

EBA/GL/2021/13

22. marraskuuta 2021

Ohjeet

direktiivin (EU) 2019/2034 mukaisista
moitteettomista
palkitsemisjärjestelmistä

1. Noudattamista ja ilmoittamista koskevat velvoitteet

Näiden 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 sijoituspalveluyritysten on kaikin tavoin pyrittävä noudattamaan ohjeita.
2. Ohjeissa esitetään Euroopan pankkiviranomaisen 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 oikeudellista kehystään tai valvontamenettelyjään). Tämä koskee myös ohjeita, jotka on suunnattu ensisijaisesti sijoituspalveluyrityksille.

Raportointivaatimukset

3. Asetuksen (EU) N:o 1093/2010 16 artiklan 3 kohdan nojalla toimivaltaisten viranomaisten on ilmoitettava Euroopan pankkiviranomaiselle viimeistään 16.05.2022, 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 lähetetään EPV:n verkkosivustolla olevalla lomakkeella, jonka viitteeksi merkitään ”EBA/GL/2021/13”. Ilmoituksen voi lähettää ainoastaan henkilö, jolla on asianmukaiset valtuudet ilmoittaa ohjeiden tai suositusten noudattamisesta toimivaltaisen viranomaisen puolesta. EPV:lle on myös ilmoitettava kaikista ohjeiden noudattamiseen liittyvistä muutoksista.
4. Ilmoitukset julkaistaan EPV:n 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. Sisältö, soveltamisala ja määritelmät

Sisältö

5. Näissä ohjeissa täsmennetään direktiivin 2019/2034 26 artiklan 4 kohdan ja 34 artiklan 3 kohdan mukaisesti moitteettomat ja sukupuolineutraalit palkitsemisjärjestelmät, jollaiset sijoituspalveluyrityksillä olisi oltava käytössä koko henkilöstönsä ja sellaisten henkilöstön jäsenten osalta, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus sijoituspalveluyritysten riskiprofiiliin tai niiden hoitamiin varoihin, ja helpotetaan direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 4, 5 ja 6 kohdan mukaisten poikkeusten täytäntöönpanoa.
6. Sijoituspalveluyrityksillä on oltava koko henkilöstöä koskeva palkitsemisjärjestelmä; lisävaatimuksia sovelletaan nimettyjen henkilöiden palkitsemisjärjestelmään ja muuttuviin palkkioihin. Sijoituspalveluyritykset voivat omasta aloitteestaan soveltaa koko henkilöstönsä näiden ohjeiden nimettyä henkilöstöä koskevia määräyksiä.

Kohderyhmät

7. Ohjeet on osoitettu asetuksen (EU) N:o 1093/2010 4 artiklan 2 kohdan viii alakohdassa tarkoitetuille toimivaltaisille viranomaisille ja direktiivin (EU) 2019/2034 3 artiklan 1 kohdan 5 alakohdassa määritellyille toimivaltaisille viranomaisille sekä asetuksen (EU) N:o 1093/2010 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuille rahoituslaitoksille, jotka ovat direktiivin 2014/65/EU 4 artiklan 1 kohdan 1 alakohdassa määritellyjä sijoituspalveluyrityksiä, jotka eivät kuulu direktiivin (EU) 2019/2034 2 artiklan 2 kohdan soveltamisalaan ja jotka eivät täytä kaikkia asetuksen (EU) 2019/2033 12 artiklan 1 kohdassa esitettyjä ehtoja pienille ja ilman sidossuhteita oleville sijoituspalveluyrityksille.

Soveltamisala

8. Ohjeita sovelletaan yksittäisiin yrityksiin ja konsolidoidusti direktiivin 2019/2034/EU 25 artiklassa ja asetuksen 2019/2033/EU 7 artiklassa vahvistetun soveltamisalan mukaisesti.

Määritelmät

9. Direktiivissä 2019/34/EU, direktiivissä 2014/65/EU ja asetuksessa (EU) 2033/2019 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.

Henkilöstö	Sijoituspalveluyrityksen ja sen tytäryritysten kaikki työntekijät konsolidoinnin perusteella sekä kaikki niiden johto- ja valvontatehtäviä hoitavien hallintoelinten jäsenet
Eroraha	Sopimuksen enneaikaisen irtisanomisen yhteydessä henkilöstölle maksettava raha, jonka sijoituspalveluyritys 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.
Kiinteät palkkiot	Henkilöstön saamat maksut tai edut, jotka täyttävät 7 jaksossa esitetyt myöntämisehdot.
Konsolidoiva laitos	Laitos tai sijoituspalveluyritys, jonka edellytetään täyttävän vakavaraisuusvaatimukset konsolidoidun aseman perusteella asetuksen (EU) N:o 575/2013 ensimmäisen osan II osaston 2 luvun ja direktiivin 2013/36/EU 109 artiklan tai asetuksen (EU) 2019/2033 7 artiklan nojalla. Kaikki viittaukset termiin ”konsolidoiva laitos” kattavat unionissa emoyrityksenä toimivan yrityksen.
Lykkäysaika	Muuttuvan palkkion myöntämisen ja palkkion omistusoikeuden syntymisen välinen ajanjakso, jonka kuluessa henkilöstöllä ei ole laillista oikeutta määrätä myönnetystä palkkiosta.
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 sijoituspalveluyrityksen tai konsernin riskiprofiiliin tai sen hoitamien varojen riskiprofiiliin direktiivin (EU) 2019/2034 30 artiklan 1 kohdassa säädettyjen perusteiden mukaisesti, kyseisen direktiivin 30 artiklan 4 kohdan viimeisen alakohdan (nimettyjä henkilöitä koskeva tekninen sääntelystandardi) mukaisella valtuutuksella hyväksytyn komission delegoidun asetuksen mukaisesti sekä sijoituspalveluyrityksen määrittelemien lisäperusteiden mukaisesti tapauksissa, joissa on tarpeen varmistaa sellaisen henkilöstön kattava tunnistaminen, jonka ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus riskiprofiiliin.
Säilytysaika	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	henkilö, joka omistaa sijoituspalveluyrityksen osakkeita tai, sijoituspalveluyrityksen oikeudellisesta muodosta riippuen sijoituspalveluyrityksen muut omistajat ja jäsenet.
Palkitseminen	Kaikenlaiset kiinteät ja muuttuvat palkkiot, kuten maksut sekä rahamääräiset ja muut edut, joita sijoituspalveluyritykset

	<p>myöntävät tai joita niiden puolesta myönnetään henkilöstölle suoraan vastikkeeksi henkilöstön tarjoamista asiantuntijapalveluista, ja direktiivin 2011/61/EU² 4 artiklan 1 kohdan d alakohdassa tarkoitettut voitonjako-osuudet sekä sellaisin menetelmin ja välinein suoritettavat muut maksut, jotka johtaisivat direktiivin (EU) 2019/2034 mukaisten palkitsemisvaatimusten kiertämiseen³, jos niitä ei pidettäisi palkitsemisena.</p>
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 säilytysaikoja tai takaisinperintäjärjestelyjä.
Palkkion riskiperusteinen alennus	Järjestely, jolla sijoituspalveluyritys voi alentaa lykätyn muuttuvan palkkion arvon osittain tai kokonaan tekemällä myöntämisen jälkeen riskikorjauksen ennen kuin omistusoikeus palkkioon on syntynyt.
Palkkiopooli	Sijoituspalveluyrityksen tai sen liiketoimintayksikön tasolla vahvistettu muuttuvien palkkioiden enimmäismäärä, joka on jaettavissa myöntämismuuttamisprosessissa.
Sitouttamispalkkio	Muuttuva palkkio, jonka saannin ehtona on, että henkilöstö pysyy sijoituspalveluyrityksessä ennalta määritellyn ajanjakson.
Sukupuolten palkkaero	Miesten ja naisten keskimääräisen bruttotuntipalkan välinen ero ilmaistuna prosentteina miesten keskimääräisestä bruttotuntipalkasta.
Takaisinperintä	Järjestely, jolla henkilöstön jäsenen on tietyissä olosuhteissa palautettava sijoituspalveluyritykselle sellainen muuttuvan palkkion osa, 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.
Unionissa emoyrityksenä toimiva yritys	Unionissa emoyrityksenä toimiva sijoituspalveluyritys, unionissa emoyrityksenä toimiva sijoitusalan holdingyhtiö tai unionissa emoyrityksenä toimiva rahoitusalan sekaholdingyhtiö, jonka on noudatettava vakavaraisuusvaatimuksia konsolidoidun aseman perusteella asetuksen (EU) 2019/2033 7 artiklan mukaisesti.
Uusiutumaton monivuotinen ansaintajakso	Monivuotinen ansaintajakso, joka ei ole päällekkäinen muiden monivuotisten ansaintajaksojen kanssa.

² Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2011/61/EU ... 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).

³ Vaatimusten kiertämistä käsitellään lisää näiden ohjeiden 10.2 jaksossa.

Varovaisuusperiaatteen mukainen konsolidointi	Direktiivin (EU) 2019/2034 25 artiklan 4 kohdassa ja asetuksen (EU) 2019/2033 7 artiklassa vahvistettujen vakavaraisuussääntöjen soveltaminen.
Välineet	Rahoitusvälineet tai muut sopimukset tai välineet, jotka kuuluvat johonkin direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 1 kohdan j alakohdassa tarkoitetuista ryhmistä.
Välittömästi maksettavat palkkiot	Palkkiot, jotka maksetaan välittömästi ansaintajakson päätyttyä ja joita ei lykätä.

3. Täytäntöönpano

Voimaantulopäivä

10. Nämä ohjeet ovat voimassa 30. huhtikuuta 2022 alkaen.

Siirtymäsäännökset

11. Sijoituspalveluyritysten olisi pantava palkitsemisjärjestelmänsä mukautukset täytäntöön viimeistään 30. huhtikuuta 2022 ja saatettava vaaditut asiakirjat vastaavasti ajan tasalle. Jos tällaiset tarkistukset edellyttävät osakkeenomistajien hyväksyntää, sitä olisi pyydetävä ennen kesäkuun 30. päivää 2022. Palkitsemisjärjestelmää olisi sovellettava näiden ohjeiden mukaisesti 31. joulukuuta 2021 jälkeen alkavaan tulosvuoteen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta direktiivin (EU) 2019/2014 täytäntöönpanoa kansallisessa lainsäädännössä.

4. Ohjeet

I osasto - Palkitsemisjärjestelmät

1. Koko henkilöstöä koskevat palkitsemisjärjestelmät

12. Direktiivin (EU) 2019/2034 26 artiklan mukaisesti sijoituspalveluyrityksillä on oltava käytössä koko henkilöstöä koskeva palkitsemisjärjestelmä, jossa otetaan huomioon mainitun direktiivin 28–33 artiklassa säädetyt perusteet ja nämä ohjeet. Koko henkilöstön palkitsemisjärjestelmän olisi oltava sukupuolineutraali, toisin sanoen henkilöstölle olisi sukupuolesta riippumatta maksettava sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä direktiivin (EU) 2019/2034 3 artiklan 1 kohdan 12 alakohdan ja SEUT-sopimuksen 157 artiklan mukaisesti. Myös palkankorotuksiin ja urakehitykseen olisi sovellettava sukupuolineutraalia lähestymistapaa.
13. Palkitsemisjärjestelmässä tulisi täsmentää palkitsemisen kaikki osat ja siihen tulisi sisällyttää myös eläkkeisiin sovellettavat periaatteet ja tarvittaessa varhaiseläkkeitä koskevat säännöt. Palkitsemisjärjestelmään tulisi myös laatia sijoituspalveluyrityksen lukuun toimivia muita henkilöitä (esim. sidonnaisasiamiehiä) koskevat järjestelyt, joilla varmistetaan, että maksetuilla palkkioilla kannustetaan varovaiseen riskinottoon eikä liialliseen riskinottoon tai tuotteiden harhaanjohtavaan myyntiin.
14. Henkilöstön kiinteiden palkkioiden tulisi ilmentää sen ammatillista osaamista ja organisatorista vastuuta, 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. Kiinteän palkkion olisi oltava sukupuolineutraali samalla tavoin kuin muuttuva palkkio.
15. Jos sijoituspalveluyritys saa poikkeuksellista julkista rahoitustukea, sen olisi varmistettava, että koko henkilöstöä koskeva palkitsemisjärjestelmä on direktiivin (EU) 2019/2034 31 artiklan vaatimusten mukainen.
16. Sijoituspalveluyrityksen koko henkilöstöä koskevan palkitsemisjärjestelmän tulisi olla sopusoinnussa sijoituspalveluyrityksen liiketoiminnan tavoitteiden ja riskistrategian (mukaan lukien ympäristöön, yhteiskuntaan ja hallintotapaan (ESG⁴) liittyviä riskejä koskevat tavoitteet), yrityskulttuurin ja -arvojen, riskikulttuurin (mukaan lukien ympäristöön, yhteiskuntaan ja hallintotapaan (ESG) liittyviä riskejä koskevat tekijät) ja sijoituspalveluyrityksen pitkän aikavälin etujen kanssa sekä eturistiriitojen välttämiseksi käytettyjen toimenpiteiden kanssa, ja palkitsemisjärjestelmällä tulisi kannustaa varovaiseen riskinottoon ja vastuulliseen liiketoimintaan. Näiden tavoitteiden ja toimenpiteiden muutokset tulisi ottaa huomioon palkitsemisjärjestelmää päivitettäessä. Sijoituspalveluyritysten tulisi huolehtia siitä, että

⁴ Ks. myös kestäväyyteen liittyvien tietojen antamisesta rahoituspalvelusektorilla 27 päivänä marraskuuta 2019 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2019/2088.

palkitsemiskäytännöt on sovitettu yhteen niiden yleisen riskinottohalun kanssa ja että niissä otetaan huomioon kaikki riskit, myös maineriskit ja tuotteiden harhaanjohtavasta myynnistä johtuvat riskit. Lisäksi sijoituspalveluyritysten tulisi ottaa huomioon osakkeenomistajien tai omistajien pitkän aikavälin edut, sijoituspalveluyrityksen oikeudellisesta muodosta riippuen.

17. Sijoituspalveluyritysten tulisi kyetä osoittamaan toimivaltaisille viranomaisille, että palkitsemisjärjestelmä ja -käytännöt ovat sopusoinnussa hyvän ja tehokkaan riskinhallinnan kanssa ja edistävät sitä.
18. Jos muuttuvia palkkioita myönnetään, niiden tulisi perustua sijoituspalveluyritysten, henkilöstön ja soveltuvien osin liiketoimintayksiköiden suorituksiin, ja niissä tulisi ottaa huomioon otetut riskit. Palkitsemisjärjestelmässä tulisi tehdä muuttuvien palkkioiden ja tulosten arvioinnin osalta selkeä ero liiketoiminnan, hallinnointi- ja ohjaustoimintojen sekä valvontatoimintojen välillä. Kaikkien sijoituspalveluyritysten tulisi harkita, mitkä nimettyjen henkilöiden muuttuviin palkkioihin sovellettavan palkitsemisjärjestelmän osat tulisi direktiivin sijoituspalveluyrityksiä koskevan direktiivin 32 artiklan nojalla sisällyttää koko henkilöstöä koskevaan palkitsemisjärjestelmään.
19. Palkitsemisjärjestelmän olisi vastattava vaatimusta, jonka mukaan sijoituspalveluyrityksellä on oltava vakaa pääomapohja. Palkitsemisjärjestelmässä tulisi ottaa huomioon myös mahdolliset direktiivin (EU) 2019/2034 39 artiklan mukaiset rajoitukset.
20. Palkitsemisjärjestelmän tulisi sisältää seuraavaa:
 - a. sijoituspalveluyrityksen, liiketoiminta-alueiden ja henkilöstön tulostavoitteet;
 - b. työsuoritusten arviointimenetelmät, kuten tulosperusteet;
 - c. muuttuvien palkkioiden rakenne ja välineet, joihin osat muuttuvista palkkioista mahdollisesti myönnetään;
 - d. muuttuviin palkkioihin ennalta ja jälkikäteen tehtävät riskikorjaukset⁵.
21. Sijoituspalveluyrityksen tulisi varmistaa, että muuttuvien tai kiinteiden palkkioiden osana maksettavien välineiden mahdollisesti aiheuttamat eturistiriidat havaitaan ja käsitellään. Tähän liittyy myös sen varmistaminen, että sisäpiirikauppaa koskevia sääntöjä noudatetaan ja se, ettei toteuteta toimenpiteitä, joilla saattaa olla lyhyen aikavälin vaikutus osakkeen tai välineen hintaan.
22. Mikäli sijoituspalveluyrityksissä (mukaan lukien niiden tytäryritykset) sovelletaan yrityskohtaisia tai konsernin yhteisiä palkitsemisjärjestelmiä ja sijoituspalveluyrityksen henkilöstö on myös yrityksen tai sen tytäryrityksen enemmistöosakkaana, palkitsemisjärjestelmä tulisi mukauttaa tällaisen sijoituspalveluyrityksen tai sen tytäryritysten

⁵ Nimettyjen henkilöiden palkitsemista ja riskisopeutusta koskevat erityisvaatimukset sisältyvät näiden ohjeiden III ja IV osastoon.

tilanteeseen. Nimettyjen henkilöiden osalta sijoituspalveluyrityksen olisi varmistettava, että palkitsemisjärjestelmä on direktiivin (EU) 2019/2034 30 ja 32 artiklan sekä näiden ohjeiden mukainen yrityskohtaisesti ja konsolidoidulla tasolla.

23. Riippumatta jäsenvaltioiden ⁶ hyväksymistä toimenpiteistä, joilla estetään aliedustetun sukupuolen työuria koskevat haittatekijät⁷ 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.
24. Sukupuolineutraalissa palkitsemisjärjestelmässä olisi varmistettava, että kaikki palkitsemisjärjestelmän näkökohdat ovat sukupuolineutraaleja, palkkioiden myöntämis- ja maksuehdot mukaan luettuina. Sijoituspalveluyritysten tulisi voida osoittaa, että niiden palkitsemisjärjestelmä on sukupuolineutraali.
25. Mitta- tai aikayksikön mukaista palkkiota määrittäessään sijoituspalveluyritysten tulisi ottaa asianmukaisesti huomioon myönnetty palkkio, työaikajärjestelyt, vuosilomajaksot ja muut taloudelliset ja muut kuin taloudelliset edut. Sijoituspalveluyritykset voivat käyttää mittayksikkönä henkilöstön bruttovuosipalkkaa kokoaikavastaavuuden perusteella laskettuna.
26. Seuratakseen sitä, että sukupuolineutraaleja palkitsemisjärjestelmiä sovelletaan, sijoituspalveluyritysten 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. Sijoituspalveluyritykset 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 luonne⁸;
 - b. työpaikan sijainti ja paikalliset elinkustannukset;
 - c. henkilöstön hierarkiataso ja se, onko henkilöstöllä johtovastuuta;

⁶ Esim. direktiivin 2006/54/EY täytäntöönpanon yhteydessä.

