



15.1.2009

Rahoitusmarkkinaosasto

Finanssivalvonta
kirjaamo@finanssivalvonta.fi

Finanssivalvonnan lausuntopyyntö 4/2009; 11.12.2009; Dnro 3/103/2009

Palkitsemiseen liittyvä kannanotto

Yleisiä näkökohtia kannanoton ja kansallisten suositusten tarpeellisuudesta

Kaikkia rahoituspalvelualan yrityksiä ohjaava Finanssivalvonnan (jäljempänä Fiva) kannanotto palkitsemisjärjestelmistä voi olla tarpeen ennen sitovan EU:n ja kansallisen sääntelyn tarkentumista vuoden 2010 aikana. Lausunnolla olevassa luonnoksessa Fivan kannanotoksi ei kuitenkaan erityisemmin perustella sitä, miksi se on katsonut oman suosituksen antamisen tarpeelliseksi lisäohjeeksi komission suosituksen rinnalle. Eräs kannanoton antamista puoltava periaatteellinen syy voi kuitenkin olla vakuutusalan ja rahoitusalan palkitsemisjärjestelmiä koskevan kansallisen ohjeistuksen erojen vähentäminen.

Fivan julkistamien tietojen mukaan Suomessa ei ole ollut suuria ongelmia rahoituspalvelualan sen valvottavien palkitsemisjärjestelmissä. Kannanottoluonnoksessa ei mainita, että sen antamiseen olisivat vaikuttaneet Fivan omat valvontakäytännöt tai -havainnot, mikä lisäisi kannanoton paikallista ilmettä. Näistä lähtökohdista tulisi harkita sitäkin vaihtoehtoa, ettei anneta kannanottoa ilman todellista kansallista ohjeistusta.

Mikäli kannanottoa ei jatkovalmistelussa tarkenneta suomalaisten toimijoiden, käytäntöjen sekä lainsäädännön näkökulmista konkreettisesti ohjaavaksi kansalliseksi lisäohjeeksi, Fivan tulisi harkita vain sellaisen kannanoton antamista, jossa viitataan komission antamaan suositukseen ja suositeltaisiin sen noudattamista (ks. jäljempänä kohtaa kannanoton nimike ja luonne). Tuore, kannanoton kansainvälisessä viitekehityksessä mainittujen eri toimielinten ohjeistus olisi riittävä peruste tällaiselle kannanotolle. Komission suositus kehottaa jäsenvaltioita toteuttamaan ”suosituksen noudattamisen valvonnan kannalta tarpeellisia menettelyjä”, kuitenkin yksilöimättä, miten tämä tehdään.

Yksityiskohtaisia näkökohtia

Alla esitetään konkreettisia näkökohtia kannanoton eri kohtiin siitä näkökulmasta, että se toimisi kansallisena lisäohjeena komission suosituksen rinnalla.

109239



Kannanoton nimike ja luonne

Suosituksen nimikettä tulisi vielä harkita. ”Kannanotto” ei ole paras mahdollinen nimike yleiselle toimintaohjeelle, joka edellyttää valvottavilta sen jatkuvaa noudattamista ja konkreettisia toimia tulevaisuudessa. Käsite viittaa yleiskielessäkin yksittäiseen mielipiteeseen tai tilannearvioon lausumahetkellä. FIVA:n internetsivuilla esitetään samassa osiossa ”Kannanotot ja tulkinnat”. Rahoitustarkastus on tähän mennessä antanut lausuntoja yksittäisistä säännöksistä tai tapauksista nimikkeillä ”tulkinta”. Rahoitustarkastuksen toimintaohjeista ovat voimassa ”kannanoton” nimikkeellä ainoastaan vanhat ohjeet ”Rahoituspalvelut tietoverkoissa” (29.3.2001) ja ”Sijoitusrahastojen palkkiorakenteiden selkeys ja palkkioiden porrastaminen” (22.11.1999). Kolmas ”kannanotto” ”Tilintarkastajien raportit ja Rahoitustarkastuslain 11 a §:n mukainen ilmoitus” (2.5.1997) on suppea ja luonteeltaan lähellä ”tulkintaa”. Vakuutusvalvontavirasto on antanut kannanoton nimikkeellä sekä yleisluonteista ohjeistusta että yksittäistapauksia koskevaa tulkintoja.

Riippumatta suosituksen nimikkeestä keskeistä on, että lukija ei pidä dokumenttia laissa olevan valtuutuksen perusteella annettuna sitovana määräyksenä vaan suosituksena/ohjeena ja, että dokumentin yleisluonteisuus ja jatkuvan noudattamisen odotus käy selväksi.

