

EBA/GL/2015/22

27/06/2016

Ohjeet

direktiivin 2013/36/EU 74 artiklan 3 kohdassa ja 75 artiklan 2 kohdassa tarkoitetuista moitteettomista palkitsemisjärjestelmistä sekä asetuksen (EU) N:o 575/2013 450 artiklan mukaisista tiedonantovelvollisuuksista

EPV:n ohjeet moitteettomista palkitsemisjärjestelmistä

1. Noudattamista ja ilmoittamista koskevat velvoitteet	5
Näiden ohjeiden asema	5
Raportointivaatimukset	5
2. Aihe, soveltamisala ja määritelmät	6
Aihe	6
Soveltamisala	6
Keitä ohjeet koskevat	6
Määritelmät	7
3. Voimaantulo	9
Voimaantulopäivä	9
Kumoaminen	9
4. Ohjeet	10
I Osasto - Palkitsemisjärjestelmiä koskevat vaatimukset	10
1. Koko henkilöstöä koskevat palkitsemisjärjestelmät	10
2. Palkitsemisen hallinnointi ja ohjaus	11
2.1 Palkitsemisjärjestelmän suunnittelu, hyväksyminen ja valvonta sekä siihen liittyvät tehtävät	11
2.2 Osakkeenomistajien osallistuminen	13
2.3 Toimivaltaisille viranomaisille annettavat tiedot	16
2.4 Palkitsemislautakunnan perustaminen	17
2.4.1 Palkitsemislautakunnan kokoonpano	17
2.4.2 Palkitsemislautakunnan tehtävä	18
2.4.3 Prosessi- ja raportointiketjut	19
2.5 Palkitsemisjärjestelmän arviointi	19
3. Palkitsemisjärjestelmä konserniympäristössä	21
4. Suhteellisuus	23
5. Henkilöiden nimeämisprosessi	25
5.1 Poikkeuksia koskeva ennakkolupa ja ilmoitus	27
5.2 Henkilöiden nimeämisprosessin hallinnointi ja ohjaus	29
5.3 Nimeämisprosessi yksittäisen laitoksen ja konsolidointiryhmän tasolla	30
5.4 Konsolidoivan laitoksen tehtävä	30
5.5 Tytäryritysten tehtävä	31
6. Pääomapohja	31

II osasto – Palkitsemisrakennetta koskevat vaatimukset	33
7. Palkkioryhmät	33
8. Palkitsemisen osien erityistapaukset	34
8.1 Palkanlisät	34
8.2 Tulevaan työsuoritukseen perustuvat muuttuvat palkkiot	35
8.3 Voitonjako-osuuksien maksut	37
8.4 Sitouttamispalkkiot	37
8.5 Lisäeläke-etuudet	38
9. Palkitsemisen poikkeukselliset osat	39
9.1 Taatut muuttuvat palkkiot	39
9.2 Aiemman työsopimuksen korvaaminen tai ulosostaminen	39
9.3 Eroraha	40
10. Kiellot	42
10.1 Henkilökohtainen suojautuminen	42
10.2 Palkitsemista koskevien vaatimusten kiertäminen	43
III osasto – Laitoksen sisäisiin toimintoihin liittyvä palkitseminen	45
11. Toimivan johdon sekä hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten palkitseminen	45
12. Valvontatoiminnoissa työskentelevien palkitseminen	46
IV osasto – Nimettyjä henkilöitä koskeva palkitsemisjärjestelmä sekä heille myönnettävät ja maksettavat muuttuvat palkkiot	46
13. Nimettyjä henkilöitä koskeva palkitsemisjärjestelmä	46
13.1 Täysin joustava muuttuvan palkitsemisen politiikka	47
13.2 Palkitsemisen kiinteän ja muuttuvan osan välinen suhde	47
14. Riskisopeutusprosessi	49
14.1 Suoritusten ja riskien mittausprosessi	50
14.1.1 Riskien arviointi	50
14.1.2 Riskiherkät suoritusperusteet	51
14.1.3 Valvontatoimintoihin sovellettavat erityisperusteet	52
14.2 Myöntämisprosessi	52
14.2.1 Palkkiopoolien perustaminen	53
14.2.2 Ennalta tehtävät riskikorjaukset myöntämisprosessissa	54
15. Muuttuvien palkkioiden maksuprosessi	55
15.1 Lykkäämättömät ja lykätty palkkiot	55
15.2 Lykkäysaika ja lykätyn palkkion osuus	56
15.3 Lykätyn palkkion omistusoikeuden syntyminen	57
15.4 Muuttuvan palkkion myöntäminen välineinä	58
15.5 Välineiden vähimmäisosuus ja niiden ajallinen jakautuminen	60
15.6 Sitouttamisjärjestelmä	60
15.7 Riskikorjaus	61

15.7.1	Palkkion riskiperusteinen alennus ja takaisinperintä	61
15.7.2	Implisiittiset korjaukset	62
V osasto – Valtion tukitoimista hyötyvät laitokset		63
16.Valtion tuki ja palkitseminen		63
VI osasto – Laitosten tiedonantovelvollisuus ja sisäinen avoimuus		64
17.Tietojen antamista koskevat vaatimukset		64
18.Tiedonantoperiaatteet ja -käytännöt		65
18.1	Yhteenlasketut määrälliset tiedot	69
18.2	Sisäinen avoimuus	70
VII osasto – Toimivaltaisia viranomaisia koskevat vaatimukset		70
19.Palkitsemisjärjestelmät		70
20.Eri palkitsemismuodot		72
21.Muuttuva palkkio		73
22.Tietojen julkistaminen		74
23.Valvontakollegiot		74
Liite 1 – Direktiiviin 2013/36/EU ja asetukseen (EU) 575/2013		75
Liite 2 – Korkeamman suhteen hyväksymistä koskevat tiedot		77

1. Noudattamista ja ilmoittamista koskevat velvoitteet

Näiden ohjeiden asema

1. Tämä asiakirja sisältää ohjeita, jotka on annettu asetuksen (EU) N:o 1093/2010¹ 16 artiklan nojalla. Asetuksen (EU) N:o 1093/2010 16 artiklan 3 kohdan mukaan toimivaltaisten viranomaisten ja finanssilaitosten on kaikin tavoin pyrittävä noudattamaan ohjeita.
2. Ohjeissa esitetään Euroopan pankkiviranomaisen näkemys Euroopan finanssivalvojen järjestelmässä toteutettavista asianmukaisista valvontakäytännöistä tai siitä, miten unionin lainsäädäntöä on sovellettava tietyllä alalla. Asetuksen (EU) N:o 1093/2010 4 artiklan 2 kohdassa määriteltyjen toimivaltaisten viranomaisten, joihin näitä ohjeita sovelletaan, on noudatettava ohjeita sisällyttämällä ne tarpeen mukaan valvontakäytäntöihinsä (esim. muuttamalla lainsäädäntöään tai valvontamenettelyjään). Tämä koskee myös ohjeita, jotka on suunnattu ensisijaisesti laitoksille.

Raportointivaatimukset

3. Asetuksen (EU) N:o 1093/2010 16 artiklan 3 kohdan nojalla toimivaltaisten viranomaisten on ilmoitettava Euroopan pankkiviranomaiselle viimeistään 30.08.2016, 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 ohjeita. Ilmoitukset lähetetään Euroopan pankkiviranomaisen verkkosivustolla olevalla lomakkeella sähköpostitse osoitteeseen compliance@eba.europa.eu. Viitteeksi merkitään "EBA/GL/2015/22". Ilmoituksen voi lähettää ainoastaan henkilö, jolla on asianmukaiset valtuudet ilmoittaa ohjeiden tai suositusten noudattamisesta toimivaltaisen viranomaisen puolesta. Myös ohjeiden noudattamisen osalta tehtävistä muutoksista on ilmoitettava Euroopan pankkiviranomaiselle.
4. Ilmoitukset julkaistaan Euroopan pankkiviranomaisen verkkosivustolla 16 artiklan 3 kohdan mukaisesti.

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

2. Aihe, soveltamisala ja määritelmät

Aihe

5. Nämä ohjeet täyttävät direktiivin 2013/36/EU² (vakavaraisuusdirektiivin) 74 artiklan 3 kohdan ja 75 artiklan 2 kohdassa EPV:lle asetetun tehtävän antaa direktiivin 2013/36/EU 92–95 artiklan vaatimusten mukaiset ohjeet moitteettomista palkitsemisjärjestelmistä, joita sovelletaan koko henkilöstöön ja henkilöstöryhmiin, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus laitosten riskiprofiiliin. Lisäksi annetaan ohjeita direktiivin 2013/36/EU 96 artiklan ja asetuksen (EU) 575/2013³ (vakavaraisuusasetus) 450 artiklan mukaisista tiedonantovelvollisuuksista.

Soveltamisala

6. Näissä ohjeissa esitetään vaatimuksia, jotka koskevat laitoksen koko henkilöstöön sovellettavia palkitsemisjärjestelmiä, ja erityisvaatimuksia, joita laitoksen on sovellettava nimettyjen henkilöiden palkitsemisjärjestelmiin ja muuttuviin palkkioihin. Laitokset voivat soveltaa näitä erityisvaatimuksia myös muihin henkilöstöryhmiin tai koko henkilöstöön. Näiden ohjeiden liitteessä 1 esitetään vaatimukset, joiden soveltamista koko laitoksen henkilöstöön edellytetään tai suositellaan.
7. Laitosten tulisi noudattaa – ja toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että laitokset noudattavat – näitä ohjeita yksittäisen laitoksen tasolla, alakonsolidointi- ja konsolidointiryhmien tasolla ja myös direktiivin 2013/36/EU soveltamisalaan kuulumattomien tytäryritysten osalta, kyseisen direktiivin 92 artiklan 1 kohdan ja 109 artiklan mukaisella soveltamistasolla.
8. Tämän asiakirjan VI osastossa esitetyjä ohjeita sovelletaan ainoastaan laitoksiin, joiden on täytettävä asetuksen (EU) 575/2013 kahdeksannessa osassa asetetut velvollisuudet kyseisen asetuksen 6 ja 13 artiklan mukaisella soveltamistasolla.

Keitä ohjeet koskevat

9. Nämä ohjeet on tarkoitettu vakavaraisuusasetuksen 4 artiklan 1 kohdan 40 alakohdassa määritellyille toimivaltaisille viranomaisille ja Euroopan keskuspankille sille asetuksella (EU)

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

³ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 575/2013, annettu 26 päivänä kesäkuuta 2013, luottolaitosten ja sijoituspalveluyritysten vakavaraisuusvaatimuksista ja asetuksen (EU) N:o 648/2012 muuttamisesta (EUVL L 321, 30.11.2013, s. 6).

N:o 1024/2013⁴ annettuja tehtäviä koskevilta osin sekä vakavaraisuusasetuksen 4 artiklan 1 kohdan 3 alakohdassa määritellyille laitoksille, mukaan lukien kolmannessa maassa päätoimipaikkaansa pitävien luottolaitosten sivuliikkeet.

Määritelmät

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

Palkitseminen	Kaikenlaiset kiinteät ja muuttuvat palkkiot, kuten maksut sekä rahamääräiset ja muut edut, joita laitokset myöntävät tai joita niiden puolesta myönnetään henkilöstölle suoraan vastikkeeksi henkilöstön tarjoamista asiantuntijapalveluista, ja direktiivin 2011/61/EU ⁵ 4 artiklan 1 kohdan d alakohdassa tarkoitetut voitonjako-osuudet sekä sellaisin menetelmin ja välinein suoritettavat muut maksut, jotka johtaisivat direktiivin 2013/36/EU mukaisten palkitsemisvaatimusten kiertämiseen ⁶ , jos niitä ei pidettäisi palkitsemisena.
Kiinteät palkkiot	Henkilöstön saamat maksut tai edut, jotka täyttävät 7 jaksossa esitetyt myöntämisehdot.
Muuttuvat palkkiot	Kaikki palkitsemismuodot, jotka eivät ole kiinteitä.
Tavanomaiset työsuhde-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.
Sitouttamispalkkio	Muuttuva palkkio, jonka saannin ehtona on, että henkilöstö pysyy laitoksessa ennalta määritellyn ajanjakson.
Henkilöstö	Laitoksen ja sen tytäryritysten, myös vakavaraisuusdirektiivin soveltamisalaan kuulumattomien tytäryritysten, kaikki työntekijät ja kaikki johdon jäsenet.
Nimetyt henkilöt	Henkilöstö, jonka ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin komission delegoidussa asetuksessa (EU) 604/2014 ⁷ säädettyjen arviointiperusteiden ja laitosten mahdollisten omien arviointiperusteiden nojalla.

⁴ Neuvoston asetus (EU) N:o 1024/2013, annettu 15 päivänä lokakuuta 2013, luottolaitosten vakavaraisuusvalvontaan liittyvää politiikkaa koskevien erityistehtävien antamisesta Euroopan keskuspankille (EUVL L 287, 29.10.2013, s. 63).

⁵ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2011/16/EU, annettu 8 päivänä kesäkuuta 2011, vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajista ja direktiivien 2003/41/EY ja 2009/65/EY sekä asetusten (EY) N:o 1060/2009 ja (EU) N:o 1095/2010 muuttamisesta (AIFM-direktiivi).

⁶ Vaatimusten kiertämistä käsitellään lisää näiden ohjeiden 10.2 jaksossa.

⁷ Komission delegoitu asetus (EU) 604/2014, annettu 4 päivänä maaliskuuta 2014, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2013/36/EU täydentämisestä teknisillä sääntelystandardeilla laadullisista ja asianmukaisista määrällisistä

Vakavaraisuussäännösten mukainen konsolidointi	Direktiivissä 2013/36/EU ja asetuksessa (EU) 575/2013 asetettujen pankkitoiminnan vakavaraisuussäännösten soveltaminen konsolidointi- tai alakonsolidointiryhmien tasolla asetuksen (EU) 575/2013 ensimmäisen osan II osaston 2 luvun nojalla. Vakavaraisuussäännösten mukaiseen konsolidointiin sisältyvät kaikki tytäryritykset, jotka ovat laitoksia tai rahoituslaitoksia, ja siihen voivat sisältyä myös oheispalveluyritykset EU:ssa ja sen ulkopuolella.
Konsolidoiva laitos	Laitos, jonka edellytetään täyttävän vakavaraisuusvaatimukset pankkikonsernin konsolidoidun tilanteen perusteella asetuksen (EU) 575/2013 ensimmäisen osan II osaston 2 luvun nojalla.
Palkkiopooli	Laitoksen tai sen liiketoimintayksikön tasolla vahvistettu muuttuvien palkkioiden enimmäismäärä, joka on jaettavissa myöntämisprosessissa.
Ansaintajakso	Ajanjakso, jolta työsuoritus tai tulos arvioidaan ja mitataan ja jonka perusteella määritetään myönnettävä muuttuva palkkio.
Uusiutumaton monivuotinen ansaintajakso	Monivuotinen ansaintajakso, joka ei ole päällekkäinen muiden monivuotisten ansaintajaksojen kanssa.
Myöntäminen	Muuttuvan palkkion myöntäminen tietyltä ansaintajaksolta siitä riippumatta, minä ajankohtana se maksetaan.
Palkkion omistusoikeuden syntyminen	Vaikutus, jonka myötä henkilöstön jäsen saa laillisen oikeuden määrätä myönnetystä muuttuvasta palkkiosta riippumatta välineestä, jota maksamisessa käytetään, tai siitä, sovelletaanko maksuun ylimääräisiä odotusaikoja tai takaisinperintäjärjestelyjä.
Välittömästi maksettavat palkkiot	Palkkiot, jotka maksetaan välittömästi ansaintajakson päätyttyä ja joita ei lykätä.
Lykkäysaika	Muuttuvan palkkion myöntämisen ja palkkion omistusoikeuden syntymisen välinen ajanjakso, jonka kuluessa henkilöstöllä ei ole laillista oikeutta määrätä myönnetystä palkkiosta.
Välineet	Rahoitusvälineet tai muut sopimukset, jotka kuuluvat jompaankumpaan direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan I alakohdassa tarkoitetuista ryhmistä.
Odotusaika	Välineinä myönnetyn muuttuvan palkkion omistusoikeuden syntymisen jälkeinen ajanjakso, jonka kuluessa välineitä ei voida myydä tai saada käyttöön.
Palkkion riskiperusteinen alennus	Järjestely, jolla laitos voi alentaa lykätyn muuttuvan palkkion arvon osittain tai kokonaan tekemällä myöntämisen jälkeen riskikorjauksen ennen kuin omistusoikeus palkkioon on syntynyt.
Takaisinperintä	Järjestely, jolla henkilöstön jäsenen on tietyissä olosuhteissa palautettava laitokselle oikeus määrätä sellaisesta muuttuvan palkkion osasta, joka on maksettu aiemmin tai johon on jo syntynyt omistusoikeus.

Merkittävät laitokset	Direktiivin 2013/36/EU 131 artiklassa tarkoitetut laitokset (maailmanlaajuiset järjestelmän kannalta merkittävät laitokset ja muut järjestelmän kannalta merkittävät laitokset) ja mahdollisesti muut laitokset, jotka on määritelty toimivaltaisessa viranomaisessa tai kansallisessa laissa merkittäviksi laitoksen koon, sisäisen organisaation sekä toimintojen luonteen, laajuuden ja monimuotoisuuden arvioinnin perusteella.
Osakesidonnaiset välineet	Välineet, joiden arvo perustuu kannan arvoon ja joiden vertailukohtana on osakkeen arvo, esim. SAR:t (stock appreciation rights) ja erilaiset synteettiset osakkeet.
Osakkeenomistajat	Henkilöt, jotka omistavat laitoksen osakkeita tai, laitoksen oikeudellisesta muodosta riippuen, laitoksen muut omistajat tai jäsenet.
Eroraha	Korvaus, joka maksetaan, jos työsopimus irtisanotaan enneaikaisesti.

3. Voimaantulo

Voimaantulopäivä

11.Nämä ohjeet tulevat voimaan 1. tammikuuta 2017.

Kumoaminen

12.10. joulukuuta 2010 julkaistut CEBS:n ohjeet palkitsemisperiaatteista ja -käytännöistä (Guidelines on remuneration policies and practices) kumotaan 31. joulukuuta 2016.

4. Ohjeet

I Osasto - Palkitsemisjärjestelmiä koskevat vaatimukset

1. Koko henkilöstöä koskevat palkitsemisjärjestelmät

14. Direktiivin 2013/36/EU 74 artiklan nojalla laitoksella on oltava käytössään koko henkilöstöään koskeva palkitsemisjärjestelmä. Koko henkilöstöä koskevan palkitsemisjärjestelmän tulisi olla direktiivin 2013/36/EU 92 ja 93 artiklassa asetettujen periaatteiden ja näiden ohjeiden mukainen, ja siinä tulisi ottaa huomioon liitteessä I esitetty vaatimuskartoitus⁸.
15. Palkitsemisjärjestelmässä tulisi täsmentää palkitsemisen kaikki osat ja siihen tulisi sisällyttää myös eläkkeisiin sovellettavat periaatteet ja tarvittaessa varhaiseläkkeitä koskevat säännöt. Palkitsemisjärjestelmään tulisi myös laatia laitoksen lukuun toimivia muita henkilöitä (esim. sidonnaisasiamiehiä) varten järjestelyt, joilla varmistetaan, ettei maksetuilla palkkioilla kannusteta liialliseen riskinottoon tai tuotteiden harhaanjohtavaan myyntiin. Kaikkien laitosten tulisi harkita, mitkä nimettyjen henkilöiden muuttuviin palkkioihin sovellettavan palkitsemisjärjestelmän osat tulisi direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan nojalla sisällyttää koko henkilöstöä koskevaan palkitsemisjärjestelmään.
16. Laitoksen koko henkilöstöä koskevan palkitsemisjärjestelmän tulisi olla sopusoinnussa laitoksen liiketoiminnan tavoitteiden ja riskistrategian, yrityskulttuurin ja arvojen sekä laitoksen pitkän aikavälin etujen kanssa sekä eturistiriitojen välttämiseksi käytettyjen toimenpiteiden kanssa, eikä palkitsemisjärjestelmällä tulisi kannustaa liialliseen riskinottoon. Näiden tavoitteiden ja toimenpiteiden muutokset tulisi ottaa huomioon palkitsemisjärjestelmää päivitettäessä. Laitosten tulisi huolehtia siitä, että palkitsemiskäytännöt on sovitettu yhteen niiden yleisen riskinottohalun kanssa ja että niissä otetaan huomioon kaikki riskit, myös maineriskit ja tuotteiden harhaanjohtavasta myynnistä johtuvat riskit. Laitosten tulisi ottaa huomioon myös osakkeenomistajien pitkän aikavälin edut.
17. Laitosten 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 laitosten, liiketoimintayksiköiden ja henkilöstön suorituksiin, ja niissä tulisi ottaa huomioon otetut riskit. Palkitsemisjärjestelmässä tulisi tehdä muuttuvien palkkioiden ja tulosten arvioinnin osalta selkeä ero liiketoimintayksiköiden, hallinnointi- ja ohjaustoimintojen sekä valvontatoimintojen välillä.

⁸ Näiden ohjeiden liitteessä 1 esitetään vaatimukset, joita on sovellettava tai joita suositellaan sovellettaviksi koko laitoksen henkilöstöön lisäohjeiden mukaisesti.

19. Palkitsemisjärjestelmän tulisi auttaa laitosta saavuttamaan terve pääomapohja ja pitämään sitä yllä näiden ohjeiden 6 jakson mukaisesti. Palkitsemisjärjestelmässä tulisi ottaa tarvittaessa myös huomioon voitonjaolle direktiivin 2013/36/EU 141 artiklassa asetetut rajoitukset.

20. Palkitsemisjärjestelmän tulisi sisältää seuraavaa:

- a. laitoksen, liiketoiminta-alueiden ja henkilöstön tulostavoitteet;
- b. työsuoritusten arviointimenetelmät, kuten tulosperusteet;
- c. muuttuvien palkkioiden rakenne ja välineet, joina osat muuttuvista palkkioista mahdollisesti myönnetään;
- d. muuttuviin palkkioihin ennalta ja jälkikäteen tehtävät riskikorjaukset⁹.

21. Laitoksen tulisi varmistaa, että muuttuvien tai kiinteiden palkkioiden osana maksettavien välineiden mahdollisesti aiheuttamat eturistiriidat havaitaan ja käsitellään. Tähän liittyy myös sisäpiirikauppoja koskevien sääntöjen noudattaminen ja se, ettei toteuteta toimenpiteitä, joilla saattaa olla lyhyen aikavälin vaikutus osakkeen tai välineen hintaan.

22. Mikäli laitoksessa ja sen tytäryrityksissä käytetään niiden omia palkitsemisjärjestelmiä tai konsernin palkitsemisjärjestelmiä ja laitoksen henkilöstö on myös laitoksen tai tytäryrityksen enemmistöosakkaana, palkitsemisjärjestelmä tulisi mukauttaa tällaisen laitoksen tai tytäryritysten tilanteeseen. Laitoksen tulisi huolehtia siitä, että palkitsemisjärjestelmä on nimettyjä henkilöitä koskevilta osin vakavaraisuusdirektiivin 92 ja 94 artiklassa ja näissä ohjeissa asetettujen vaatimusten mukainen.

2. Palkitsemisen hallinnointi ja ohjaus

2.1 Palkitsemisjärjestelmän suunnittelu, hyväksyminen ja valvonta sekä siihen liittyvät tehtävät

23. Ylimmän hallintoelimen¹⁰ (jäljempänä "hallitus ja hallintoneuvosto") tulisi valvontatehtävässään vastata laitoksen palkitsemisjärjestelmän hyväksymisestä ja sen pitämisestä ajantasaisena sekä valvoa sen soveltamista varmistaakseen, että se on täysin tarkoituksenmukainen. Hallituksen ja hallintoneuvoston tulisi myös hyväksyä yksittäisen henkilöstön jäsenen osalta myöhemmin tehtävät poikkeukset ja palkitsemisjärjestelmän muutokset sekä tarkastella ja seurata huolellisesti niiden vaikutuksia.

