

N:o 1372

Valtiovarainministeriön asetus**luottolaitosten ja sijoituspalveluyritysten palkitsemisjärjestelmistä**

Annettu Helsingissä 31 päivänä joulukuuta 2010

Valtiovarainministeriön päätöksen mukaisesti säädetään luottolaitostoiminnasta annetun lain (121/2007) 49 §:n nojalla ja sijoituspalveluyrityksistä annetun lain (922/2007) 46 §:n nojalla:

1 §

Yleinen soveltamisala ja suhteellisuusperiaate

Tässä asetuksessa säädetään luottolaitoksen ja sen kanssa samaan konsolidointiryhmään kuuluvan yrityksen johdon ja henkilöstön palkitsemisjärjestelmälle asetettavista vaatimuksista. Mitä tässä asetuksessa säädetään luottolaitoksesta ja sen konsolidointiryhmään kuuluvasta yrityksestä, sovelletaan vastaavasti sijoituspalveluyritykseen ja sen konsolidointiryhmään kuuluvaan yritykseen, lukuun ottamatta sijoituspalveluyrityksistä annetun lain (922/2007) 46 §:n 2 momentissa tarkoitettua sijoituspalveluyritystä ja sen konsolidointiryhmään kuuluvaa yritystä. Mitä tässä asetuksessa säädetään konsolidointiryhmästä ja sen emoyrityksestä, koskee myös talletuspankkien yhteenliittymää ja sen keskusyhteisöä.

Tämän asetuksen säännöksiä on sovellettava tavalla, joka ottaa huomioon yrityksen ja sen konsolidointiryhmän koon, oikeudellisen ja hallinnollisen rakenteen sekä toiminnan laadun, laajuuden ja monimuotoisuuden sekä kunkin palkkionsaajan tehtävät ja vastuun.

2 §

Henkilöllisen soveltamisalan raja

Tämän asetuksen 6 §:n 2 momentin 1 ja 2 kohtaa sekä 7—9 §:ää sovelletaan ainoastaan sellaisia henkilöitä koskevaan palkitsemisjärjestelmään, joiden ammatillisesta toiminnasta

voi aiheutua yritykselle merkittävää riskiä. Tällaisia henkilöitä ovat:

1) toimitusjohtaja ja henkilöt, jotka toimitusjohtajan lisäksi tosiasiallisesti osallistuvat yrityksen toiminnan johtamiseen;

2) muu henkilö, jonka toiminnalla on olennainen vaikutus yrityksen riskiasemaan;

3) henkilö, joka työskentelee liiketoiminoista riippumattomissa yrityksen sisäisissä valvontatoiminnoissa;

4) muu tämän pykälän ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettu henkilö, jonka palkkioiden kokonaismäärä ei merkittävästi poikkea 1 tai 2 kohdissa tarkoitettulle henkilölle määräytyvän palkkion kokonaismäärästä.

3 §

Määritelmät

Tässä asetuksessa tarkoitetaan:

1) yrityksellä 1 §:n 1 momentissa tarkoitettua yritystä;

2) palkitsemisjärjestelmällä kaikkia niitä päätöksiä, sopimuksia, periaatteita ja menettelytapoja, joita yritys noudattaa toimitusjohtajan ja henkilöstön palkitsemisessa;

3) palvelussuhteella työsuhdetta ja toimitusjohtajan tai vastaavassa asemassa olevan toimisuuhdetta yrityksen ja palkkionsaajan välillä;

4) palkkiolla palvelussuhteeseen perustuvaa palkkaa tai muuta taloudellista etuutta, mukaan lukien 6 §:n 4 momentissa tarkoitettu palvelussuhteen päättymisestä maksettava korvaus sekä sellainen eläke-etuus, jonka

kustantaminen ei ole yrityksen lakisääteinen velvollisuus;

5) muuttuvalla palkkiolla palkkionsaajan suoritukseen taikka taloudellisiin tai muihin tekijöihin sidottua palkkiota, joka ei ole kiinteä;

6) kiinteällä palkkiolla tiettyyn ajanjaksoon tai muuhun suorituksesta tai tuloksesta riippumattomaan tekijään sidottua palkkaa ja muuta palkkiota;

