

## Finansministeriets förordning om kreditinstituts och värdepappersföretags ersättningssystem

Utfärdad i Helsingfors den 31 december 2010

I enlighet med finansministeriets beslut föreskrivs med stöd av 49 § i kreditinstitutslagen (121/2007) och 46 § i lagen om värdepappersföretag (922/2007):

### 1 §

#### *Allmänt tillämpningsområde och proportionalitetsprincipen*

I denna förordning föreskrivs det om de krav som gäller ersättningssystemet för ledningen och personalen i kreditinstitut samt företag som hör till samma finansiella företagsgrupp som kreditinstitutet. Det som i denna förordning bestäms om kreditinstitut och företag som hör till samma finansiella företagsgrupp som kreditinstitutet tillämpas på motsvarande sätt på värdepappersföretag och företag som hör till samma finansiella företagsgrupp som värdepappersföretaget, med undantag för de värdepappersföretag som avses i 46 § 2 mom. i lagen om värdepappersföretag (922/2007) och företag som hör till samma finansiella företagsgrupp som de. Det som i denna förordning föreskrivs om finansiella företagsgrupper och deras moderföretag gäller också sammanslutningar av inlåningsbanker och deras centralinstitut.

Bestämmelserna i denna förordning ska tillämpas på ett sätt som beaktar företagets och dess finansiella företagsgrupps storlek, juridiska och administrativa struktur samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet samt varje ersättningstagares uppgifter och ansvar.

### 2 §

#### *Begränsning av tillämpningsområdet med avseende på ersättningstagaren*

Bestämmelserna i 6 § 2 mom. 1 och 2 punkten samt 7—9 § i denna förordning

tillämpas endast på ersättningssystem som gäller sådana personer vars yrkesmässiga verksamhet kan medföra en betydande risk för företaget. Sådana personer är

1) verkställande direktören och de som förutom verkställande direktören faktiskt deltar i ledningen av företagets verksamhet,

2) andra personer vars verksamhet har betydande konsekvenser för företagets riskexponering,

3) personer som arbetar inom företagets interna kontrollfunktioner, vilka är oberoende av affärsområdena,

4) andra personer som avses i den första meningen i denna paragraf och vars sammanlagda ersättningsbelopp inte väsentligt avviker från det sammanlagda ersättningsbelopp som fastställs för personer som avses i 1 eller 2 punkten.

### 3 §

#### *Definitioner*

I denna förordning avses med

1) företag ett sådant företag som avses i 1 § 1 mom.,

2) ersättningssystem alla de beslut, avtal, principer och förfaringssätt som företaget tillämpar vid betalandet av ersättning till verkställande direktören och personalen,

3) anställning ett arbetsavtalsförhållande och ett sådant anställningsförhållande för verkställande direktören eller en person i motsvarande ställning som ingåtts mellan företaget och ersättningstagaren,

4) ersättning lön eller annan ekonomisk förmån som baserar sig på anställningen, inklusive den ersättning som avses i 6 §

4 mom. och betalas då en anställning upphör samt sådan pensionsförmån som företaget inte har en lagstadgad skyldighet att betala,

5) rörlig ersättning som inte är ett fast belopp, utan är bunden till ersättningstagarens prestationer eller till ekonomiska eller andra faktorer,

6) fast ersättning lön och annan ersättning som är bunden till en viss tid eller någon annan faktor som inte är beroende av prestation eller resultat,

7) ersättningstagare personer till vilka ersättning betalas på basis av anställning,

8) förtjänstperiod tidsperiod för vilken den rörliga ersättning fastställs som företaget ska betala till ersättningstagaren på basis av arbetsprestation eller någon annan faktor med anknytning till perioden,

9) uppskovstid den tid efter förtjänstperioden, efter vilken ersättningstagaren har rätt till rörlig ersättning eller, om ersättningen betalas i delar, till en del av ersättningen på de villkor som anges i 9 § samt då eventuella övriga villkor som företaget har ställt uppfylls,

10) väntetid den tid efter uppskovstiden som fastställts inom ersättningssystemet, under vilken ersättningstagaren ännu inte kan disponera över ersättning som ska betalas till honom eller henne i annan form än pengar, och

11) företagens finansiella företagsgrupp en sådan finansiell företagsgrupp som avses i 16 § i kreditinstitutslagen eller 10 § i lagen om värdepappersföretag och till vilken företaget i fråga hör.