Kannanoton kirjoitustapa ja terminologia

Kannanotto on suurelta osin selkeä ja kiinnittää valvottavien huomion oikeisiin asioihin. Sen selkeyttä voitaisiin vielä lisätä muutamilla tavoilla. Muita kuin valvottavia (kuten listayhtiöt) sekä kohdeyhtiöiden eri henkilöstöryhmiä (kuten ylin johto, riskeihin vaikuttava sekä valvontahenkilöstö) koskevia erityisperiaatteita voitaisiin eritellä täsmällisemmin ja paikoin enemmän asianomaisissa kohdissa. Eräitä keskeisiä käsitteitä voisi kannanoton alussa hieman määritellä tai selittää (kuten ”kiinteä” ja ”muuttuva osa”, ”tulospohjainen”) sekä käytettyjä termejä täsmentää (esimerkiksi ”liiallinen riskinotto” tai ”jäljellä olevat riskit”).

Suosituksen tavoite – vakaus ja asiakkaiden edut (kannanoton johdanto)

Kannanoton 1. sivun johdannon viimeisessä kappaleessa esitellään lyhyesti suosituksen taustaa ja tarkoitusta. Dokumentilla halutaan muun muassa varmistaa se, etteivät palkkiojärjestelmät ”vaaranna vakuutettuja etuja”. Kannanoton 4.1. kohdassa (2. kappale) esitetään palkkiojärjestelmiltä edellytettävä keskeinen ja yleinen pääperiaate pidempänä virkkeenä, jossa mainitaan muun muassa liiallinen riskinotto ja asiakkaiden suojaaminen. Nämä mainitaan muuallakin dokumentissa. Johdantoa tulisi pidentää ja sovittaa yhteen näiden muiden lauseiden kanssa, jotta kannanoton – kuten palkkiojärjestelmienkin – keskeinen periaate tulisi mahdollisimman selvästi esiin jo asiakirjan johdannossa.

Kannanoton soveltaminen (1)

Kohdassa 1 tulisi selventää virkettä: ”Suosituksia tulisi soveltaa sekä valvottavakohtaisesti että konserni-/ryhmittymätasolla”. Virkkeestä tulisi käydä ilmi muun muassa se, miltä organisaatiolta edellytetään keskenään yhtenäisiä palkitsemisperiaatteita ja toisaalta se, mikä on se organisaatiokokonaisuus, johon palkitsemisjärjestelmien suoritusperusteet kulloinkin

voidaan sitoa: valvottavaan, valvottavan konserniin vai valvottavan ryhmittymään. Mikäli kukin valvottava voi harkita molemmista näkökulmista itselleen parhaiten soveltuvan tavan, lauseessa voisi todeta tämän.

Kannanoton kansainvälinen viitekehys (2)

Kohdassa 2 mainittu komission suositukseen tulisi viitata tarkemmin seuraavasti: ”Euroopan komission 30.4.2009 antama suositus rahoituspalvelualan palkka- ja palkkiopolitiikasta K(2009) 3159”. Lähteenä ei mainita listayhtiöiden johdon palkitsemisjärjestelmiä koskevaa komission suositusta K(2009) 3177, joten tarkempi viittaus on paikallaan, ellei jälkimmäistä tarkoiteta.

Palkka- ja palkkiopolitiikka (4.1.)

Pätevän henkilökunnan saamisen varmistaminen

(4.1., 3. kappale). On järkevää, että suositus annetaan koko henkilöstön palkitsemisjärjestelmiä silmällä pitäen painottaen kuitenkin riskeihin olennaisesti vaikuttavaa henkilöstöä. On kuitenkin hämmäntävää mainita yhtä ammattiryhmää ”käänteisellä” tavalla: ”--- pitää varmistaa pätevän henkilökunnan saamisen valvontatoimintoihin”. Palkitsemisjärjestelmien lähtökohta tulee aina olla se, että niiden avulla saadaan paras henkilöstö oikeisiin tehtäviin. Yhtä tärkeää pitäisi olla, että valvottavan ylimpään johtoon tai valvottavan tietohallintoon saadaan rekrytoituksi pätevät henkilöt. Sen sijaan suosituksessa on varsin paikallaan todeta, että valvontatoimintojen riippumattomuus ja eturistiriitojen välttäminen ovat tärkeitä palkitsemiskriteereitä rakennettaessa juuri näiden ammattiryhmien palkitsemisjärjestelmiä. Eri-tyisryhmien palkitsemisjärjestelmiltä vaadittavia edellytyksiä tulisi siis valottaa enemmän ja siten lisätä suosituksen ohjaavuutta.

Eturistiriitojen välttäminen

(4.1., 4. kappale) Eturistiriitojen välttämistä estäviä toimenpiteitä koskevan virkkeen sisältö jää hieman epäselväksi. Tarkoitetaanko sillä valvottavan liiketoiminnan järjestämistä, sen valvontafunktiota yleensä vai palkkiopolitiikan toteutumisen edellytystä?