7) palkkionsaajalla henkilöä, jonka palvelussuhteen perusteella palkkio maksetaan;

8) ansaintajaksolla ajanjaksoa, jonka aikana tehdyn työsuorituksen tai ajanjaksoon kohdistuvan muun tekijän perusteella yrityksen palkkionsaajalle maksettava muuttuva palkkio määritellään;

9) lykkäysajalla ansaintajakson jälkeistä ajanjaksoa, jonka päätyttyä palkkionsaajalle syntyy oikeus muuttuvaan palkkioon tai, jos palkkio maksetaan osina, palkkion osaan, jäljempänä 9 §:ssä säädettyin edellytyksin sekä yrityksen mahdollisesti asettamien muiden ehtojen toteutuessa;

10) odotusajalla palkitsemisjärjestelmässä määrättyä lykkäysajan jälkeistä ajanjaksoa, jonka aikana palkkionsaaja ei voi vielä määrätä hänelle muuna kuin rahana maksettavasta palkkiosta;

11) yrityksen konsolidointiryhmällä sitä luottolaitostoiminnasta annetun lain 16 §:ssä tai sijoituspalveluyrityksistä annetun lain 10 §:ssä tarkoitettua konsolidointiryhmää, johon yritys kuuluu.

4 §

Palkitsemisjärjestelmää koskevat yleiset periaatteet

Yrityksen palkitsemisjärjestelmän tulee olla yrityksen ja sen konsolidointiryhmän liiketoimintastrategian, tavoitteiden ja arvojen mukainen sekä vastata yrityksen ja sen konsolidointiryhmän pitkän aikavälin etua. Palkitsemisjärjestelmän tulee olla sopuinnassa yrityksen ja sen konsolidointiryhmän hyvän ja tehokkaan riskienhallinnan kanssa ja edistää sitä.

Palkitsemisjärjestelmä ei saa kannustaa yrityksen ja sen konsolidointiryhmän toiminnassa riskinottoon, joka ylittää yrityksen ja

sen konsolidointiryhmän riskinkantokyvyn perusteella määritellyn tai muuten kestävän riskitason.

5 §

Palkitsemisjärjestelmän hallinnointi

Yrityksen hallituksen on hyväksyttävä palkitsemisjärjestelmän yleiset periaatteet yrityksen johtoa ja koko henkilöstöä varten, valvottava palkitsemisjärjestelmän noudattamista sekä arvioitava säännöllisesti sen toimivuutta. Yrityksen konsolidointiryhmän emoyrityksen hallituksen on valvottava, että tätä asetusta noudatetaan koko konsolidointiryhmässä.

Palkitsemisjärjestelmää on hallinnoitava siten, että voidaan välttää sellaiset eturistiriidat, jotka voivat vaarantaa yrityksen tai sen konsolidointiryhmän liiketoiminnan hoitamisen ammattitaitoisesti sekä terveiden ja varoisten liikeperiaatteiden mukaisesti. Yrityksen tai sen konsolidointiryhmän sisäisen, liiketoiminnoista riippumattoman valvontatoimen on vähintään kerran vuodessa todennettava, onko yrityksen tai sen konsolidointiryhmän emoyrityksen hallituksen hyväksymää palkitsemisjärjestelmää noudatettu.

Yrityksellä tai, jos yritys kuuluu konsolidointiryhmään, konsolidointiryhmän emoyrityksellä, on oltava palkitsemisjärjestelmän hallinnointia varten hallituksen nimeämä ja sen jäsenistä koostuva palkitsemisvaliokunta. Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja ja jäsenet eivät saa olla palvelussuhteessa yrityksen tai sen kanssa samaan konsolidointiryhmään kuuluvaan yritykseen. Palkitsemisvaliokuntaa ei tarvitse nimetä, jos sitä on yrityksen ja sen konsolidointiryhmän toiminnan koko, oikeudellinen ja hallinnollinen rakenne sekä toiminnan laatu, laajuus ja monimuotoisuus huomioon ottaen pidettävä tarpeettomana.