#### 4 §

##### *Allmänna principer som gäller ersättningssystemet*

Företagets ersättningssystem ska vara förenligt med företagets och dess finansiella företagsgrupps företagsstrategi, mål och värderingar samt motsvara företagets och dess finansiella företagsgrupps intressen på lång sikt. Systemet ska också vara förenligt med och främja en god och effektiv riskhantering inom företaget och dess finansiella företagsgrupp.

Ersättningssystemet får inte sporra till så-

dan risktagning i företagets och dess finansiella företagsgrupps verksamhet som överstrider den risknivå som fastställts på basis av företagets och den finansiella företagsgruppens risktäckningskapacitet eller en i övrigt hållbar risknivå.

#### 5 §

##### *Administreringen av ersättningssystemet*

Företagets styrelse ska godkänna de allmänna principerna i ersättningssystemet för företagsledningen och hela personalen och övervaka att systemet följs samt regelbundet utvärdera systemets funktion. Styrelsen för den finansiella företagsgruppens moderföretag ska övervaka att denna förordning iakttas i hela företagsgruppen.

Ersättningssystemet ska administreras i enlighet med sunda och försiktiga affärsprinciper på så sätt att man kan undvika sådana intressekonflikter som kan medföra att företaget eller dess finansiella företagsgrupps affärsverksamhet inte sköts med yrkesskicklighet. Företagets eller dess finansiella företagsgrupps interna, av affärsområdena oberoende kontrollfunktion ska minst en gång per år kontrollera att det ersättningssystem som godkänts av styrelsen för företaget eller dess finansiella företagsgrupps moderföretag har följts.

Företaget eller, om företaget hör till en finansiell företagsgrupp, den finansiella företagsgruppens moderföretag ska för administreringen av ersättningssystemet ha ett ersättningsutskott som utses av styrelsen och består av dess medlemmar. Ersättningsutskottets ordförande och medlemmar får inte stå i anställningsförhållande till företaget eller till ett annat företag som hör till samma finansiella företagsgrupp. Ett ersättningsutskott behöver inte utnännas, om det kan anses vara onödigt med tanke på företagets och dess finansiella företagsgrupps storlek, juridiska och administrativa struktur samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

Ersättningen till personer som ansvarar för företagets riskhantering och sådana kontrollfunktioner som är oberoende av affärsområdena övervakas av företagets styrelse eller, om företaget hör till en finansiell företags-

grupp, styrelsen för den finansiella företagsgruppens moderföretag eller det ersättningsutskott som avses i 3 mom. Ersättningen till en person som arbetar inom kontrollfunktionerna får inte vara beroende av resultatet för den affärsenhet som han eller hon övervakar.

Om företaget har ett förvaltningsråd, ansvarar förvaltningsrådet för de styrelseuppgifter som avses i denna paragraf i den omfattning som förvaltningsområdet getts sådana uppgifter.

Företaget ska föra en förteckning över de personer som avses i 2 §.

### 6 §

#### *Principer som gäller rörliga ersättningar*

Vid utgången av en förtjänstperiod ska företaget, med beaktande av bestämmelserna i 2 mom., i enlighet med ersättningssystemet fastställa hur stor rörlig ersättning som högst kan betalas till ersättningstagaren.

På rörliga ersättningar ska följande principer tillämpas:

1) ersättningen ska grunda sig på en helhetsbedömning av ersättningstagarens och affärsenhetens prestation samt företagets och, om företaget hör till en finansiell företagsgrupp, den finansiella företagsgruppens totala resultat och dess utveckling; vid bedömningen av prestationen ska man beakta ekonomiska och andra faktorer samt hur prestationen eller resultatet har förverkligats under en längre tid,

2) när det gäller ersättningens belopp ska bl.a. de risker som man känner till vid bedömningstidpunkten, kapitalkostnaderna och en tillräcklig likviditet beaktas,

3) företaget kan förbinda sig att betala en garanterad ersättning endast av mycket välgående skäl och under förutsättning att den utlovade ersättningen endast gäller ersättningstagarens första anställningsår.

Företaget ska bestämma det förhållande mellan fasta och rörliga ersättningar som ska tillämpas inom ersättningssystemet samt hur stora de rörliga ersättningarna kan bli.

Vid betalning av avgångsvederlag och motsvarande ersättning till en ersättningstagare, vilka betalas om en anställning upphör i förtid, ska de principer som anges i denna

paragraf beaktas. Betalningsgrunderna ska också i övrigt vara sådana att ersättning inte betalas som belöning för en misslyckad prestation.

