

EBA/GL/2021/04

2. heinäkuuta 2021

Ohjeet direktiivin 2013/36/EU mukaisista moitteettomista palkitsemisjärjestelmistä

1. Noudattamista ja ilmoittamista koskevat velvoitteet

Ohjeiden asema

1. Tämä asiakirja sisältää ohjeita, jotka on annettu asetuksen (EU) N:o 1093/2010 16 artiklan nojalla ¹. Asetuksen (EU) N:o 1093/2010 16 artiklan 3 kohdan mukaan toimivaltaisten viranomaisten ja finanssilaitosten on kaikin tavoin pyrittävä noudattamaan ohjeita.
2. Ohjeissa esitetään Euroopan pankkiviranomaisen (EPV) näkemys Euroopan finanssivalvojen järjestelmässä toteutettavista asianmukaisista valvontakäytännöistä tai siitä, miten unionin lainsäädäntöä on sovellettava tietyllä alalla. Asetuksen (EU) N:o 1093/2010 4 artiklan 2 kohdassa määriteltyjen toimivaltaisten viranomaisten, joihin näitä ohjeita sovelletaan, on noudatettava ohjeita sisällyttämällä ne tarpeen mukaan valvontakäytäntöihinsä (esim. muuttamalla lainsäädäntöään tai valvontamenettelyjään). Tämä koskee myös ohjeita, jotka on suunnattu ensisijaisesti laitoksille.

Raportointivaatimukset

3. Asetuksen (EU) N:o 1093/2010 16 artiklan 3 kohdan nojalla toimivaltaisten viranomaisten on ilmoitettava Euroopan pankkiviranomaiselle viimeistään (29.12.2021), noudattavatko ne tai aikovatko ne noudattaa näitä ohjeita, sekä syyt niiden noudattamatta jättämiseen. Jos ilmoitusta ei toimiteta tähän määräaikaan mennessä, Euroopan pankkiviranomainen katsoo, etteivät toimivaltaiset viranomaiset noudata suosituksia. Ilmoitukset tulee tehdä lähettämällä EPV:n verkkosivustolla oleva lomake, ja niissä on mainittava viite ”EBA/GL/2021/04”. Ilmoituksen voi lähettää ainoastaan henkilö, jolla on asianmukaiset valtuudet ilmoittaa ohjeiden tai suositusten noudattamisesta toimivaltaisen viranomaisen puolesta. Myös ohjeiden noudattamisen osalta tehtävistä muutoksista on ilmoitettava Euroopan pankkiviranomaiselle.
4. Ilmoitukset julkaistaan Euroopan pankkiviranomaisen verkkosivustolla 16 artiklan 3 kohdan mukaisesti.

¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 1093/2010, annettu 24 päivänä marraskuuta 2010, Euroopan valvontaviranomaisen (Euroopan pankkiviranomainen) perustamisesta sekä päätöksen N:o 716/2009/EY muuttamisesta ja komission päätöksen 2009/78/EY kumoamisesta (EUVL L 331, 15.12.2010, s. 12).

2. Aihe, soveltamisala ja määritelmät

Aihe

5. Näissä ohjeissa tarkennetaan direktiivin 2013/36/EU² 74 artiklan 3 kohdan ja 75 artiklan 2 kohdan perusteella moitteettomat ja sukupuolineutraalit palkitsemisjärjestelmät, jotka luottolaitoksilla ja sijoituspalveluyrityksillä, joihin sovelletaan direktiivin 2013/36/EU VII osastoa asetuksen (EU) 2019/2033 1 artiklan 2 ja 5 kohdan nojalla, olisi oltava käytössä kaikkea henkilöstöään varten sekä sellaista henkilöstöä varten, jonka ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus luottolaitosten riskiprofiiliin kyseisen direktiivin 92–95 artiklan mukaisesti (nimetyt henkilöt), mukaan luettuina henkilöstö ja nimetyt henkilöt yksittäisen laitoksen tasolla ja konsolidointi- tai alakonsolidointiryhmän tasolla 9 kohdassa säädetyn mukaisesti.
6. Luottolaitokset voivat soveltaa nimettyjä henkilöitä koskevia ohjeita omasta aloitteestaan kaikkeen henkilöstöönsä yksittäisen laitoksen tasolla ja konsolidoidulla tasolla tai alakonsolidointiryhmän tasolla.

Kohderyhmät

7. Ohjeet on suunnattu asetuksen (EU) N:o 1093/2010 4 artiklan 2 kohdan i alakohdassa määritellyille toimivaltaisille viranomaisille sekä asetuksen (EU) N:o 1093/2010 4 artiklan 1 kohdassa säädetuille rahoituslaitoksille, jotka ovat joko direktiivin 2013/36/EU 3 artiklan 1 kohdan 3 alakohdassa määriteltyjä luottolaitoksia tai sijoituspalveluyrityksiä, joihin sovelletaan direktiivin 2013/36/EU VII osastoa asetuksen (EU) 2019/2033 1 artiklan 2 ja 5 kohdan nojalla. Kaikkia viittauksia luottolaitoksiin on pidettävä myös viittauksina kyseisiin sijoituspalveluyrityksiin.

Soveltamisala

8. Ohjeita sovelletaan luottolaitoksiin yksittäisen laitoksen tasolla ja konsolidoidulla tasolla tai alakonsolidointiryhmän tasolla direktiivin 2013/36/EU 2 ja 109 artiklassa säädettyjen soveltamistasojen mukaisesti.
9. Täyttäessään direktiivin 2013/36/EU VII osaston 2 luvun II jaksossa säädetyt vaatimukset kyseisen direktiivin 109 artiklan mukaisesti konsolidoidulla tasolla tai alakonsolidointiryhmän tasolla emo- ja tytäryritysten, joihin sovelletaan direktiiviä 2013/36/EU, olisi varmistettava, että niiden sellaiset tytäryritykset, joihin tätä direktiiviä ei sovelleta mutta jotka kuuluvat varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin, toteuttavat kyseisessä direktiivissä ja

² Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2013/36/EU, annettu 26 päivänä kesäkuuta 2013, oikeudesta harjoittaa luottolaitostointia ja luottolaitosten ja sijoituspalveluyritysten vakavaraisuusvalvonnasta, direktiivin 2002/87/EY muuttamisesta sekä direktiivien 2006/48/EY ja 2006/49/EY kumoamisesta (EUVL L 176, 27.6.2013, s. 338).

näissä ohjeissa säädetyt järjestelyt, menettelyt ja mekanismit ja noudattavat niitä, mukaan lukien seuraavat:

- (a) tytäryritys ja sen henkilöstö (nimetyt henkilöt mukaan luettuina), mikäli tytäryritys on sijoittautunut unionin alueelle ja siihen ei sovelleta erityisiä palkitsemista koskevia vaatimuksia muun unionin lainsäädännön nojalla;
 - (b) tytäryritys ja sen henkilöstö (nimetyt henkilöt mukaan luettuina), mikäli kyseinen yritys on sijoittautunut kolmanteen maahan ja siihen ei sovellettaisi muussa unionin lainsäädännössä säädettyjä erityisiä palkitsemista koskevia vaatimuksia, jos se olisi sijoittautunut unionin alueelle, paitsi jos vaatimusten soveltaminen on lainvastaista sen kolmannen maan lakien nojalla, johon yritys on sijoittautunut;
 - (c) tytäryritys ja sen henkilöstö (nimetyt henkilöt mukaan luettuina), mikäli kyseiseen yritykseen sovelletaan muun unionin lainsäädännön mukaisia erityisiä palkitsemista koskevia vaatimuksia tai mikäli siihen sovellettaisiin kyseisiä vaatimuksia direktiivin 2013/36/EU 74 artiklassa säädettyjen sukupuolineutraalien palkitsemisjärjestelmien osalta, mutta ei direktiivin 2013/36/EU 92, 94 ja 95 artiklan palkitsemista koskevien vaatimusten ja niihin liittyvien ohjeiden osalta, jos se olisi sijoittautunut unionin alueelle;
 - (d) jos konsolidoivan yrityksen sijoittautumisjäsenvaltio käyttää vakavaraisuusdirektiivin 109 artiklan 6 kohdassa säädettyä harkintavaltaa mihin tahansa tytäryritykseen ja sen henkilöstöön (nimetyt henkilöt mukaan luettuina) kyseisen jäsenvaltion säätämän laajemman soveltamisalan piirissä; ja
 - (e) konsolidoivan yrityksen tai minkä tahansa a–e alakohdassa tarkoitetun yrityksen sivuliikkeet ja niiden henkilöstön jäsenet (nimetyt henkilöt mukaan luettuina), jos kyseinen sivuliike on sijoittautunut kolmanteen maahan.
10. Poikkeusta, joka koskee direktiivin 92, 94 ja 95 artiklan vaatimusten soveltamatta jättämistä 9 kohdan c alakohdassa tarkemmin esitetyn mukaisesti, ei sovelleta yksittäisiin henkilöstön jäseniin, mikäli kyseessä on tytäryritys, joka on omaisuudenhoitoyhtiö tai yhtiö, joka tarjoaa direktiivin 2014/65/EU liitteessä 1 olevan A jakson 2, 3, 4, 6 ja 7 kohdassa lueteltuja sijoituspalveluja ja -toimintaa, ja mikäli kyseisten henkilöstön jäsenten tehtäväksi on annettu sellainen ammatillinen toiminta, jolla on suora olennainen vaikutus konserniin kuuluvien luottolaitosten riskiprofiiliin tai liiketoimintaan.

Määritelmät

11. Direktiivissä 2013/36/EU ja asetuksessa (EU) N:o 575/2013 käytettyjä ja määriteltyjä termejä käytetään näissä ohjeissa samassa merkityksessä. Lisäksi näissä ohjeissa käytetään seuraavia määritelmiä:
-

Aliedustettu sukupuoli	Mies- tai naissukupuoli sen mukaan, kumman edustus on vähäisempää.
Ansaintajakso	Ajanjakso, jolta työsuoritus tai tulos arvioidaan ja mitataan ja jonka perusteella määritetään myönnettävä muuttuva palkkio.
Eroraha	Sopimuksen ennenaikaisen irtisanomisen yhteydessä henkilöstölle maksettava raha, jonka laitos tai sen tytäryritykset maksavat määräaikaisten sopimusten yhteydessä, jos sopimus päättyy ennen sopimuksen päättymispäivää, ja toistaiseksi voimassa olevien sopimusten yhteydessä, jos sopimus päättyy ennen sopimuksen mukaista tai laissa säädettyä eläkkeelle siirtymistä.
Henkilöstö	Luottolaitoksen ja sen tytäryritysten kaikki työntekijät, mukaan lukien 9 kohdassa tarkoitettujen yhtiöiden työntekijät ja kaikki kyseisen ylimmän hallintoelimen jäsenet, jotka toimivat johtotehtävissä ja valvontatehtävissä.
Kiinteät palkkiot	Henkilöstön saamat maksut tai edut, jotka täyttävät 7 jaksossa esitetyt myöntämisehdot.
Konsolidoiva laitos	Laitos, jonka edellytetään täyttävän vakavaraisuusvaatimukset konsolidoidun tai alikonsolidointiryhmän aseman perusteella asetuksen (EU) N:o 575/2013 ensimmäisen osan II osaston 2 luvun ja direktiivin 2013/36/EU 109 artiklan nojalla.
Lykkäysaika	Muuttuvan palkkion myöntämisen ja palkkion omistusoikeuden syntymisen välinen ajanjakso, jonka kuluessa henkilöstön jäsenellä ei ole laillista oikeutta määrätä myönnetystä palkkiosta.
Merkittävät laitokset	Direktiivin 2013/36/EU 131 artiklassa tarkoitetut laitokset (maailmanlaajuiset järjestelmän kannalta merkittävät laitokset ja muut järjestelmän kannalta merkittävät laitokset, G-SII, O-SII) ja mahdollisesti muut laitokset, jotka on määritelty toimivaltaisessa viranomaisessa tai kansallisessa laissa merkittäviksi laitoksen koon, sisäisen organisaation sekä toimintojen luonteen, laajuuden ja monimuotoisuuden arvioinnin perusteella.
Muuttuvat palkkiot	Kaikki palkitsemismuodot, jotka eivät ole kiinteitä.
Myöntäminen	Muuttuvan palkkion myöntäminen tietyltä ansaintajaksolta siitä riippumatta, minä ajankohtana se maksetaan.
Nimetyt henkilöt	Henkilöstö, jonka ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus luottolaitoksen yksilölliseen riskiprofiiliin tai konsernin riskiprofiiliin direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 3 kohdassa säädettyjen perusteiden mukaisesti, kyseisen direktiivin 94 artiklan 2 kohdan viimeisen alakohdan (nimettyjä henkilöitä koskeva tekninen sääntelystandardi) mukaisella valtuutuksella hyväksytyn komission delegoidun asetuksen mukaisesti sekä luottolaitoksen määrittelemien lisäperusteiden mukaisesti tapauksissa, joissa on tarpeen varmistaa sellaisen henkilöstön kattava tunnistaminen, jonka ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus riskiprofiiliin.

Odotusaika	Välineinä myönnetyn muuttuvan palkkion omistusoikeuden syntymisen jälkeinen ajanjakso, jonka kuluessa välineitä ei voida myydä tai saada käyttöön.
Osakesidonnaiset välineet	Välineet, joiden arvo perustuu kannan arvoon ja joiden vertailukohtana on osakkeen arvo, esim. SAR:t (stock appreciation rights) ja erilaiset synteettiset osakkeet.
Osakkeenomistajat	Henkilöt, jotka omistavat laitoksen osakkeita tai, laitoksen oikeudellisesta muodosta riippuen, laitoksen muut omistajat tai jäsenet.
Palkitseminen	Kaikenlaiset kiinteät ja muuttuvat palkkiot, kuten maksut sekä rahamääräiset ja muut edut, joita laitokset myöntävät tai joita niiden puolesta myönnetään henkilöstölle suoraan vastikkeeksi henkilöstön tarjoamista asiantuntijapalveluista, ja direktiivin 2011/61/EU ³ 4 artiklan 1 kohdan d alakohdassa tarkoitetut voitonjako-osuudet sekä sellaisin menetelmin ja välinein suoritettavat muut maksut, jotka johtaisivat direktiivin 2013/36/EU mukaisten palkitsemisvaatimusten kiertämiseen ⁴ , jos niitä ei pidettäisi palkitsemisena.
Palkkion omistusoikeuden syntyminen	Vaikutus, jonka myötä henkilöstön jäsen saa laillisen oikeuden määrätä myönnetystä muuttuvasta palkkiosta riippumatta välineestä, jota maksamisessa käytetään, tai siitä, sovelletaanko maksuun ylimääräisiä odotusaikoja tai takaisinperintäjärjestelyjä.
Palkkion riskiperusteinen alennus	Järjestely, jolla laitos voi alentaa lykätyn muuttuvan palkkion arvon osittain tai kokonaan tekemällä myöntämisen jälkeen riskikorjauksen ennen kuin omistusoikeus palkkioon on syntynyt.
Palkkiopooli	Laitoksen tai sen liiketoimintayksikön tasolla vahvistettu muuttuvien palkkioiden enimmäismäärä, joka on jaettavissa myöntämisprosessissa.
Sitouttamispalkkio	Muuttuva palkkio, jonka saannin ehtona on, että henkilöstö pysyy laitoksessa ennalta määritellyn ajanjakson.
Sukupuolten palkkaero	Naisten ja miesten keskimääräisen bruttotuntipalkan ero, joka ilmaistaan prosenttiosuutena miesten keskimääräisestä bruttotuntipalkasta.
Takaisinperintä	Järjestely, jolla henkilöstön jäsenen on tietyissä olosuhteissa palautettava laitokselle omistusoikeus sellaisen muuttuvan palkkion osaan, joka on maksettu aiemmin tai johon on jo syntynyt omistusoikeus.
Tavanomaiset työsuhte-edut	Palkitsemisen lisäosat, jotka ovat suuren henkilöstöryhmän tai erityistehtäviä hoitavan henkilöstön saatavissa ennalta määritettyjen valintaperusteiden nojalla ja joita ovat esimerkiksi työterveyshuolto, lasten päivähoitopalvelut tai pakollisten eläkemaksujen lisäksi maksettavat kohtuulliset tavanomaiset eläkemaksut sekä matkakorvaukset.

³ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2011/61/EU, annettu 8 päivänä kesäkuuta 2011, vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajista ja direktiivin 2003/41/EY ja 2009/65/EY sekä asetuksen (EY) N:o 1060/2009 ja (EU) N:o 1095/2010 muuttamisesta (AIFM-direktiivi).

⁴ Vaatimusten kiertämistä käsitellään lisää näiden ohjeiden 10.2 jaksossa.

Uusiutumaton monivuotinen ansaintajakso	Monivuotinen ansaintajakso, joka ei ole päällekkäinen muiden monivuotisten ansaintajaksojen kanssa.
Varovaisuusperiaatteen mukainen konsolidointi	Direktiivissä 2013/36/EU ja asetuksessa (EU) N:o 575/2013 asetettujen vakavaraisuusäännösten soveltamista konsolidointi- tai alakonsolidointiryhmien tasolla asetuksen (EU) N:o 575/2013 ensimmäisen osan II osaston 2 luvun nojalla. ⁵
Välineet	Rahoitusvälineet tai muut sopimukset, jotka kuuluvat jompaankumpaan direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan I alakohdassa tarkoitetuista ryhmistä.
Välittömästi maksettavat palkkiot	Palkkiot, jotka maksetaan välittömästi ansaintajakson päätyttyä ja joita ei lykätä.

3. Täytäntöönpano

Täytäntöönpanopäivä

12. Nämä ohjeet tulevat voimaan 31. joulukuuta 2021.

Kumoaminen

13. 22. joulukuuta 2015 julkaistut ohjeet palkitsemisperiaatteista ja -käytännöistä EBA/GL/2015/22 (Guidelines on remuneration policies and practices) kumotaan 31. joulukuuta 2021.

⁵Katso myös varovaisuusperiaatteen mukaista konsolidointia koskeva tekninen sääntelystandardi osoitteessa https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf.

4. Ohjeet

I osasto – Palkitsemisjärjestelmät

1. Koko henkilöstöä koskevat palkitsemisjärjestelmät

14. Direktiivin 2013/36/EU 74 artiklan nojalla laitoksella on oltava käytössään koko henkilöstöään koskeva palkitsemisjärjestelmä. Koko henkilöstöä koskevan palkitsemisjärjestelmän on oltava direktiivin 2013/36/EU 92 ja 94 artiklassa ja näissä ohjeissa säädettyjen periaatteiden mukainen, ja siinä on otettava huomioon liitteessä I tarkoitettu vaatimusten kartoitus⁶. Koko henkilöstöä koskevan palkitsemisjärjestelmän olisi oltava sukupuolineutraali, eli henkilöstön jäsenille olisi maksettava heidän sukupuolestaan riippumatta sama palkkio yhtäläisestä työstä tai samanarvoisesta työstä direktiivin 2013/36/EU 3 artiklan 1 kohdan 65 alakohdan ja SEUT-sopimuksen 157 artiklan mukaisesti.
15. Palkitsemisjärjestelmässä tulisi täsmentää palkitsemisen kaikki osat, ja siihen tulisi sisällyttää myös eläkkeisiin sovellettavat periaatteet ja tarvittaessa varhaiseläkkeitä koskevat säännöt. Palkitsemisjärjestelmään tulisi myös laatia laitoksen lukuun toimivia muita henkilöitä (esim. sidonnaisasiamiehiä) varten järjestelyt, joilla varmistetaan, ettei maksetuilla palkkioilla kannusteta liialliseen riskinottoon tai tuotteiden harhaanjohtavaan myyntiin. Kaikkien laitosten tulisi harkita, mitkä nimettyjen henkilöiden muuttuviin palkkioihin sovellettavan palkitsemisjärjestelmän osat tulisi direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan nojalla sisällyttää koko henkilöstöä koskevaan palkitsemisjärjestelmään.
16. Laitoksen koko henkilöstöä koskevan palkitsemisjärjestelmän tulisi olla sopusoinnussa laitoksen liiketoiminnan tavoitteiden ja riskistrategian, myös ympäristöön, yhteiskuntaan ja hallintotapaan (ESG)⁷ liittyviä riskejä koskevien tavoitteiden, yrityskulttuurin ja arvojen, riskikulttuurin ja laitoksen pitkän aikavälin etujen kanssa sekä eturistiriitojen välttämiseksi käytettyjen toimenpiteiden kanssa, eikä palkitsemisjärjestelmällä tulisi kannustaa liialliseen riskinottoon. Näiden tavoitteiden ja toimenpiteiden muutokset tulisi ottaa huomioon palkitsemisjärjestelmää päivitettäessä. Laitosten tulisi huolehtia siitä, että palkitsemiskäytännöt on sovitettu yhteen niiden yleisen riskinottohalun kanssa ja että niissä otetaan huomioon kaikki riskit, myös maineriskit ja tuotteiden harhaanjohtavasta myynnistä johtuvat riskit. Lisäksi laitosten tulisi ottaa huomioon osakkeenomistajien tai omistajien pitkän aikavälin edut, laitoksen oikeudellisesta muodosta riippuen.
17. Laitosten tulisi kyetä osoittamaan toimivaltaisille viranomaisille, että palkitsemisjärjestelmä ja -käytännöt ovat sopusoinnussa hyvän ja tehokkaan riskinhallinnan kanssa ja edistävät sitä.

⁶ Näiden ohjeiden liitteessä 1 esitetään vaatimukset, joita on sovellettava tai joita suositellaan sovellettaviksi koko laitoksen henkilöstöön lisäohjeiden mukaisesti.

⁷ Ks. myös kestävytyteen liittyvien tietojen antamisesta rahoituspalvelusektorilla 27 päivänä marraskuuta 2019 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2019/2088.

18. Jos muuttuvia palkkioita myönnetään, niiden tulisi perustua laitosten, liiketoimintayksiköiden ja henkilöstön suorituksiin, ja niissä tulisi ottaa huomioon otetut riskit. Palkitsemisjärjestelmässä tulisi tehdä muuttuvien palkkioiden ja tulosten arvioinnin osalta selkeä ero liiketoimintayksiköiden, hallinnointi- ja ohjaustoimintojen sekä valvontatoimintojen välillä.
19. Palkitsemisjärjestelmän tulisi auttaa laitosta saavuttamaan terve pääomapohja ja pitämään sitä yllä näiden ohjeiden 6 jakson mukaisesti. Palkitsemisjärjestelmässä tulisi myös ottaa huomioon direktiivin 2013/36/EU 93, 141 ja 141 b artiklan ja pankkien elvytys- ja kriisinratkaisudirektiivin 16 a artiklan mukaiset voitonjakoa koskevat rajoitukset.
20. Palkitsemisjärjestelmän tulisi sisältää seuraavaa:
- a. laitoksen, liiketoiminta-alueiden ja henkilöstön tulostavoitteet;
 - b. työsuoritusten arviointimenetelmät, kuten tulosperusteet;
 - c. muuttuvien palkkioiden rakenne ja välineet, joina osat muuttuvista palkkioista mahdollisesti myönnetään;
 - d. muuttuviin palkkioihin ennalta ja jälkikäteen tehtävät riskikorjaukset⁸.
21. Laitoksen tulisi varmistaa, että muuttuvien tai kiinteiden palkkioiden osana maksettavien välineiden mahdollisesti aiheuttamat eturistiriidat havaitaan ja käsitellään. Tähän liittyy myös sisäpiirikauppoja koskevien sääntöjen noudattaminen ja se, ettei toteuteta toimenpiteitä, joilla saattaa olla lyhyen aikavälin vaikutus osakkeen tai välineen hintaan.
22. Mikäli laitoksessa ja sen tytäryrityksissä käytetään niiden omia palkitsemisjärjestelmiä tai konsernin palkitsemisjärjestelmiä ja laitoksen henkilöstö on myös laitoksen tai tytäryrityksen enemmistöosakkaana, palkitsemisjärjestelmä tulisi mukauttaa tällaisen laitoksen tai tytäryritysten tilanteeseen. Laitoksen tulisi huolehtia siitä, että palkitsemisjärjestelmä on nimettyjä henkilöitä koskevilta osin vakavaraisuusdirektiivin 92 ja 94 artiklassa ja näissä ohjeissa asetettujen vaatimusten mukainen.
23. Riippumatta jäsenvaltioiden⁹ hyväksymistä toimenpiteistä, joilla estetään aliedustetun sukupuolen työuria koskevat haittatekijät¹⁰ tai kompensoidaan niitä, palkitsemisjärjestelmän ja kaikkien siihen liittyvien työehtojen, jotka vaikuttavat mitta- tai aikayksikköön perustuvaan palkkioon, olisi oltava sukupuolineutraalit, eli mies- tai naispuolisten tai sukupuoleltaan moninaisten työntekijöiden välille ei tulisi tehdä eroa.

⁸ Nimettyjen henkilöiden palkitsemista ja riskisopeutusta koskevat erityisvaatimukset sisältyvät näiden ohjeiden III ja IV osastoon.

⁹ Esim. direktiivin 2006/54/EY täytäntöönpanon yhteydessä.

¹⁰ SEUT-sopimuksen 157 artiklan englanninkielisessä versiossa käytetään käsitettä "underrepresented sex" [aliedustettu sukupuoli], ja vakavaraisuusdirektiivissä taas käsitettä "underrpresented gender" [aliedustettu sukupuoli], mutta näissä ohjeissa molemmilla käsitteillä on sama merkitys.

24. Sukupuolineutraalissa palkitsemisjärjestelmässä olisi varmistettava, että kaikki palkitsemisjärjestelmän näkökohdat ovat sukupuolineutraaleja, palkkioiden myöntämis- ja maksuehdot mukaan luettuina. Laitosten tulisi voida osoittaa, että niiden palkitsemisjärjestelmä on sukupuolineutraali.
25. Mitta- tai aikayksikön mukaista palkkiota määrittäessään laitosten tulisi ottaa asianmukaisesti huomioon myönnetty palkkio, työaikajärjestelyt, vuosilomajaksot ja muut taloudelliset ja muut kuin taloudelliset edut. Laitokset voivat käyttää mittayksikkönä henkilöstön bruttovuosipalkkaa kokoaikavastaavuuden perusteella laskettuna.
26. Seuratakseen sitä, että sukupuolineutraaleja palkitsemisjärjestelmiä sovelletaan, laitosten tulisi kirjata toimen arvo asianmukaisesti esimerkiksi kirjaamalla työnkuvat tai määrittelemällä palkkaluokat kaikille henkilöstön jäsenille tai henkilöstöryhmille, ja määrittämällä, mitkä toimet katsotaan arvoltaan toisiaan vastaaviksi esimerkiksi ottamalla käyttöön työtehtävien luokittelujärjestelmä, jossa otetaan huomioon vähintään toimelle tai henkilöstön jäsenelle osoitettujen toiminnan, tehtävien ja velvollisuuksien tyyppi. Jos palkkioiden määrittelyssä käytetään työtehtävien luokittelujärjestelmää, sen perusteiden tulisi olla samat miehille, naisille ja sukupuoleltaan moninaisille työntekijöille, ja se olisi laadittava siten, että siitä suljetaan pois kaikki syrjintä, myös sukupuoleen perustuva syrjintä.
27. Laitokset voivat ottaa huomioon muita näkökohtia sukupuolineutraalilla tavalla työntekijöiden palkitsemisen määrittelyssä. Näitä näkökohtia voivat olla muun muassa:
- a. koulutusta ja ammattitaitoa koskevat vaatimukset, taidot, tehtävien vaativuus ja vastuu, suoritettava työ ja siihen liittyvien tehtävien luonne¹¹;
 - b. työpaikan sijainti ja paikalliset elinkustannukset;
 - c. henkilöstön hierarkiataso ja se, onko henkilöstöllä johtovastuuta;
 - d. henkilöstön muodollisen koulutuksen taso;
 - e. erikoisalan asemiin saatavilla olevan henkilöstön vähyys työmarkkinoilla;
 - f. työsopimuksen luonne ja myös se, onko kyseessä määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva sopimus;
 - g. henkilöstön ammatillisen kokemuksen pituus;
 - h. henkilöstön ammatilliset pätevyyydet;

¹¹ Ks. myös miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla 7 päivänä maaliskuuta 2014 annettu komission suositus.

- i. asianmukaiset edut, mukaan luettuina ylimääräisten kotitaloutta ja lapsia koskevien palkanlisien maksaminen henkilöstön jäsenille, joilla on puoliso ja elätettäviä perheenjäseniä.

