

KOMISSION DELEGOITU ASETUS (EU) 2021/2154,**annettu 13 päivänä elokuuta 2021,****Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/2034 täydentämisestä teknisillä sääntelystandardeilla, joissa määritetään asianmukaiset kriteerit sellaisten henkilöstöryhmien yksilöimiseksi, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin tai sen hoitamiin varoihin****(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)**

EUROOPAN KOMISSIO, joka

ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen,

ottaa huomioon sijoituspalveluyritysten vakavaraisuusvalvonnasta ja direktiivien 2002/87/EY, 2009/65/EY, 2011/61/EU, 2013/36/EU, 2014/59/EU ja 2014/65/EU muuttamisesta 27 päivänä marraskuuta 2019 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/2034 ⁽¹⁾ ja erityisesti sen 30 artiklan 4 kohdan kolmannen alakohdan,

sekä katsoo seuraavaa:

- (1) Vaikka sijoituspalveluyrityksiin, jotka kuuluvat Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 575/2013 ⁽²⁾ ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2013/36/EU ⁽³⁾ VII ja VIII osaston soveltamisalaan Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2019/2033 ⁽⁴⁾ 1 artiklan 2 ja 5 kohdan mukaisesti, sovelletaan komission delegoitua asetusta (EU) 2021/923 ⁽⁵⁾, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/2034 soveltamisalaan kuuluvien sijoituspalveluyritysten on sovellettava erityisiä vaatimuksia kaikkien sellaisten henkilöstön jäsenten muuttuviin palkkioihin, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin tai sen hoitamiin varoihin. Kyseisten henkilöstön jäsenten yksilöimiseksi on tarpeen vahvistaa asianmukaiset kriteerit. Kriteereissä olisi otettava huomioon tällaisten henkilöstön jäsenten valtuudet ja tehtävät, sijoituspalveluyrityksen riskiprofiili, sen hoitamat varat ja tulosindikaattorit, sijoituspalveluyrityksen sisäinen organisaatio sekä kyseisen yrityksen luonne, laajuus ja monimuotoisuus. Kriteerien olisi myös oltava sellaiset, että sijoituspalveluyritykset voivat tarjota palkitsemisjärjestelmässään asianmukaiset kannustimet sen varmistamiseksi, että asianomaiset henkilöstön jäsenet toimivat tehtäviään suorittaessaan varovaisesti. Lisäksi kriteereissä olisi otettava huomioon sijoituspalveluyrityksen eri toimintoihin liittyvä riskitaso.
- (2) Ylimmän hallintoelimen jäsenet ovat viime kädessä vastuussa sijoituspalveluyrityksestä, sen strategiasta ja toiminnasta, ja sen vuoksi heillä olisi aina katsottava olevan olennainen vaikutus sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin. Tämä pätee sekä johtamistehtävänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen jäseniin, jotka tekevät päätöksiä, että valvontatoimintiaan hoitavan ylimmän hallintoelimen jäseniin, jotka valvovat päätöksentekoprosessia ja kyseenalastavat tehtyjä päätöksiä.

⁽¹⁾ EUVL L 314, 5.12.2019, s. 64.

⁽²⁾ 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 176, 27.6.2013, s. 1).

⁽³⁾ 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).

⁽⁴⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2019/2033, annettu 27 päivänä marraskuuta 2019, sijoituspalveluyritysten vakavaraisuusvaatimuksista sekä asetusten (EU) N:o 1093/2010, (EU) N:o 575/2013, (EU) N:o 600/2014 ja (EU) N:o 806/2014 muuttamisesta (EUVL L 314, 5.12.2019, s. 1).

⁽⁵⁾ Komission delegoitu asetus (EU) 2021/923, annettu 25 päivänä maaliskuuta 2021, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2013/36/EU täydentämisestä teknisillä sääntelystandardeilla, joissa vahvistetaan kriteerit johtotehtävien, valvontatoimintojen, olennaisten liiketoimintayksiköiden ja olennaisten liiketoimintayksiköiden riskiprofiiliin kohdistuvien merkittävien vaikutusten määrittämiseksi ja sellaisten henkilöstön jäsenten tai henkilöstöryhmien yksilöimiseksi, joiden ammatitoiminnalla on laitoksen riskiprofiiliin yhtä olennainen vaikutus kuin kyseisen direktiivin 92 artiklan 3 kohdassa tarkoitetuilla henkilöstön jäsenillä tai henkilöstöryhmillä (EUVL L 203, 9.6.2021, s. 1).