⁹ Nimettyjen henkilöiden palkitsemista ja riskisopeutusta koskevat erityisvaatimukset sisältyvät näiden ohjeiden III ja IV osastoon.

¹⁰ Laitosten johtamisrakenteet poikkeavat toisistaan EU-maissa. Joissain maissa on käytössä yksitasoinen organisaatio, eli hallituksen 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.

24. Hallituksella ja hallintoneuvostolla tulisi kollektiivisesti olla riittävästi tietoa, osaamista ja kokemusta, jotka koskevat palkitsemisjärjestelmää ja -käytäntöjä sekä niiden synnyttämiä kannustimia ja riskejä. Niillä tulisi olla myös tietoa, osaamista ja kokemusta siitä, miten palkitsemisrakenne sovitetaan laitoksen riskiprofiiliin ja pääomarakenteeseen.
25. Hallituksen ja hallintoneuvoston tulisi huolehtia siitä, että laitoksen palkitsemisjärjestelmää ja -käytäntöjä sovelletaan asianmukaisesti ja että ne ovat laitoksen yleisen hallinnointi- ja ohjausjärjestelmän, yrityskulttuurin, riskinottohalun ja niihin liittyvien ohjausprosessien mukaiset.
26. 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 valvontatoiminnoissa työskentelevän henkilöstön osalta ei synny olennaisia eturistiriitoja.
27. Palkitsemisjärjestelmän ja -käytäntöjen sekä menettelyjen, joilla ne määritetään, tulisi olla selkeitä, hyvin dokumentoituja ja läpinäkyviä. Päätöksentekoprosessista olisi laadittava kunnolliset asiakirjat (esim. kokouspöytäkirjat, raportit ja muut vastaavat asiakirjat) ja palkitsemisjärjestelmän perusteet olisi kirjattava.
28. Laitoksen hallituksen ja hallintoneuvoston sekä toimivan johdon ja mahdollisten palkitsemis- ja riskilautakuntien tulisi tehdä tiivistä yhteistyötä ja huolehtia siitä, että palkitsemisjärjestelmä on sopusoinnussa hyvän ja tehokkaan riskinhallinnan kanssa ja edistää sitä.
29. Palkitsemisjärjestelmässä tulisi määrätä työsuoritusten ja tulosten tehokkaista arviointijärjestelyistä, riskikorjauksista sekä työsuoritusten ja tulosten yhteydestä palkitsemiseen.
30. Riskinhallintatoiminnon ja säännösten noudattamista valvovan toiminnon (jäljempänä "compliance-toiminto") tulisi osallistua tehtäviensä puitteissa tehokkaasti palkkiopoolien perustamiseen, tulosperusteiden laadintaan ja palkkioiden myöntämiseen silloin, kun herää huoli siitä, miten tällaiset toimenpiteet vaikuttavat henkilöstön menettelytapoihin ja liiketoiminnan riskipitoisuuteen.
31. Hallituksen ja hallintoneuvoston tulisi määrätä toimivan johdon jäsenten palkitsemisesta ja valvoa sitä, ja jos 2.4 jaksossa tarkoitettua palkitsemislautakuntaa ei ole perustettu, valvoa suoraan riippumattomissa valvontatoiminnoissa sekä riskienhallinta- ja compliance-toiminnoissa työskentelevien ylimpien toimihenkilöiden palkitsemista.
32. Hallituksen ja hallintoneuvoston tulisi ottaa huomioon laitoksen kaikkien tukitoimintojen ja elinten (esim. lautakuntien, valvontatoimintojen¹¹, henkilöstötoiminnon, oikeudellisen yksikön,

¹¹ Riippumattomaan valvontatoimintoon kuuluvat liiketoiminnasta ja laitoksen tukitoiminnoista riippumattomat organisaatioyksiköt, jotka vastaavat liiketoimien ja niistä aiheutuvien riskien valvonnasta ja seurannasta, huolehtivat

strategisen suunnittelun ja budjetointitoiminnon) sekä liiketoimintayksiköiden työpanos laitoksen palkitsemisjärjestelmän suunnittelussa, toteutuksessa ja valvonnassa.

33. Henkilöstöhallinnon tulisi olla mukana laatimassa ja arvioimassa laitoksen palkitsemisjärjestelmää – kuten palkitsemisrakennetta, palkitsemistasoja ja kannustinjärjestelyjä – ja antaa siihen tarvittavia tietoja siten, että laitos paitsi houkuttelee tarvitsemaansa henkilöstöä ja saa sen pysymään palveluksessaan myös varmistaa, että palkitsemisjärjestelmä on laitoksen riskiprofiilin mukainen.
34. 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 laitoksen kulttuuriin. Riskinhallintatoiminnon tulisi validoida riskikorjauksia koskevat tiedot ja arvioida niitä, ja se tulisi kutsua näitä kysymyksiä koskeviin palkitsemislautakunnan kokouksiin.
35. Compliance-toiminnon tulisi selvittää, miten palkitsemisjärjestelmä vaikuttaa siihen, miten laitos noudattaa lakeja, asetuksia ja määräyksiä, sisäisiä toimintaperiaatteita sekä riskikulttuuria. Sen tulisi myös ilmoittaa kaikki havaitut compliance-riskit ja säännösten laiminlyöntitapaukset laitoksen johdolle – sekä toimivalle johdolle että hallitukselle ja hallintoneuvostolle. Hallituksen ja hallintoneuvoston tulisi ottaa compliance-toiminnon tekemät havainnot huomioon palkitsemisjärjestelmän hyväksymisen, arviointimenettelyjen ja valvonnan yhteydessä.
36. Sisäisen tarkastuksen yksikön tulisi laatia 2.5 jaksossa annettujen ohjeiden mukaisesti riippumaton arvio laitoksen palkitsemisjärjestelmän suunnittelusta, toteutuksesta ja vaikutuksista laitoksen riskiprofiiliin ja arvioida tällaisten vaikutusten hallintatapoja.
37. Kun kyseessä on konserni, palkitsemisesta vastaavien konsolidoivan laitoksen ja tytäryritysten yksiköiden tulisi olla vuorovaikutuksessa toisiinsa ja vaihtaa tarvittaessa tietoja.

2.2 Osakkeenomistajien osallistuminen

38. Laitoksen oikeudellisesta muodosta ja sovellettavasta kansallisesta laista riippuen laitoksen palkitsemisjärjestelmän hyväksyminen ja johdon jäsenten ja muiden nimettyjen henkilöiden palkitsemista koskeva päätöksenteko tulisi antaa yhtiökokouksen tehtäväksi kansallisen yhtiölainsäädännön mukaisesti. Osakkeenomistajat voivat äänestää näistä kysymyksistä neuvoa-antavasti tai sitovasti.

siitä, että kaikkia sovellettavia lakeja, asetuksia ja määräyksiä noudatetaan, ja antavat toimivalle johdolle neuvoja oman asiantuntemuksensa piiriin kuuluvissa kysymyksissä. Riippumattomiin valvontatoimintoihin luetaan yleensä riskinhallinta- ja compliance-toiminnot sekä sisäisen tarkastuksen yksikkö. Lisätietoja valvontatoiminnoista on sisäisen hallinnon järjestämisestä annettujen EPV:n ohjeiden 26–29 kohdassa.

39. Jos johdon yksittäisten jäsenten ja muiden nimettyjen henkilöiden palkitsemisen hyväksyminen annetaan osakkeenomistajien tehtäväksi, näiden tulisi hyväksyä erikseen myös maksut, joita tällaisille henkilöille voidaan suorittaa heidän sopimustensa irtisanomisen yhteydessä. Jos palkitsemisjärjestelmän hyväksyvät osakkeenomistajat, heidän tulisi myös joko hyväksyä ennalta enimmäismäärä, joka johdon jäsenille ja muille nimetyille henkilöille maksetaan sopimuksen ennenaikaisen irtisanomisen tapauksessa, tai tällaisten määrien määrätymisperusteet.

40. Jotta osakkeenomistajat kykenisivät tekemään asiantuntevia päätöksiä, hallituksen ja hallintoneuvoston tulisi varmistaa, että laitos 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 tehdystä 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 laitoksen riskinottohalun ja arvojen kanssa;
- c. miten kohdan b näkökohdat otetaan huomioon, kun palkkioihin tehdään ennalta tai jälkikäteen riskikorjauksia, etenkin nimettyjen henkilöiden osalta.

41. Hallituksella ja hallintoneuvostolla säilyy vastuu yhtiökokouksen hyväksyttäväksi annetuista ehdotuksista sekä palkitsemisjärjestelmään ja -käytäntöihin tehtyjen muutosten käytännön toteutuksesta ja valvonnasta.

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

- a. Oikeutettuja äänestämään palkitsemisen kiinteän ja muuttuvan osan välisen suhteen enimmäistason korotusehdotuksesta ovat sen laitoksen osakkeenomistajat, jossa palkitsemisen muuttuvan osan korkeamman enimmäistason piiriin kuuluvat nimetyt henkilöt työskentelevät. Tytäryrityksen tapauksessa päätösvalta on sen omalla yhtiökokouksella eikä konsolidoivan laitoksen yhtiökokouksella.

- b. Jos laitos käyttää äänioikeuksiaan tytäryrityksensä osakkeenomistajana hyväksyttäessä tytäryrityksen osalta kiinteän ja muuttuvan osan välisen suhteen enimmäistason korotusehdotusta, toisen seuraavista ehdoista on täyttyttävä:
- i. osakkeet hallussa pitävän laitoksen hallitus ja hallintoneuvosto ovat etukäteen vaatineet yhtiökokouksessa äänestystä siitä, miten äänioikeuksia käytetään korotettaessa kyseistä enimmäistasoa laitoksen tytäryrityksissä;
 - ii. konsolidoivan laitoksen yhtiökokous on päättänyt konsernin palkitsemisjärjestelmän osana, että tytäryritykset saavat ottaa käyttöön kyseisen osan suhteelle korkeamman enimmäistason.
- c. Direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan ii alakohdan ensimmäisessä luetelmakohdassa säädetään, että palkitsemisen kiinteän ja muuttuvan osan välisen suhteen korkeampaa enimmäistasoa hyväksyttäessä yhtiökokouksen on noudatettava yksityiskohtaista suositusta, jossa esitetään erityisesti perustelut hyväksymiselle, korkeamman enimmäistason piiriin kuuluvien nimettyjen henkilöiden määrä ja tehtävät laitoksessa sekä selvitys siitä, miten suhteen korkeampi enimmäistaso saattaa vaikuttaa terveen pääomapohjan ylläpitovaatimukseen. Nämä tiedot tulisi toimittaa osakkeenomistajille hyvissä ajoin ennen yhtiökokousta.
- d. Suhteen korkeamman enimmäistason hyväksyminen on suoritettava direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan ii alakohdan mukaisesti; kokouksen päätösvaltaisuuden edellytyksenä oleva 50 prosentin osake-edustus sekä hyväksymisen edellytyksenä olevat vähintään 66 ja 75 prosentin äänenemmistöt, jotka artiklassa mainitaan, tulisi laskea ottaen huomioon laitoksen osakkeisiin tai muihin vastaaviin omistusoikeuksiin kuuluvat äänioikeudet.
- e. Vähintään 75 prosentin äänenemmistö, joka vaaditaan, kun yhtiökokouksessa on edustettuna alle 50 prosenttia omistusoikeuksista, ja vähintään 66 prosentin äänenemmistö, joka vaaditaan, kun vähintään 50 prosenttia omistusoikeuksista on edustettuna, tulisi laskea suhteessa edustettuina oleviin osakkeenomistajien äänioikeuksiin eikä osakkeenomistajina olevien luonnollisten henkilöiden tai oikeushenkilöiden lukumäärään.
- f. Vakavaraisuusdirektiivin 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan ii alakohdan viimeisen luetelmakohdan nojalla henkilöstö, jota muuttuvan palkkion korkeampi enimmäistaso koskee, ei saa käyttää suoraan tai välillisesti mahdollista äänestysoikeuttaan. Heidän äänestysoikeuksiaan ei näin ollen oteta huomioon prosenttiosuuksia laskettaessa sen enempää nimittäjässä kuin osoittajassa.
- g. Osakkeet ovat "edustettuina", kun osakkeenomistaja on laillisesti kykenevä äänestämään suhteen enimmäistason korotusehdotuksesta, riippumatta siitä, miten äänestys toimitetaan. Tämän periaatteen mukaisesti ja kansallinen yhtiölainsäädäntö

huomioon ottaen laitosten tulisi laatia sisäiset toimintaperiaatteet tätä äänestystä varten tarvittavasta ”edustuksesta”.

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

2.3 Toimivaltaisille viranomaisille annettavat tiedot

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

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

- a. päätöksen tulos ja hyväksytyt suhteen korkeampi enimmäistaso ja – mikäli suhteissa ilmenee liiketoiminta-alueiden ja toimintojen välisiä eroja – suhde, jota sovelletaan jokaisella liiketoiminta-alueella tai jokaisessa toiminnossa, sellaisina kuin liiketoiminta-alueet ja toiminnot kuvataan suurituloisia koskevasta tietojen keruusta annetuissa EPV:n ohjeissa ja palkitsemisjärjestelmien vertailua varten annetuissa EPV:n ohjeissa, jotka on molemmat julkaistu 16.7.2014¹²;
- b. niiden nimettyjen henkilöiden määrä, jotka kuuluvat suhteen korkeamman enimmäistason piiriin, ja jos suhteissa ilmenee liiketoiminta-alueiden ja toimintojen välisiä eroja, vastaavantasoinen suhde kunkin liiketoiminta-alueen ja toiminnon osalta;
- c. selvitys siitä, ettei ehdotettu suhteen korkeampi enimmäistaso ole ristiriidassa direktiivin 2013/36/EU ja asetuksen (EU) 575/2013 mukaisten velvollisuuksien kanssa eikä etenäkään laitoksen omia varoja koskevien velvollisuuksien kanssa;
- d. liitteen 2 sisältämät tiedot käyttäen siinä annettua taulukkoa;
- e. muut tiedot, joita toimivaltainen viranomaislainen saattaa pyytää.

¹² Molemmat ohjeet ovat luettavissa osoitteessa <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

2.4 Palkitsemislautakunnan perustaminen

46. Vakavaraisuusdirektiivin 92 artiklan 1 kohdan ja 95 artiklan 1 kohdan soveltamisesta seuraa, että kaikkien laitosten, jotka ovat merkittäviä yksittäisen yrityksen, emoyrityksen ja konsernin tasolla, on perustettava palkitsemiskomitea (näissä ohjeissa ”palkitsemislautakunta”). Tytäryritysten, joiden toimintaa säännellään alakohtaisella erityislainsäädännöllä (esim. vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen tai yhteissijoitusyritysten hoitajat) tulisi noudattaa niitä koskevassa alakohtaisessa erityislainsäädännössä asetettuja sääntöjä riippumatta siitä, edellytetäänkö niiltä palkitsemislautakunnan perustamista vai ei. Konsolidoivan laitoksen tulisi varmistaa, että palkitsemislautakunta perustetaan silloin, kun lainsäädäntö sitä edellyttää.
47. Jos palkitsemislautakunnan perustava laitos ei ole merkittävä, sen tulisi noudattaa palkitsemislautakunnasta näissä ohjeissa asetettuja vaatimuksia, mutta se voi yhdistää palkitsemislautakunnan tehtävät muihin tehtäviin, kunhan niillä ei luoda eturistiriitoja.
48. Jos palkitsemislautakuntaa ei perusteta lainkaan, palkitsemislautakunnasta näissä ohjeissa asetettujen vaatimusten tulisi katsoa koskevan hallitusta ja hallintoneuvostoa.

2.4.1 Palkitsemislautakunnan kokoonpano

49. Palkitsemislautakunnan tulisi koostua hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenistä¹³, jotka eivät ole johtamistehtävissä. Palkitsemislautakunnan puheenjohtajan ja suurimman osan sen jäsenistä tulisi olla riippumattomia¹⁴. Jos henkilöstön edustuksesta laitoksen johdossa säädetään kansallisessa laissa, johdossa on oltava vähintään yksi henkilöstön edustaja. Jos päteviä ja riippumattomia jäseniä ei ole riittävästi, laitosten tulisi ottaa palkitsemisjärjestelmässä käyttöön muita toimenpiteitä, joilla vähennetään eturistiriitoja palkitsemista koskevassa päätöksenteossa.
50. Palkitsemislautakunnan jäsenillä tulisi olla kollektiivisesti asiaankuuluvat tiedot, asiantuntemus ja ammatillinen kokemus palkitsemisjärjestelmistä ja -käytännöistä, riskinhallinnasta ja valvontatoimista ja erityisesti mekanismeista, jolla palkitsemisrakenne sovitetaan laitoksen riski- ja pääomaprofiileihin.

¹³ Laitosten johtamisrakenne poikkeavat toisistaan EU-maissa. Joissain maissa on käytössä yksitasoinen organisaatio, eli hallituksen valvonta- ja johtamistehtäviä hoitaa vain yksi elin. Toisissa maissa on käytössä kaksitasoinen organisaatio, jossa on kaksi toisistaan riippumatonta elintä: toinen johtamistehtävää varten ja toinen johtamistehtävän valvontaa varten. Tällaisissa tapauksissa palkitsemislautakunnan jäseninä tulisi olla laitoksen valvontaelimen jäseniä.

¹⁴ Riippumattomuus määritellään sisäisen hallinnon järjestämisestä annettujen EPV:n ohjeiden 5.6 kohdassa.

2.4.2 Palkitsemislautakunnan tehtävä

51. Palkitsemislautakunnan tulisi

- a. laatia hallituksen ja hallintoneuvoston annettavaksi päätökset, jotka koskevat palkitsemista ja erityisesti toimivan johdon jäsenten sekä muiden nimettyjen henkilöiden palkitsemista;
- b. tarjota hallitukselle ja hallintoneuvostolle tukea ja neuvoja laitoksen palkitsemisjärjestelmän suunnittelun yhteydessä;
- c. tukea hallitusta ja hallintoneuvostoa palkitsemisjärjestelmän, -käytäntöjen ja -prosessien valvonnassa sekä palkitsemisjärjestelmän säännöstenmukaisuuden valvonnassa;
- d. tarkistaa, onko palkitsemisjärjestelmä ajanmukainen ja tehdä tarvittaessa muutosehdotuksia;
- e. arvioida hallituksen ja hallintoneuvoston neuvontaa tai tukea varten mahdollisesti palkkaamien ulkoisten palkitsemiskonsulttien valinta;
- f. varmistaa, että osakkeenomistajille annetaan riittävästi tietoa palkitsemisjärjestelmästä ja -käytännöistä ja varsinkin ehdotuksista korottaa palkitsemisen kiinteän ja muuttuvan osan välisen suhteen enimmäistasoa;
- g. arvioida hyväksytyt mekanismit ja järjestelmät, joilla varmistetaan, että palkitsemisjärjestelmässä otetaan asianmukaisesti huomioon kaikenlaiset riskit, maksuvalmius ja pääomatasot ja että yleinen palkitsemisjärjestelmä on sopuissa hyvän ja tehokkaan riskienhallinnan kanssa ja edistää sitä ja on laitoksen liiketoimintastrategian, tavoitteiden, yrityskulttuurin, arvojen ja pitkän aikavälin edun mukainen;
- h. arvioida tulostavoitteiden saavuttamista ja tarvetta jälkikäteen tehtäviin riskikorjauksiin sekä palkkion riskiperusteiseen alennukseen ja takaisinperintään;
- i. arvioida mahdollisia skenaarioita, joilla voidaan testata, miten laitoksen ulkopuoliset ja sisäiset tapahtumat vaikuttavat palkitsemisjärjestelmään ja palkitsemiskäytäntöihin, ja testata toteutuneiden riskien pohjalta perusteet, joita on käytetty palkkioiden määrittämisessä ja ennalta tehdyissä riskikorjauksissa.

52. Jos laitos on perustanut palkitsemislautakunnan, riskienhallinta- ja compliance-toiminnoissa ja muissa riippumattomissa valvontatoiminnoissa työskentelevien ylimpien toimihenkilöiden palkitsemisen tulisi olla palkitsemislautakunnan suorassa valvonnassa. Palkitsemislautakunnan tulisi antaa hallitukselle ja hallintoneuvostolle suosituksia palkitsemispaketin suunnittelusta

sekä valvontatoiminnoissa työskenteleville ylemmille toimihenkilöille maksettavista palkkiomääristä.

2.4.3 Prosessi- ja raportointiketjut

53. Palkitsemislautakunnan tulisi

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

54. Palkitsemislautakunnan tulisi tehdä yhteistyötä muiden sellaisten hallituksen ja hallintoneuvoston lautakuntien kanssa, joiden toiminta saattaa vaikuttaa palkitsemisjärjestelmän ja -käytäntöjen suunnitteluun ja moitteettomaan toimintaan (esim. riski-, tarkastus- ja nimityslautakunnat), ja antaa hallitukselle ja hallintoneuvostolle ja tarvittaessa yhtiökokoukselle riittävästi tietoa toteutetuista toimista.

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

56. Jos laitokseen on perustettu sekä riski- että palkitsemislautakunta, riskilautakunnan jäsenen tulisi osallistua palkitsemislautakunnan kokouksiin ja päinvastoin.

2.5 Palkitsemisjärjestelmän arviointi

57. Hallituksen ja hallintoneuvoston sekä palkitsemislautakunnan (jos sellainen on perustettu) tulisi varmistaa, että laitoksen palkitsemisjärjestelmästä ja -käytännöistä suoritetaan keskitetty ja riippumaton arviointi vähintään kerran vuodessa.

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

59. Keskitetty ja riippumaton arviointi tulisi suorittaa laitoskohtaisesti. Jos konserniin kuuluva tytäryritys ei ole merkittävä laitos, se voi nojautua konsolidoivan laitoksen suorittamaan arviointiin, mikäli tytäryritys sisältyy konsolidointi- tai alakonsolidointiryhmien perusteella

suoritettuun arviointiin ja arvioinnin tulokset ovat sen hallituksen ja hallintoneuvoston käytettävissä.

60. Pienet laitokset, joiden toiminta ei ole monimuotoista, voivat ulkoistaa säännöllisin väliajoin suoritettavan palkitsemisjärjestelmän riippumattoman arvioinnin osittain tai kokonaan. Monimuotoista toimintaa harjoittavilla suuremmilla laitoksilla tulisi olla riittävästi resursseja arvioinnin suorittamiseksi laitoksen sisällä. Laitos voi käyttää tällaisissa tehtävissä täydennyksenä ja tukena päteviä ja riippumattomia ulkopuolisia konsultteja¹⁵. Hallitus ja hallintoneuvosto ovat vastuussa arvioinnista.

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

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

62. Laitoksen muiden tukitoimintojen (kuten henkilöstöhallinnon, oikeudellisen yksikön ja strategisen suunnittelun) sekä hallituksen ja hallintoneuvoston muiden keskeisten lautakuntien (kuten tarkastus-, riski- ja nimityslautakunnan) tulisi osallistua tiiviisti laitoksen palkitsemisjärjestelmän arviointiin sen varmistamiseksi, että palkitsemisjärjestelmä sopii yhteen laitoksen riskienhallintastrategian ja -kehyksen kanssa.

63. Jos säännöllisissä arvioinneissa havaitaan, ettei palkitsemisjärjestelmä toimi suunnitelmien tai määräysten mukaisesti tai jos annetaan suosituksia, palkitsemislautakunnan (jos sellainen on perustettu) tai hallituksen ja hallintoneuvoston tulisi huolehtia siitä, että laaditaan korjaavia toimia koskeva suunnitelma ja että suunnitelma hyväksytään ja toteutetaan ripeästi.