⁷ SEUT-sopimuksen 157 artiklan englanninkielisessä versiossa käytetään käsitettä "underrepresented sex" [aliedustettu sukupuoli], ja vakavaraisuusdirektiivissä myös käsitettä "underrepresented gender" [aliedustettu sukupuoli], mutta näissä ohjeissa molemmilla käsitteillä on sama merkitys.

⁸ Ks. myös miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla 7 päivänä maaliskuuta 2014 annettu komission suositus.

- d. henkilöstön muodollisen koulutuksen taso;
- e. erikoisalan tehtäviin 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 pätevyudet;
- 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 hallintoelimen⁹ tulisi valvontatehtävässään vastata sijoituspalveluyrityksen 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 tehtävät 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.
29. 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 sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin ja pääomarakenteeseen.
30. Ylimmän hallintoelimen valvontatehtävässään tulisi huolehtia siitä, että sijoituspalveluyrityksen palkitsemisjärjestelmää ja -käytäntöjä sovelletaan asianmukaisesti ja että ne ovat sijoituspalveluyrityksen yleisen hallinnointi- ja ohjausjärjestelmän, yritys- ja riskikulttuurin, riskinottohalun ja niihin liittyvien ohjausprosessien mukaiset.

⁹ Sijoituspalveluyritysten johtamiskakenteet 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.

31. 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 olennaisia eturistiriitoja ei synny myöskään valvontatoiminnoissa työskentelevän henkilöstön osalta.
32. 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.
33. Sijoituspalveluyrityksen 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.
34. Palkitsemisjärjestelmässä tulisi määrätä työsuoritusten ja tulosten tehokkaista arviointijärjestelyistä, riskikorjauksista sekä työsuoritusten ja tulosten yhteydestä palkitsemiseen.
35. Säännösten noudattamista valvovan toiminnon ja riskinhallintatoiminnon, jos sellainen on perustettu,¹⁰ tai riskinhallintamenettelyjen suorittamisesta vastaavan henkilöstön (jäljempänä viittaus riskienhallintatoimintoon koskee samalla tavoin riskienhallintamenettelyistä vastaavaa henkilöstöä, jos tällaista toimintoa ei ole perustettu), 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. .
36. 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, myös compliance-toiminnoissa ja riskienhallinnassa, työskentelevien ylimpien toimihenkilöiden palkitsemista, jos tällaiset toiminnot on perustettu.
37. Ylimmän hallintoelimen valvontatehtävässään tulisi ottaa huomioon sijoituspalveluyrityksen kaikkien tukitoimintojen ja elinten (esim. valiokuntien, valvontatoimintojen ¹¹ , henkilöstötoiminnon, oikeudellisen yksikön, strategisen suunnittelun ja budjetointitoiminnon) sekä liiketoimintayksiköiden työpanos sijoituspalveluyrityksen palkitsemisjärjestelmän suunnittelussa, toteutuksessa ja valvonnassa.

¹⁰ Ks. EPV:n ohjeet sijoituspalveluyritysten sisäisestä ohjauksesta ja hallinnasta.

¹¹ Ks. EPV:n ohjeet sijoituspalveluyritysten sisäisestä ohjauksesta ja hallinnasta.

38. Henkilöstöhallinnon tulisi olla mukana laatimassa ja arvioimassa sijoituspalveluyrityksen palkitsemisjärjestelmää – kuten palkitsemisrakennetta, sukupuolineutraaliutta koskevaa näkökohtaa, palkitsemistasoja ja kannustinjärjestelyjä – ja antaa siihen tarvittavia tietoja siten, että sijoituspalveluyritys paitsi houkuttelee tarvitsemaansa henkilöstöä ja saa sen pysymään palveluksessaan myös varmistaa, että palkitsemisjärjestelmä on sijoituspalveluyrityksen riskiprofiilin mukainen.
39. Riskinhallintatoiminnon tulisi auttaa määrittelemään sopivat riskikorjatut suoritusmittarit (myös jälkikäteen tehtävät riskikorjaukset) ja antaa niitä varten tietoja sekä auttaa arvioimaan, miten muuttuvien palkkioiden rakenne vaikuttaa riskiprofiiliin ja sijoituspalveluyrityksen kulttuuriin. Riskinhallintatoiminnon tulisi validoida riskikorjauksia koskevat tiedot ja arvioida niitä, ja se tulisi kutsua näitä kysymyksiä koskeviin palkitsemisvaliokunnan kokouksiin.
40. Compliance-toiminnon tulisi selvittää, miten palkitsemisjärjestelmä vaikuttaa siihen, miten sijoituspalveluyritys noudattaa lakeja, asetuksia ja määräyksiä, sisäisiä toimintakäytäntöjä sekä riskikulttuuria. Sen tulisi myös ilmoittaa kaikki havaitut compliance-riskit ja säännösten laiminlyöntitapaukset sijoituspalveluyrityksen ylimmälle hallintoelimelle – sekä tämän johtotehtävässä että valvontatehtävässä. Ylimmän hallintoelimen valvontatehtävässään tulisi ottaa compliance-toiminnon tekemät havainnot huomioon palkitsemisjärjestelmän hyväksymisen, arviointimenettelyjen ja valvonnan yhteydessä.
41. Sisäisen tarkastuksen yksikön, jos sellainen on perustettu, tulisi laatia 2.5 jaksossa annettujen ohjeiden mukaisesti riippumaton arvio sijoituspalveluyrityksen palkitsemisjärjestelmän suunnittelusta, toteutuksesta ja vaikutuksista sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin ja arvioida tällaisten vaikutusten hallintatapoja. Uudelleentarkastelun voi suorittaa toinen konserniyksikkö tai se voidaan ulkoistaa ulkopuoliselle osapuolelle.
42. Kun kyseessä on konserni, unionissa emoyrityksenä toimivan yrityksen ja tytäryritysten palkitsemisesta vastaavien yksiköiden tulisi olla vuorovaikutuksessa toisiinsa ja vaihtaa tarvittaessa tietoja. Sijoituspalveluyritysten olisi tarvittaessa vaihdettava tietoja myös konsolidoivan laitoksensa kanssa tilanteissa, joissa konsolidoiva laitos kuuluu direktiivin 2013/36/EU soveltamisalaan.

2.2 Osakkeenomistajien osallistuminen

43. Sijoituspalveluyrityksen oikeudellisesta muodosta ja sovellettavasta kansallisesta laista riippuen sijoituspalveluyrityksen palkitsemisjärjestelmän hyväksyminen ja ylimmän hallintoelimen jäsenten ja muiden nimettyjen henkilöiden palkitsemista koskeva päätöksenteko tulisi antaa yhtiökokouksen tehtäväksi kansallisen yhtiölainsäädännön mukaisesti¹². Osakkeenomistajat voivat äänestää näistä kysymyksistä neuvoa-antavasti tai sitovasti.

¹² Ks. myös osakkeenomistajien oikeuksia koskevan direktiivin 2007/36/EY, sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä (EU) 2017/828, 9 a ja 9 b artikla.

44. 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 ennaikaisen irtisanomisen tapauksessa, tai tällaisten määrien määräytymisperusteet.
45. Jotta osakkeenomistajat kykenisivät tekemään asiantuntevia päätöksiä 43 ja 44 kohdan mukaisesti, ylimmän hallintoelimen valvontatehtävässään tulisi varmistaa, että sijoituspalveluyritys antaa heille riittävästi tietoa kaavailusta 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 tehdyistä muutoksista sekä palkitsemispaketteja koskevista menettelyistä ja päätöksentekoprosesseista tulisi antaa seuraavat yksityiskohtaiset tiedot:
- a. palkitsemisen osat;
 - b. palkitsemispakettien pääpiirteet ja tavoitteet sekä tieto siitä, miten ne on linjattu liiketoiminta- ja riskistrategian kanssa sekä sijoituspalveluyrityksen riskinottohalun ja arvojen kanssa;
 - c. miten varmistetaan, että palkitsemisjärjestelmä on sukupuolineutraali;
 - d. miten kohdan b näkökohdat otetaan huomioon, kun palkkioihin tehdään ennalta tai jälkikäteen riskikorjauksia, etenkin nimettyjen henkilöiden osalta.
46. Ylimmällä hallintoelimellä valvontatehtävässään säilyy vastuu yhtiökokouksen hyväksyttäväksi annetuista ehdotuksista sekä palkitsemisjärjestelmään ja -käytäntöihin tehtyjen muutosten käytännön toteutuksesta ja valvonnasta.

2.3 Palkitsemisvaliokunnan perustaminen

47. Jollei kansallisessa lainsäädännössä toisin säädetä, sijoituspalveluyrityksen, jonka taseeseen sisältyvien ja taseen ulkopuolisten erien arvo on kyseistä tilikautta välittömästi edeltävän neljän vuoden aikana keskimäärin yli 100 miljoonaa euroa, on perustettava palkitsemisvaliokunta, joka neuvoo ylintä hallintoelintä sen valvontatehtävässä ja valmistelee kyseisen elimen tekemät päätökset.
48. Palkitsemisvaliokunta voidaan perustaa konsernitasolla, myös tilanteissa, joissa konsolidoivaan laitokseen sovelletaan direktiiviä 2013/36/EU. Palkitsemisvaliokunnan kokoonpanoa koskevia 2.4.1 kohdan säännöksiä sovelletaan myös, jos valiokunta on perustettu konsernitasolla.

49. Jos palkitsemisvaliokuntaa ei tarvitse perustaa, palkitsemisvaliokunnasta näissä ohjeissa asetettujen säännösten tulisi katsoa koskevan ylintä hallintoelintä valvontatehtävässään.

2.3.1 Palkitsemisvaliokunnan kokoonpano

50. Direktiivin (EU) 2019/2034 33 artiklan 1 kohdan mukaisesti palkitsemisvaliokunta koostuu ylimmän hallintoelimen jäsenistä, joilla ei ole liikkeenjohdollisia tehtäviä, ja tapauksen mukaan työntekijöiden edustajista. Ainoastaan näitä henkilöstön jäseniä pidetään palkitsemisvaliokunnan jäseninä, vaikka sen kokouksiin osallistuisikin muitakin henkilöstön jäseniä. Palkitsemisvaliokunnan on oltava sukupuolijakaumaltaan tasapainoinen.
51. Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan ja suurimman osan sen jäsenistä tulisi olla riippumattomia¹³. Jos henkilöstön edustuksesta sijoituspalveluyrityksen ylimmässä hallintoelimessä säädetään kansallisessa laissa, valiokunnassa on oltava vähintään yksi henkilöstön edustaja. Jos riippumattomia jäseniä ei ole riittävästi, sijoituspalveluyritysten olisi kiinnitettävä erityistä huomiota toteuttaessaan muita toimenpiteitä eturistiriitojen rajoittamiseksi palkka- ja palkkiokysymyksiä koskevissa päätöksissä.
52. Palkitsemisvaliokunnan jäsenillä tulisi olla kollektiivisesti asiaankuuluvat tiedot, asiantuntemus ja ammatillinen kokemus palkitsemisjärjestelmistä ja -käytännöistä, riskinhallinnasta ja valvontatoimista ja erityisesti mekanismeista, jolla palkitsemisrakenne sovitetaan sijoituspalveluyrityksen riski- ja pääomaprofiileihin.

2.3.2 Palkitsemisvaliokunnan tehtävä

53. 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 ja sen sukupuolineutraaliutta koskevan vaatimuksen noudattamisen valvonnassa;
 - d. tarkistaa, onko palkitsemisjärjestelmä ajanmukainen ja tehdä tarvittaessa muutosehdotuksia;

¹³ Riippumattomuus on määritetty sisäisen hallinnon järjestämisestä annettujen EPV:n ohjeiden kohdassa 5.6. Ks. myös ylimmän hallintoelimen jäsenten ja keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden soveltuvuuden arviointia koskevat EPV:n ja ESMAn yhteiset ohjeet.

- e. arvioida valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen neuvontaa tai tukea varten mahdollisesti palkkaamien ulkoisten palkitsemiskonsulttien valinta;
 - f. varmistaa, että osakkeenomistajille annetaan riittävät tiedot palkitsemisjärjestelmästä ja -käytännöistä;
 - g. arvioida hyväksytyt mekanismit ja järjestelmät, joilla varmistetaan, että palkitsemisjärjestelmässä otetaan asianmukaisesti huomioon kaikenlaiset riskit, maksuvalmius ja pääomatasot ja että yleinen palkitsemisjärjestelmä on sukupuolineutraali, on sopusoinnussa hyvän ja tehokkaan riskienhallinnan kanssa ja edistää sitä ja on sijoituspalveluyrityksen 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 sijoituspalveluyrityksen ulkopuoliset ja sisäiset tapahtumat vaikuttavat palkitsemisjärjestelmään ja palkitsemiskäytäntöihin, ja testata toteutuneiden riskien pohjalta perusteet, joita on käytetty palkkioiden määrittämisessä ja ennalta tehdyissä riskikorjauksissa.
54. Jos sijoituspalveluyritys on perustanut palkitsemisvaliokunnan, compliance-toiminnoissa ja riskienhallinnassa sekä mahdollisissa tarkastustoiminnoissa työskentelevien ylimpien toimihenkilöiden palkitsemisen tulisi olla palkitsemisvaliokunnan suorassa valvonnassa. Sama koskee henkilöstöä, jonka tehtäväksi on annettu riskienhallintamenettelyjen suorittaminen, jos riskienhallintatoimintoa ei ole perustettu. Palkitsemisvaliokunnan tulisi antaa valvontatehtävää hoitavalle ylimmälle hallintoelimelle suosituksia palkitsemispaketin suunnittelusta sekä valvontatoiminnoissa työskenteleville ylemmille toimihenkilöille maksettavista palkkiomääristä.

2.3.3 Prosessi- ja raportointiketjut

55. 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, oikeudellisen yksikön ja strategisen suunnittelun) täysipainoinen osallistuminen niiden omilla osaamisalueilla ja pyytää tarvittaessa neuvoja sijoituspalveluyrityksen ulkopuolelta.

56. 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.
57. Jos sijoituspalveluyritykseen on perustettu riskivaliokunta, sen tulisi tutkia, otetaanko palkitsemisjärjestelmän ja -käytäntöjen tarjoamissa kannustimissa huomioon sijoituspalveluyrityksen riski, pääoma, likviditeetti sekä voittojen todennäköisyys ja ajoitus, sanotun kuitenkin rajoittamatta palkitsemisvaliokunnan tehtäviä.
58. Jos sijoituspalveluyritykseen on perustettu sekä riski- että palkitsemisvaliokunta, riskivaliokunnan jäsenen tulisi osallistua palkitsemisvaliokunnan kokouksiin ja päinvastoin tarpeen vaatiessa.

2.4 Palkitsemisjärjestelmän arviointi

59. Ylimmän hallintoelimen valvontatehtävässään sekä palkitsemisvaliokunnan (jos sellainen on perustettu) tulisi varmistaa, että sijoituspalveluyrityksen palkitsemisjärjestelmästä ja -käytännöistä suoritetaan keskitetty ja riippumaton arviointi vähintään kerran vuodessa. Arviointiin tulisi sisältyä analyysi siitä, onko palkitsemisjärjestelmä sukupuolineutraali.
60. Sijoituspalveluyritysten tulisi valvoa sukupuolten palkkaeron kehittymistä; jos sijoituspalveluyrityksen palveluksessa on vähintään 50 työntekijää, laskelma olisi tehtävä erikseen maakohtaisesti seuraavien osalta:
 - a. nimetyt henkilöt, ylimmän hallintoelimen jäseniä lukuun ottamatta;
 - b. johtamistehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenet;
 - c. valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenet; ja
 - d. muu henkilöstö.
61. Jos mies- ja naispuolisen henkilöstön tai mies- ja naispuolisten ylimmän hallintoelimen jäsenten keskimääräisissä palkkioissa on olennaisia eroja, sijoituspalveluyritysten tulisi kirjata keskeiset syyt tähän ja ryhtyä tarvittaessa asiaankuuluviin toimenpiteisiin, tai niiden tulisi kyetä osoittamaan, että ero ei johdu palkitsemisjärjestelmästä, joka ei ole sukupuolineutraali.
62. Sijoituspalveluyrityksryhmissä unionissa emoyrityksenä toimivan yrityksen olisi myös tarkastettava keskitetysti asetuksen, ryhmän toimintaperiaatteiden, menettelyjen ja sisäisten sääntöjen noudattamista.
63. Sijoituspalveluyritysten olisi suoritettava keskitetty ja riippumaton arviointi yrityskohtaisesti. Konsernissa tytäryritykset voivat tukeutua unionissa emoyrityksenä toimivan yrityksen tai laitoksen suorittamaan tarkasteluun, jos sijoituspalveluyritys on sisällytetty konsolidoituun

tarkasteluun ja jos tulokset asetetaan kyseisen sijoituspalveluyrityksen valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen saataville.