2. Palkitsemisen hallinnointi ja ohjaus

2.1 Palkitsemisjärjestelmän suunnittelu, hyväksyminen ja valvonta sekä siihen liittyvät tehtävät

- 28.Ylimmän hallintoelimen¹² tulisi valvontatehtävässään vastata laitoksen palkitsemisjärjestelmän hyväksymisestä ja sen pitämisestä ajantasaisena sekä valvoa sen soveltamista varmistaakseen, että se on täysin tarkoituksenmukainen. Ylimmän hallintoelimen valvontatehtävässään tulisi myös hyväksyä yksittäisen henkilöstön jäsenen osalta myöhemmin mahdollisesti tehtävät merkittävät poikkeukset ja palkitsemisjärjestelmän muutokset sekä tarkastella ja seurata huolellisesti niiden vaikutuksia. Mahdollisten poikkeusten ei tulisi perustua sukupuolinäkökohtiin tai muihin syrjiviin näkökohtiin, ja niiden tulisi olla hyvin perusteltuja ja kansallisessa lainsäädännössä säädettyjen palkitsemista koskevien vaatimusten mukaisia.
- 30.Ylimmällä hallintoelimellä valvontatehtävässään tulisi kollektiivisesti olla riittävästi tietoa, osaamista ja kokemusta, jotka koskevat palkitsemisjärjestelmää ja -käytäntöjä sekä niiden synnyttämiä kannustimia ja riskejä. Niillä tulisi olla myös tietoa, osaamista ja kokemusta siitä, miten palkitsemisrakenne sovitetaan laitoksen riskiprofiiliin ja pääomarakenteeseen.
- 31.Ylimmän hallintoelimen valvontatehtävässään tulisi huolehtia siitä, että laitoksen palkitsemisjärjestelmää ja -käytäntöjä sovelletaan asianmukaisesti ja että ne ovat laitoksen yleisen hallinnointi- ja ohjausjärjestelmän, yritys- ja riskikulttuurin, riskinottohalun ja niihin liittyvien ohjausprosessien mukaiset.
- 32.Palkitsemisjärjestelmää ja myönnettyjä palkkioita koskevat eturistiriidat tulisi selvittää ja niitä tulisi vähentää tarvittavin toimin, kuten laatimalla objektiivisia myöntämisperusteita sisäisen raportointijärjestelmän, asiaankuuluvien tarkastusten ja neljän silmän periaatteen avulla. Palkitsemisjärjestelmässä tulisi varmistaa, että henkilöstön, valvontatoiminnoissa työskentelevä henkilöstö mukaan luettuna, osalta ei synny olennaisia eturistiriitoja.
- 33.Palkitsemisjärjestelmän ja -käytäntöjen sekä menettelyjen, joilla ne määritetään, tulisi olla selkeitä, hyvin dokumentoituja ja läpinäkyviä. Päätöksentekoprosessista olisi laadittava asianmukaiset asiakirjat (esim. kokouspöytäkirjat, raportit ja muut vastaavat asiakirjat) ja palkitsemisjärjestelmän perusteet olisi kirjattava.

¹² Laitosten johtamisrakenteet poikkeavat toisistaan EU-maissa. Joissain maissa on käytössä yksitasoinen organisaatio, eli valvonta- ja johtamistehtäviä hoitaa vain yksi elin. Toisissa maissa on käytössä kaksitasoinen organisaatio, jossa on kaksi toisistaan riippumatonta elintä: toinen johtamistehtävää varten ja toinen johtamistehtävän valvontaa varten.

34. Laitoksen ylimmän hallintoelimen valvontatehtävässään ja ylimmän hallintoelimen johtotehtävässään ja mahdollisten palkitsemis- ja riskivaliokuntien tulisi tehdä tiivistä yhteistyötä ja huolehtia siitä, että palkitsemisjärjestelmä on sopusoinnussa hyvän ja tehokkaan riskinhallinnan kanssa ja edistää sitä.
35. Palkitsemisjärjestelmässä tulisi määrätä työsuoritusten ja tulosten tehokkaista arviointijärjestelyistä, riskikorjauksista sekä työsuoritusten ja tulosten yhteydestä palkitsemiseen.
36. Riskinhallintatoiminnon ja säännösten noudattamista valvovan toiminnon (jäljempänä ”compliance-toiminto”) tulisi osallistua tehtäviensä puitteissa tehokkaasti palkkiopoolien perustamiseen, tulosperusteiden laadintaan ja palkkioiden myöntämiseen silloin, kun herää huoli siitä, miten tällaiset toimenpiteet vaikuttavat henkilöstön menettelytapoihin ja liiketoiminnan riskipitoisuuteen.
37. Ylimmän hallintoelimen valvontatehtävässään tulisi määrätä johtotehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenten palkitsemisesta ja valvoa sitä, ja jos 2.4 jaksossa tarkoitettua palkitsemisvaliokuntaa ei ole perustettu, valvoa suoraan riippumattomissa valvontatoiminnoissa sekä riskienhallinta- ja compliance-toiminnoissa työskentelevien ylimpien toimihenkilöiden palkitsemista.
38. Ylimmän hallintoelimen valvontatehtävässään tulisi ottaa huomioon laitoksen kaikkien tukitoimintojen ja elinten (esim. valiokuntien, valvontatoimintojen¹³, henkilöstötoiminnon, oikeudellisen yksikön, strategisen suunnittelun ja budjetoimintoiminnon) sekä liiketoimintayksiköiden työpanos laitoksen palkitsemisjärjestelmän suunnittelussa, toteutuksessa ja valvonnassa.
39. Henkilöstöhallinnon tulisi olla mukana laatimassa ja arvioimassa laitoksen palkitsemisjärjestelmää – kuten palkitsemisrakennetta, sukupuolineutraaliutta koskevaa näkökohtaa, palkitsemistasoja ja kannustinjärjestelyjä – ja antaa siihen tarvittavia tietoja siten, että laitos paitsi houkuttelee tarvitsemaansa henkilöstöä ja saa sen pysymään palveluksessaan myös varmistaa, että palkitsemisjärjestelmä on laitoksen riskiprofiilin mukainen.
40. Riskinhallintatoiminnon tulisi auttaa määrittelemään sopivat riskikorjatut suoritussmittarit (myös jälkikäteen tehtävät riskikorjaukset) ja antaa niitä varten tietoja sekä auttaa arvioimaan, miten muuttuvien palkkioiden rakenne vaikuttaa riskiprofiiliin ja laitoksen kulttuuriin. Riskinhallintatoiminnon tulisi validoida riskikorjauksia koskevat tiedot ja arvioida niitä, ja se tulisi kutsua näitä kysymyksiä käsitteleviin palkitsemisvaliokunnan kokouksiin.

¹³ Riippumattomaan valvontatoimintoon kuuluvat liiketoiminnasta ja laitoksen tukitoiminnoista riippumattomat organisaatioyksiköt, jotka vastaavat liiketoimien ja niistä aiheutuvien riskien valvonnasta ja seurannasta, huolehtivat siitä, että kaikkia sovellettavia lakeja, asetuksia ja määräyksiä noudatetaan, ja antavat johtotehtävää hoitavalle ylimmälle hallintoelimelle neuvoja oman asiantuntemuksensa piiriin kuuluvissa kysymyksissä. Riippumattomiin valvontatoimintoihin luetaan yleensä riskinhallinta- ja compliance-toiminnot sekä sisäisen tarkastuksen yksikkö. Lisätietoja valvontatoiminnoista on hallinnosta ja ohjauksesta annettujen EPV:n ohjeiden (GL 44) 26–29 kohdassa.

41. Compliance-toiminnon tulisi selvittää, miten palkitsemisjärjestelmä vaikuttaa siihen, miten laitos noudattaa lakeja, asetuksia ja määräyksiä, sisäisiä toimintakäytäntöjä sekä riskikulttuuria. Sen tulisi myös ilmoittaa kaikki havaitut compliance-riskit ja säännösten laiminlyöntitapaukset laitoksen ylimmälle hallintoelimelle – sekä tämän johtotehtävässä että valvontatehtävässä. Ylimmän hallintoelimen valvontatehtävässään tulisi ottaa compliance-toiminnon tekemät havainnot huomioon palkitsemisjärjestelmän hyväksymisen, arviointimenettelyjen ja valvonnan yhteydessä.
42. Sisäisen tarkastuksen yksikön tulisi laatia 2.5 jaksossa annettujen ohjeiden mukaisesti riippumaton arvio laitoksen palkitsemisjärjestelmän suunnittelusta, toteutuksesta ja vaikutuksista laitoksen riskiprofiiliin ja arvioida tällaisten vaikutusten hallintatapoja.
43. Kun kyseessä on konserni, palkitsemisesta vastaavien konsolidoivan laitoksen ja tytäryritysten yksiköiden tulisi olla vuorovaikutuksessa toisiinsa ja vaihtaa tarvittaessa tietoja.

2.2 Osakkeenomistajien osallistuminen

44. Laitoksen oikeudellisesta muodosta ja sovellettavasta kansallisesta laista riippuen laitoksen palkitsemisjärjestelmän hyväksyminen ja ylimmän hallintoelimen jäsenten ja muiden nimettyjen henkilöiden palkitsemista koskeva päätöksenteko tulisi antaa yhtiökokouksen tehtäväksi kansallisen yhtiölainsäädännön mukaisesti¹⁴. Osakkeenomistajat voivat äänestää näistä kysymyksistä neuvoo-antavasti tai sitovasti.
45. Jos ylimmän hallintoelimen yksittäisten jäsenten ja muiden nimettyjen henkilöiden palkitsemisen hyväksyminen osoitetaan osakkeenomistajien tehtäväksi, osakkeenomistajien tulisi hyväksyä kaikki palkitsemisen osa-alueet, erorahat mukaan luettuina. Jos palkitsemisjärjestelmän hyväksyvät osakkeenomistajat, heidän tulisi myös joko hyväksyä ennalta enimmäismäärä, joka ylimmän hallintoelimen jäsenille ja muille nimetyille henkilöille maksetaan sopimuksen ennenaikaisen irtisanomisen tapauksessa, tai tällaisten määrien määrätymisperusteet.
46. Jotta osakkeenomistajat kykenisivät tekemään asiantuntevia päätöksiä 44 ja 45 kohdan mukaisesti, ylimmän hallintoelimen valvontatehtävässään tulisi varmistaa, että laitos antaa heille riittävästi tietoa kaavaillusta palkitsemisjärjestelmästä. Näin heidän on helpompi arvioida palkitsemisrakenteen kokonaiskustannuksia, kannustinrakennetta ja sitä, missä määrin henkilöstöä kannustetaan riskinottoon ja missä määrin riskinottoa hillitään. Tällaiset tiedot tulisi toimittaa hyvissä ajoin ennen asiaa käsittelevää yhtiökokousta. Palkitsemisjärjestelmästä ja siihen tehdystä muutoksista sekä palkitsemispaketteja koskevista menettelyistä ja päätöksentekoprosesseista tulisi antaa seuraavat yksityiskohtaiset tiedot:

- a. palkitsemisen osat;

¹⁴ Ks. myös osakkeenomistajien oikeuksia koskevan direktiivin 2007/36/EY, sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä (EU) 2017/828, 9 a ja 9 b artikla.

- b. palkitsemispakettien pääpiirteet ja tavoitteet sekä tieto siitä, miten ne on linjattu liiketoiminta- ja riskistrategian kanssa sekä laitoksen riskinottohalun ja arvojen kanssa;
- c. miten varmistetaan, että palkitsemisjärjestelmä on sukupuolineutraali;
- d. miten b kohdan näkökohdat otetaan huomioon, kun palkkioihin tehdään ennalta tai jälkikäteen riskikorjauksia, etenkin nimettyjen henkilöiden osalta.

47.Ylimmällä hallintoelimellä valvontatehtävässään säilyy vastuu yhtiökokouksen hyväksyttäväksi annetuista ehdotuksista sekä palkitsemisjärjestelmään ja -käytäntöihin tehtyjen muutosten käytännön toteutuksesta ja valvonnasta.

48.Jos osakkeenomistajia pyydetään hyväksymään korkeampi, enintään 200 prosentin enimmäistaso palkitsemisen kiinteän ja muuttuvan osan suhteelle, tulisi soveltaa seuraavia periaatteita:

- a. Oikeutettuja äänestämään palkitsemisen kiinteän ja muuttuvan osan välisen suhteen enimmäistason korotusehdotuksesta ovat sen laitoksen osakkeenomistajat, jossa palkitsemisen muuttuvan osan korkeamman enimmäistason piiriin kuuluvat nimetyt henkilöt työskentelevät. Laitoksissa, jotka ovat tytäryrityksiä, päätösvalta on tytäryrityksen omalla yhtiökokouksella eikä konsolidoivan laitoksen yhtiökokouksella.
- b. Jos laitos käyttää äänioikeuksiaan tytäryrityksensä osakkeenomistajana hyväksyttäessä tytäryrityksen osalta kiinteän ja muuttuvan osan välisen suhteen enimmäistason korotusehdotusta, toisen seuraavista ehdoista on täyttyvä:
 - i. osakkeet hallussa pitävän laitoksen valvontatehtävää hoitava ylin hallintoelin on etukäteen vaatinut yhtiökokouksessa äänestystä siitä, miten äänioikeuksia käytetään korotettaessa kyseistä enimmäistasoa laitoksen tytäryrityksissä;
 - ii. konsolidoivan laitoksen yhtiökokous on päättänyt konsernin palkitsemisjärjestelmän osana, että tytäryritykset saavat ottaa käyttöön kyseisen osan suhteelle korkeamman enimmäistason.
- c. Direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan ii alakohdan ensimmäisessä luetelmakohdassa säädetään, että palkitsemisen kiinteän ja muuttuvan osan välisen suhteen korkeampaa enimmäistasoa hyväksyttäessä yhtiökokouksen on noudatettava yksityiskohtaista suositusta, jossa esitetään erityisesti perustelut hyväksymiselle, korkeamman enimmäistason piiriin kuuluvien nimettyjen henkilöiden määrä ja tehtävät laitoksessa sekä selvitys siitä, miten suhteen korkeampi enimmäistaso saattaa vaikuttaa terveen pääomapohjan ylläpitovaatimukseen. Nämä tiedot tulisi toimittaa osakkeenomistajille hyvissä ajoin ennen yhtiökokousta.
- d. Suhteen korkeamman enimmäistason hyväksyminen on suoritettava direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan ii alakohdan mukaisesti; kokouksen

päätösvaltaisuuden edellytyksenä oleva 50 prosentin osake-edustus sekä hyväksymisen edellytyksenä olevat vähintään 66 ja 75 prosentin äänienemmistöt, jotka artiklassa mainitaan, tulisi laskea ottaen huomioon laitoksen osakkeisiin tai muihin vastaaviin omistusoikeuksiin kuuluvat äänioikeudet.

- e. Vähintään 75 prosentin äänienemmistö, joka vaaditaan, kun yhtiökokouksessa on edustettuna alle 50 prosenttia omistusoikeuksista, ja vähintään 66 prosentin äänienemmistö, joka vaaditaan, kun vähintään 50 prosenttia omistusoikeuksista on edustettuna, tulisi laskea suhteessa edustettuina oleviin osakkeenomistajien äänioikeuksiin eikä osakkeenomistajina olevien luonnollisten henkilöiden tai oikeushenkilöiden lukumäärään.
- f. Vakavaraisuusdirektiivin 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan ii alakohdan viimeisen luetelmakohdan nojalla henkilöstö, jota muuttuvan palkkion korkeampi enimmäistaso koskee, ei saa käyttää suoraan tai välillisesti mahdollista äänestys-oikeuttaan. Heidän äänestys-oikeuksiaan ei näin ollen oteta huomioon prosenttiosuuksia laskettaessa sen enempää nimittäjässä kuin osoittajassa.
- g. Osakkeet ovat "edustettuina", kun osakkeenomistaja on laillisesti kykenevä äänestämään suhteen enimmäistason korotusehdotuksesta, riippumatta siitä, miten äänestys toimitetaan. Tämän periaatteen mukaisesti ja kansallinen yhtiölainsäädäntö huomioon ottaen laitosten tulisi laatia sisäiset toimintaperiaatteet tätä äänestystä varten tarvittavasta "edustuksesta".

49. Osakkeenomistajien tulisi voida äänestää aiemmin hyväksytyn suhteen korkeamman enimmäistason alentamisesta. Tällaisessa äänestyksessä tulisi vaatia osakkeenomistajien äänten enemmistö kansallisessa laissa asetettujen, tavanomaisiin päätöksiin sovellettavien sääntöjen mukaisesti. Jos jo hyväksyttyä suhteen korkeampaa enimmäistasoa alennetaan, laitoksen tulisi ilmoittaa päätöksestä ja uudesta hyväksytystä tasosta toimivaltaiselle viranomaiselle viiden työpäivän kuluessa.

2.3 Toimivaltaisille viranomaisille annettavat tiedot

50. Kun laitos ilmoittaa yhtiökokoukselle annetusta suosituksesta toimivaltaiselle viranomaiselle direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan ii alakohdan neljännen luetelmakohdan nojalla, sen tulisi toimittaa toimivaltaiselle viranomaiselle kaikki osakkeenomistajille annetut tiedot, kuten ehdotus suhteen korkeammasta enimmäistasosta perusteluineen, viimeistään viiden työpäivän kuluttua siitä, kun se on ilmoittanut osakkeenomistajille, että heitä pyydetään hyväksymään suhteen korkeampi taso.

51. Kun laitos ilmoittaa toimivaltaiselle viranomaiselle osakkeenomistajiensa tekemistä päätöksistä direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan ii alakohdan viidennen luetelmakohdan nojalla, sen tulisi toimittaa seuraavat tiedot:

- a. päätöksen tulos ja hyväksytty suhteen korkeampi enimmäistaso ja – mikäli suhteissa ilmenee liiketoiminta-alueiden ja toimintojen välisiä eroja – suhde, jota sovelletaan jokaisella liiketoiminta-alueella tai jokaisessa toiminnossa, sellaisina kuin liiketoiminta-alueet ja toiminnot kuvataan suurituloisia koskevasta tietojen keruusta annetuissa EPV:n ohjeissa ja palkitsemisjärjestelmien vertailua varten annetuissa EPV:n ohjeissa, jotka on molemmat julkaistu 16.7.2014¹⁵;
- b. niiden nimettyjen henkilöiden määrä, jotka kuuluvat suhteen korkeamman enimmäistason piiriin, ja jos suhteissa ilmenee liiketoiminta-alueiden ja toimintojen välisiä eroja, vastaavantasoinen suhde kunkin liiketoiminta-alueen ja toiminnon osalta;
- c. selvitys siitä, ettei ehdotettu suhteen korkeampi enimmäistaso ole ristiriidassa direktiivin 2013/36/EU ja asetuksen (EU) N:o 575/2013 mukaisten velvollisuuksien kanssa eikä etenäkään laitoksen omia varoja koskevien vaatimusten kanssa;
- d. liitteen 2 sisältämät tiedot käyttäen siinä annettua taulukkoa;
- e. muut tiedot, joita toimivaltainen viranomainen saattaa pyytää.

2.4 Palkitsemisvaliokunnan perustaminen

52. Vakavaraisuusdirektiivin 109 artiklan ja 95 artiklan 1 kohdan nojalla kaikkien laitosten, jotka ovat merkittäviä yksittäisen yrityksen, emoyrityksen ja konsernin tasolla, on perustettava palkitsemisvaliokunta. Tytäryritysten, joiden toimintaa säännellään alakohtaisella erityislainsäädännöllä (esim. sijoituspalveluyritykset, vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen tai yhteissijoitusyritysten hoitajat) tulisi noudattaa niitä koskevassa alakohtaisessa erityislainsäädännössä asetettuja sääntöjä riippumatta siitä, edellytetäänkö niiltä palkitsemisvaliokunnan perustamista vai ei. Konsolidoivan laitoksen tulisi varmistaa, että palkitsemisvaliokunta perustetaan silloin, kun lainsäädäntö sitä edellyttää.

53. Jos palkitsemisvaliokunnan perustava laitos ei ole merkittävä, sen tulisi noudattaa palkitsemisvaliokunnasta näissä ohjeissa asetettuja säännöksiä, mutta se voi yhdistää palkitsemisvaliokunnan tehtävät muihin tehtäviin, kunhan niillä ei luoda eturistiriitoja.

54. Jos palkitsemisvaliokuntaa ei perusteta lainkaan, palkitsemisvaliokunnasta näissä ohjeissa asetettujen säännösten tulisi katsoa koskevan ylintä hallintoelintä valvontatehtävässään.

2.4.1 Palkitsemisvaliokunnan kokoonpano

55. Palkitsemisvaliokunnan tulisi koostua valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenistä¹⁶, jotka eivät ole johtamistehtävissä. Maailmanlaajuisissa järjestelmien kannalta

¹⁵ Molemmat ohjeet ovat luettavissa osoitteessa <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

¹⁶ Laitosten johtamisrakenteet poikkeavat toisistaan EU-maissa. Joissain maissa on käytössä yksitasoinen organisaatio, eli valvonta- ja johtamistehtäviä hoitaa vain yksi elin. Toisissa maissa on käytössä kaksitasoinen organisaatio, jossa on kaksi toisistaan riippumatonta elintä: toinen johtamistehtävää varten ja toinen johtamistehtävän valvontaa varten. Tällaisissa tapauksissa palkitsemisvaliokunnan jäsenenä tulisi olla laitoksen valvontaelimen jäseniä.

merkittävissä laitoksissa (G-SII) ja muissa järjestelmän kannalta merkittävissä laitoksissa (O-SII) palkitsemisvaliokunnan enemmistön tulisi muodostua riippumattomista jäsenistä ja valiokunnan puheenjohtajan tulisi olla riippumaton jäsen. Muissa merkittävissä laitoksissa, jotka määritetään joko toimivaltaisten viranomaisten toimesta tai kansallisessa lainsäädännössä, palkitsemisvaliokuntaan tulisi kuulua riittävä määrä riippumattomia jäseniä¹⁷. Jos henkilöstön edustuksesta laitoksen ylimmässä hallintoelimestä säädetään kansallisessa laissa, valiokunnassa on oltava vähintään yksi henkilöstön edustaja.

56. Palkitsemisvaliokunnan jäsenillä tulisi olla kollektiivisesti asiaankuuluvat tiedot, asiantuntemus ja ammatillinen kokemus palkitsemisjärjestelmistä ja -käytännöistä, riskinhallinnasta ja valvontatoimista ja erityisesti mekanismeista, jolla palkitsemisrakenne sovitetaan laitoksen riski- ja pääomaprofiileihin.

2.4.2 Palkitsemisvaliokunnan tehtävä

57. Palkitsemisvaliokunnan tulisi

- a. laatia valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen annettavaksi päätökset, jotka koskevat palkitsemista ja erityisesti johtamistehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenten sekä muiden nimettyjen henkilöiden palkitsemista;
- b. tarjota tukea ja neuvontaa valvontatehtävää hoitavalle ylimmälle hallintoelimelle palkitsemisjärjestelmän suunnittelussa myös siltä osin, että palkitsemisjärjestelmä on sukupuolineutraali ja sillä tuetaan eri sukupuolia edustavan henkilöstön yhdenvertaista kohtelua;
- c. tukea valvontatehtävää hoitavaa ylintä hallintoelintä palkitsemisjärjestelmän, -käytäntöjen ja -prosessien valvonnassa sekä palkitsemisjärjestelmän säännöstenmukaisuuden valvonnassa;
- d. tarkistaa, onko palkitsemisjärjestelmä ajanmukainen ja tehdä tarvittaessa muutosehdotuksia;
- e. arvioida valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen neuvontaa tai tukea varten mahdollisesti palkkaamien ulkoisten palkitsemiskonsulttien valinta;
- f. varmistaa, että osakkeenomistajille annetaan riittävästi tietoa palkitsemisjärjestelmästä ja -käytännöistä ja varsinkin ehdotuksista korottaa palkitsemisen kiinteän ja muuttuvan osan välisen suhteen enimmäistasoa;
- g. arvioida hyväksytyt mekanismit ja järjestelmät, joilla varmistetaan, että palkitsemisjärjestelmässä otetaan asianmukaisesti huomioon kaikenlaiset riskit,

¹⁷ Riippumattomuus on määritetty hallinnosta ja ohjauksesta annetuissa EPV:n ohjeissa. Ks. myös ylimmän hallintoelimen jäsenten ja keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden soveltuvuuden arviointia koskevat EPV:n ja ESMA:n yhteiset ohjeet.

maksuvalmius ja pääomatasot ja että yleinen palkitsemisjärjestelmä on sopusoinnussa hyvän ja tehokkaan riskienhallinnan kanssa ja edistää sitä ja on laitoksen liiketoimintastrategian, tavoitteiden, yrityskulttuurin ja arvojen, riskikulttuurin ja pitkän aikavälin edun mukainen;

- h. arvioida tulostavoitteiden saavuttamista ja tarvetta jälkikäteen tehtäviin riskikorjauksiin sekä palkkion riskiperusteiseen alennukseen ja takaisinperintään;
- i. arvioida mahdollisia skenaarioita, joilla voidaan testata, miten laitoksen ulkopuoliset ja sisäiset tapahtumat vaikuttavat palkitsemisjärjestelmään ja palkitsemiskäytäntöihin, ja testata toteutuneiden riskien pohjalta perusteet, joita on käytetty palkkioiden määrittämisessä ja ennalta tehdyissä riskikorjauksissa.

58.Jos laitos on perustanut palkitsemisvaliokunnan, riskienhallinta- ja compliance-toiminnoissa ja muissa riippumattomissa valvontatoiminnoissa työskentelevien ylimpien toimihenkilöiden palkitsemisen tulisi olla palkitsemisvaliokunnan suorassa valvonnassa. Palkitsemisvaliokunnan tulisi antaa valvontatehtävää hoitavalle ylimmälle hallintoelimelle suosituksia palkitsemispaketin suunnittelusta sekä valvontatoiminnoissa työskenteleville ylemmille toimihenkilöille maksettavista palkkiomääristä.

2.4.3 Prosessi- ja raportointiketjut

59.Palkitsemisvaliokunnan tulisi

- a. saada käyttöönsä kaikki tiedot valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen päätöksentekoprosessista, joka koskee palkitsemisjärjestelmän ja -käytäntöjen suunnittelua ja toteutusta sekä valvontaa ja arviointia;
- b. saada riittävät taloudelliset resurssit ja rajoituksetta käyttöönsä kaikki tiedot riippumattomilta valvontatoiminnoilta, kuten riskienhallintatoiminnolta;
- c. varmistaa riippumattoman valvontatoiminnon ja muiden asiaankuuluvien toimintojen (esim. henkilöstöhallinnon ja strategisen suunnittelun) täysipainoinen osallistuminen niiden omilla osaamisalueilla ja pyytää tarvittaessa neuvoja laitoksen ulkopuolelta.

60.Palkitsemisvaliokunnan tulisi tehdä yhteistyötä muiden sellaisten valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen valiokuntien kanssa, joiden toiminta saattaa vaikuttaa palkitsemisjärjestelmän ja -käytäntöjen suunnitteluun ja moitteettomaan toimintaan (esim. riski-, tarkastus- ja nimitysvaliokunnat), ja antaa valvontatehtävää hoitavalle ylimmälle hallintoelimelle ja tarvittaessa yhtiökokoukselle riittävästi tietoa toteutetuista toimista.

61.Jos laitokseen on perustettu riskivaliokunta, sen tulisi tutkia, otetaanko palkitsemisjärjestelmän ja -käytäntöjen tarjoamissa kannustimissa huomioon laitoksen riski, pääoma, likviditeetti sekä voittojen todennäköisyys ja ajoitus, sanotun kuitenkin rajoittamatta palkitsemisvaliokunnan tehtäviä.

62. Jos laitokseen on perustettu sekä riski- että palkitsemisvaliokunta, riskivaliokunnan jäsenen tulisi osallistua palkitsemisvaliokunnan kokouksiin ja päinvastoin tarpeen vaatiessa.

2.5 Palkitsemisjärjestelmän arviointi

63. Ylimmän hallintoelimen valvontatehtävässään sekä palkitsemisvaliokunnan (jos sellainen on perustettu) tulisi varmistaa, että laitoksen palkitsemisjärjestelmästä ja -käytännöistä suoritetaan keskitetty ja riippumaton arviointi vähintään kerran vuodessa. Arviointiin tulisi sisältyä analyysi siitä, onko palkitsemisjärjestelmä sukupuolineutraali.

64. Laitosten tulisi seurata maakohtaista sukupuolten palkkaeron kehittymistä erikseen seuraavien ryhmien osalta:

- a. nimetyt henkilöt, ylimmän hallintoelimen jäseniä lukuun ottamatta;
- b. johtamistehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenet;
- c. ylimmän hallintoelimen valvontatehtävään kuuluvat jäsenet; ja
- d. muu henkilöstö.

65. Jos mies- ja naispuolisen henkilöstön tai mies- ja naispuolisten ylimmän hallintoelimen jäsenten keskimääräisissä palkkioissa on olennaisia eroja, laitosten tulisi kirjata keskeiset syyt tähän ja ryhtyä tarvittaessa asiaankuuluviin toimenpiteisiin, tai niiden tulisi kyetä osoittamaan, että ero ei johdu palkitsemisjärjestelmästä, joka ei ole sukupuolineutraali.

66. Konsolidoivan laitoksen sisäisen tarkastuksen toiminnon tulisi suorittaa säännöstenmukaisuuden sekä konsernin toimintakäytäntöjen, menettelyjen ja sisäisten sääntöjen keskitetty arviointi.

67. Keskitetty ja riippumaton arviointi tulisi suorittaa laitospohjaisesti. Jos konserniin kuuluva tytäryritys ei ole merkittävä laitos, se voi nojautua konsolidoivan laitoksen suorittamaan arviointiin, mikäli tytäryritys sisältyy konsolidointi- tai alakonsolidointiryhmien perusteella suoritettuun arviointiin ja arvioinnin tulokset ovat sen valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen käytettävissä.

68. Ylimmän hallintoelimen velvoitteista huolimatta laitokset, jotka eivät ole merkittäviä laitoksia, voivat ulkoistaa palkitsemisjärjestelmän jaksottaista riippumatonta arviointia koskevat tehtävät osittain tai kokonaan¹⁸. Laitos voi käyttää tällaisissa tehtävissä täydennyksenä ja tukena päteviä ja riippumattomia ulkopuolisia konsultteja¹⁹. Ylin hallintoelin valvontatehtävässään on vastuussa arvioinnista.

¹⁸ Ks. järjestelyjen ulkoistamisesta annetut EPV:n ohjeet.

¹⁹ Lisätietoja ulkoistamisesta on sisäisen hallinnon järjestämisestä annetuissa EPV:n ohjeissa.