64. Sisäisen arvioinnin tulokset ja niiden vaatimat korjaavat toimet tulisi dokumentoida joko kirjallisina raporteina tai asiasta vastaavien lautakuntien tai hallituksen ja hallintoneuvoston kokouspöytäkirjoina, ja kyseiset dokumentit tulisi toimittaa laitoksen johdolle, asiasta vastaaville lautakunnille ja laitoksen tukitoiminnoille.

¹⁵ Lisätietoja ulkoistamisesta on sisäisen hallinnon järjestämisestä annetuissa EPV:n ohjeissa (GL 44).

3. Palkitsemisjärjestelmä konserniympäristössä

65. Direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 1 kohdan ja 109 artiklan nojalla laitosten on täytettävä kaikki kyseisen direktiivin 92 artiklan 2 kohdassa sekä 93, 94, 95 ja 96 artiklassa asetetut vaatimukset sekä niiden osalta sovellettavat tekniset sääntelystandardit, jotka koskevat palkitsemista konsolidointi- ja alakonsolidointiryhmien (kuten kolmansissa maissa sijaitsevien tytäryritysten ja sivuliikkeiden) sekä yksittäisen laitoksen tasolla. Yksittäisen laitoksen osalta toimivaltaiset viranomaiset voivat hyödyntää vakavaraisuusasetuksen 7 artiklassa säädettyä poikkeusta direktiivin 2013/36/EU 109 artiklan 1 kohdan nojalla. Laitoksen velvollisuutena on huolehtia siitä, että sen sisäinen palkitsemisjärjestelmä täyttää muiden maiden lainkäyttöalueilla mahdollisesti harjoitettavalle toiminnalle asetetut erityisvaatimukset.
66. Konsolidoivan laitoksen ja toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että konsolidointi- tai alakonsolidointiryhmien tasolla käytetään ja noudatetaan koko konsernin laajuista palkitsemisjärjestelmää, joka koskee
- koko henkilöstöä vakavaraisuussäännösten mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvissa kaikissa laitoksissa ja yhteisöissä, myös kaikissa sivuliikkeissä;
 - kaikkia nimettyjä henkilöitä¹⁶ vakavaraisuussäännösten mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvissa kaikissa laitoksissa ja yhteisöissä, myös kaikissa sivuliikkeissä.
67. Jos kyse on useammassa kuin yhdessä jäsenvaltiossa toimivan konsernin laitoksista ja yhteisöistä, koko konsernin kattavassa palkitsemisjärjestelmässä tulisi täsmentää, miten siinä käsitellään direktiivin 2013/36/EU palkitsemisvaatimusten kansallisessa soveltamisessa esiintyviä eroja ja varsinkin kysymyksiä, jotka koskevat palkitsemisen muuttuvien osien ja kiinteän palkkion välisen suhteen enimmäistason rajaamista 100 prosenttiin (osakkeenomistajien hyväksynnällä tarvittaessa enintään 200 prosenttiin)¹⁷, mahdollisuutta soveltaa laskennallista diskonttokorkoa¹⁸ ja välineiden käyttöä koskevia rajoituksia¹⁹.
68. Direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 1 kohdan ja 109 artiklan nojalla konsolidoivan laitoksen on varmistettava, että tytäryrityksillä, jotka kuuluvat vakavaraisuussäännösten mukaisen konsolidoinnin piiriin mutta eivät direktiivin 2013/36/EU soveltamisalaan, on koko konsernin henkilöstöä koskevan palkitsemisjärjestelmän mukainen ja direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 2 kohdan sekä 93 ja 94 artiklan vaatimusten mukainen palkitsemisjärjestelmä ainakin sellaisten nimettyjen henkilöiden osalta, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus konsernin riskiprofiiliin. Tämä koskee myös direktiivin 2013/36/EU erityisvaatimuksia, joita ei ole sisällytetty muuhun alakohtaiseen lainsäädäntöön (kun on kyse esim. henkilöstöstä, jonka ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus konsernin riskiprofiiliin mutta joka

¹⁶ Konserniympäristössä tehtävästä nimeämisprosessista lisää 5 jaksossa.

¹⁷ Direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan i ja ii alakohta.

¹⁸ Direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan iii alakohta.

¹⁹ Direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan l alakohta.

työskentelee direktiivin 2011/61/EU²⁰ ja direktiivin 2009/65/EY²¹ soveltamisalaan kuuluvissa yhteisöissä, konsolidoivan laitoksen on varmistettava, että noudatetaan rajoitusta, jonka mukaan palkitsemisen muuttuvat osat voivat olla enintään 100 prosenttia (osakkeenomistajien hyväksynnällä tarvittaessa enintään 200 prosenttia) palkitsemisen kiinteistä osista).²² Kun direktiivin 2013/36/EU erityisvaatimukset ovat ristiriidassa (esim. direktiivin 2011/61/EU tai direktiivin 2009/65/EY mukaisten) alakohtaisten vaatimusten kanssa, tulisi soveltaa alakohtaista erityislainsäädäntöä (esim. direktiivin 2011/61/EU tai direktiivin 2009/65/EY soveltamisalaan kuuluvien yhteisöjen tulisi maksaa konsernin riskiprofiiliin olennaisesti vaikuttavien nimettyjen henkilöiden muuttuvat palkkiot kyseessä olevan vaihtoehtoisen sijoitusrahaston osuuksina tai osakkeina (direktiivin 2011/61/EU liitteessä II olevan 1 kohdan m alakohta) tai kyseessä olevan yhteissijoitusyrityksen osuuksina (direktiivin 2009/65/EY 14 b artiklan m alakohta)).

69. Henkilöstön jäsenet, jotka kolmannessa maassa toimiva emoyritys lähettää komennukselle EU:ssa tytäryrityksenä toimivaan laitokseen tai sivuliikkeeseen ja jotka kuuluisivat kyseisen laitoksen tai sivuliikkeen nimettyihin henkilöihin, jos he työskentelisivät suoraan EU:ssa toimivan laitoksen tai sivuliikkeen palveluksessa, ovat nimettyjä henkilöitä. Tällaiseen lähetettyyn henkilöstöön tulisi soveltaa direktiivin 2013/36/EU 92, 93 ja 94 artiklan säännöksiä, sellaisina kuin niitä sovelletaan EU:ssa toimivan laitoksen tai sivuliikkeen sijoittautumisjäsenvaltiossa, sekä asiaan sovellettavia teknisiä sääntelystandardeja. Kyseisiä säännöksiä tulisi soveltaa lyhytaikaisella työkomennuksella oleviin henkilöihin – jotka esimerkiksi oleskelevat jäsenvaltiossa vain muutaman viikon ajan projektiluonteissa työssä – ainoastaan, jos kyseinen henkilö voidaan nimetä komission delegoidun asetuksen 604/2014 nojalla ottaen huomioon kyseiseltä ajanjaksolta myönnetty palkkio sekä tehtävät ja velvoitteet komennuksen aikana.

70. Lyhytaikaisia sopimuksia tai komennuksia ei pidä käyttää direktiivissä 2013/36/EU tai siihen liittyvissä standardeissa tai ohjeissa asetettujen palkitsemisvaatimusten kiertämiseen.

71. Kun kyse on kolmanteen maahan sijoittautuneesta tytäryrityksestä, joka kuuluu jäsenvaltiossa toimivan konsolidoivan laitoksen suorittaman vakavaraissäännösten mukaisen konsolidoinnin piiriin, konsernin laajuudessa palkitsemisjärjestelmässä tulisi asettaa palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan välisen suhteen enimmäistasoksi enintään 100 prosenttia (osakkeenomistajien konsernitasolla antamalla hyväksynnällä tarvittaessa enintään 200 prosenttia) ja täsmentää, sovelletaanko laskennallista diskonttokorkoa, sekä varmistaa, että muuttuvien palkkioiden

²⁰ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2011/61/EU, annettu 8 päivänä kesäkuuta 2011, vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajista ja direktiivin 2003/41/EY ja 2009/65/EY sekä asetuksen (EY) N:o 1060/2009 ja (EU) N:o 1095/2010 muuttamisesta (EUVL L 174, 1.7.2011, s. 1).

²¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2009/65/EY, annettu 13 päivänä heinäkuuta 2009, siirtokelpoisiin arvopapereihin kohdistuvaa yhteistä sijoitustoimintaa harjoittavia yrityksiä (yhteissijoitusyritykset) koskevien lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten yhteensovittamisesta (EUVL L 302, 17.11.2009, s. 32).

²² Lisätietoja tällaisten henkilöstön jäsenten nimeämismenettelystä annetaan jäljempänä 5.3 jaksossa ”Nimeämisprosessi yksittäisen laitoksen ja konsolidointiryhmän tasolla”.

maksamisen välineinä suoritetaan näiden ohjeiden ja komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 527/2014²³ mukaisesti.

72. Kolmanteen maahan sijoittautuneella tytäryrityksellä, joka kuuluu jäsenvaltiossa toimivan konsolidoivan laitoksen suorittaman vakavaraisuussäännösten mukaisen konsolidoinnin piiriin, tulisi olla palkitsemisjärjestelmä, joka on sopusoinnussa konsernin laajuisen palkitsemisjärjestelmän kanssa ja täyttää direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 2 kohdan sekä 93 ja 94 artiklan vaatimukset ainakin sellaisen henkilöstön osalta, jonka ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus konsernin riskiprofiiliin.
73. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että jos kolmannessa maassa toimiluvan saaneiden luottolaitosten sivuliikkeitä on jäsenvaltiossa, niihin sovelletaan samoja vaatimuksia kuin jäsenvaltioissa oleviin laitoksiin. Jos tällaiset sivuliikkeet haluavat käyttää palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan välillä 100 prosenttia korkeampaa suhdetta, niiden tulisi osoittaa toimivaltaiselle viranomaiselle, että kolmannessa maassa olevat laitoksen osakkeenomistajat ovat hyväksyneet korkeamman suhteen.
74. Direktiivissä 2013/36/EU ja näissä ohjeissa asetettuja palkitsemisvaatimuksia sovelletaan laitoksiin siitä riippumatta, ovatko ne kolmannessa maassa sijaitsevan emoyrityksen tytäryrityksiä. Kun kolmannessa maassa sijaitsevan emoyrityksen tytäryritys EU:ssa on konsolidoiva laitos, kolmannessa maassa sijaitseva emoyritys ja sen muut suorat tytäryritykset eivät kuulu vakavaraisuussäännösten mukaisen konsolidoinnin piiriin. Tällaisen konsolidoivan laitoksen tulisi varmistaa, että kolmannessa maassa sijaitsevan emoyrityksen konsernin laajuinen palkitsemisjärjestelmä otetaan huomioon sen omissa palkitsemisjärjestelmässä siltä osin kuin se ei ole ristiriidassa asiaa koskevassa EU-lainsäädännössä tai kansallisessa lainsäädännössä asetettujen vaatimusten tai näiden ohjeiden kanssa.

4. Suhteellisuus

75. Direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun suhteellisuusperiaatteen tarkoituksena on sovittaa palkitsemisjärjestelmä ja -käytännöt yhteen laitoksen omaan riskiprofiiliin, riskinottohalun ja riskistrategian kanssa, jotta velvoitteiden tavoitteet saavuttaisiin.
76. Kun laitokset ja toimivaltaiset viranomaiset arvioivat vaatimusten soveltamista suhteellisuusperiaatteen mukaisesti, niiden tulisi tarkastella kaikkien seuraavien arviointiperusteiden muodostamaa yhdistelmää: laitoksen koko ja sisäinen organisaatio sekä laitoksen toimintojen luonne, laajuus ja monimuotoisuus.

²³ Komission delegoitu asetukset (EU) N:o 527/2014, annettu 12 päivänä maaliskuuta 2014, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2013/36/EU täydentämisestä teknisillä sääntelystandardeilla sellaisten instrumenttien luokkien määrittämisestä, joissa otetaan asianmukaisesti huomioon laitoksen luottokelpoisuus toiminnan jatkuvuuden kannalta ja jotka sovelletaan muuttuviin palkkioihin (EUVL L 148, 20.5.2014, s. 21). Asetus on julkaistu osoitteessa http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006

77. Tätä varten laitosten ja toimivaltaisten viranomaisten tulisi ottaa huomioon ainakin seuraavat arviointiperusteet:

- a. laitoksen ja sääntelyä varten konsolidoitujen merkittävien yhteisöjen taseen loppusumma tai hallussa olevien varojen määrä;
- b. laitoksen maantieteellinen läsnäolo ja sen toimintojen laajuus kussakin maassa;
- c. oikeudellinen muoto sekä käytettävissä olevat omat varat ja velkainstrumentit;
- d. lupa käyttää pääomavaatimusten mittaamisessa sisäisiä menetelmiä (esim. sisäisen luottoluokituksen menetelmä, kehittynyt mittausmenetelmä);
- e. onko laitos osa konsernia ja jos on, konsernin osalta tehty oikeasuhteisuuden arviointi;
- f. toimiluvan alaisten toimintojen ja palvelujen luonne (esim. lainat ja talletukset, investointipankkitoiminta);
- g. perustana oleva liiketoimintastrategia;
- h. liiketoiminnan rakenne ja aikahorisontti, liiketoiminnan riskien mitattavuus ja ennakoitavuus;
- i. laitoksen rahoitusrakenne;
- j. laitoksen sisäinen organisaatio, kuten tieto siitä, kuinka suuria muuttuvia palkkioita nimetyille henkilölle voidaan maksaa;
- k. laitoksen voittojen ja tappioiden rakenne;
- l. asiakastyypit (esim. vähittäis- tai yritysasiakkaat, pienyritykset, julkisyhteisöt);
- m. tuotteiden tai sopimusten monimutkaisuus.

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

79. Ennen kuin palkitsemisvaatimuksia aletaan soveltaa suhteellisuusperiaatteen mukaisesti, henkilöstöryhmät tulisi yksilöidä komission delegoidussa asetuksessa (EU) N:o 604/2014 säädettyjen arviointiperusteiden ja niitä täydentävien laitoksen sisäisten arviointiperusteiden

mukaisesti.²⁴ Palkitsemisen muuttuvan ja kiinteään osan välisen suhteen enimmäistason rajaamista 100 prosenttiin (osakkeenomistajien hyväksynnällä 200 prosenttiin) tulisi soveltaa kaikkiin laitoksen nimettyihin henkilöihin ja näiden ohjeiden 3 jakson nojalla vakavaraisuussäännösten mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvien laitoksen tytäryritysten kaikkiin nimettyihin henkilöihin, jotka vaikuttavat konsernin riskiprofiiliin, vaikka tytäryrityksiin ei sovellettaisi direktiiviä 2013/36/EU.

80. Kun nimettyjen henkilöiden eri ryhmiin sovelletaan erityisiä palkitsemisjärjestelyjä näiden ohjeiden 3 ja 4 jakson mukaisesti, suhteellisuusperiaatetta sovellettaessa tulisi ottaa huomioon kyseisen nimettyjen henkilöiden ryhmän vaikutus laitoksen riskiprofiiliin.
81. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että laitos noudattaa palkitsemisvaatimuksia tavalla, joka tarjoaa tasapuoliset kilpailuedellytykset samaan ryhmään kuuluville laitoksille.
82. Edellä esitetyn perusteella suurilla (sekä merkittävillä) ja monimuotoisempaa toimintaa harjoittavilla laitoksilla ja konserneilla tulisi olla kehittyneemmät palkitsemisjärjestelmät ja riskinmittausmenetelmät, kun taas pienet ja yksinkertaisempaa toimintaa harjoittavat laitokset ja konsernit voivat soveltaa yksinkertaisempia palkitsemisjärjestelmiä ja -käytäntöjä.

5. Henkilöiden nimeämisprosessi

83. Laitoksen velvollisuutena on nimetä ne henkilöstön jäsenet, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus sen riskiprofiiliin. Kaikkien laitosten tulisi suorittaa vuosittain itsearviointi voidakseen nimetä kaikki henkilöt, joiden ammatillisella toiminnalla on tai saattaa olla olennainen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin. Henkilöiden nimeämisen tulisi olla laitoksen palkitsemisjärjestelmään sisältyvä prosessi.
84. Laitoksen itsearvioinnin tulisi perustua komission delegoidussa asetuksessa (EU) N:o 604/2014 säädettyihin laadullisiin ja määrällisiin arviointiperusteisiin, ja siihen tulisi sisällyttää laitoksen asettamia ylimääräisiä arviointiperusteita, joissa otetaan huomioon laitoksen eri toimintoihin sisältyvät riskit ja henkilöstön vaikutus riskiprofiiliin, mikäli tämä on tarpeen sen varmistamiseksi, että nimetyksi tulevat kaikki henkilöstön jäsenet, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin.
85. Määrällisiä arviointiperusteita koskevassa komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 4 artiklassa säädetään, että henkilöstölle edellisellä tilikaudella myönnetty kokonaispalkkio tulisi ottaa huomioon, jotta nimeäminen voidaan suorittaa seuraavan tilikauden alussa. Kun laitokset soveltavat komission delegoidussa asetuksessa (EU) N:o 604/2014 säädettyjä määrällisiä arviointiperusteita, niiden tulisi ottaa huomioon kaikki rahamääräiset ja muut kuin rahamääräiset kiinteät ja muuttuvat palkitsemisen osat, jotka on myönnetty edellisen tilikauden ammatillisista palveluista. Palkitsemisen kiinteään osan tapauksessa tämä tarkoittaa määriä, jotka on myönnetty ja yleensä myös maksettu edellisellä tilikaudella. Muuttuvien osien

²⁴ Ks. nimeämisprosessia koskevat ohjeet 5 jaksossa.

tapauksessa tämä tarkoittaa määriä, jotka on myönnetty edellisellä tilikaudella koko edelliseltä ansaintajaksolta siitä riippumatta, maksettiinko muuttuvasta palkkiosta edellisellä tilikaudella vain osa ja lykättiinkö loppuosan maksamista.²⁵ Tavanomaiset palkitsemispaketit, jotka eivät määräydy henkilökohtaisesti, tulisi ottaa huomioon kokonaissumman perusteella siten, että kokonaissumma jaetaan objektiivisten arviointiperusteiden mukaan yksittäisille henkilöstön jäsenille .

86.Jos laitos myöntää palkkion muussa valuutassa kuin euromääräisenä, sen tulisi muuntaa komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 4 artiklassa asetetut kynnsarvot kyseisen asetuksen 5 artiklassa säädetyllä tavalla käyttäen joko tilinpäätösten konsolidointiin käytettyä sisäistä vaihtokurssia tai vaihtokurssia, jota komissio käyttää taloussuunnittelussa ja talousarviossa sinä kuukautena, jolloin palkkio myönnettiin.²⁶

87.Kun laitokset soveltavat komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 5 artiklan 2 kohtaa, niiden tulisi luokitella kaikki vakavaraisuussäännösten mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvissa yhteisöissä työskentelevät henkilöstön jäsenet siihen maahan, jossa he työskentelevät pääasiallisesti, ja niiden tulisi soveltaa tiettyyn maahan luokiteltuun henkilöstöön 4 artiklan 1 kohdan b ja c alakohdassa asetettuja arviointiperusteita maakohtaisesti.

88.Jos määrälliset arviointiperusteet täyttyvät, henkilöstön jäsenet ovat nimettyjä henkilöitä, jollei laitos sovelta komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 4 artiklan 2 kohtaa. Kun laitos soveltaa komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 4 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaista perustetta henkilöön, jonka edelliseltä tilikaudelta saama kokonaispalkkio on vähintään 750 000 euroa, tai b alakohdan mukaista perustetta, kyseisen asetuksen 4 artiklan 2 kohdan soveltamiseen on saatava etukäteen lupa toimivaltaiselta viranomaiselta.

89.Itsearviointien tulisi olla selkeä, johdonmukainen ja asianmukaisesti dokumentoitu, ja sitä tulisi päivittää säännöllisesti vuoden aikana ainakin komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 3 artiklan mukaisten perusteiden osalta. Laitoksen tulisi varmistaa, että henkilöitä, jotka kuuluvat tai todennäköisesti kuuluvat tilikaudella 3 artiklan mukaisten arviointiperusteiden piiriin vähintään kolmen kuukauden ajan, pidetään nimettyinä henkilöinä.

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

- a. itsearviointien perusteet ja soveltamisala;
- b. menetelmä, jolla arvioidaan laitoksen liiketoimintastrategiasta ja liiketoiminnasta (myös eri maantieteellisillä alueilla) aiheutuvat riskit;

²⁵ Esim. vuoden 2016 alussa suoritettavaa nimeämistä varten vuonna 2015 myönnetty ja maksettu kiinteä palkkio ja edelliseltä ansaintajaksolta (esim. 2014) vuonna 2015 myönnetty muuttuva palkkio otetaan huomioon laskettaessa määrää, jota käytetään määrällisten arviointiperusteiden mukaisesti tehtävässä nimeämisessä.

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

- c. menetelmä, jolla arvioidaan laitoksissa ja konsolidoinnin piiriin kuuluvissa muissa (myös kolmansissa maissa sijaitsevissa) yhteisöissä, tytäryrityksissä ja sivuliikkeissä työskentelevät henkilöt;
- d. itsearviointiprosessin suunnitteluun, valvontaan, tarkastukseen ja soveltamiseen osallistuvien laitoksen eri elinten ja tukitoimintojen tehtävät ja vastualueet; ja
- e. nimeämisprosessin tulos.

91. Laitoksen tulisi säilyttää nimeämisprosessia ja sen tuloksia koskevat asiakirjat, ja sen tulisi kyetä osoittamaan toimivaltaiselle viranomaiselleen, miten henkilöt on nimetty noudattaen komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 mukaisia laadullisia ja määrällisiä arviointiperusteita ja mahdollisia muita laitoksen käyttämiä arviointiperusteita.

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

93. Dokumenttiaineiston tulisi sisältää myös ne henkilöstön jäsenet, jotka on nimetty määrällisten arviointiperusteiden perusteella mutta joiden ammatillisen toiminnan ei arvioida vaikuttavan olennaisesti laitoksen riskiprofiiliin komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 4 artiklan nojalla. Tällaisiin arviointeihin tulisi liittää asianmukaisen dokumenttiaineisto, joka sisältää myös poikkeamistapausten perustelut. Laitoksen tulisi säilyttää dokumenttiaineisto riittävän pitkään, jotta toimivaltainen viranomainen voisi arvioida sen.

5.1 Poikkeuksia koskeva ennakkolupa ja ilmoitus

94. Jos laitos katsoo komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 4 artiklan 2 kohdan nojalla, että henkilöstön jäsenen ammatillisella toiminnalla ei ole olennaista vaikutusta laitoksen riskiprofiiliin, ja se ilmoittaa päätöksestään toimivaltaiselle viranomaiselle tai hakee siihen etukäteen lupaa, sen tulisi noudattaa seuraavaa menettelyä:

- a. Laitoksen johdon tulisi päättää vuotuisen nimeämisprosessin yhteydessä laaditun selvityksen perusteella, ettei tällaisella henkilöllä ole tosiasiaa olennaista vaikutusta laitoksen riskiprofiiliin, ja sen tulisi ilmoittaa tekemästään päätöksestä hallitukselle ja hallintoneuvostolle. Hallituksen ja hallintoneuvoston tai palkitsemislautakunnan (jos sellainen on perustettu) tulisi arvioida perusteet ja prosessi, joiden mukaisesti päätökset tehdään, ja hyväksyä mahdolliset erivapaudet.²⁷
- b. Ilmoitukset tulisi tehdä viipymättä ja viimeistään kuuden kuukauden kuluttua edellisen tilikauden päättymisestä, jotta toimivaltaiselle viranomaiselle jää riittävästi aikaa tutkia

²⁷ Palkitsemisjärjestelmää koskevien erivapauksien hyväksymistä käsitellään lisää 23 kohdassa.

tehdyt poikkeukset ja jotta laitos voi ottaa toimivaltaisen viranomaisen mahdollisen vastustavan kannan huomioon ja muuttaa nimeämisprosessin tulosta sen mukaisesti.

