



Instituutiovalvonta

## Palkitsemiseen liittyvä kannanotto

Pankkien, vakuutusyhtiöiden ja muiden finanssialan yritysten palkitsemisperiaatteet ovat nousseet kriittisen keskustelun kohteeksi finanssikriisin myötä. Riskinottoon kannustavat ja lyhyen tähtäyksen tavoitteiden saavuttamista painottavat palkitsemisperiaatteet ovat olleet osaltaan myötävaikeuttamassa vuonna 2007 alkaneen kansainvälisen talouskriisin syntyyn. Monet kansainväliset toimijat, kuten Euroopan komissio, Euroopan pankkivalvojien komitea (Committee of European Banking Supervisors, CEBS) ja Financial Stability Board (FSB), ovat laatineet finanssialan yrityksille uusia palkitsemiseen liittyviä suosituksia. Niiden työ jatkuu edelleen.

Finanssialaa säänteleviä EU-direktiivejä ollaan tällä hetkellä täydentämässä siten, että niihin lisätään palkitsemiseen liittyvää tarkempaa sääntelyä. Tämän sääntelyn kansallinen voimaan saattaminen tulee muuttamaan palkitsemiseen liittyvät suositukset sitovaksi sääntelyksi osalle finanssialalla toimivista yrityksistä.

Vaikka palkitsemiseen liittyvä sääntely tulee lähivuosina muuttumaan sisällöltään ja sitovuudeltaan, Finanssivalvonta (Fiva) antaa tässä vaiheessa palkitsemiseen liittyvän kannanoton, jonka tavoitteena on saattaa suomalaisten finanssialan yritysten palkitsemiseen liittyvä ohjeistus tämänhetkisten kansainvälisten suositusten tasolle. Kannanotolla halutaan varmistaa, että valvottavien palkitsemisjärjestelmiin ei sisälly sellaisia piirteitä, jotka lisäävät valvottavan riskinottoa ja jotka ovat omiaan vähentämään yritysten tai jopa koko markkinoiden vakautta tai jotka vaarantavat vakuutetut edut.

### 1. Kannanoton soveltaminen

Fiva suosittelee, että kaikki Finanssivalvonnasta annetun lain (878/2008) 4 §:ssä luetellut yhteisöt ja laitokset, joista myöhemmin käytetään yleisnimitystä valvottava, noudattavat kannanottoa.

Kannanotossa annetaan suosituksia erilaisille ja erikokoisille valvottaville. Soveltaessaan kannanotossa esitettyjä suosituksia valvottavan tulee harkita, miten se toteuttaa suosituksia siinä laajuudessa, joka on oikeassa suhteessa sen kokoon, organisaatorakenteeseen sekä toiminnan laatuun, laajuuteen ja monimuotoisuuteen.

Suosituksia tulisi soveltaa sekä valvottavakohtaisesti että konserni-/ryhmittymätasolla.



Instituutiovalvonta

## 2. Kannanoton kansainvälinen viitekehys

Kannanoton sisältöön ovat keskeisesti vaikuttaneet:

- Euroopan komission 30.4.2009 antama suositus kaikille finanssialan yrityksille palkka- ja palkkiopolitiikasta
- Euroopan pankkivalvojien komitean (Committee of European Banking Supervisors, CEBS) pankeille 20.4.2009 antama suositus palkitsemispolitiikan yleisen tason periaatteiksi
- Euroopan neuvoston 28.10.2009 parlamentille antama komission ehdotusta koskeva välitysehdotus direktiivien 2006/48/EY ja 2006/49/EY muuttamisesta mm. palkka - ja palkkiopolitiikan valvontamenettelyn osalta
- Euroopan vakuutus- ja eläkevalvojien komitean (Committee of European Insurance and Occupational Pension Supervisors, CEIOPS) 30.10.2009 komissiolle antama neuvonanto, joka koskee palkitsemisjärjestelmiä. Se on annettu Solvenssi II-direktiivin tason 2 täytäntöönpanotoimenpiteiden laatimista varten.
- Financial Stability Boardin (FSB) 2.4.2009 julkaisemat luotettavaa palkitsemista koskevat periaatteet ja niiden täydennykseksi 25.9.2009 annetut periaatteet.