- (3) Joidenkin henkilöstön jäsenten tehtävänä on antaa sijoituspalveluyrityksen liiketoiminnan kannalta ratkaisevan tärkeää sisäistä tukea. Myös heidän toiminnallaan ja päätöksillään voi olla olennainen vaikutus sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin tai sen hoitamiin varoihin, koska heidän toimintansa ja päätöksensä voivat altistaa sijoituspalveluyrityksen olennaisille operatiivisille ja muille riskeille.
- (4) Johtotehtävissä olevien henkilöstön jäsenten ammatillisella toiminnalla voi olla olennainen vaikutus sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin tai sen hoitamiin varoihin, koska he voivat tehdä strategisia tai muita perustavanlaatuisia päätöksiä, jotka saattavat vaikuttaa sijoituspalveluyrityksen liiketoimintaan tai sovellettaviin valvontatoimintoihin. Tällaisia valvontatoimintoja ovat tyypillisesti riskinhallinta, sääntöjen noudattamisen tarkastaminen ja sisäinen tarkastus. Liiketoimintayksiköiden ottamat riskit ja tapa, jolla kyseisiä yksiköjä johdetaan, ovat tärkeimpiä sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin ja sen hoitamiin varoihin vaikuttavia tekijöitä. Tietyt liiketoiminnat aiheuttavat muita suurempia riskejä, ja liiketoiminnan luonne olisi näin ollen otettava huomioon.
- (5) Asianmukaisten laadullisten kriteerien avulla olisi varmistettava, että henkilöstön jäsenet yksilöidään henkilöiksi, joilla on olennainen vaikutus silloin, kun he vastaavat sellaisista henkilöstöryhmistä, joiden toiminnalla saattaa olla olennainen vaikutus sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin tai sen hoitamiin varoihin. Tämä käsittää tilanteet, joissa johtavassa asemassa olevien henkilöstön jäsenten yksittäisten alaisten toiminnalla ei ole olennaista vaikutusta sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin mutta joissa alaisten toiminta on kokonaisuutena tarkasteltuna niin laajaa, että sillä saattaa olla tällainen vaikutus.
- (6) Henkilöstön jäsenten kokonaispalkkio määräytyy yleensä sen mukaan, missä määrin he myötävaikuttavat sijoituspalveluyrityksen liiketoimintatavoitteiden saavuttamiseen. Sen vuoksi tämä kokonaispalkkio riippuu myös henkilöstön jäsenten vastuualueista, tehtävistä, pätevyydestä ja taidoista sekä heidän ja sijoituspalveluyrityksen tuloksista. Jos henkilöstön jäsenen kokonaispalkkio ylittää tietyn kynnyksarvon, on kohtuullista olettaa, että palkkio on yhteydessä siihen, missä määrin kyseinen henkilöstön jäsen myötävaikuttaa sijoituspalveluyrityksen liiketoimintatavoitteiden saavuttamiseen, ja sitä kautta siihen, missä määrin kyseisen henkilöstön jäsenen ammatillinen toiminta vaikuttaa sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin ja sen hoitamiin varoihin. Sen määrittämiseksi, onko tällaisen henkilöstön jäsenen ammatillisella toiminnalla olennainen vaikutus sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin tai sen hoitamiin varoihin, on sen vuoksi asianmukaista soveltaa sekä absoluuttisesti että suhteellisesti kyseisen henkilöstön jäsenen kokonaispalkkioon liittyviä määrällisiä kriteerejä saman sijoituspalveluyrityksen muihin henkilöstön jäseniin.
- (7) Olisi vahvistettava selkeät ja asianmukaiset kynnyksarvot sellaisten henkilöstön jäsenten yksilöimiseksi, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin ja sen hoitamiin varoihin. Sijoituspalveluyrityksiltä olisi edellytettävä oikea-aikaista määrällisten kriteerien soveltamista. Jotta määrälliset kriteerit olisivat realistisia, niissä olisi otettava huomioon palkitsemisen kehitys. Tätä varten määrällisten kriteerien määrittämisessä olisi ensinnäkin otettava huomioon edeltävän toimintavuoden kokonaispalkkio, joka sisältää sekä kyseiseltä toimintavuodelta maksetun kiinteän palkkion että kyseisenä toimintavuonna myönnetyn muuttuvan palkkion. Toiseksi määrällisten kriteerien määrittämisessä olisi otettava huomioon edeltävän toimintavuoden kokonaispalkkio, joka sisältää sekä kyseiseltä toimintavuodelta maksetun kiinteän palkkion että kuluvana toimintavuonna edeltävän tilikauden osalta myönnetyn muuttuvan palkkion. Jälkimmäisen menetelmän avulla yksilöinnissä voidaan ottaa paremmin huomioon tietyn toimintakauden tosiasiallinen palkkio, mutta sitä voidaan soveltaa vain, jos on edelleen ajallisesti mahdollista tehdä määrällisten kriteerien soveltamiseksi tarvittava laskelma. Jos tällaista laskelmaa ei voida enää tehdä ajallisesti, olisi käytettävä ensin mainittua menetelmää. Kumpaakin menetelmää sovellettaessa muuttuva palkkio voi sijoituspalveluyrityksen käyttämistä suoritusperusteista riippuen sisältää määriä, jotka on myönnetty yhtä vuotta pidemmältä toimintakaudelta.
- (8) Sellaisten henkilöstön jäsenten yksilöimiseksi, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin tai sen hoitamiin varoihin, olisi asetettava 500 000 euron suuruinen määrällinen kynnyksarvo. Kun palkkio ylittää tämän määrällisen kynnyksarvon tai kuuluu sijoituspalveluyrityksen korkeimpiin palkkioihin, syntyy vahva olettama siitä, että tällaisen palkkion saavien henkilöstön jäsenten toiminnalla on olennainen vaikutus sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin ja sen hoitamiin varoihin, minkä vuoksi olisi selvitettävä tarkemmin, onko kyseisten henkilöstön jäsenten ammatillisella toiminnalla todellisuudessa olennainen vaikutus niihin.