- c. 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.
- d. Jos henkilöstön jäsenen edellisellä tilikaudella saama kokonaispalkkio on vähintään 1 000 000 euroa, toimivaltaisen viranomaisen tulisi ilmoittaa saamastaan hakemuksesta viipymättä Euroopan pankkiviranomaiselle ja antaa alustava arviointinsa. Toimivaltaisen viranomaisen tulisi toimittaa EPV:lle viipymättä kaikki tämän pyytämät tiedot laitoksesta. Ennen kuin toimivaltainen viranomainen tekee päätöksensä hakemuksen hyväksymisestä tai hylkäämisestä, EPV ottaa yhteyttä toimivaltaiseen viranomaiseen varmistaakseen, että komission delegoidussa asetuksessa (EU) N:o 604/2014 asetettuja arviointiperusteita noudatetaan johdonmukaisesti.

95. Komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 4 artiklan 5 kohdassa tarkoitettu ennakkolupa, jolla haetaan nimettyjen henkilöiden osalta poikkeusta kyseisen asetuksen 4 artiklan 1 kohdan b alakohdassa tarkoitetun arviointiperusteen soveltamiseen, tulisi myöntää vain rajoitetuksi ajaksi. Komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 4 artiklan 5 kohdassa tarkoitettua ennakkolupaa koskeva hakemus tulisi tehdä vuosittain. Jos henkilöstön jäsentä koskevasta hakemuksesta tehdään päätös ensimmäistä kertaa, ennakkoluvan tulisi koskea ainoastaan tilikautta, jona ennakkolupaa haettiin ja sitä seuraavaa tilikautta. Jos komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 4 artiklan 2 kohdan soveltaminen henkilöstöön on jo hyväksytty kuluvalta tilikaudelta, ennakkoluvan tulisi koskea ainoastaan seuraavaa tilikautta.

96. Ilmoitus komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 4 artiklan 4 kohdan mukaisten poikkeusten soveltamisesta henkilöstöön, joka on nimetty kyseisen asetuksen 4 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetun arviointiperusteen nojalla, tulisi tehdä vuosittain, ja ilmoituksessa tulisi erottaa toisistaan poikkeukset, jotka on tehty kyseisen asetuksen 4 artiklan 2 kohdan a tai b alakohdassa asetettujen arviointiperusteiden osalta mutta jotka on rajattu henkilöstöön, josta ei tehty poikkeamisilmoitusta edellisellä ansaintajaksolla saman arviointiperusteen osalta (esim. jos henkilöstön jäsenen osalta tehtiin poikkeus siksi, että liiketoimintayksikkö ei ole olennainen, ilmoitusta ei tarvitse tehdä, kun sama henkilöstön jäsen työskentelee edelleen samassa liiketoimintayksikössä, joka ei edelleenkään ole olennainen).

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

98. Ilmoitusten ja ennakkolupaa koskevien hakemusten tulisi sisältää kaikkien poikkeuksen piiriin kaavailtujen nimettyjen henkilöiden nimet tai muut yksilölliset tunnisteet, direktiivin 2013/36/EU 73 artiklan nojalla kohdennetun sisäisen pääoman prosenttiosuus siinä liiketoimintayksikössä, jossa henkilöstön jäsen työskentelee, ja jos komission delegoitu asetus (EU) N:o 604/2014 niin edellyttää, selvitys henkilöstön vaikutuksesta laitoksen riskiprofiiliin kunkin nimetyn henkilön osalta. Jos nimettyjä henkilöitä työskentelee samassa liiketoimintayksikössä ja heillä on samat tehtävät, heistä tulisi laatia yhteinen arviointi.

5.2 Henkilöiden nimeämisprosessin hallinnointi ja ohjaus

99. Vastuu nimeämisprosessista ja sitä koskevista periaatteista on viime kädessä laitoksen johdolla. Hallituksen ja hallintoneuvoston tulisi

- a. hyväksyä nimeämisprosessin periaatteet osana palkitsemisjärjestelmää;
- b. osallistua itsearviointiin suunnitteluun;
- c. varmistaa, että henkilöstön nimeämistä varten tehdään asianmukainen arviointi direktiivin 2013/36/EU, komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 ja näiden ohjeiden mukaisesti;
- d. valvoa nimeämisprosessia jatkuvasti;
- e. hyväksyä käytössä olevaan järjestelmään tehtävät merkittävät poikkeukset tai muutokset ja tarkastella ja seurata huolellisesti niiden vaikutuksia;
- f. hyväksyä henkilöstön osalta komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 4 artiklan 2 kohdan nojalla tehtävät poikkeukset ja valvoa niitä, kun laitos katsoo, ettei henkilöstö täytä kyseisessä asetuksessa määriteltyjä laadullisia arviointiperusteita, koska sillä ei tosiasiaassa ole olennaista vaikutusta laitoksen riskiprofiiliin;
- g. arvioida hyväksytyt toimintaperiaatteet säännöllisin väliajoin ja tarvittaessa muuttaa niitä.

100. Jos laitokseen on perustettu palkitsemislautakunta, sen tulisi osallistua aktiivisesti nimeämisprosessiin sille palkitsemista koskevien päätösten valmistelussa kuuluvien tehtävien mukaisesti. Jos palkitsemislautakuntaa ei ole perustettu, vastaavien tehtävien suorittaminen kuuluu sellaisille hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenille, jotka eivät osallistu liikkeenjohtoon ja ovat mahdollisuuksien mukaan riippumattomia.

101. Riippumattoman riskienhallintatoiminnon ja riippumattoman compliance-toiminnon, liiketoiminnan tukitoimintojen (esim. oikeudellinen yksikkö ja henkilöstöhallinto) sekä asiasta vastaavien johdon lautakuntien (kuten riski-, nimitys- ja tarkastuslautakunnan) tulisi osallistua nimeämisprosessiin omien tehtäviensä mukaisesti ja myös jatkuvasti. Varsinkin riskilautakunnan, jos sellainen on perustettu, tulisi osallistua nimeämisprosessiin, tämän kuitenkin rajoittamatta palkitsemislautakunnan tehtäviä. Laitoksen tulisi varmistaa, että kaikki nimeämisprosessiin osallistuvat sisäiset elimet ja toiminnot vaihtavat keskenään

asiaankuuluvia tietoja. Nimeämisprosessista ja sen tuloksista tulisi laatia riippumaton sisäinen tai ulkoinen arviointi.

5.3 Nimeämisprosessi yksittäisen laitoksen ja konsolidointiryhmän tasolla

102. Komission delegoituun asetukseen (EU) N:o 604/2014 sisältyviä arviointiperusteita ja laitoksen omia lisäperusteita tulisi soveltaa laitospohjaisesti käyttäen yksittäisen laitoksen lukuja ja tarkastellen sen tilannetta; lisäksi arviointiperusteita tulisi soveltaa vakavaraisuusasetuksen 4 artiklan 1 kohdan 48 ja 49 alakohdassa määritellyllä tavalla konsolidointi- ja alakonsolidointiryhmien tasolla siten, että mukaan luetaan myös kaikki vakavaraisuussäännösten mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvat tytäryritykset, joihin ei sovelleta vakavaraisuusdirektiiviä. Tällöin konsolidoiva laitos soveltaa arviointiperusteita käyttäen konsolidoituja lukuja ja tarkastellen konsolidoitua tilannetta ja arviointiperusteiden vaikutusta konsolidointiryhmän riskiprofiiliin. Näin toimitaan myös alakonsolidointiryhmän tasolla.
103. Kun komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 3 artiklaan sisältyviä laadullisia arviointiperusteita sovelletaan konsolidointi- tai alakonsolidointiryhmien tasolla, tytäryrityksen henkilöstön jäsenet otetaan huomioon vain, jos he vastaavat kyseisissä perusteissa tarkoitetuista toiminnoista konsolidointi- tai alakonsolidointiryhmien tasolla. Jos esimerkiksi tytäryrityksen henkilöstön jäsen kuuluu kyseisen tytäryrityksen johtoon, häneen tulisi soveltaa komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 3 artiklan 1 kohdassa asetettua arviointiperustetta ("henkilöstön jäsen on johtamistoimintonsa hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsen") vain, jos hän kuuluu myös EU:ssa emoyrityksenä toimivan laitoksen johtoon.
104. Komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 4 artiklaan sisältyvät määrälliset arviointiperusteet koskevat koko henkilöstöä konsolidointi- ja alakonsolidointiryhmien tasolla sekä vakavaraisuussäännösten mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvia tytäryrityksiä. Esimerkiksi vähintään 500 000 euron suuruista palkkiota saavaa tytäryrityksen henkilöstöä pidetään näin ollen nimettyinä henkilöinä, jollei heitä suljeta pois nimettyjen henkilöiden piiristä kyseisten teknisten sääntelystandardien nojalla.
105. Kun komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 3 artiklaan sisältyviä laadullisia arviointiperusteita sovelletaan yksittäisen laitoksen tasolla, laitoksen tulisi nimetä henkilöt, jotka vastaavat laadullisissa arviointiperusteissa nimetyistä toiminnoista; tärkeimpänä nimeämisperusteena ei ole toiminnon nimi vaan toiminnolle annettu valta ja vastuu.

5.4 Konsolidoivan laitoksen tehtävä

106. Konsolidoivan laitoksen tulisi varmistaa, että konsernin palkitsemisjärjestelmä on kokonaisuudessaan yhdenmukainen nimeämisprosessit mukaan lukien, ja että järjestelmä

toteutetaan moitteettomasti konsolidointi- ja alakonsolidointiryhmien sekä yksittäisen laitoksen tasolla.

5.5 Tytäryritysten tehtävä

107. Jos laitos on konsolidoivan laitoksen tytäryritys, sen tulisi soveltaa palkitsemisjärjestelmässään konsolidoivan emoyrityksen järjestelmää ja henkilöstön nimeämisprosessia. Kaikkien tytäryritysten tulisi osallistua aktiivisesti konsolidoivan emoyrityksen suorittamaan nimeämisprosessiin. Etenkin vakavaraisuussäännösten mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvien mutta direktiivin 2013/36/EU soveltamisalaan kuulumattomien tytäryritysten tulisi antaa konsolidoivalle laitokselle kaikki tiedot, joita se tarvitsee nimetäkseen asianmukaisesti kaikki henkilöt, jotka vaikuttavat olennaisesti laitoksen riskiprofiiliin konsolidointi- tai alakonsolidointiryhmien tasolla.

108. Jos tytäryritykseen ei sovelleta direktiiviä 2013/36/EU, sen ei tarvitse suorittaa nimeämisprosessia yksittäisen laitoksen tasolla. Konsolidoivan laitoksen tulisi suorittaa tällaisen tytäryrityksen arviointi tytäryrityksen toimittamien tietojen perusteella. Direktiivin 2013/36/EU soveltamisalaan kuuluvien laitosten (luottolaitosten ja sijoituspalveluyritysten) tulisi suorittaa henkilöstön nimeämiseksi oma itsearviointi yksittäisen laitoksen tasolla. Yksinkertaisempaa toimintaa harjoittavat pienet laitokset, jotka kuuluvat konsolidointiryhmän tasolla suoritettavaan nimeämisprosessiin, voivat valtuuttaa konsolidoivan laitoksen soveltamaan nimeämisprosessia käytännössä yksittäisen laitoksen tasolla.

Jäsenvaltiossa sijaitsevan sivuliikkeen, joka kuuluu kolmannessa maassa päätoimipaikan omaavalle luottolaitokselle, ja jäsenvaltiossa sijaitsevan tytäryrityksen, jonka emoyritys on kolmannessa maassa, tulisi suorittaa nimeämisprosessi ja ilmoittaa emoyritykselleen sen tuloksista. Jäsenvaltioissa sijaitsevien laitosten tulisi sisällyttää arviointiinsa myös vakavaraisuussäännösten mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvat tytäryrityksensä ja kolmansissa maissa sijaitsevat sivuliikkeensä. Nimeämisperusteita tulisi soveltaa jäsenvaltioissa sijaitseviin sivuliikkeiden sisäisiin toimintoihin, liiketoimintoihin ja henkilöstöön samalla tavalla kuin niitä sovellettaisiin yksittäisen laitoksen tasolla.

6. Pääomapohja

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

110. Kun laitos arvioi, onko sen pääomapohja terve, sen tulisi ottaa huomioon omien varojensa kokonaismäärä ja erityisesti ydinpääoma, direktiivin 2013/36/EU 128 artiklan 6 alakohdassa määritelty yhteenlaskettu pääomapuskurivaatimus ja direktiivin 2013/36/EU 141 artiklassa voitonjaolle asetetut rajoitukset, jotka koskevat koko henkilöstön muuttuvia palkkioita, sekä sisäisen pääoman riittävyyden arviointimenettelyn (ICAAP) tulos. Direktiivin 2013/36/EU 129

artiklassa asetettuja vaatimuksia yhteenlasketun pääomapuskurin ylläpitämisestä ja saman direktiivin 141 artiklan 2 ja 3 kohdassa voitonjaolle asetettuja rajoituksia sovelletaan myös konsolidointi- ja alakonsolidointiryhmien tasolla. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi lisäksi ottaa huomioon EPV:n ohjeiden mukaisen valvojan arviointiprosessin tulokset.

111. Laitoksen tulisi sisällyttää sekä välittömästi maksettavien että lykättyjen muuttuvien palkkioiden vaikutus pääoma- ja maksuvalmiussuunnitteluunsa ja sisäisen pääoman riittävyyden yleiseen arviointimenettelyynsä.
112. Laitoksen myöntämien muuttuvien palkkioiden kokonaismäärä ei saa heikentää laitoksen kykyä pitää yllä tervettä pääomapohjaa tai palauttaa se pitkällä aikavälillä terveelle pohjalle, ja kokonaismäärässä tulisi ottaa huomioon osakkeenomistajien ja muiden omistajien, tallettajien, sijoittajien ja muiden sidosryhmien edut. Muuttuvia palkkioita ei tulisi myöntää tai maksaa, jos vaikutuksena olisi se, ettei laitoksen pääomapohja ole enää terve. Direktiivin 2013/36/EU 141 artiklassa asetettujen voitonjakoa koskevien rajoitusten lisäksi laitoksen tulisi ottaa huomioon seuraavat vaatimukset, kun se määrittää
 - a. muuttuvien palkkioiden kokonaispoolia, joka voidaan myöntää kyseisenä vuonna; ja
 - b. muuttuvien palkkioiden määrää, joka maksetaan tai johon syntyy omistusoikeus kyseisenä vuonna.
113. Laitosten, joiden pääomapohja ei ole terve tai joiden terve pääomapohja on vaarantunut, tulisi toteuttaa muuttuvien palkkioiden osalta seuraavat toimenpiteet:
 - a. muuttuvien palkkioiden poolia pienennetään direktiivin 2013/36/EU 141 artiklan mukaisesti, mukaan lukien mahdollisuus alentaa se nolnaan;
 - b. toteutetaan tarvittavat tulosperusteiset korjaustoimenpiteet ja varsinkin palkkioiden riskiperusteiset alennukset;
 - c. käytetään laitoksen kyseisen vuoden ja mahdollisesti seuraavien vuosien nettovoittoja pääomapohjan vahvistamiseen. Laitoksen ei tulisi kompensoida terveen pääomapohjan varmistamiseksi tehtyjä muuttuvien palkkioiden pienennyksiä myöhempinä vuosina tai muilla maksuilla, välineillä tai menetelmillä, jotka johtavat tämän määräyksen kiertämiseen.
114. Mikäli muuttuvien palkkioiden myöntäminen vaikeuttaa terveen pääomapohjan ylläpitämistä, toimivaltaisen viranomaisen tulisi puuttua asiaan vaatimalla laitosta pienentämään muuttuville palkkioille määritettyä kokonaispoolia tai asettamaan sille ylärajan, kunnes vakavaraisuustilanne paranee; toimivaltaisen viranomaisen tulisi tarvittaessa soveltaa tulosperusteisia korjaustoimenpiteitä ja varsinkin palkkion riskiperusteisia alennuksia sekä vaatia laitosta käyttämään nettovoittojaan omien varojen vahvistamiseksi.

II osasto – Palkitsemisrakennetta koskevat vaatimukset

7. Palkkioryhmät

115. Direktiivin 2013/36/EU nojalla palkkiot ovat joko kiinteitä tai muuttuvia; kolmatta palkkiokategoriaa ei ole. Jos palkkio on muuttuva ja se maksetaan nimetyille henkilöille, vakavaraisuusdirektiivin 92 artiklaan sisältyvien yleisten vaatimusten lisäksi on täytettävä myös kaikki 94 artiklan vaatimukset. Vaatimusten täyttämiseksi laitosten tulisi jakaa palkitsemisen osat näiden ohjeiden mukaisesti joko kiinteisiin tai muuttuviin palkkioihin, ja niiden palkitsemisjärjestelmissä tulisi asettaa selkeät, objektiiviset, ennalta määritetyt ja avoimet perusteet, joilla kaikki palkitsemisen osat jaetaan joko kiinteiden tai muuttuvien palkkioiden ryhmään direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 2 kohdan g alakohdassa säädettyjen perusteiden mukaisesti.
116. Jos palkitsemisen osaa ei voi selvästi kohdentaa kiinteisiin palkkioihin näissä ohjeissa esitettyjen arviointiperusteiden nojalla, sitä tulisi pitää muuttuvana palkkiona.
117. Palkkio on kiinteä, jos sen myöntämisedellytykset ja sen määrä
- a. perustuvat ennalta määritettyihin perusteisiin;
 - b. eivät ole harkinnanvaraisia vaan ilmentävät henkilöstön ammatillista kokemusta ja palvelusvuosien määrää;
 - c. ovat avoimet ja läpinäkyvät yksittäiselle henkilöstön jäsenelle myönnettävän yksittäisen määrän osalta;
 - d. ovat pysyvät eli säilyvät tietyn ajanjakson, joka on sidoksissa tiettyyn asemaan ja organisatorisiin velvoitteisiin;
 - e. eivät ole kumottavissa; pysyvää määrää muutetaan ainoastaan työehtosopimusneuvotteluilla tai uudelleenneuvottelujen jälkeen palkanasetannan kansallisten perusteiden mukaisesti;
 - f. eivät ole laitoksen toimesta vähennettävissä, lykättävissä tai peruutettavissa;
 - g. eivät kannusta riskinottoon; ja
 - h. eivät ole riippuvaisia työsuorituksesta tai tuloksesta.
118. Kiinteinä palkkioina pidetään sellaisia palkitsemisen osia, jotka ovat joko osa koko laitoksen kattavaa yleistä järjestelmää, mikäli ne täyttävät 117 kohdassa luetellut edellytykset, tai kansallisen lain nojalla suoritettavia pakollisia maksuja. Niihin kuuluvat maksut, jotka ovat osa näissä ohjeissa määritellyjä tavanomaisia työsuhde-etuja.

119. 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

120. Laitosten muuttuvat ja kiinteät palkkiot voivat koostua erilaisista osista, kuten lisä- tai täydennysmaksuista tai -eduista. Laitoksen tulisi analysoida palkanlisät²⁸ ja kohdentaa ne joko palkitsemisen muuttuvaan tai kiinteään osaan. Palkanlisät tulisi myöntää 7 jaksossa esitettyjen arviointiperusteiden mukaisesti.
121. Laitoksen tulisi dokumentoida 7 jakson nojalla tehdyn arvioinnin tulokset erityisesti silloin, kun palkanlisiä pidetään kiinteinä palkkioina, mutta niillä on jokin seuraavista piirteistä:
- a. ne maksetaan vain nimetyille henkilöille²⁹;
 - b. niitä maksetaan ainoastaan silloin, kun palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan välinen suhde muutoin ylittäisi 100 prosenttia (osakkeenomistajien hyväksynnällä tarvittaessa enintään 200 prosenttia);
 - c. palkanlisät ovat sidoksissa indikaattoreihin, joiden voidaan luulla korvaavan tulosindikaattorit. Tällaisessa tapauksessa laitoksen tulisi kyetä osoittamaan, että

²⁸ Palkanlisistä voidaan käyttää eri nimitystä eri laitoksissa: "roolikuvauksiin perustuva palkka, henkilöstökorvaus, mukautettava roolikuvauksiin perustuva korvaus, kiinteään palkkaan perustuva korvaus" jne.

²⁹ Nimettynä henkilönä oloa ei tulisi pitää asemana tai työtehtävänä.

kyseiset indikaattorit eivät ole sidoksissa laitoksen tulokseen esim. selvittämällä, miten ne korreloivat laitoksen käyttämien tulosindikaattorien kanssa.

122. Jotta henkilöstön jäsenen tehtävään, toimeen tai organisatoriseen vastuuseen perustuvat palkanlisät voitaisiin kohdentaa oikein palkitsemiseen kiinteään osaan, niiden tulisi täyttää 117 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 täyttämistä tai tietyn organisatorisen vastuun kantamisesta ja 182 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, tämän vaikuttamatta näiden ohjeiden 182 kohtaan.

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

8.2 Tulevaan työsuoritukseen perustuvat muuttuvat palkkiot

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

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

henkilöille myönnettävien muuttuvien palkkioiden lykkäämistä, sovelletaan samalla tavoin kuin muuttuviin palkkioihin, jotka perustuvat yksinomaan sen myöntämistä edeltävään työsuoritukseen;

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

125. 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 myönnettyksi, kun työsuoritukselle asetetut ehdot ovat täyttyneet; muussa tapauksessa palkkiota ei tulisi myöntää. Jo myönnetty palkkiot tulisi ottaa huomioon, kun lasketaan kokonaispalkkion muuttuvan ja kiinteän osan välistä suhdetta palkkioiden myöntämistä edeltävänä tilikautena. Jos palkkiot on myönnetty 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 124 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

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

- a. kaikkia maksuja, joita vaihtoehtoiset sijoitusrahastot suorittavat tällaisille henkilöstön jäsenille voitonjako-osuuden välineillä ja jotka eivät vastaa suhteellista tuottoa tällaisten henkilöstön jäsenten tekemistä sijoituksista, tulisi pitää muuttuvina palkkoina, ja ne tulisi arvostaa niiden myöntämishetkeen;
- b. laskelmasta tulisi jättää pois kaikki maksut, joita vaihtoehtoiset sijoitusrahastot suorittavat tällaisille henkilöstön jäsenille voitonjako-osuuden välineillä ja jotka vastaavat tällaisten henkilöstön jäsenten (voitonjako-osuuden välineen kautta) saamaa suhteellista tuottoa vaihtoehtoiseen sijoitusrahastoon tekemistään sijoituksista.

127. Osingot, joita on maksettu osakkeista tai vastaavista omistusosuuksista niiden omistukseen saannin jälkeen ja joita henkilöstön jäsenille maksetaan laitoksen osakkeenomistajina tai omistajina, eivät kuulu näissä ohjeissa tarkoitetun palkitsemisen piiriin. Osinkomaksuja ei pidä kuitenkaan käyttää muuttuvan palkkion maksukeinona, sillä se johtaisi palkitsemista koskevien vakavaraisuusdirektiivin vaatimusten kiertämiseen.

8.4 Sitouttamispalkkiot

128. Laitosten tulisi kyetä osoittamaan oikeutettu etunsa myöntää sitouttamispalkkioita, joilla nimetty henkilö saadaan jäämään laitoksen palvelukseen. Sitouttamispalkkioita voidaan käyttää esimerkiksi laitosten tervehdyttämistoimien ja liiketoiminnan asteittaisen lakkautuksen yhteydessä tai määräysvallan muuttumisen jälkeen.