## 3. Palkitsemiseen liittyvä, voimassa oleva sääntely

Palkitsemiseen liittyvä sääntely on osa hallinnon luotettavuuteen kohdistuvaa sääntelyä. Sekä Rahoitustarkastus että Vakuutusvalvontavirasto ovat jo aiemmin antaneet valvottavilleen aihealueeseen liittyvää, nyt Fivan sääntelynä voimassa olevaa sääntelyä. Tällä kannanotolla ei kumota kyseistä sääntelyä, vaan täydennetään sitä.

### 3.1. Rahoitustarkastuksen antama sääntely

Rahoitustarkastus on 26.10.2007 antanut luotettavaa hallintoa ja toiminnan järjestämistä koskevan standardin 1.3. Standardia sovelletaan seuraaviin Finanssivalvonnan valvottaviin:

- luottolaitoksiin ja niiden omistusyhteisöihin,
- sijoituspalveluyrityksiin ja niiden omistusyhteisöihin,
- rahastoyhtiöihin,
- arvopaperipörsseihin ja yhteisöihin, joiden määräysvallassa arvopaperipörssit arvopaperimarkkinalain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitetulla tavalla ovat ja
- osuuspankeista ja muista osuuskuntamuotoisista luottolaitoksista annetussa laissa (1504/2001) tarkoitettuihin keskusyhteisöihin.

Lisäksi standardia sovelletaan rahoitusalapainotteisten rahoitus- ja vakuutusryhmittymien emoyrityksiin.



## Instituutiovalvonta

Standardin mukaan ylin johto eli hallitus ja mahdollinen hallintoneuvosto vastaavat valvottavan hallinnon luotettavasta järjestämisestä. Niiden tulee vahvistaa valvottavan toiminnan järjestämistä koskevat periaatteet ja säännöllisesti varmistua siitä, että periaatteita noudatetaan ja että ne ohjaavat valvottavan<sup>1</sup> toimintaa halutulla tavalla.

Standardi lähtee siitä, että valvottavan toimintaa tulee suunnitella ja johtaa pitkäjänteisesti, jotta sen toimintaedellytysten säilyminen turvataan. Ylimmän johdon tehtävänä on päättää, miten suunnittelu ja johtaminen valvottavassa on tarkoituksenmukaista toteuttaa ottaen huomioon valvottavan liiketoiminnan laatu, laajuus ja monimuotoisuus.

Palkitsemisen osalta standardissa edellytetään, että päättäessään valvottavassa noudatettavista palkitsemisperiaateista ja -järjestelmistä sekä toimitusjohtajan palkitsemisesta tulee ylimmän johdon huolehtia, että palkitsemisjärjestelmä ei johda epätoivottuihin toimintatapoihin tai hallitsemattomaan riskinottoon.

Soveltamisohjeena ja -esimerkinä standardissa todetaan, että palkitsemisesta päätettäessä on pyrittävä varmistamaan, että palkitseminen ei johda toimenpiteisiin tai riskeihin, jotka ovat ristiriidassa valvottavan tai sen asiakkaiden etujen kanssa. Palkittaessa esimerkiksi valvottavan tai sen asiakkaiden puolesta arvopaperikauppaa tai muita sijoituksia tekeviä, on meneteltävä siten, että palkkioiden tavoittelu ei lisää tarpeettomasti riskinottoa tai kaupankäynnin määrää. Luotonmyöntäjiä palkittaessa on varmistettava, että palkitseminen ei kannusta valvottavan kannalta perusteettomien riskien ottamiseen. Haitallisia seuraamuksia voidaan pyrkiä välttämään täsmentämällä tällaisissa tilanteissa sisäistä ohjeistusta, lisäämällä tai tehostamalla valvontaa sekä suhteuttamalla palkitseminen ja sen ajoittuminen hyväksytyihin liiketoimintatavoitteisiin.

### 3.2. Vakuutusvalvontaviraston antama sääntely

Vakuutusvalvontavirasto on antanut vakuutusyhtiöille yleisiä luotettavaan hallintoon liittyvää sääntelyä. Siihen ei sisälly palkitsemiseen liittyviä erityissäännöksiä.