Yrityksen riskienhallinnasta ja liiketoiminnoista riippumattomista valvontatoiminnoista vastaavien henkilöiden palkitsemista valvoo yrityksen tai, jos yritys kuuluu konsolidointiryhmään, konsolidointiryhmän emoyrityksen hallitus tai 3 momentissa tarkoitettu palkitsemisvaliokunta. Valvontatoiminnoissa työskentelevän henkilön palkkio ei saa olla riip-

puvainen sen liiketoimintayksikön tuloksesta, jota hän valvoo.

Jos yrityksellä on hallintoneuvosto, tässä pykälässä tarkoitetuista hallituksen tehtävistä vastaa hallintoneuvosto siinä laajuudessa, kuin sille on annettu tässä pykälässä hallitukselle kuuluvia tehtäviä.

Yrityksen on ylläpidettävä luetteloa edellä 2 §:ssä tarkoitetuista henkilöistä.

6 §

Muuttuvia palkkioita koskevat periaatteet

Yrityksen on noudattaen, mitä 2 momentissa säädetään, ansaintajakson päätyttyä määriteltävä palkitsemisjärjestelmän mukaisesti, kuinka suuri muuttuva palkkio voidaan enintään maksaa palkkionsaajalle.

Muuttuviin palkkioihin on sovellettava seuraavia periaatteita:

1) palkkion on perustuttava kokonaisarvioon palkkionsaajan ja asianomaisen liiketoimintayksikön suorituksesta sekä yrityksen ja, jos yritys kuuluu konsolidointiryhmään, konsolidointiryhmän kokonaistuloksesta ja sen kehittymisestä; suoritusta arvioitaessa on otettava huomioon taloudelliset ja muut tekijät sekä se, miten suoritus tai tulos on toteutunut pitkällä aikavälillä;

2) palkkion määrässä on otettava huomioon muun ohella arviointihetkellä tiedossa olevat riskit, pääomakustannukset ja tarpeellinen maksuvalmius;

3) yritys voi sitoutua ehdottomaan palkkion maksamiseen ainoastaan erityisen painavista syistä ja edellyttäen, että luvattu palkkio kohdistuu ainoastaan palkkionsaajan palvelussuhteen ensimmäiseen vuoteen.

Yrityksen on määrättävä palkitsemisjärjestelmässä noudatettava kiinteiden ja muuttuvien palkkioiden suhde sekä se, kuinka suureksi muuttuvat palkkiot voivat nousta.

Palkkionsaajalle maksettavan erorahan ja muun vastaavan korvauksen, joka maksetaan, jos palvelussuhde päättyy ennenaikaisesti, maksamisessa on otettava huomioon tässä pykälässä säädetyt periaatteet ja maksamisperusteet on laadittava muutenkin sellaisiksi, ettei korvaus johda epäonnistuneen suorituksen palkitsemiseen.

7 §

Muuttuvien palkkioiden maksamisen lykkääminen

Merkittävä osa, vähintään 40 prosenttia määritellystä muuttuvan palkkion kokonaismäärästä on lykättävä sekä maksettava aikaisintaan 3 - 5 vuoden kuluessa ansaintajakson päättymisestä. Edellä tarkoitettun maksuajakson pituutta määritessään yrityksen on otettava huomioon sen liiketoimintasykli, liiketoiminnan luonne, riskit sekä kyseisen palkkionsaajan tehtävät ja vastuu. Jos muuttuvan palkkion osuus kiinteän ja muuttuvan palkkion kokonaismäärästä on erityisen suuri, vähintään 60 prosenttia muuttuvasta palkkiosta on vastaavasti lykättävä.

Jos 1 momentissa tarkoitettu lykättävä palkkio maksetaan eri lykkäysajoin useammassa erässä, palkkionsaajalle voi kertyä oikeus lykättävän palkkion yhteismäärään aikaisintaan portaittain 1 momentissa tarkoitettun ajanjakson kulumista vastaavassa suhteessa.

8 §

Muuttuvien palkkioiden maksaminen muuna kuin rahana ja odotusajan asettaminen

Jos yrityksen tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvan toisen yrityksen osakkeet tai osuudet ovat yleisen vaihdannan kohteena, vähintään puolet määritellystä muuttuvasta palkkiosta on maksettava käyttäen tällaisen yrityksen liikkeeseen laskemia osakkeita, osuuksia tai niihin sidottuja rahoitusvälineitä.