129. Sitouttamispalkkion on täytettävä muuttuvia palkkioita koskevat vaatimukset, myös jälkikäteen tehtävien riskisopeutusten, välineinä maksettavien palkkioiden, lykkäys- ja

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

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

odotusaikojen, riskiperusteisen palkkionalennuksen ja takaisinperinnän osalta. Sitouttamispalkkiot eivät perustu työsuoritukseen vaan muihin ehtoihin (eli siihen, että henkilöstön jäsen jää laitokseen ennalta määritetyksi ajaksi tai tiettyyn tapahtumaan saakka), joten ennalta tehtäviin riskikorjauksiin ei ole tarvetta.

130. Sitouttamispalkkioilla ei tulisi pelkäästään kompensoida tulosperusteista palkkiota, jota ei makseta riittämättömän työsuorituksen tai laitoksen taloudellisen tilanteen vuoksi.
131. Laitosten tulisi määrätä odotusajaksi tietty ajanjakso tai määritellä tapahtuma, joka täyttää odotusehdon. Sitouttamispalkkiot tulisi myöntää odotusajan päättymisen tai odotusehtojen täyttymisen jälkeen.
132. Laadittaessa laskelmaa palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan välisestä suhteesta sitouttamispalkkio tulisi ottaa huomioon muuttuvana palkkiona. Sitouttamispalkkio tulisi ottaa huomioon joko kunkin odotusaikaan sisältyvän vuoden vuotuisena määränä, joka lasketaan lineaarisesti ajan kulumisen suhteessa ottamatta huomioon, että koko määrä myönnetään odotusajan päättymisen jälkeen, tai koko määrän perusteella odotusehdon täytyessä. Jos odotusajan tarkka kesto ei ole etukäteen tiedossa, laitoksen tulisi asettaa ja dokumentoida asianmukaisesti tietty jakso ottaen huomioon laitoksen tilanne ja toimenpiteet, jotka on toteutettu sitouttamispalkkion maksamisen perustelemiseksi. Suhde tulisi laskea asetetun ajanjakson perusteella.

8.5 Lisäeläke-etuudet

133. Lisäeläke-etuudet ovat yksi muuttuvien palkkioiden muoto. Jos laitoksen eläkejärjestelmän ehtoihin sisältyy eläke-etuuksia, jotka eivät ole suoritusperusteisia ja jotka myönnetään yhdenmukaisesti tietylle henkilöstöryhmälle, niitä ei tulisi pitää lisäeläke-etuuksina vaan osana näissä ohjeissa määritellyjä tavanomaisia työsuhde-etuja.
134. Kun henkilöstön jäsen lähtee laitoksesta tai jää eläkkeelle, laitoksen tulisi varmistaa, että lisäeläke-etuuksia ei makseta ottamatta huomioon laitoksen taloudellista tilannetta tai kyseisen henkilöstön jäsenen ottamia riskejä, joilla saattaa olla pitkällä aikavälillä vaikutuksia laitokseen.
135. Lisäeläke-etuuksien kokonaismäärä on myönnettävä vakavaraisuusdirektiivin 94 artiklan 1 kohdan o alakohdan mukaisesti kyseisen kohdan I alakohdassa tarkoitettuina välineinä, ja
 - a. jos nimetty henkilö lähtee laitoksen palveluksesta ennen eläkkeelle siirtymistään, laitoksen on pidettävä lisäeläke-etuuksien kokonaismäärä hallussaan välineinä vähintään viiden vuoden ajan ilman, että omistusoikeus palkkioon syntyy portaittain ajan kulumisen suhteessa;
 - b. kun nimetty henkilö saavuttaa eläkeiän, välineinä maksettavaan kokonaismäärään on sovellettava viiden vuoden odotusaikaa.

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

9. Palkitsemisen poikkeukselliset osat

9.1 Taatut muuttuvat palkkiot

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

138. Kun laitokset myöntävät taatun muuttuvan palkkion direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan d ja e alakohdan nojalla uutta henkilöstöä palkatessaan, ne eivät saa taata muuttuvaa palkkiota työsuhteen ensimmäistä vuotta pidemmäksi ajanjaksoksi. Taattu muuttuva palkkio on poikkeus, ja sitä voidaan maksaa vain, kun laitoksella on kyseisen direktiivin 94 artiklan 1 kohdan e alakohdassa ja näiden ohjeiden 6 jaksossa tarkoitettu terve ja vahva pääomapohja.

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

140. Laitokset ja toimivaltaiset viranomaiset eivät saa sisällyttää taattujen muuttuvien palkkioiden määrää laskelmaan, joka koskee ensimmäiseltä suoritusjaksolta maksettavan kokonaispalkkion muuttuvan ja kiinteän osan välistä suhdetta, jos taattu muuttuva palkkio myönnetään palkattaessa uutta henkilöstöä ennen ensimmäisen suoritusjakson alkua.

141. Tämän muuttuvien palkkioiden osan takaamiseksi suoritettavien järjestelyjen yhteydessä laitokset eivät saa soveltaa taattuihin muuttuviin palkkioihin riskiperusteisia alennuksia ja takaisinperintää koskevia vaatimuksia. Laitokset voivat suorittaa kokonaismäärän käteisenä, jonka maksua ei lykätä.

9.2 Aiemman työsopimuksen korvaaminen tai ulosostaminen

142. Korvaus aiemman sopimuksen ulosostamisesta tulisi myöntää näiden ohjeiden 138 kohdassa määritellyn ehdoin.

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

9.3 Eroraha

144. Laitosten palkitsemisjärjestelmissä tulisi täsmentää mahdollinen erorahojen käyttö sekä niiden enimmäismäärä tai perusteet, joiden mukaisesti määritetään ne määrät, jotka nimetyille henkilöille voidaan myöntää erorahoina. Irtisanomisajan kestoon liittyvää tavanomaista palkanmaksua ei tulisi pitää erorahana.
145. Laitoksilla tulisi olla järjestelmä, jonka mukaisesti erorahat määritetään ja hyväksytään ja jaetaan selkeästi veloitteet ja päätöksentekovaltuudet sekä valvontatoimintojen osallistuminen menettelyyn.
146. Erorahan ei tulisi olla kohtuuton palkkio vaan asiallinen korvaus, joka henkilöstön jäsenelle maksetaan, jos työsopimus irtisanotaan ennenaikaisesti. Direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan h alakohdan nojalla erorahojen on perustuttava pitkän aikavälin tulokseen eikä niillä saa palkita epäonnistunutta suoritusta tai väärinkäytöstä.
147. Erorahaa ei tulisi myöntää, jos henkilöstön jäsen on syyllistynyt ilmeiseen laiminlyöntiin, jonka perusteella työsuhde puretaan välittömästi tai henkilöstön jäsen irtisanotaan.
148. Erorahaa ei tulisi myöntää, jos henkilöstön jäsen irtisanoutuu vapaaehtoisesti ottaakseen vastaan tehtävän eri oikeushenkilön palveluksessa, jollei erorahan maksamista edellytetä kansallisessa työoikeudessa.
149. Erorahaan voi sisältyä työpaikan menetykseen johtavista henkilöstövähennyksistä maksettava korvaus, ja siihen voidaan soveltaa työsopimuksessa olevaa kilpailukieltolauseketta. Sopimuksen ennenaikaisen irtisanomisen vuoksi suoritettavia lisämaksuja tulisi pitää erorahoina erityisesti seuraavissa tilanteissa:
- a. laitos irtisanoo henkilöstön työsopimukset laitoksen kaatumisen vuoksi;
 - b. laitos haluaa irtisanoa työsopimuksen laitoksen toimintojen olennaisen supistumisen vuoksi, ja henkilöstön jäsen työskenteli tällaisissa toiminnoissa, tai muut laitokset ovat hankkineet liiketoiminta-alueita, joiden henkilöstö ei voi halutessaan siirtyä hankkivan yhtiön palvelukseen;
 - c. laitos ja henkilöstön jäsen pääsevät mahdollisessa työriidassa sovintoratkaisuun välttääkseen asian ratkaisemisen tuomioistuimen päätöksellä.
150. Jos laitokset myöntävät erorahoja, niiden tulisi kyetä esittämään toimivaltaiselle viranomaiselle erorahan perustelut ja määrittämisperusteet ja osoittamaan, että myönnetty eroraha on asiallinen ja että se on sidoksissa pitkän aikavälin tulokseen eikä palkitse epäonnistunutta suoritusta tai väärinkäytöstä.
151. Kun laitos määrittää erorahan suuruuden, sen tulisi ottaa huomioon pitkän aikavälin tulos ja arvioida tarvittaessa epäonnistumisen vakavuus. Havaittujen epäonnistuneiden suoritusten

osalta tulisi erottaa toisistaan laitoksen ja nimettyjen henkilöiden aiheuttamat epäonnistumiset seuraavasti:

- a. laitoksen epäonnistumista tulisi tarkastella määritettäessä henkilöstölle maksettavien erorahojen kokonaismäärää, ja tällöin tulisi ottaa huomioon laitoksen pääomapohja; tällaisten erorahojen ei tulisi olla suurempia kuin työsopimusten 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.

152. Laitoksen epäonnistumisena voidaan pitää muun muassa seuraavia tilanteita:

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

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

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

154. Erorahoja tulisi pitää muuttuvina palkkioina. Muuttuvien palkkioiden suhdetta laskettaessa sekä lykkäystä ja välineinä suoritettavaa maksamista sovellettaessa ei tulisi ottaa huomioon seuraavia erorahamääriä:

- a. kansallisen työoikeuden mukaiset pakolliset erorahat, tuomioistuimen päätöksellä määrättävät erorahat tai erorahat, jotka lasketaan ennalta määritellyllä yleisellä

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

kaavalla, joka vahvistetaan palkitsemisjärjestelmässä 149 kohdassa tarkoitettuja tapauksia varten;

- b. työpaikan menetyksen vuoksi suoritettavat maksut, jos niihin sovelletaan työsopimuksen kilpailukieltolauseketta (ns. palkallinen karenssi) ja jos niillä kompensoidaan tulevina ajanjaksoina kiinteä palkkio, joka olisi maksettu kilpailukieltajalta, jos henkilö olisi vielä töissä;
- c. edellä 149 kohdassa tarkoitettut erorahat, jotka eivät täytä tämän kohdan a alakohtaan sisältyvää ehtoa, jos laitos on esittänyt toimivaltaiselle viranomaiselle erorahan määrää koskevat perustelut ja osoittanut sen olevan asiallinen.

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

- a. edellä 154 kohdan b alakohdassa tarkoitettua tulevia ajanjaksoja koskevaa kiinteää palkkiota suurempien määrien summa;
- b. mahdolliset muut erorahat, joita ei ole lueteltu 154 kohdassa.

10. Kiellot

10.1 Henkilökohtainen suojautuminen

156. 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.

157. Laitosten tulisi mahdollisuuksien mukaan varmistaa, etteivät nimetyt henkilöt pysty siirtämään muuttuvaan palkkioon sisältyvää tappioriskiä jollekin toiselle osapuolelle suojautumistoimien tai tietyntyyppisten vakuutusten välityksellä esimerkiksi ottamalla käyttöön rahoitusvälineiden kaupittelun periaatteita ja julkistamisvaatimuksia.

158. Nimetyn henkilön tulisi katsoa suojautuneen palkkion alentamisen riskiltä, jos hän tekee kolmannen osapuolen tai laitoksen kanssa sopimuksen ja jompikumpi seuraavista ehdoista täyttyy:

- a. sopimus velvoittaa kolmannen osapuolen tai laitoksen maksamaan nimetylle henkilölle suoraan tai välillisesti määriä, jotka ovat sidoksissa määriin tai vastaavat määriä, joilla henkilön muuttuvaa palkkiota on alennettu;

b. nimetty henkilö ostaa tai omistaa johdannaisia, joilla on tarkoitus suojautua hänen muuttuvan palkkion osana saamiinsa rahoitusvälineisiin liittyviltä tappioilta.

159. 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.

160. 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.

161. Laitosten tulisi pitää yllä tehokkaita järjestelyjä, joilla varmistetaan, että nimetty henkilö täyttää tämän jakson vaatimukset. Onkin välttämätöntä, että nimetty henkilö antaa ainakin omaehtoisen vakuutuksen siitä, ettei hän ei laadi henkilökohtaisia suojautumisstrategioita tai ota vakuutuksia riskisopeutusvaikutusten vähentämiseksi. Laitoksen henkilöstöhallinnon tai sisäisen valvonnan toimintojen tulisi toimittaa ainakin pistokoetarkastuksia siitä, noudattaako nimetty henkilö antamaansa vakuutusta sisäisten säilytystilien osalta. Satunnaistarkastusten tulisi sisältää ainakin nimettyjen henkilöiden sisäiset säilytystilit. Laitoksen tulisi myös vaatia, että sille ilmoitetaan mahdolliset laitoksen ulkopuoliset säilytystilit.

10.2 Palkitsemista koskevien vaatimusten kiertäminen

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

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

164. Vaatimusten kiertämistä tapahtuu muun muassa seuraavissa tilanteissa:

a. kun muuttuvia palkkioita pidetään kiinteinä palkkioina näiden ohjeiden sanamuodon mukaisesti mutta ne eivät vastaa kiinteiden palkkioiden tavoitteita;

- b. kun muu muuttuva palkkio kuin taattu muuttuva palkkio myönnetään tai omistusoikeus siihen syntyy, vaikka käytännössä
 - i. henkilöstön jäsenen työsuoritus taikka liiketoimintayksikön tai laitoksen tulos ei ole ollut myönteinen näiden ohjeiden IV osaston mukaisesti mitattuna;
 - ii. riskisopeutusta (eli etu- tai jälkikäteen tehtäviä riskikorjauksia) ei ole tosiasiasa tehty; tai
 - iii. muuttuvat palkkiot eivät ole laitoksen taloudellisen tilanteen kannalta kestävä;
 - c. kun henkilöstö saa laitokselta tai konsolidoinnin piiriin kuuluvalla yhteisöltä maksuja, jotka eivät kuulu palkitsemisen määritelmän piiriin mutta ovat välineitä tai maksumenetelmiä, jotka sisältävät kannustimen riskinottoon tai tarjoavat yrityksen välineisiin tehdyille sijoituksille kohtuuttoman suuria tuottoja, jotka poikkeavat huomattavasti ehdoista, joita tarjottaisiin muille tällaisiin välineisiin sijoittaville;
 - d. kun henkilöstö saa laitokselta tai konsolidoinnin piiriin kuuluvalla yhteisöltä maksuja, jotka eivät kuulu palkitsemisen määritelmän piiriin mutta ovat välineitä tai keinoja palkitsemisvaatimusten kiertämiseksi (esim. lyhennysvapauden sisältävät lainat);
 - e. kun palkitsemisen kiinteitä osia myönnetään välineiden kiinteänä lukumääränä eikä kiinteänä määränä;
 - f. kun henkilöstöä palkitaan välineillä tai he voivat ostaa välineitä, joita ei ole hinnoiteltu markkina-arvoon tai listaamattomien välineiden tapauksessa käypään arvoon, ja saatua arvonlisäystä ei oteta huomioon muuttuvassa palkkiossa;
 - g. kun palkitsemisen kiinteään osaan tehtävistä korjaukset ovat neuvoteltavissa, ja korjausten tarkoituksena on tosiasiasa mukauttaa palkkiot henkilöstön suorituksiin;
 - h. kun palkanlisiä myönnetään liian suurina määrinä, jotka eivät ole vallitsevan tilanteen kannalta perusteltavissa;
 - i. kun palkkiota kutsutaan varhaiseläkemaksuksi eikä sitä oteta huomioon muuttuvana palkkiona, vaikka eläkemaksulla on itse asiassa erorahan tunnusmerkit, koska se suoritetaan työsuorituksen ennenaikaisen irtisanomisen yhteydessä, kun henkilöstön jäsen ei tosiasiasa siirry eläkkeelle tällaisen maksun suorittamisen jälkeen tai kun maksuja ei myönnetä kuukausittain.
165. Laitoksen tulisi varmistaa, että työsuorituksen tai tuloksen arviointimenetelmä tarkastetaan asianmukaisesti sen varmistamiseksi, ettei palkkion myöntämisperusteita manipuloida. Jos tällaisia tarkastuksia ei ole käytössä, muuttuva palkkio ei ole asianmukaisesti sidoksissa työsuoritukseen tai tulokseen eikä palkitsemisjärjestelmää ole toteutettu asianmukaisesti, vaan muuttuvien palkkioiden maksaminen saattaa johtaa lakisääteisten vaatimusten rikkomiseen. Manipulointia voivat olla muun muassa ns. hiljaiset päätökset, joita

tehdään työsuoritusten ja tulosten kahdenkeskisessä arviointiprosessissa, kun esimerkiksi henkilöstön jäsenen tavoitteiden saavuttamista koskevia päätöksiä ei tehdä objektiivisin mittapuuin.

166. Laitoksen ei tulisi korvata myöhempinä vuosina tai muina maksuina tai välineinä tai muilla menetelmillä henkilöstön jäsenen muuttuvan palkkion alentamista tai sen rakenteen muutosta, joka tehdään esimerkiksi laitoksen elvytys- ja kriisintarkkailutoimien tai valtion muiden poikkeuksellisten tukitoimien yhteydessä.
167. Laitosten ei tulisi luoda konsernirakenteita tai yhteisöjä ulkomaille eikä tehdä laitoksen lukuun toimivien henkilöiden kanssa sopimuksia tarkoituksenaan manipuloida nimeämisprosessin tulosta ja välttää palkitsemisvaatimusten soveltaminen henkilöstöön, johon niitä muutoin sovellettaisiin.
168. Kun laitos käyttää lyhytaikaisia (esim. yhden vuoden) työsopimuksia, jotka uusitaan säännöllisin väliajoin, toimivaltaisen viranomaisen tulisi tarkistaa, etteivät tällaiset sopimukset ole väline tai menetelmä, jolla kierretään direktiiviin 2013/36/EU sisältyvät palkitsemista koskevat vaatimukset esimerkiksi siten, että niillä luodaan tosiasiasa muuttuvia palkkioita. Viranomaisten tulisi ryhtyä toimiin varmistukseksi, että laitokset täyttävät direktiivin 2013/36/EU 92 ja 94 artiklan vaatimukset.
169. Jos palkkio on näiden ohjeiden 7 jakson perusteella kiinteä mutta maksetaan välineinä, laitosten ja toimivaltaisten viranomaisten tulisi selvittää, muuttavatko välineet kiinteän palkkion muuttuvaksi, koska niillä luodaan sidos laitoksen tulokseen. Laitoksen ei tulisi käyttää kiinteiden palkkioiden osana rahoitusvälineitä, joilla kierretään muuttuvia palkkioita koskevat vaatimukset, eikä palkitsemisessa käytetyillä välineillä tulisi tarjota kannustimia liialliseen riskinottoon.

III osasto – Laitoksen sisäisiin toimintoihin liittyvä palkitseminen

11. Toimivan johdon sekä hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten palkitseminen

170. Laitoksen johtamistehtävää hoitavan johdon (jäljempänä toimiva johto) jäsenten palkitsemisen tulisi olla heidän valtuuksiensa, työtehtäviensä, asiantuntemuksensa ja vastuunsa mukainen.
171. Hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenille tulisi myöntää ainoastaan kiinteitä palkkioita, jotta eturistiriidat voitaisiin käsitellä asianmukaisesti, tämän kuitenkin rajoittamatta 172 ja 173 kohtiin sisältyvien ohjeiden soveltamista. Laitoksen tulokseen perustuvia kannustinperusteisia mekanismeja ei tulisi käyttää. Hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten

kustannusten korvaamista ja työtunneilta tai -päiviltä maksettavaa kiinteää korvausta pidetään kiinteänä palkkiona, vaikka korvattavaa aikaa ei olisi määritelty ennalta.

172. Jos hallituksen ja hallintoneuvoston 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.
173. Jos muuttuva palkkio myönnetään välineinä, laitoksen tulisi ryhtyä toimiin, joilla varmistetaan, että kyseiset johdon jäsenet käyttävät edelleen harkintavaltaansa riippumattomasti, esimerkiksi asettaa odotusaikoja, jotka kestävät toimikauden päättymiseen saakka.

12. Valvontatoiminnoissa työskentelevien palkitseminen

174. Sisäisen valvonnan toimintojen tulisi olla riippumattomat, ja niillä tulisi olla riittävästi resursseja, tietoa ja asiantuntemusta laitoksen palkitsemisjärjestelmään liittyvien tehtävien suorittamiseksi. Riippumattomien valvontatoimintojen tulisi tehdä aktiivisesti ja säännöllisesti yhteistyötä keskenään ja muiden toimintojen ja lautakuntien kanssa kysymyksissä, jotka koskevat palkitsemisjärjestelmää ja riskejä, joita palkitsemisjärjestelmä voi aiheuttaa.
175. Riippumattomissa valvontatoiminnoissa työskentelevän henkilöstön palkitsemisen tulisi mahdollistaa pätevien ja kokeneiden henkilöiden palkkaamisen valvontatoimintoihin. Riippumattomissa valvontatoiminnoissa tulisi myöntää etupäässä kiinteitä palkkioita, jotka kuvastavat niissä työskentelevän henkilöstön vastuualueiden luonnetta.
176. 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

177. Laitosten on varmistettava, että nimettyjä henkilöitä koskeva palkitsemisjärjestelmä on direktiivin 2013/36/EU 92 ja 94 artiklassa ja 93 artiklassa esitettyjen periaatteiden mukainen.
178. Laitosten tulisi käyttää nimettyjen henkilöiden eri ryhmille eri palkitsemisjärjestelmiä ja riskisopeutusmekanismeja sen varmistamiseksi, että tietyn nimettyjen henkilöiden ryhmän vaikutus laitoksen riskiprofiiliin otetaan asianmukaisesti huomioon sen palkitsemisessa.

179. Jos laitos harkitsee maksavansa alle 100 prosenttia palkitsemisen kiinteästä osasta käteisenä, tällainen päätös on perusteltava hyvin ja hyväksyttävä osana palkitsemisjärjestelmää.
180. Kun laitos on oikeudelliselta muodoltaan osakeyhtiö ja varsinkin listattu yhtiö, ja se soveltaa tiettyihin nimettyjen henkilöiden ryhmiin osakeomistusvaatimusta, osakkeiden määrä tulisi dokumentoida selkeästi laitoksen järjestelmissä, jotta henkilöstölle tarjotut kannustimet voitaisiin sovittaa paremmin laitoksen riskiprofiiliin pitkällä aikavälillä. Sovellettaessa osakeomistusvaatimusta henkilöstöllä tulisi olla tietty lukumäärä osakkeita tai nimellismäärä osakkeita niin kauan kun he toimivat samoissa tehtävissä tai vastaavantasoisissa tai ylemmissä tehtävissä.

13.1 Täysin joustava muuttuvan palkitsemisen politiikka

181. Laitosten on harjoitettava nimettyjen henkilöiden osalta täysin joustavaa muuttuvan palkitsemisen politiikkaa direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan f alakohdan nojalla. Muuttuvina palkkioina myönnettyä määrää tulisi muuttaa henkilöstön jäsenen työsuorituksen tai liiketoimintayksikön ja laitoksen tuloksen mukaan. Laitoksen tulisi täsmentää, miten muuttuvat palkkiot reagoivat tulosten muutoksiin ja suoritustasoihin. Huomioon tulisi ottaa myös suoritustasot, joilla muuttuvat palkkiot voidaan jättää kokonaan maksamatta. Henkilöstön jäsenen epäeettisen tai sääntöjen vastaisen menettelytavan tulisi johtaa hänen muuttuvan palkkionsa huomattavaan alentamiseen.
182. Nimettyjen henkilöiden kiinteiden palkkioiden tulisi ilmentää heidän ammatillista osaamistaan ja organisatorista vastuutaan, ja niissä tulisi ottaa huomioon koulutustaso, työvuosien määrä, asiantuntemuksen laajuus, ammattitaidot, rajoitteet (esim. sosiaaliset, taloudelliset, kulttuuriset ja muut tekijät), työkokemus sekä tehtävien kannalta relevantti liiketoiminta ja paikallinen palkitsemistaso.
183. 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 laitoksen tai henkilöstön tulos ei ilman tällaista lyhyen aikavälin riskinottoa sallisi muuttuvien palkkioiden myöntämistä.
184. Kiinteiden palkkioiden maksaminen välineinä ei saisi heikentää laitoksen mahdollisuuksia noudattaa täysin joustavaa muuttuvan palkitsemisen politiikkaa.