Eläkekassoille ja -säätiöille Vakuutusvalvontavirasto on antanut hyvään hallintoon liittyen ohjeen, jonka mukaan niitä tulee johtaa ammattitaitoisesti ottaen erityisesti huomioon jäsenten ja muiden vakuutettujen edut. Niiden luotettavan hallinnon tulee täyttää ainakin seuraavat vaatimukset:

- Hallituksen tulee kyetä tehokkaasti ja riippumattomasti valvomaan toimitusjohtajaa ja muuta toimivaa johtoa.
- Hallituksen tulee laatia toimintaansa varten kirjallinen työjärjestys, jossa on määritelty keskeiset tehtävät ja toimintaperiaatteet.

<sup>1</sup> Standardissa 1.3. ylimmällä johdolla tarkoitetaan valvottavan hallitusta. Jos valvottavalla on hallintoneuvosto, se muodostaa yhdessä hallituksen kanssa valvottavan ylimmän johdon. Standardin käytetty ylimmän johdon käsite eroaa lainsäädännössä käytetyistä käsitteistä hallitus, toimitusjohtaja ja muu ylin johto.



## Instituutiovalvonta

- Sisäinen valvonta ja riskienhallinta tulee olla luotettavasti järjestetty.
- Käytettävien palkitsemisjärjestelmien tulee olla sellaiset, että ne edistävät tavoitteiden saavuttamista. Palkitsemisjärjestelmät eivät saa rohkaista hyvän vakuutustavan vastaiseen menettelyyn.
- Päätöksenteossa tulee ottaa huomioon vakuutettujen edut siten, että päätösten ja niiden täytäntöönpano on johdonmukaista ja yhdenvertaista vakuutettujen kannalta.

## 4. Kannanotto

### 4.1. Palkka- ja palkkiopolitiikka

Valvottavalla on suositeltavaa olla sellainen palkka- ja palkkiopolitiikka, joka on sopusoinnussa hyvän ja tehokkaan riskienhallinnan kanssa ja joka ei houkuttele liialliseen riskinottoon.

Palkka- ja palkkiopolitiikan tulisi olla linjassa valvottavan liiketoimintastrategian, tavoitteiden, arvojen ja pitkän aikavälin etujen kanssa. Sen tulisi olla sopusoinnussa asiakkaiden ja sijoittajien suojaa koskevien periaatteiden kanssa ja sen tulisi huomioida vakuutetut edut.

Palkka- ja palkkiopolitiikan tulisi määritellä koko henkilöstön palkitsemista koskevat keskeiset periaatteet. Erityisesti siinä tulisi huomioida valvottavan hallitukseen kuuluvien, toimitusjohtajan ja muiden ylimpään johtoon kuuluvien sekä sellaisten henkilöiden palkitseminen, joiden toiminnalla on olennaista vaikutusta valvottavan riskeihin. Siinä tulisi kiinnittää huomiota myös siihen, että riippumattomissa valvontatoiminnoissa, kuten riskienvalvonnassa, sisäisessä tarkastuksessa sekä, compliance- ja aktuaari-toiminnoissa työskentelevien henkilöiden palkitsemisen kokonaismäärä nousee sellaiselle tasolle, että valvontatoimintoihin saadaan pätevää henkilökuntaa. Palkitsemisen ei toisaalta tule vaarantaa valvontatoiminnoissa työskentelevien riippumattomuutta.

Palkka- ja palkkiopolitiikkaan tulisi sisällyttää eturistiriitojen välttämiseen tähtääviä toimenpiteitä. Valvottavassa palkkojen ja palkkioiden määrittämiseen sovellettavien menettelyjen olisi oltava selkeitä, dokumentoituja ja sisäisesti avoimia.

### 4.2. Palkka- ja palkkiopolitiikan rakenne

Jos palkitsemiseen sisältyy kiinteiden osien lisäksi muuttuvia osia, palkka- ja palkkiopolitiikalla olisi luotava sellainen tasapaino kiinteiden ja muuttuvien osien välille, että palkka- ja palkkiopolitiikalle edellä olevassa kappaleessa asetetut tavoitteet saavutetaan. Kiinteiden ja muuttuvien osien välinen tarkoituksenmukainen tasapaino voi vaihdella henkilöstöryhmittäin, markkinatilanteen ja valvottavan toimintaympäristön mukaan. Valvottavan tulisi vahvistaa muuttuville osille enimmäismäärä.