- (9) Tällaisia määrällisiin kriteereihin perustuvia oletettavia ei kuitenkaan pitäisi soveltaa silloin, kun sijoituspalveluyritykset vahvistavat puolueettomien lisäkriteereiden perusteella, ettei kyseisillä henkilöstön jäsenillä ole todellisuudessa olennaista vaikutusta sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin tai sen hoitamiin varoihin, ottaen huomioon kaikki riskit, joille sijoituspalveluyritys altistuu tai voi altistua. Jotta voidaan varmistaa kyseisten puolueettomien kriteerien tuloksellinen ja johdonmukainen soveltaminen, toimivaltaisten viranomaisten olisi hyväksyttävä eniten ansaitsevien henkilöstön jäsenten tai sellaisten henkilöstön jäsenten, joiden kokonaispalkkio on yli 750 000 euroa, poissulkeminen. Ennen kuin toimivaltainen viranomainen hyväksyy sellaisen (suurituloisen) henkilöstön jäsenen poissulkemisen, jonka palkkio on yli 1 000 000 euroa, toimivaltaisen viranomaisen on ilmoitettava asiasta EPV:lle, jotta tämä voi varmistaa, että kyseisiä kriteereitä sovelletaan johdonmukaisesti.
- (10) Kuuluminen samaan palkkaryhmään kuin toimiva johto tai riskinottoa edellyttävissä tehtävissä toimivat henkilöt voi myös olla osoitus siitä, että henkilöstön jäsenen ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin tai sen hoitamiin varoihin. Tässä yhteydessä ei pitäisi ottaa huomioon valvonta- ja tukitoimintoja hoitaville henkilöstön jäsenille ja valvontatoimintoaan hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenille maksettuja palkkioita. Määrällistä kriteeriä sovellettaessa olisi myös otettava huomioon, että maksutaso vaihtelee eri lainkäyttöalueiden välillä. Sijoituspalveluyrityksille olisi annettava mahdollisuus osoittaa, että henkilöstön jäsenillä, jotka kuuluvat kyseiseen palkkioryhmään mutta eivät täytä yhtäkään laadullisista tai muista määrällisistä kriteereistä, ei ole olennaista vaikutusta sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin tai sen hoitamiin varoihin ottaen huomioon kaikki riskit, joille sijoituspalveluyritys altistuu tai voi altistua.
- (11) Jotta toimivaltaiset viranomaiset ja tilintarkastajat voisivat tarkastella sijoituspalveluyritysten tekemiä arviointeja sellaisten henkilöstönsä jäsenten yksilöimiseksi, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin tai sen hoitamiin varoihin, on ehdottoman tärkeää, että sijoituspalveluyritykset pitävät kirjaa tehdyistä arvioinneista ja niiden tuloksista, myös niiden henkilöstön jäsenten osalta, jotka on yksilöity kokonaispalkkionsa perusteella mutta joiden ammatillisella toiminnalla ei ole arvioitu olevan olennaista vaikutusta sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin tai sen hoitamiin varoihin.
- (12) Tämä asetus perustuu teknisten säätelystandardien luonnokseen, jonka EPV on toimittanut komissiolle Euroopan arvopaperimarkkinaviranomaista kuultuaan.
- (13) EPV on järjestänyt avoimia julkisia kuulemisia niistä teknisten säätelystandardien luonnoksista, joihin tämä asetus perustuu, analysoinut niihin mahdollisesti liittyviä kustannuksia ja hyötyjä sekä pyytänyt neuvoa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 1093/2010 (6) 37 artiklan mukaisesti perustetulta pankkialan osallisyhmältä,