69. Keskitetyn, riippumattoman sisäisen arvioinnin osana laitoksen tulisi arvioida koko laitoksen palkitsemisjärjestelmästä, -käytännöistä ja -prosesseista seuraavat seikat:

- a. ne toimivat tarkoituksenmukaisesti (erityisesti siltä osin, että niissä noudatetaan hyväksyttyjä käytäntöjä, menettelyjä ja sisäisiä sääntöjä, että maksetut palkkiot ovat asialliset ja liiketoimintastrategian mukaiset ja että laitoksen riskiprofiili, pitkän aikavälin tavoitteet ja muut päämäärät on otettu asiaankuuluvasti huomioon);
- b. ne ovat kansallisten ja kansainvälisten määräysten, periaatteiden ja standardien mukaiset; ja
- c. ne on toteutettu johdonmukaisesti koko konsernissa, ne ovat direktiivin 2013/36/EU 141 ja 141 b artiklan ja direktiivin 2014/59/EU 16 a artiklan mukaiset eikä niillä heikennetä laitoksen kykyä pitää yllä tervettä pääomapohjaa tai palauttaa se terveelle pohjalle näiden ohjeiden 6 jakson mukaisesti.

70. Laitoksen muiden tukitoimintojen (kuten henkilöstöhallinnon, oikeudellisen yksikön ja strategisen suunnittelun) sekä valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen muiden keskeisten valiokuntien (kuten tarkastus-, riski- ja nimitysvaliokunnan) tulisi osallistua tiiviisti laitoksen palkitsemisjärjestelmän arviointiin sen varmistamiseksi, että palkitsemisjärjestelmä sopii yhteen laitoksen riskienhallintastrategian ja -kehyksen kanssa.

71. Jos säännöllisissä arvioinneissa havaitaan, ettei palkitsemisjärjestelmä toimi suunnitelmien tai määräysten mukaisesti tai jos annetaan suosituksia, palkitsemisvaliokunnan (jos sellainen on perustettu) tai ylimmän hallintoelimen valvontatehtävässään tulisi huolehtia siitä, että laaditaan korjaavia toimia koskeva suunnitelma ja että suunnitelma hyväksytään ja toteutetaan ripeästi.

72. Suoritetun sisäisen arvioinnin tulokset ja niiden vaatimat korjaavat toimet tulisi dokumentoida joko kirjallisina raportteina tai asiasta vastaavien valiokuntien tai valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen kokouspöytäkirjoina, ja kyseiset dokumentit tulisi toimittaa laitoksen ylimmälle hallintoelimelle, asiasta vastaaville valiokunnille ja laitoksen tukitoiminnoille.

2.6 Sisäinen avoimuus

73. Laitoksen palkitsemisjärjestelmä tulisi julkistaa laitoksen sisällä koko henkilöstölle, ja henkilöstöllä tulisi olla mahdollisuus tutustua siihen milloin tahansa. Laitoksen sisällä ei tarvitse julkistaa yksittäisten henkilöiden palkkioiden näkökohtia, jotka ovat luottamuksellisia.

74. Henkilöstön tulisi saada tieto muuttuvien palkkioidensa ominaispiirteistä sekä prosessista ja perusteista, joita käytetään arvioitaessa heidän ammatillisen toimintansa vaikutusta laitoksen riskiprofiiliin ja heidän muuttuviin palkkioihinsa. Etenkin henkilön työsuorituksen arviointiprosessista tulisi laatia asianmukaiset dokumentit, ja prosessista tulisi tiedottaa selkeästi asianomaiselle henkilöstölle.

3. Palkitsemisjärjestelmä konserniympäristössä

75. Kun näitä ohjeita sovelletaan konsolidoidulla tasolla tai alakonsolidointiryhmän tasolla, konsolidoivan laitoksen olisi varmistettava, että näiden ohjeiden säännöksiä sovelletaan sen tytäryritysten henkilöstöön ja nimettyihin henkilöihin, jotka kuuluvat varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin, 9 kohdassa säädetyn mukaisesti. Konsolidoivalla tai alakonsolidointia suorittavalla laitoksella tulisi olla saatavilla tiedot palkitsemisjärjestelmien soveltamisesta konsolidoidulla tasolla tai alakonsolidointiryhmän tasolla näiden ohjeiden mukaisesti, myös laitoksen varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvien tytäryritysten osalta. Laitoksen olisi lähetettävä nämä tiedot pyynnöstä toimivaltaiselle viranomaiselleen.
76. Konsolidointiryhmän valvojan ja alakonsolidointia suorittavan laitoksen toimivaltaisen viranomaisen tulisi valvoa tehokkaasti edellisen kohdan soveltamista ja pyrkiä tekemään yhteistyötä – myös valvontakollegioiden sisällä – jäsenvaltioiden muiden sellaisten viranomaisten kanssa, jotka ovat vastuussa asiaankuuluvien tytäryritysten valvonnasta, sekä kolmansien maiden viranomaisten kanssa, mikäli tämä on tehtävissä.
77. Konsolidoivan laitoksen ja toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa konsolidoidulla tasolla tai alakonsolidointiryhmän tasolla, että koko henkilöstön, myös nimettyjen henkilöiden, osalta toteutetaan konsernin laajuinen palkitsemisjärjestelmä ja sitä noudatetaan kaikissa laitoksissa ja kaikissa varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvissa yhteisöissä ja kaikissa sivuliikkeissä. Tytäryritysten erityiset palkitsemista koskevat vaatimukset: tulisi ottaa huomioon, kun palkitsemisjärjestelmä säädetään konsernin tasolla. Konsernin palkitsemisjärjestelmän tulisi olla yhdenmukainen hyvän ja tehokkaan riskienhallinnan kanssa ja edistää sitä sekä olla sukupuolineutraali
78. Sellaisten laitosten ja yhteisöjen osalta, jotka kuuluvat useampaan kuin yhteen jäsenvaltioon sijoittautuneeseen konserniin, konsernin laajuisessa palkitsemisjärjestelmässä tulisi eritellä, kuinka sen toteuttamisessa olisi käsiteltävä eroja direktiivissä 2013/36/EU säädettyjen palkitsemista koskevien vaatimusten kansallisessa täytäntöönpanossa eri jäsenvaltioissa, erityisesti palkitsemisen muuttuvien osien ja kiinteän palkkion enimmäissuhteen rajoittamista 100 prosenttiin (sovellettavin osin enintään 200 prosenttiin osakkeenomistajien suostumuksella)²⁰, mahdollisuutta soveltaa laskennallista diskonttokorkoa²¹, välineiden käyttöä koskevia rajoituksia²² sekä direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 3 mukaisten vapautusten ja kyseisen direktiivin 109 artiklan 6 kohdassa tarkoitetun kansallisen harkintavallan soveltamista myös tytäryrityksiin, joihin sovelletaan tiettyä palkitsemiskehystä kyseisen direktiivin 92, 94 ja 95 artiklan konsolidoidun soveltamisen piirissä.
79. Kun vaatimuksia sovelletaan konsolidoidulla tasolla, palkitsemissäätelyyn sovelletaan sen jäsenvaltion vaatimuksia, johon konsolidoiva laitos on sijoittunut, vaikka jäsenvaltion vaatimukset (mukaan lukien nimetyt henkilöt, joilla on olennainen vaikutus riskiprofiiliin), ovat tiukemmat kuin direktiivin 2013/36/EU artiklassa 94 säädetyt vaatimukset. Samaten

²⁰Direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan i ja ii alakohta.

²¹Direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan iii alakohta.

²²Direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan l alakohta.

tytäryritysten, joihin sovelletaan direktiiviä 2013/36/EU, on noudatettava henkilöstönsä osalta kansallisen lainsäädännön mukaisesti sovellettavia vaatimuksia, vaikka ne olisivat tiukemmat kuin konsolidoidulla tasolla sovellettavat vaatimukset.

80. Henkilöstön jäsenet, jotka kolmannessa maassa toimiva emoyritys lähettää komennukselle EU:ssa tytäryrityksenä toimivaan laitokseen tai sivuliikkeeseen ja jotka kuuluisivat kyseisen laitoksen tai sivuliikkeen nimettyihin henkilöihin, jos he työskentelisivät suoraan EU:ssa toimivan laitoksen tai sivuliikkeen palveluksessa, ovat nimettyjä henkilöitä. Tällaiseen lähetettyyn henkilöstöön tulisi soveltaa direktiivin 2013/36/EU 92, 93 ja 94 artiklan säännöksiä, sellaisina kuin niitä sovelletaan EU:ssa toimivan laitoksen tai sivuliikkeen sijoittautumisjäsenvaltiossa, sekä asiaan sovellettavia teknisiä sääntelystandardeja. Kyseisiä säännöksiä tulisi soveltaa lyhytaikaisella työkomennuksella oleviin henkilöihin – jotka esimerkiksi oleskelevat jäsenvaltiossa vain muutaman viikon ajan projektiluonteisessa työssä – ainoastaan, jos kyseinen henkilö voidaan nimetä nimettyjä henkilöitä koskevan teknisen sääntelystandardin mukaisesti ottaen huomioon kyseiseltä ajanjaksolta myönnetty palkkio sekä tehtävät ja velvoitteet komennuksen aikana.
81. Lyhytaikaisia sopimuksia tai komennuksia ei pidä käyttää direktiivissä 2013/36/EU tai siihen liittyvissä standardeissa tai ohjeissa asetettujen palkitsemisvaatimusten kiertämiseen.
82. Kun kyse on kolmanteen maahan sijoittautuneesta tytäryrityksestä, joka kuuluu direktiivin 2013/36/EU 92, 94 ja 95 artiklan soveltamisalaan konsolidoidulla tasolla, konsernin laajuudessa palkitsemisjärjestelmässä tulisi asettaa palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan välisen suhteen enimmäistasoksi enintään 100 prosenttia (osakkeenomistajien konsernitasolla antamalla hyväksynnällä tarvittaessa enintään 200 prosenttia) ja täsmentää, sovelletaanko laskennallista diskonttokorkoa, sekä varmistaa, että muuttuvien palkkioiden maksamisen välineitä käytetään näiden ohjeiden ja komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 527/2014²³ mukaisesti, ellei kyseisten vaatimusten soveltaminen ole laitonta kolmannessa maassa. Tällaisten kolmansissa maissa toimivien tytäryritysten palkitsemisjärjestelmien tulisi olla yhdenmukaisia konsernin laajuisen palkitsemisjärjestelmän kanssa ja noudattaa direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 2 kohdan, 93 artiklan ja 94 artiklan vaatimuksia vähintään sen henkilöstön osalta, jonka ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus konsernin riskiprofiiliin.
83. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että jos kolmannessa maassa toimiluvan saaneiden luottolaitosten sivuliikkeitä on jäsenvaltiossa, niihin sovelletaan samoja vaatimuksia kuin jäsenvaltioissa oleviin laitoksiin. Jos tällaiset sivuliikkeet haluavat käyttää palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan välillä 100 prosenttia korkeampaa suhdetta, niiden tulisi osoittaa toimivaltaiselle viranomaiselle, että kolmannessa maassa olevat laitoksen osakkeenomistajat ovat hyväksyneet korkeamman suhteen.

²³ Komission delegoitu asetus (EU) N:o 527/2014, annettu 12 päivänä maaliskuuta 2014, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2013/36/EU täydentämisestä teknisillä sääntelystandardeilla sellaisten instrumenttien luokkien määrittämisestä, joissa otetaan asianmukaisesti huomioon laitoksen luottokelpoisuus toiminnan jatkuvuuden kannalta ja jotka soveltuvat muuttuviin palkkioihin (EUVL L 148, 20.5.2014, s. 21). Asetus on julkaistu osoitteessa http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_2014_148_R_0006.

84. Direktiivin 2013/36/EU palkitsemisvaatimuksia ja näissä ohjeissa asetettuja säännöksiä sovelletaan jäsenmaihin sijoittautuneisiin laitoksiin siitä riippumatta, ovatko ne kolmannessa maassa sijaitsevan emoyrityksen tytäryrityksiä. Kun kolmannessa maassa sijaitsevan emoyrityksen tytäryritys EU:ssa on konsolidoitu laitos, kolmannessa maassa sijaitseva emoyritys ja sen muut suorat tytäryritykset eivät kuulu varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin. Tällaisen konsolidoidun laitoksen tulisi varmistaa, että kolmannessa maassa sijaitsevan emoyrityksen konsernin laajuinen palkitsemisjärjestelmä otetaan huomioon sen omassa palkitsemisjärjestelmässä siltä osin kuin se ei ole ristiriidassa asiaa koskevassa EU:n lainsäädännössä tai kansallisessa lainsäädännössä asetettujen vaatimusten tai näiden ohjeiden kanssa.

4 Suhteellisuus

85. Direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun suhteellisuusperiaatteen tarkoituksena on sovittaa palkitsemisjärjestelmä ja -käytännöt yhteen laitoksen omaan riskiprofiiliin, riskinottohalun ja riskistrategian kanssa, jotta palkitsemista koskevien vaatimusten tavoitteet saavuttaisiin.

86. Jotta palkitsemista koskevia vaatimuksia ja näissä ohjeissa asetettuja säännöksiä sovelletaan oikeasuhtaisesti, laitosten ja toimivaltaisten viranomaisen tulisi ottaa huomioon kaikkien seuraavien perusteiden yhdistelmä:

- a. koko,
- b. sisäinen organisaatio; ja
- c. laitoksen toiminnan luonne, laajuus ja monimutkaisuus.

87. Arvioidessaan, mikä on oikeasuhtaista, ja määrittäessään palkitsemisjärjestelmien ja riskien mittausta koskevien lähestymistapojen kehittyneisyyden vaadittavaa tasoa laitosten ja toimivaltaisten viranomaisten olisi otettava huomioon kaikkien edellä mainittujen perusteiden yhdistelmän laadulliset ja määrälliset näkökohdat. Liiketoiminnan laajuus voi esimerkiksi olla pieni, mutta siihen voi tästä huolimatta sisältyä monimutkaisia toimia ja riskiprofiileja sen toiminnan luonteen tai tuotteiden monimutkaisuuden takia.

88. Edellä mainittuja seikkoja varten laitosten ja toimivaltaisten viranomaisten tulisi ottaa huomioon ainakin seuraavat perusteet:

- a. täyttääkö laitos asetuksen (EU) N:o 575/2013 4 artiklan 1 kohdan 145 ja 146 alakohdassa säädetyt pientä tai rakenteeltaan yksinkertaista laitosta tai suurta laitosta koskevat perusteet;
- b. täyttääkö laitos direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 3 ja 4 kohdassa säädetyt perusteet ja kynnysarvot muuttuvien palkkioiden maksumenettelyä koskevien vapautusten osalta;

- c. laitoksen maantieteellinen läsnäolo ja sen toimintojen laajuus kussakin maassa;
- d. oikeudellinen muoto sekä käytettävissä olevat omat varat ja velkainstrumentit;
- e. lupa käyttää pääomavaatimusten mittaamisessa sisäisiä menetelmiä (esim. sisäisen luottoluokituksen menetelmä (IRB), kehittynyt mittausmenetelmä (AMA));
- f. onko laitos osa konsernia ja jos on, konsernille tehty suhteellisuusarviointi ja sen konsernin piirteet, johon laitos kuuluu;
- g. toimiluvan alaisten toimintojen ja palvelujen luonne (esim. lainat ja talletukset, investointipankkitoiminta);
- h. perustana oleva liiketoimintastrategia;
- i. liiketoiminnan rakenne ja aikahorisontti, liiketoiminnan riskien mitattavuus ja ennakoitavuus;
- j. laitoksen rahoitusrakenne;
- k. laitoksen sisäinen organisaatio, kuten tieto siitä, kuinka suuria muuttuvia palkkioita nimetyille henkilölle voidaan maksaa;
- l. laitoksen voittojen ja tappioiden rakenne;
- m. asiakastyypit (esim. vähittäis- tai yritysasiakkaat, pienyritykset, julkisyhteisöt);
- n. tuotteiden tai sopimusten monimuotoisuus.

89. Kun laitos soveltaa palkitsemista koskevia vaatimuksia ja näissä ohjeissa asetettuja säännöksiä suhteellisuusperiaatteen mukaisesti, sen on tarkasteltava riskiprofiiliaan, riskinottohaluaan ja muita piirteitä ja laadittava ja toteutettava palkitsemisjärjestelmä ja -käytännöt, jotka ovat asianmukaisesti sopusoinnussa laitoksen liiketoimintastrategian, tavoitteiden, arvojen ja pitkän aikavälin etujen kanssa. Velvoite, että palkitsemisjärjestelmät ja -käytännöt ovat moitteettomia ja tehokkaita, koskee kuitenkin kaikkia laitoksia ja niiden koko henkilöstöä laitoksen ominaispiirteiden eroista riippumatta.

90. Ennen kuin palkitsemista koskevia vaatimuksia ja näissä ohjeissa asetettuja säännöksiä sovelletaan suhteellisuusperiaatteen mukaisesti, olisi suoritettava direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 3 kohdassa, direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 2 kohdan nojalla annetussa komission delegoidussa asetuksessa ja sisäisissä lisäperusteissa säädettyjen perusteiden mukainen henkilöiden nimeäminen²⁴.

²⁴ Ks. nimeämisprosessia koskevat ohjeet näiden ohjeiden 5 jaksossa.

91. Palkitsemisen muuttuvien osien ja kiinteiden osien enimmäissuhteen rajoittamista 100 prosenttiin (tai osakkeenomistajien suostumuksella 200 prosenttiin) tulisi soveltaa kaikkiin nimettyihin henkilöihin laitoksessa.
92. Kun nimettyjen henkilöiden eri ryhmiin sovelletaan erityisiä palkitsemisjärjestelyjä näiden ohjeiden 3 ja 4 jakson mukaisesti, suhteellisuusperiaatetta sovellettaessa tulisi ottaa huomioon kyseisen nimettyjen henkilöiden ryhmän vaikutus laitoksen riskiprofiiliin.
93. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että laitokset noudattavat palkitsemista koskevia vaatimuksia ja näiden ohjeiden säännöksiä tavalla, jolla tarjotaan tasapuoliset toimintaedellytykset eri laitosten kesken.

Muuttuvien palkkioiden maksumenettelyä koskevat vapautukset

94. Sanotun rajoittamatta direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 3 kohdan täytäntöönpanoa jäsenvaltioissa, laitokset, jotka eivät ole asetuksen (EU) N:o 575/2013 4 artiklan 1 kohdan 146 alakohdassa määriteltyjä suuria laitoksia ja joiden taseen loppusumma on kansallisessa lainsäädännössä määriteltyä kynnysarvoa alhaisempi, eivät voi soveltaa vaatimuksia, jotka koskevat muuttuvista palkkioista poikkeamista ja niiden maksamista välineillä direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan l ja m alakohdassa ja o alakohdan toisessa kappaleessa säädetyn mukaisesti. Laitos, joka täyttää yhden tai useamman asetuksen (EU) N:o 575/2013 4 artiklan 1 kohdan 146 alakohdassa säädetystä perusteista, on suuri laitos.
- a. Se, onko laitos maailmanlaajuinen järjestelmän kannalta merkittävä laitos (G-SII) vai muu järjestelmän kannalta merkittävä laitos (O-SII), arvioidaan direktiivin 2013/36/EU 131 artiklan ja komission delegoidun asetuksen (EU) 2016/1608 mukaisesti ottaen huomioon maailmanlaajuisen järjestelmän kannalta merkittävien laitosten tunnistamista ja maailmanlaajuisen järjestelmän kannalta merkittävien laitosten alaluokkien määrittelyä koskevien menetelmien erittelyä koskevat tekniset sääntelystandardit sekä direktiivin 2013/36/EU 131 artiklan 3 kohdan soveltamista koskevien ehtojen määrittämisestä annetut EPV:n ohjeet muiden järjestelmän kannalta merkittävien laitosten arvioinnin osalta.
 - b. Arvioitaessa, täyttääkö konsolidoiva laitos asetuksen (EU) N:o 575/2013 4 artiklan 1 kohdan 146 alakohdan d alakohdassa säädetyn kynnysarvon, peruste täyttyy, jos määrä ylittää kynnysarvon konsolidoidulla tasolla ²⁵. Määrät tulisi tarvittaessa muuntaa euromääräisiksi käyttämällä komission rahoitus suunnitelmaa varten julkaisemaa vaihtokurssia ja konsolidoivan laitoksen tilikauden viimeisen kuukauden budjettia.
95. Määrittäessään henkilöstön jäsenelle maksettavan vuotuisen muuttuvan palkkion määrää sekä 94 artiklan 3 kohdan b alakohdassa tarkoitetun muuttuvan ja kiinteän vuotuisen palkkion suhdetta eli vapautusten soveltamista vaatimukseen, joka koskee muuttuvan palkkion

²⁵ Asetuksen (EU) N:o 575/2013 19 artikla varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin ulkopuolelle jätettyjen yhteisöjen osalta.

lykkäämistä ja sen maksamista välineinä yksittäisille henkilöstön jäsenille, laitosten tulisi ottaa huomioon a ja b kohdassa määritetyt määrät ja soveltaa c–f kohdassa annettuja lisäehtoja:

- a. myönnetty vuotuinen muuttuva palkkio siltä suoritusjaksolta, joka vastaa tilikautta, jonka osalta määritetään, voidaanko vapautusta soveltaa, sekä kaikilta niiltä suoritusjaksoilta, jotka ovat päättyneet kyseisenä tilikautena, riippumatta niiden taustalla olevien suoritusjaksojen pituudesta, jotka ovat päättyneet kyseisenä tilikautena, eli vuotuisen muuttuvaan palkkioon olisi sisällyttävä uusiutuvien ja uusiutumattomien monivuotisten ansaintajaksojen perusteella myönnettävien muuttuvien palkkioiden sekä sellaisilta yli vuoden mittaisilta jaksoilta, joiden taustalla oleva jakso on päättynyt kyseisenä tilikautena, kertyneiden sitouttamispalkkioiden koko summa;
- b. siltä tilikaudelta, johon vapautusta voidaan soveltaa, myönnetty vuotuinen kiinteä palkkio; laitokset voivat jättää laskelmasta pois muita kiinteän palkkion osia 132 ja 133 kohdassa määritetyn mukaisesti;
- c. määrrien tulisi perustua näissä ohjeissa annettuihin kiinteän ja muuttuvan palkkion määritelmään, ja ne tulisi laskea myönnetyn bruttopalkkion perusteella;
- d. muuttuvan palkkion tulisi koostua kaikista myönnettyjen muuttuvien palkkioiden muodoista, mukaan lukien suoritusperusteinen muuttuva palkkio, taattuina muuttuvina palkkioina maksetut määrät, sitouttamispalkkiot, eroraha tai harkinnanvaraiset eläke-etuudet;
- e. mikäli laitokset määrittävät määrät yksilöllisesti, tulisi ottaa huomioon laitoksen myöntämä palkkio; mikäli konsolidoiva laitos määrittää määrän konsolidoidulla tasolla, tulisi ottaa huomioon varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvien rahoituslaitosten ja oheispalveluyritysten myöntämät kaikki palkkiot;
- f. mikäli palkkiot maksetaan muuna valuuttana kuin euroina, määrät tulisi muuntaa euromääräisiksi käyttämällä komission rahoitussuunnitelmaa varten julkaisemaa vaihtokurssia ja laitoksen tilikauden viimeisen kuukauden budjettia.

96.Laskiessaan varojen keskimääräistä arvoa nykyistä tilikautta välittömästi edeltävältä neljän vuoden jaksolta direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 3 kohdan a alakohdan mukaisesti laitosten tulisi käyttää kyseisen arvon neljän viime tilikauden lopussa saatujen arvojen aritmeettista keskiarvoa. Jos tilinpidossa käytetään muuta valuuttaa kuin euroa, määrät tulisi muuntaa euromääräisiksi käyttämällä komission rahoitussuunnitelmaa varten julkaisemaa vaihtokurssia ja kunkin tilikauden viimeisen kuukauden budjettia.

97.Mikäli kansallisessa lainsäädännössä valtuutetaan toimivaltaiset viranomaiset asettamaan direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 3 ja 4 kohdassa tarkoitetut kynnysarvot yksittäisille laitoksille, toimivaltaisten viranomaisten tulisi direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 3 ja 4 kohdassa tarkoitettujen kynnysarvojen pienentämisen tai korottamisen yhteydessä ottaa huomioon laitoksen luonne ja laajuus ja sen toiminnan monimuotoisuus, sen sisäinen organisaatio ja

tarvittaessa sen konsernin piirteet, johon laitos kuuluu, sekä tässä jaksossa säädetyt suhteellisuusperusteet.

5. Henkilöiden nimeämisprosessi

98.Laitoksen velvollisuutena on nimetä ne henkilöstön jäsenet, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus sen riskiprofiiliin. Kaikkien laitosten tulisi suorittaa vuosittain itsearviointi voidakseen nimetä kaikki henkilöt, joiden ammatillisella toiminnalla on tai saattaa olla olennainen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin. Henkilöiden nimeämisen tulisi olla laitoksen palkitsemisjärjestelmään sisältyvä prosessi.

99.Laitoksen itsearvioinnin tulisi perustua direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 3 kohdassa ja nimettyjä henkilöitä koskevassa teknisessä sääntelystandardissa säädettyihin laadullisiin ja määrällisiin arviointiperusteisiin, ja siihen tulisi tarvittaessa sisällyttää laitoksen asettamia ylimääräisiä arviointiperusteita, joissa otetaan huomioon laitoksen eri toimintoihin sisältyvät riskit ja henkilöstön vaikutus riskiprofiiliin, mikäli tämä on tarpeen sen varmistamiseksi, että nimetyksi tulevat kaikki henkilöstön jäsenet, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin.

100.Edeltävänä tilikautena myönnetty kiinteät palkkiot ja henkilöstölle edeltävänä tilikautena tai sen osalta myönnetty muuttuvat palkkiot olisi otettava huomioon, kun sovelletaan henkilöstön jäsenten palkitsemiseen perustuvia määrällisiä perusteita. Edeltävänä tilikautena myönnetty muuttuva palkkio on edeltävänä tilikautena myönnetty muuttuva palkkio, joka koskee aikaisempaa suoritusta. Laitosten tulisi määritellä sovellettava menetelmä palkitsemisjärjestelmässään. Kun laitokset soveltavat henkilöstön palkitsemiseen perustuvia määrällisiä arviointiperusteita, niiden tulisi ottaa huomioon kaikki rahamääräiset ja muut kuin rahamääräiset kiinteät ja muuttuvat palkitsemisen osat, jotka on myönnetty ammatillisista palveluista. Tavanomaiset palkitsemispaketit, jotka eivät määräydy henkilökohtaisesti, tulisi ottaa huomioon kokonaissumman perusteella siten, että kokonaissumma jaetaan objektiivisten arviointiperusteiden mukaan yksittäisille henkilöstön jäsenille.

101.Kun laitokset, jotka myöntävät palkkiot muuna valuuttana kuin euroina, soveltavat euromääräisiä määrällisiä perusteita, niiden tulisi muuntaa sovellettavat kynnysarvot käyttämällä joko tilien konsolidointiin käytettävää sisäistä vaihtokurssia tai komission rahoitus suunnitelmaa varten julkaisemaa vaihtokurssia ja palkitsemisen myöntämiskauden budjettia tai laitoksen tilikauden viimeisen kuukauden vaihtokurssia²⁶. Laitoksen tulisi kirjata palkitsemisjärjestelmäänsä sovellettava menetelmä, jolla vaihtokurssi määritetään.

102.Itsearvioinnin tulisi olla selkeä, johdonmukainen ja asianmukaisesti dokumentoitu, ja sitä tulisi päivittää ajoittain vuoden mittaan vähintään direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 3 kohdan ja nimettyjä henkilöitä koskevan teknisen sääntelystandardin laadullisten perusteiden mukaisesti sekä tarvittaessa lisäksi laitoksen perusteiden mukaisesti. Laitoksen tulisi varmistaa, että

²⁶Vaihtokurssit löytyvät Euroopan komission verkkosivuilta osoitteesta http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

henkilöitä, jotka kuuluvat tai todennäköisesti kuuluvat tilikaudella direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 3 kohdan a alakohtaan, b alakohtaan tai c alakohtaan taikka nimettyjä henkilöitä koskevan teknisen sääntelystandardin 5 artiklan mukaisten arviointiperusteiden piiriin vähintään kolmen kuukauden ajan, pidetään nimettyinä henkilöinä.

103. Nimettyjen henkilöiden osalta suoritettua itsearviointia koskevan dokumenttiaineiston tulisi sisältää vähintään seuraavat tiedot:

- a. itsearvioinnin perusteet ja soveltamisala;
- b. menetelmä, jolla arvioidaan laitoksen liiketoimintastrategiasta ja liiketoiminnasta (myös eri maantieteellisillä alueilla) aiheutuvat riskit;
- c. menetelmä, jolla arvioidaan laitoksissa ja konsolidoinnin piiriin kuuluvissa muissa (myös kolmansissa maissa sijaitsevissa) yhteisöissä, tytäryrityksissä ja sivuliikkeissä työskentelevät henkilöt;
- d. itsearviointiprosessin suunnitteluun, valvontaan, tarkastukseen ja soveltamiseen osallistuvien laitoksen eri elinten ja tukitoimintojen tehtävät ja vastualueet; ja
- e. nimeämisprosessin tulos.

104. Laitoksen tulisi säilyttää nimeämisprosessia ja sen tuloksia koskevat asiakirjat, ja sen tulisi kyetä osoittamaan toimivaltaiselle viranomaiselleen, miten henkilöt on nimetty noudattaen direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 3 kohdan ja nimettyjä henkilöitä koskevan teknisen sääntelystandardin mukaisia laadullisia ja määrällisiä arviointiperusteita ja mahdollisia muita laitoksen käyttämiä arviointiperusteita.