Muussa kuin 1 momentissa tarkoitettussa tapauksessa vähintään puolet määritellystä muuttuvasta palkkiosta on maksettava käyttäen sellaisia pitkäaikaisia rahoitusvälineitä, joiden arvo heijastaa yrityksen tai sen konserniin kuuluvan yrityksen oman pääoman tai luottokelpoisuuden muutoksia.

Tässä pykälässä tarkoitettujen välineiden käyttö palkitsemisjärjestelmässä on sovitettava yhteen yrityksen ja sen konsolidointiryhmän pitkän aikavälin pääomatarpeiden kanssa.

Palkitsemisjärjestelmässä on määrättävä tässä pykälässä tarkoitettuihin välineisiin lii-

tettävästä odotusajasta, jonka pituus on sopu-
soinnussa 7 §:n mukaisesti määrättyjen lyk-
käysaikojen kanssa.

9 §

*Muuttuvien palkkioiden jättäminen
maksamatta*

Palkkionsaajalle syntyy oikeus muuttuvaan
palkkioon ja muuttuva palkkio voidaan mak-
saa ainoastaan edellytyksin, että se ei vaa-
ranna yrityksen ja sen konsolidointiryhmän
luottolaitostoiminnasta annetun lain 54 ja 78
§:n mukaista omien varojen riittävyttä ja on
perusteltavissa kokonaisarviolla yrityksen ja
sen konsolidointiryhmän sekä asianomaisesta
liiketoimintayksikön tuloksesta ja palkkion-
saajan suorituksesta.

Palkitsemisjärjestelmän ehtojen on oltava
sellaiset, että yritys voi päättää muuttuvan
palkkion jättämisestä maksamatta joko koko-
naan tai osittain tässä pykälässä tai palkitse-
misjärjestelmässä mainituin muin edellytyk-
sin sekä päättää palkkion maksamisesta
8 §:ssä tarkoitettuun välinein ja lykäten palk-
kion maksamista edellä 7 §:ssä tarkoitettulla
tavalla.

Yrityksen on huolehdittava siitä, että palk-
kionsaajan kiinteä palkkio on riittävän suuri,
jotta muuttuvan palkkion mahdollinen mak-
samatta jättäminen ei muodostu palkkionsaa-
jalle kohtuuttomaksi.

10 §

*Kiellettyihin menettelyihin rinnastettava
toiminta*

Yritys ei saa maksaa muuttuvia palkkioita

Helsingissä 31 päivänä joulukuuta 2010

tavalla, jonka vaikutus rinnastuu tämän ase-
tuksen vastaiseen menettelyyn.

Yrityksen on vaadittava palkkionsaajaa si-
toutumaan siihen, ettei hän käytä rahoitusvä-
lineitä tai vakuuttamista tämän asetuksen mu-
kaiselta palkitsemisjärjestelmään liittyvältä
palkkionsaajan henkilökohtaiselta riskiltä
suojautumiseen.

11 §

Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 31 päivänä jou-
lukuuta 2010.

12 §

Siirtymäsäännökset

Tämän asetuksen 6 §:n 2 momenttia ja
7—9 §:ää sovelletaan myös palkitsemisjär-
jestelmään, joka yrityksellä on asetuksen voi-
maan tullessa, jos yritys ei ole ennen asetuksen
voimaan tuloa sitoutunut palkkionsaajaan
nähdessä muuttuvan palkkion maksamiseen tä-
män asetuksen vastaisesti.

Yrityksen on 31 päivään toukokuuta 2011
mennessä 5 §:ssä tarkoitettulla tavalla hyväk-
syttävä tämän asetuksen vaatimukset täyt-
tämä palkitsemisjärjestelmä ja järjestettävä
palkitsemisjärjestelmän hallinnointi ja val-
vonta. Muuttuvien palkkioiden määrittelyyn
ja maksamiseen on tämän momentin estä-
mästä sovellettava asetuksen voimaantulosta
lukien, mitä 6—9 §:ssä säädetään, jollei 1
momentista muuta johdu.

Valtiovarainministeri *Jyrki Katainen*

Lainsäädäntöneuvos *Erkki Sarsa*