Palkka- ja palkkiopolitiikan rakenne (4.2.)

Enimmäismäärän vahvistaminen

(4.2., 1. kappale) Valvottavan suositellaan vahvistavan muuttuvien palkkioiden enimmäismäärä. Voisi olla selventävää todeta, miten tarkkoja enimmäismääriä edellytetään: esimerkiksi yhtä enimmäismäärää valvottavan kokonaiskustannuksena vai tätä tarkempia enimmäismääriä, kuten palkittavan henkilökohtaista tai järjestelmässä olevan yksikön yksikkökohtaista maksimia.

Riskien toteutumisen huomioonottaminen muuttuvaa palkanosaa maksettaessa

(4.2., 2. ja 7. kappale) Valvottavan suositellaan varaavan mahdollisuuden pidättäytyä muuttuvan palkanosan maksamisesta, mikäli arvioitava yksikkö ei saavuta tavoitteita tai mikäli

valvottavan taloudellinen tilanne merkittävästi heikentyy. Tekstissä mainitut edellytykset ovat perusteltuja.

Myöhemmin 7. kappaleessa mainitaan lisäksi maksusta pidättäytymisen perusteena riskien toteutuminen ja maksaminen ”ilmeisen virheelliseksi osoittautuneiden tietojen perusteella”. Dokumentissa ei kuitenkaan käsitellä tilannetta, jossa suoritusperusteiden saavuttaminen todetaan ennen maksamista tavalla tai toisella valvottavan toimintaperiaatteiden kannalta epäasianmukaisesti tai jopa ”perusteettomasti” saavutetuksi. Riskien toteutumisen, tavoitteiden saavuttamattomuuden ja ilmeisten virheellisyyksien problematiikkaa olisi tarpeen valaista suosituksen tekstissä enemmän.

(4.2., 3. kappale) Viittaus pääomapohjan vahvistamisen varmistamiseen on perusteltu, mutta tekstiä voisi selventää sen havainnollistamiseksi, millä tavoilla (haitallinen) rajoite voisi toteutua.

(4.2., 4. ja 5. kappaleet) Merkittävän muuttuvan palkkion maksamisen lykkäämisestä tietyn vähimmäisajan tekstissä todetaan, että lykättävää osaa harkittaessa tulisi ottaa huomioon muuttuvan palkkion perustana olevaan suoritukseen liittyvät valvottavan jäljellä olevat riskit. Tekstin pohjalta on epäselvää, tarkoitetaanko ”jäljellä olevilla riskeillä” esimerkiksi sekä kyseessä olevaan tulon hankkimiseen liittyviä tiettyjä riskejä (esim. sijoituksen tai lainan pituudet) että valvottavan yleisempää liiketoimintariskisykliä. Epäselvää on myös, koskisiko ns. ”claw-back” –oikeus rajoittamatta kaikenlaisten riskien toteutumista, mukaan luettuna työnantajan strategian mukaan ja/tai sovitusti otettuja riskejä.

(4.2. kohta, 8 ja 9. kappaleet) Työ- tai toimisuhteen ennen aikaista päättymistä koskevat suositukset ovat perusteltuja. Yleensä ylimmän johdon erorahojen maksamisen oletuksena onkin se, että toimisuhte päättyy ”ilman henkilön omaa syytä”. Suosituksen tekstissä voisi todeta selvemmin, että myös sopimusperusteisten erorahojen olisi liityttävä pidemmän aikavälin tulokseen sen lisäksi, ettei niillä saisi palkita liiallista riskinottoa. Kohdan 4.2. viimeisessä kappaleessa todettu palkitsemisjärjestelmän säännöllisen arvioinnin suositus voisi soveltua paremmin 4.4. kohdan 1. kappaleeseen (Päätöksenteko- ja valvontajärjestelmä). Kyseessä olevassa kohdassa 4.4. mainitaan hallituksen vastuu palkkiopolitiikan täytäntöönpanossa ja valvonnassa. Vähintään yhtä tärkeää on korostaa, että hallitus on vastuussa palkkiojärjestelmän ajanmukaisuudesta ja toimivuudesta juuri kyseisessä organisaatiossa ja syklin vaiheessa.

Tulosten mittaaminen (4.3.)

Tulospohjaisen palkanosan määrittämistä koskevat edellytykset

(4.3. kohta, 1. kappale) Kokonaisarvion mainitsemisen sijasta voitaisiin tekstissä todeta selvemmin, että **sekä** henkilön suoriutuminen **että** asianomaisen liiketoimintayksikön suoriutuminen otetaan huomioon.