## Instituutiovalvonta

Suuri osuus palkitsemisen kokonaismäärästä tulisi olla kiinteää. Valvottavan tulisi luoda palkitsemisjärjestelmästä sellainen, että valvottava pystyy pidättäytymään tulokseen perustuvasta palkitsemisesta kokonaan tai osittain, jos palkitsemisen kohteena oleva henkilö, liiketoimintayksikkö, jossa henkilö työskentelee, tai koko valvottava ei täytä asetettuja tavoitteita. Valvottavalla tulisi myös olla oikeus pidättäytyä muuttuvien palkanosien maksamisesta, jos sen taloudellinen tilanne on heikentynyt merkittävästi.

Vahvistaessaan muuttuvien palkkioiden määräytymistä ja niiden kokonaismäärän valvottavan tulisi varmistua, että ne eivät valvottavan taloudellisen tilanteen mahdollisesti heiketessä rajoita sen kykyä vahvistaa pääomapohjaansa.

Jos tarkoituksena on maksaa huomattava tulokseen sidottu tai muu muuttuva palkkio, palkkion pääosan maksua tulisi lykätä tietyn vähimmäisajan. Lykättävää osaa määritettäessä tulisi verrata muuttuvan palkkion määrää palkitsemisen kokonaismäärään. Lykättävää osaa harkittaessa tulisi ottaa huomioon muuttuvan palkkion perustana olevaan suoritukseen liittyvät valvottavan jäljellä olevat riskit.

Huomattavan palkkion pääosan maksua olisi suositeltavaa lykätä vähintään kolmen vuoden ajan. Jos osoittautuu, että palkkio on saavutettu ottamalla sellaista riskiä, joka realisoituu ennen palkkion maksamista, valvottavan tulisi varata itselleen mahdollisuus pidättäytyä palkkion maksamisesta.

On suositeltavaa, että huomattava osa pörssinoteerattujen valvottavien muuttuvista palkkioista maksetaan valvottavan osakkeina tai että maksettava määrä on sidottu osakkeiden tulevaan kurssikehitykseen.

Tulosperusteinen ja muu muuttuva palkitseminen tulisi laatia sellaiseksi, että maksetun palkkion voi vaatia kokonaan tai osittain takaisin, jos se on maksettu ilmeisen virheelliseksi jälkepäin osoittautuneiden tietojen perusteella.

Valvottavan tulisi määritellä etukäteen, miten lykättyyn palkintaan vaikuttaa myöhemmät muutokset ko. henkilön työ- tai toimisuhteessa tai niiden päättyminen.

Työ- tai toimisuhteen ennenaikaiseen päätymiseen liittyvien sopimusperusteisten erorahojen olisi liityttävä pidemmän aikavälin tulokseen ja ne olisi suunniteltava siten, ettei palkita liiallista riskinottoa.

Palkka- ja palkkiopolitiikan toimivuutta ja rakennetta olisi aika-ajoin arvioitava ja päivitettävä sen varmistamiseksi, että ne kehittyvät vastaamaan valvottavan muuttunutta tilannetta.

### 4.3. Tulosten mittaaminen



## Instituutiovalvonta

Kun kyseessä on tulospohjainen palkitseminen, sen määrän tulisi perustua kokonaisarvioon asianomaisen henkilön ja asianomaisen liiketoimintayksikön suoriutumisesta sekä valvottavan kokonaistuloksesta.

Tulosta mitattaessa sitä olisi arvioitava monivuotisessa kehyksessä sen varmistamiseksi, että arviointiprosessi perustuu pidemmän aikavälin tulokseen ja että tulospohjaisen palkitseminen ja palkkioiden tosiasiallinen maksaminen ottaa huomioon valvottavan liiketoimintasyklin.

Tulokseen perustuvaan palkitsemiseen tulisi vaikuttaa sekä tulokseen liittyvät mittaushetken että tulevat riskit. Huomioon tulisi ottaa myös sidotun pääoman kustannukset ja vaadittu likviditeetti.

Määriteltäessä yksittäisen henkilön suoritusta huomioon tulisi ottaa myös muita kuin taloudellisia tekijöitä, kuten valvottavan omien sisäisten ohjeiden, henkilöstöä sitovien eettisten periaatteiden, lainsäädännön ja viranomaisten antamien ohjeiden ja määräysten noudattaminen.