ON HYVÄKSYNYT TÄMÄN ASETUKSEN:

1 artikla

Määritelmät

Tässä asetuksessa tarkoitetaan:

- 1) 'johtotehtävillä' tilannetta, jossa henkilöstön jäsen johtaa liiketoimintayksikköä tai valvontatoiminta ja on suoraan vastuuvielvollinen koko ylimmälle hallintoelimelle tai sen jäsenelle tai toimivalle johdolle;
- 2) 'valvontatoiminnolla' toimintoa, joka on riippumaton sen valvonnan kohteena olevasta liiketoimintayksiköstä ja jonka tehtävänä on arvioida objektiivisesti sijoituspalveluyrityksen riskejä sekä tarkastella niitä tai raportoida niistä, mukaan lukien mutta ei yksinomaan riskienhallinta, sääntöjen noudattamisen tarkastaminen ja sisäinen tarkastus;
- 3) 'liiketoimintayksiköllä' asetuksen (EU) N:o 575/2013 142 artiklan 1 kohdan 3 alakohdassa määriteltyä liiketoimintayksikköä.

(6) 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 artikla

Kriteerien soveltaminen

1. Kun tätä asetusta sovelletaan direktiivin (EU) 2019/2034 25 artiklaa noudattaen yksittäisen sijoituspalveluyrityksen tasolla, tämän asetuksen 3–4 artiklassa säädettyjen kriteerien noudattamista arvioidaan sijoituspalveluyrityksen yksilöllisen riskiprofiilin perusteella.
2. Kun tätä asetusta sovelletaan direktiivin (EU) 2019/2034 25 artiklaa noudattaen konsolidoinnin perusteella, tämän asetuksen 3–4 artiklassa säädettyjen kriteerien noudattamista arvioidaan suhteessa sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin konsolidointiryhmän pohjalta.
3. Kun 4 artiklan 1 kohdan a alakohtaa sovelletaan yksittäisen sijoituspalveluyrityksen tasolla, huomioon otetaan kyseiseltä sijoituspalveluyritykseltä saatu palkkio.
4. Kun 4 artiklan 1 kohdan a alakohtaa sovelletaan konsolidoinnin perusteella, konsolidoivan sijoituspalveluyrityksen on otettava huomioon kaikilta kyseiseen ryhmään kuuluvilta yhteisöiltä saadut palkkiot.
5. Jäljempänä olevan 4 artiklan 1 kohdan b alakohtaa sovelletaan ainoastaan yksittäisen sijoituspalveluyrityksen tasolla.
6. Jäljempänä olevan 4 artiklan 1 kohdan c alakohtaa sovelletaan yksittäisen sijoituspalveluyrityksen tasolla ja konsolidoidulla tasolla.