(4.3. kohta, 2. kappale) Tuloksen mittaaminen ”monivuotisessa kehyksessä” ja ”valvottavan liiketoimintasyklin” huomioonottaminen jäävät epäselviksi. Tarkoitetaanko, että (arvioitavan) suorituskauden olisi oltava yhtä tilikautta pidempi? Ovatko myös tilikauden mittaiset suorituskaudet edelleen sallittuja muuttuvan palkan määräytymisperusteena?

(4.3. kohta, 3. kappale) Riskien, sidotun pääoman kustannusten ja likviditeettivaran vaatimien kustannusten huomioonottaminen ovat perusteltuja edellytyksiä. Tekstin pohjalta jää kuitenkin epäselväksi, mitä tarkoitetaan ”tulevilla” riskeillä. Ovatko ne riskejä, jotka ovat jo olemassa suorituskaudella, mutta jotka toteutuvat myöhemmin, vai ovatko ne kokonaan muita, uusia riskejä, joita esimerkiksi asianomainen ei osannut ennakoida syntyvänsäkään? Jaksosta ei käy ilmi tärkeä komission suosituksen periaate (kohta 5.3.), että palkitsemisjärjestelmän mittauskriteereitä on voitava muuttaa aloitusajankohdan jälkeen, kun riskinäkyvät ja muut olosuhteet muuttuvat.

(4.3. kohta, 4. kappale). Myös muiden kuin taloudellisten tekijöiden huomioonottamiseen viittaaminen on perusteltua. Näiden ei kuitenkaan tekstissä todeta liittyvän välttämättä siihen, voidaanko palkkio jättää maksamatta.

Työoikeudelliselta kannalta on merkityksellistä määritellä, miten palkittava on vastuussa esimerkiksi riskeistä, jotka kuuluvat normaaliin liiketoimintaan. Ks. myös kommenttimme edellä kohdassa 4.2.

Päätöksenteko- ja valvontajärjestelmä (4.4.)

(4.4. kohta, 4. ja 5. kappale) On paikallaan todeta riippumattomuudesta ja palkitsemisjärjestelmien jälkikäteisestä valvonnasta. Tekstissä voitaisiin mainita erityisesti valvontaprosessista, joka koskee riskeihin vaikuttavan henkilöstön palkitsemista. Viimeisessä, 7. kappaleessa oleva suositus siitä, että henkilöstölle selvitetään arviointia, jää epäselväksi: tarkoitaanko sillä palkitsemisen suoritusarviota vai järjestelmän toimivuuden arviointia? Jälkimmäisestä henkilöstöllä tuskin on samaa intressiä saada tietoa kuin suoritusarvioita, jonka kohteena he itse ovat palkitsemisjärjestelmän puitteissa. Komission suosituksen kohta 6.7. mainitsee läpinäkyvyyden tarpeen ensin mainitusta näkökulmasta.

(4.4. 6. kappale) Tekstissä todetaan, että valvontatoiminnon henkilöstön tulisi saada valvontatehtäviinsä liittyvien tavoitteiden saavuttamisen mukainen korvaus riippumatta siitä, millainen on heidän valvonnassaan olevien liiketoimintayksiköiden tulos. Kappale sopisi paremmin järjestelmien rakennetta tai tulosten mittaamista koskevaan kohtaan (4.2. tai 4.3.) kuin valvontajärjestelmää koskevaan kohtaan.

Tietojen antaminen (4.5.)

Julkisuus ja sisäinen viestintä

(4.5., 2. kappale) Dokumentissa käsitellään valvottavan palkka- ja palkkiopolitiikan julkistamista. Tekstissä olisi selvemmin mainittava myös se, miten listatun valvottavan odotetaan toimivan. Komission listayhtiöitä koskevassa suosituksessa on erityinen ylimmän johdon palkitsemisjärjestelmää koskeva selostus (ns. ”remuneration statement”), joka listayhtiön tulisi vuosittain antaa. Myös kansallinen listayhtiöiden hallinnointikoodi käsittelee eräitä (johdon) palkitsemisjärjestelmäkysymyksiä. Olisiko rahoituspalvelualan yhtiön lisättävä tähän ”vakioselvitykseen” rahoituspalvelualan suositusten mukaisia lisätietoja ja laajennuksia? Toinen piirre, joka liittyy listayhtiösuosituksiin, on osakkeenomistajien kontrollin varmistaminen: listayhtiön edellytetään antavan tiettyjä tietoja osakkeenomistajille ja yhtiökokoukselle. Miten tämä suhtautuu rahoituspalvelualan suosituksiin?

Tekstissä voisi myös täsmentää, miten julkistamisen olisi tapahduttava käytännössä: riittäkö esimerkiksi julkaiseminen toimijan internetsivuilla asianomaisessa corporate governance -osiossa vai suositellaanko lisäksi lehdistötiedotetta listayhtiöiltä tai kaikilta?

Osastopäällikkö,
ylivohtaja

Peter Nyberg

Erityisasiantuntija

Marianna Uotinen