105. Itsearviointia koskevaan dokumenttiaineistoon tulisi sisältyä ainakin nimettyjen henkilöiden lukumäärä (sisältäen ensimmäistä kertaa nimettyjen henkilöiden lukumäärän), vastualueet ja toiminta, nimet tai muut henkilökohtaiset tunnisteet ja nimettyjen henkilöiden jakautuminen laitoksen liiketoiminta-alueille sekä vertailu edellisen vuoden itsearvioinnin tuloksiin.

106. Dokumenttiaineiston tulisi sisältää myös ne henkilöstön jäsenet, jotka on nimetty määrällisten arviointiperusteiden perusteella mutta joiden ammatillisen toiminnan ei arvioida vaikuttavan olennaisesti laitoksen riskiprofiiliin nimettyjä henkilöitä koskevan teknisen sääntelystandardin mukaisesti. Laitoksen tulisi säilyttää dokumenttiaineisto riittävän pitkään, jotta toimivaltainen viranomainen voisi arvioida sen.

5.1 Ulkopuolelle jättämistä koskeva ennakkolupa

107. Jos laitos katsoo nimettyjä henkilöitä koskevan teknisen sääntelystandardin nojalla, että henkilöstön jäsenen ammatillisella toiminnalla ei ole olennaista vaikutusta laitoksen riskiprofiiliin, ja se hakee siihen etukäteen lupaa, sen tulisi noudattaa seuraavaa menettelyä:

- a. Laitoksen ylimmän hallintoelimen tulisi päättää vuotuisen nimeämisprosessin yhteydessä laaditun selvityksen perusteella, ettei tällaisella henkilöllä ole tosiasiaassa olennaista

vaikutusta laitoksen riskiprofiiliin, ja sen tulisi ilmoittaa tekemästään päätöksestä ylimmälle hallintoelimelle valvontatehtävässään. Ylimmän hallintoelimen valvontatehtävässään tai palkitsemisvaliokunnan (jos sellainen on perustettu) tulisi arvioida perusteet ja prosessi, joiden mukaisesti päätökset tehdään, ja hyväksyä mahdolliset poikkeukset.²⁷

- b. Ennakkolupaa koskeva hakemus tulisi tehdä viipymättä ja viimeistään kuuden kuukauden kuluttua edellisen tilikauden päättymisestä. Toimivaltaisen viranomaisen tulisi arvioida hakemus ja joko hyväksyä tai hylätä se mahdollisuuksien mukaan kolmen kuukauden kuluessa täydellisen dokumenttiaineiston vastaanottamisesta.
- c. Jos henkilöstön jäsenen edellisellä tilikaudella saama kokonaispalkkio on vähintään 1 000 000 euroa, toimivaltaisen viranomaisen tulisi ilmoittaa saamastaan hakemuksesta viipymättä Euroopan pankkiviranomaiselle ja antaa alustava arviointinsa. Toimivaltaisen viranomaisen tulisi toimittaa EPV:lle viipymättä kaikki tämän pyytämät tiedot laitoksesta. Ennen kuin toimivaltainen viranomainen tekee päätöksensä hakemuksen hyväksymisestä tai hylkäämisestä, EPV ottaa yhteyttä toimivaltaiseen viranomaiseen varmistaakseen, että kyseisiä ulkopuolelle jättämissä myönnetään johdonmukaisesti.

108.Määrällisten perusteiden osalta nimettyjen henkilöstön jäsenten ulkopuolelle jättämistä koskeva ennakkolupa olisi myönnettävä vain määräajaksi. Nimettyjä henkilöitä koskevan teknisen sääntelystandardin mukaista ennakkolupaa koskeva pyyntö tulisi tehdä vuosittain. Jos henkilöstön jäsentä koskevasta hakemuksesta tehdään päätös ensimmäistä kertaa, ennakkoluvan tulisi koskea ainoastaan tilikautta, jona ennakkolupaa haettiin ja sitä seuraavaa tilikautta. Sellaisen henkilöstön osalta, joiden ulkopuolelle jättäminen on jo hyväksytty kuluvalta tilikaudelta, ennakkoluvan tulisi koskea ainoastaan seuraavaa tilikautta.

109.Jos nimettyjen henkilöiden osalta tehdään poikkeus tytäryrityksissä, joihin ei sovelleta direktiiviä 2013/36/EU, toimivaltaisena viranomaisena pidetään emoyrityksen toimivaltaista viranomaista. Kun on kyse luottolaitoksen sivuliikkeestä, jonka päätoimipaikka sijaitsee kolmannessa maassa, toimivaltainen on se viranomainen, joka vastaa laitosten valvonnasta sivuliikkeen sijaintijäsenvaltiossa.

110.Ennakkolupaa koskevien pyyntöjen tulisi sisältää kaikkien poikkeuksen piiriin kaavailtujen nimettyjen henkilöiden nimet tai muut yksilölliset tunnisteet, direktiivin 2013/36/EU 73 artiklan nojalla kohdennetun sisäisen pääoman prosenttiosuus siinä liiketoimintayksikössä, jossa henkilöstön jäsen työskentelee, ja selvitys henkilöstön vaikutuksesta laitoksen riskiprofiiliin kunkin nimetyn henkilön osalta. Jos nimettyjä henkilöitä työskentelee samassa liiketoimintayksikössä ja heillä on samat tehtävät, heistä tulisi laatia yhteinen arviointi.

²⁷ Palkitsemisjärjestelmää koskevien poikkeuksien hyväksymistä käsitellään tarkemmin 110 kohdassa.

5.2 Henkilöiden nimeämisprosessin hallinnointi ja ohjaus

111. Vastuu nimeämisprosessista ja sitä koskevista periaatteista on viime kädessä ylimmällä hallintoelimellä. Ylimmän hallintoelimen valvontatehtävässään tulisi

- a. hyväksyä nimeämisprosessin periaatteet osana palkitsemisjärjestelmää;
- b. osallistua itsearviointin suunnitteluun;
- c. varmistaa, että henkilöstön nimeämistä varten tehdään asianmukainen arviointi direktiivin 2013/36/EU, nimettyjä henkilöitä koskevan teknisen sääntelystandardin ja näiden ohjeiden mukaisesti;
- d. valvoa nimeämisprosessia jatkuvasti;
- e. hyväksyä käytössä olevaan järjestelmään tehtävät merkittävät poikkeukset tai muutokset ja tarkastella ja seurata huolellisesti niiden vaikutuksia;
- f. hyväksyä henkilöstön osalta nimettyjä henkilöitä koskevan teknisen sääntelystandardin nojalla tehtävät poikkeukset ja valvoa niitä, kun laitos katsoo, ettei henkilöstö täytä komission delegoidussa asetuksessa määriteltyjä laadullisia arviointiperusteita, koska sillä ei tosiasiassa ole olennaista vaikutusta laitoksen riskiprofiiliin; ja
- g. arvioida hyväksytyt toimintaperiaatteet säännöllisin väliajoin ja tarvittaessa muuttaa niitä.

112. Jos laitokseen on perustettu palkitsemisvaliokunta, sen tulisi osallistua aktiivisesti nimeämisprosessiin sille palkitsemista koskevien päätösten valmistelussa kuuluvien tehtävien mukaisesti. Jos palkitsemisvaliokuntaa ei ole perustettu, vastaavien tehtävien suorittaminen kuuluu sellaisille valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenille, jotka eivät osallistu liikkeenjohtoon ja ovat mahdollisuuksien mukaan riippumattomia.

113. Riippumattoman riskienhallintatoiminnon ja riippumattoman compliance-toiminnon, liiketoiminnan tukitoimintojen (esim. oikeudellinen yksikkö ja henkilöstöhallinto) sekä asiasta vastaavien ylimmän hallintoelimen valiokuntien (kuten riski-, nimitys- ja tarkastusvaliokunnan) tulisi osallistua nimeämisprosessiin omien tehtäviensä mukaisesti ja myös jatkuvasti. Varsinkin riskivaliokunnan, jos sellainen on perustettu, tulisi osallistua nimeämisprosessiin, tämän kuitenkin rajoittamatta palkitsemisvaliokunnan tehtäviä. Laitoksen tulisi varmistaa, että kaikki nimeämisprosessiin osallistuvat sisäiset elimet ja toiminnot vaihtavat keskenään asiaankuuluvia tietoja. Nimeämisprosessista ja sen tuloksista tulisi laatia riippumaton sisäinen tai ulkoinen arviointi.

5.3 Nimeämisprosessi yksittäisen laitoksen tasolla, alakonsolidointiryhmän tasolla ja konsolidoidulla tasolla

114. Komission direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 3 kohtaan ja nimettyjä henkilöitä koskevaan tekniseen sääntelystandardiin sisältyviä laadullisia ja määrällisiä nimeämisperusteita ja laitoksen omia lisäperusteita tulisi soveltaa laitospohjaisesti käyttäen yksittäisen laitoksen lukuja ja

tarkastellen sen tilannetta; lisäksi arviointiperusteita tulisi soveltaa asetuksen (EU) N:o 575/2013 4 artiklan 1 kohdan 48 ja 49 alakohdassa määritellyllä tavalla konsolidointi- ja alakonsolidointiryhmien tasolla siten, että mukaan luetaan direktiivin 2013/36/EU 109 artiklan 4–6 kohdan säännösten mukaisesti myös kaikki varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvat tytäryritykset, joihin ei sovelleta vakavaraisuusdirektiiviä. Tällöin konsolidoiva laitos soveltaa nimeämisperusteita käyttäen konsolidoituja lukuja ja tarkastellen konsolidoitua tilannetta ja nimeämisperusteiden vaikutusta laitosten riskiprofiiliin konsolidoidusti. Konsolidoidusti tehtävään nimeämisprosessiin olisi sisällytettävä direktiivin 2013/36/EU 109 artiklan 5 kohdassa määritelty henkilöstö, vaikka henkilöstön työnantajana toimivaan tytäryritykseen ei sovellettaisi direktiivin 2013/36/EU 92, 94 ja 95 artiklan vaatimuksia konsolidointitasolla eikä direktiiviä 2013/36/EU yrityksen tasolla.

115. Kun laadullisia nimeämisperusteita sovelletaan konsolidointi- tai alakonsolidointiryhmien tasolla, tytäryrityksen henkilöstön jäsenet otetaan huomioon vain, jos he vastaavat kyseisissä perusteissa tarkoitetuista toiminnoista konsolidointi- tai alakonsolidointiryhmien tasolla. Jos esimerkiksi tytäryrityksen henkilöstön jäsen kuuluu kyseisen tytäryrityksen johtoon, häneen tulisi soveltaa perustetta, jonka mukaisesti ”henkilöstön jäsen on johtamistoimintiaan hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsen” vain, jos hän kuuluu myös EU:ssa emoyrityksenä toimivan laitoksen johtoon.

116. Sovellettavia määrällisiä nimeämisperusteita tulisi soveltaa kaikkeen henkilöstöön laitoksessa ja sen tytäryrityksissä, joihin sovelletaan direktiivin 2013/36/EU 92, 94 ja 95 artiklan vaatimuksia konsolidointi- ja alakonsolidointiryhmien tasolla, ottaen huomioon varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin koko laajuudessa myönnetty kaikki palkitseminen.

117. Kun laadullisia nimeämisperusteita sovelletaan yksittäisen laitoksen tasolla, laitoksen tulisi nimetä henkilöt, jotka vastaavat laadullisissa arviointiperusteissa nimetyistä toiminnoista; tärkeimpänä nimeämisperusteena ei ole toiminnon nimi vaan toiminnolle annettu valta ja vastuu.

5.4 Konsolidoivan laitoksen tehtävä

118. Sanotun rajoittamatta vakavaraisuusdirektiivin 109 artiklan 4 kohdan soveltamista konsolidoivan laitoksen tulisi varmistaa, että konsernin palkitsemisjärjestelmä on kokonaisuudessaan yhdenmukainen nimeämisprosessit mukaan lukien, ja että järjestelmä toteutetaan moitteettomasti konsolidointi- ja alakonsolidointiryhmien sekä yksittäisen laitoksen tasolla.

5.5 Tytäryritysten ja sivuliikkeiden tehtävä

119. Jos laitos on konsolidoivan laitoksen tytäryritys, sen tulisi soveltaa palkitsemisjärjestelmässään konsolidoivan emoyrityksen järjestelmää ja henkilöstön nimeämisprosessia. Kaikkien tytäryritysten tulisi osallistua aktiivisesti konsolidoivan emoyrityksen suorittamaan nimeämisprosessiin. Etenkin varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvien

mutta direktiivin 2013/36/EU soveltamisalaan kuulumattomien tytäryritysten tulisi antaa konsolidoivalle laitokselle kaikki tiedot, joita se tarvitsee nimetäkseen asianmukaisesti kaikki henkilöt, jotka vaikuttavat olennaisesti laitoksen riskiprofiiliin konsolidointi- tai alakonsolidointiryhmien tasolla.

120. Tytäryritysten, joihin ei sovelleta direktiiviä 2013/36/EU, ei tarvitse suorittaa nimeämisprosessia yksittäisen laitoksen tasolla, paitsi jos tätä edellytetään alakohtaisissa palkitsemista koskevissa vaatimuksissa. Niiden tytäryritysten osalta, joihin ei sovelleta direktiiviä tai muita direktiivin 2013/36/EU 109 artiklan 4 kohdassa määritettyjä erityisiä palkitsemista koskevia vaatimuksia, konsolidoivan laitoksen tulisi suorittaa arviointi konsolidointi- ja alakonsolidointiryhmän tasolla tytäryrityksen toimittamien tietojen perusteella. Direktiivin 2013/36/EU soveltamisalaan kuuluvien laitosten tulisi suorittaa henkilöstön nimeämiseksi oma itsearviointi yksittäisen laitoksen tasolla. Yksinkertaisempaa toimintaa harjoittavat pienet laitokset, jotka kuuluvat konsolidointiryhmän tasolla suoritettavaan nimeämisprosessiin, voivat valtuuttaa konsolidoivan laitoksen soveltamaan nimeämisprosessia käytännössä yksittäisen laitoksen tasolla.

121. Jäsenvaltiossa sijaitsevan sivuliikkeen, joka kuuluu kolmannessa maassa päätoimipaikan omaavalle luottolaitokselle, ja jäsenvaltiossa sijaitsevan tytäryrityksen, jonka emoyritys on kolmannessa maassa, tulisi suorittaa nimeämisprosessi ja ilmoittaa emoyritykselleen sen tuloksista. Jäsenvaltioissa sijaitsevien laitosten tulisi sisällyttää arviointiinsa myös varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvat tytäryrityksensä ja kolmansissa maissa sijaitsevat sivuliikkeensä. Laitosten tulisi olla tietoisia siitä, että sivuliikkeitä ei pidetä itsenäisenä osana laitosta.

122. Nimeämisperusteita tulisi soveltaa kolmannessa maassa toimivien laitosten jäsenvaltioissa sijaitsevien sivuliikkeiden sisäisiin toimintoihin, liiketoimintoihin ja henkilöstöön samalla tavalla kuin niitä sovellettaisiin yksittäisen laitoksen tasolla.

6. Pääomapohja

123. Laitosten ja toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että laitoksen palkitsemisjärjestelmän mukainen muuttuvien palkkioiden myöntäminen, maksaminen ja palkkion omistusoikeuden syntyminen, mukaan lukien palkkion riskiperusteista alennusta ja takaisinperintää koskevat järjestelyt, eivät vaikeuta terveen pääomapohjan ylläpitämistä.

124. Kun laitos arvioi, onko pääomapohja terve, sen tulisi ottaa huomioon yleiset omat varansa ja erityisesti rajoituksettomat ensisijaiset omat varat, pääomavaatimus, mukaan luettuna direktiivin 2013/36/EU 128 artiklan 6 kohdassa määritelty yhteenlaskettu puskurivaatimus, asetuksen (EU) N:o 575/2013 92 artiklan 1a kohdassa määritelty vähimmäisomavaraisuusastepuskuri, direktiivin 2014/59/EU 45c artiklassa määritelty omia varoja ja hyväksyttäviä velkoja koskeva vähimmäisvaatimus ja kaikki direktiivin 2013/36/EU 141 ja 141 b artiklassa ja direktiivin 2014/59/EU 16 a artiklassa säädetyt lisäpääomavaatimukset ja voitonjakoa koskevat rajoitukset, joita sovelletaan kaiken henkilöstön muuttuviin palkkioihin,

sekä sisäisen pääoman riittävyyden arviointimenettelyn tulos. Terveen pääomapohjan säilyttämistä koskevaa vaatimusta ja voitonjakoa koskevia rajoituksia sovelletaan myös konsolidointi- ja alakonsolidointiryhmän tasolla. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi lisäksi ottaa huomioon EPV:n ohjeiden mukaisen valvojan arviointiprosessin tulokset.

125.Laitoksen tulisi sisällyttää sekä välittömästi maksettavien että lykättyjen muuttuvien palkkioiden vaikutus pääoma- ja maksuvalmiussuunnitteluunsa ja sisäisen pääoman riittävyyden yleiseen arviointimenettelyynsä.

126.Laitoksen myöntämien muuttuvien palkkioiden kokonaismäärä ei saa heikentää laitoksen kykyä pitää yllä tervettä pääomapohjaa tai palauttaa se pitkällä aikavälillä terveelle pohjalle, ja kokonaismäärässä tulisi ottaa huomioon osakkeenomistajien ja muiden omistajien, tallettajien, sijoittajien ja muiden sidosryhmien edut. Muuttuvia palkkioita ei tulisi myöntää tai maksaa, jos vaikutuksena olisi se, ettei laitoksen pääomapohja ole enää terve. Laitoksen tulisi ottaa huomioon nämä vaatimukset, sisäisen pääoman riittävyyden arviointimenettelyn tulokset, oma monivuotinen pääomasuunnittelunsa, direktiivin 2013/36/EU 141 ja 141 b artiklassa ja direktiivin 2014/59/EU 16 a artiklassa säädetyt voitonjakoa koskevat vaatimukset sekä toimivaltaisten viranomaisten ja Euroopan valvontaviranomaisten voitonjakoa koskevat suositukset määrittäessään

- a. muuttuvien palkkioiden kokonaispoolia, joka voidaan myöntää kyseisenä vuonna; ja
- b. muuttuvien palkkioiden määrää, joka maksetaan tai johon syntyy omistusoikeus kyseisenä vuonna.

127.Laitosten, joiden pääomapohja ei ole terve tai joiden terve pääomapohja on vaarantunut, tulisi toteuttaa muuttuvien palkkioiden osalta seuraavat toimenpiteet:

- a. muuttuvien palkkioiden poolia pienennetään direktiivin 2013/36/EU 141 ja 141 b artiklan ja direktiivin 2014/59/EU 16 a artiklan mukaisesti, mukaan lukien mahdollisuus alentaa se nolnaan;
- b. toteutetaan tarvittavat tulosperusteiset korjaustoimenpiteet ja varsinkin palkkioiden riskiperusteiset alennukset;
- c. käytetään laitoksen kyseisen vuoden ja mahdollisesti seuraavien vuosien nettovoittoja pääomapohjan vahvistamiseen. Laitoksen ei tulisi kompensoida terveen pääomapohjan varmistamiseksi tehtyjä muuttuvien palkkioiden pienennyksiä myöhempinä vuosina tai muilla maksuilla, välineillä tai menetelmillä, jotka johtavat tämän määräyksen kiertämiseen.

128.Mikäli muuttuvien palkkioiden myöntäminen vaikeuttaa terveen pääomapohjan ylläpitämistä, toimivaltaisen viranomaisen tulisi puuttua asiaan vaatimalla laitosta pienentämään muuttuville palkkioille määritettyä kokonaispoolia tai asettamaan sille ylärajan, kunnes vakavaraisuustilanne paranee; toimivaltaisen viranomaisen tulisi tarvittaessa soveltaa

tulosperusteisia korjaustoimenpiteitä ja varsinkin palkkion riskiperusteisia alennuksia sekä vaatia laitosta käyttämään nettovoittojaan omien varojen vahvistamiseksi.

II osasto – Palkitsemisrakenne

7. Palkkioryhmät

129. Direktiivin 2013/36/EU nojalla palkkiot ovat joko kiinteitä tai muuttuvia; kolmatta palkkiokategoriaa ei ole. Sanotun rajoittamatta direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 3–5 kohdan mukaista vapautusten kansallista soveltamista, jos palkkiot ovat muuttuvia ja ne maksetaan nimetyille henkilöille, direktiivin 2013/36/EU 92 artiklaan sisältyvien yleisten vaatimusten lisäksi on täytettävä kaikki kyseisen direktiivin 94 artiklan vaatimukset. Vaatimusten täyttämiseksi laitosten tulisi jakaa palkitsemisen osat näiden ohjeiden mukaisesti joko kiinteisiin tai muuttuviin palkkioihin, ja niiden palkitsemisjärjestelmissä tulisi asettaa selkeät, objektiiviset, ennalta määritetyt ja avoimet perusteet, joilla kaikki palkitsemisen osat jaetaan joko kiinteiden tai muuttuvien palkkioiden ryhmään direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 2 kohdan g alakohdassa säädettyjen perusteiden mukaisesti.

130. Jos palkitsemisen osaa ei voi selvästi kohdentaa kiinteisiin palkkioihin näissä ohjeissa esitettyjen arviointiperusteiden nojalla, sitä tulisi pitää muuttuvana palkkiona.

131. Palkkio on kiinteä, jos sen myöntämisedellytykset ja sen määrä

- a. perustuvat ennalta määritettyihin perusteisiin;
- b. eivät ole harkinnanvaraisia vaan ilmentävät henkilöstön ammatillista kokemusta ja palvelusvuosien määrää;
- c. ovat avoimet ja läpinäkyvät yksittäiselle henkilöstön jäsenelle myönnettävän yksittäisen määrän osalta;
- d. ovat pysyvät eli säilyvät tietyn ajanjakson, joka on sidoksissa tiettyyn asemaan ja organisatorisiin velvoitteisiin;
- e. eivät ole kumottavissa; pysyvää määrää muutetaan ainoastaan työehtosopimusneuvotteluilla tai uudelleenneuvottelujen jälkeen palkanasetannan kansallisten perusteiden mukaisesti;
- f. eivät ole laitoksen toimesta vähennettävissä, lykättävissä tai peruutettavissa;
- g. eivät kannusta riskinottoon; ja
- h. eivät ole riippuvaisia työsuorituksesta tai tuloksesta.

132. Kiinteinä palkkioina pidetään sellaisia palkitsemisen osia, jotka ovat joko osa koko laitoksen kattavaa yleistä järjestelmää, mikäli ne täyttävät 131 kohdassa luetellut edellytykset, tai

kansallisen lain nojalla suoritettavia pakollisia maksuja. Niihin kuuluvat maksut, jotka ovat osa näissä ohjeissa määriteltyjä tavanomaisia työsuhte-etuja.

133. Myös seuraavia palkitsemisen osia tulisi pitää kiinteinä, jos samanlaisissa tilanteissa toimitaan yhdenmukaisella tavalla:

- a. ulkomaiselle työkomennukselle lähetetyille henkilöstölle maksetut palkat ja palkkiot, joissa otetaan huomioon toisen maan elinkustannukset ja veroasteet;
- b. palkanlisät, jotka maksetaan kiinteän peruspalkan lisäksi silloin, kun henkilöstö työskentelee ulkomailla ja saa pienempää palkkaa kuin mitä vastaavasta asemasta maksettaisiin paikallisilla työmarkkinoilla, ja kun kaikki seuraavat erityisehdot täyttyvät:
 - i. palkanlisä maksetaan syrjimättömien perusteiden kaikille henkilöstön jäsenille, jotka ovat vastaavanlaisessa tilanteessa;
 - ii. palkanlisä myönnetään, koska henkilöstö työskentelee väliaikaisesti ulkomailla tai eri asemassa palkkiotasolla, joka vaatii tarkistusta, jotta se vastaisi kyseisten markkinoiden palkkatasoa;
 - iii. täydentävien maksujen määrä perustuu ennalta määritettyihin perusteisiin;
 - iv. palkanlisän maksuaika on sidoksissa edellä mainitun tilanteen keston.

8. Palkitsemisen osien erityistapaukset

8.1 Palkanlisät

134. Laitosten muuttuvat ja kiinteät palkkiot voivat koostua erilaisista osista, kuten lisä- tai täydennysmaksuista tai -eduista. Laitoksen tulisi analysoida palkanlisät²⁸ ja kohdentaa ne joko palkitsemisen muuttuvaan tai kiinteään osaan. Palkanlisät tulisi myöntää 7 jaksossa esitettyjen arviointiperusteiden mukaisesti.

135. Laitoksen tulisi dokumentoida 7 jakson nojalla tehdyn arvioinnin tulokset erityisesti silloin, kun palkanlisiä pidetään kiinteinä palkkioina, mutta niillä on jokin seuraavista piirteistä:

- a. ne maksetaan vain nimetyille henkilöille²⁹.
- b. Niitä maksetaan ainoastaan silloin, kun palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan välinen suhde muutoin ylittäisi 100 prosenttia (osakkeenomistajien hyväksynnällä tarvittaessa enintään 200 prosenttia).

²⁸ Nimitys voi vaihdella laitoksen mukaan: "tehtäväkohtainen palkanosa, henkilöstön palkanlisä, muokattava tehtäväkohtainen lisä, kiinteä palkanlisä" jne.

²⁹ Nimettynä henkilönä oloa ei tulisi pitää asemana tai työtehtävänä.

- c. Palkanlisät ovat sidoksissa indikaattoreihin, joiden voidaan luulla korvaavan tulosindikaattorit. Tällaisessa tapauksessa laitoksen tulisi kyetä osoittamaan, että kyseiset indikaattorit eivät ole sidoksissa laitoksen tulokseen esim. selvittämällä, miten ne korreloivat laitoksen käyttämien tulosindikaattorien kanssa.

136. Jotta henkilöstön jäsenen tehtävään, toimeen tai organisatoriseen vastuuseen perustuvat palkanlisät voitaisiin kohdentaa oikein palkitsemisen kiinteään osaan, niiden tulisi täyttää 131 kohdassa esitetyt perusteet ottaen huomioon kaikki seuraavat erityispiirteet:

- a. palkanlisä on sidoksissa tehtävään tai organisatoriseen vastuuseen, ja sitä myönnetään niin kauan kuin tehtävään kuuluvissa velvoitteissa ja valtuuksissa ei tapahdu sellaisia olennaisia muutoksia, joiden perusteella henkilöstön jäsenellä olisi tosiasiaassa erilainen tehtävä tai organisatorinen vastuu;
- b. palkanlisän määrä ei ole riippuvainen muista tekijöistä kuin tietyn tehtävän täyttämisestä tai tietyn organisatorisen vastuun kantamisesta ja 203 kohtaan sisältyvistä perusteista;
- c. jollakin toisella vastaavassa tilanteessa olevalla henkilöstön jäsenellä, joka täyttää saman tehtävän tai jolla on sama organisatorinen vastuu, olisi oikeus vastaavaan palkanlisaan.

137. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että palkanlisät eivät ole keino tai menetelmä, jonka avulla laitos voi olla noudattamatta vakavaraisuusdirektiivin vaatimuksia.

8.2 Tulevaan työsuoritukseen perustuvat muuttuvat palkkiot

138. Kun muuttuvien palkkioiden myöntäminen, mukaan lukien pitkäaikaiset kannustinohjelmat, perustuu vähintään yhden vuoden takaiseen aiempaan työsuoritukseen mutta riippuu myös ehdoista, jotka liittyvät tulevaan työsuoritukseen, tulisi noudattaa seuraavia periaatteita:

- a. Laitosten tulisi asettaa henkilöstölle selkeästi työsuorituksia koskevat lisäehdot, jotka on täytettävä myöntämisen jälkeen, jotta omistusoikeus muuttuvaan palkkioon voisi syntyä.
- b. Laitosten tulisi arvioida, ennen kuin omistusoikeus muuttuvaan palkkioon syntyy, että syntymisehdot ovat täyttyneet.
- c. Laitosten tulisi asettaa tulevaa työsuoritusta koskevia lisäehtoja vähintään yhden vuoden pituiseksi ennalta määritetyksi ajanjaksoksi.
- d. Jos tulevaa työsuoritusta koskevat lisäehdot eivät ole täyttyneet, enintään 100 prosentin osuuteen kyseisillä ehdoilla myönnetystä muuttuvasta palkkiosta voidaan käyttää palkkion riskiperusteisia alennusjärjestelyjä.
- e. Lykkäysajan tulisi päättyä aikaisintaan vuoden kuluttua viimeisimmän ehdon arvioinnista; kaikkia muita 15 jaksossa esitettyjä vaatimuksia, jotka koskevat nimetyille henkilöille myönnettävien muuttuvien palkkioiden lykkäämistä, sovelletaan samalla tavoin kuin

muuttuviin palkkioihin, jotka perustuvat yksinomaan sen myöntämistä edeltävään työsuoritukseen.

- f. Kokonaispalkkion muuttuvan ja kiinteä osan välisen suhteen laskentaa varten tulisi myönnetyn muuttuvan palkkion kokonaismäärä ottaa huomioon sinä tilikautena, jolta muuttuva palkkio, pitkäaikaiset kannustinohjelmot mukaan lukien, myönnettiin. Tätä periaatetta tulisi soveltaa myös silloin, kun aiempaa työsuoritusta on arvioitu useamman vuoden kattavalla ansaintajaksolla.