3 artikla

Laadulliset kriteerit

Henkilöstön jäsenillä on katsottava olevan olennainen vaikutus sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin tai sen hoitamiin varoihin silloin, kun yksi tai useampi seuraavista laadullisista kriteereistä täyttyy:

- a) henkilöstön jäsen on johtamistoimintiaan hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsen;
- b) henkilöstön jäsen on valvontatoimintiaan hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsen;
- c) henkilöstön jäsen on toimivan johdon jäsen;
- d) henkilöstön jäsen vastaa sijoituspalveluyrityksissä, joiden taseen kokonaismäärä on 100 miljoonaa euroa tai enemmän, sellaisten liiketoimintayksiköiden johtotehtävistä, jotka tarjoavat ainakin yhtä Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/65/EU ⁽⁷⁾ liitteessä I olevan A osan 2–7 kohdassa luetelluista, toimilupaa edellyttävistä palveluista;
- e) henkilöstön jäsenellä on johtamisvastuu valvontatoimintoon liittyvistä toimista;
- f) henkilöstön jäsenellä on johtamisvastuu rahanpesun ja terrorismin rahoituksen ehkäisemisestä;
- g) henkilöstön jäsen vastaa direktiivin (EU) 2019/2034 28 artiklan 3 kohdassa tarkoitetun olennaisen riskin hallinnasta sijoituspalveluyrityksessä tai on äänivaltainen jäsen komiteassa, joka vastaa sijoituspalveluyritykseen kohdistuvan olennaisen riskin hallinnasta;
- h) sijoituspalveluyrityksessä, jolla on lupa tarjota ainakin yhtä Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/65/EU liitteessä I olevan A osan 2–7 kohdassa luetelluista palveluista, henkilöstön jäsenen vastuulla on hallita yhtä seuraavista toimista:
 - i) talousanalyysi
 - ii) tietotekniikka
 - iii) tietoturvallisuus
 - iv) sellaisten kriittisten tai tärkeiden toimintojen ulkoistamisjärjestelyt, jotka mainitaan komission delegoidun asetuksen (EU) 2017/565 ⁽⁸⁾ 30 artiklan 1 kohdassa;

⁽⁷⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/65/EU, annettu 15 päivänä toukokuuta 2014, rahoitusvälineiden markkinoista sekä direktiivin 2002/92/EY ja direktiivin 2011/61/EU muuttamisesta (EUVL L 173, 12.6.2014, s. 349).

⁽⁸⁾ Komission delegoitu asetukset (EU) 2017/565, annettu 25 päivänä huhtikuuta 2016, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/65/EU täydentämisestä sijoituspalveluyritysten toiminnan järjestämistä koskevien vaatimusten, toiminnan harjoittamisen edellytysten ja kyseisissä direktiivissä määriteltyjen käsitteiden osalta (EUVL L 87, 31.3.2017, s. 1).

- i) henkilöstön jäsen täyttää jommankumman seuraavista kriteereistä, kun on kyse päätöksistä, joilla hyväksytään tai estetään vetolla uusien tuotteiden käyttöönotto:
 - i) henkilöstön jäsenellä on valtuudet tehdä tällaisia päätöksiä;
 - ii) henkilöstön jäsen on äänivaltainen jäsen komiteassa, jolla on valtuudet tehdä tällaisia päätöksiä.

4 artikla

Määrälliset kriteerit

1. Jollei 2–5 kohdasta muuta johdu, henkilöstön jäsenellä katsotaan olevan olennainen vaikutus sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin tai sen hoitamiin varoihin silloin, kun jokin seuraavista määrällisistä kriteereistä täyttyy:

- a) henkilöstön jäsenen edellisellä tilikaudella tai sen osalta saama kokonaispalkkio on vähintään 500 000 euroa;
- b) jos sijoituspalveluyrityksessä on yli 1 000 työntekijää, henkilöstön jäsen kuuluu siihen 0,3 prosentin osuuteen (määrä pyöristettynä lähimpään kokonaislukuun) henkilöstön jäsenistä, jonka edellisellä tilikaudella tai sen osalta saama kokonaispalkkio oli yksittäisen sijoituspalveluyrityksen tasolla suurin;
- c) henkilöstön jäsenen edellisellä tilikaudella tai sen osalta saama kokonaispalkkio on vähintään yhtä suuri kuin pienin sellaisen henkilöstön jäsenen kyseisellä tilikaudella saama kokonaispalkkio, joka täyttää yhden tai useita 3 artiklan a, c, d, h tai i alakohdassa säädettyistä kriteereistä.

