanottoluonnoksen mukaan on suositeltavaa julkistaa tulospohjaiseen palkitsemisjärjestelmään sovellettavat keskeiset parametrit ja perusteet. Kiinnitämme huomiota siihen, että yksityiskohtaisia tietoja ei voida julkistaa jo kilpailusyistä.

Toivomme, että Finanssivalvonta lähettää seuraavan kannanottoluonnoksen lausujille kommentteille ennen lopullisen kannanoton julkistamista.

Ystävällisin terveisin

Nordea Pankki Suomi Oyj



Heikki Alanen  
Lakiasiaintohtaja



Sanna Niinikoski-Sandberg  
Asiantuntijajohtaja