139. Jos suunnitelma muuttuvan palkkion tulevasta kehityksestä, pitkäaikaiset kannustinohjelmot mukaan lukien, perustuu yksinomaan tulevaa työsuoritusta koskeviin ehtoihin (esim. jos uusi henkilöstö saa pitkäaikaisen kannustinohjelman ensimmäisenä työskentelyvuotenaan), määrän tulisi katsoa tulleen myönnettyksi, kun työsuoritukselle asetetut ehdot ovat täyttyneet; muussa tapauksessa palkkiota ei tulisi myöntää. Jo myönnetty palkkiot tulisi ottaa huomioon, kun lasketaan kokonaispalkkion muuttuvan ja kiinteän osan välistä suhdetta palkkioiden myöntämistä edeltävänä tilikautena. Jos palkkiot on myönnetty tietyinä määrinä välineitä, ne tulisi poikkeuksellisesti arvostaa, jotta kokonaispalkkion muuttuvan ja kiinteän osan välinen suhde voitaisiin laskea markkinahintaan tai käypään arvoon hetkellä, jolloin suunnitelma muuttuvan palkkion tulevasta kehityksestä annettiin. Tällöin tulisi soveltaa 138 kohdan a–c alakohtaa. Kaikkia muita vaatimuksia sovelletaan samalla tavoin kuin muuttuviin palkkioihin; esim. lykkäysaika alkaa muuttuvan palkkion myöntämisen jälkeen.

8.3 Voitonjako-osuuksien maksut

140. AIFM-direktiivin 4 artiklan 1 kohdan d alakohdassa tarkoitettujen voitonjako-osuuksien maksuihin sovelletaan palkitsemista koskevia AIFM-direktiivin säännöksiä; voitonjako-osuudet sisällytetään nimenomaisesti palkitsemisen määritelmään direktiivin liitteessä II olevassa 2 kohdassa³⁰. Voitonjako-osuuksiin sovelletaan AIFM-direktiivin mukaista moitteetonta palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevia ESMAn ohjeita³¹. Näiden EPV:n ohjeiden tarkoituksiin ja varsinkin, kun lasketaan nimettyjen henkilöiden palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan välistä suhdetta näiden ohjeiden 13 jakson mukaisesti, tulisi noudattaa seuraavia periaatteita:

- a. kaikkia maksuja, joita vaihtoehtoiset sijoitusrahastot suorittavat tällaisille henkilöstön jäsenille voitonjako-osuuden välineillä ja jotka eivät vastaa suhteellista tuottoa tällaisten

³⁰ AIFM-direktiivin liitteessä II olevassa 2 kohdassa säädetään seuraavaa: ”Edellä 1 kohdassa esitettyjä periaatteita sovelletaan kaikentyyppisiin vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan maksamiin palkkioihin ja palkkioihin, vaihtoehtoisen sijoitusrahaston itse suoraan maksamiin määriin, voitonjako-osuudet mukaan luettuina, ja vaihtoehtoisen sijoitusrahaston osuuksien tai osakkeiden siirtoihin, jotka tehdään sellaisten henkilöstöryhmien etuuksiin, mukaan luettuina ylin johto, riskinottoa edellyttävissä tehtävissä toimivat, valvontatehtävissä toimivat sekä työntekijät, joiden saama kokonaispalkka tai -palkkio sijoittuu samaan palkka- ja palkkiohaarukkaan ylimmän johdon ja riskinottoa edellyttävissä tehtävissä toimivien kanssa, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus sen riskiprofiiliin tai sen hoitamien rahastojen riskiprofiileihin” (alleviivaus lisätty).

³¹ ESMA/2013/232. Asiakirja on luettavissa osoitteessa http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf. AIFM-direktiivin mukaisesta voitonjako-osuuksien erityiskäsittelystä ks. erityisesti ESMAn ohjeiden 10, 13, 16 ja 159 kohta.

henkilöstön jäsenten tekemistä sijoituksista, tulisi pitää muuttuvina palkkoina, ja ne tulisi arvostaa niiden myöntämishetkeen;

- b. laskelmasta tulisi jättää pois kaikki maksut, joita vaihtoehtoiset sijoitusrahastot suorittavat tällaisille henkilöstön jäsenille voitonjako-osuuden välineillä ja jotka vastaavat tällaisten henkilöstön jäsenten (voitonjako-osuuden välineen kautta) saamaa suhteellista tuottoa vaihtoehtoiseen sijoitusrahastoon tekemistään sijoituksista.

141.Osingot, joita on maksettu henkilöstön jäsenille osakkeista tai vastaavista omistusosuuksista sen jälkeen, kun ne on saatu omistukseen osana palkkiota, tai joita henkilöstön jäsenille maksetaan laitoksen osakkeenomistajina tai omistajina, eivät kuulu näissä ohjeissa tarkoitetun palkittamisen piiriin. Samaa sovelletaan muista omistukseen saaduista välineistä tai sijoituksista maksettaviin korkoihin, jotka maksetaan henkilöstölle.

142.Osinko- ja korkomaksuja ei pidä kuitenkaan käyttää muuttuvan palkkion maksukeinona, sillä se johtaisi palkittamista koskevien vakavaraisuusdirektiivin vaatimusten kiertämiseen.

8.4 Sitouttamispalkkiot

143.Laitosten tulisi kyetä osoittamaan oikeutettu etunsa myöntää sitouttamispalkkioita, joilla nimetty henkilö saadaan jäämään laitoksen palvelukseen. Sitouttamispalkkioita voidaan käyttää esimerkiksi uudelleenjärjestelyjen tai liiketoiminnan asteittaisen lopettamisen, laitoksen määräysvallassa tapahtuneen muutoksen jälkeen tai keskeisten hankkeiden loppuun saattamisen varmistamiseksi. Laitosten tulisi kirjata tapahtuma tai perustelu, jonka vuoksi sitouttamispalkkion myöntäminen oli tarpeen, sekä ajanjakso (alku- ja loppupäivämäärineen), jonka ajan kyseisen syyn oletetaan olevan voimassa. Laitosten tulisi määritellä sitouttamisehdot ja sovellettavat suoritusehdot (ks. myös 147 kohta). Laitosten tulisi määrittää odotusaika ja päivämäärä tai tapahtuma, jonka jälkeen se määrittää, onko sitouttamis- ja suoritusehdot täytetty.

144.Laitosten ei tulisi yleisesti ottaen myöntää henkilöstön jäsenelle useita sitouttamispalkkioita; poikkeustapauksissa tai tapauksissa, joissa tämä on perusteltua, henkilöstön jäsenelle voidaan maksaa useampi kuin yksi sitouttamispalkkio, mutta kukin sitouttamispalkkio on maksettava eri aikoina ja tässä jaksossa asetettujen ehtojen mukaisesti. Sitouttamispalkkiot tulisi myöntää vasta sen jälkeen, kun sitouttamisehdot ja sovellettavat suoritusehdot on täytetty. Lisäksi sitouttamispalkkio tulisi myöntää vain, jos olemassa ei ole mitään syitä, joiden vuoksi sitouttamispalkkiota ei tulisi maksaa, eli kyseinen henkilöstön jäsen ei ole syyllistynyt esim. olennaisiin säännösten laiminlyönteihin, väärinkäytöksiin tai muihin laiminlyönteihin.

145.Sitouttamispalkkion tulisi olla direktiivin 2013/36/EU 93, 141 ja 141 b artiklan vaatimusten ja 104 artiklan 1 kohdan g alakohdan vastaavien valvontavaltuuksien mukainen, mikä saattaa johtaa tilanteeseen, jossa sitouttamispalkkiota saatetaan joutua alentamaan jopa nolnaan jakokelpoisesta enimmäismäärästä tai toimivaltaisten viranomaisten määräämistä muista rajoituksista riippuen.

146. Kun laitokset ja toimivaltaiset viranomaiset arvioivat ja harkitsevat, onko sitouttamispalkkion myöntäminen nimetyille henkilöille asianmukaista, ne voivat ottaa huomioon vähintään seuraavat seikat:

- a. huolet, joista seuraa riski siitä, että tietyt henkilöstön jäsenet voivat päättää lähteä laitoksesta;
- b. syyt, joiden vuoksi kyseisen henkilöstön jäsenen pitäminen laitoksessa on laitoksen kannalta olennaisen tärkeää;
- c. seuraukset, joita aiheutuu siitä, että kyseinen henkilöstön jäsen lähtee laitoksesta; ja
- d. onko myönnetyn sitouttamispalkkion määrä tarpeellinen ja oikeasuhtainen kohteena olevan henkilöstön jäsenen sitouttamiseksi.

147. Sitouttamispalkkion tulisi perustua erityisehtoihin, jotka eroavat muuttuvan palkitsemisen muihin osiin sovellettavista suoritusehdoista ja joihin sisältyy sitouttamisehto ja erityisiä suoritusehtoja. Sitouttamispalkkiota koskevien erityisehtojen tulisi johtaa sitouttamistavoitteeseen (eli henkilöstön sitouttamiseen laitokseen ennalta määritetyksi ajanjaksoksi tai tiettyyn tapahtumaan saakka). Erityisiin suoritusehtoihin tulisi sisältyä ehtoja, jotka liittyvät siihen oikeutettuun etuun, jonka vuoksi henkilöstön jäsen tulisi sitouttaa, sekä henkilöstön käytökseen, ja joiden tulisi olla yhteensopivia 145 kohdassa asetettujen säännösten kanssa. Sitouttamispalkkiot eivät saisi johtaa tilanteeseen, jossa henkilöstön jäsenen muuttuvan palkkion kokonaismäärä, joka koostuu suorituserusteisesta muuttuvasta palkkiosta ja sitouttamispalkkiosta, ei ole enää liitetty henkilön suoritukseen, kyseessä olevaan liiketoimintayksikköön ja laitoksen yleisiin tuloksiin, kuten 92 artiklan 2 kohdan g alakohdan ii luetelmakohdassa ja 94 artiklan 1 kohdan a alakohdassa edellytetään.

148. Sitouttamispalkkioilla ei tulisi pelkästään kompensoida tulospäätteistä palkkiota, jota ei makseta riittämättömän työsuorituksen tai laitoksen taloudellisen tilanteen vuoksi.

149. Sitouttamispalkkiot ovat muuttuvia palkkioita, ja näin ollen, jos niitä myönnetään nimetyille henkilöille, niiden on täytettävä direktiivin 2013/36/EU 94 artiklassa säädetyt muuttuvia palkkioita koskevat vaatimukset, mukaan luettuina muuttuvan ja kiinteän palkkion enimmäissuhde, jälkikäteen tehtävät riskikorjaukset, maksu välineinä, lykkäys, sitouttaminen, alennus ja takaisinperintä.

150. Laadittaessa laskelmaa palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan välisestä suhteesta sitouttamispalkkio on otettava huomioon muuttuvana palkkiona. Riippumatta siitä, että sitouttamispalkkio myönnetään vasta odotusajan päätyttyä, sitouttamispalkkio tulisi ottaa huomioon palkkion muuttuvan ja kiinteän osan välisen suhteen laskemisessa jollakin seuraavista menetelmistä:

- a. Sitouttamispalkkio jaetaan vuotuisiin määriin kullekin odotusajan vuodelle lineaarisen määräsuhteen perusteella laskettuna. Jos odotusajan tarkka kesto ei ole etukäteen

tiedossa, laitoksen tulisi asettaa ja dokumentoida asianmukaisesti tietty jakso ottaen huomioon laitoksen tilanne ja toimenpiteet, jotka on toteutettu sitouttamispalkkion maksamisen perustelemiseksi. Suhde tulisi laskea asetetun ajanjakson perusteella; tai

- b. Sitouttamispalkkio otetaan huomioon täysimääräisenä sinä vuonna, jona sitouttamisehto täyttyy.

8.5 Lisäeläke-etuudet

151. Lisäeläke-etuudet ovat yksi muuttuvien palkkioiden muoto. Jos laitoksen eläkejärjestelmän ehtoihin sisältyy eläke-etuuksia, jotka eivät ole suoritusperusteisia ja jotka myönnetään yhdenmukaisesti tietylle henkilöstöryhmälle, niitä ei tulisi pitää lisäeläke-etuuksina vaan osana näiden ohjeiden määritelmiä koskevassa jaksossa määritellyjä tavanomaisia työsuhde-etuja. Lisäeläke-etuudet eivät ole erorahaa, vaikka työntekijä päättäisikin jäädä varhaiseläkkeelle.

152. Kun henkilöstön jäsen lähtee laitoksesta tai jää eläkkeelle, laitoksen tulisi varmistaa, että lisäeläke-etuuksia ei makseta ottamatta huomioon laitoksen taloudellista tilannetta tai kyseisen henkilöstön jäsenen ottamia riskejä, joilla saattaa olla pitkällä aikavälillä vaikutuksia laitokseen.

153. Lisäeläke-etuuksien kokonaismäärä on myönnettävä direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan o alakohdan mukaisesti ja kyseisen direktiivin 94 artiklan 3 kohdassa säädetty poikkeus huomioon ottaen kyseisen artiklan l alakohdassa tarkoitettuina välineinä; ja

- a. jos nimetty henkilö lähtee laitoksen palveluksesta ennen eläkkeelle siirtymistään, laitoksen on pidettävä lisäeläke-etuuksien kokonaismäärä hallussaan välineinä vähintään viiden vuoden ajan ilman, että omistusoikeus palkkioon syntyy portaittain ajan kulumisen suhteessa;
- b. kun nimetty henkilö saavuttaa eläkeiän, välineinä maksettavaan kokonaismäärään on sovellettava viiden vuoden odotusaikaa.

154. Laitosten tulisi varmistaa, että palkkion riskiperusteista alennusta ja takaisinperintää koskevia järjestelyjä käytetään lisäeläke-etuuksiin samalla tavoin kuin muihin muuttuvan palkitsemisen osiin.

9. Palkitsemisen poikkeukselliset osat

9.1 Taatut muuttuvat palkkiot

155. Taatulla muuttuvalla palkkiolla voi olla eri muotoja, kuten "takuubonus", "tervetulobonus", "taloontulobonus", "vähimmäisbonus", ja se voidaan myöntää joko käteisenä tai välineinä.

156. Kun laitokset myöntävät taatun muuttuvan palkkion direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan d ja e alakohdan nojalla uutta henkilöstöä palkatessaan, ne eivät saa taata muuttuvaa palkkiota työsuhteen ensimmäistä vuotta pidemmäksi ajanjaksoksi. Taattu muuttuva palkkio on

poikkeus, ja sitä voidaan maksaa vain, kun laitoksella on kyseisen direktiivin 94 artiklan 1 kohdan e alakohdassa ja näiden ohjeiden 6 jaksossa tarkoitettu terve ja vahva pääomapohja.

157.Laitosten tulisi myöntää taattu muuttuva palkkio samalle henkilöstön jäsenelle vain kerran. Tätä vaatimusta tulisi soveltaa myös konsolidointi- ja alakonsolidointiryhmien tasolla sekä tilanteissa, joissa henkilöstö saa uuden sopimuksen samalta laitokselta tai toiselta konsolidoinnin piiriin kuulavalta laitokselta.

158.Laitokset ja toimivaltaiset viranomaiset voivat päättää olla sisällyttämättä taattujen muuttuvien palkkioiden määrää laskelmaan, joka koskee ensimmäiseltä suoritusjaksolta maksettavan kokonaispalkkion muuttuvan ja kiinteän osan välistä suhdetta, jos taattu muuttuva palkkio myönnetään palkattaessa uutta henkilöstöä ennen ensimmäisen suoritusjakson alkua.

159.Tämän muuttuvien palkkioiden osan takaamiseksi suoritettavien järjestelyjen yhteydessä laitokset voivat päättää olla soveltamatta taattuihin muuttuviin palkkioihin riskiperusteisia alennuksia ja takaisinperintää koskevia vaatimuksia. Laitokset voivat suorittaa kokonaismäärän käteisenä, jonka maksua ei lykätä.

9.2 Aiemman työsopimuksen korvaaminen tai ulosostaminen

160.Korvaus aiemman sopimuksen ulosostamisesta tulisi myöntää ainoastaan näiden ohjeiden 156 kohdassa määriteltujen ehtojen täyttyessä.

161.Palkkiota tulisi pitää aiemman sopimuksen korvauksena tai ulosostona, jos aiempi työnantaja on alentanut henkilöstön jäsenen lykättyä muuttuvaa palkkiota tai perunut sen sopimuksen irtisanomisen vuoksi. Aiemman työsopimuksen korvaamista tai ulosostamista koskeviin palkitsemispaketteihin sovelletaan kaikkia muuttuvien palkkioiden vaatimuksia sekä näissä ohjeissa asetettuja säännöksiä, kuten lykkäys- ja odotusaikoja, maksamista välineinä ja takaisinperintäjärjestelyjä.

9.3 Eroraha ja muut sopimuksen päättymisen jälkeen tehtävät maksut

9.3.1 Eroraha

162.Laitosten palkitsemisjärjestelmissä tulisi täsmentää mahdollinen erorahojen käyttö sekä niiden enimmäismäärä tai perusteet, joiden mukaisesti määritetään ne määrät, jotka nimetyille henkilöille voidaan myöntää erorahoina.

163.Laitoksilla tulisi olla järjestelmä, jonka mukaisesti erorahat määritetään ja hyväksytään, kun laitos irtisanoo työsopimuksen ennenaikaisesti, ja jaetaan selkeästi velvoitteet ja päätöksentekovaltuudet sekä valvontatoimintojen osallistuminen menettelyyn.

164.Erorahan ei tulisi olla kohtuuton palkkio vaan asiallinen korvaus, joka henkilöstön jäsenelle maksetaan, jos työsopimus irtisanotaan ennenaikaisesti. Direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan

1 kohdan h alakohdan nojalla erorahojen on perustuttava pitkän aikavälin tulokseen eikä niillä saa palkita epäonnistunutta suoritusta tai väärinkäytöstä.

165.Erorahaa ei tulisi myöntää, jos henkilöstön jäsen on syylistynyt ilmeiseen laiminlyöntiin, jonka perusteella työsuhde puretaan välittömästi tai henkilöstön jäsen irtisanotaan.

166.Erorahaa ei tulisi myöntää, jos henkilöstön jäsen irtisanoutuu vapaaehtoisesti ottaakseen vastaan tehtävän eri oikeushenkilön palveluksessa, jollei erorahan maksamista edellytetä kansallisessa työoikeudessa.

167.Erorahoihin sisältyy ylimääräinen raha tavanomaisen palkkion lisäksi seuraavissa erityistilanteissa:

- a. irtisanomiskorvaus toimen tai viran menetyksestä, jos laitos tai sen tytäryritys irtisanoo työsopimuksen ennen aikaisesti;
- b. palkkio, joka myönnetään määräajalta, jolla aloitetaan sovitusti harkinta-aika työsopimuksen irtisanomisen jälkeen ja johon sovelletaan kilpailukieltolauseketta;
- c. laitos irtisanoo henkilöstön työsopimukset laitoksen kaatumisen tai varhaisen puuttumisen toimenpiteiden vuoksi;
- d. laitos haluaa irtisanoa työsopimuksen laitoksen toimintojen olennaisen supistumisen vuoksi, ja henkilöstön jäsen työskenteli tällaisissa toiminnoissa, tai muut laitokset ovat hankkineet liiketoiminta-alueita, joiden henkilöstö ei voi halutessaan siirtyä hankkivan yhtiön palvelukseen;
- e. laitos ja henkilöstön jäsen sopivat maksusta tosiasiallisen työriidan yhteydessä, joka voisi muutoin realistisesti johtaa oikeustoimiin.

168.Jos laitokset myöntävät erorahoja, niiden tulisi kyetä esittämään toimivaltaiselle viranomaiselle erorahan perustelut ja määrittämisperusteet ja osoittamaan, että myönnetty eroraha on asiallinen ja että se on sidoksissa pitkän aikavälin tulokseen eikä palkitse epäonnistunutta suoritusta tai väärinkäytöstä.

169.Kun laitos määrittää myönnettävän erorahan suuruuden, sen tulisi ottaa huomioon pitkän aikavälin tulos ja arvioida tarvittaessa epäonnistumisen vakavuus. Havaittujen epäonnistuneiden suoritusten osalta tulisi erottaa toisistaan laitoksen ja nimettyjen henkilöiden aiheuttamat epäonnistumiset seuraavasti:

- a. laitoksen epäonnistumista tulisi tarkastella määritettäessä henkilöstölle maksettavien erorahojen kokonaismäärää, ja tällöin tulisi ottaa huomioon laitoksen pääomapohja; tällaisten erorahojen ei tulisi olla suurempia kuin työsopimusten ennen aikaisen irtisanomisen avulla aikaan saatu kustannuslennus;

- b. nimetyn henkilön epäonnistuneen suorituksen perusteella tulisi pienentää sitä erorahan määrää, joka muuten myönnettäisiin, jos erorahan arvioinnissa otettaisiin huomioon ainoastaan pitkän aikavälin tulos; erorahan määrä tulisi myös voida alentaa nolleen.

170. Laitoksen epäonnistumisena voidaan pitää muun muassa seuraavia tilanteita:

- a. jos laitos hyötyy valtion tukitoimista tai siihen kohdistetaan varhaisen puuttumisen toimenpiteitä tai kriisinratkaisutoimenpiteitä direktiivin 2014/59/EU³² nojalla;
- b. jos on jätetty hakemus direktiivin 2014/59/EU 2 artiklan 1 kohdan 47 alakohdassa tarkoitetun tavanomaisen maksukyvyyttömyysmenettelyn aloittamisesta;
- c. jos laitos joutuu merkittävien tappioiden vuoksi tilanteeseen, jossa sen pääomapohja ei ole enää terve ja jonka jälkeen liiketoiminta-alue myydään tai liiketoimintaa supistetaan.

171. Nimettyjen henkilöiden epäonnistuneet työsuoritukset tulisi arvioida tapauskohtaisesti. Epäonnistuneena työsuorituksena voidaan pitää muun muassa seuraavia tilanteita:

- a. kun ylimmän hallintoelimen jäsenen ei enää katsota täyttävän sopivuus- ja luotettavuusvaatimuksia;
- b. kun nimetty henkilö on osallistunut menettelytapaan tai on vastuussa menettelytavasta, joka on aiheuttanut laitokselle merkittäviä tappioita, siten kuin ne määritellään laitoksen palkitsemisjärjestelmässä;
- c. kun nimetty henkilö toimii joko tahallisesti tai törkeän tuottamuksellisesti laitoksen sisäisten sääntöjen, arvojen tai menettelyjen vastaisesti.

172. Erorahat tulisi katsoa muuttuvaksi palkkioksi ja näin ollen yleisenä periaatteena on, että jos niitä myönnetään nimetyille henkilöille, sovelletaan kaikkia direktiivin 2013/36/EU 94 artiklassa säädettyjä vaatimuksia. Muuttuvien palkkioiden suhdetta laskettaessa sekä lykkäystä ja välineinä suoritettavaa maksamista sovellettaessa ei tulisi ottaa huomioon seuraavia erorahamääriä seuraavissa olosuhteissa:

- a. erorahat ovat pakollisia kansallisen työlainsäädännön nojalla tai tuomioistuimen päätöksen perusteella;
- b. i ja ii kohdassa tarkoitetut erorahat, joiden osalta laitos kykenee osoittamaan erorahan määrään vaikuttavat syyt ja määrän soveltuvuuden:

³² Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/59/EU, annettu 15 päivänä toukokuuta 2014, luottolaitosten ja sijoituspalveluyritysten elvytys- ja kriisinratkaisukehyksestä sekä neuvoston direktiivin 82/891/ETY, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivien 2001/24/EY, 2002/47/EY, 2004/25/EY, 2005/56/EY, 2007/36/EY, 2011/35/EU, 2012/30/EU ja 2013/36/EU ja asetusten (EU) N:o 1093/2010 ja (EU) N:o 648/2012 muuttamisesta (EUVL L 173, 12.6.2014, s. 190).

- (i) erorahat lasketaan soveltuvan ennalta määritetyn yleisen kaavan avulla (esim. palkallinen karenssi), joka on säädetty palkitsemisjärjestelmässä 167 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa;
 - (ii) työsopimuksen kilpailukieltolausekkeen soveltamisesta aiheutuvaa lisämäärää vastaavat erorahat, jotka maksetaan tulevana ajanjaksona, enintään sen kiinteän palkkion määrään saakka, joka olisi maksettu kilpailukieltotajalta, jos henkilö olisi vielä töissä;
- c. edellä 167 kohdassa tarkoitetut erorahat, jotka eivät täytä 172 kohdan b alakohdan i alakohtaan sisältyvää ehtoa, jos laitos on esittänyt toimivaltaiselle viranomaiselle erorahan määrää koskevat perustelut ja osoittanut sen olevan asiallinen.

173. Kun lasketaan määrää, jota ei oteta huomioon palkkion muuttuvan ja kiinteän osan välisen suhteen laskemisessa, se, että työsopimuksessa on kilpailukieltolauseke, ei välttämättä tarkoita, että työsopimuksen ennenaikaisen irtisanomisen vuoksi maksettu koko summa maksetaan korvauksena siitä, että nimetyt henkilöt ovat sitoutuneet olemaan kilpailematta tietyn ajanjakson ajan. Vain maksun ne määrät, jotka on erityisesti nimetty työsopimuksessa kilpailukieltolauseketta koskeviksi korvauksiksi, vastaavat 172 kohtaa. Jos kansallisessa lainsäädännössä rajoitetaan kilpailukieltolausekkeen kesto, kyseisten määräaikaisten jälkeen maksettavaa rahaa ei voida katsoa kilpailukieltolauseketta koskevaksi korvaukseksi ja näin ollen sitä ei voida jättää pois muuttuvan ja kiinteän palkkion suhteen laskennasta.

174. Kun lasketaan kokonaispalkkion muuttuvan ja kiinteän osan välistä suhdetta, seuraavat erorahan määrät tulisi ottaa huomioon muuttuvana palkkiona, kun kyseistä suhdetta lasketaan viimeisimmältä suoritusjaksolta:

- a. edellä 172 kohdan b alakohdan ii alakohdassa tarkoitettua tulevia ajanjaksoja koskevaa kiinteää palkkiota suurempien määrien summa;
- b. mahdolliset muut erorahat, joita ei ole lueteltu 172 kohdassa.

9.3.2 Muut sopimuksen päättymisen jälkeen tehtävät maksut

175. Irtisanomisajan keston liittyvää tavanomaista palkanmaksua ei tulisi pitää erorahana. Työsopimuksen tavanomaista päättymistä (eli työsopimus päättyy säännönmukaisesti tai henkilöstön jäsen sanoutuu irti sovellettavan irtisanoutumisajan mukaisesti) seuraavaan sopivan kiinteän määrän maksamiseen tai henkilöstölle maksettaviin korvauksiin tapauksessa, jossa laitos rajoittaa ammatinharjoittamista, ei tulisi soveltaa muuttuvaan palkitsemiseen sovellettavia vaatimuksia, mikäli tämä on sopusoinnussa kansallisen lainsäädännön kanssa. Tällaisilla palkkioilla ei saisi korvata 167 kohdan mukaisia erorahoja.

176. Sopimusjakson säännönmukaisen päättymisen tai ylimmän hallinotelimien jäsenen nimeämisen yhteydessä maksettavia ylimääräisiä palkkioita, esimerkiksi myönnettyjä harkinnanvaraisia lisäeläke-etuuksia, ei tulisi katsoa erorahoiksi. Jos kyseiset osat ovat

muuttuvia palkkioita ja ne maksetaan nimetyille henkilöille, niihin sovelletaan kaikkia muuttuvia palkkioita koskevia erityisvaatimuksia ja näissä ohjeissa asetettuja säännöksiä.

10 Kiellot

10.1 Henkilökohtainen suojautuminen

177. Kun palkitsemisjärjestelmä sopeutetaan asianmukaisesti riskeihin, sen tulisi olla riittävän tehokas ja sen tulisi voida käytännössä johtaa henkilöstölle myönnettyjen muuttuvien palkkioiden määrän pienentämiseen sekä riskiperusteista palkkionalennusta ja takaisinperintää koskevien järjestelyjen soveltamiseen.
178. Laitosten tulisi mahdollisuuksien mukaan varmistaa, etteivät nimetyt henkilöt pysty siirtämään muuttuvaan palkkioon sisältyvää tappioriskiä jollekin toiselle osapuolelle suojautumistoimien tai tiettyntyyppisten vakuutusten välityksellä esimerkiksi ottamalla käyttöön rahoitusvälineiden kaupittelun periaatteita ja julkistamisvaatimuksia.
179. Nimetyn henkilön tulisi katsoa suojautuneen palkkion alentamisen riskiltä, jos hän tekee kolmannen osapuolen tai laitoksen kanssa sopimuksen ja jompikumpi seuraavista ehdoista täyttyy:
- a. sopimus velvoittaa kolmannen osapuolen tai laitoksen maksamaan nimetylle henkilölle suoraan tai välillisesti määriä, jotka ovat sidoksissa määriin tai vastaavat määriä, joilla henkilön muuttuvaa palkkiota on alennettu;
 - b. nimetty henkilö ostaa tai omistaa johdannaisia, joilla on tarkoitus suojautua hänen muuttuvan palkkion osana saamiinsa rahoitusvälineisiin liittyviltä tappioilta.
180. Nimetyn henkilön tulisi katsoa suojautuneen vakuutuksella palkkion alentamisen riskiltä, jos hän ottaa vakuutuksen, jonka ehtojen mukaan hänelle korvataan mahdollinen palkkionalennus. Tämän ei tulisi pääsääntöisesti estää henkilöä ottamasta vakuutusta, joka suojaa hänen henkilökohtaiset maksunsa, kuten terveydenhoitomaksut ja asuntolainan lyhennykset.
181. Vaatimusta siitä, ettei nimetty henkilö käytä henkilökohtaisia suojautumisstrategioita tai vakuutuksia vähentääkseen palkitsemisjärjestelyihin sisältyviä riskisopeutusvaikutuksia, tulisi soveltaa muuttuviin palkkioihin, joiden maksamista on lykätty tai joiden käyttöön saamiseen sovelletaan odotusaikaa.
182. Laitosten tulisi pitää yllä tehokkaita järjestelyjä, joilla varmistetaan, että nimetty henkilö täyttää tämän jakson säännökset. Onkin välttämätöntä, että nimetty henkilö antaa ainakin omaehtoisen vakuutuksen siitä, ettei hän ei laadi henkilökohtaisia suojautumisstrategioita tai ota vakuutuksia riskisopeutusvaikutusten vähentämiseksi. Laitoksen henkilöstöhallinnon tai sisäisen valvonnan toimintojen tulisi toimittaa ainakin pistokoetarkastuksia siitä, noudattaako nimetty henkilö antamaansa vakuutusta sisäisten säilytystilien osalta. Satunnaistarkastusten

tulisi sisältää ainakin nimettyjen henkilöiden sisäiset säilytystilit. Laitoksen tulisi myös vaatia, että sille ilmoitetaan mahdolliset laitoksen ulkopuoliset säilytystilit.