13.2 Palkitsemisen kiinteän ja muuttuvan osan välinen suhde

185. Laitoksen tulisi määrittää ennalta palkitsemisjärjestelmässään nimetyille henkilöille varatun kokonaispalkkion muuttuvan ja kiinteän osan väliselle suhteelle asianmukainen enimmäistaso direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdassa ja kansallisessa laissa säädettyjen rajojen ja menettelyjen mukaisesti ottaen huomioon liiketoiminta, riskit ja eri

henkilöstöryhmien vaikutus laitoksen riskiprofiiliin. Laitokset voivat määrittää erilaisia suhteita eri maita, eri liiketoimintayksiköitä, sisäisiä tukitoimintoja ja sisäisen valvonnan toimintoa sekä nimettyjen henkilöiden eri ryhmiä varten. Suhde määritetään seuraavalla suoritusjaksolla enintään myönnettävän muuttuvan palkkion ja seuraavan suoritusjakson kiinteän palkkion välille.

186. Suhteen enimmäistaso tulisi laskea seuraavasti: palkitsemisen kaikkien muuttuvien osien summa, joka voidaan enintään myöntää tietynä 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. Laitokset voivat jättää pois joitakin kiinteiden palkkioiden osia, jos ne eivät ole olennaisia, esimerkiksi jos myönnetään kohtuullisia etuja, jotka eivät ole rahamääräisiä.
187. Asianmukaisesti perustelluissa poikkeustapauksissa palkitsemisjärjestelmään voidaan määrittää tiettyyn henkilöstöryhmään kuuluvia yksittäisiä nimettyjä henkilöitä varten eri suhde kuin samaan henkilöstöryhmään kuuluvia muita henkilöstön jäseniä varten.
188. Palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan välille määritetyille suhteille, jotka koskevat henkilöstöryhmiä tai yksittäisiä henkilöstön jäseniä, tulisi saada hyväksyntä hallitukselta ja hallintoneuvostolta tai tarvittaessa yhtiökokoukselta. Palkkioihin mahdollisesti jälkikäteen tehtävät riskikorjaukset tai välineiden hintavaihtelut eivät saisi vaikuttaa palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan väliseen suhteeseen.
189. Efektiivinen suhde tulisi laskea seuraavasti: edellisenä suoritusvuotena myönnettyjen muuttuvien palkkioiden summa, joka on laskettu näiden ohjeiden mukaisesti, mukaan lukien monivuotisten ansaintajaksojen osalta myönnettyt palkkiomäärät, jaetaan samalta suoritusvuodelta myönnettyjen kiinteiden palkkioiden summalla. Vuosittain uusiutumattomien monivuotisten ansaintajaksojen osalta laitokset voivat vaihtoehtoisesti ottaa huomioon kunakin suoritusjakson vuotena muuttuvien palkkioiden enimmäismäärän, joka voidaan myöntää suoritusjakson lopussa, jaettuna suoritusjaksoon kuuluvien vuosien lukumäärällä.
190. Myönnettyjen muuttuvien palkkioiden ja kiinteän palkkion välisen efektiivisen suhteen tulisi kasvaa saavutettujen tulosten mukaan ja sisältää palkkiot, jotka voidaan ansaita vain tavoitteet ylittävistä tai poikkeuksellisista työsuorituksista tai tuloksista. Efektiivinen suhde ei saa olla suurempi kuin direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan tai kansallisen lain ja laitoksen palkitsemisjärjestelmän mukaisesti määritetty suhteen enimmäistaso.
191. Kun laitos laskee enimmäissuhdetta tai efektiivistä suhdetta, sen tulisi soveltaa direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan iii alakohdan nojalla annettuja EPV:n ohjeita muuttuvaan palkkioon sovellettavasta laskennallisesta diskonttokorosta vain, jos jäsenvaltio on pannut täytäntöön direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan iii alakohdan tai jos suhde lasketaan sellaisten nimettyjen henkilöiden osalta, jotka työskentelevät

kolmannessa maassa sijaitsevassa laitoksessa, joka on EU:ssa emoyrityksenä toimivan laitoksen tytäryritys.

14. Riskisopeutusprosessi

192. 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. Laitoksen tulisi varmistaa, että riskinoton kannustimien vastapainoksi on myös riskinhallinnan kannustimia.
193. Laitoksen tulisi sovittaa riskien ja suoritusten mittaus yhteen laitoksen liiketoimintasyklin kanssa monivuotisessa kehyksessä. Laitoksen tulisi määrittää palkkion ansaintajakso ja maksujaksot riittävän pituisiksi ja tehdä ero välittömästi maksettavien palkkioiden ja lykkäys- ja odotusaikojen jälkeen maksettavien palkkioiden välillä. Ansainta- ja maksujaksoissa tulisi ottaa huomioon liiketoiminta ja nimettyjen henkilöiden ryhmän tai poikkeustapauksissa yksittäisen nimetyn henkilön asema.
194. Kaikissa riskisopeutusprosessin vaiheissa tulisi käyttää sopivaa yhdistelmää absoluuttisten ja suhteellisten perusteiden muodossa olevia määrällisiä ja laadullisia perusteita, jotta kaikki riskit, suoritukset ja tulokset sekä tarvittavat riskikorjaukset tulisivat varmasti huomioon otetuiksi. Laitoksen tulisi määrittää absoluuttisia suoritusmittareita, jotka perustuvat sen omaan strategiaan sekä riskiprofiiliin ja riskinottohaluun. Laitoksen tulisi määrittää myös suhteellisia suoritusmittareita, joilla työsuorituksia ja tuloksia arvioidaan suhteessa joko (organisaation) sisäisiin vertaisryhmiin tai ulkopuolisiin vertaisryhmiin (vastaaviin laitoksiin). Määrällisten ja laadullisten perusteiden ja prosessin tulisi olla läpinäkyviä, ja ne tulisi määrittellä mahdollisimman tarkasti etukäteen. Sekä määrälliset että laadulliset perusteet voivat olla osittain harkinnanvaraisia.
195. Jos laitos käyttää harkinnanvaraisia menetelmiä, sen tulisi varmistaa niihin perustuvien arviointien riittävä läpinäkyvyys ja objektiivisuus seuraavin keinoin:
- a. laaditaan selkeät kirjalliset toimintaperiaatteet, joissa esitetään parametrit ja keskeiset näkökohdat, joihin arviointi perustuu;
 - b. esitetään selkeä ja täydellinen dokumenttiaineisto taloudellisesta päätöksestä, joka koskee riskien ja suoritusten mittausta tai tehtyjä riskikorjauksia;
 - c. sisällytetään prosessiin asiasta vastaavat valvontatoiminnot;
 - d. otetaan huomioon arvioinnin suorittavan henkilöstön henkilökohtaiset kannustimet ja mahdolliset eturistiriidat;

- e. suoritetaan vaadittavat tarkastukset ja täsmäytykset esimerkiksi tekemällä korjaukset ryhmässä, johon kuuluu muun muassa laitoksen liiketoimintayksiköiden sekä tuki- ja valvontatoimintojen henkilöstöä;
- f. hyväksytään valvontatoimintoon kuuluvan yksikön suorittama arviointi joko arvioinnin suorittavaa toimintoa ylemmällä hierarkiatasolla (esim. toimivassa johdossa tai hallituksessa ja hallintoneuvostossa) tai palkitsemislautakunnassa.

196. Laitosten tulisi tehdä riskisopeutusprosessi ja siihen sisältyvät mahdolliset harkinnanvaraiset osat selviksi nimetyille henkilöille.

197. Laitoksen tulisi antaa palkitsemislautakunnalle tai hallitukselle ja hallintoneuvostolle yksityiskohtaiset tiedot tapauksista, joissa harkinnanvaraisten mittareiden käytön jälkeinen lopullinen tulos eroaa merkittävästi ennalta määritellyillä mittareilla saadusta tuloksesta.

14.1 Suoritusten ja riskien mittausprosessi

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

14.1.1 Riskien arviointi

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

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

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

202. Jotta kaikki merkittävät riskit voidaan ottaa varovaisesti huomioon laitoksen ja liiketoimintayksikön tasolla, laitoksen tulisi käyttää samoja riskinmittausmenetelmiä kuin joita käytetään sisäisten riskien mittaukseen esimerkiksi sisäisen pääoman riittävyyden

arviointimenettelyssä (ICAAP) ja laitoksen oman maksuvalmiuden hallintaprosessissa. Laitoksen tulisi ottaa huomioon odotetut ja odottamattomat tappiot ja stressitilanteet. Jos laitos esimerkiksi käyttää operatiivista pääomaa koskevien vaatimustensa laskennassa kehittynyttä mittausmenetelmää (AMA), tämä menetelmä sisältää jo erittäin vakavat tappiot ja skenaarioanalyysin. Vastaavasti laitoksen luotto- ja markkinariskejä tai taloudellista pääomaa koskeviin malleihin sisällytetään myös stressitilanteet.

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

14.1.2 Riskiherkät suoritusperusteet

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

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

206. 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.

207. Suoritusperusteisiin tulisi sisältyä saavutettavissa olevia tavoitteita ja mittareita, joihin nimetty henkilö voi vaikuttaa jossain määrin suoraan. Esimerkiksi lainavirkailijan työsuorituksen mittarina voidaan käyttää kyseisen henkilön alulle panemien tai valvomien lainojen tuottoa, ja liiketoimintayksikön esimiehen työsuorituksen mittarina kyseisen yksikön johtoryhmän työn tulosta. Suorituksia arvioitaessa tulisi mitata käytännössä toteutuneita työsuorituksia ja tuloksia.

208. Määrällisten perusteiden tulisi kattaa riittävän pitkä ajanjakso, jotta siinä tulisi asianmukaisesti esiin nimettyjen henkilöiden, liiketoimintayksiköiden ja laitoksen ottamat riskit. Määrällisiin perusteisiin tulisi tehdä riskikorjauksia, ja niihin tulisi sisältyä taloudellisuutta lisääviä toimenpiteitä. Suoritusperusteita voivat olla esimerkiksi pääoman riskikorjattu tuotto (RAROC), riskikorjatun pääoman tuotto (RORAC), taloudellinen voitto, sisäinen taloudellinen riskipääoma, taloudellinen nettovaikutus, riskikorjattu varainhankinnan kustannus, sisäisen pääoman riittävyden arviointimenettelystä johdetut riskiluvut tai taloudelliset luvut, jotka koskevat toimintojen (esim. laitoksen tukitoimintojen, kuten oikeudellisen yksikön ja

henkilöstöhallinnon) talousarvioita tai niiden operatiivisen riskin profiilia, tai pelkät kirjanpidolliset oikaisut.

209. Liiketoiminnan tehokkuutta mittaavat indikaattorit (esim. voitot, myyntituotot, tuottavuus, kustannus- ja volyymimittarit) tai eräät markkinaperusteet (esim. osakekurssi ja osakkeenomistajien saama kokonaistuotto) eivät sisällä eksplisiittisiä riskikorjauksia ja kattavat hyvin lyhyen aikavälin, joten ne eivät tuo riittävästi esiin kaikkia nimetyn henkilön toimiin liittyviä riskejä. Tällaiset suoritusperusteet edellyttävät ylimääräisiä riskikorjauksia.
210. Laadulliset perusteet (kuten tulosten saavuttaminen, strategian noudattaminen riskinottohalun puitteissa sekä sääntöjen noudattaminen) tulisi ottaa huomioon laitoksen, liiketoimintayksikön tai yksittäisen henkilön tasolla. Laadullisia perusteita voivat olla esimerkiksi strategisten tavoitteiden saavuttaminen, asiakastyytyväisyys, riskienhallintaperiaatteiden noudattaminen, laitoksen sisäisten ja ulkopuolisten sääntöjen noudattaminen, johtamistaidot, ryhmätyöskentelyvalmiudet, luovuus, motivaatio ja yhteistyö muiden liiketoimintayksiköiden, sisäisen valvonnan ja laitoksen tukitoimintojen kanssa.

14.1.3 Valvontatoimintoihin sovellettavat erityisperusteet

211. 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).
212. Suoritusten ja riskien arvioinnissa käytettävien perusteiden tulisi perustua pääasiallisesti sisäisen valvonnan toimintojen tavoitteisiin. Valvontatoiminnoissa myönnettävien muuttuvien palkkioiden tulisi perustua pääasiallisesti valvonnan tavoitteisiin, kuten ensisijaisen pääoman osuuteen, järjestämättömien lainojen osuuteen, järjestämättömien lainojen takaisinperintäasteeseen tai tarkastusten tuloksiin. Muuttuvat palkkiot voivat perustua jossain määrin myös koko laitoksen tulokseen. Laitoksen tulisi harkita, että se asettaa valvontatoiminnoissa palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan välisen suhteen huomattavasti pienemmäksi kuin valvottavissa liiketoimintayksiköissä.
213. Jos riskienhallintatoiminnon esimies (riskienhallintajohtaja) on myös johdon jäsen, 211 ja 212 kohdissa esitettyjä periaatteita tulisi soveltaa myös hänen palkkioihinsa.

14.2 Myöntämisprosessi

214. Laitosten tulisi perustaa palkkiopoolia. Kun laitos määrittää palkkiopoolia yksittäisiä myöntämisistä varten, sen tulisi tarkastella kaikkia vallitsevia riskejä, odotettuja tappioita sekä arvioita odottamattomista tappioista ja stressitilanteista, jotka liittyvät laitoksen toimintaan.
215. Muuttuvat palkkiot tulisi myöntää ansaintajakson päättymisen jälkeen. Ansaintajakson tulisi olla vähintään vuoden pituinen. Pitempiä jaksoja käytettäessä eri ansaintajaksot voivat

mennä päällekkäin esimerkiksi silloin, jos uusi monivuotinen ansaintajakso käynnistyy vuosittain.

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

14.2.1 Palkkiopoolien perustaminen

217. Laitoksen tulisi määritellä yksi tai useampi palkkiopooli kaudelle, jolta muuttuvat palkkiot myönnetään, ja laskea koko laitoksen kattava palkkiopooli tällaisten palkkiopoolien yhteenlaskettuna summana.
218. Kun laitos perustaa palkkiopoleja, sen tulisi ottaa huomioon nimettyjen henkilöiden ryhmille varatun kokonaispalkkion muuttuvan ja kiinteän osan välinen suhde, koko laitokselle määritellyt suoritus- ja riskiperusteet sekä valvontatavoitteet ja laitoksen taloudellinen tilanne, kuten sen pääomapohja ja maksuvalmius. Palkkiopoolin laskemiseksi käytettäviin suoritusindikaattoreihin tulisi sisältyä pitkän aikavälin suoritusta ilmentäviä indikaattoreita, ja niissä tulisi ottaa huomioon toteutuneet taloudelliset tulokset. Laitoksen tulisi käyttää kirjanpito- ja arvostusmenetelmiä, joilla varmistetaan, että taloudellisista tuloksista, pääomapohjasta ja maksuvalmiudesta saadaan oikea ja riittävä arvio.
219. Palkkiopoleja ei pitäisi perustaa tietyn suuruiseksi palkitsemistarpeiden täyttämistä varten.
220. Laitoksella tulisi olla käytössään asiaankuuluvat prosessit ja tarkastukset yhteenlaskettua palkkiopoolia määrittäessään.
221. Jos laitos käyttää ns. top-down-menetelmää, sen tulisi määrittää koko laitoksen kattava palkkiopooli, joka jaetaan joko kokonaan tai osittain liiketoimintayksiköiden ja valvontatoimintojen kesken sen jälkeen, kun niiden tulokset on arvioitu. Henkilökohtaiset tulospalkkiot tulisi myöntää henkilökohtaisten työsuoritusten arvioinnin perusteella.
222. Jos laitos määrittää palkkiopoolin ns. bottom-up-menetelmällä, prosessin tulisi alkaa yksittäisen henkilöstön jäsenen tasolta. Henkilöstön arvioinnissa käytettävistä suoritusperusteista riippuen palkkiopooli tulisi jakaa henkilöstön jäsentä kohden; liiketoimintayksikön ja laitoksen palkkiopooli saadaan laskemalla yhteen kullekin alemmalle hierarkiatasolle mahdollisesti jaettavat palkkiot. Laitoksen tulisi varmistaa, että sen kokonaistulos otetaan asiaankuuluvasti huomioon.
223. Kun laitos jakaa palkkiopoolin liiketoimintayksikön tai yksittäisen henkilöstön jäsenen tasolle, jaon tulisi perustua tarkoituksenmukaisesti ennalta määriteltyihin kaavoihin ja harkinnanvaraisiin menetelmiin. Laitos voi käyttää tuloslistoja tai muita asian vaatimia menetelmiä eri menetelmien yhdistämiseksi.

224. Menetelmää valitessaan laitoksen tulisi ottaa huomioon seuraavat seikat: läpinäkyvämmät kaavat johtavat selkeisiin kannustimiin, koska henkilöstön jäsen tuntee kaikki tekijät, joiden perusteella hänen muuttuva palkkionsa määräytyy. Kaavat eivät ehkä kuitenkaan tuo esiin kaikkia, varsinkaan laadullisia tavoitteita, jotka tulevat paremmin esiin käytettäessä harkinnanvaraisia menetelmiä. Harkinnanvarainen menetelmä tuo lisää joustoa johtamiseen ja saattaa siksi heikentää tulosperusteisen muuttuvan palkkion riskiperusteista kannustinvaikutusta. Sen vuoksi kyseiseen menetelmään tulisi liittää asianmukaisia tarkastuksia, ja sitä tulisi käyttää hyvin dokumentoidussa ja läpinäkyvässä prosessissa.
225. 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.
226. Laitosten tulisi säilyttää tallenteet siitä, miten palkkiopooli ja henkilöstön palkkiot on määritetty ja miten eri menetelmiin perustuvat arviot on yhdistetty.

14.2.2 Ennalta tehtävät riskikorjaukset myöntämisprosessissa

227. Laitosten tulisi määrittää palkkiopooli ja myönnettävät muuttuvat palkkiot suoritusten ja riskinoton arvioinnin perusteella. Ennen palkkion myöntämistä tehtyjen riskikorjausten (ns. ennalta tehtävien riskikorjausten) tulisi perustua riski-indikaattoreihin. Tällaisilla korjauksilla tulisi varmistaa, että myönnetty muuttuva palkkio vastaa täysin riskinottoa. Ennalta tehtävissä riskikorjauksissa käytettyjen perusteiden tulisi olla riittävän yksityiskohtaiset, jotta kaikki merkitykselliset riskit tulisivat esiin.
228. Riskikorjausperusteiden käytettävyydestä riippuen laitosten 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.
229. Riskisopeutukset tulisi saada aikaan käyttämällä riskikorjattuja suoritusperusteita, kuten suoritusperusteita, joiden osalta on tehty riskikorjaus erillisten riski-indikaattorien perusteella. Laitoksen tulisi käyttää sekä määrällisiä että laadullisia suoritusperusteita.
230. Jos laitos tekee riskikorjauksia ennen palkkioiden myöntämistä määrällisten perusteiden pohjalta, niissä tulisi nojautua pääasiallisesti jo olemassa oleviin laitoksen mittareihin, joita käytetään muihin riskienhallinnan tarkoituksiin. Jos tällaisiin mittareihin tehdään korjauksia riskinhallintaprosesseissa, laitoksen tulisi tehdä vastaavat muutokset myös palkitsemisjärjestelmäänsä. Määrällisiä perusteita ovat esimerkiksi seuraavat:
- a. taloudellinen pääoma, taloudellinen voitto, riskipainotettujen saamisten tuotto ja allokoitun oman pääoman tuotto;

- b. toimintaan liittyvien riskien edellyttämä pääoman kustannus ja määrä; pääomakustannusten jakamisessa tulisi puolestaan huomioida laitoksen riskiprofiili, ja laitoksen koko oma pääoma tulisi allokoida täysin ja kirjata kuluksi;
 - c. liiketoiminnan yhteydessä otetun likviditeettiriskin kustannus ja määrä;
 - d. välilliset likviditeetikustannukset (eli likviditeettivajeesta johtuvat kustannukset, satunnaisen likviditeettiriskin ja laitoksen muiden mahdollisten likviditeettiriskien kustannus).
231. Laitoksen ja sen liiketoimintayksiköiden kannattavuuden mittauksen tulisi perustua liikevaihtoon, johon sisältyvät kaikki toimintaan liittyvät suorat ja välilliset kustannukset. Laitoksen ei tulisi jättää kustannuksista pois sen tukitoimintojen kustannuksia, kuten tietotekniikkakustannuksia, konsernin yleiskustannuksia tai liiketoimintojen lakkautuskustannuksia.
232. Laitosten tulisi käyttää ennalta tehtäviä laadullisia riskikorjauksia, kun ne määrittävät palkkiopoolia ja nimettyjen henkilöiden palkkioita esimerkiksi käyttämällä tasapainotettuja mittaristoja (balanced scorecards), jotka sisältävät eksplisiittisesti riski- ja valvontanäkökohtia, kuten sääntörikkomuksia ja riskirajojen rikkomuksia ja sisäisen valvonnan indikaattoreita (jotka perustuvat esim. sisäisten tarkastusten tuloksiin) tai muita vastaavia menetelmiä.

15. Muuttuvien palkkioiden maksuprosessi

233. Laitosten tulisi maksaa osa muuttuvista palkkioista välittömästi ja osa lykättynä siten, että palkkion määrä koostuu tasapainoisessa suhteessa osakkeista ja muista omistusosuuksista, osakesidonnaisista ja muista soveltuvista välineistä sekä käteisestä direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan mukaisesti. Ennen kuin lykätty osuus käteispalkkiosta maksetaan tai omistusoikeus lykättyihin välineisiin syntyy, laitoksen tulisi arvioida työsuoritus tai tulos uudelleen ja tehdä tarvittaessa jälkikäteen riskikorjauksia, jotta muuttuva palkkio vastaisi niitä uusia riskejä, jotka on tunnistettu tai jotka ovat toteutuneet myöntämisen jälkeen. Tämä koskee myös tapauksia, joissa käytetään monivuotista ansaintajaksoa.

15.1 Lykkäämättömät ja lykätty palkkiot

234. Laitosten tulisi käyttää lykkäysaikataulua, jolla henkilöstön palkkiot sovitetaan asianmukaisesti yhteen laitoksen toiminnan, liiketoimintasyklin ja riskiprofiilin sekä nimettyjen henkilöiden toimien kanssa, jotta riittävä osa muuttuvista palkkioista voidaan ajan myötä mukauttaa toteutuneisiin riskeihin jälkikäteen tehtävin riskikorjauksin.
235. 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).

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

15.2 Lykkäysaika ja lykätyn palkkion osuus

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

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

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

239. Laitosten tulisi päättää, mihin nimettyjen henkilöiden ryhmiin 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, laitosten tulisi ottaa tämä seikka huomioon, kun ne määrittävät lykkäys- ja odotusaikoja. Laitokset voivat tarvittaessa ottaa käyttöön lykkäysaikoja, jotka ovat lyhyempiä kuin ne lykkäysajat, jotka olisivat tarkoituksenmukaisia yhden vuoden ansaintajaksoa käytettäessä. Lykkäysajan on joka tapauksessa oltava vähintään kolmen vuoden pituinen.

240. Merkittävien laitosten tulisi aina soveltaa ainakin johdon ja toimivan johdon jäseniin vähintään viiden vuoden lykkäysaikoja ja lykätä huomattavasti suurempi osuus heidän muuttuvista palkkioistaan, jotka maksetaan välineinä.