64. Vaikka ylin hallintoelin on vastuussa valvontatehtävästään, sijoituspalveluyritykset voivat ulkoistaa palkitsemisjärjestelmän säännölliseen riippumattomaan tarkasteluun liittyvät tehtävät osittain tai kokonaan.¹⁴
65. Keskitetyn, riippumattoman sisäisen arvioinnin osana sijoituspalveluyritysten tulisi arvioida koko sijoituspalveluyrityksen palkitsemisjärjestelmästä, -käytännöistä ja -prosesseista seuraavat seikat:
- a. ne toimivat tarkoituksenmukaisesti (erityisesti siltä osin, että niissä noudatetaan hyväksytyjä käytäntöjä, menettelyjä ja sisäisiä sääntöjä, että maksetut palkkiot ovat asialliset ja liiketoimintastrategian mukaiset ja että sijoituspalveluyrityksen riskiprofiili, pitkän aikavälin tavoitteet ja muut päämäärät on otettu asiaankuuluvasti huomioon);
 - b. ne ovat kansallisten ja kansainvälisten määräysten, periaatteiden ja standardien mukaiset;
 - c. niitä sovelletaan johdonmukaisesti koko konsernissa, eivätkä ne rajoita sijoituspalveluyrityksen kykyä varmistaa terve pääomapohja näiden ohjeiden 6 jakson mukaisesti.
66. Sijoituspalveluyrityksen 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 sijoituspalveluyrityksen palkitsemisjärjestelmän arviointiin sen varmistamiseksi, että palkitsemisjärjestelmä sopii yhteen sijoituspalveluyrityksen riskienhallintastrategian ja -kehityksen kanssa.
67. 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.
68. 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 sijoituspalveluyrityksen ylimmälle hallintoelimelle, asiasta vastaaville valiokunnille ja sijoituspalveluyrityksen tukitoiminnoille.

¹⁴ Ks. EPV:n ohjeet ulkoistamisjärjestelyistä ja komission delegoitu asetus (EU) N:o 2017/565, annettu 25 päivänä huhtikuuta 2016, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/65/EU täydentämisestä sijoituspalveluyritysten toiminnan järjestämistä koskevien vaatimusten, toiminnan harjoittamisen edellytysten ja kyseisessä direktiivissä määriteltävien käsitteiden osalta

2.5 Sisäinen avoimuus

69. Sijoituspalveluyrityksen palkitsemisjärjestelmä tulisi julkistaa sijoituspalveluyrityksen sisällä koko henkilöstölle, ja henkilöstöllä tulisi olla mahdollisuus tutustua siihen milloin tahansa. Sijoituspalveluyrityksen sisällä ei tarvitse julkistaa yksittäisten henkilöiden palkkioihin liittyviä luottamuksellisia asioita.
70. Henkilöstön tulisi saada tieto muuttuvien palkkioidensa ominaispiirteistä sekä prosessista ja perusteista, joita käytetään arvioitaessa heidän ammatillisen toimintansa vaikutusta sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin ja heidän muuttuviin palkkioihinsa. Etenkin henkilön työsuorituksen arviointiprosessista tulisi laatia asianmukaiset dokumentit, ja prosessista tulisi tiedottaa selkeästi asianomaiselle henkilöstölle.

3. Palkitsemisjärjestelmä konserniympäristössä

71. Direktiivin (EU) 2019/2034 25 artiklan mukaan sijoituspalveluyritysten on noudatettava kaikkia kyseisen direktiivin 26, 30, 31, 32 ja 33 artiklan vaatimuksia, sanotun kuitenkaan rajoittamatta direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 4 kohdassa säädettyjen poikkeusten soveltamista. Tähän sisältyvät palkkioihin ja palkkioihin sovellettavat tekniset sääntelystandardit. Näissä ohjeissa esitettyjä vaatimuksia ja niiden eritelmiä sovelletaan yrityskohtaisesti ja tapauksen mukaan konsolidoinnin perusteella asetuksen (EU) 2019/2033 7 artiklan mukaisesti.
72. Unionissa emoyrityksenä toimivan yrityksen ja toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa konsolidoidulla tasolla, että koko henkilöstön, myös nimettyjen henkilöiden, osalta toteutetaan palkitsemisjärjestelmä ja sitä noudatetaan kaikissa sijoituspalveluyrityksissä ja kaikissa varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvissa yhteisöissä ja kaikissa sivuliikkeissä. Palkitsemisjärjestelmän olisi oltava sukupuolineutraali. Tytäryritysten erityiset palkitsemista koskevat vaatimukset olisi otettava huomioon.
73. Useammassa kuin yhdessä jäsenvaltiossa sijaitsevaan konserniin kuuluvien sijoituspalveluyritysten ja yhteisöjen osalta koko konsernia koskevassa palkitsemisjärjestelmässä olisi täsmennettävä, miten sen täytäntöönpanossa olisi käsiteltävä eroja direktiivin (EU) 2019/2034 palkitsemisvaatimusten kansallisissa täytäntöönpanoissa.
74. Kun vaatimuksia sovelletaan konsolidoidulla tasolla, palkitsemisääntelyyn sovelletaan sen jäsenvaltion vaatimuksia, johon emoyrityksenä toimiva yritys on sijoittunut, vaikka jäsenvaltion vaatimukset (mukaan lukien nimetyt henkilöt, joilla on olennainen vaikutus riskiprofiiliin), ovat tiukemmat kuin direktiivin (EU) 2019/ 2034 30 ja 32 artiklassa säädetty vaatimukset.
75. Henkilöstön jäsenet, jotka kolmannessa maassa toimiva emoyritys lähettää komennukselle EU:ssa tytäryrityksenä toimivaan sijoituspalveluyritykseen tai sivuliikkeeseen ja jotka kuuluisivat kyseisen sijoituspalveluyrityksen tai sivuliikkeen nimettyihin henkilöihin, jos he työskentelisivät suoraan EU:ssa toimivan sijoituspalveluyrityksen tai sivuliikkeen palveluksessa, ovat nimettyjä henkilöitä. Tällaiseen lähetettyyn henkilöstöön olisi sovellettava direktiivin (EU)

2019/2034 palkitsemissäännöksiä, sellaisina kuin niitä sovelletaan EU:ssa toimivan sijoituspalveluyrityksen 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.

76. Lyhytaikaisia sopimuksia tai komennuksia ei pidä käyttää direktiivissä (EU) 2019/2034 tai siihen liittyvissä standardeissa tai ohjeissa asetettujen palkitsemisvaatimusten kiertämiseen.
77. Direktiivin (EU) 2019/ 2034 palkitsemisvaatimuksia ja näissä ohjeissa asetettuja säännöksiä sovelletaan jäsenmaihin sijoittautuneisiin sijoituspalveluyrityksiin siitä riippumatta, ovatko ne kolmannessa maassa sijaitsevan emoyrityksenä toimivan sijoituspalveluyrityksen tai laitoksen tytäryrityksiä. Kun kolmannessa maassa sijaitsevan sijoituspalveluyrityksen tytäryritys EU:ssa on vakavaraisuusdirektiivin piiriin kuuluva emoyrityksenä toimiva yritys, kolmannessa maassa sijaitseva emoyritys ja sen muut suorat tytäryritykset eivät kuulu vakavaraisuussäännösten mukaisen konsolidoinnin piiriin. Tällaisen unionissa emoyrityksenä toimivan yrityksen 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

78. Direktiivin (EU) 2019/2034 26 artiklan 3 kohdassa esitetyn suhteellisuusperiaatteen tarkoituksena on sovittaa palkitsemisjärjestelmä ja -käytännöt yhteen sijoituspalveluyrityksen omaan riskiprofiiliin, riskinottohalun ja riskistrategian kanssa, jotta palkitsemista koskevien vaatimusten tavoitteet saavuttaisiin.
79. Soveltaessaan palkitsemisvaatimuksia ja näiden ohjeiden määräyksiä oikeasuhteisesti sijoituspalveluyritysten ja toimivaltaisten viranomaisten olisi otettava huomioon sijoituspalveluyrityksen liiketoiminnan luonne, koko ja monimuotoisuus sekä liiketoimintamalliin ja yrityksen toimintaan liittyvät riskit.
80. Velvoite, että palkitsemisjärjestelmät ja -käytännöt ovat moitteettomia ja tehokkaita, koskee kaikkia sijoituspalveluyrityksiä ja niiden koko henkilöstöä riippumatta yritysten ominaispiirteistä.
81. Arvioidessaan, mikä on oikeasuhtaista, ja määrittäessään palkitsemisjärjestelmien ja riskien mittausta koskevien lähestymistapojen kehittyneisyyden vaadittavaa tasoa sijoituspalveluyritysten 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.

82. Jos sijoituspalveluyrityksillä on lupa tarjota direktiivin 2014/65/EY liitteessä 1 olevan A osan 2, 3, 4, 6 ja 7 kohdassa lueteltuja palveluja ja toimia, siltä voidaan yleisesti ottaen odottaa kehittyneempää tasoa, erityisesti jos sijoituspalveluyrityksellä on lupa pitää hallussaan asiakkaiden rahavaroja tai muita asiakkaiden varoja (ts. asiakasvaroja).
83. Edellä mainittuja seikkoja varten sijoituspalveluyritysten ja toimivaltaisten viranomaisten tulisi ottaa huomioon ainakin seuraavat perusteet:
- a. sijoituspalveluyrityksen taseeseen sisältyvät ja taseen ulkopuoliset varat ja se, täyttääkö sijoituspalveluyritys direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 4 kohdassa säädetyt kriteerit ja kynnysarvot;
 - b. onko sijoituspalveluyrityksellä lupa pitää hallussaan asiakkaiden rahavaroja tai muita asiakkaiden varoja;
 - c. sijoituspalveluyrityksen harjoittaman toimiluvan alaisen toiminnan ja palvelujen tyyppi (esim. direktiivin 2014/65/EU liitteessä I olevat A ja B osa) ja muut palvelut (esim. selvityspalvelut);
 - d. hoidettavana olevien varojen määrä;
 - e. säilytettävät ja hallinnoidut varat;
 - f. käsiteltävien asiakastoimeksiantojen määrä;
 - g. päivittäinen kaupankäyntivirta;
 - h. sijoituspalveluyrityksen maantieteellinen läsnäolo ja toiminnan laajuus kullakin lainkäyttöalueella, myös kolmansissa maissa;
 - i. oikeudellinen muoto sekä käytettävissä olevat omat varat ja velkainstrumentit;
 - j. pääomavaatimusten määrittämisessä käytetyt menetelmät;
 - k. onko sijoituspalveluyritys osa konsernia ja jos on, konsernille tehty suhteellisuusarviointi ja sen konsernin piirteet, johon sijoituspalveluyritys kuuluu;
 - l. perustana oleva liiketoimintastrategia;
 - m. liiketoiminnan rakenne ja aikahorisontti, liiketoiminnan riskien mitattavuus ja ennakoitavuus;
 - n. sijoituspalveluyrityksen rahoitusrakenne;

- o. sijoituspalveluyrityksen sisäinen organisaatio, kuten tieto siitä, kuinka suuria muuttuvia palkkioita nimetyille henkilölle voidaan maksaa;
 - p. sijoituspalveluyrityksen voittojen ja tappioiden tärkeimmät lähteet ja rakenne;
 - q. asiakastyypit (esim. vähittäis- tai yritysasiakkaat, pienyritykset, julkisyhteisöt);
 - r. rahoitusvälineiden tai sopimusten monimuotoisuus;
 - s. ulkoistetut toiminnot ja jakelukanavat;
 - t. käytössä olevat tietojärjestelmät sekä toiminnan jatkuvuuden varajärjestelmät ja ulkoistamistoiminnot tällä osa-alueella.
84. Ennen kuin palkitsemista koskevia vaatimuksia ja näissä ohjeissa asetettuja säännöksiä sovelletaan suhteellisuusperiaatteen mukaisesti, olisi suoritettava direktiivin (EU) 2019/2034 30 artiklan 1 kohdassa, mainitun direktiivin 30 artiklan 4 kohdan nojalla annetussa komission delegoidussa asetuksessa (nimettyjä henkilöitä koskeva tekninen sääntelystandardi) ja sisäisissä lisäperusteissa säädettyjen perusteiden mukainen henkilöiden nimeäminen¹⁵.
85. 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 sijoituspalveluyrityksen tai sen hoitamien varojen riskiprofiiliin.
86. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että sijoituspalveluyritykset noudattavat palkitsemista koskevia vaatimuksia ja näissä ohjeissa määritettyjä säännöksiä tavalla, jolla tarjotaan tasapuoliset toimintaedellytykset eri sijoituspalveluyritysten kesken.

Muuttuvien palkkioiden maksumenettelyä koskevat vapautukset

87. Sijoituspalveluyritys, jonka kokonaisvarat alittavat kansallisessa lainsäädännössä määritellyn kynnysarvon, ei saa soveltaa direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 1 kohdan j ja l alakohdassa ja 32 artiklan 3 kohdan kolmannessa alakohdassa säädettyjä vaatimuksia, jotka koskevat muuttuvien palkkioiden lykkäämistä ja niiden maksamista välineinä, sanotun kuitenkin rajoittamatta direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 4 kohdan täytäntöönpanoa jäsenvaltioissa.
88. Määrittäessään henkilöstön jäsenelle maksettavan vuotuisen muuttuvan palkkion määrää sekä direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 4 kohdan b alakohdassa tarkoitetun muuttuvan ja kiinteän vuotuisen palkkion tosiasiallista suhdetta eli vapautusten soveltamista vaatimukseen, joka koskee muuttuvan palkkion lykkäämistä ja sen maksamista välineinä yksittäisille henkilöstön jäsenille, sijoituspalveluyritysten tulisi ottaa huomioon a ja b kohdassa määritetyt määrät ja soveltaa c–f kohdassa annettuja lisäehtoja:

¹⁵ Ks. nimeämisprosessia koskevat ohjeet näiden ohjeiden 5 jaksossa.

- 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. edelliseltä toimintavuodelta myönnetty kiinteä vuotuinen palkkio; sijoituspalveluyritykset eivät saa ottaa huomioon muita palkkioita, joita pidetään 127 ja 128 kohdan mukaisesti kiinteänä palkkiona;
- c. edelliseltä toimintavuodelta myönnetty muuttuva palkkio riippumatta siitä, miten palkkio on maksettu, ts. rahana, välineinä tai muunlaisina muuttuvien palkkioiden muotoina;
- d. muuttuvan palkkion tulisi koostua kaikista myönnettyjen muuttuvien palkkioiden muodoista, mukaan lukien suoritusperusteinen muuttuva palkkio, taattuina muuttuvina palkkioina maksetut määrät, sitouttamispalkkiot, erorahat tai harkinnanvaraiset eläke-etuudet;
- e. sellaisten muuttuvien palkkioiden määrä, jotka on myönnetty yli vuoden pituisilta suoritusjaksoilta, esimerkiksi pitkän aikavälin kannustinsuunnitelmien tai monivuotisten kertymisjaksojen perusteella, ottaen huomioon sen suoritusvuoden koko määrä, jonka aikana suoritusjaksot päättyvät;
- f. suoritusvuoden aikana taattuina muuttuvina palkkioina, sitouttamispalkkioina, erorahoina ja lisäeläke-etuuksina myönnettyjen muuttuvien palkkioiden koko määrä;
- g. määrien tulisi perustua näissä ohjeissa annettuihin kiinteän ja muuttuvan palkkion määritelmään, ja ne tulisi laskea myönnetyn bruttopalkkion perusteella;
- h. mikäli määrä määritetään yrityskohtaisesti, tulisi ottaa huomioon sijoituspalveluyrityksen myöntämä palkkio; mikäli se määritetään konsolidoidulla tasolla, tulisi ottaa huomioon kaikki varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvat palkkiot;
- i. mikäli palkkiot maksetaan muuna valuuttana kuin euroina, määrät tulisi muuntaa euromääräisiksi käyttämällä komission rahoitussuunnitelmaa varten julkaisemaa vaihtokurssia ja sijoituspalveluyrityksen tilikauden viimeisen kuukauden budjettia.¹⁶

89. Laskiessaan varojen keskimääräistä arvoa nykyistä tilikautta välittömästi edeltävältä neljän vuoden jaksolta (EU) 2019/2034 32 artiklan 4 kohdan a alakohdan mukaisesti sijoituspalveluyritysten tulisi käyttää kyseisen arvon neljän viime tilikauden lopussa saatujen

¹⁶ Vaihtokurssit löytyvät Euroopan komission verkkosivuilta osoitteesta http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

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.

90. Mikäli kansallisessa lainsäädännössä valtuutetaan toimivaltaiset viranomaiset asettamaan direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 4 kohdan a alakohdassa tarkoitetut kynnsarvot yksittäisille sijoituspalveluyrityksille, toimivaltaisten viranomaisten tulisi kynnsarvojen pienentämisen tai korottamisen yhteydessä ottaa huomioon sijoituspalveluyrityksen luonne ja laajuus ja sen toiminnan monimuotoisuus, sen sisäinen organisaatio ja tarvittaessa sen konsernin piirteet, johon sijoituspalveluyritys kuuluu, sekä näissä ohjeissa säädetty suhteellisuusperusteet. Sama koskee 32 artiklan 5 kohdan c, d ja e alakohdassa ja 32 artiklan 6 kohdassa vahvistettujen kynnsarvojen alentamista.
91. Jos kansallisessa lainsäädännössä annetaan toimivaltaisille viranomaisille valtuudet vahvistaa direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 7 kohdan mukaiset kynnsarvot yksittäisille henkilöstön jäsenille, toimivaltaisten viranomaisten olisi kynnsarvoa alentaessaan otettava huomioon tässä artiklassa säädetty perusteet ja henkilöstön jäsenten ammatillisen toiminnan vaikutus sijoituspalveluyrityksen ja sen hoitamien varojen riskiprofiiliin verrattuna muihin nimettyihin henkilöihin. Jos esimerkiksi riskiprofiiliin kohdistuu merkittävämpi vaikutus, saattaa olla aiheellista vaatia lykkäystä ja maksamista instrumenteissa.

5. Henkilöiden nimeämisprosessi

92. Sijoituspalveluyritysten vastuulla on nimetä henkilöstön jäsenet, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus sijoituspalveluyrityksen tai sen hoitamien varojen riskiprofiiliin (nimetyt henkilöt). Kaikkien sijoituspalveluyritysten tulisi suorittaa vuosittain itsearviointi voidakseen nimetä kaikki henkilöt, joiden ammatillisella toiminnalla on tai saattaa olla olennainen vaikutus sijoituspalveluyrityksen tai sen hoitamien varojen riskiprofiiliin. Henkilöiden nimeämisen tulisi olla sijoituspalveluyrityksen palkitsemisjärjestelmään sisältyvä prosessi.
93. Sijoituspalveluyrityksen itsearvioinnin tulisi perustua nimettyjä henkilöitä koskevassa teknisessä sääntelystandardissa säädettyihin laadullisiin ja määrällisiin arviointiperusteisiin, ja siihen tulisi tarvittaessa sisällyttää sijoituspalveluyrityksen asettamia ylimääräisiä arviointiperusteita, joissa otetaan huomioon sijoituspalveluyrityksen 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 sijoituspalveluyrityksen tai sen hoitamien varojen riskiprofiiliin.
94. 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. Sijoituspalveluyritysten tulisi määritellä sovellettava menetelmä

palkitsemisjärjestelmässään. Kun sijoituspalveluyritykset 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.