10.2 Palkitsemista koskevien vaatimusten kiertäminen

183.Laitosten tulisi varmistaa, ettei muuttuvia palkkioita makseta välineillä tai menetelmillä, joilla pyritään tai jotka käytännössä johtavat poikkeamiseen palkitsemisvaatimuksista tai näiden ohjeiden nimettyjä henkilöitä koskevista säännöksistä tai, jos niitä sovelletaan koko henkilöstöön, poikkeamiseen koko henkilöstöä koskevista palkitsemisvaatimuksista. Tämä edellyttää järjestelyjä laitoksen ja sellaisten kolmansien osapuolten välillä, joihin henkilöstön jäsenellä on taloudellinen tai henkilökohtainen intressi.

184.Vaatimusten kiertämisellä tarkoitetaan palkitsemisvaatimusten noudattamatta jättämistä, ja sitä tapahtuu, jos laitos ei tosiasiaa saavuta vaatimusten tavoitetta ja päämäärää yhteisesti tarkasteltuna, vaikka se muodollisesti noudattaakin palkitsemista koskevien yksittäisten vaatimusten sanamuotoa.

185.Vaatimusten kiertämistä tapahtuu muun muassa seuraavissa tilanteissa:

- a. kun muuttuvia palkkioita pidetään kiinteinä palkkioina näiden ohjeiden sanamuodon mukaisesti mutta ne eivät vastaa kiinteiden palkkioiden tavoitteita;
- b. kun muu muuttuva palkkio kuin taattu muuttuva palkkio myönnetään tai omistusoikeus siihen syntyy, vaikka käytännössä
 - i. henkilöstön jäsenen työsuoritus taikka liiketoimintayksikön tai laitoksen tulos ei ole ollut myönteinen näiden ohjeiden IV osaston mukaisesti mitattuna;
 - ii. riskisopeutusta (eli etu- tai jälkikäteen tehtäviä riskikorjauksia) ei ole tosiasiaa tehty; tai
 - iii. muuttuvat palkkiot eivät ole laitoksen taloudellisen tilanteen kannalta kestävä;
- c. kun henkilöstö saa laitokselta tai konsolidoinnin piiriin kuulualta yhteisöltä maksuja, jotka eivät kuulu palkitsemisen määritelmän piiriin mutta ovat välineitä tai maksumenetelmiä, jotka sisältävät kannustimen riskinottoon tai tarjoavat yrityksen välineisiin tehdyille sijoituksille kohtuuttoman suuria tuottoja, jotka poikkeavat huomattavasti ehdoista, joita tarjottaisiin muille tällaisiin välineisiin sijoittaville;
- d. kun henkilöstö saa laitokselta tai konsolidoinnin piiriin kuulualta yhteisöltä maksuja, jotka eivät kuulu palkitsemisen määritelmän piiriin mutta ovat välineitä tai keinoja palkitsemisvaatimusten kiertämiseksi (esim. lyhennysvapauden sisältävät lainat);
- e. kun palkitsemisen kiinteitä osia myönnetään välineiden kiinteänä lukumääränä eikä kiinteänä määränä;

- f. kun henkilöstöä palkitaan välineillä tai he voivat ostaa välineitä, joita ei ole hinnoiteltu markkina-arvoon tai listaamattomien välineiden tapauksessa käypään arvoon, ja saatua arvonlisäystä ei oteta huomioon muuttuvassa palkkiossa;
- g. kun palkitsemisen kiinteään osaan tehtävistä korjaukset ovat neuvoteltavissa, ja korjausten tarkoituksena on tosiasiasa mukauttaa palkkiot henkilöstön suorituksiin;
- h. kun palkanlisiä myönnetään liian suuria määriä, jotka eivät ole vallitsevan tilanteen kannalta perusteltavissa;
- i. kun palkkiota kutsutaan varhaiseläkemaksuksi eikä sitä oteta huomioon muuttuvana palkkiona, vaikka eläkemaksulla on itse asiassa erorahan tunnusmerkit, koska se suoritetaan työsopimuksen ennenaikaisen irtisanomisen yhteydessä, kun henkilöstön jäsen ei tosiasiasa siirry eläkkeelle tällaisen maksun suorittamisen jälkeen tai kun maksuja ei myönnetä kuukausittain;
- j. toimenpiteet, jotka johtaisivat tilanteeseen, jossa palkitsemisjärjestelmä ei tosiasiallisesti enää olisi sukupuolineutraali.

186.Laitoksen tulisi varmistaa, että työsuorituksen tai tuloksen arviointimenetelmä tarkastetaan asianmukaisesti sen varmistamiseksi, ettei palkkion myöntämisperusteita manipuloida. Jos tällaisia tarkastuksia ei ole käytössä, muuttuva palkkio ei ole asianmukaisesti sidoksissa työsuoritukseen tai tulokseen eikä palkitsemisjärjestelmää ole toteutettu asianmukaisesti, vaan muuttuvien palkkioiden maksaminen saattaa johtaa lakisääteisten vaatimusten rikkomiseen. Manipulointia voivat olla muun muassa ns. hiljaiset päätökset, joita tehdään työsuoritusten ja tulosten kahdenkeskisessä arviointiprosessissa, kun esimerkiksi henkilöstön jäsenen tavoitteiden saavuttamista koskevia päätöksiä ei tehdä objektiivisin mittapuin.

187.Laitoksen ei tulisi korvata myöhempinä vuosina tai muina maksuina tai välineinä tai muilla menetelmillä henkilöstön jäsenen muuttuvan palkkion alentamista tai sen rakenteen muutosta, joka tehdään esimerkiksi laitoksen elvytys- ja kriisinratkaisutoimien tai valtion muiden poikkeuksellisten tukitoimien yhteydessä.

188.Laitosten ei tulisi luoda konsernirakenteita tai yhteisöjä ulkomaille eikä tehdä laitoksen lukuun toimivien henkilöiden kanssa sopimuksia tarkoituksenaan manipuloida nimeämisprosessin tulosta (esim. koska yksi jäsenvaltio soveltaa direktiivin 2013/36/EU 109 artiklan 6 kohdassa säädettyä poikkeusta) ja välttää palkitsemisvaatimusten ja näiden ohjeiden säännösten soveltaminen henkilöstöön, johon niitä muutoin sovellettaisiin.

189.Kun laitos käyttää lyhytaikaisia (esim. yhden vuoden) työsopimuksia, jotka uusitaan säännöllisin väliajoin, toimivaltaisen viranomaisen tulisi tarkistaa, etteivät tällaiset sopimukset ole väline tai menetelmä, jolla kierretään direktiiviin 2013/36/EU sisältyvät palkitsemista koskevat vaatimukset esimerkiksi siten, että niillä luodaan tosiasiasa muuttuvia palkkioita. Viranomaisten tulisikin ryhtyä toimiin varmistaakseen, että laitokset täyttävät direktiivin 2013/36/EU 92 ja 94 artiklan vaatimukset.

190. Jos palkkio on näiden ohjeiden 7 jakson perusteella kiinteä mutta maksetaan välineinä, laitosten ja toimivaltaisten viranomaisten tulisi selvittää, muuttavatko välineet kiinteän palkkion muuttuvaksi, koska niillä luodaan sidos laitoksen tulokseen. Laitoksen ei tulisi käyttää kiinteiden palkkioiden osana rahoitusvälineitä, joilla kierretään muuttuvia palkkioita koskevat vaatimukset, eikä palkitsemisessa käytetyillä välineillä tulisi tarjota kannustimia liialliseen riskinottoon.

III osasto – Laitoksen sisäisiin toimintoihin liittyvä palkitseminen

11. Valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen ja johtotehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenten palkitseminen

191. Laitoksen johtamistehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen (jäljempänä liikkeenjohto) jäsenten palkitsemisen tulisi olla heidän valtuuksiensa, työtehtäviensä, asiantuntemuksensa ja vastuunsa mukainen.

192. Valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenille tulisi myöntää ainoastaan kiinteitä palkkioita, jotta eturistiriidat voitaisiin käsitellä asianmukaisesti, tämän kuitenkin rajoittamatta 193 ja 194 kohtaan sisältyvien ohjeiden soveltamista. Laitoksen tulokseen perustuvia kannustinperusteisia mekanismeja ei tulisi käyttää. 192. Valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenten kustannusten korvaamista ja työtunneilta tai -päiviltä maksettavaa kiinteää korvausta pidetään kiinteänä palkkiona, vaikka korvattavaa aikaa ei olisi määriteltä ennalta.

193. Jos valvontatehtävässään toimivan ylimmän hallintoelimen jäsenille myönnetään poikkeustapauksissa muuttuva palkkio, se ja riskisopeutus tulisi suunnitella tiukasti valvonta-, seuranta- ja kontrollitehtävien mukaan ottaen huomioon henkilön valtuudet ja vastuualueet sekä hänen tehtäviinsä liittyvien tavoitteiden saavuttaminen.

194. Jos muuttuva palkkio myönnetään välineinä, laitoksen tulisi ryhtyä toimiin, joilla varmistetaan, että kyseiset ylimmän hallintoelimen jäsenet käyttävät edelleen harkintavaltaansa riippumattomasti, esimerkiksi asettaa odotusaikoja, jotka kestävät toimikauden päättymiseen saakka.

12 Valvontatoiminnoissa työskentelevien palkitseminen

195. Sisäisen valvonnan toimintojen tulisi olla riippumattomat, ja niillä tulisi olla riittävästi resursseja, tietoa ja asiantuntemusta laitoksen palkitsemisjärjestelmään liittyvien tehtävien suorittamiseksi. Riippumattomien valvontatoimintojen tulisi tehdä aktiivisesti ja säännöllisesti yhteistyötä keskenään ja muiden toimintojen ja valiokuntien kanssa kysymyksissä, jotka koskevat palkitsemisjärjestelmää ja riskejä, joita palkitsemisjärjestelmä voi aiheuttaa.

196. Riippumattomissa valvontatoiminnoissa työskentelevän henkilöstön palkitsemisen tulisi mahdollistaa pätevien ja kokeneiden henkilöiden palkkaamisen valvontatoimintoihin.

Riippumattomissa valvontatoiminnoissa tulisi myöntää etupäässä kiinteitä palkkioita, jotka kuvastavat niissä työskentelevän henkilöstön vastualueiden luonnetta.

- 197.Valvontatoiminnoissa eli riskinhallinta- ja compliance-toiminnoissa sekä sisäisen tarkastuksen toiminnossa myönnettävien muuttuvien palkkioiden määrittämisen menetelmien ei tulisi vaarantaa henkilöstön objektiivisuutta ja riippumattomuutta.

IV osasto – Nimettyjä henkilöitä koskeva palkitsemisjärjestelmä sekä heille myönnettävät ja maksettavat muuttuvat palkkiot

13. Nimettyjä henkilöitä koskeva palkitsemisjärjestelmä

- 198.Laitosten on varmistettava, että nimettyjä henkilöitä koskeva palkitsemisjärjestelmä on direktiivin 2013/36/EU 92 ja 94 artiklassa ja soveltuvien osin 93 artiklassa esitettyjen periaatteiden mukainen sekä sukupuolineutraali.
- 199.Laitosten tulisi käyttää nimettyjen henkilöiden eri ryhmille eri palkitsemisjärjestelmiä ja riskisopeutusmekanismeja sen varmistamiseksi, että tietyn nimettyjen henkilöiden ryhmän vaikutus laitoksen riskiprofiiliin otetaan asianmukaisesti huomioon sen palkitsemisessa.
- 200.Jos laitos harkitsee maksavansa alle 100 prosenttia palkitsemisen kiinteästä osasta käteisenä, tällainen päätös on perusteltava hyvin ja hyväksyttävä osana palkitsemisjärjestelmää.
- 201.Kun laitos on oikeudelliselta muodoltaan osakeyhtiö ja varsinkin listattu yhtiö, ja se soveltaa tiettyihin nimettyjen henkilöiden ryhmiin osakeomistusvaatimusta, osakkeiden määrä tulisi dokumentoida selkeästi laitoksen järjestelmissä, jotta henkilöstölle tarjotut kannustimet voitaisiin sovittaa paremmin laitoksen riskiprofiiliin pitkällä aikavälillä. Sovellettaessa osakeomistusvaatimusta henkilöstöllä tulisi olla tietty lukumäärä osakkeita tai nimellismäärä osakkeita niin kauan kun he toimivat samoissa tehtävissä tai vastaavan tasoissa tai ylemmissä tehtävissä.

13.1 Täysin joustava muuttuvan palkitsemisen politiikka

- 202.Laitosten on harjoitettava nimettyjen henkilöiden osalta täysin joustavaa muuttuvan palkitsemisen politiikkaa direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan f alakohdan nojalla. Muuttuvina palkkioina myönnettyä määrää tulisi muuttaa henkilöstön jäsenen työsuorituksen tai liiketoimintayksikön ja laitoksen tuloksen mukaan. Laitoksen tulisi täsmentää, miten muuttuvat palkkiot reagoivat tulosten muutoksiin ja suoritustasoihin. Huomioon tulisi ottaa myös suoritustasot, joilla muuttuvat palkkiot voidaan jättää kokonaan maksamatta. Henkilöstön jäsenen epäeettisen tai sääntöjen vastaisen menettelytavan tulisi johtaa hänen muuttuvan palkkionsa huomattavaan alentamiseen.
- 203.Nimettyjen henkilöiden sukupuolineutraalien kiinteiden palkkioiden tulisi ilmentää heidän ammatillista osaamistaan ja organisatorista vastuutaan, ja niissä tulisi ottaa huomioon

koulutustaso, työvuosien määrä, asiantuntemuksen laajuus, ammattitaidot, rajoitteet (esim. sosiaaliset, taloudelliset, kulttuuriset ja muut tekijät), työkokemus sekä tehtävien kannalta relevantti liiketoiminta ja paikallinen palkitsemistaso.

204.Kiinteiden palkkioiden määrän tulisi olla riittävän suuri, jotta muuttuvat palkkiot voitaisiin tarvittaessa alentaa nollaan. Henkilöstön ei pitäisi olla riippuvainen muuttuvien palkkioiden myöntämisestä, koska tämä saattaa kannustaa lyhyellä aikavälillä liialliseen riskinottoon, kuten tuotteiden harhaanjohtavaan myyntiin, jos laitoksen tai henkilöstön tulos ei ilman tällaista lyhyen aikavälin riskinottoa sallisi muuttuvien palkkioiden myöntämistä.

205.Kiinteiden palkkioiden maksaminen välineinä ei saisi heikentää laitoksen mahdollisuuksia noudattaa täysin joustavaa muuttuvan palkitsemisen politiikkaa.

13.2 Palkitsemisen kiinteän ja muuttuvan osan välinen suhde

206.Laitosten tulisi määrittää ennalta palkitsemisjärjestelmässään nimetyille henkilöille varatun kokonaispalkkion muuttuvan ja kiinteän osan väliselle suhteelle asianmukainen enimmäistaso direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdassa ja kansallisessa laissa säädettyjen rajojen ja menettelyjen mukaisesti ottaen huomioon liiketoiminta, riskit ja eri henkilöstöryhmien vaikutus laitoksen riskiprofiiliin. Laitokset voivat määrittää erilaisia suhteita eri maita, eri liiketoimintayksiköitä, sisäisiä tukitoimintoja ja sisäisen valvonnan toimintoa sekä nimettyjen henkilöiden eri ryhmiä varten. Suhde määritetään seuraavalla suoritusjaksolla enintään myönnettävän muuttuvan palkkion ja seuraavan suoritusjakson kiinteän palkkion välille.

207.Suhteen enimmäistaso tulisi laskea seuraavasti: palkitsemisen kaikkien muuttuvien osien summa, joka voidaan enintään myöntää tiettyinä suoritusvuotena, mukaan lukien sitouttamispalkkiona huomioon otettava määrä, jaetaan palkitsemisen kaikkien kiinteiden osien summalla, joka on määrä myöntää samalta suoritusvuodelta. Palkitsemisen kaikki osat tulisi kohdentaa oikein joko muuttuviin tai kiinteisiin palkkioihin näiden ohjeiden mukaisesti. Laitokset voivat jättää pois joitakin kiinteiden palkkioiden osia, jos ne eivät ole olennaisia, esimerkiksi jos myönnetään kohtuullisia etuja, jotka eivät ole rahamääräisiä.

208.Asianmukaisesti perustelluissa poikkeustapauksissa palkitsemisjärjestelmään voidaan määrittää tiettyyn henkilöstöryhmään kuuluvia yksittäisiä nimettyjä henkilöitä varten eri suhde kuin samaan henkilöstöryhmään kuuluvia muita henkilöstön jäseniä varten.

209.Palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan välille määritetyille suhteille, jotka koskevat henkilöstöryhmiä tai yksittäisiä henkilöstön jäseniä, tulisi saada hyväksyntä valvontatehtävää hoitavalta ylimmältä hallintoelimeltä tai tarvittaessa yhtiökokoukselta. Palkkioihin mahdollisesti jälkikäteen tehtävät riskikorjaukset tai välineiden hintavaihtelut eivät saisi vaikuttaa palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan väliseen suhteeseen.

210.Efektiivinen suhde tulisi laskea seuraavasti: edellisenä suoritusvuotena myönnettyjen muuttuvien palkkioiden summa, joka on laskettu näiden ohjeiden mukaisesti, mukaan lukien

monivuotisten ansaintajaksojen osalta myönnettyt palkkiomäärät, jaetaan samalta suoritusvuodelta myönnettyjen kiinteiden palkkioiden summalla. Vuosittain uusiutumattomien monivuotisten ansaintajaksojen osalta laitokset voivat vaihtoehtoisesti ottaa huomioon kunakin suoritusjakson vuotena muuttuvien palkkioiden enimmäismäärän, joka voidaan myöntää suoritusjakson lopussa, jaettuna suoritusjaksoon kuuluvien vuosien lukumäärällä.

211. Myönnettyjen muuttuvien palkkioiden ja kiinteän palkkion välisen efektiivisen suhteen tulisi kasvaa saavutettujen tulosten mukaan ja sisältää palkkiot, jotka voidaan ansaita vain tavoitteet ylittävistä tai poikkeuksellisista työsuorituksista tai tuloksista. Efektiivinen suhde ei saa olla suurempi kuin direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan tai kansallisen lain ja laitoksen palkitsemisjärjestelmän mukaisesti määritetty suhteen enimmäistaso.

212. Kun laitos laskee enimmäissuhdetta tai efektiivistä suhdetta, sen tulisi soveltaa direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan iii alakohdan nojalla annettuja EPV:n ohjeita muuttuvaan palkkioon sovellettavasta laskennallisesta diskonttokorosta vain, jos jäsenvaltio on pannut täytäntöön direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan iii alakohdan tai jos suhde lasketaan sellaisten nimettyjen henkilöiden osalta, jotka työskentelevät kolmannessa maassa sijaitsevassa laitoksessa, joka on EU:ssa emoyrityksenä toimivan laitoksen tytäryritys.

14. Riskisopeutusprosessi

213. Riskisopeutusprosessi sisältää suoritusten ja riskien mittaussuhteiden (14.1 jakso), myöntämisprosessin (14.2 jakso) ja maksuprosessin (15 jakso). Riskisopeutusprosessin kussakin vaiheessa muuttuviin palkkioihin tulisi tehdä riskikorjauksia kaikkien vallitsevien ja tulevien riskien perusteella. Laitosten tulisi varmistaa, että riskinoton kannustimien vastapainoksi on myös riskinhallinnan kannustimia.

214. Laitoksen tulisi sovittaa riskien ja suoritusten mittaus yhteen laitoksen liiketoimintasyklin kanssa monivuotisessa kehityksessä. Laitoksen tulisi määrittää palkkion ansaintajakso ja maksujaksot riittävän pituisiksi ja tehdä ero välittömästi maksettavien palkkioiden ja lykkäys- ja odotusaikojen jälkeen maksettavien palkkioiden välillä. Ansainta- ja maksujaksoissa tulisi ottaa huomioon liiketoiminta ja nimettyjen henkilöiden ryhmän tai poikkeustapauksissa yksittäisen nimetyn henkilön asema.

215. Kaikissa riskisopeutusprosessin vaiheissa tulisi käyttää sopivaa yhdistelmää absoluuttisten ja suhteellisten perusteiden muodossa olevia määrällisiä ja laadullisia perusteita, jotta kaikki riskit, suoritukset ja tulokset sekä tarvittavat riskikorjaukset tulisivat varmasti huomioon otetuiksi. Laitoksen tulisi määrittää absoluuttisia suoritustasotteita, jotka perustuvat sen omaan strategiaan sekä riskiprofiiliin ja riskinottohaluun. Laitoksen tulisi määrittää myös suhteellisia suoritustasotteita, joilla työsuorituksia ja tuloksia arvioidaan suhteessa joko (organisaation) sisäisiin vertaisryhmiin tai ulkopuolisiin vertaisryhmiin (vastaaviin laitoksiin). Määrällisten ja laadullisten perusteiden ja prosessin tulisi olla läpinäkyviä, ja ne tulisi määritellä

mahdollisimman tarkasti etukäteen. Sekä määrälliset että laadulliset perusteet voivat olla osittain harkinnanvaraisia.

216. Jos laitos käyttää harkinnanvaraisia menetelmiä, sen tulisi varmistaa niihin perustuvien arviointien riittävä läpinäkyvyys ja objektiivisuus seuraavin keinoin:

- a. laaditaan selkeät kirjalliset toimintaperiaatteet, joissa esitetään parametrit ja keskeiset näkökohdat, joihin arviointi perustuu;
- b. esitetään selkeä ja täydellinen dokumenttiaineisto lopullisesta päätöksestä, joka koskee riskien ja suoritusten mittausta tai tehtyjä riskikorjauksia;
- c. sisällytetään prosessiin asiasta vastaavat valvontatoiminnot;
- d. otetaan huomioon arvioinnin suorittavan henkilöstön henkilökohtaiset kannustimet ja mahdolliset eturistiriidat;
- e. suoritetaan vaadittavat tarkastukset ja täsmäytykset esimerkiksi tekemällä korjaukset ryhmässä, johon kuuluu muun muassa laitoksen liiketoimintayksiköiden sekä tuki- ja valvontatoimintojen henkilöstöä;
- f. hyväksytään valvontatoimintoon kuuluvan yksikön suorittama arviointi joko arvioinnin suorittavaa toimintoa ylemmällä hierarkiatasolla (esim. johtotehtävää tai valvontatehtävää hoitavassa ylimmässä hallintoelimestä) tai palkitsemisvaliokunnassa.

217. Laitosten tulisi tehdä riskisopeutusprosessi läpinäkyväksi nimetyille henkilöille myös kaikkien sellaisten osien kohdalla, jotka perustuvat harkintaan eivätkä puolueettomiin tosiseikkoihin tai tietoihin.

218. Laitoksen tulisi antaa palkitsemisvaliokunnalle tai valvontatehtävää hoitavalle ylimmälle hallintoelimelle yksityiskohtaiset tiedot tapauksista, joissa harkinnanvaraisten mittareiden käytön jälkeinen lopullinen tulos eroaa merkittävästi ennalta määritellyillä mittareilla saadusta tuloksesta.

14.1 Suoritusten ja riskien mittausprosessi

219. Nimettyjen henkilöiden muuttuvat palkkiot tulisi mukauttaa kaikkiin riskeihin sekä laitoksen, liiketoimintayksikön ja henkilön tulokseen. Kunkin suoritusperusteen tason suhteellinen merkitys tulisi vahvistaa palkitsemisjärjestelmässä ennalta ja suhteuttaa asianmukaisesti kunkin tason tavoitteisiin, henkilöstön jäsenen asemaan tai vastuualueisiin, hänen liiketoimintayksikkönsä sekä vallitseviin ja tuleviin riskeihin.

14.1.1 Riskien arviointi

220. Laitosten tulisi määritellä laitoksen, liiketoimintayksiköiden ja henkilöstön tavoitteet. Tavoitteiden tulisi perustua laitoksen liiketoiminta- ja riskistrategiaan, laitoksen arvoihin,

riskinottohaluun ja pitkän aikavälin etuihin, ja niissä tulisi ottaa huomioon myös laitoksen pääomakustannus ja maksuvalmius. Laitosten tulisi arvioida liiketoimintayksiköiden ja nimettyjen henkilöiden saavutukset ansaintajaksolla vertaamalla niitä tavoitteisiin.

221.Laitosten tulisi ottaa huomioon kaikki vallitsevat ja tulevat riskit, jotka sisältyvät taseeseen tai ovat sen ulkopuolisia. Laitoksen, liiketoimintayksiköiden ja henkilöiden kannalta merkitykselliset riskit tulisi erottaa toisistaan. Laitokseen kohdistuu yleensä sen koko organisaation tasolla kaikenlaisia riskejä, mutta yksittäisten nimettyjen henkilöiden tai liiketoimintayksiköiden tasolla merkityksellisiä ovat ehkä vain tiettytyypiset riskit.

222.Laitoksen tulisi myös käyttää palkkion riskisopeutustoimenpiteitä, jos riskin määrän tarkka arviointi on vaikeaa eli kun kyseessä on esimerkiksi maineriski tai operatiivinen riski. Tällaisissa tapauksissa riskinarvioinnin tulisi perustua sopiviin korvaaviin indikaattoreihin, kuten riski-indikaattoreihin, pääomavaatimuksiin tai skenaarioanalyysiin.

223.Jotta kaikki merkittävät riskit voidaan ottaa varovaisesti huomioon laitoksen ja liiketoimintayksikön tasolla, laitoksen tulisi käyttää samoja riskinmittausmenetelmiä kuin joita käytetään sisäisten riskien mittaukseen esimerkiksi sisäisen pääoman riittävyyden arviointimenettelyssä (ICAAP) ja laitoksen oman maksuvalmiuden hallintaprosessissa. Laitoksen tulisi ottaa huomioon odotetut ja odottamattomat tappiot ja stressitilanteet. Jos laitos esimerkiksi käyttää operatiivista pääomaa koskevien vaatimustensa laskennassa kehittyntä mittaumenetelmää (AMA), tämä menetelmä sisältää jo erittäin vakavat tappiot ja skenaarioanalyysin. Vastaavasti laitoksen luotto- ja markkinariskejä tai taloudellista pääomaa koskeviin malleihin sisällytetään myös stressitilanteet.

224.Laitoksen tulisi kyetä osoittamaan toimivaltaiselle viranomaiselle, miten riskilaskelmat eritellään liiketoimintayksiköittäin ja erityyppisten riskien mukaan. Laitoksen tulisi ottaa palkitsemisjärjestelmässään huomioon ICAAP:n yhteydessä käytettyjen menetelmien ja mallien laajuus ja laatu suhteellisuusperiaatteen mukaisesti. Kehittyneempien ICAAP-menetelmien tulisi johtaa kehittyneempään muuttuvien palkkioiden järjestelmään, kuten riskiherkkiin korjaustekniikoihin.

14.1.2 Riskiherkät suoritusperusteet

225.Laitoksen tulisi määrittää henkilöitä, liiketoimintayksiköitä ja laitosta varten suoritusperusteita, jotka ovat sekä määrällisiä että laadullisia ja joilla mitataan sekä taloudellisia että muita tuloksia. Suoritusperusteiden ei tulisi kannustaa liialliseen riskinottoon tai tuotteiden harhaanjohtavaan myyntiin.

226.Laitoksen tulisi käyttää tasapuolisesti määrällisiä ja laadullisia sekä absoluuttisia ja suhteellisia perusteita.

227.Riskien ja suoritusten mittauksessa käytettävät perusteet tulisi liittää mahdollisimman tiiviisti sen nimetyn henkilön ja henkilöstöryhmän tekemiin päätöksiin, joiden suorituksia mitataan, ja

perusteilla tulisi varmistaa, että palkkion myöntämisprosessi vaikuttaa tarkoituksenmukaisella tavalla henkilöstön toimintaan.

228. Suoritusperusteisiin tulisi sisältyä saavutettavissa olevia tavoitteita ja mittareita, joihin nimetty henkilö voi vaikuttaa jossain määrin suoraan. Esimerkiksi lainavirkailijan työsuorituksen mittarina voidaan käyttää kyseisen henkilön alulle panemien tai valvomien lainojen tuottoa, ja liiketoimintayksikön esimiehen työsuorituksen mittarina kyseisen yksikön johtoryhmän työn tulosta. Suorituksen arvioinnissa tulisi mitata tosiasiallisesti toteutuneet tulokset.