### 4.4. Päätöksenteko- ja valvontajärjestelmä

Hallituksen tai mahdollisen hallintoneuvoston tulisi vahvistaa valvottavan palkka- ja palkkiopolitiikka. Niiden tulisi myös vastata palkka- ja palkkiopolitiikan täytäntöönpanosta ja valvonnasta.

On suositeltavaa, että merkittävässä valvottavissa olisi hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenistä koostuva palkitsemisvaliokunta, joka voi keskittyä palkka- ja palkitsemispolitiikan valmisteluun ja sen toimivuuden varmistamiseen.

Palkka- ja palkkiopolitiikan suunnitteluun tulisi ottaa mukaan myös riippumaton riskienvalvontatoiminto, henkilöstöosasto ja tarvittaessa ulkoisia asiantuntijoita.

Palkka- ja palkkiopolitiikan suunnittelussa ja toteutuksessa mukana olevilla henkilöillä tulisi olla riittävä asiantuntemus ja riippumattomuus. Heidän olisi kyettävä riippumattomasti arvioimaan palkka- ja palkkiopolitiikan sopivuutta ja sen vaikutuksia valvottavan riskeihin.

Valvottavan sisäisen tarkastuksen tai muun riippumattoman valvontatoiminnon tulisi vähintään vuosittain tarkastaa, että vahvistettua palkka- ja palkitsemispolitiikkaa ja siihen liittyviä yksityiskohtaisempia menettelytapaohjeita on noudatettu. Tarkastuksen keskeiset havainnot tulisi raportoida hallitukselle ja tarvittaessa mahdolliselle hallintoneuvostolle.

Palkitsemiseen liittyviin valvontatoimenpiteisiin osallistuvien henkilöiden tulisi olla riippumattomia valvonnan kohteena olevista liiketoimintayksiköistä. Heillä tulisi olla riittävät tiedonsaantioikeudet. Heidän tulisi saada valvontatehtäviinsä liittyvien tavoitteiden saavuttamisen mukainen korvaus



## Instituutiovalvonta

riippumatta siitä, millainen on heidän valvonnassaan olevien liiketoimintayksiköiden tulos.

Henkilöstöön kuuluvien olisi voitava tutustua palkka- ja palkkiopolitiikan yleisiin periaatteisiin. Heille tulisi ennakolta selvittää palkan ja palkkioiden määräytymisperusteet ja arviointiprosessi. Arviointiprosessi tulisi dokumentoida asianmukaisesti.

### 4.5. Tietojen antaminen

On suositeltavaa, että valvottavan hallitus hyväksyy valvottavalle tiedottamisperiaatteet, joissa otetaan kantaa myös palkitsemiseen liittyvien kysymysten julkistamiseen. Tällöin tulisi huomioida valvottavan yhtiömuoto, omistajarakenne, koko ja muut asiaan mahdollisesti vaikuttavat seikat.

Valvottavan tulisi julkistaa palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevat merkitykselliset tiedot selkeällä ja helposti ymmärrettävällä tavalla ottaen kuitenkin huomioon luottamuksellisuuteen ja tietosuojaan liittyvät säännöt. Tiedot voidaan julkistaa itsenäisenä palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevana selvityksenä, tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen yhteydessä tai muussa muodossa.

Ainakin seuraavat tiedot olisi suositeltavaa julkistaa:

- palkka- ja palkkiopolitiikan määrittelyn päätöksentekoprosessi, tiedot mahdollisen palkitsemisvaliokunnan kokoonpanosta ja valtuuksista sekä palkka- ja palkkiopolitiikan määrittelyssä apuna käytetyn ulkopuolisen konsultin nimi;
- tiedot palkitsemisen ja tuloksen välisestä suhteesta,
- tiedot tuloksen mittaamisen ja riskipainotuksen perusteista;
- tiedot tulosperusteista, joita sovelletaan osakkeita, optioita tai palkan ja palkkion muuttuvia osia myönnettäessä;
- tulospohjaiseen palkitsemisjärjestelmään sovellettavat keskeiset parametrit ja perusteet.

## Lisätiedot

Kannanottoon liittyviä lisätietoja antavat apulaisjohtaja Jukka Vesala puh. 010 831 5374 ja vastuuvälvoja Arto Sukula puh. 010 831 5216.