95. Kun sijoituspalveluyritykset, 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 rahoitussuunnitelmaa varten julkaisemaa vaihtokurssia ja palkitsemisen myöntämiskauden budjettia tai sijoituspalveluyrityksen tilikauden viimeisen kuukauden vaihtokurssia. Sijoituspalveluyrityksen tulisi kirjata palkitsemisjärjestelmäänsä sovellettava menetelmä, jolla vaihtokurssi määritetään.
96. Itsearviointin tulisi olla selkeä, johdonmukainen ja asianmukaisesti dokumentoitu, ja sitä tulisi päivittää ajoittain vuoden mittaan vähintään nimettyjä henkilöitä koskevan teknisen sääntelystandardin laadullisten perusteiden mukaisesti sekä tarvittaessa lisäksi sijoituspalveluyrityksen perusteiden mukaisesti. Sijoituspalveluyrityksen tulisi varmistaa, että henkilöitä, jotka kuuluvat tai todennäköisesti kuuluvat tilikaudella nimettyjä henkilöitä koskevan teknisen sääntelystandardin 3 artiklan mukaisten arviointiperusteiden piiriin vähintään kolmen kuukauden ajan, pidetään nimettyinä henkilöinä.
97. Nimettyjen henkilöiden osalta suoritettua itsearviointia koskevan dokumenttiaineiston tulisi sisältää vähintään seuraavat tiedot:
 - a. itsearviointin perusteet ja soveltamisala;
 - b. menetelmä, jolla arvioidaan sijoituspalveluyrityksen liiketoimintastrategiasta ja liiketoiminnasta (myös eri maantieteellisillä alueilla) aiheutuvat riskit;
 - c. menetelmä, jolla arvioidaan sijoituspalveluyrityksissä ja konsolidoinnin piiriin kuuluvissa muissa (myös kolmansissa maissa sijaitseissa) yhteisöissä, tytäryrityksissä ja sivuliikkeissä työskentelevät henkilöt;
 - d. itsearviointiprosessin suunnitteluun, valvontaan, tarkastukseen ja soveltamiseen osallistuvien sijoituspalveluyrityksen eri elinten ja tukitoimintojen tehtävät ja vastualueet; ja
 - e. nimeämisprosessin tulos.
98. Sijoituspalveluyrityksen tulisi säilyttää nimeämisprosessia ja sen tuloksia koskevat asiakirjat, ja sen tulisi kyetä osoittamaan toimivaltaiselle valvontaviranomaiselleen, miten henkilöt on nimetty noudattaen nimettyä henkilöstöä koskevien teknisten sääntelystandardien mukaisia laadullisia ja määrällisiä arviointiperusteita ja mahdollisia muita sijoituspalveluyritysten käyttämiä arviointiperusteita.

99. 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 sijoituspalveluyrityksen liiketoiminta-alueille sekä vertailu edellisen vuoden itsearvioinnin tuloksiin.
100. Dokumenttiaineiston tulisi sisältää myös ne henkilöstön jäsenet, jotka on nimetty määrällisten arviointiperusteiden perusteella mutta joiden ammatillisen toiminnan ei arvioida vaikuttavan olennaisesti sijoituspalveluyrityksen tai sen hoitamien varojen riskiprofiiliin nimettyjä henkilöitä koskevan teknisen sääntelystandardin mukaisesti. Sijoituspalveluyrityksen tulisi säilyttää dokumenttiaineisto riittävän pitkään, jotta toimivaltainen viranomainen voisi arvioida sen.

5.1 Ulkopuolelle jättämistä koskeva ennakkolupa

101. Jos sijoituspalveluyritys katsoo nimettyjä henkilöitä koskevan teknisen sääntelystandardin nojalla, että henkilöstön jäsenen ammatillisella toiminnalla ei ole olennaista vaikutusta sijoituspalveluyrityksen tai sen hoitamien varojen riskiprofiiliin, ja se hakee siihen etukäteen lupaa, sen tulisi noudattaa seuraavaa menettelyä:
- a. Sijoituspalveluyrityksen ylimmän hallintoelimen tulisi päättää vuotuisen nimeämisprosessin yhteydessä laaditun selvityksen perusteella, ettei tällaisella henkilöllä ole tosiasiaissa olennaista vaikutusta sijoituspalveluyrityksen tai sen hoitamien varojen 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.¹⁷
 - 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 sijoituspalveluyrityksestä. Ennen kuin toimivaltainen viranomainen tekee päätöksensä hakemuksen hyväksymisestä tai hylkäämisestä, EPV ottaa yhteyttä toimivaltaiseen viranomaiseen varmistaakseen, että kyseisiä ulkopuolelle jättämisistä myönnetään johdonmukaisesti.

¹⁷ Palkitsemisjärjestelmää koskevien poikkeuksien hyväksymistä käsitellään tarkemmin 103 kohdassa.

102. 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.
103. Jos nimettyjen henkilöiden osalta tehdään poikkeus tytäryrityksissä, joihin ei sovelleta direktiiviä (EU) 2019/2034, toimivaltaisena viranomaisena pidetään emoyrityksen toimivaltaista viranomaista. Kun on kyse sijoituspalveluyrityksen sivuliikkeestä, jonka päätoimipaikka sijaitsee kolmannessa maassa, toimivaltainen on se viranomainen, joka vastaa sijoituspalveluyritysten valvonnasta sivuliikkeen sijaintijäsenvaltiossa.
104. Ennakkolupaa koskevien pyyntöjen tulisi sisältää kaikkien poikkeuksen piiriin kaavailtujen nimettyjen henkilöiden nimet tai muut yksilölliset tunnisteet, kyseisen henkilöstön jäsenen liiketoimintayksikön prosenttiosuus sijoituspalveluyrityksen omia varoja koskevasta kokonaisvaatimuksesta ja selvitys henkilöstön vaikutuksesta sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin kunkin nimetyn henkilön osalta. Jos nimettyjä henkilöitä työskentelee samassa liiketoimintayksikössä ja heillä on samat tehtävät, heistä tulisi laatia yhteinen arviointi.

5.2 Henkilöiden nimeämisprosessin hallinnointi ja ohjaus

105. Vastuu nimeämisprosessista ja sitä koskevista periaatteista on viime kädessä ylimmällä hallintoelimellä. Ylimmän hallintoelimen valvontatehtävässään tulisi
- hyväksyä nimeämisprosessin periaatteet osana palkitsemisjärjestelmää;
 - osallistua itsearviointiin suunnitteluun;
 - varmistaa, että henkilöstön nimeämistä varten tehdään asianmukainen arviointi direktiivin (EU) 2019/2034, nimettyjä henkilöitä koskevan teknisen sääntelystandardin ja näiden ohjeiden mukaisesti;
 - valvoa nimeämisprosessia jatkuvasti;
 - hyväksyä käytössä olevaan järjestelmään tehtävät merkittävät poikkeukset tai muutokset ja tarkastella ja seurata huolellisesti niiden vaikutuksia;
 - hyväksyä henkilöstön osalta nimettyjä henkilöitä koskevan teknisen sääntelystandardin nojalla tehtävät poikkeukset ja valvoa niitä, kun sijoituspalveluyritys katsoo, ettei henkilöstö täytä nimettyjä henkilöitä koskevissa teknisissä sääntelystandardeissa määriteltyjä laadullisia arviointiperusteita, koska sillä ei tosiasiallisesti ole olennaista vaikutusta sijoituspalveluyrityksen tai sen hoitamien varojen riskiprofiiliin; ja
 - arvioida hyväksytyt toimintaperiaatteet säännöllisin väliajoin ja tarvittaessa muuttaa niitä.

106. Jos sijoituspalveluyritykseen 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 valvontatehtävässään toimiville ylimmän hallintoelimen jäsenille, jotka eivät osallistu liikkeenjohtoon ja ovat mahdollisuuksien mukaan riippumattomia.
107. Compliance-toiminnon, riskienhallintatoiminnon tai riskienhallintamenettelyistä vastaavan henkilöstön, liiketoiminnan tukitoimintojen (esim. oikeudellisen yksikön ja henkilöstöhallinnon) 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. Sijoituspalveluyrityksen 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 sijoituspalveluyrityksen ja konsolidointiryhmän tasolla

108. Määrittäessään direktiivin (EU) 2019/2034 30 artiklan 1 kohdan mukaisia henkilöstöryhmiä sijoituspalveluyritysten olisi sovellettava laadullisia ja määrällisiä nimeämiskriteerejä, joihin sisältyvät nimettyä henkilöstöä koskevat tekniset sääntelystandardit ja sijoituspalveluyritysten vahvistamat täydentävät arviointiperusteet, sekä yrityskohtaisesti käyttäen lukuja ja ottaen huomioon yksittäisen sijoituspalveluyrityksen tilanne, että konsolidoidulla tasolla. Unionissa emoyrityksenä toimivan yrityksen olisi sovellettava kriteerejä konsolidoidulla tasolla käyttäen konsolidoituja lukuja ja ottaen huomioon konsolidoitu asema ja vaikutus sijoituspalveluyritysten riskiprofiiliin konsolidoidulla tasolla.
109. Kun laadullisia nimeämisperusteita sovelletaan konsolidoidulla tasolla, tytäryrityksen henkilöstön jäsenet otetaan huomioon vain, jos he vastaavat kyseisissä perusteissa tarkoitetuista toiminnoista konsolidoidulla tasolla. Jos esimerkiksi tytäryrityksen henkilöstön jäsen kuuluu kyseisen tytäryrityksen johtoon, häneen tulisi soveltaa perustetta, jonka mukaisesti ”henkilöstön jäsen on johtamistoimintoaan hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsen” vain, jos hän kuuluu myös EU:ssa emoyrityksenä toimivan sijoituspalveluyrityksen ylimpään hallintoelimeen.
110. Soveltaessaan määrällisiä nimeämisperusteita konsolidoidulla tasolla sijoituspalveluyritysten olisi otettava huomioon kaikki henkilöstön jäsenelle myönnettyt varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvat palkkiot.

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

5.4 Unionissa emoyrityksenä toimivan yrityksen rooli

112. Unionissa emoyrityksenä toimivan yrityksen tulisi varmistaa, että konsernin palkitsemisjärjestelmä on kokonaisuudessaan yhdenmukainen nimeämisprosessit mukaan lukien, ja että järjestelmä toteutetaan moitteettomasti konsolidoidulla ja yrityskohtaisella tasolla.

5.5 Tytäryritysten ja sivuliikkeiden tehtävä

113. Jos sijoituspalveluyritys on unionissa emoyrityksenä toimivan yrityksen tytäryritys, sen tulisi soveltaa palkitsemisjärjestelmässään unionissa toimivan emoyrityksen järjestelmää ja henkilöstön nimeämisprosessia.

114. Kaikkien tytäryritysten tulisi osallistua aktiivisesti unionissa emoyrityksenä toimivan yrityksen suorittamaan nimeämisprosessiin. Etenkin varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvien mutta direktiivin (EU) 2019/2034 soveltamisalaan kuulumattomien tytäryritysten tulisi antaa unionissa emoyrityksenä toimivalle yritykselle kaikki tiedot, joita se tarvitsee nimetäkseen asianmukaisesti kaikki henkilöt, jotka vaikuttavat olennaisesti sijoituspalveluyrityksen tai sen hoitamien varojen riskiprofiiliin.

115. Tytäryritysten, joihin ei sovelleta direktiiviä (EU) 2019/2034, ei tarvitse suorittaa nimeämisprosessia yksittäisen yrityksen tasolla, paitsi jos tätä edellytetään alakohtaisissa palkitsemista koskevilla vaatimuksilla. Niiden tytäryritysten osalta, joihin ei sovelleta direktiiviä tai muita erityisiä palkitsemisvaatimuksia, unionissa emoyrityksenä toimivan yrityksen olisi suoritettava arviointi konsolidoidulla tasolla tytäryrityksen toimittamien tietojen perusteella. Direktiivin (EU) 2019/2034 soveltamisalaan kuuluvien sijoituspalveluyritysten tulisi suorittaa henkilöstön nimeämiseksi oma itsearviointi yksittäisen yrityksen tasolla. Sijoituspalveluyritykset, jotka kuuluvat konsolidointiryhmän tasolla suoritettavaan nimeämisprosessiin, voivat valtuuttaa unionissa emoyrityksenä toimivan yrityksen soveltamaan nimeämisprosessia käytännössä yksittäisen sijoituspalveluyrityksen tasolla.

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

117. Nimeämisperusteita tulisi soveltaa kolmannessa maassa toimivien sijoituspalveluyritysten jäsenvaltioissa sijaitsevien sivuliikkeiden sisäisiin toimintoihin, liiketoimintoihin ja henkilöstöön samalla tavalla kuin niitä sovellettaisiin yksittäisen sijoituspalveluyrityksen tasolla.

6. Pääomapohja

118. Sijoituspalveluyritysten ja toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että sijoituspalveluyrityksen palkitsemisjärjestelmän mukainen muuttuvien palkkioiden myöntäminen, maksaminen ja palkkion omistusoikeuden syntyminen, mukaan lukien palkkion riskiperusteista alennusta ja takaisinperintää koskevat järjestelyt, eivät heikennä sijoituspalveluyrityksen kykyä varmistaa terve pääomapohja.

119. Arvioidessaan, onko pääomapohja terve, sijoituspalveluyrityksen olisi otettava huomioon omat kokonaisvaransa, niiden koostumus ja erityisesti ydinpääomansa (CET1) sekä omia varoja koskevat vaatimukset. Terveen pääomapohjan ylläpitämistä koskevaa vaatimusta sovelletaan myös konsolidoidulla tasolla. Lisäksi toimivaltaisten viranomaisten olisi otettava huomioon valvonnallisten tarkastelujensa ja arvioidensa tulokset.

120. Sijoituspalveluyrityksen tulisi sisällyttää sekä välittömästi maksettavien että lykättyjen muuttuvien palkkioiden vaikutus pääoma- ja maksuvalmiussuunnitteluunsa ja sisäisen pääoman riittävyyden yleiseen arviointimenettelynsä.

121. Sijoituspalveluyrityksen myöntämien muuttuvien palkkioiden kokonaismäärä ei saa heikentää sijoituspalveluyrityksen kykyä pitää yllä tervettä pääomapohjaa tai palauttaa se pitkällä aikavälillä terveelle pohjalle, ja kokonaismäärässä tulisi ottaa huomioon osakkeenomistajien ja muiden omistajien sekä sijoittajien ja muiden sidosryhmien edut. Muuttuvia palkkioita ei tulisi myöntää tai maksaa, jos vaikutuksena olisi se, ettei sijoituspalveluyrityksen pääomapohja ole enää terve. Sijoituspalveluyrityksen olisi otettava huomioon nämä vaatimukset, sisäisen pääoman riittävyyden arviointiprosessin tulokset, monivuotinen pääomasuunnittelunsa 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.

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

- a. pienennetään muuttuvien palkkioiden poolia, mukaan lukien mahdollisuus vähentää se nolllaan;

- b. toteutetaan tarvittavat tulosperusteiset korjaustoimenpiteet ja varsinkin palkkioiden riskiperusteiset alennukset;
- c. käytetään sijoituspalveluyrityksen kyseisen vuoden ja mahdollisesti seuraavien vuosien nettovoittoja pääomapohjan vahvistamiseen. Sijoituspalveluyrityksen ei tulisi kompensoida terveen pääomapohjan varmistamiseksi tehtyjä muuttuvien palkkioiden pienennyksiä myöhemminä vuosina tai muilla maksuilla, välineillä tai menetelmillä, jotka johtavat tämän määräyksen kiertämiseen.

123. Mikäli muuttuvien palkkioiden myöntäminen vaikeuttaa terveen pääomapohjan ylläpitämistä, toimivaltaisen viranomaisen tulisi puuttua asiaan vaatimalla sijoituspalveluyritystä 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 sijoituspalveluyritystä käyttämään nettovoittojaan omien varojen vahvistamiseksi.

II osasto – Palkitsemisrakenne

7. Palkkioryhmät

124. Direktiivin (EU) 2019/2034 nojalla palkkiot ovat joko kiinteitä tai muuttuvia; kolmatta palkkiokategoriaa ei ole. Sanotun rajoittamatta direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 4–7 kohdan mukaista vapautusten kansallista soveltamista, jos palkkiot ovat muuttuvia ja ne maksetaan nimetyille henkilöille, direktiivin (EU) 2019/2034 26 ja 30 artiklaan sisältyvien yleisten vaatimusten lisäksi on täytettävä kaikki kyseisen direktiivin 32 artiklan vaatimukset. Vaatimusten täyttämiseksi sijoituspalveluyritysten 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 näiden ohjeiden mukaisesti.

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

126. 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 sijoituspalveluyrityksen vähennettävissä, lykättävissä tai peruutettavissa;
- g. eivät kannusta riskinottoon; ja
- h. eivät ole riippuvaisia työsuorituksesta tai tuloksesta.

127. Kiinteinä palkkioina pidetään sellaisia palkitsemisen osia, jotka ovat joko osa koko sijoituspalveluyrityksen kattavaa yleistä järjestelmää, mikäli ne täyttävät 128 kohdassa luetellut edellytykset, tai kansallisen lain nojalla suoritettavia pakollisia maksuja. Niihin kuuluvat maksut, jotka ovat osa näissä ohjeissa määritellyjä tavanomaisia työsuhte-etuja.

128. 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

129. Sijoituspalveluyritysten muuttuvat ja kiinteät palkkiot voivat koostua erilaisista osista, kuten lisä- tai täydennysmaksuista tai -eduista. Sijoituspalveluyrityksen tulisi analysoida palkanlisät¹⁸ ja kohdentaa ne joko palkitsemisen muuttuvaan tai kiinteään osaan. Palkanlisät tulisi myöntää 7 jaksossa esitettyjen arviointiperusteiden mukaisesti.