229. Määrällisten perusteiden tulisi kattaa riittävän pitkä ajanjakso, jotta siinä tulisi asianmukaisesti esiin nimettyjen henkilöiden, liiketoimintayksiköiden ja laitoksen ottamat riskit. Määrällisiin perusteisiin tulisi tehdä riskikorjauksia, ja niihin tulisi sisältyä taloudellista tehokkuutta lisääviä toimenpiteitä. Suoritusperusteita voivat olla esimerkiksi pääoman riskikorjattu tuotto (RAROC), riskikorjatun pääoman tuotto (RORAC), taloudellinen voitto, sisäinen taloudellinen riskipääoma, taloudellinen nettovaikutus, riskikorjattu varainhankinnan kustannus, sisäisen pääoman riittävyyden arviointimenettelystä johdetut riskiluvut tai taloudelliset luvut, jotka koskevat toimintojen (esim. laitoksen tukitoimintojen, kuten oikeudellisen yksikön ja henkilöstöhallinnon) talousarvioita tai niiden operatiivisen riskin profiilia, tai pelkät kirjanpidolliset oikaisut.

230. Liiketoiminnan tehokkuutta mittaavat indikaattorit (esim. voitot, myyntituotot, tuottavuus, kustannus- ja volyymimittarit) tai eräät markkinaperusteet (esim. osakekurssi ja osakkeenomistajien saama kokonaistuotto) eivät sisällä eksplisiittisiä riskikorjauksia ja kattavat hyvin lyhyen aikavälin, joten ne eivät tuo riittävästi esiin kaikkia nimetyn henkilön toimiin liittyviä riskejä. Tällaiset suoritusperusteet edellyttävät ylimääräisiä riskikorjauksia.

231. Laadulliset perusteet (kuten tulosten saavuttaminen, strategian noudattaminen riskinottohalun puitteissa sekä sääntöjen noudattaminen) tulisi ottaa huomioon laitoksen, liiketoimintayksikön tai yksittäisen henkilön tasolla. Laadullisia perusteita voivat olla esimerkiksi strategisten tavoitteiden saavuttaminen, asiakastytyytyväisyys, riskienhallintaperiaatteiden noudattaminen, laitoksen sisäisten ja ulkopuolisten sääntöjen noudattaminen, johtamistaidot, ryhmätyöskentelyvalmiudet, luovuus, motivaatio ja yhteistyö muiden liiketoimintayksiköiden, sisäisen valvonnan ja laitoksen tukitoimintojen kanssa.

14.1.3 Valvontatoimintoihin sovellettavat erityisperusteet

232. Jos valvontatoimintojen henkilöstö saa muuttuvia palkkioita, ne tulisi arvioida, ja palkitsemisen muuttuva osa tulisi määrittää erillään valvontatoimintojen valvomista liiketoimintayksiköistä sekä liiketoimintapäätösten tuloksista (esim. uusien tuotteiden hyväksyminen).

233. Suoritusten ja riskien arvioinnissa käytettävien perusteiden tulisi perustua pääasiallisesti sisäisen valvonnan toimintojen tavoitteisiin. Valvontatoiminnoissa myönnettävien muuttuvien palkkioiden tulisi perustua pääasiallisesti valvonnan tavoitteisiin, kuten ensisijaisen pääoman osuuteen, järjestämättömien lainojen osuuteen, järjestämättömien lainojen

takaisinperintäasteeseen tai tarkastusten tuloksiin. Muuttuvat palkkiot voivat perustua jossain määrin myös koko laitoksen tulokseen. Laitoksen tulisi harkita, että se asettaa valvontatoiminnoissa palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan välisen suhteen huomattavasti pienemmäksi kuin valvottavissa liiketoimintayksiköissä.

234.Jos riskienhallintatoiminnon esimies (riskienhallintajohtaja) on myös ylimmän hallintoelimen jäsen, 232 ja 233 kohdassa esitettyjä periaatteita tulisi soveltaa myös hänen palkkioihinsa.

14.2 Myöntämisprosessi

235.Laitosten tulisi perustaa palkkiopooleja. Kun laitos määrittää palkkiopoolia yksittäisiä myöntämiä varten, sen tulisi tarkastella kaikkia vallitsevia riskejä, odotettuja tappioita sekä arvioita odottamattomista tappioista ja stressitilanteista, jotka liittyvät laitoksen toimintaan.

236.Muuttuvat palkkiot tulisi myöntää ansaintajakson päättymisen jälkeen. Ansaintajakson tulisi olla vähintään vuoden pituinen. Pitempiä jaksoja käytettäessä eri ansaintajaksot voivat mennä päällekkäin esimerkiksi silloin, jos uusi monivuotinen ansaintajakso käynnistyy vuosittain.

237.Ansaintajakson jälkeen laitoksen tulisi määrittää nimetyn henkilön muuttuva palkkio muuntamalla suoritusperusteet ja riskikorjaukset konkreettisesti myönnettäväksi palkkioksi. Myöntämisprosessin aikana laitoksen tulisi mukauttaa palkkiota mahdolliseen tulevaan epäsuotuisaan kehitykseen (ennalta tehtävät riskikorjaukset).

14.2.1 Palkkiopoolien perustaminen

239. Laitoksen tulisi määritellä yksi tai useampi palkkiopooli kaudelle, jolta muuttuvat palkkiot myönnetään, ja laskea koko laitoksen kattava palkkiopooli tällaisten palkkiopoolien yhteenlaskettuna summana.
240. Kun laitos perustaa palkkiopoolia, sen tulisi ottaa huomioon nimettyjen henkilöiden ryhmille varatun kokonaispalkkion muuttuvan ja kiinteän osan välinen suhde, koko laitokselle määritellyt suoritus- ja riskiperusteet sekä valvontatavoitteet ja laitoksen taloudellinen tilanne, kuten sen pääomapohja ja maksuvalmius. Palkkiopoolin laskemiseksi käytettäviin suoritusindikaattoreihin tulisi sisältyä pitkän aikavälin suoritusta ilmentäviä indikaattoreita, ja niissä tulisi ottaa huomioon toteutuneet taloudelliset tulokset. Laitoksen tulisi käyttää kirjanpito- ja arvostusmenetelmiä, joilla varmistetaan, että taloudellisista tuloksista, pääomapohjasta ja maksuvalmiudesta saadaan oikea ja riittävä arvio.
241. Palkkiopoolia ei pitäisi perustaa tietyn suuruiseksi palkitsemistarpeiden täyttämistä varten.
242. Laitoksella tulisi olla käytössään asiaankuuluvat prosessit ja tarkastukset yhteenlaskettua palkkiopoolia määrittäessään.
243. Jos laitos käyttää ns. top-down-menetelmää, sen tulisi määrittää koko laitoksen kattava palkkiopooli, joka jaetaan joko kokonaan tai osittain liiketoimintayksiköiden ja valvontatoimintojen kesken sen jälkeen, kun niiden tulokset on arvioitu. Henkilökohtaiset tulospalkkiot tulisi myöntää henkilökohtaisten työsuoritusten arvioinnin perusteella.
244. Jos laitos määrittää palkkiopoolin ns. bottom-up-menetelmällä, prosessin tulisi alkaa yksittäisen henkilöstön jäsenen tasolta. Henkilöstön arvioinnissa käytettävistä suoritusperusteista riippuen palkkiopooli tulisi jakaa henkilöstön jäsentä kohden; liiketoimintayksikön ja laitoksen palkkiopooli saadaan laskemalla yhteen kullekin alemmalle hierarkiatasolle mahdollisesti jaettavat palkkiot. Laitoksen tulisi varmistaa, että sen kokonaistulos otetaan asiaankuuluvasti huomioon.
245. Kun laitos jakaa palkkiopoolin liiketoimintayksikön tai yksittäisen henkilöstön jäsenen tasolle, jaon tulisi perustua tarkoituksenmukaisiin ennalta määriteltäviin kaavoihin ja harkinnanvaraisiin menetelmiin. Laitos voi käyttää tuloslistoja tai muita asian vaatimia menetelmiä eri menetelmien yhdistämiseksi.
246. Menetelmää valitessaan laitoksen tulisi ottaa huomioon seuraavat seikat: läpinäkyvämmät kaavat johtavat selkeisiin kannustimiin, koska henkilöstön jäsen tuntee kaikki tekijät, joiden perusteella hänen muuttuva palkkionsa määräytyy. Kaavat eivät ehkä kuitenkaan tuo esiin kaikkia, varsinkaan laadullisia tavoitteita, jotka tulevat paremmin esiin käytettäessä harkinnanvaraisia menetelmiä. Harkinnanvarainen menetelmä tuo lisää joustoa johtamiseen ja saattaa siksi heikentää tulospäätösten muuttuvan palkkion riskiperusteista kannustinvaiikutusta. Sen vuoksi kyseiseen menetelmään tulisi liittää asianmukaisia tarkastuksia, ja sitä tulisi käyttää hyvin dokumentoidussa ja läpinäkyvässä prosessissa.

247. Budjettirajoitteet, henkilöstön sitouttaminen ja rekrytointinäkökohdat, liiketoimintayksiköiden keskinäiset rahoitustuet ja muut tekijät eivät saisi hallita palkkiopoolin jakamisprosessia, koska ne saattavat heikentää suorituksen, riskin ja palkitsemisen välistä suhdetta.

248. Laitosten tulisi säilyttää tallenteet siitä, miten palkkiopooli ja henkilöstön palkkiot on määritetty ja miten eri menetelmiin perustuvat arviot on yhdistetty.

14.2.2 Ennalta tehtävät riskikorjaukset myöntämisprosessissa

249. Laitosten tulisi määrittää palkkiopooli ja myönnettävät muuttuvat palkkiot suoritusten ja riskinoton arvioinnin perusteella. Ennen palkkion myöntämistä tehtyjen riskikorjausten (ns. ennalta tehtävien riskikorjausten) tulisi perustua riski-indikaattoreihin. Tällaisilla korjauksilla tulisi varmistaa, että myönnetty muuttuva palkkio vastaa täysin riskinottoa. Ennalta tehtävissä riskikorjauksissa käytettyjen perusteiden tulisi olla riittävän yksityiskohtaiset, jotta kaikki merkitykselliset riskit tulisivat esiin.

250. Riskikorjausperusteiden käytettävyydestä riippuen laitosten tulisi määrittää, millä tasolla ne käyttävät ennalta tehtäviä riskikorjauksia palkkiopoolin laskennassa. Niitä tulisi käyttää liiketoimintayksikön tasolla tai sitä alemmilla organisaatiotasoilla, kuten kaupankäynnin tukitoimintojen tai yksittäisen henkilöstön jäsenen tasolla.

251. Riskisopeutukset tulisi saada aikaan käyttämällä riskikorjattuja suoritusperusteita, kuten suoritusperusteita, joiden osalta on tehty riskikorjaus erillisten riski-indikaattorien perusteella. Laitoksen tulisi käyttää sekä määrällisiä että laadullisia suoritusperusteita.

252. Jos laitos tekee riskikorjauksia ennen palkkioiden myöntämistä määrällisten perusteiden pohjalta, niissä tulisi nojautua pääasiallisesti jo olemassa oleviin laitoksen mittareihin, joita käytetään muihin riskienhallinnan tarkoituksiin. Jos tällaisiin mittareihin tehdään korjauksia riskinhallintaprosesseissa, laitoksen tulisi tehdä vastaavat muutokset myös palkitsemisjärjestelmäänsä. Määrällisiä perusteita ovat esimerkiksi seuraavat:

- a. taloudellinen pääoma, taloudellinen voitto, riskipainotettujen saamisten tuotto ja allokoitun oman pääoman tuotto;
- b. toimintaan liittyvien riskien edellyttämä pääoman kustannus ja määrä; pääomakustannusten jakamisessa tulisi puolestaan huomioida laitoksen riskiprofiili, ja laitoksen koko oma pääoma tulisi allokoida täysin ja kirjata kuluksi;
- c. liiketoiminnan yhteydessä otetun likviditeettiriskin kustannus ja määrä;
- d. välilliset likviditeettikustannukset (eli likviditeettivajeesta johtuvat kustannukset, satunnaisen likviditeettiriskin ja laitoksen muiden mahdollisten likviditeettiriskien kustannus).

253. Laitoksen ja sen liiketoimintayksiköiden kannattavuuden mittauksen tulisi perustua liikevaihtoon, johon sisältyvät kaikki toimintaan liittyvät suorat ja välilliset kustannukset. Laitoksen ei tulisi jättää kustannuksista pois sen tukitoimintojen kustannuksia, kuten tietotekniikkakustannuksia, konsernin yleiskustannuksia tai liiketoimintojen lakkautuskustannuksia.

254. Laitosten tulisi käyttää ennalta tehtäviä laadullisia riskikorjauksia, kun ne määrittävät palkkiopoolia ja nimettyjen henkilöiden palkkioita esimerkiksi käyttämällä tasapainotettuja mittaristoja (balanced scorecards), jotka sisältävät eksplisiittisesti riski- ja valvontanäkökohtia, kuten sääntörikkomuksia ja riskirajojen rikkomuksia ja sisäisen valvonnan indikaattoreita (jotka perustuvat esim. sisäisten tarkastusten tuloksiin) tai muita vastaavia menetelmiä.

15. Muuttuvien palkkioiden maksuprosessi

255. Laitosten tulisi maksaa osa muuttuvista palkkioista välittömästi ja osa lykättynä siten, että palkkion määrä koostuu tasapainoisessa suhteessa osakkeista ja muista omistusosuuksista, osakesidonnaisista ja muista soveltuvista välineistä sekä käteisestä direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan mukaisesti. Ennen kuin lykätty osuus käteispalkkiosta maksetaan tai omistusoikeus lykättyihin välineisiin syntyy, laitoksen tulisi arvioida työsuoritus tai tulos uudelleen ja tehdä tarvittaessa jälkikäteen riskikorjauksia, jotta muuttuva palkkio vastaisi niitä uusia riskejä, jotka on tunnistettu tai jotka ovat toteutuneet myöntämisen jälkeen. Tämä koskee myös tapauksia, joissa käytetään monivuotista ansaintajaksoa.

15.1 Lykkäämättömät ja lykätyt palkkiot

256. Laitosten tulisi käyttää lykkäysaikataulua, jolla henkilöstön palkkiot sovitetaan asianmukaisesti yhteen laitoksen toiminnan, liiketoimintasyklin ja riskiprofiilin sekä nimettyjen henkilöiden toimien kanssa, jotta riittävä osa muuttuvista palkkioista voidaan ajan myötä mukauttaa toteutuneisiin riskeihin jälkikäteen tehtävin riskikorjauksin.

257. Lykkäysaikataulu määritellään eri osien perusteella:

- a. muuttuvan palkkion osuus, jonka maksua on lykätty (15.2 jakso);
- b. lykkäysajan pituus (15.2 jakso);
- c. nopeus, jolla omistusoikeus lykättyyn palkkioon syntyy, mukaan lukien aika, joka kuluu ansaintajakson päättymisestä siihen, kun omistusoikeus ensimmäiseen lykättyyn määrään syntyy (15.3 jakso).

258. Laitosten tulisi ottaa lykkäysaikataulussa huomioon, minkä muotoisena lykätty muuttuva palkkio myönnetään, ja niiden tulisi tarvittaessa eriyttää lykkäysaikataulujaan vaihtelemalla edellä mainittuja osia nimettyjen henkilöiden eri ryhmien osalta. Lykkäysaikataulun osat yhdistämällä tulisi saada aikaan tehokas lykkäysaikataulu, jossa tarjotaan selkeitä kannustimia pitkän aikavälin riskinottoon läpinäkyvin riskisopeutusmenettelyin.

15.2 Lykkäysaika ja lykätyn palkkion osuus

259. Lykkäysaika alkaa palkkion myöntämisen jälkeen (esim. ajankohtana, jolloin välittömästi suoritettava muuttuvan palkkion osa maksetaan). Lykkäystä voidaan soveltaa molempiin muuttuvan palkkion tyyppeihin eli käteiseen ja välineisiin.

260. Kun laitos määrittää varsinaisen lykkäysajan ja lykättävän osuuden direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan m alakohdassa ja 3 kohdassa säädettyjen vähimmäisvaatimusten nojalla, sen tulisi ottaa huomioon

- a. nimettyjen henkilöiden vastuualueet ja valtuudet ja heidän suorittamansa työtehtävät;
- b. liiketoimintasykli ja laitoksen toiminnan luonne;
- c. odotetut vaihtelut laitoksen ja liiketoimintayksikön taloudellisessa toiminnassa ja tuloksessa ja riskeissä sekä nimettyjen henkilöiden vaikutus tähän vaihteluun;
- d. kokonaispalkkion muuttuvan ja kiinteän osan välille hyväksytty suhde sekä muuttuvien palkkioiden absoluuttinen määrä.

261. Laitosten tulisi päättää, mihin nimettyjen henkilöiden ryhmiin – heidän tehtävänsä ja velvollisuutensa huomioon ottaen – sovelletaan vaadittua 4–5 vuoden vähimmäisaikaa pidempiä lykkäysaikoja, jotta muuttuvat palkkiot voitaisiin sopeuttaa riskiprofiiliin pitkällä aikavälillä. Jos käytetään pidempiä, monivuotisia ansaintajaksoja ja jos pidempi ansaintajakso antaa paremman varmuuden ansaintajakson alun jälkeen toteutuneista riskeistä, laitosten tulisi ottaa tämä seikka huomioon, kun ne määrittävät lykkäys- ja odotusaikoja. Laitokset voivat tarvittaessa ottaa käyttöön lykkäysaikoja, jotka ovat lyhyempiä kuin ne lykkäysajat, jotka olisivat tarkoituksenmukaisia yhden vuoden ansaintajaksoa käytettäessä. Joka tapauksessa sovelletaan merkittävien luottolaitosten ylimmän hallintoelimen ja ylemmän johdon jäsenille säädettyjä neljän vuoden lykkäysaikaa ja viiden vuoden lykkäysaikaa koskevia vähimmäisvaatimuksia.

262. Ylimmän hallintoelimen ja ylemmän johdon jäsenten osalta merkittävien luottolaitosten, joka eivät hyödy direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 3 kohdassa säädetystä vapautuksesta, olisi lykättävä merkittävästi yli 50 prosentin osuus välineinä maksettavista muuttuvista palkkioista.

263. Laitosten tulisi määrittää tietyn nimettyjen henkilöiden ryhmän tai yksittäisen nimetyn henkilön palkkioista sopivansuuruinen lykättävä osuus, jonka on oltava vähintään 40 prosenttia. Jos kyseessä on erityisen suuri muuttuva palkkio, lykättävän osuuden tulisi olla näiden henkilöstön jäsenten kohdalla vähintään 60 prosenttia.

264. Laitosten tulisi määritellä, minkä suuruinen muuttuva palkkio on erityisen suuri, kun otetaan huomioon laitoksessa maksettava keskipalkkio, palkitsemisjärjestelmien vertailusta laadittu EPV:n raportti ja palkitsemisjärjestelmiä koskevien kansallisten ja muiden vertailujen tulokset (mikäli käytettävissä) sekä toimivaltaisten viranomaisten asettamat palkitsemisrajat. Ohjeita soveltaessaan toimivaltaisten viranomaisten tulisi asettaa absoluuttinen tai suhteellinen

palkitsemisraja edellä esitetyt perusteet huomioon ottaen. Palkitsemisrajan suuruista tai sitä korkeampaa palkkiota tulisi aina pitää erityisen suurena.

265. Kun laitokset määrittävät osuuden, joka lykätään absoluuttisten määrien porrastuksina (esim. arvojen 0–100 välinen osa: 100 prosenttia heti, arvojen 100–200 välinen osa: 50 prosenttia heti, loput lykätään; ja arvon 200 ylittävä osa: 25 prosenttia heti, loput lykätään), laitosten tulisi kyetä osoittamaan toimivaltaiselle viranomaiselle, että kunkin nimetyn henkilön osalta painotetun keskiarvon mukaan laitos noudattaa lykkäystä koskevaa 40–60 prosentin vähimmäiskynnysarvoa, ja että lykätty osuus on sopiva ja asianmukaisesti linjassa liiketoiminnan, sen riskien ja kyseisen nimetyn henkilön toiminnan kanssa.

266. Jos kansallisen sopimus- ja työoikeuden yleiset periaatteet estävät muuttuvan palkkion huomattavan alentamisen laitoksen heikon tai tappiollisen taloudellisen tuloksen perusteella, laitoksen tulisi soveltaa lykkäysjärjestelyjä ja myöntää muuttuvia palkkioita välineinä, jotta jälkikäteen tehtäviä riskikorjauksia voidaan soveltaa mahdollisimman usein. Tässä yhteydessä voidaan käyttää jotakin seuraavista järjestelyistä:

- a. määritetään pitempiä lykkäysaikoja;
- b. vältetään käyttämästä järjestelyä, jossa omistusoikeus muuttuvaan palkkioon syntyy portaittain ajan kulumisen suhteessa, silloin kun palkkiota voidaan alentaa riskien perusteella mutta palkkion takaisinperinnälle olisi oikeudellisia esteitä;
- c. myönnetään suurempi osuus muuttuvista palkkioista välineinä, jotka on mukautettu laitoksen tulokseen ja joihin sovelletaan riittävän pitkiä lykkäys- ja odotusaikoja.

15.3 Lykätyn palkkion omistusoikeuden syntyminen

267. Omistusoikeus ensimmäiseen lykättyyn osuuteen ei saisi syntyä aiemmin kuin 12 kuukauden kulluttua lykkäysajan alkamisesta. Lykkäysaika päättyy, kun omistusoikeus myönnettyyn muuttuvaan palkkioon on syntynyt tai kun palkkion määrä on alennettu nolnaan riskiperusteisen alennuksen perusteella.

268. Lykättyyn palkkioon tulisi joko saada täysi omistusoikeus lykkäysajan päättyessä tai palkkio tulisi jakaa lykkäysajan aikana useammaksi maksuksi direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan m alakohdan mukaisesti.

269. Sillä, että omistusoikeus palkkioon syntyy portaittain ajan kulumisen suhteessa, tarkoitetaan, että jos lykkäysaika kestää esimerkiksi neljä vuotta, lykätystä palkkiosta saadaan omistukseen neljäsosa kunkin vuoden $n+1$, $n+2$, $n+3$ ja $n+4$ lopussa, kun n on ajankohta, jona välittömästi suoritettava osuus muuttuvasta palkkiosta maksetaan.

270. Omistusoikeuden palkkioon tulisi syntyä enintään kerran vuodessa, jotta riskit voidaan arvioida kunnolla ennen jälkikäteen tehtäviä riskikorjauksia.

15.4 Muuttuvan palkkion myöntäminen välineinä

271. Välineillä, joita käytetään muuttuvan palkkion myöntämiseen, tulisi auttaa mukauttamaan muuttuva palkkio laitoksen tulokseen ja riskeihin.

272. Jos käytettävissä on välineitä, jotka konsolidoinnin piiriin kuuluva laitos on laskenut liikkeeseen vakavaraisuusdirektiivin 94 artiklan 1 kohdan I alakohdan i ja ii alakohdan nojalla, muuttuvan palkkion tulisi koostua erityyppisistä välineistä tasapainoisessa suhteessa. Jos tällaisia välineitä on laitoksen käytettävissä, sen tulisi käyttää ensisijaisesti välineitä, joihin sovelletaan velkakirjojen arvon alaskirjausta ja jotka ovat välineistä annetuissa teknisissä sääntelystandardeissa esitettyjen välineiden mukaisia, ja osakkeita, eikä niinkään arvoon perustuvia omaisuuseriä, kuten osakesidonnaisia välineitä.

273. Vakavaraisuusdirektiivin 94 artiklan 1 kohdan I alakohdan i alakohdan mukaisten välineiden käytettävyyttä riippuu laitoksen oikeudellisesta muodosta:

- a. Laitokset, jotka ovat osakeyhtiöitä (sekä pörssiin listautuneita että listaamattomia), voivat käyttää osakkeita tai osakesidonnaisia välineitä.
- b. Laitokset, jotka ovat muita kuin osakeyhtiöitä, voivat käyttää osakkeita vastaavia omistusoikeuksia tai osakesidonnaisia välineitä vastaavia muita kuin käteisinstrumentteja.

274. Osakesidonnaiset välineet tai muut vastaavat välineet, jotka eivät ole käteisinstrumentteja (esim. SAR:t ja erilaiset synteettiset osakkeet), ovat välineitä tai sopimusvelvoitteita, kuten käteiseen perustuvia välineitä, joiden arvo perustuu markkinahintaan tai, jos se ei ole saatavilla, osakkeen tai vastaavan omistuosuuden käypään hintaan, ja jotka noudattelevat markkinahintaa tai käypää arvoa. Kaikilla tällaisilla välineillä tulisi olla tappionsiedon kannalta sama vaikutus kuin osakkeilla tai vastaavilla omistuosuuksilla.

275. Direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan I alakohdan ii alakohdan mukaisten muiden välineiden käyttömahdollisuus riippuu siitä, onko yksittäinen laitos tai konsolidoinnin piiriin kuuluva laitos jo laskenut liikkeeseen tällaisia välineitä ja onko tällaisia välineitä käytettävissä riittäviä määriä. Jos laitoksen varat ovat peräisin pääasiassa tukkurahoituksesta tai se nojautuu suuressa määrin ensisijaiseen lisäpääomaan, toissijaiseen pääomaan tai velkakirjan arvon alaskirjaukseen soveltuvaan velkaan pääomavaatimustensa täyttämiseksi, tällaisia välineitä tulisi voida käyttää muuttuviin palkkioihin edellyttäen, että tällaiset ”muut välineet” ovat komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 527/2014 mukaisia.

276. Jos direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan I alakohdan ii alakohdassa tarkoitettujen muiden välineiden käytön esteinä ei ole erityisiä tekijöitä tai kansallisia lakeja tai jos ei ole tekijöitä, jotka estävät laitosta laskemasta liikkeeseen komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 527/2014 mukaisia välineitä, tällaisia välineitä tulisi käyttää muuttuvan palkkion myöntämiseen, mikäli niitä on käytettävissä.

277. Jos käytettävissä on komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 527/2014 mukaisesti määriteltäviä osakeinstrumentteja tai osakesidonnaisia ja muita soveltuvia välineitä, muuttuva palkkio voidaan maksaa tasapainoisessa suhteessa käytettävillä eri välineillä. Tällöin laitosten on varmistettava, että välineinä maksettava muuttuvan palkkion osuus koostuu asianmukaisesti tasapainotetussa suhteessa direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan I alakohdan i ja ii alakohdassa tarkoitetuista välineistä. Kun laitokset määrittävät eri välineiden välistä tasapainoa, niiden tulisi kyetä osoittamaan ottaneensa huomioon osakkeenomistajien, velkojien, joukkovelkakirjojen haltijoiden ja muiden sidosryhmien edut.

278. Laitosten tulisi varmistaa, että niillä on saatavilla myönnettyt välineet, kun välineinä myönnettyjen muuttuvien palkkioiden omistusoikeus siirtyy. Laitokset voivat päättää olla pitämättä välineitä lykkäysaikana, mutta niiden tulisi tällöin ottaa huomioon merkitykselliset markkinariskit.

279. Välineet tulisi hinnoitella markkinahintaan tai käypään arvoonsa niiden myöntämisaikakohtana. Tämän hinnan perusteella määritetään välineiden alkuperäinen lukumäärä ja siihen perustuvat myös välineiden lukumäärään tai arvoon myöhemmin, myöntämisen jälkeen tehtävät riskikorjaukset. Tällaisia arvostuksia tulisi tehdä myös ennen kuin omistusoikeus palkkioon syntyy, jotta jälkikäteen tehtävät riskikorjaukset olisivat virheettömät ja ne tehtäisiin ennen odotusajan päättymistä. Laitokset, jotka eivät ole suuria ja jotka eivät ole listattuja, voivat määrittää omistusosuuksien ja omistusosuuksiin sidottujen välineiden arvon vuotuisten taloudellisten tulosten perusteella.

280. Laitokset voivat myöntää muuttuvan palkkion lykättyjen välineiden kiinteänä lukumääränä tai nimellismääränä käyttäen erilaisia tekniikoita, kuten ns. trustee depot -järjestelyjä ja -sopimuksia, edellyttäen, että välineiden lukumäärä tai nimellismäärä annetaan nimetyille henkilöille aina omistusoikeuden syntymisen hetkellä, jollei lukumäärää tai nimellismäärää alenneta riskiperusteisesti. Laitosten tulisi varmistaa, että myönnettyt välineet ovat saatavilla henkilöstölle tehtävää korvausta varten viimeistään silloin, kun niiden omistusoikeus siirtyy.

281. Laitosten ei tulisi maksaa korkoja tai osinkoja välineistä, jotka nimetyille henkilöille on myönnetty muuttuvana palkkiona lykkäysjärjestelyjen mukaisesti; tämä tarkoittaa myös, että lykkäysaikana maksettavia korkoja ja osinkoja ei tulisi maksaa henkilöstölle lykkäysajan päättymisen jälkeen. Kyseisten maksujen saajana ja omistajana tulisi pitää laitosta.

282. Toimivaltaisten viranomaisten ei tulisi rajoittaa mahdollisuutta käyttää direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan I alakohdassa tarkoitettuja välineitä siinä määrin, etteivät laitokset voi asettaa 94 artiklan 1 kohdan I alakohdan i ja ii alakohdassa tarkoitettuja välineitä asianmukaiseen tasapainoon keskenään.