241. Laitosten tulisi määrittää tietyn nimettyjen henkilöiden ryhmän tai yksittäisen nimetyn henkilön palkkioista sopivansuuruinen lykättävä osuus, jonka on oltava vähintään 40 prosenttia tai erityisen suurten palkkioiden tapauksessa vähintään 60 prosenttia.
242. Laitosten tulisi määritellä, minkä suuruinen muuttuva palkkio on erityisen suuri, kun otetaan huomioon laitoksessa maksettava keskipalkkio, palkitsemisjärjestelmien vertailusta laadittu EPV:n raportti ja palkitsemisjärjestelmiä koskevien kansallisten ja muiden vertailujen tulokset (mikäli käytettävissä) sekä toimivaltaisten viranomaisten asettamat palkitsemisrajat. Ohjeita soveltaessaan toimivaltaisten viranomaisten tulisi asettaa absoluuttinen tai suhteellinen palkitsemisraja edellä esitetyt perusteet huomioon ottaen. Palkitsemisrajan suuruista tai sitä korkeampaa palkkiota tulisi aina pitää erityisen suurena.
243. Jos laitos määrittää lykättävän palkkio-osuuden porrasteisesti suhteessa absoluuttisiin määriin (esim. siten, että osuus 0:sta 100:aan: 100 prosenttia välittömästi, osuus 100:sta 200:aan: 50 prosenttia välittömästi ja loput lykättynä, osuus 200:n jälkeen: 25 prosenttia välittömästi ja loput lykättynä), sen tulisi kyetä osoittamaan toimivaltaiselle viranomaiselle noudattavansa jokaisen nimetyn henkilön osalta keskimääräisen painotuksen perusteella lykkäyksen 40–60 prosentin vähimmäisrajaa ja että lykätty osuus on asianmukainen ja moitteettomasti sopeutettu liiketoiminnan luonteeseen ja sen riskeihin sekä asianomaisen nimetyn henkilön toimiin.
244. Jos kansallisen sopimus- ja työoikeuden yleiset periaatteet estävät muuttuvan palkkion huomattavan alentamisen laitoksen heikon tai tappiollisen taloudellisen tuloksen perusteella, laitoksen tulisi soveltaa lykkäysjärjestelyjä ja myöntää muuttuvia palkkioita välineinä, jotta jälkikäteen tehtäviä riskikorjauksia voidaan soveltaa mahdollisimman usein. Tässä yhteydessä voidaan käyttää jotakin seuraavista järjestelyistä:
- a. määritetään pitempiä lykkäysaikoja;
 - b. vältetään käyttämästä järjestelyä, jossa omistusoikeus muuttuvaan palkkioon syntyy portaittain ajan kulumisen suhteessa, silloin kun palkkiota voidaan alentaa riskien perusteella mutta palkkion takaisinperinnälle olisi oikeudellisia esteitä;
 - c. myönnetään suurempi osuus muuttuvista palkkioista välineinä, jotka on mukautettu laitoksen tulokseen ja joihin sovelletaan riittävän pitkiä lykkäys- ja odotusaikoja.

15.3 Lykätyn palkkion omistusoikeuden syntyminen

245. 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.

246. Lykättyyn palkkioon tulisi joko saada täysi omistusoikeus lykkäysajan päättyessä tai palkkio tulisi jakaa lykkäysajan aikana useammaksi maksuksi direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan m alakohdan mukaisesti.
247. Sillä, että omistusoikeus palkkioon syntyy portaittain ajan kulumisen suhteessa, tarkoitetaan, että jos lykkäysaika kestää esimerkiksi kolme vuotta, lykätystä palkkiosta saadaan omistukseen kolmasosa kunkin vuoden n+1, n+2 ja n+3 lopussa, kun "n" on ajankohta, jona välittömästi suoritettava osuus muuttuvasta palkkiosta maksetaan.
248. Omistusoikeuden palkkioon tulisi syntyä enintään kerran vuodessa, jotta riskit voidaan arvioida kunnolla ennen jälkikäteen tehtäviä riskikorjauksia.

15.4 Muuttuvan palkkion myöntäminen välineinä

249. Välineillä, joita käytetään muuttuvan palkkion myöntämiseen, tulisi auttaa mukauttamaan muuttuva palkkio laitoksen tulokseen ja riskeihin.
250. Jos käytettävissä on välineitä, jotka konsolidoinnin piiriin kuuluva laitos on laskenut liikkeeseen vakavaraisuusdirektiivin 94 artiklan 1 kohdan I alakohdan i ja ii alakohdan nojalla, muuttuvan palkkion tulisi koostua erityyppisistä välineistä tasapainoisessa suhteessa. Jos tällaisia välineitä on laitoksen käytettävissä, sen tulisi käyttää ensisijaisesti välineitä, joihin sovelletaan velkakirjojen arvon alaskirjausta ja jotka ovat välineistä annetuissa teknisissä sääntelystandardeissa esitettyjen välineiden mukaisia, ja osakkeita, eikä niinkään arvoon perustuvia omaisuuseriä, kuten osakesidonnaisia välineitä.
251. Vakavaraisuusdirektiivin 94 artiklan 1 kohdan I alakohdan i alakohdan mukaisten välineiden käytettävyys riippuu laitoksen oikeudellisesta muodosta:
- a. Laitokset, jotka ovat oikeudelliselta muodoltaan osakeyhtiöitä, voivat käyttää osakkeita, ja listaamattomat osakeyhtiöt myös osakesidonnaisia välineitä; listattujen osakeyhtiöiden ei pidä käyttää osakesidonnaisia välineitä, kuten edellä mainitussa artiklassa säädetään.
 - b. Jos laitos ei ole osakeyhtiö, se voi käyttää välineinä myönnettäviin muuttuviin palkkioihin osakkeita vastaavia omistusosuuksia laitoksen oikeudellisesta muodosta riippuen tai osakesidonnaisia välineitä vastaavia muita kuin käteisinstrumentteja.
252. 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.

253. Direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan I alakohdan ii alakohdan mukaisten muiden välineiden käyttömahdollisuus riippuu siitä, onko yksittäinen laitos tai konsolidoinnin piiriin kuuluva laitos jo laskenut liikkeeseen tällaisia välineitä ja onko tällaisia välineitä käytettävissä riittäviä määriä. Jos laitoksen varat ovat peräisin pääasiassa tukkurahoituksesta tai se nojautuu suuressa määrin ensisijaiseen lisäpääomaan, toissijaiseen pääomaan tai velkakirjan arvon alaskirjaukseen soveltuvaan velkaan pääomavaatimustensa täyttämiseksi, tällaisia välineitä tulisi voida käyttää muuttuviin palkkioihin edellyttäen, että tällaiset ”muut välineet” ovat komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 527/2014 mukaisia.
254. Jos direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan I alakohdan ii alakohdassa tarkoitettujen muiden välineiden käytön esteinä ei ole erityisiä tekijöitä tai kansallisia lakeja tai jos ei ole tekijöitä, jotka estävät laitosta laskemasta liikkeeseen komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 527/2014 mukaisia välineitä, tällaisia välineitä tulisi käyttää muuttuvan palkkion myöntämiseen, mikäli niitä on käytettävissä.
255. Jos käytettävissä on komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 527/2014 mukaisesti määritellyjä osakeinstrumentteja tai osakesidonnaisia ja muita soveltuvia välineitä, muuttuva palkkio voidaan maksaa tasapainoisessa suhteessa käytettävillä eri välineillä. Tällöin laitosten on varmistettava, että välineinä maksettava muuttuvan palkkion osuus koostuu asianmukaisesti tasapainotetussa suhteessa direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan I alakohdan i ja ii alakohdassa tarkoitetuista välineistä. Kun laitokset määrittävät eri välineiden välistä tasapainoa, niiden tulisi kyetä osoittamaan ottaneensa huomioon osakkeenomistajien, velkojien, joukkovelkakirjojen haltijoiden ja muiden sidosryhmien edut.
256. 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 odotusajan päättymistä. Pienet listaamattomat laitokset, joiden toiminta ei ole monimuotoista, voivat määrittää omistusosuus- ja omistusosuksiin sidottujen välineiden arvon vuotuisten taloudellisten tulosten perusteella.
257. Laitokset voivat myöntää muuttuvan palkkion lykättyjen välineiden kiinteänä lukumääränä tai nimellismääränä käyttäen erilaisia tekniikoita, kuten ns. trustee depot -järjestelyjä ja -sopimuksia, edellyttäen, että välineiden lukumäärä tai nimellismäärä annetaan nimetyille henkilöille aina omistusoikeuden syntymisen hetkellä, jollei lukumäärää tai nimellismäärää alenneta riskiperusteisesti.
258. Laitosten ei tulisi maksaa korkoja tai osinkoja välineistä, jotka nimetyille henkilöille on myönnetty muuttuvana palkkiona lykkäysjärjestelyjen mukaisesti; tämä tarkoittaa myös, että lykkäysaikana maksettavia korkoja ja osinkoja ei tulisi maksaa henkilöstölle lykkäysajan päättymisen jälkeen vaan niiden saajana ja omistajana tulisi pitää laitosta.

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

15.5 Välineiden vähimmäisosuus ja niiden ajallinen jakautuminen

260. Direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan I alakohdassa asetettua vaatimusta siitä, että 50 prosenttia muuttuvista palkkioista maksetaan välineinä, tulisi soveltaa yhtäläisesti sekä lykkäämättömään että lykättyyn osuuteen, ja molempien osuuksien tulisi koostua tasasuhtaisesti näiden ohjeiden 15.4 jaksossa tarkoitetuista välineistä.

261. Laitosten tulisi pikemminkin priorisoida välineiden käyttöä kuin myöntää käteisenä maksettavia muuttuvia palkkioita. Laitosten tulisi asettaa vähintään 50 prosentiksi se prosenttiosuus, joka on myönnettävä direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan I alakohdassa tarkoitettulla tavalla tasapuolisesti jakautuvina välineinä, ja osuus on vahvistettava erikseen muuttuvan palkkion lykättyä ja lykkäämättömältä osalta. Jos laitokset myöntävät muuttuvista palkkioista 50 prosenttia suuremman osuuden välineinä, niiden tulisi vahvistaa välineiden suurempi osuus ensisijaisesti muuttuvan palkkionosan lykättylle osuudelle.

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

15.6 Sitouttamisjärjestelmä

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

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

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

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

267. Palkkiona myönnettyille välineille tulisi asettaa vähintään yhden vuoden pituinen odotusaika. Pidempiä odotusaikoja tulisi asettaa varsinkin silloin, kun jälkikäteen tehtävät riskikorjaukset perustuvat pääasiallisesti palkkiona myönnettyjen välineiden arvon muutoksiin. Jos lykkäysaika on vähintään viisi vuotta, palkkion lykätyle osuudelle voidaan määrätä vähintään kuuden kuukauden pituinen odotusaika, kun nimetyt henkilöt eivät ole hallituksen ja hallituneuvoston eivätkä toimivan johdon jäseniä, joihin tulisi soveltaa vähintään vuoden pituista odotusaikaa.

15.7 Riskikorjaus

15.7.1 Palkkion riskiperusteinen alennus ja takaisinperintä

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

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

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

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

272. Kun laitos laatii palkkion riskiperusteisen alennuksen ja takaisinperinnän soveltamisperusteita direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan n alakohdan nojalla, sen tulisi myös määrittää ajanjakso, jonka aikana palkkion riskiperusteista alennusta ja takaisinperintää sovelletaan. Tämän ajanjakson tulisi olla vähintään lykkäys- ja odotusaikojen pituinen. Laitokset voivat käyttää palkkion riskiperusteiseen alennukseen ja takaisinperintään eri perusteita. Takaisinperintää tulisi käyttää erityisesti silloin, kun nimetty henkilö on vaikuttanut heikkoon tai tappiolliseen taloudelliseen tulokseen merkittävästi ja kun hän on syyllistynyt tahallisesti tai törkeän tuottamuksellisesti petokseen tai muuhun menettelytapaan, joka on johtanut merkittäviin tappioihin.

273. Laitosten tulisi käyttää vähintään alkuperäisiä suoritus- ja riskiperusteita varmistaakseen, että alkuperäisen suoritusmittauksen ja sen toteutumatestauksen välillä on yhteys. Direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan n alakohdan i ja ii alakohdassa säädettyjen perusteiden lisäksi laitosten tulisi käyttää muun muassa seuraavia erityisperusteita:
- a. näyttö henkilön syylistymisestä väärinkäytökseen vai vakavaan virheeseen (hän on esim. rikkonut menettelyohjeita ja muita sisäisiä sääntöjä, jotka koskevat erityisesti riskejä);
 - b. laitoksen ja/tai liiketoimintayksikön tämän vuoksi mahdollisesti kärsimä taloudellisen tuloksen merkittävä heikkeneminen (esim. tiettyjen liiketoiminnan tunnuslukujen perusteella);
 - c. riskienhallinnan merkittävä epäonnistuminen siinä laitoksessa ja/tai liiketoimintayksikössä, jossa nimetty henkilö työskentelee;
 - d. laitoksen tai liiketoimintayksikön taloudellisen tai lakisääteisen pääomapohjan merkittävä suureneminen;
 - e. lakisääteiset seuraamukset, jos nimetyn henkilön menettelytapa on ollut osasyynä seuraamukseen.
274. Jos palkkion riskiperusteista alennusta voidaan käyttää vain, kun omistusoikeus lykättyyn maksuun syntyy, laitokset voivat päättää soveltaa takaisinperintää muuttuvan palkkion maksamisen tai omistukseen saannin jälkeen, mikäli tämä on mahdollista.
275. Palkkion riskiperusteista alennusta ja takaisinperintää koskevien järjestelyjen tulisi johtaa tarvittaessa muuttuvan palkkion alentamiseen. Jälkikäteen tehtävän eksplisiittisen riskikorjauksen ei tulisi milloinkaan johtaa alun perin myönnetyn muuttuvan palkkion korottamiseen eikä riskiperusteista alennusta tai takaisinperintää koskevien toimien kohteena aiemmin olleen alennetun muuttuvan palkkion korottamiseen.

15.7.2 Implisiittiset korjaukset

276. Laitosten tulisi käyttää muuttuviin palkkioihin välineitä, joiden hinta reagoi laitoksen tulokseen tai riskin muutokseen. Osakekurssin kehitystä tai muiden välineiden hintakehitystä ei tulisi pitää jälkikäteen tehtävien eksplisiittisten riskikorjausten korvikkeena.
277. Jos palkkioita on myönnetty välineinä ja henkilöstö myy ne lykkäys- ja odotusajan jälkeen tai jos väline maksetaan lopullisena erääntymisajankohtanaan käteisenä, erääntynyt määrä tulisi voida maksaa henkilöstölle. Määrä voi olla suurempi kuin alun perin myönnetty määrä, jos markkinahinta tai välineen käypä arvo on kohonnut.

V osasto – Valtion tukitoimista hyötyvät laitokset

16. Valtion tuki ja palkitseminen

278. Jos laitokset hyötyvät näiden ohjeiden 6 jakson mukaisesti valtion poikkeuksellisista tukitoimista, toimivaltaisten viranomaisten ja laitosten tulisi luoda toisiinsa säännölliset yhteydet mahdollisten muuttuvien palkkioiden poolin perustamiseksi ja muuttuvien palkkioiden myöntämiseksi, jotta voidaan varmistaa direktiivin 2013/36/EU 93 ja 141 artiklan noudattaminen. Muuttuvien palkkioiden maksaminen ei saisi vaarantaa vahvistetun elvytysuunnitelman ja valtion poikkeuksellisten tukitoimien lakkautussuunnitelman noudattamista.
279. Palkitsemisjärjestelmissä tulisi soveltaa komission tiedonantoa valtioneuvoston päätöksen 2013/216/01 mukaisesti pankkien hyväksytyihin tukitoimenpiteisiin 1 päivästä elokuuta 2013 (2013/C 216/01). Laitosten palkitsemisjärjestelmissä tulisi tuoda asianmukaisesti esiin palkitsemista koskevat ehdot, jotka laitoksille on asetettu komission hyväksytyssä valtioneuvoston päätöksen 2013/216/01 mukaisesti, ja ehdot, jotka sisältyvät asiaa koskeviin säädöksiin.
280. Laitoksen johdon jäsenille ja muulle henkilöstölle myönnettävät muuttuvat palkkiot eivät saisi estää valtion poikkeuksellisen tuen järjestelmällistä takaisinmaksua odotetussa aikataulussa tai tervehdyttämissuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden saavuttamista.
281. Laitoksen tulisi varmistaa, että palkkiopooli tai muuttuvien palkkioiden omistukseen saanti ja maksaminen eivät estä sitä pysymästä pääomapohjan kohentamisaikataulussa eivätkä sen irtautumista valtion poikkeuksellisesta tuesta.
282. Asiasta vastaavan toimivaltaisen viranomaisen tulisi määrätä valtion poikkeuksellista tukea saaneille laitoksille direktiivin 2013/36/EU 93 artiklan a alakohdan nojalla se prosenttiosuus nettotuotoista (liikevaihdosta), joka voidaan käyttää muuttuviin palkkioihin, ja arvioida, onko muuttuvat palkkiot sovitettu yhteen hyvän riskinhallinnan ja pitkän aikavälin kasvun kanssa, sekä ryhtyä tarvittaessa toimiin palkitsemisen järjestelemiseksi uudelleen, rajoittamatta kuitenkaan jäsenvaltion tai unionin jo asettamia palkitsemisen ehtoja.
283. Direktiivin 2013/36/EU 93 artiklan b alakohdassa tarkoitetun palkitsemisen uudelleenjärjestelyn yhteydessä tulisi noudattaa laitoksen johdon jäsenten muuttuville palkkioille asetettuja tiukkoja rajoja, kun
- a. asiasta vastaava toimivaltainen viranomainen vaatii, ettei laitos maksa johdon jäsenten muuttuvia palkkioita valtion poikkeuksellisen tuen saamispäivästä alkaen tai että se soveltaa muuttuviin palkkioihin riskiperusteista alennusta tai takaisinperintää ottamalla huomioon johdon mahdolliset laiminlyönnit;
 - b. asiasta vastaava toimivaltainen viranomainen voi vaatia laitosta pidättäytymään myöntämästä johdon jäsenille mitään muuttuvia palkkioita niin kauan kun valtion

poikkeuksellista tukea ei ole maksettu takaisin tai kunnes laitoksen tervehdyttämissuunnitelma on otettu käyttöön tai toteutettu. Tällaisten toimenpiteiden tulisi olla lyhytkestoisia. Rajoitusten soveltamisajanjakso tai niiden soveltamisperusteet tulisi kirjata selkeästi ja toimittaa laitokselle valtion tuen myöntämisen yhteydessä.

284. Jotta palkitseminen voitaisiin järjestää uudelleen direktiivin 2013/36/EU 93 artiklan b alakohdan mukaisesti eli sovittamalla uudelleenjärjestely yhteen hyvän riskinhallinnan ja pitkän aikavälin kasvun kanssa, toimivaltaisten viranomaisten tulisi vaatia

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

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

VI osasto – Laitosten tiedonantovelvollisuus ja sisäinen avoimuus

17. Tietojen antamista koskevat vaatimukset

286. Kun laitoksen julkistavat asetuksen (EU) 575/2013 450 artiklassa edellytetyt tietoja, niiden tulisi noudattaa kyseisen asetuksen kahdeksannen osan I osastoon sisältyviä yleisiä periaatteita ja niiden osalta annettuja EPV:n ohjeita asetuksen (EU) N:o 575/2013 432 artiklan 1 kohdassa, 432 artiklan 2 kohdassa ja 433 artiklassa säädetystä olennaisuudesta, liikesalaisuuden piiriin kuulumisesta ja luottamuksellisuudesta sekä julkistamistiheydestä³³.

³³ <http://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-final-guidelines-on-disclosure-requirements-for-the-eu-banking-sector>

287. Asetuksen (EU) 575/2013 432 artiklan 1 ja 2 kohdassa ei anneta mahdollisuutta jättää julkistamatta kyseisen asetuksen 450 artiklassa vaadittuja tietoja olennaisuuteen, liikesalaisuuden piiriin kuulumiseen tai luottamuksellisuuteen liittyvistä syistä. Asetuksen 450 artiklaan sisältyvät julkistamisvaatimukset on täytettävä, tämän kuitenkin rajoittamatta direktiivin 95/46/EY³⁴ vaatimusten soveltamista.
288. Laitosten tulisi julkistaa tiedot siitä, miten ne täyttävät direktiivin 2013/36/EU 92–95 artiklan vaatimukset sekä asetuksen (EU) 575/2013 450 artiklassa säädetty tiedonantovelvollisuudet, ja niiden tulisi varmistaa, että julkistetut tiedot ovat helposti saatavilla, tämän kuitenkin rajoittamatta direktiivin 2013/36/EU 96 artiklan soveltamista.
289. Laitosten tulisi varmistaa, että julkistetuissa palkitsemistiedoissa on asianmukaiset ristiviittaukset muihin tietoihin ja asiaan mahdollisesti vaikuttaviin tiedonantoihin, jotta se voisi antaa täydellisen kuvan kaikista palkitsemisjärjestelmiä ja -käytäntöjä koskevista tiedoista, jotka on julkistettu.
290. Asetuksen (EU) 575/2013 6 artiklan 3 kohdan ja 13 artiklan 1 kohdan nojalla laitoksen on täytettävä julkistamisvaatimukset yksittäisenä yrityksenä, ellei se ole emo- tai tytäryritys tai sisällytetty asetuksen (EU) 575/2013 18 artiklan mukaiseen konsolidointiin. Konsolidoivan laitoksen on täytettävä julkistamisvaatimukset konsolidointiryhmän tasolla ja EU:ssa emoyrityksinä toimivien laitosten merkittävien tytäryritysten joko yksittäisinä yrityksinä tai alakonsolidointiryhmän tasolla. Jos 13 artiklan 3 kohdassa säädetty edellytys täyttyy, kolmanteen maahan sijoittautuneen emoyrityksen konsolidoimien, EU:ssa emoyrityksinä toimivien yhteisöjen ei välttämättä tarvitse julkistaa asetuksen (EU) 575/2013 450 artiklassa vaadittuja tietoja.
291. Tietoja julkistettaessa tulisi ottaa huomioon laitoksen koko ja sen toimintojen luonne, laajuus ja monimuotoisuus näiden ohjeiden 4 jakson mukaisesti. Pienten laitosten, joiden toiminta ei ole monimuotoista, tulisi täyttää julkistamisvaatimukset antamalla sisäistä organisaatiotaan ja palkitsemisjärjestelmäänsä vastaavat tiedot.
292. Asetuksen (EU) 575/2013 450 artiklan nojalla julkistettavat ja näissä ohjeissa täsmennetyt tiedot tulisi antaa vuosittain laadullisina ja määrällisinä osuuksina, joita havainnollistetaan taulukoin ja kuvioin, jos ne ovat tarpeen tietojen selkeyttämiseksi niiden käyttäjille.

18. Tiedonantoperiaatteet ja -käytännöt

450 artiklan 1 kohta: palkitsemisjärjestelmä

293. Laitoksen tulisi julkistaa ja antaa kaikkien johdon jäsenten käyttöön yksityiskohtaiset tiedot nimettyjen henkilöiden palkitsemisjärjestelmistä ja -käytännöistä. Laitoksen tulisi antaa riittävästi tietoja sen ulkopuolelle ja esittää sen sisällä selkeästi palkitsemiskannustimien

³⁴ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 95/46/EY, annettu 24 päivänä lokakuuta 1995, yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (EYVL 281, 23.11.1995, s. 31).

menetelmät, periaatteet ja tavoitteet. Laitoksen tulisi myös antaa riittävästi yleistä tietoa koko organisaatiotaan koskevan palkitsemisjärjestelmän ja -käytäntöjen peruspiirteistä.