### 7 §

#### *Uppskjutande av betalningen av rörliga ersättningar*

En betydande del, minst 40 procent, av den fastställda totala rörliga ersättningen ska skjutas upp och betalas tidigast under 3—5 år efter att förtjänstperioden upphört. Då den betalningsperiod som avses ovan bestäms, ska företaget beakta sin konjunkturcykel, affärsverksamhetens natur, riskerna samt ersättningstagarens arbetsuppgifter och ansvar. Om den rörliga ersättningen utgör en särskilt stor andel av det totala beloppet av den fasta och den rörliga ersättningen, ska minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp på motsvarande sätt.

Om uppskjuten ersättning enligt 1 mom. betalas i flera poster med olika uppskovstider, kan ersättningstagaren erhålla rätt till det totala beloppet av uppskjuten ersättning tidigast pro rata under den tid som avses i 1 mom.

### 8 §

#### *Betalning av rörliga ersättningar i annan form än pengar och fastställande av väntetiden*

Om företagens eller ett till samma koncern hörande företags aktier eller andelar är i allmän omsättning, ska minst hälften av den fastställda rörliga ersättningen betalas med aktier eller andelar som ett sådant här företag har emitterat eller finansiella instrument som bundits till dem.

I andra fall än det som avses i 1 mom. ska minst hälften av den fastställda rörliga ersättningen betalas med hjälp av sådana långfristiga finansiella instrument, vars värde återspeglar ändringar i företagets eller det till dess koncern hörande företagets eget kapital eller kreditvärdighet.

Användningen av de instrument som avses i denna paragraf inom ersättningssystemet

ska samordnas med företagets och dess finansiella företagsgrupps kapitalbehov på lång sikt.

Inom ersättningssystemet ska det fastställas en väntetid som kopplas till de instrument som avses i denna paragraf och som är förenlig med de uppskovstider som bestäms enligt 7 §.

#### 9 §

##### *Rätt att avstå från att betala ut rörliga ersättningar*

Ersättningstagaren ska erhålla rätt till rörlig ersättning och rörlig ersättning ska betalas endast under förutsättning att detta inte äventyrar företagets eller dess finansiella företagsgrupps kapitalbas enligt 54 och 78 § i kreditinstitutslagen och att det är motiverat enligt en helhetsbedömning av företagets och den finansiella företagsgruppens samt den behöriga affärsenhetens resultat och ersättningstagarens prestation.

Villkoren inom ersättningssystemet ska vara sådana att företaget kan besluta att helt eller delvis låta bli att betala den rörliga ersättningen på de villkor som nämns i denna paragraf eller i ersättningssystemet samt besluta att betala ersättningen med de instrument som avses i 8 § och skjuta upp betalningen på det sätt som avses i 7 §.

Företaget ska se till att ersättningstagarens fasta ersättning är tillräckligt stor så att det inte är oskäligt för ersättningstagaren om rörlig ersättning eventuellt inte betalas ut.

#### 10 §

##### *Verksamhet som kan jämföras med förbjudna förfaranden*

Företaget får inte betala rörliga ersätt-

Helsingfors den 31 december 2010

Finansminister *Jyrki Katainen*

ningar på ett sådant sätt att det får konsekvenser som kan jämföras med förfaranden som står i strid med denna förordning.

Företaget ska kräva att ersättningstagaren förbinder sig till att inte använda finansiella instrument eller försäkring för att skydda sig för sådana personliga risker som följer av de bestämmelser i denna förordning som hänför sig till ersättningssystemet.

#### 11 §

##### *Ikraftträdande*

Denna förordning träder i kraft den 31 december 2010.

#### 12 §

##### *Övergångsbestämmelser*

Bestämmelserna i 6 § 2 mom. 1 och 2 punkten samt 7—9 § i denna förordning tillämpas också på det ersättningssystem som ett företag använder då förordningen träder i kraft, om företaget inte före förordningens ikraftträdande har förbundit sig att betala en rörlig ersättning i strid med denna förordning i förhållande till ersättningstagaren.

Företaget ska senast den 31 maj 2011 i enlighet med 5 § godkänna ett ersättningssystem som motsvarar de krav som ställs i denna förordning och organisera förvaltningen och kontrollen av ersättningssystemet. Utan hinder av detta moment ska på bestämning och utbetalning av rörliga ersättningar från ikraftträdandet av denna förordning tillämpas vad som bestäms i 6—9 § om inte annat följer av 1 mom.

Lagstiftningsråd *Erkki Sarsa*