2. Edellä 1 kohdassa säädettyjä kriteereitä ei sovelleta silloin, kun sijoituspalveluyritys toteaa, ettei henkilöstön jäsenellä tai sillä henkilöstöryhmällä, johon kyseinen henkilöstön jäsen kuuluu, ole olennaista vaikutusta sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin tai sen hoitamiin varoihin.

3. Tämän artiklan 2 kohdassa säädettyä edellytystä on arvioitava puolueettomilla kriteereillä, joissa otetaan huomioon kaikki olennaiset riski- ja tulosindikaattorit, joita sijoituspalveluyritys käyttää tunnistaakseen, hallitakseen ja seuratakseen riskejä direktiivin (EU) 2019/2034 28 artiklan mukaisesti, sekä sen pohjalta, mitkä ovat henkilöstön jäsenen tai henkilöstöryhmien tehtävät ja toimivallat ja niiden vaikutus sijoituspalveluyrityksen riskiprofiiliin ja sen hoitamiin varoihin verrattuna tämän asetuksen 3 artiklan mukaisesti yksilöityjen henkilöstön jäsenten ammatillisen toiminnan vaikutukseen.

4. Jos sijoituspalveluyritys aikoo soveltaa 2 kohtaa 1 kohdan b alakohdassa tarkoitettuun henkilöstön jäsenen tai sellaiseen henkilöstön jäsenen, jonka edeltävällä tilikaudella tai sen osalta saama kokonaispalkkio oli vähintään 750 000 euroa, sen on saatava sitä varten sijoituspalveluyrityksen vakavaraisuusvalvonnasta vastaavan toimivaltaisen viranomaisen ennakkolupa.

Toimivaltainen viranomainen antaa ennakkoluvan ainoastaan, jos sijoituspalveluyritys voi osoittaa, että 2 kohdassa säädetty edellytys täyttyy, ottaen huomioon 3 kohdassa esitetyt arviointikriteerit.

5. Jos henkilöstön jäsenen edeltävällä tilikaudella tai sen osalta saama kokonaispalkkio on vähintään 1 000 000 euroa, toimivaltainen viranomainen antaa 4 kohdassa tarkoitettua ennakkoluvan vain poikkeuksellisissa olosuhteissa. Ennen kuin toimivaltainen viranomainen antaa tällaista henkilöstön jäsentä koskevan luvan, se on ilmoitettava asiasta Euroopan pankkiviranomaiselle, jotta varmistetaan tämän kohdan johdonmukainen soveltaminen.

Asianomaisen sijoituspalveluyrityksen on osoitettava, että on kyse poikkeuksellisista olosuhteista, ja toimivaltainen viranomainen arvioi asian. Poikkeuksellisilla olosuhteilla tarkoitetaan tilanteita, jotka ovat epätavallisia, erittäin harvinaisia tai kaukana tavanomaisesta. Poikkeuksellisten olosuhteiden tulee liittyä asianomaiseen henkilöstön jäsenen.

*5 artikla***Saadun kokonaispalkkion laskeminen**

1. Kaikki muuttuvien ja kiinteiden palkkioiden määrät on laskettava bruttomääräisinä ja kokopäivätyötä vastaavina.
2. Sijoituspalveluyrityksen palkitsemisjärjestelmässä on vahvistettava kokonaispalkan laskemisessa huomioon otettavan muuttuvan palkkion viitevuosi. Kyseisen viitevuoden on oltava joko sitä tilikautta edeltävä vuosi, jona muuttuva palkkio myönnetään, tai sitä tilikautta edeltävä vuosi, jonka osalta muuttuva palkkio myönnetään.

*6 artikla***Voimaantulo**

Tämä asetus tulee voimaan viidentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

Tämä asetus on kaikilta osiltaan velvoittava, ja sitä sovelletaan sellaisenaan kaikissa jäsenvaltioissa.

Tehty Brysselissä 13 päivänä elokuuta 2021.

Komission puolesta
Puheenjohtaja
Ursula VON DER LEYEN