294. Laitoksen tulisi tarvittaessa julkistaa tiedot nimettyjen henkilöiden eri ryhmiin sovellettavien palkitsemisjärjestelyjen eroista ja kuvaus laitoksen palkitsemisjärjestelmän alueellisesta soveltamisalasta sekä merkittävistä eroista alueiden tai konsolidoinnin piiriin kuuluvien eri laitosten välillä.
295. Laitoksen tulisi julkistaa selvitys konsernitasolla sovellettavan palkitsemisjärjestelmän yhteydestä emoyrityksenä toimivan laitoksen tasolla sekä (EU:ssa ja sen ulkopuolella toimivien) tytäryritysten ja sivuliikkeiden tasolla sovellettavaan palkitsemisjärjestelmään ja esittää tarvittaessa konsernin, emoyrityksen ja tytäryrityksen tasoilla sovellettavien palkitsemisjärjestelmien väliset erot. Tällöin tulisi esittää tiedot esimerkiksi palkitsemisen muuttuvan ja kiinteän osan välisen suhteen eroista, laskennallisesta diskonttokorosta, palkitsemissuunnitelmista ja palkitsemiseen käytettävistä välineistä tai myönnettävissä olevista palkitsemisvälineistä. Lisäksi erot tulisi perustella ja laitoksen tulisi kertoa, miten ne vaikuttavat eri liiketoiminta-alueiden palkkiopoolien määrittämiseen.
296. Laitoksen tulisi antaa tiedot kaikista palkitsemisjärjestelmänsä tehdyistä merkittävistä muutoksista sekä niiden voimaantuloajankohdista ja vaikutuksesta muuttuviin ja kiinteisiin palkkionosiin sekä palkitsemisjärjestelmän määrittämisessä käytetystä hallinto- ja ohjausprosessista.

450 artiklan 1 kohta: henkilöiden nimeäminen

297. Laitoksen tulisi julkistaa tiedot siitä, miten se on soveltanut palkitsemisjärjestelmiä ja muuttuvia palkkioita koskevia vaatimuksia ja myös komission delegoituun asetukseen (EU) N:o 604/2014 sisältyviä vaatimuksia.
298. Laitoksen tulisi myös julkistaa tiedot nimettyjen henkilöiden lukumäärästä liiketoiminta-alueittain sekä toimivan johdon jäsenten ja muiden nimettyjen henkilöiden lukumäärästä ja selvitys näiden lukumäärien merkittävistä muutoksista.

450 artiklan 1 kohdan a alakohta: tiedot palkitsemisjärjestelmän määrittämisessä käytetystä päätöksentekoprosessista

299. Laitoksen tulisi esittää selkeät tiedot hallinnointi- ja ohjausprosessista, joka koskee palkitsemisjärjestelmän kehittämistyötä näiden ohjeiden I osastoon sisältyvät erityisvaatimukset huomioon ottaen sekä tiedot elimistä, joilla on ollut merkittävä rooli palkitsemisjärjestelmän kehittämistyössä. Tällaisia tietoja on annettava muun muassa palkitsemislautakunnan, riskilautakunnan ja riippumattomien valvontatoimintojen sekä muiden elinten kokoonpanosta ja valtuuksista.

300. Laitoksen tulisi antaa tiedot myös ulkopuolisista konsulteista ja muiden sidosryhmien roolista sekä sellaisten sidosryhmien roolista, joka osallistuvat palkitsemisjärjestelmän määrittelyyn tai säännöllisin väliajoin tehtävään arviointiin tai joilta on pyydetty neuvoja.

450 artiklan 1 kohdan b alakohta: tiedot palkitsemisen ja tulosten välisestä suhteesta

301. Laitoksen tulisi julkistaa palkitsemisen ja tulosten välisestä suhteesta muun muassa seuraavat tiedot:

- a. tärkeimmät tulostavoitteet;
- b. niiden henkilöiden lukumäärä, joille aiotaan myöntää muuttuvia palkkioita palkitsemisjärjestelmästä;
- c. tiedot siitä, miten muuttuvissa palkkioissa otetaan huomioon laitoksen tuloksen muutokset.

450 artiklan 1 kohdan c alakohta: tärkeimmät tiedot palkitsemisjärjestelmän rakenteellisista piirteistä

302. Laitoksen tulisi julkistaa palkitsemisjärjestelmänsä suunnittelusta ja rakenteesta muun muassa seuraavat tiedot:

- a. palkitsemisjärjestelmän ja -prosessien keskeiset piirteet ja tavoitteet sekä tieto siitä, miten järjestelmä edistää hyvää ja tehokasta riskienhallintaa;
- b. kuvaus tärkeimmistä määrällisistä ja laadullisista tulos- ja riskimittareista, joita käytetään laitoksen ja liiketoimintayksikön tuloksen sekä yksittäisten henkilöiden työsuoritusten arviointiin, sekä tiedot siitä, miten eri mittareita on yhdistelty ja miten vallitsevat ja tulevat riskit otetaan huomioon;
- c. tiedot perusteista, joita käytetään ennalta tai jälkikäteen tehtävien riskikorjausten soveltamiseksi;
- d. kuvaus ja luettelo eri muodoista, joina muuttuvia ja kiinteitä palkkioita maksetaan (esim. käteinen, osakkeet, muut oman pääoman ehtoiset välineet, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät), sekä palkkioiden määrät ja perusteet eri palkkiomuotojen käyttämiselle ja niiden kohdentamiselle nimettyjen henkilöiden eri ryhmiin ja erityisesti toimivan johdon jäseniin ja sisäisten valvontatoimintojen henkilöstöön;
- e. tieto siitä, miten laitos varmistaa, ettei valvontatoimintojen henkilöstön palkitseminen ole sidoksissa heidän valvomiinsa liiketoimintayksiköihin;
- f. palkkioiden luokittelu muuttuviin tai kiinteisiin palkkioihin ja kiinteiden palkkioiden tapauksessa luokitteluperusteet;

- g. pitkän aikavälin työsuorituksen huomioon ottamiseksi käytettävät palkkioiden tarkistusmekanismit, kuten
- i. parametrit, joiden perusteella vahvistetaan lykkäysajan pituus; lykättyjen ja lykkäämättömien palkkioiden välinen suhde sekä nimettyjen henkilöiden eri ryhmille myönnettävien palkkioiden omistusoikeuden saantiaikataulu ja odotusajat, mukaan lukien sovelletut suhdeluvut ja lykkäys- ja odotusajat, palkkioina myönnettujen eri välineiden osalta erikseen;
 - ii. säännöt, joiden mukaisesti palkkioihin tehdään ennalta tai jälkikäteen korjauksia työsuoritusten ja tulosten perusteella muun muassa palkkioiden riskiperusteisten alennusten ja takaisinperinnän avulla;
 - iii. nimetyille henkilöille mahdollisesti asetettavat osakeomistusvaatimukset;
- h. tieto siitä, miten suhteellisuusperiaate otetaan huomioon palkitsemisjärjestelmässä ja perustelut, joissa kerrotaan, miten palkitsemisjärjestelmät ovat sopusoinnussa hyvän ja tehokkaan riskinhallinnan kanssa ja edistävät sitä;
- i. taatun muuttuvan palkkion ja erorahan myöntämisperiaatteet ja -perusteet.

450 artiklan 1 kohdan d alakohta: direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan mukaisesti vahvistettu kiinteiden ja muuttuvien palkkioiden välinen suhde

303. Laitoksen tulisi antaa taulukon muodossa tiedot eri suhteista, joita konsolidointiryhmän tasolla käytetään kokonaispalkkion muuttuvan ja kiinteän osan välillä. Tiedot on ilmoitettava laitoksen johdon osalta erikseen ja tarvittaessa kustakin liiketoiminta-alueesta, tukitoiminnosta ja sisäisen valvonnan toiminnosta sekä eriteltyinä toimivan johdon ja muiden nimettyjen henkilöiden, yhteisöjen ja sijaintipaikkojen mukaan ottaen huomioon palkitsemisjärjestelmien vertailua varten annetuissa EPV:n ohjeissa määritellyt liiketoiminta-alueet.

304. Jos laitos on päättänyt käyttää kokonaispalkkion muuttuvan ja kiinteän osan välillä 100 prosenttia korkeampaa suhdetta aina 200 prosenttiin saakka, laitoksen tulisi antaa tiedot

- a. edustettuina olevien äänioikeuksien ja suhteen korotusta kannattavien äänioikeutettujen osakkeenomistajien prosenttiosuudesta tai, asiaan sovellettavasta yhtiölainsäädännöstä riippuen, äänioikeuksien sijaan niiden henkilöiden lukumäärä ja prosenttiosuus, jotka kannattavat suhteen korottamista, jos jokaisella henkilöllä on yksi ääni;
- b. hyväksytyt suhteet ja, jos liiketoiminta-alueiden suhteet eroavat toisistaan, kunkin liiketoiminta-alueen suhde;
- c. päätöksen tekopäivä.

305. Suhdelukuja koskevien tietojen lisäksi laitosten tulisi antaa tarvittaessa seuraavat tiedot maakohtaisesti sovellettavasta diskonttokorosta:

- a. missä määrin diskonttokorkoa käytetään (sitä voidaan soveltaa enintään 25 prosenttiin muuttuvan palkkion kokonaismäärästä tai jäsenvaltion määrittämään pienempään prosenttiosuuteen); ja
- b. niiden nimettyjen henkilöiden määrä, jonka muuttuvaan palkkioon diskonttokorkoa on sovellettu.

450 artiklan 1 kohdan e alakohta: tiedot suoriutumisperusteista, joita sovelletaan osakkeita, optioita tai muuttuvia palkkioita myönnettäessä

306. Laitosten on julkistettava tiedot palkkioiden muuttuvien osien määrittämiseksi käytetyistä eri suoritusindikaattoreista ja palkkioina myönnettyjen eri välineiden tasapuolisen jakautumisen määrittämisperusteista sekä osakkeista tai vastaavista omistusuosuuksista, osakesidonnaisista välineistä, vastaavista muista kuin käteisinstrumenteista, optioista ja muista komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 527/2014 mukaisista välineistä.

450 artiklan 1 kohdan f alakohta: muuttuvien palkkioiden ja muiden luontoisetujen määrittämisessä sovellettavat keskeiset parametrit ja perusteet

307. Tietojen, jotka laitosten on julkistettava muuttuvien palkkioiden ja muiden luontoisetujen määrittämisessä käytetyistä keskeisistä parametreista ja perusteista, tulisi sisältää pitkän aikavälin kannustinsuunnitelmat ja yksityiskohtaiset tiedot palkkionosasta, jota pidetään muuna kuin tavanomaisena palkitsemiskäytäntönä ja jollaisia voivat olla esimerkiksi tehtävään tai asemaan perustuvat palkanlisät ja harkinnanvaraiset luontoisedut, sekä ehdot, joilla tällaiset palkanlisät tai luontoisedut voidaan perua tai joilla niiden arvoa voidaan muuttaa.

18.1 Yhteenlasketut määrälliset tiedot

308. Kun laitokset antavat asetuksen (EU) 575/2013 450 artiklan 1 kohdan g–h alakohdan ja kyseisen artiklan 2 kohdan vaatimusten mukaisesti palkitsemista koskevia määrällisiä tietoja liiketoiminta-alueittain jaoteltuina, niiden tulisi ilmoittaa tiedot erikseen kustakin merkittävästä liiketoiminta-alueesta, kuten sijoituspankkitoiminnasta, vähittäispankkitoiminnasta ja omaisuudenhoidosta, ja yhteenlasketut tiedot i) kaikista muista liiketoiminta-alueista, ii) toimivasta johdosta sekä hallituksesta ja hallintoneuvostosta, iii) sisäisen valvonnan toiminnoista ja iv) laitoksen tukitoiminnoista.

309. Edellä mainitut tiedot tulisi eritellä toimivan johdon jäsenten ja muiden nimettyjen henkilöiden osalta.

310. Laitoksen tulisi myös julkistaa yhteenlasketut tiedot henkilöstön kokonaismäärästä ja heille myönnettyistä kokonaispalkkioista ja eritellä tiedot kiinteän ja muuttuvan palkkion mukaan.

311. Merkittävien laitosten tulisi julkistaa asetuksen (EU) 575/2013 450 artiklan 1 kohdan h alakohdassa vaaditut määrälliset tiedot laitoksen johdon jäsenten tasolla erillisinä yhteenlaskettuina numerotietoina toimivan johdon jäsenten sekä hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten osalta.
312. Kun laitokset julkistavat asetuksen (EU) 575/2013 450 artiklan 1 kohdan g, h ja i alakohdassa vaadittuja määrällisiä tietoja, niiden tulisi ottaa huomioon tiedot, jotka toimivaltaisten viranomaisten on kerättävä palkitsemisjärjestelmien vertailua varten annettujen EPV:n ohjeiden³⁵ nojalla. Asetuksen (EU) 575/2013 450 artiklan 1 kohdan h alakohdan iii alakohdan nojalla laitosten tulisi julkistaa määrälliset tiedot maksamatta olevista lykätyistä palkkioista, joihin ei ole vielä syntynyt omistusoikeutta, ja erikseen tiedot palkkiomäärästä, johon omistusoikeus on syntynyt edellisellä tilikaudella. Kun laitokset julkistavat tietoja asetuksen (EU) 575/2013 450 artiklan 1 kohdan h alakohdan vi alakohdan nojalla myönnettyistä erorahoista, niiden tulisi julkistaa erikseen tiedot tilikaudella jo maksetusta erorahojen määrästä ja lykätystä määrästä, ja niiden tulisi kertoa, miten erorahat on otettu huomioon muuttuvien ja kiinteiden palkkioiden välistä suhdetta koskevassa laskelmassa.

18.2 Sisäinen avoimuus

313. Laitoksen palkitsemisjärjestelmä tulisi julkistaa laitoksen sisällä koko henkilöstölle, ja henkilöstöllä tulisi olla mahdollisuus tutustua siihen milloin tahansa. Laitosten tulisi lisäksi varmistaa, että palkitsemisjärjestelmästä julkistettut tiedot ovat käytettävissä laitoksen sisällä. Laitoksen sisällä ei tarvitse julkistaa yksittäisten henkilöiden palkkioiden määrällisiä puolia, jotka ovat luottamuksellisia.
314. Henkilöstön tulisi saada tieto muuttuvien palkkioidensa ominaispiirteistä sekä prosessista ja perusteista, joita käytetään arvioitaessa heidän toimiansa vaikutusta laitoksen riskiprofiiliin ja heidän muuttuviin palkkioihinsa. Etenkin henkilön työsuorituksen arviointiprosessista tulisi laatia asianmukaiset dokumentit, ja prosessista tulisi tiedottaa selkeästi asianomaiselle henkilöstölle.

VII osasto – Toimivaltaisia viranomaisia koskevat vaatimukset

19. Palkitsemisjärjestelmät

315. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa nämä ohjeet, muuttuvaan palkkioon sovellettavasta laskennallisesta diskonttokorosta annetut EPV:n ohjeet ja valvojan arviointiprosessin (SREP) yhteisistä menettelyistä ja menetelmistä annetut EPV:n ohjeet huomioon ottaen, että laitokset täyttävät direktiivissä 2013/36/EU, asetuksessa (EU) 575/2013, komission delegoidussa asetuksessa (EU) N:o 604/2014 ja komission delegoidussa

³⁵ Ohjeet on julkaistu EPV:n verkkosivuilla osoitteessa <http://www.eba.europa.eu/documents/10180/757286/EBA-GL-2014-08+%28GLs+on+remuneration+benchmarking+%29.pdf/9d87c18b-ed79-4ceb-a3f6-64928cc26065>

asetuksessa (EU) N:o 527/2014 asetetut vaatimukset, jotka koskevat palkitsemisjärjestelmiä, ja että laitoksilla on koko henkilöstöä ja nimettyjä henkilöitä koskevat asianmukaiset palkitsemisjärjestelmät. Laitosten palkitsemisjärjestelmiä valvoessaan toimivaltaisten viranomaisten tulisi soveltaa riskiperusteista menetelmää.

316. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi vaatia laitoksia ryhtymään asiaankuuluviin toimiin havaittujen puutteiden korjaamiseksi. Jos laitokset eivät noudata korjaamispyyntöä, toimivaltaisten viranomaisten tulisi ryhtyä asian vaatimiin valvontatoimiin.
317. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi huolehtia, että laitokset sovittavat palkitsemisjärjestelmänsä ja -käytäntönsä yhteen liiketoimintastrategiansa ja laitoksen pitkän aikavälin etujen kanssa liiketoiminta- ja riskistrategiansa, yrityskulttuurinsa sekä arvonsa ja riskiprofiilinsa huomioon ottaen.
318. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että laitosten palkitsemisjärjestelmät, -käytännöt ja -prosessit ovat asianmukaiset, ja niiden tulisi arvioida valvojan arviointiprosessin (SREP) yhteisistä menettelyistä ja menetelmistä annetuissa EPV:n ohjeissa vaadittujen arviointien lisäksi erityisesti seuraavat seikat:
- a. palkitsemisjärjestelmän suunnittelua ja seurantaan koskevat hallinnointi- ja ohjausjärjestelyt ja -prosessit;
 - b. kaikki laitoksen sisäiset elimet ja toiminnot, jotka osallistuvat palkitsemisjärjestelmän suunnitteluun, toteuttamiseen ja valvontaan, vaihtavat keskenään tietoja, myös konsernitason tasolla;
 - c. palkitsemisjärjestelmien ja -käytäntöjen vuotuista arviointia varten luotu prosessi ja sen tärkeimmät tulokset;
 - d. laitokseen on perustettu tarvittaessa palkitsemislautakunta, jolla on riittävät valtuudet ja resurssit tehtäviensä hoitamiseksi;
 - e. palkitsemisjärjestelmän ja -käytäntöjen vaikutus liiketoiminnan harjoittamiseen, kuten eri asiakasryhmien neuvontaan ja tuotteiden myymiseen eri asiakasryhmille;
 - f. palkitsemisjärjestelmät otetaan huomioon pääoman riittävyyden arviointimenettelyssä ja maksuvalmiuden suunnittelussa, ja päinvastoin.
319. Edellä mainituissa arvioinneissa toimivaltaisten viranomaisten tulisi muiden mahdollisten toimien ohella erityisesti
- a. käyttää hallituksessa ja hallintoneuvostossa palkitsemisjärjestelmistä käytyjen neuvottelujen pöytäkirjoja ja erityisesti tietoja, jotka koskevat laitoksen palkitsemisjärjestelmän suunnittelun ja prosessien valvonnan tuloksia sekä palkitsemislautakunnan suorittamia tehtäviä;

- b. käyttää palkitsemislautakunnan, riskilautakunnan ja muiden palkitsemisjärjestelmän suunnittelun ja toiminnan valvontaan osallistuvien lautakuntien kokouspöytäkirjoja;
 - c. järjestää kokouksia laitoksen johdon jäsenten ja muiden asiaan liittyvien yksiköiden kanssa.
320. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että konsolidointi- ja alakonsolidointiryhmien tasolla valvottavat laitokset ovat ottaneet käyttöön palkitsemisjärjestelmän, jota sovelletaan konsernitasolla ja myös tytäryrityksissä, joihin ei sovelleta direktiiviä 2013/36/EU, ja että konsernin sisäinen järjestelmä on muun muassa nimettyjen henkilöiden määrittämistarkoituksissa yhdenmukainen.
321. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että laitosten soveltamat henkilöiden nimeämisprosessit sisältävät komission delegoidussa asetuksessa (EU) 604/2014 säädetyt laadulliset ja määrälliset perusteet ja että perusteita sovelletaan asianmukaisesti yksittäisessä laitoksessa sekä alakonsolidointi- ja konsolidointiryhmän tasolla, myös direktiiviin 2013/36/EU soveltamisalaan kuulumattomissa tytäryrityksissä, ja että ilmoitukset ja ennakkolupaa koskevat hakemukset laaditaan näiden ohjeiden mukaisesti. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi vakuuttautua nimeämisprosessin kokonaistuloksesta ja arvioida, ovatko nimetyksi tulleet kaikki henkilöt, joiden toiminnalla on tai saattaa olla olennainen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin, ja onko laitoksilla hyvät perusteet jättää tietyt henkilöstöryhmät pois nimettyjen henkilöiden ryhmästä silloin, kun henkilöstö nimetään ainoastaan komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 4 artiklan mukaisin määrällisin perustein. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi lisäksi arvioida, onko laitos noudattanut näissä ohjeissa esitettyjä prosesseja ja komission delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 vaatimuksia ja tehnyt vaadittavat ilmoitukset ja hakenut tarvittavat ennakkoluvat.

20. Eri palkitsemismuodot

322. Siltä osin kuin on kyse näiden ohjeiden 8 jaksossa esitetystä eri palkitsemismuodoista, toimivaltaisten viranomaisten tulisi 20 jakson soveltamista rajoittamatta
- a. arvioida kaikki taattua muuttuvaa palkkiota koskevat järjestelyt (määrä, kesto, ehdot jne.);
 - b. tarkastaa, onko laitoksella käytössä säännöt erorahojen määrittämiseksi ja hyväksymiseksi;
 - c. arvioida, ovatko valvontatoiminnoissa työskentelevän henkilöstön tavoitteet tehtäväkohtaisia;
 - d. arvioida toimivan johdon sekä hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten palkitseminen.

21. Muuttuva palkkio

323. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi arvioida,

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

- j. ettei muuttuvia palkkioita makseta välineillä tai menetelmillä, joilla pyritään tai jotka käytännössä johtavat poikkeamiseen nimettyjä henkilöitä koskevista palkitsemisvaatimuksista tai, jos niitä sovelletaan koko henkilöstöön, poikkeamiseen koko henkilöstöä koskevista palkitsemisvaatimuksista.

22. Tietojen julkistaminen

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

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

23. Valvontakollegiot

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

Liite 1 – Direktiiviin 2013/36/EU ja asetukseen (EU) 575/2013 sisältyvien palkitsemista koskevien vaatimusten kartoitus ja niiden soveltamisala

Palkitsemista koskevat vaatimukset: DIREKTIIVIN 2013/36/EU 74 artikla ja 92–96 artikla sekä ASETUKSEN (EU) 575/2013 450 artikla	Koko henkilöstö (kattaa koko laitoksen ja sisältää nimetyt henkilöt)	Nimettyjen henkilöiden osalta pakollinen; laitosten tulisi harkita vaatimusten soveltamista koko henkilöstöön	Huomautukset
74 artikla	x		
92 artikla	x		
93 artikla	x		
94 artiklan 1 kohdan a alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan b alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan c alakohta	x		
94 artiklan 1 kohdan d alakohta	x		
94 artiklan 1 kohdan e alakohta	x		
94 artiklan 1 kohdan f alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan g alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan g alakohta		x	Diskonttokoron soveltaminen ei ole pakollista
94 artiklan 1 kohdan h alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan i alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan j alakohta	x		
94 artiklan 1 kohdan k alakohta	x		
94 artiklan 1		x	

Palkitsemista koskevat vaatimukset: DIREKTIIVIN 2013/36/EU 74 artikla ja 92–96 artikla sekä ASETUKSEN (EU) 575/2013 450 artikla	Koko henkilöstö (kattaa koko laitoksen ja sisältää nimetyt henkilöt)	Nimettyjen henkilöiden osalta pakollinen; laitosten tulisi harkita vaatimusten soveltamista koko henkilöstöön	Huomautukset
kohdan l alakohta			
94 artiklan 1 kohdan m alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan n alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan o alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan p alakohta		x	
94 artiklan 1 kohdan q alakohta		x	Vaatimusten kiertämisestä annettuja säännöksiä tulisi soveltaa koko henkilöstöä koskevilta osin kaikkiin työntekijöihin.
95 artikla	Pakollinen merkittävien laitosten osalta, muiden laitosten tulisi harkita tällaisen lautakunnan perustamista		
96 artikla	x		
CRR 450 artikla	Nimetyt henkilöt ja koko henkilöstö näiden ohjeiden mukaisesti		

Liite 2 – Korkeamman suhteen hyväksymistä koskevat tiedot

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