130. Sijoituspalveluyrityksen 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 henkilöille¹⁹;
- b. niitä maksetaan ainoastaan silloin, kun palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan välinen suhde muutoin ylittäisi palkitsemisjärjestelmässä määritetyn suhdeluvun;
- c. palkanlisät ovat sidoksissa indikaattoreihin, joiden voidaan luulla korvaavan tulosindikaattorit. Tällaisessa tapauksessa sijoituspalveluyrityksen tulisi kyetä osoittamaan, että kyseiset indikaattorit eivät ole sidoksissa sijoituspalveluyrityksen tulokseen esim. selvittämällä, miten ne korreloivat sijoituspalveluyrityksen käyttämien tulosindikaattorien kanssa.

131. Jotta henkilöstön jäsenen tehtävään, toimeen tai organisatoriseen vastuuseen perustuvat palkanlisät voitaisiin kohdentaa oikein palkitsemiseen kiinteään osaan, niiden tulisi täyttää 128 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 14 kohtaan sisältyvistä perusteista;
- c. jollakin toisella vastaavassa tilanteessa olevalla henkilöstön jäsenellä, joka täyttää saman tehtävän tai jolla on sama organisatorinen vastuu, olisi oikeus vastaavaan palkanlisään.

132. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että palkanlisät eivät ole keino tai menetelmä, jonka avulla sijoituspalveluyritys voi olla noudattamatta direktiivin (EU) 2019/2034 vaatimuksia.

¹⁸ Nimitys voi vaihdella sijoituspalveluyrityksen mukaan: ”tehtäväkohtainen palkanosa, henkilöstön palkanlisä, muokattava tehtäväkohtainen lisä, kiinteä palkanlisä” jne.

¹⁹ Nimettynä henkilönä oloa ei tulisi pitää asemana tai työtehtävänä.

8.2 Tulevaan työsuoritukseen perustuvat muuttuvat palkkiot

133. 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. sijoituspalveluyritysten tulisi asettaa henkilöstölle selkeästi työsuorituksia koskevat lisäehdot, jotka on täytettävä myöntämisen jälkeen, jotta omistusoikeus muuttuvaan palkkioon voisi syntyä;
- b. sijoituspalveluyritysten tulisi arvioida, ennen kuin omistusoikeus muuttuvaan palkkioon syntyy, että syntymisehdot ovat täyttyneet;
- c. sijoituspalveluyritysten 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 kannustinohjelmat mukaan lukien, myönnettiin. Tätä periaatetta tulisi soveltaa myös silloin, kun aiempaa työsuoritusta on arvioitu useamman vuoden kattavalla ansaintajaksolla.

134. Jos suunnitelma muuttuvan palkkion tulevasta kehityksestä, pitkäaikaiset kannustinohjelmat mukaan lukien, perustuu yksinomaan tulevaa työsuoritusta koskeviin ehtoihin (esim. jos uusi henkilöstö saa pitkäaikaisen kannustinohjelman ensimmäisenä työskentelyvuotenaan), määrän tulisi katsoa tulleen myönnetyksi, 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 tiettyinä 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 134 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

135. Osingot, joita on maksettu osakkeista tai vastaavista omistusosuuksista niiden omistukseen saannin jälkeen ja joita henkilöstön jäsenille maksetaan sijoituspalveluyrityksen osakkeenomistajina tai omistajina, eivät kuulu näissä ohjeissa tarkoitetun palkitsemisen piiriin. Samaa sovelletaan korkoihin, joita henkilöstölle maksetaan muista myönnettyistä välineistä.

8.4 Sitouttamispalkkiot

136. Sijoituspalveluyritysten tulisi kyetä osoittamaan oikeutettu etunsa myöntää sitouttamispalkkioita, joilla nimetty henkilö saadaan jäämään sijoituspalveluyrityksen palvelukseen. Sitouttamispalkkioita voidaan käyttää esimerkiksi sijoituspalveluyrityksessä toteutettavien uudelleenjärjestelyjen, liiketoiminnan asteittaisen lopettamisen tai määräysvallassa tapahtuneen muutoksen jälkeen tai keskeisten hankkeiden loppuun saattamisen varmistamiseksi. Sijoituspalveluyritysten tulisi kirjata tapahtuma tai perustelu, jonka vuoksi sitouttamispalkkion myöntäminen oli tarpeen, sekä ajanjakso (alku- ja loppupäivämäärineen), jonka ajan kyseisen syyn oletetaan olevan voimassa. Sijoituspalveluyritysten olisi määriteltävä sitouttamisen edellytykset ja sovellettavat suorituksiin perustuvat edellytykset. Sijoituspalveluyritysten tulisi määrittää säilytysaika ja päivämäärä tai tapahtuma, jonka jälkeen se määrittää, onko sitouttamis- ja suoritusehdot täytetty.

137. Sijoituspalveluyritysten 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 ei ole mitään syitä, joiden vuoksi sitouttamispalkkiota ei tulisi maksaa, eli kyseinen henkilöstön jäsen ei ole syyllistynyt esim. olennaisiin säännösten laiminlyönteihin, väärinkäyttöihin tai muihin laiminlyönteihin.

138. Sitouttamispalkkion olisi oltava direktiivin (EU) 2034/2019 31 artiklan ja 32 artiklan 1 kohdan d alakohdan mukaisten terveen pääomapohjan ylläpitämistä koskevien vaatimusten ja direktiivin (EU) 2034/2019 39 artiklan 2 kohdan g alakohdan mukaisten vastaavien valvontavaltuuksien mukainen. Tämä voisi johtaa tilanteeseen, jossa sitouttamispalkkiota olisi alennettava, mahdollisesti jopa nollaan.

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

- a. huoli riskistä, että tietyt henkilöstön jäsenet voivat päättää lähteä sijoituspalveluyrityksestä;

- b. syyt, joiden vuoksi kyseisten henkilöstön jäsenten pysyminen sijoituspalveluyrityksessä on sen kannalta olennaisen tärkeää;
- c. seuraukset, joita aiheutuu siitä, että kyseinen henkilöstön jäsen lähtee sijoituspalveluyrityksestä; ja
- d. kysymys siitä, onko myönnetyn sitouttamispalkkion määrä tarpeellinen ja oikeasuhtainen kohteena olevan henkilöstön jäsenen sitouttamiseksi.

140. 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 sijoituspalveluyritykseen 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 toimintaan, ja joiden tulisi olla yhteensopivia 138 kohdassa asetettujen säännösten kanssa. Sitouttamispalkkiot eivät saisi johtaa tilanteeseen, jossa henkilöstön jäsenen muuttuvan palkkion kokonaismäärä, joka koostuu suoritusperusteisesta muuttuvasta palkkiosta ja sitouttamispalkkiosta, ei enää liity henkilön suoritukseen, kyseessä olevaan liiketoimintayksikköön ja sijoituspalveluyrityksen yleisiin tuloksiin, kuten direktiivin (EU) 2034/2019 30 artiklan j alakohdan ii luetelmakohdassa ja 32 artiklan 1 kohdan a alakohdassa edellytetään.
141. Sitouttamispalkkioilla ei tulisi pelkästään kompensoida tulosperusteista palkkiota, jota ei makseta riittämättömän työsuorituksen tai sijoituspalveluyrityksen taloudellisen tilanteen vuoksi.
142. Sijoituspalveluyritysten olisi määritettävä sitoutumisaika tapahtuman ajankohdaksi tai ajanjaksoksi tapahtuman alkamispäivän ja päättymispäivän välillä, jolloin sitoutumista koskevan edellytyksen olisi täytyttävä. Sitoutumispalkkiot olisi myönnettävä sitoutumisajan päätyttyä. Sitoutumisaikana ei pitäisi myöntää palkkioita, joihin omistusoikeus syntyy portaittain.
143. Sitouttamispalkkiot ovat muuttuvia palkkioita, ja näin ollen, jos niitä myönnetään nimetyille henkilöille, niiden on täytettävä sijoituspalveludirektiivin 32 artiklassa säädetyt muuttuvia palkkioita koskevat vaatimukset, mukaan luettuina sisäisesti määritetty muuttuvan ja kiinteän palkkion enimmäissuhde, jälkikäteen tehtävät riskikorjaukset, maksu välineinä, lykkäys, sitouttaminen, alennus ja takaisinperintä.
144. 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, sijoituspalveluyrityksen tulisi asettaa ja dokumentoida asianmukaisesti tietty jakso ottaen huomioon sijoituspalveluyrityksen 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

145. Lisäeläke-etuudet ovat yksi muuttuvien palkkioiden muoto. Jos sijoituspalveluyrityksen eläkejärjestelmän ehtoihin sisältyy eläke-etuuksia, jotka eivät ole suoritusperusteisia ja jotka myönnetään yhdenmukaisesti tietyille henkilöstöryhmälle, niitä ei tulisi pitää lisäeläke-etuuksina vaan osana näissä ohjeissa määriteltyjä tavanomaisia työsuhde-etuja. Lisäeläke-etuudet eivät ole erorahaa, vaikka työntekijä päättäisikin jäädä varhaiseläkkeelle.
146. Kun henkilöstön jäsen lähtee sijoituspalveluyrityksestä tai jää eläkkeelle, sijoituspalveluyrityksen tulisi varmistaa, että lisäeläke-etuuksia ei makseta ottamatta huomioon sijoituspalveluyrityksen taloudellista tilannetta tai kyseisen henkilöstön jäsenen ottamia riskejä, joilla saattaa olla pitkällä aikavälillä vaikutuksia sijoituspalveluyritykseen.
147. Lisäeläke-etuuksien kokonaismäärä on myönnettävä direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 3 kohdan alakohdan mukaisesti ja kyseisen direktiivin 32 artiklan 4 kohdassa säädetty poikkeus huomioon ottaen kyseisen artiklan 1 alakohdassa tarkoitettuina välineinä tai toimivaltaisten viranomaisten hyväksyessä 32 artiklan 1 kohdan k alakohdan mukaisilla vaihtoehtoisilla järjestelyillä ja
 - a. jos nimetty henkilö lähtee sijoituspalveluyrityksen palveluksesta ennen eläkkeelle siirtymistään, sijoituspalveluyrityksen on pidettävä lisäeläke-etuuksien kokonaismäärä hallussaan vähintään viiden vuoden ajan ilman, että omistusoikeus palkkioon syntyy portaittain ajan kulumisen suhteessa;
 - b. kun nimetty henkilö saavuttaa eläkeiän, maksettavaan kokonaismäärään on sovellettava viiden vuoden säilytysaikaa.
148. Sijoituspalveluyritysten 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

149. Taatulla muuttuvalla palkkiolla voi olla eri muotoja, kuten "takuubonus", "tervetulobonus", "taloontulobonus", "vähimmäisbonus", ja se voidaan myöntää joko käteisenä tai välineinä.
150. Kun sijoituspalveluyritykset myöntävät taatun muuttuvan palkkion direktiivin (EU) 2019/ 2034 32 artiklan 1 kohdan e alakohdan nojalla uutta henkilöstöä palkatessaan, ne eivät saa taata muuttuvaa palkkiota työsuhteen ensimmäistä vuotta pidemmäksi ajanjaksoksi. Taattu muuttuva palkkio on poikkeuksellinen, ja sitä voidaan toteuttaa vain, jos sijoituspalveluyrityksellä on näiden ohjeiden mukainen vahva pääomapohja.
151. Sijoituspalveluyritysten tulisi myöntää taattu muuttuva palkkio samalle henkilöstön jäsenelle vain kerran. Tätä vaatimusta tulisi soveltaa myös konsolidoidulla tasolla sekä tilanteissa, joissa henkilöstö saa uuden sopimuksen samalta sijoituspalveluyritykseltä tai toiselta konsolidoinnin piiriin kuuluvalta yritykseltä.
152. Tämän muuttuvien palkkioiden osan takaamiseksi suoritettavien järjestelyjen yhteydessä sijoituspalveluyritykset voivat päättää olla soveltamatta taattuihin muuttuviin palkkioihin riskiperusteisia alennuksia ja takaisinperintää koskevia vaatimuksia. Sijoituspalveluyritykset voivat suorittaa kokonaismäärän käteisenä, jonka maksua ei lykätä.

9.2 Aiemman työsopimuksen korvaaminen tai ulosostaminen

153. Korvaus aiemman sopimuksen ulosostamisesta tulisi myöntää ainoastaan näiden ohjeiden 9.1 kohdassa määriteltyjen ehtojen täyttyessä.
154. Palkkiota tulisi pitää aiemman sopimuksen korvauksena tai ulosostona, jos aiempi työnantaja on alentanut henkilöstön jäsenen lykättyä muuttuvaa palkkiota tai perunut sen sopimuksen irtisanomisen vuoksi tai jos henkilöstön jäsenen on maksettava takaisin saamansa maksut (esim. osana koulutuskustannusten kattamista koskevaa sopimusta). 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

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

enimmäismääriä sijoituspalveluyritysten olisi otettava huomioon erityisesti henkilöstön palkkioiden kiinteät osat. Sijoituspalveluyritysten olisi pohdittava, miten ne soveltavat muuttuvien ja kiinteiden palkkioiden välistä suhdetta erorahaan.

156. Sijoituspalveluyrityksillä tulisi olla järjestelmä, jonka mukaisesti erorahat määritetään ja hyväksytään, kun sijoituspalveluyritys irtisanoo työsopimuksen ennenaikaisesti, ja jaetaan selkeästi veloitteet ja päätöksentekovaltuudet sekä valvontatoimintojen osallistuminen menettelyyn.
157. Erorahan ei tulisi olla kohtuuton palkkio vaan asiallinen korvaus, joka henkilöstön jäsenelle maksetaan, jos työsopimus irtisanotaan ennenaikaisesti. Direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 1 kohdan f alakohdan nojalla erorahojen on perustuttava pitkän aikavälin tulokseen eikä niillä saa palkita epäonnistunutta suoritusta tai väärinkäytöstä.
158. Erorahaa ei tulisi myöntää, jos henkilöstön jäsen on syylistynyt ilmeiseen laiminlyöntiin, jonka perusteella työsuhde puretaan välittömästi tai henkilöstön jäsen irtisanotaan.
159. Erorahaa ei tulisi myöntää, jos henkilöstön jäsen irtisanoutuu vapaaehtoisesti ottaakseen vastaan tehtävän eri oikeushenkilön palveluksessa, jollei erorahan maksamista edellytetä kansallisessa työoikeudessa.
160. Sopimuskauden säännönmukaisen päättymisen tai ylimmän hallintoelimen jäseneksi nimittämisen yhteydessä suoritettavia lisämaksuja, kuten lisäeläke-etuuksia, ei pitäisi käsitellä erorahana vaan normaalina muuttuvana palkkiona, joka koskee nimettyjä henkilöitä, joihin sovelletaan kaikkia muuttuvia palkkioita koskevia erityisvaatimuksia.
161. Erorahoihin sisältyy ylimääräinen raha tavanomaisen palkkion lisäksi seuraavissa erityistilanteissa:
 - a. irtisanomiskorvaus toimen tai viran menetyksestä, jos sijoituspalveluyritys tai sen tytäryritys irtisanoo työsopimuksen ennenaikaisesti;
 - b. palkkio, joka maksetaan määräajalta työsuhteen irtisanomisen jälkeen, mikäli työsopimukseen sovelletaan karenssiaikaa ja kilpailukieltolauseketta;
 - c. sijoituspalveluyritys irtisanoo henkilöstön työsopimukset sijoituspalveluyrityksen kaatumisen tai varhaisen puuttumisen toimenpiteiden vuoksi;
 - d. sijoituspalveluyritys haluaa irtisanoa työsopimuksen sijoituspalveluyrityksen toimintojen olennaisen supistumisen vuoksi, ja henkilöstön jäsen työskenteli tällaisissa toiminnoissa, tai muut sijoituspalveluyritykset ovat hankkineet liiketoiminta-alueita, joiden henkilöstö ei voi halutessaan siirtyä hankkivan yhtiön palvelukseen;
 - e. sijoituspalveluyritys ja henkilöstön jäsen sopivat maksusta tosiasiallisen työriidan yhteydessä, joka voisi muutoin realistisesti johtaa oikeustoimiin.

162. Jos sijoituspalveluyritykset myöntävät erorahoja, niiden tulisi kyetä esittämään toimivaltaiselle viranomaiselle erorahan perustelut ja määrittämisperusteet ja osoittamaan, että myönnetty eroraha on asianmukainen ja että se on sidoksissa pitkän aikavälin tulokseen eikä palkitse epäonnistunutta suoritusta tai väärinkäytöstä.
163. Kun sijoituspalveluyritys määrittää erorahan suuruuden, sen tulisi ottaa huomioon pitkän aikavälin tulos ja arvioida tarvittaessa epäonnistumisen vakavuus. Havaittujen epäonnistuneiden suoritusten osalta tulisi erottaa toisistaan sijoituspalveluyrityksen ja nimettyjen henkilöiden aiheuttamat epäonnistumiset seuraavasti:
- a. sijoituspalveluyrityksen epäonnistumista tulisi tarkastella määritettäessä henkilöstölle maksettavien erorahojen kokonaismäärää, ja tällöin tulisi ottaa huomioon sijoituspalveluyrityksen pääomapohja; tällaisten erorahojen ei tulisi olla suurempia kuin työsuojimusten ennenaikaisen 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 nolnaan.
164. Sijoituspalveluyrityksen epäonnistumisena voidaan pitää muun muassa seuraavia tilanteita:
- a. jos on jätetty hakemus direktiivin 2014/59/EU 2 artiklan 1 kohdan 47 alakohdassa tarkoitetun tavanomaisen maksukyvyttömyysmenettelyn aloittamisesta;
 - b. jos sijoituspalveluyritys joutuu merkittävien tappioiden vuoksi tilanteeseen, jossa sen pääomapohja ei ole enää terve ja jonka jälkeen liiketoiminta-alue myydään tai liiketoimintaa supistetaan.
165. 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 sijoituspalveluyritykselle merkittäviä tappioita, siten kuin ne määritellään sijoituspalveluyrityksen palkitsemisjärjestelmässä;
 - c. kun nimetty henkilö toimii joko tahallisesti tai törkeän tuottamuksellisesti sijoituspalveluyrityksen sisäisten sääntöjen, arvojen tai menettelyjen vastaisesti.
166. Erorahat tulisi katsoa muuttuviksi palkkioiksi, ja siksi yleisenä periaatteena on, että jos niitä myönnetään nimetyille henkilöille, sovelletaan kaikkia direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklassa säädettyjä vaatimuksia. Erorahaa ei kuitenkaan seuraavissa olosuhteissa pitäisi ottaa huomioon laskettaessa palkitsemisjärjestelmässä vahvistetun muuttuvan ja kiinteän palkkion välistä suhdetta eikä sovellettaessa lykkäystä ja välineinä maksettavaa palkkiota:

- a. erorahat, jotka ovat pakollisia kansallisen työlainsäädännön nojalla tai tuomioistuimen päätöksen perusteella;
- b. seuraavassa i ja ii kohdassa tarkoitetut erorahat, joiden osalta sijoituspalveluyritys kykenee osoittamaan erorahan määrään vaikuttavat syyt ja määrän soveltuvuuden:
 - (i) erorahat, jotka lasketaan soveltuvan ennalta määritetyn yleisen kaavan avulla (esim. palkallinen karenssi), joka on säädetty palkitsemisjärjestelmässä 161 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa;
 - (ii) työsopimuksen kilpailukieltolausekkeen soveltamisesta aiheutuvaa lisämäärää vastaavat erorahat, jotka maksetaan tulevana ajanjaksoina, enintään sen kiinteän palkkion määrään saakka, joka olisi maksettu kilpailukieltosalta, jos henkilö olisi vielä töissä.
- c. edellä 161 kohdassa tarkoitetut erorahat, jotka eivät täytä 166 kohdan b alakohdan i alakohtaan sisältyvää ehtoa, jos sijoituspalveluyritys on esittänyt toimivaltaiselle viranomaiselle erorahan määrää koskevat perustelut ja osoittanut sen olevan asianmukainen.