15.5 Välineiden vähimmäisosuus ja niiden ajallinen jakautuminen

283. Soveltuvien osien direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan I alakohdassa asetettua vaatimusta siitä, että 50 prosenttia muuttuvista palkkioista maksetaan välineinä, tulisi soveltaa yhtäläisesti

sekä lykkäämättömään että lykättyyn osuuteen, ja molempien osuuksien tulisi koostua tasasuhtaisesti näiden ohjeiden 15.4 jaksossa tarkoitetuista välineistä.

284.Laitosten tulisi pikemminkin priorisoida välineiden käyttöä kuin myöntää käteisenä maksettavia muuttuvia palkkioita. Laitosten tulisi asettaa vähintään 50 prosentiksi se prosenttiosuus, joka on myönnettävä tasapuolisesti jakautuvina välineinä, ja osuus on vahvistettava erikseen muuttuvan palkkion lykätyltä ja lykkäämättömältä osalta. Jos laitokset myöntävät muuttuvista palkkioista 50 prosenttia suuremman osuuden välineinä, niiden tulisi vahvistaa välineiden suurempi osuus ensisijaisesti muuttuvan palkkionosan lykätylle osuudelle.

285.Välineinä maksettavan muuttuvan palkkion suhde tulisi laskea välineinä myönnettävän muuttuvan palkkion määrän sekä käteisenä, välineinä ja muina etuina myönnettävän muuttuvan palkkion summan osamääränä. Kaikki määrät tulisi arvostaa myöntämishetkeen, jollei näissä ohjeissa muuten todeta.

15.6 Sitouttamisjärjestelmä

286.Välineinä maksettaviin muuttuviin palkkioihin sovellettava odotusaika tulisi asettaa niin pitkäksi, että kannustimet voidaan sovittaa yhteen laitoksen pitkän aikavälin etujen kanssa.

287.Laitosten tulisi kyetä selittämään, mikä suhde sitouttamisjärjestelmällä on muihin riskisopeutustoimenpiteisiin ja miten välittömästi maksettavat ja lykätyt välineet on erotettu toisistaan.

288.Odotusaikaa määrittäessään laitoksen tulisi ottaa huomioon lykkäysajan ja suunnitellun odotusajan kokonaispituus, nimettyjen henkilöiden ryhmän vaikutus laitoksen riskiprofiiliin ja henkilöstöryhmän kannalta merkityksellisen liiketoimintasyklin pituus.

289.Kaikkiin nimettyihin henkilöihin yleisesti sovellettavaa pidempää odotusaikaa tulisi harkita tapauksissa, joissa työsuorituksen tai tuloksen taustalla vallitsevat riskit voivat toteutua lykkäysajan ja tavanomaisen odotusajan päättymisen jälkeen. Tätä vaihtoehtoa tulisi harkita ainakin silloin, kun kyse on henkilöstöstä, jonka toiminnalla on suurin vaikutus laitoksen riskiprofiiliin.

290.Palkkiona myönnettyille välineille tulisi asettaa vähintään yhden vuoden pituinen odotusaika. Pidempiä odotusaikoja tulisi asettaa varsinkin silloin, kun jälkikäteen tehtävät riskikorjaukset perustuvat pääasiallisesti palkkiona myönnettyjen välineiden arvon muutoksiin. Jos lykkäysaika on vähintään viisi vuotta, palkkion lykätylle osuudelle voidaan määrätä vähintään kuuden kuukauden pituinen odotusaika, kun nimetyt henkilöt eivät ole valvontatehtävää tai johtotehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen jäseniä, joihin tulisi soveltaa vähintään vuoden pituista odotusaikaa.

15.7 Riskikorjaus

15.7.1 Palkkion riskiperusteinen alennus ja takaisinperintä

291. Palkkion riskiperusteinen alennus ja takaisinperintä ovat jälkikäteen tehtäviä eksplisiittisiä riskikorjauksia, joilla laitos oikaisee nimetyn henkilön palkkiota (esim. pienentämällä myönnettyä käteispalkkiota tai alentamalla palkkioina myönnettyjen välineiden lukumäärää tai arvoa).

292. Laitoksen on kyettävä soveltamaan palkkioiden riskiperusteisia alennusjärjestelyjä tai takaisinperintäjärjestelyjä muuttuvaan palkkion jopa sataprosenttisesti direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan n alakohdan nojalla maksamiseen käytettävästä menetelmästä sekä lykkäys- tai odotusjärjestelyistä riippumatta. Tämä ei saa kuitenkaan rajoittaa kansallisen sopimus- ja työoikeuden yleisten periaatteiden soveltamista.

293. Jälkikäteen tehtävien riskikorjausten tulisi aina olla yhteydessä työsuoritukseen tai riskiin. Niitä tulisi tehdä laitoksen, liiketoimintayksikön tai henkilöstön toimiin sisältyvien riskien tosiasiallisen toteutumisen tai jatkumisen vuoksi. Niiden ei tulisi perustua osinkojen määrään eikä osakekurssin kehitykseen.

294. Laitoksen tulisi tutkia, olivatko palkkioihin ennalta tehdyt alkuperäiset riskikorjaukset riittäviä, ja selvitettävä esimerkiksi, onko riskejä jätetty huomiotta tai aliarvioitu, onko tunnistettu uusia riskejä tai onko tullut odottamattomia tappioita. Jälkikäteen tehtävien riskikorjausten tarpeellisuus riippuu ennalta tehtyjen riskikorjausten tarkkuudesta, ja laitoksen tulisi osoittaa tarpeellisuus toteutumatestauksen perusteella.

295. Kun laitos laatii palkkion riskiperusteisen alennuksen ja takaisinperinnän soveltamisperusteita direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan n alakohdan nojalla, sen tulisi myös määrittää ajanjakso, jonka aikana palkkion riskiperusteista alennusta ja takaisinperintää sovelletaan nimettyihin henkilöihin. Tämän ajanjakson tulisi olla vähintään lykkäys- ja odotusaikojen pituinen. Laitokset voivat käyttää palkkion riskiperusteiseen alennukseen ja takaisinperintään eri perusteita. Takaisinperintää tulisi soveltaa erityisesti petoksen tai muun sellaisen tahallisen toiminnan tai vakavan laiminlyönnin yhteydessä, joka on johtanut merkittäviin tappioihin.

296. Laitosten tulisi käyttää vähintään alun perin käytettyjä suoritus- ja riskiperusteita varmistaakseen, että alkuperäisen suoritusmittauksen ja sen toteutumatestauksen välillä on yhteys. Direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan n alakohdan i ja ii alakohdassa säädettyjen perusteiden lisäksi laitosten tulisi käyttää muun muassa seuraavia erityisperusteita:

- a. näyttö henkilön syyllistymisestä väärinkäytökseen vai vakavaan virheeseen (hän on esim. rikkonut menettelyohjeita ja muita sisäisiä sääntöjä, jotka koskevat erityisesti riskejä);
- b. laitoksen ja/tai liiketoimintayksikön tämän vuoksi mahdollisesti kärsimä taloudellisen tuloksen merkittävä heikkeneminen (esim. tiettyjen liiketoiminnan tunnuslukujen perusteella);

- c. riskienhallinnan merkittävä epäonnistuminen siinä laitoksessa ja/tai liiketoimintayksikössä, jossa nimetty henkilö työskentelee;
- d. laitoksen tai liiketoimintayksikön taloudellisen tai lakisääteisen pääomapohjan merkittävä suureneminen;
- e. lakisääteiset seuraamukset, esim. rangaistusseuraamukset tai hallinnolliset, kurinpidolliset tai muut seuraamukset, jos nimetyn henkilön menettelytapa on ollut osasyynä seuraamukseen.

297. Jos palkkion riskiperusteista alennusta voidaan käyttää vain, kun omistusoikeus lykättyyn maksuun syntyy, laitokset voivat päättää soveltaa takaisinperintää muuttuvan palkkion maksamisen tai omistukseen saannin jälkeen, mikäli tämä on mahdollista. Takaisinperintää ei välttämättä voida käyttää tapauksissa, joissa sovelletaan direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 3 kohdassa säädettyä poikkeusta, sillä tällöin ei sovelleta muuttuvien palkkioiden lykkäysvaatimusta. Laitosten tulisi varmistaa, että takaisinperintää voidaan käyttää.

298. Palkkion riskiperusteista alennusta ja takaisinperintää koskevien järjestelyjen tulisi johtaa tarvittaessa muuttuvan palkkion alentamiseen. Jälkikäteen tehtävän eksplisiittisen riskikorjauksen ei tulisi milloinkaan johtaa alun perin myönnetyn muuttuvan palkkion korottamiseen eikä riskiperusteista alennusta tai takaisinperintää koskevien toimien kohteena aiemmin olleen alennetun muuttuvan palkkion korottamiseen.

15.7.2 Implisiittiset korjaukset

299. Laitosten tulisi käyttää muuttuviin palkkioihin välineitä, joiden hinta reagoi laitoksen tulokseen tai riskin muutokseen. Osakekurssin kehitystä tai muiden välineiden hintakehitystä ei tulisi pitää jälkikäteen tehtävien eksplisiittisten riskikorjausten korvikkeena.

300. Jos palkkioita on myönnetty välineinä ja henkilöstö myy ne lykkäys- ja odotusajan jälkeen tai jos väline maksetaan lopullisena erääntymisajankohtanaan käteisenä, erääntynyt määrä tulisi voida maksaa henkilöstölle. Määrä voi olla suurempi kuin alun perin myönnetty määrä, jos markkinahinta tai välineen käypä arvo on kohonnut.

V osasto – Valtion tukitoimista hyötyvät laitokset

16. Valtion tuki ja palkitseminen

301. Jos laitokset hyötyvät näiden ohjeiden 6 jakson mukaisesti valtion poikkeuksellisista tukitoimista, toimivaltaisten viranomaisten ja laitosten tulisi luoda toisiinsa säännölliset yhteydet mahdollisten muuttuvien palkkioiden poolin perustamiseksi ja muuttuvien palkkioiden myöntämiseksi, jotta voidaan varmistaa direktiivin 2013/36/EU 93 ja 141 artiklan noudattaminen. Muuttuvien palkkioiden maksaminen ei saisi vaarantaa vahvistetun elvytysuunnitelman ja valtion poikkeuksellisten tukitoimien lakkautussuunnitelman noudattamista.

302. Palkitsemisjärjestelmissä tulisi soveltaa komission tiedonantoa valtiontukisääntöjen soveltamisesta finanssikriisin yhteydessä pankkien hyväksi toteutettaviin tukitoimenpiteisiin 1 päivästä elokuuta 2013 (2013/C 216/01). Laitosten palkitsemisjärjestelmissä tulisi tuoda asianmukaisesti esiin palkitsemista koskevat ehdot, jotka laitoksille on asetettu komission hyväksyessä valtiontuen ja sen myöntämisen yhteydessä, ja ehdot, jotka sisältyvät asiaa koskeviin säädöksiin.
303. Laitoksen ylimmän hallintoelimen jäsenille ja muulle henkilöstölle myönnettävät muuttuvat palkkiot eivät saisi estää valtion poikkeuksellisen tuen järjestelmällistä takaisinmaksua odotetussa aikataulussa tai tervehdyttämissuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden saavuttamista.
304. Laitoksen tulisi varmistaa, että palkkiopooli tai muuttuvien palkkioiden omistukseen saanti ja maksaminen eivät estä sitä pysymästä pääomapohjan kohentamisaikataulussa eivätkä sen irtautumista valtion poikkeuksellisesta tuesta.
305. Asiasta vastaavan toimivaltaisen viranomaisen tulisi määrätä valtion poikkeuksellista tukea saaneille laitoksille direktiivin 2013/36/EU 93 artiklan a alakohdan nojalla se prosenttiosuus nettotuotoista (liikevaihdosta), joka voidaan käyttää muuttuviin palkkioihin, ja arvioida, onko muuttuvat palkkiot sovitettu yhteen hyvän riskinhallinnan ja pitkän aikavälin kasvun kanssa, sekä ryhtyä tarvittaessa toimiin palkitsemisen järjestelemiseksi uudelleen, rajoittamatta kuitenkaan jäsenvaltion tai unionin jo asettamia palkitsemisen ehtoja.
306. Direktiivin 2013/36/EU 93 artiklan b alakohdassa tarkoitetun palkitsemisen uudelleenjärjestelyn yhteydessä tulisi noudattaa laitoksen ylimmän hallintoelimen jäsenten muuttuville palkkioille asetettuja tiukkoja rajoja, kun
- a. asiasta vastaava toimivaltainen viranomainen vaatii, ettei laitos maksa ylimmän hallintoelimen jäsenten muuttuvia palkkioita valtion poikkeuksellisen tuen saamispäivästä alkaen tai että se soveltaa muuttuviin palkkioihin riskiperusteista alennusta tai takaisinperintää ottamalla huomioon ylimmän hallintoelimen mahdolliset laiminlyönnit;
 - b. asiasta vastaava toimivaltainen viranomainen voi vaatia laitosta pidättäytymään myöntämästä ylimmän hallintoelimen jäsenille mitään muuttuvia palkkioita niin kauan kun valtion poikkeuksellista tukea ei ole maksettu takaisin tai kunnes laitoksen tervehdyttämissuunnitelma on otettu käyttöön tai toteutettu. Tällaisten toimenpiteiden tulisi olla lyhytkestoisia. Rajoitusten soveltamisajanjakso tai niiden soveltamisperusteet tulisi kirjata selkeästi ja toimittaa laitokselle valtion tuen myöntämisen yhteydessä.
307. Jotta palkitseminen voitaisiin järjestää uudelleen direktiivin 2013/36/EU 93 artiklan b alakohdan mukaisesti eli sovittamalla uudelleenjärjestely yhteen hyvän riskinhallinnan ja pitkän aikavälin kasvun kanssa, toimivaltaisten viranomaisten tulisi vaatia

- a. laitoksen ylimmän hallintoelimen jäsenille myönnettävien muuttuvien palkkioiden alentamista tarvittaessa jopa nollaan, jottei muuttuvilla palkkioilla olisi huomattavaa vaikutusta laitoksen elvytykseen;
- b. sovittamaan muuttuvien palkkioiden määrittämisessä käytetyt tulosperusteiset toimenpiteet yhteen laitoksen elvytysprosessin kanssa sekä laitoksen ylimmän hallintoelimen jäsenten ja muiden nimettyjen henkilöiden myötävaikutusta asiaan;
- c. soveltamaan tarvittaessa takaisinperintää ja riskiperusteisia alennuksia aiemmilla kausilla myönnettyihin palkkioihin erityisesti silloin, kun palkkioita on myönnetty henkilöstölle, joka on osaltaan ollut luomassa tilannetta, jossa laitos tarvitsee valtiontukea;
- d. suurentamaan muuttuvan palkkion lykättyä osuutta jopa 100 prosenttiin;
- e. sovittamaan ansaintajaksot ja lykkäysajat yhteen elvytys- tai tervehdyttämisvaiheen ja -suunnitelmien kanssa.

308.Laitosten ja toimivaltaisten viranomaisten tulisi ottaa huomioon, että laitos saattaa joutua varautumaan myöntämään muuttuvia palkkioita laitoksen ylimpään hallintoelimeen vastikään nimitetyille jäsenille, jotka on palkattu laitoksen elvytys- tai tervehdyttämisvaiheessa. Muuttuvilla palkkioilla varmistetaan, että laitoksen ylimpään hallintoelimeen voidaan nimittää sopivia jäseniä kyseisen vaiheen aikana.

VI osasto – Toimivaltaiset viranomaiset

17. Palkitsemisjärjestelmät

309.Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa nämä ohjeet, muuttuvaan palkkioon sovellettavasta laskennallisesta diskonttokorosta annetut EPV:n ohjeet ja valvojan arviointiprosessin (SREP) yhteisistä menettelyistä ja menetelmistä annetut EPV:n ohjeet huomioon ottaen, että laitokset täyttävät direktiivissä 2013/36/EU, asetuksessa (EU) N:o 575/2013 ja nimettyjä henkilöitä koskevan teknisen sääntelystandardin säännöksissä asetetut vaatimukset, jotka koskevat palkitsemisjärjestelmiä, ja että laitoksilla on koko henkilöstöä ja nimettyjä henkilöitä koskevat asianmukaiset ja sukupuolineutraalit palkitsemisjärjestelmät. Laitosten palkitsemisjärjestelmiä valvoessaan toimivaltaisten viranomaisten tulisi soveltaa riskiperusteista menetelmää.

310.Toimivaltaisten viranomaisten tulisi vaatia laitoksia ryhtymään asiaankuuluviin toimiin havaittujen puutteiden korjaamiseksi. Jos laitokset eivät noudata korjaamispyyntöä, toimivaltaisten viranomaisten tulisi ryhtyä asian vaatimiin valvontatoimiin.

311.Toimivaltaisten viranomaisten tulisi huolehtia, että laitokset sovittavat palkitsemisjärjestelmänsä ja -käytäntönsä yhteen liiketoimintastrategiansa ja laitoksen pitkän aikavälin etujen kanssa liiketoiminta- ja riskistrategiansa, yrityskulttuurinsa sekä arvonsa ja riskiprofiilinsa huomioon ottaen.

312. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että laitosten palkitsemisjärjestelmät, -käytännöt ja -prosessit ovat asianmukaiset, ja niiden tulisi arvioida valvojan arviointiprosessin (SREP) yhteisistä menettelyistä ja menetelmistä annetuissa EPV:n ohjeissa vaadittujen arviointien lisäksi erityisesti seuraavat seikat:

- a. palkitsemisjärjestelmän suunnittelua ja seurantaan koskevat hallinnointi- ja ohjausjärjestelyt ja -prosessit;
- b. kaikki laitoksen sisäiset elimet ja toiminnot, jotka osallistuvat palkitsemisjärjestelmän suunnitteluun, toteuttamiseen ja valvontaan, vaihtavat keskenään tietoja, myös konsernitason tasolla;
- c. palkitsemisjärjestelmien ja -käytäntöjen vuotuista arviointia varten luotu prosessi ja sen tärkeimmät tulokset myös siltä osin, onko palkitsemisjärjestelmä sukupuolineutraali;
- d. laitokseen on perustettu tarvittaessa palkitsemisvaliokunta, jolla on riittävät valtuudet ja resurssit tehtäviensä hoitamiseksi;
- e. palkitsemisjärjestelmän ja -käytäntöjen vaikutus liiketoiminnan harjoittamiseen, kuten eri asiakasryhmien neuvontaan ja tuotteiden myymiseen eri asiakasryhmille;
- f. palkitsemisjärjestelmät otetaan huomioon pääoman riittävyyden arviointimenettelyssä ja maksuvalmiuden suunnittelussa, ja päinvastoin.

313. Edellä mainituissa arvioinneissa toimivaltaisten viranomaisten tulisi muiden mahdollisten toimien ohella erityisesti

- a. käyttää valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen palkitsemisjärjestelmistä käytyjen neuvottelujen pöytäkirjoja ja erityisesti tietoja, jotka koskevat laitoksen palkitsemisjärjestelmän suunnittelun ja prosessien valvonnan tuloksia sekä palkitsemisvaliokunnan suorittamia tehtäviä;
- b. käyttää palkitsemisvaliokunnan, riskivaliokunnan ja muiden palkitsemisjärjestelmän suunnittelun ja toiminnan valvontaan osallistuvien valiokuntien kokouspöytäkirjoja;
- c. järjestää kokouksia laitoksen ylimmän hallintoelimen jäsenten ja muiden asiaan liittyvien yksiköiden kanssa.

314. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että konsolidointi- tai alakonsolidointiryhmän tasolla valvotut laitokset ovat perustaneet ryhmän tasolla ja alakonsolidointiryhmän tasolla palkitsemisjärjestelmän, joka sisältää – direktiivin 2013/36/EU 109 artiklan 4–6 kohdan kansallisen täytäntöönpanon edellyttämässä laajuudessa – myös tytäryhtiöt, joihin ei sovelleta direktiiviä 2013/36/EU, ja jota sovelletaan johdonmukaisesti konsernin sisällä, myös nimettyjen henkilöiden määrittämiseksi.³³

³³ Ks. myös näiden ohjeiden 74 ja 75 kohdassa annetut ohjeet.

315.Toimivaltaisten viranomaisten olisi varmistettava, että laitosten nimeämisprosessi täyttää seuraavat vaatimukset:

- a. se sisältää direktiivin 2013/36/EU 92 artiklassa ja nimettyjä henkilöitä koskevassa teknisessä sääntelystandardissa sekä tarvittaessa laitoksen määrittelemissä perusteissa säädetty laadulliset ja määrälliset perusteet;
- b. sitä sovelletaan asianmukaisesti yksittäisen laitoksen tasolla tai konsolidointi- tai alakonsolidointiryhmän tasolla; ja
- c. sillä varmistetaan, että nimettyjä henkilöitä koskevan teknisen sääntelystandardin mukaiset ennakkoluvat käsitellään näiden ohjeiden mukaisesti.

316.Toimivaltaisten viranomaisten tulisi vakuuttautua nimeämisprosessin kokonaistuloksesta ja arvioida, ovatko nimetyksi tulleet kaikki henkilöt, joiden toiminnalla on tai saattaa olla olennainen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin, ja onko laitoksilla hyvät perusteet jättää tietyt henkilöstöryhmät pois nimettyjen henkilöiden ryhmästä silloin, kun henkilöstö nimetään ainoastaan direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan ja teknisen sääntelystandardin mukaisin määrällisin perustein. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi lisäksi arvioida, onko laitos noudattanut näissä direktiivin 2013/36/EU 92 artiklassa säädettyjä vaatimuksia sekä näissä ohjeissa ja teknisessä sääntelystandardissa esitettyjä prosesseja.

18. Eri palkitsemismuodot

317.Siltä osin kuin on kyse näiden ohjeiden 8 jaksossa esitetyistä eri palkitsemismuodoista, toimivaltaisten viranomaisten tulisi 19 jakson soveltamista rajoittamatta

- a. arvioida kaikki taattua muuttuvaa palkkiota koskevat järjestelyt (määrä, kesto, ehdot jne.);
- b. tarkastaa, onko laitoksella käytössä säännöt erorahojen määrittämiseksi ja hyväksymiseksi;
- c. arvioida, ovatko valvontatoiminnoissa työskentelevän henkilöstön tavoitteet tehtäväkohtaisia;
- d. arvioida valvontatehtävää ja johtotehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenten palkitseminen.

19. Muuttuvat palkkiot

318.Toimivaltaisten viranomaisten tulisi arvioida,

- a. työsuoritusten, tulosten ja riskien arviointi- ja korjausprosessi sekä sen aikataulun asianmukaisuus;

- b. onko työsuoritusten, tulosten ja riskien mittaamiseksi käytetty asianmukaista määrällisten ja laadullisten perusteiden yhdistelmää, ja
 - ii. ovatko perusteet sopusoinnussa laitosten tavoitteiden kanssa;
 - iii. ovatko perusteet henkilön, liiketoimintayksikön ja laitosten tavoitteiden kannalta realistiset;
 - iv. sopivatko yksittäiset perusteet henkilön työsuorituksen mittaamiseen;
- c. osallistuvatko sisäisen valvonnan toiminnot ja etenkin riskinhallintatoiminto riittävästi ennalta tehtävien riskikorjausten määrittämiseen;
- d. ovatko palkkiopoolin laskennassa käytetyt top-down- ja bottom-up-menetelmät tarkoituksenmukaiset;
- e. noudattaako laitos kokonaispalkkion muuttuvien ja kiinteiden osien väliselle suhteelle asetettua rajoitusta ja pitääkö se yhteenlasketun palkkiopoolinsa direktiivin 2013/36/EU 141 ja 141 b artiklassa ja direktiivin 2014/59/EU 16 a artiklassa säädettyjen rajojen sisällä;
- f. kuinka pitkiä ovat sovellettavat lykkäys- ja odotusajat ja miten ne sijoittuvat laitoksen liiketoimintasykliin;
- g. millaista osakkeiden tai vastaavien omistusosuuksien tai osakesidonnaisten ja vastaavien muiden kuin käteisinstrumenttien yhdistelmää laitos käyttää noudattaakseen direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan I alakohdassa tarkoitettua 50 prosentin vähimmäisosuutta, jolla varmistetaan, että yhdistelmässä on otettu riittävästi huomioon laitoksen pitkän aikavälin edut;
- h. pohjautuvatko jälkikäteen tehdyt eksplisiittiset riskikorjaukset henkilön työsuorituksen tai liiketoimintayksikön ja laitoksen tuloksen arviointiin ja millaisia arviointiperusteita käytetään henkilön työsuorituksen mittaamisessa;
- i. onko palkkion riskiperusteista alennusta ja takaisinperintää sovellettu asianmukaisesti sekä käteisestä että osakkeista koostuviin lykättyjen ja lykkäämättömien muuttuvien palkkioiden osiin ja millaisin perustein riskiperusteisia palkkionalennuksia ja takaisinperintää suoritetaan;
- j. ettei muuttuvia palkkioita makseta välineillä tai menetelmillä, joilla pyritään tai jotka käytännössä johtavat poikkeamiseen nimettyjä henkilöitä koskevista palkitsemisvaatimuksista näissä ohjeissa määritetyllä tavalla tai, jos niitä sovelletaan koko henkilöstöön, poikkeamiseen koko henkilöstöä koskevista palkitsemisvaatimuksista.

20. Tietojen julkistaminen

319.Toimivaltaisten viranomaisten tulisi tarkastaa palkitsemista koskevat tiedot, joita laitokset julkistavat direktiivin 2013/36/EU 96 artiklan ja asetuksen (EU) N:o 575/2013 450 artiklan mukaisesti, ja niiden tulisi todentaa, minkä laitosten julkistamista tiedoista tulisi toimittaa säännöllinen tarkastus.

320.Sen lisäksi, että toimivaltaisten viranomaisten tulisi vertailla palkitsemiskäytäntöjä direktiivin 2013/36/EU 75 artiklan 1 kohdan nojalla ja kerätä suuria palkkioita saavista henkilöistä tietoja saman direktiivin 75 artiklan 3 kohdan nojalla, niiden tulisi vaatia tarvittaessa julkistettujen palkitsemistietojen säännöllistä (tai kertaluonteista) valvontaraportointia voidakseen seurata laitosten ja erityisesti merkittävien laitosten palkitsemisjärjestelmien kehitystä.

21. Valvontakollegiot

321.Direktiivin 2013/36/EU 116 artiklan nojalla perustettujen valvontakollegioiden tulisi käsitellä palkitsemiskysymyksiä valvojan arviointiprosessin mukaisesti ja ottaa huomioon näiden ohjeiden nojalla vaadittavat uudet valvojan arviointiprosessin osa-alueet.

Liite 1 – DIREKTIIVISSÄ 2013/36/EU JA ASETUKSESSA (EU) N:O 575/2013 SÄÄDETTYJEN PALKITSEMISTA KOSKEVIEN VAATIMUSTEN KARTOITUS JA NIIDEN SOVELTAMISALA

Palkitsemista koskevat vaatimukset: Direktiivin 2013/36/EU 74 ja 92–96 artikla.	Koko henkilöstö (kattaa koko laitoksen ja sisältää nimetyt henkilöt)	Nimettyjen henkilöiden osalta pakollinen; laitosten tulisi harkita vaatimusten soveltamista koko henkilöstöön	Huomautukset
74 artikla	x		
92 artikla	x		
93 artikla	x		
94 artiklan 1 kohdan a alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan b alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan c alakohta	x		
94 artiklan 1 kohdan d alakohta	x		
94 artiklan 1 kohdan e alakohta	x		
94 artiklan 1 kohdan f alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan g alakohdan i alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan g alakohdan ii alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan g alakohdan iii alakohta		x	Diskonttokoron soveltaminen ei ole pakollista
94 artiklan 1 kohdan h alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan i alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan j alakohta	x		

Palkitsemista koskevat vaatimukset: Direktiivin 2013/36/EU 74 ja 92–96 artikla.	Koko henkilöstö (kattaa koko laitoksen ja sisältää nimetyt henkilöt)	Nimettyjen henkilöiden osalta pakollinen; laitosten tulisi harkita vaatimusten soveltamista koko henkilöstöön	Huomautukset
94 artiklan 1 kohdan k alakohta	x		
94 artiklan 1 kohdan l alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan m alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan n alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan o alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan p alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan q alakohta		x	Vaatimusten kiertämisestä annettuja säännöksiä tulisi soveltaa koko henkilöstöä koskevien vaatimusten ja säännösten osalta kaikkiin työntekijöihin.
95 artikla	Pakollinen merkittävien laitosten osalta; muiden laitosten tulisi harkita tällaisen valiokunnan perustamista		
96 artikla	x		
109 artikla	Laitosten järjestelyt, prosessit ja mekanismit / soveltaminen konsernissa		
141 artikla	Voitonjakojen rajoittaminen		
141 b artikla	Voitonjakojen rajoittaminen		

Liite 2 – Korkeamman suhteen hyväksymistä koskevat tiedot

Laitoksen nimi	<i>teksti</i>
Oikeushenkilötunnus	<i>teksti</i>
Henkilöstön määrä (edellisen tilikauden lopussa)	<i>lukumäärä</i>
Nimettyjen henkilöiden määrä (viimeisimmän nimeämisprosessin tulos)	<i>lukumäärä</i>
Taseen loppusumma (edellisen tilikauden lopussa)	<i>lukumäärä</i>
Päätöksen tekoajankohta	<i>pp/kk/vvvv</i>
Vahvistettu suhde	<i>lukuarvo (prosenttiosuus)</i>
Jos laitos on hyväksynyt useita eri suhteita, liiketoiminta-alueet ja hyväksytyt prosenttiosuudet ilmoitetaan vapaassa tekstikentässä ja laitoksen hyväksymä suhteen enimmäistaso yllä olevassa kentässä.	<i>teksti</i>