9.3.1 Muut sopimuksen päättymisen jälkeen suoritettavat maksut

167. 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 sijoituspalveluyritys rajoittaa ammatinharjoittamista, ei tulisi soveltaa muuttuvaan palkitsemiseen sovellettavia vaatimuksia, mikäli tämä on sopusoinnussa kansallisen lainsäädännön kanssa. Tällaisilla palkkioilla ei saisi korvata 161 kohdan mukaisia erorahoja.
168. Sopimusjakson säännönmukaisen päättymisen tai ylimmän hallintelimen 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

169. 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.

170. Sijoituspalveluyritysten tulisi mahdollisuuksien mukaan varmistaa, etteivät nimetyt henkilöt pysty siirtämään muuttuvaan palkkioon sisältyvää tappioriskiä jollekin toiselle osapuolelle suojautumistoimien tai tietäntyyppisten vakuutusten välityksellä esimerkiksi ottamalla käyttöön rahoitusvälineiden kaupittelun periaatteita ja julkistamisvaatimuksia.
171. Nimetyn henkilön tulisi katsoa suojautuneen palkkion alentamisen riskiltä, mikäli hän tekee kolmannen osapuolen tai sijoituspalveluyrityksen kanssa sopimuksen ja jompikumpi seuraavista ehdoista täyttyy:
- a. sopimus velvoittaa kolmannen osapuolen tai sijoituspalveluyrityksen 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.
172. 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.
173. 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.
174. Sijoituspalveluyritysten 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. Sijoituspalveluyrityksen henkilöstöhallinnon tai sisäisen valvonnan toimintojen tulisi soveltuviissa tapauksissa suorittaa ainakin pistokoetarkastuksia siitä, noudattaako nimetty henkilö antamaansa vakuutusta sisäisten säilytystilien osalta. Tällaisten satunnaistarkastusten tulisi sisältää ainakin nimettyjen henkilöiden sisäiset säilytystilit. Sijoituspalveluyrityksen tulisi myös vaatia, että sille ilmoitetaan mahdolliset sijoituspalveluyrityksen ulkopuoliset säilytystilit.

10.2 Palkitsemista koskevien vaatimusten kiertäminen

175. Sijoituspalveluyritysten 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 sisältää järjestelyt sijoituspalveluyrityksen ja sellaisten

kolmansien osapuolten välillä, joihin henkilöstön jäsenellä on taloudellinen tai henkilökohtainen intressi.

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

177. 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 sijoituspalveluyrityksen tulos ei ole ollut myönteinen näiden ohjeiden IV osaston mukaisesti mitattuna;
 - ii. riskisopeutusta (eli etu- tai jälkikäteen tehtäviä riskikorjauksia) ei ole tosiasiallisesti tehty; tai
 - iii. muuttuvat palkkiot eivät ole sijoituspalveluyrityksen taloudellisen tilanteen kannalta kestävä;
- c. kun henkilöstö saa sijoituspalveluyritykseltä tai konsolidoinnin piiriin kuuluvalta 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 sijoituspalveluyritykseltä tai konsolidoinnin piiriin kuuluvalta yhteisöltä maksuja, jotka eivät kuulu palkitsemisen määritelmän piiriin mutta ovat välineitä tai keinoja palkitsemisvaatimusten kiertämiseksi;
- 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 tosiasiallisesti 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 muuttavana palkkiona, vaikka eläkemaksulla on itse asiassa erorahan tunnusmerkit, koska se suoritetaan työsopimuksen ennenaikaisen irtisanomisen yhteydessä, kun henkilöstön jäsen ei tosiasiallisesti siirry eläkkeelle tällaisen maksun suorittamisen jälkeen tai kun maksuja ei myönnetä kuukausittain;
- j. toimenpiteet, jotka johtaisivat tilanteeseen, jossa palkitsemisjärjestelmä ei tosiasiallisesti enää olisi sukupuolineutraali.

178. Sijoituspalveluyrityksen 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 mittapuuin.

179. Sijoituspalveluyrityksen 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 sijoituspalveluyrityksen elvytys- ja kriisinratkaisutoimien tai valtion muiden poikkeuksellisten tukitoimien yhteydessä.

180. Sijoituspalveluyritysten ei tulisi luoda konsernirakenteita tai yhteisöjä ulkomaille eikä tehdä sijoituspalveluyrityksen lukuun toimivien henkilöiden kanssa sopimuksia tarkoituksenaan manipuloida nimeämisprosessin tulosta ja välttää palkitsemisvaatimusten ja näiden ohjeiden säännösten soveltaminen henkilöstöön, johon niitä muutoin sovellettaisiin.

181. Kun sijoituspalveluyritys käyttää lyhytaikaisia (esim. yhden vuoden) työsopimuksia, jotka uusitaan säännöllisin väliajoin, toimivaltaisen viranomaisen tulisi tarkistaa, etteivät tällaiset sopimukset ole väline tai menetelmä, jolla kierretään direktiiviin (EU) 2019/2034 sisältyvät palkitsemista koskevat vaatimukset esimerkiksi siten, että niillä luodaan tosiasiallisesti muuttuvia palkkioita. Viranomaisten tulisi ryhtyä toimiin varmistaakseen, että sijoituspalveluyritykset täyttävät direktiivin (EU) 2019/2034 30 ja 32 artiklan vaatimukset.

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

III osasto – Sijoituspalveluyrityksen sisäisiin toimintoihin liittyvä palkitseminen

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

183. Sijoituspalveluyrityksen johtamistehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen (jäljempänä liikkeenjohto) jäsenten palkitsemisen tulisi olla heidän valtuuksiensa, työtehtäviensä, asiantuntemuksensa ja vastuunsa mukainen.
184. Valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenille tulisi myöntää kyseisistä tehtävistä ainoastaan kiinteitä palkkioita, jotta eturistiriidat voitaisiin käsitellä asianmukaisesti, tämän kuitenkin rajoittamatta 185 ja 186 kohtaan sisältyvien ohjeiden soveltamista. Sijoituspalveluyrityksen tulokseen perustuvia kannustinperusteisia mekanismeja ei tulisi käyttää. Valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenten kustannusten korvaamista ja työtunneilta tai -päiviltä maksettavaa kiinteää korvausta pidetään kiinteänä palkkiona, vaikka korvattavaa aikaa ei olisi määriteltä ennalta.
185. Jos valvontatehtävää hoitavan 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.
186. Jos muuttuva palkkio myönnetään välineinä, sijoituspalveluyrityksen tulisi ryhtyä toimiin, joilla varmistetaan, että kyseiset ylimmän hallintoelimen jäsenet käyttävät edelleen harkintavaltaansa riippumattomasti, esimerkiksi asettaa säilytysaikoja, jotka kestävät toimikauden päättymiseen saakka.

12 Valvontatoiminnoissa työskentelevien palkitseminen

187. Sisäisen valvonnan toiminnoilla tulisi olla riittävästi resursseja, tietoa ja asiantuntemusta sijoituspalveluyrityksen palkitsemisjärjestelmään liittyvien tehtävien suorittamiseksi. Valvontatoimintojen tulisi tehdä aktiivisesti ja säännöllisesti yhteistyötä keskenään ja muiden toimintojen ja valiokuntien kanssa kysymyksissä, jotka koskevat palkitsemisjärjestelmää ja riskejä, joita palkitsemisjärjestelmä voi aiheuttaa.
188. Valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden palkitsemisen tulisi olla sellainen, että se antaa vaihtoehtoisten sijoituspalveluyritykselle mahdollisuuden palkata näihin tehtäviin päteviä ja kokeneita henkilöitä. Valvontatoiminnoissa tulisi myöntää etupäässä kiinteitä palkkioita, jotka kuvastavat niissä työskentelevän henkilöstön vastuualueiden luonnetta.

189. 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

190. Sijoituspalveluyritysten on varmistettava, että nimettyjä henkilöitä koskeva palkitsemisjärjestelmä on direktiivin (EU) 2019/2034 30 ja 32 artiklassa ja soveltuvin osin 31 artiklassa esitettyjen periaatteiden mukainen sekä sukupuolineutraali.

191. Nimettyjen henkilöiden palkkioihin mahdollisesti jälkikäteen tehtävät riskikorjaukset tai välineiden hintavaihtelut eivät saisi vaikuttaa palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan väliseen asianmukaiseen suhteeseen.

192. Sijoituspalveluyritysten tulisi käyttää nimettyjen henkilöiden eri ryhmille eri palkitsemisjärjestelmiä ja riskisopeutusmekanismeja sen varmistamiseksi, että tietyn nimettyjen henkilöiden ryhmän vaikutus sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin otetaan asianmukaisesti huomioon sen palkitsemisessä.

193. Jos sijoituspalveluyritys harkitsee maksavansa alle 100 prosenttia palkitsemisen kiinteästä osasta käteisenä, tällainen päätös on perusteltava hyvin ja hyväksyttävä osana palkitsemisjärjestelmää.

194. Kun sijoituspalveluyritys on oikeudelliselta muodoltaan osakeyhtiö ja varsinkin listattu yhtiö, ja se soveltaa tiettyihin nimettyjen henkilöiden ryhmiin osakeomistusvaatimusta, osakkeiden määrä tulisi dokumentoida selkeästi sijoituspalveluyrityksen järjestelmissä, jotta henkilöstölle tarjotut kannustimet voitaisiin sovittaa paremmin sijoituspalveluyrityksen 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

195. Sijoituspalveluyritysten on sovellettava nimettyihin henkilöihin ja muuhun henkilöstöön täysin joustavaa muuttuvan palkitsemisen politiikkaa direktiivin (EU) 2019/2034 30 artiklan 1 kohdan k alakohdan nojalla. Muuttuvina palkkioina myönnettyä määrää tulisi muuttaa henkilöstön jäsenen työsuorituksen tai liiketoimintayksikön ja sijoituspalveluyrityksen tuloksen mukaan. Sijoituspalveluyrityksen tulisi täsmentää, miten muuttuvat palkkiot reagoivat tulosten muutoksiin ja suoritusasoihin. Huomioon tulisi ottaa myös suoritusastot, joilla muuttuvat palkkiot voidaan jättää kokonaan maksamatta. Henkilöstön jäsenen

epäeettisen tai sääntöjen vastaisen menettelytavan tulisi johtaa hänen muuttuvan palkkionsa huomattavaan alentamiseen.

196. Kiinteiden palkkioiden määrän tulisi olla riittävän suuri, jotta muuttuvat palkkiot voitaisiin tarvittaessa alentaa nolnaan. Henkilöstön ei pitäisi olla riippuvainen muuttuvien palkkioiden myöntämisestä, koska tämä saattaa kannustaa lyhyellä aikavälillä liialliseen riskinottoon, kuten tuotteiden harhaanjohtavaan myyntiin, jos sijoituspalveluyrityksen tai henkilöstön tulos ei ilman tällaista lyhyen aikavälin riskinottoa sallisi muuttuvien palkkioiden myöntämistä.
197. Kiinteiden palkkioiden maksaminen välineinä ei saisi heikentää sijoituspalveluyrityksen mahdollisuuksia noudattaa täysin joustavaa muuttuvan palkitsemisen politiikkaa.

13.2 Palkitsemisen kiinteän ja muuttuvan osan välinen suhde

198. Vahvistaessaan henkilöstön palkitsemisen kiinteät osat 30 artiklan 1 kohdan mukaisesti sijoituspalveluyrityksen olisi asetettava ne tasolle, joka mahdollistaa täysin joustavan muuttuvaa palkitsemista koskevan politiikan koko henkilöstön osalta. Tätä varten palkitsemisjärjestelmässä olisi vahvistettava asianmukainen suhde palkitsemisen kokonaismäärän muuttuvien ja kiinteiden osien välille.
199. Suhde määritetään seuraavalla suoritusjaksolla enintään myönnettävän muuttuvan palkkion ja seuraavan suoritusjakson kiinteän palkkion välille. Suurimpien sallittujen suhdelukujen olisi sisällettävä korvaustasot, jotka kattaisivat "tavoitteen ylittävän" tai poikkeuksellisen suorituksen, eikä niissä pitäisi ottaa huomioon ainoastaan "tavoitetasoa" tai odotettua suoritus tasoa. Myönnettyjen muuttuvien palkkioiden ja kiinteiden palkkioiden välisen tosiasiallisen suhteen pitäisi kasvaa saavutettujen tulosten myötä.
200. Suhdelukua määrittäessään sijoituspalveluyritysten olisi otettava huomioon liiketoimintansa, riskit ja henkilöstön tai henkilöstöryhmien vaikutus sijoituspalveluyrityksen tai sen hoitamien varojen riskiprofiiliin sekä henkilöstön kannustimet toimia sijoituspalveluyrityksen parhaan edun mukaisesti ja tarve säilyttää kustannusjousto voittojen ja tappioiden muuttuessa ajan mittaan.
201. Suhdelukua määrittäessään sijoituspalveluyritysten olisi otettava huomioon, että tulokseen liittyvä muuttuva osa voi vaikuttaa myönteisesti riskinjakamiseen ja kannustaa varovaiseen riskinottoon sijoituspalveluyritysten riskinottohalukkuuden mukaisesti, kun taas epätasapainoisella muuttuvalla osalla voi tietyissä olosuhteissa olla kielteisiä vaikutuksia. Mitä suurempi mahdollinen muuttuva palkkio on kiinteään palkkioon verrattuna, sitä voimakkaammin se kannustaa tuottamaan tarvittavan tuloksen ja sitä suurempia riskejä tähän voi liittyä. Sijoituspalveluyritysten olisi otettava huomioon, että henkilöstö saattaa tottua huomattavaan muuttuvaan palkkioon ja odottaa saavansa sellaisen. Jos kiinteä osa on liian pieni muuttuvaan palkkioon verrattuna, sijoituspalveluyrityksen voi olla vaikea vähentää muuttuvia palkkioita tai poistaa ne huonona tilikautena.

202. Sijoituspalveluyritykset voivat asettaa erilaisia suhdelukuja eri lainkäyttöalueille, eri liiketoimintayksiköille, yritystoiminnoille ja sisäisen valvonnan toiminnoille ja eri henkilöstöryhmille, kuten nimetyille henkilöille sekä varojen hallinnoinnista vastaavalle henkilöstölle, myyntihenkilöstölle, valvontatoimintoihin osallistuvalla henkilöstöllä tai hallintotehtävissä toimivalla nimeämättömälle henkilöstölle. Asianmukaisesti perustelluissa poikkeustapauksissa palkitsemisjärjestelmään voidaan määrittää tiettyyn henkilöstöryhmään kuuluvia yksittäisiä nimettyjä henkilöitä varten eri suhde kuin samaan henkilöstöryhmään kuuluvia muita henkilöstön jäseniä varten.
203. Suhteen enimmäistaso tulisi laskea seuraavasti: palkitsemisen kaikkien muuttuvien osien summa, joka voidaan enintään myöntää tiettyinä suoritusvuotena, mukaan lukien sitouttamispalkkiona huomioon otettava määrä, jaetaan palkitsemien kaikkien kiinteiden osien summalla, joka on määrä myöntää samalta suoritusvuodelta. Palkitsemisen kaikki osat tulisi kohdentaa oikein joko muuttuviin tai kiinteisiin palkkioihin näiden ohjeiden mukaisesti. Sijoituspalveluyritykset voivat jättää pois joitakin kiinteiden palkkioiden osia, jos ne ovat epäolennaisia, esimerkiksi jos myönnetään kohtuullisia etuja, jotka eivät ole rahallisia.
204. Efektiiivinen suhde tulisi laskea seuraavasti: edellisenä suoritusvuotena myönnettyjen muuttuvien palkkioiden summa, joka on laskettu näiden ohjeiden mukaisesti, mukaan lukien monivuotisten ansaintajaksojen osalta myönnetty palkkiomäärät, jaetaan samalta suoritusvuodelta myönnettyjen kiinteiden palkkioiden summalla. Vuosittain uusiutumattomien monivuotisten ansaintajaksojen osalta sijoituspalveluyritykset voivat vaihtoehtoisesti ottaa huomioon kunakin suoritusjakson vuotena muuttuvien palkkioiden enimmäismäärän, joka voidaan myöntää suoritusjakson lopussa, jaettuna suoritusjaksoon kuuluvien vuosien lukumäärällä.
205. Sijoituspalveluyritykset eivät saa ottaa huomioon taatun muuttuvan palkkion määrää, joka voidaan myöntää uudelle henkilöstölle taloontulobonusena, laskeessaan palkitsemisen muuttuvien ja kiinteiden osien välistä suhdetta ensimmäisen suoritusjakson aikana määrittäessään, noudattavatko ne palkitsemisjärjestelmässään vahvistettua suhdelukua.
206. Sijoituspalveluyritysten olisi voitava selittää palkitsemisjärjestelmänsä avulla, miksi muuttuvien ja kiinteiden palkkio-osien välille asetetaan enimmäissuhde ja miten todelliset suhdeluvut muuttuisivat enimmäissuhteeseen verrattuna riski- ja tulosindikaattoreista riippuen.

14. Riskisopeutusprosessi

207. Riskisopeutusprosessi sisältää suoritusten ja riskien mittausprosessin (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. Sijoituspalveluyrityksen tulisi varmistaa, että riskinoton kannustimien vastapainoksi on myös riskinhallinnan kannustimia.

208. Sijoituspalveluyrityksen tulisi sovittaa riskien ja suoritusten mittaus yhteen liiketoimintasyklinsä kanssa monivuotisessa kehyksessä. Sijoituspalveluyritysten tulisi määrittää palkkion ansaintajakso ja maksujaksot riittävän pituisiksi ja tehdä ero välittömästi maksettavien palkkioiden ja lykkäys- ja säilytysaikojen jälkeen maksettavien palkkioiden välillä. Ansainta- ja maksujaksoissa tulisi ottaa huomioon liiketoiminta ja nimettyjen henkilöiden ryhmän tai poikkeustapauksissa yksittäisen nimetyn henkilön asema.
209. 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. Sijoituspalveluyrityksen tulisi määrittää absoluuttisia suoritusmittareita, jotka perustuvat sen omaan strategiaan sekä riskiprofiiliin ja riskinottohaluun. Sijoituspalveluyrityksen tulisi määrittää myös suhteellisia suoritusmittareita, joilla työsuorituksia ja tuloksia arvioidaan suhteessa joko (organisaation) sisäisiin vertaisryhmiin tai ulkopuolisiin vertaisryhmiin (vastaaviin sijoituspalveluyrityksiin). 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.
210. Jos sijoituspalveluyritys 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 sijoituspalveluyrityksen 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 hallintoelimessä) tai palkitsemisvaliokunnassa.
211. Sijoituspalveluyritysten tulisi tehdä riskisopeutusprosessi läpinäkyväksi nimetyille henkilöille myös kaikkien sellaisten osien kohdalla, jotka perustuvat harkintaan eivätkä puolueettomiin tosiseikkoihin tai tietoihin.

212. Sijoituspalveluyritysten 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

213. Nimettyjen henkilöiden muuttuvat palkkiot tulisi mukauttaa kaikkiin riskeihin sekä sijoituspalveluyrityksen, 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

214. Sijoituspalveluyrityksen tulisi määritellä sijoituspalveluyrityksen, liiketoimintayksiköiden ja henkilöstön tavoitteet. Tavoitteiden tulisi perustua sijoituspalveluyrityksen liiketoiminta- ja riskistrategiaan, sijoituspalveluyrityksen arvioihin, riskinottohaluun ja pitkän aikavälin etuihin, ja niissä tulisi ottaa huomioon myös sijoituspalveluyrityksen pääomakustannus ja maksuvalmius. Sijoituspalveluyrityksen tulisi arvioida liiketoimintayksiköiden ja nimettyjen henkilöiden saavutukset ansaintajaksolla vertaamalla niitä tavoitteisiin.

215. Sijoituspalveluyrityksen tulisi ottaa huomioon kaikki vallitsevat ja tulevat riskit, jotka sisältyvät taseeseen tai ovat sen ulkopuolisia. Sijoituspalveluyrityksen, liiketoimintayksiköiden ja henkilöiden kannalta merkitykselliset riskit tulisi erottaa toisistaan. Sijoituspalveluyritykseen kohdistuu yleensä sen koko organisaation tasolla kaikenlaisia riskejä, mutta yksittäisten nimettyjen henkilöiden tai liiketoimintayksiköiden tasolla merkityksellisiä ovat ehkä vain tietyn tyyppiset riskit.

216. Sijoituspalveluyrityksen 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.

217. Jotta kaikki merkittävät riskit voidaan ottaa varovaisesti huomioon sijoituspalveluyrityksen ja liiketoimintayksikön tasolla, sijoituspalveluyrityksen tulisi käyttää samoja riskinmittausmenetelmiä kuin joita käytetään sisäisten riskien mittaukseen esimerkiksi sisäisen pääoman riittävyden arviointimenettelyssä (ICAAP). Sijoituspalveluyrityksen tulisi ottaa huomioon odotetut ja odottamattomat tappiot ja stressitilanteet.

218. Sijoituspalveluyrityksen tulisi kyetä osoittamaan toimivaltaiselle viranomaiselle, miten riskilaskelmat eritellään liiketoimintayksiköittäin ja erityyppisten riskien mukaan. Sijoituspalveluyrityksen tulisi ottaa palkitsemisjärjestelmässään huomioon ICAAP:n

yhteydessä käytettyjen menetelmien ja mallien laajuus ja laatu suhteellisuusperiaatteen mukaisesti.

14.1.2 Riskiherkät suoritusperusteet

219. Sijoituspalveluyrityksen tulisi määrittää henkilöitä, liiketoimintayksiköitä ja sijoituspalveluyritystä 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.
220. Sijoituspalveluyrityksen tulisi käyttää tasapuolisesti määrällisiä ja laadullisia sekä absoluuttisia ja suhteellisia perusteita.
221. 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.
222. Suoritusperusteisiin tulisi sisältyä saavutettavissa olevia tavoitteita ja mittareita, joihin nimetty henkilö voi vaikuttaa jossain määrin suoraan. Suorituksia arvioitaessa tulisi mitata käytännössä toteutuneita työsuorituksia ja tuloksia.
223. Määrällisten perusteiden tulisi kattaa riittävän pitkä ajanjakso, jotta siinä tulisi asianmukaisesti esiin nimettyjen henkilöiden, liiketoimintayksiköiden ja sijoituspalveluyrityksen ottamat riskit. Määrällisiin perusteisiin tulisi tehdä riskikorjauksia, ja niihin tulisi sisältyä taloudellisuutta lisääviä toimenpiteitä. Sijoituspalveluyritysten olisi myös sovellettava tuloskriteerejä hoitamiinsa varoihin. Varainhoitoalalla käytettäviä määrällisiä tulosmittareita, jotka täyttävät edellä mainitut vaatimukset, ovat esimerkiksi sisäinen korkokanta (IRR), tulos ennen korkoja, veroja, poistoja ja kuoletuksia (EBITDA), Alfa-luku, absoluuttiset ja suhteelliset tuotot, Sharpen luvun ja hankitut varat.
224. Liiketoiminnan tehokkuutta mittaavat indikaattorit (esim. voitot, myyntituotot, tuottavuus, kustannus- ja volyyymimittarit) 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.
225. Laadulliset perusteet (kuten tulosten saavuttaminen, strategian noudattaminen riskinottohalun puitteissa sekä sääntöjen noudattaminen) tulisi ottaa huomioon sijoituspalveluyrityksen, liiketoimintayksikön tai yksittäisen henkilön tasolla. Laadullisia perusteita voivat olla esimerkiksi strategisten tavoitteiden saavuttaminen, asiakastyytyväisyys, riskienhallintaperiaatteiden noudattaminen, sijoituspalveluyrityksen sisäisten ja ulkopuolisten sääntöjen noudattaminen, johtamistaidot, ryhmätyöskentelyvalmiudet, luovuus, motivaatio ja yhteistyö muiden liiketoimintayksiköiden, sisäisen valvonnan ja sijoituspalveluyrityksen tukitoimintojen kanssa.

14.1.3 Valvontatoimintoihin sovellettavat erityisperusteet

226. 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).
227. Suoritusten ja riskien arvioinnissa käytettävien perusteiden tulisi perustua pääasiallisesti sisäisen valvonnan toimintojen tavoitteisiin. Valvontatoiminnoista maksettavien muuttuvien palkkioiden tulisi perustua pääasiassa valvontatavoitteisiin. Muuttuvat palkkiot voivat perustua jossain määrin myös koko sijoituspalveluyrityksen tulokseen. Sijoituspalveluyrityksen tulisi harkita, että se asettaa valvontatoiminnoissa palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan välisen suhteen huomattavasti pienemmäksi kuin valvottavissa liiketoimintayksiköissä.
228. Jos riskienhallintatoiminnon esimies (riskienhallintajohtaja, jos tällainen tehtävä on perustettu) on myös ylimmän hallintoelimen jäsen, 226 ja 227 kohdassa esitettyjä periaatteita tulisi soveltaa myös hänen palkkioihinsa.
229. Jos sijoituspalveluyritys ei perusta ja ylläpidä tarkastus- tai riskienhallintatoimintoa, sen olisi voitava pyynnöstä osoittaa, että asiaan liittyvistä prosesseista vastaavan henkilöstön suorituskriteerit eivät tarjoa kannustimia valvontaprosessien epäasianmukaiseen suorittamiseen.

14.2 Myöntämisprosessi

230. Sijoituspalveluyritysten tulisi perustaa palkkiopooli. Kun sijoituspalveluyritys määrittää palkkiopoolia yksittäisiä myöntämiä varten, sen tulisi tarkastella kaikkia vallitsevia riskejä, odotettuja tappioita sekä arvioita odottamattomista tappioista ja stressitilanteista, jotka liittyvät sijoituspalveluyrityksen toimintaan.
231. Muuttuvat palkkiot tulisi myöntää ansaintajakson päättymisen jälkeen. Ansaintajakson tulisi olla vähintään vuoden pituinen. Pitempiä jaksoja käytettäessä eri ansaintajakset voivat mennä päällekkäin esimerkiksi silloin, jos uusi monivuotinen ansaintajakso käynnistyy vuosittain.
232. Ansaintajakson jälkeen sijoituspalveluyrityksen tulisi määrittää nimetyn henkilön muuttuva palkkio muuntamalla suoritusperusteet ja riskikorjaukset konkreettisesti myönnettäväksi palkkioksi. Myöntämisprosessin aikana sijoituspalveluyrityksen tulisi mukauttaa palkkiota mahdolliseen tulevaan epäsuotuisaan kehitykseen (ennalta tehtävät riskikorjaukset).

14.2.1 Palkkiopoolin perustaminen nimetyille henkilöille

233. Sijoituspalveluyrityksen tulisi määritellä yksi tai useampi palkkiopooli kaudelle, jolta muuttuvat palkkiot myönnetään, ja laskea koko sijoituspalveluyrityksen kattava nimettyjen henkilöiden palkkiopooli tällaisten palkkiopoolien yhteenlaskettuna summana. Palkkiopooli olisi kytkettävä sijoituspalveluyrityksen tulokseen. Lisäksi henkilöstö voi hyötyä asianmukaisista voitonjako-osuuksista, joiden osalta ei ole määritelty palkkiopoolia.

234. Kun sijoituspalveluyritys perustaa palkkiopoleja, sen tulisi ottaa huomioon nimettyjen henkilöiden ryhmille varatun kokonaispalkkion muuttuvan ja kiinteän osan välinen suhde, koko sijoituspalveluyritykselle määritellyt suoritus- ja riskiperusteet sekä valvontatavoitteet ja sijoituspalveluyrityksen 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. Sijoituspalveluyrityksen tulisi käyttää kirjanpito- ja arvostusmenetelmiä, joilla varmistetaan, että taloudellisista tuloksista, pääomapohjasta ja maksuvalmiudesta saadaan oikea ja riittävä arvio.
235. Palkkiopoleja ei pitäisi perustaa tietyn suuruisiksi palkitsemistarpeiden täyttämistä varten.
236. Sijoituspalveluyrityksellä tulisi olla käytössään asiaankuuluvat prosessit ja valvontatoimet yhteenlaskettua palkkiopoolia määrittäessään.
237. Jos sijoituspalveluyritys käyttää ns. top-down-menetelmää, sen tulisi määrittää koko sijoituspalveluyrityksen 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.
238. Jos sijoituspalveluyritys määrittää palkkiopoolin ns. bottom-up-menetelmällä, prosessin tulisi alkaa yksittäisen henkilöstön jäsenen tasolta. Henkilöstön arvioinnissa käytävistä suoritusperusteista riippuen palkkiopooli tulisi jakaa henkilöstön jäsentä kohden; liiketoimintayksikön ja sijoituspalveluyrityksen palkkiopooli saadaan laskemalla yhteen kullekin alemmalle hierarkiatasolle mahdollisesti jaettavat palkkiot. Sijoituspalveluyrityksen tulisi varmistaa, että sen kokonaistulos otetaan asiaankuuluvasti huomioon.
239. Kun sijoituspalveluyritys jakaa palkkiopoolin liiketoimintayksikön tai yksittäisen henkilöstön jäsenen tasolle, jaon tulisi perustua tarkoituksenmukaisiin ennalta määriteltyihin kaavoihin ja harkinnanvaraisiin menetelmiin. Sijoituspalveluyritys voi käyttää tuloslistoja tai muita asian vaatimia menetelmiä eri menetelmien yhdistämiseksi.
240. Menetelmää valitessaan sijoituspalveluyrityksen 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 tulosperusteisen muuttuvan palkkion riskiperusteista kannustinvaikutusta. Sen vuoksi kyseiseen menetelmään tulisi liittää asianmukaisia tarkastuksia, ja sitä tulisi käyttää hyvin dokumentoidussa ja läpinäkyvässä prosessissa.

241. 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.
242. Sijoituspalveluyritysten 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

243. Sijoituspalveluyritysten 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.
244. Riskikorjausperusteiden käytettävyydestä riippuen sijoituspalveluyritysten tulisi määrittää, millä tasolla ne käyttävät ennalta tehtäviä riskikorjauksia palkkiopoolin laskennassa. Niitä tulisi käyttää liiketoimintayksikön tasolla tai sitä alemmilla organisaatiotasolla, kuten kaupankäynnin tukitoimintojen tai yksittäisen henkilöstön jäsenen tasolla.
245. Riskisopeutukset tulisi saada aikaan käyttämällä riskikorjattuja suoritusperusteita, kuten suoritusperusteita, joiden osalta on tehty riskikorjaus erillisten riski-indikaattorien perusteella. Sijoituspalveluyrityksen tulisi käyttää sekä määrällisiä että laadullisia suoritusperusteita.
246. Jos sijoituspalveluyritys tekee riskikorjauksia ennen palkkioiden myöntämistä määrällisten perusteiden pohjalta, niissä tulisi nojautua pääasiallisesti jo olemassa oleviin sijoituspalveluyrityksen mittareihin, joita käytetään muihin riskienhallinnan tarkoituksiin. Jos tällaisiin mittareihin tehdään korjauksia riskinhallintaprosesseissa, sijoituspalveluyrityksen tulisi tehdä vastaavat muutokset myös palkitsemisjärjestelmäänsä.
247. Sijoituspalveluyrityksen ja sen liiketoimintayksiköiden kannattavuuden mittauksen tulisi perustua liikevaihtoon, johon sisältyvät kaikki toimintaan liittyvät suorat ja välilliset kustannukset. Sijoituspalveluyrityksen ei tulisi jättää kustannuksista pois sen tukitoimintojen kustannuksia, kuten tietotekniikkakustannuksia, konsernin yleiskustannuksia tai liiketoimintojen lakkautuskustannuksia.
248. Sijoituspalveluyritysten 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

249. Sijoituspalveluyritysten olisi maksettava muuttuva palkkio osittain etukäteen ja osittain lykättyinä ja tarvittaessa välineinä ja käteisenä direktiivin (EU) 2019/2033 32 artiklan mukaisesti, tämän rajoittamatta direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 4 kohdan mukaisten vapautusten soveltamista. Jos suuri määrä muuttuvia palkkioita maksetaan välineillä, sijoituspalveluyritysten olisi harkittava, parannettaisiinko riskin sovittamista sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin tai sen hoitamiin varoihin, jos myönnettäisiin eri välineiden yhdistelminä. Ennen kuin lykätty osuus käteispalkkiosta maksetaan tai omistusoikeus lykättyihin välineisiin syntyy, sijoituspalveluyrityksen 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 lykätty palkkiot

250. Sijoituspalveluyritysten tulisi käyttää lykkäysaikataulua, jolla henkilöstön palkkiot sovitetaan asianmukaisesti yhteen sijoituspalveluyrityksen toiminnan, liiketoimintasyklin ja riskiprofiilin sekä nimettyjen henkilöiden toimien kanssa, jotta riittävä osa muuttuvista palkkioista voidaan ajan myötä mukauttaa toteutuneisiin riskeihin jälkikäteen tehtävin riskikorjauksin. Tämä ei rajoita direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 4 kohdan mukaisten vapautusten soveltamista.

251. 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).

252. Sijoituspalveluyritysten 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

253. 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.

254. Kun sijoituspalveluyritys määrittää varsinaisen lykkäysajan ja lykättävän osuuden direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 1 kohdan I alakohdassa säädettyjen vähimmäisvaatimusten nojalla, sen tulisi ottaa huomioon
- a. nimettyjen henkilöiden vastuualueet ja valtuudet ja heidän suorittamansa työtehtävät;
 - b. liiketoimintasykli ja sijoituspalveluyrityksen toiminnan luonne;
 - c. odotetut vaihtelut sijoituspalveluyrityksen ja liiketoimintayksikön taloudellisessa toiminnassa ja tuloksessa ja riskeissä sekä nimettyjen henkilöiden vaikutus tähän vaihteluun;
 - d. kokonaispalkkion muuttuvan ja kiinteän osan välinen suhde sekä muuttuvien palkkioiden absoluuttinen määrä.
255. Sijoituspalveluyritysten tulisi päättää, mihin nimettyjen henkilöiden ryhmiin – heidän tehtävänsä ja velvollisuutensa huomioon ottaen – sovelletaan vaadittua 3–5 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, sijoituspalveluyritysten tulisi ottaa tämä seikka huomioon, kun ne määrittävät lykkäys- ja säilytysaikoja. Sijoituspalveluyritykset voivat tarvittaessa ottaa käyttöön lykkäysaikoja, jotka ovat lyhyempiä kuin ne lykkäysajat, jotka olisivat tarkoituksenmukaisia yhden vuoden ansaintajaksoa käytettäessä. Lykkäysajan on joka tapauksessa oltava vähintään kolmen vuoden pituinen.
256. Sijoituspalveluyritysten 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, lykkäysaikaa tulisi näiden henkilöstön jäsenten kohdalla sovellettava vähintään 60 prosenttiin palkkiosta.
257. Sijoituspalveluyritysten tulisi määrittellä, minkä suuruinen muuttuva palkkio on erityisen suuri, kun otetaan huomioon sijoituspalveluyrityksessä maksettava keskipalkkio, palkitsemisjärjestelmien vertailusta laadittu EPV:n raportti (jos käytettävissä) sekä sijoituspalveluyritysten palkitsemisjärjestelmiä koskevien kansallisten ja muiden vertailujen tulokset (jos käytettävissä) sekä toimivaltaisten viranomaisten asettamat palkitsemisrajat. Ohjeita soveltaessaan toimivaltaisten viranomaisten tulisi asettaa absoluuttinen tai suhteellinen palkitsemisraja edellä esitetyt perusteet huomioon ottaen. Palkitsemisrajan suuruista ja sitä korkeampaa palkkiota tulisi aina pitää erityisen suurena.
258. Kun sijoituspalveluyritykset 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), sijoituspalveluyritysten tulisi kyetä osoittamaan toimivaltaiselle viranomaiselle, että kunkin nimetyn henkilöstön jäsenen osalta painotetun keskiarvon mukaan sijoituspalveluyritys

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.

259. Jos kansallisen sopimus- ja työoikeuden yleiset periaatteet estävät muuttuvan palkkion huomattavan alentamisen sijoituspalveluyrityksen heikon tai tappiollisen taloudellisen tuloksen perusteella, sijoituspalveluyrityksen 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 sijoituspalveluyrityksen tulokseen ja joihin sovelletaan riittävän pitkiä lykkäys- ja säilytysaikoja.

15.3 Lykätyn palkkion omistusoikeuden syntyminen

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

261. Lykättyyn palkkioon tulisi joko saada täysi omistusoikeus lykkäysajan päättyessä tai palkkio tulisi jakaa lykkäysajan aikana useammaksi maksuksi direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 3 kohdan mukaisesti.

262. 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.

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

15.4 Muuttuvan palkkion myöntäminen välineinä

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

265. Sijoituspalveluyritysten olisi direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan j alakohdan mukaisesti käytettävä ensisijaisesti itse liikkeeseen laskemia välineitä. Sijoituspalveluyritykset voivat käyttää myös toisen konsolidoinnin piiriin kuuluvan yrityksen liikkeeseen laskemia direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 1 kohdan j alakohdan i, ii ja iii alakohdassa lueteltuja välineitä. Muuttuva palkkio voi koostua erityyppisten välineiden yhdistelmästä.
266. Jos sijoituspalveluyritys ei laske liikkeeseen soveltuvia välineitä mutta siihen ei sovelleta direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 4 kohdan mukaista vapautusta, sen tulisi anoa lupaa vaihtoehtoisen järjestelyn käyttöön ja osoittaa, ettei se laske liikkeeseen tällaisia välineitä.
267. Päättyessään vaihtoehtoisten järjestelyjen käyttöä koskevista anomuksista toimivaltaisten viranomaisten olisi otettava huomioon
- a. että sijoituspalveluyritykset, jotka ovat (listattuja tai listaamattomia) osakeyhtiöitä, ovat laskeneet liikkeeseen osakkeita ja näin ollen muuttuvien palkkioiden maksamiseen on yleensä käytettävissä osakkeita ja joka tapauksessa osakesidonnaisia välineitä;
 - b. olisiko sijoituspalveluyrityksen mahdollista ja oikeasuhteista käyttää osakesidonnaisia välineitä tai vastaavia muita kuin käteisvälineitä sijoituspalveluyrityksen oikeudellisen rakenteen mukaisesti;
 - c. onko laskettu liikkeeseen direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 1 kohdan j alakohdan iii alakohdan mukaisia muita välineitä; niiden käyttömahdollisuus riippuu siitä, onko yksittäinen sijoituspalveluyritys tai konsolidoinnin piiriin kuuluva sijoituspalveluyritys jo laskenut liikkeeseen tällaisia välineitä ja onko tällaisia välineitä käytettävissä riittäviä määriä; jos sijoituspalveluyrityksen 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 sijoituspalveluyrityksiä koskevaan direktiiviin perustuvan komission delegoidun asetuksen mukaisia;
 - d. onko kansallisessa työlainsäädännössä erityisiä vaatimuksia, jotka estävät liikkeeseen lasketun soveltuvan välineen käytön muuttuvien palkkioiden maksamiseen.
268. 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 omistusosuuden käypään hintaan, ja jotka noudattelevat markkinahintaa tai käypää arvoa. Kaikilla tällaisilla välineillä tulisi olla tappionsiedon kannalta sama vaikutus kuin osakkeilla tai vastaavilla omistusosuuksilla.

269. Sijoituspalveluyritysten tulisi varmistaa, että niillä on saatavilla myönnetyt välineet, kun välineinä myönnettyjen muuttuvien palkkioiden omistusoikeus siirtyy. Sijoituspalveluyritykset voivat päättää olla pitämättä välineitä lykkäysaikana, mutta niiden tulisi tällöin ottaa huomioon merkitykselliset markkinariskit.
270. Välineet tulisi hinnoitella markkinahintaan tai käypään arvoonsa niiden myöntämisaikana. 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 säilytysajan päättymistä. Listaamattomat sijoituspalveluyritykset voivat määrittää omistusoikeuksien ja omistusoikeuksiin sidottujen välineiden arvon vuotuisten taloudellisten tulosten perusteella.
271. Sijoituspalveluyritykset 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. Sijoituspalveluyritysten tulisi varmistaa, että myönnetyt välineet ovat saatavilla henkilöstölle tehtävää korvausta varten viimeistään silloin, kun niiden omistusoikeus siirtyy.
272. Sijoituspalveluyritysten 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 sijoituspalveluyritystä. Samaa olisi sovellettava muihin kuin käteisvälineisiin, jotka heijastavat hoidettujen salkkujen välineitä.

15.5 Välineiden vähimmäisosuus ja niiden ajallinen jakautuminen

273. Soveltuvissa tapauksissa tulee maksaa direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 1 kohdan j alakohdan mukaisesti vähintään 50 prosenttia muuttuvasta palkkiosta välineinä. Sijoituspalveluyritysten olisi sovellettava tätä vaatimusta joko yhtä lailla lykkäämättömään ja lykättyyn osaan tai myönnettävä suurempi osuus lykätystä palkkion osasta välineinä, kunhan yhteensä 50 prosentin vähimmäisvaatimus täyttyy.
274. Sijoituspalveluyritysten tulisi priorisoida välineiden käyttöä suhteessa käteisenä maksettaviin muuttuviin palkkioihin. Sijoituspalveluyritysten olisi määritettävä välineinä myönnettäväksi prosenttiosuudeksi vähintään 50 prosenttia. Jos sijoituspalveluyritykset myöntävät muuttuvista palkkioista 50 prosenttia suuremman osuuden välineinä, niiden tulisi vahvistaa välineiden suurempi osuus ensisijaisesti muuttuvan palkkionosan lykättylle osuudelle.

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

15.6 Sitouttamisjärjestelmä

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

277. Sijoituspalveluyrityksen tulisi kyetä selittämään, mikä suhde sitouttamisjärjestelmällä on muihin riskisopeutustoimenpiteisiin ja miten välittömästi maksettavat ja lykätty välineet on erotettu toisistaan.

278. Säilytysaikaa määrittäessään sijoituspalveluyrityksen tulisi ottaa huomioon lykkäysajan ja suunnitellun odotusajan kokonaispituus, nimettyjen henkilöiden ryhmän vaikutus sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin ja henkilöstöryhmän kannalta merkityksellisen liiketoimintasyklin pituus.

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

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

15.7 Riskikorjaus

15.7.1 Palkkion riskiperusteinen alennus ja takaisinperintä

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

282. Sijoituspalveluyrityksen on kyettävä soveltamaan palkkioiden riskiperusteisia alennusjärjestelyjä tai takaisinperintäjärjestelyjä muuttuvaan palkkion jopa sataprosenttisesti direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 1 kohdan m alakohdan nojalla maksamiseen käytettävästä menetelmästä sekä lykkäys- tai odotusjärjestelyistä riippumatta. Tämä ei saa kuitenkaan rajoittaa kansallisen sopimus- ja työoikeuden yleisten periaatteiden soveltamista.
283. Jälkikäteen tehtävien riskikorjausten tulisi aina olla yhteydessä työsuoritukseen tai riskiin. Niitä tulisi tehdä sijoituspalveluyrityksen, liiketoimintayksikön tai henkilöstön toimiin sisältyvien riskien tosiasiallisen toteutumisen tai jatkumisen vuoksi. Niiden ei tulisi perustua osinkojen määrään eikä osakekurssin kehitykseen.
284. Sijoituspalveluyrityksen tulisi tutkia, olivatko palkkioihin ennalta tehdyt alkuperäiset riskikorjaukset riittäviä, ja selvítettävä 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 sijoituspalveluyrityksen tulisi osoittaa tarpeellisuus toteutumatestauksen perusteella.
285. Kun sijoituspalveluyritys laatii palkkion riskiperusteisen alennuksen ja takaisinperinnän soveltamisperusteita direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 1 kohdan m alakohdan nojalla, sen tulisi myös määrittää ajanjakso, jonka aikana palkkion riskiperusteista alennusta ja takaisinperintää sovelletaan nimettyihin henkilöihin. Tämän ajanjakson tulisi olla vähintään lykkäys- ja säilytysaikojen pituinen. Sijoituspalveluyritykset 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.
286. Sijoituspalveluyritysten tulisi käyttää vähintään alkuperäisiä suoritus- ja riskiperusteita varmistukseksi, että alkuperäisen suoritusmittauksen ja sen toteutumatestauksen välillä on yhteys. Direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 1 kohdan m alakohdan i ja ii alakohdassa säädettyjen perusteiden lisäksi sijoituspalveluyritysten tulisi käyttää muun muassa seuraavia erityisperusteita:
- a. näyttö henkilön syyllistymisestä väärinkäyttöön vai vakavaan virheeseen (hän on esim. rikkinut menettelyohjeita ja muita sisäisiä sääntöjä, jotka koskevat erityisesti riskejä);
 - b. sijoituspalveluyrityksen ja/tai liiketoimintayksikön tämän vuoksi mahdollisesti kärsimä taloudellisen tuloksen merkittävä heikkeneminen (esim. tiettyjen liiketoiminnan tunnuslukujen perusteella);
 - c. riskienhallinnan merkittävä epäonnistuminen siinä sijoituspalveluyrityksessä ja/tai liiketoimintayksikössä, jossa nimetty henkilö työskentelee;
 - d. sijoituspalveluyrityksen 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.

287. Jos palkkion riskiperusteista alennusta voidaan käyttää vain, kun omistusoikeus lykättyyn maksuun syntyy, sijoituspalveluyritykset voivat päättää soveltaa takaisinperintää muuttuvan palkkion maksamisen tai omistukseen saannin jälkeen, mikäli tämä on mahdollista. Takaisinperintää ei välttämättä voida käyttää tapauksissa, joissa sovelletaan direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 4 kohdassa säädettyä poikkeusta, sillä tällöin ei sovelleta muuttuvien palkkioiden lykkäysvaatimusta. Sijoituspalveluyritysten tulisi varmistaa, että takaisinperintää voidaan käyttää.

288. 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 oikaisut

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

290. 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 sijoituspalveluyritykset

16. Valtion tuki ja palkitseminen

291. Jos sijoituspalveluyritykset hyötyvät valtion poikkeuksellisista tukitoimista, toimivaltaisten viranomaisten ja sijoituspalveluyritysten tulisi näiden ohjeiden 6 jakson mukaisesti luoda toisiinsa säännölliset yhteydet mahdollisten muuttuvien palkkioiden poolin perustamiseksi ja muuttuvien palkkioiden myöntämiseksi, jotta voidaan varmistaa direktiivin (EU) 2019/2034 31 artiklan ja toimivaltaisten viranomaisten mahdollisesti asettamien lisärajoitusten noudattaminen. Muuttuvien palkkioiden maksaminen ei saisi vaarantaa vahvistetun elvytysuunnitelman ja valtion poikkeuksellisten tukitoimien lakkautussuunnitelman noudattamista.

292. Direktiivin 2014/59/EU soveltamisalaan kuuluvien sijoituspalveluyritysten osalta palkitsemisjärjestelmissä tulisi soveltaa komission elokuun 1 päivänä 2013 annettua tiedonantoa valtiontukisääntöjen soveltamisesta finanssikriisin yhteydessä pankkien hyväksi toteutettaviin tukitoimenpiteisiin (2013/C 216/01). Sijoituspalveluyritysten palkitsemisjärjestelmissä tulisi tuoda asianmukaisesti esiin palkitsemista koskevat ehdot, jotka sijoituspalveluyrityksille on asetettu komission hyväksyessä valtiontuen ja sen myöntämisen yhteydessä, ja ehdot, jotka sisältyvät asiaa koskeviin säädöksiin.
293. Sijoituspalveluyrityksen henkilöstölle myönnettävät muuttuvat palkkiot eivät saisi estää valtion poikkeuksellisen tuen järjestelmällistä takaisinmaksua odotetussa aikataulussa tai tervehdyttämissuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden saavuttamista.
294. Sijoituspalveluyrityksen tulisi varmistaa, että palkkiopooli tai muuttuvien palkkioiden omistusoikeuden siirto ja maksaminen eivät haittaa sen pysymistä pääomapohjan kohentamisaikataulussa eivätkä sen irtautumista valtion poikkeuksellisesta tuesta.
295. Toimivaltaisten viranomaisten olisi valvottava, että sijoituspalveluyritys täyttää direktiivin (EU) 2019/2034 31 artiklan edellytykset, ja ne voivat määrittää nettotulojen enimmäisprosenttiosuuden, joka voidaan käyttää muuttuvien palkkioiden maksamiseen.

VI osasto – Toimivaltaiset viranomaiset

17. Palkitsemisjärjestelmät

296. Toimivaltaisten viranomaisten olisi sovellettava riskiperusteista lähestymistapaa valvoessaan sijoituspalveluyritysten palkitsemisjärjestelmää ja -käytäntöjä ja arvioitava niitä EPV:n vakavaraisuuden arviointiprosessia koskevien ohjeiden mukaisesti.
297. Toimivaltaisten viranomaisten olisi vakavaraisuuden arvioinnissaan ja nämä ohjeet huomioon ottaen varmistettava, että sijoituspalveluyritykset noudattavat direktiivissä (EU) 2019/2034 säädettyjä palkitsemisjärjestelmää koskevia vaatimuksia ja nimettyä henkilöstöä koskevien teknisten sääntelystandardien säännöksiä, mukaan lukien se, että niillä on asianmukainen sukupuolineutraali palkitsemisjärjestelmä koko henkilöstölle ja nimetyille henkilöstölle.
298. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi huolehtia, että sijoituspalveluyritykset sovittavat palkitsemisjärjestelmänsä ja -käytäntönsä yhteen liiketoimintastrategiansa ja sijoituspalveluyrityksen pitkän aikavälin etujen kanssa liiketoiminta- ja riskistrategiansa, yrityskulttuurinsa sekä arvonsa ja riskiprofiilinsa huomioon ottaen.
299. Toimivaltaisten viranomaisten olisi varmistettava, että sijoituspalveluyritysten palkitsemisjärjestelmät, -käytännöt ja -prosessit ovat asianmukaisia, mukaan lukien taattujen muuttuvien palkkioiden, erorahojen ja lisäeläke-etuuksien myöntäminen.
300. Toimivaltaisten viranomaisten olisi varmistettava, että sijoituspalveluyritykset ovat määrittäneet palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan välisen asianmukaisen enimmäissuhteen.
301. Toimivaltaisten viranomaisten olisi tarkasteltava sukupuolten välisiä palkkaeroja sijoituspalveluyrityksissä ja tarkkailtava merkkejä siitä, että palkitsemisjärjestelmä ei ole sukupuolineutraali.
302. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi vakuuttautua nimeämisprosessin kokonaistuloksesta ja arvioida, onko nimetty kaikki henkilöstön jäsenet, joiden toiminnalla on tai voi olla olennainen vaikutus sijoituspalveluyrityksen tai sen hallinnoimien varojen riskiprofiiliin, ja onko sijoituspalveluyrityksillä hyvät perusteet jättää tietyt henkilöstöryhmät pois nimettyjen henkilöiden ryhmästä silloin, kun henkilöstö nimetään ainoastaan teknisen sääntelystandardin mukaisin määrällisin perustein. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi lisäksi arvioida, onko sijoituspalveluyritys noudattanut näissä ohjeissa ja teknisessä sääntelystandardissa esitettyjä prosesseja.
303. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi vaatia sijoituspalveluyrityksiä ryhtymään asiaankuuluviin toimiin havaittujen puutteiden korjaamiseksi. Jos sijoituspalveluyritykset eivät noudata korjaamispyyntöä, toimivaltaisten viranomaisten tulisi ryhtyä asian vaatimiin valvontatoimiin.

20. Tietojen julkistaminen

304. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi tarkastaa palkitsemista koskevat tiedot, joita sijoituspalveluyritykset julkistavat asetuksen (EU) N:o 2019/2033 51 artiklan mukaisesti, ja niiden tulisi todentaa, minkä sijoituspalveluyritysten julkistamista tiedoista tulisi toimittaa säännöllinen tarkastus.

305. Sen lisäksi, että toimivaltaisten viranomaisten tulisi vertailla palkitsemiskäytäntöjä direktiivin (EU) 2019/2034 34 artiklan 1 kohdan nojalla ja kerätä suuria palkkioita saavista henkilöistä tietoja saman direktiivin 34 artiklan 4 kohdan nojalla, niiden tulisi vaatia tarvittaessa julkistettujen palkitsemistietojen säännöllistä (tai kertaluonteista) valvontaraportointia voidakseen seurata sijoituspalveluyritysten ja erityisesti kyseisen jäsenvaltion suurimpien sijoituspalveluyritysten palkitsemisjärjestelmien kehitystä.

21. Valvontakollegiot

306. Direktiivin (EU) 2019/2034 48 artiklan nojalla perustettujen valvontakollegioiden tulisi käsitellä palkitsemiskysymyksiä valvojan arviointiprosessin mukaisesti ja ottaa huomioon näiden ohjeiden nojalla vaadittavat uudet valvojan arviointiprosessin osa-alueet.