

## SUOSITUKSET

## KOMISSIO

**KOMISSION SUOSITUS,**  
**annettu 30 päivänä huhtikuuta 2009,**  
**rahoituspalvelualan palkka- ja palkkiopoliitikasta**

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

(2009/384/EY)

EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO, joka

ottaa huomioon Euroopan yhteisön perustamissopimuksen ja erityisesti sen 211 artiklan toisen luetelmakohdan,

sekä katsoo seuraavaa:

- (1) Liiallinen riskinotto rahoituspalvelualalla ja varsinkin pankeissa ja sijoituspalveluyrityksissä on myötävaikuttanut rahoitusalan yritysten konkurssiin ja systeemiin ongelmiin jäsenvaltioissa ja koko maailmassa. Ongelmat ovat levinneet muualle talouteen ja aiheuttaneet yhteiskunnalle suuria kustannuksia.
- (2) Vaikka rahoituspalvelualan epäasianmukaiset palkka- ja palkkiokäytännöt eivät olleetkaan vuosina 2007 ja 2008 puhjenneen finanssikriisin keskeisin syy, vallitsee laaja yksimielisyys siitä, että ne johtivat liialliseen riskinottoon ja näin ollen myötävaikuttivat rahoitusalan suurten yritysten huomattaviin tappioihin.
- (3) Palkka- ja palkkiokäytännöt ovat suuressa osassa rahoituspalvelualaa olleet ristiriidassa tehokkaan ja moitteettoman riskinhallinnan kanssa. Suuntauksena on ollut palkkita käytännöillä nopeiden voittojen tavoittelua ja kannustaa henkilöstöä harjoittamaan liiallista riskitoimintaa, joka toisi nopeasti suuria tuloja mutta altistaisi rahoitusalan yritykset suuremmille potentiaalisille tappioille pidemmällä aikavälillä.
- (4) Jos riskinhallinta- ja valvontajärjestelmät toimisivat vakaasti ja hyvin tehokkaasti, palkka- ja palkkiokäytäntöjen tarjoamat riskinottokannustimet olisivat periaatteessa sopusoinnussa rahoitusalan yritysten riskirajan kanssa. Kaikilla riskinhallinta- ja valvontajärjestelmillä on kuitenkin rajoituksensa, ja, kuten finanssikriisi on osoittanut, ne voivat epäonnistua epätarkoituksenmukaisista kannusti-

mista aiheutuneiden riskien hoitamisessa, kun riskit monimutkaistuvat ja riskinottotavat lisääntyvät koko ajan. Liiketoimintayksiköiden ja riskinhallinta- ja valvontajärjestelmistä vastaavan henkilöstön yksinkertainen toiminnallinen erottaminen toisistaan on näin ollen tarpeen, mutta sekään ei enää yksin riitä.

- (5) Jos itse palkka- ja palkkiojärjestelmään luotaisiin tarkoituksenmukaisia kannustimia, niiden pitäisi vähentää riskinhallintaan kohdistuvaa rasitusta ja lisätä todennäköisyyttä, että järjestelmät toimivat tehokkaasti. Sen vuoksi on tarpeen vahvistaa moitteetonta palkka- ja palkkiopoliittikkaa koskevat periaatteet.
- (6) Kun otetaan huomioon rahoituspalvelualan kilpailupaineet ja se seikka, että useat rahoitusalan yritykset toimivat useissa eri maissa, on tärkeää varmistaa, että moitteetonta palkka- ja palkkiopoliittikkaa koskevia periaatteita sovelletaan johdonmukaisesti kaikissa jäsenvaltioissa. Moitteetonta palkka- ja palkkiopoliittikkaa koskevia periaatteita olisi kuitenkin sovellettava maailmanlaajuisesti ja johdonmukaisella tavalla, jotta niillä olisi enemmän vaikutusta.
- (7) Kevään Eurooppa-neuvostolle antamassaan tiedonannossa "Elvytys Euroopassa" <sup>(1)</sup> komissio esitteli suunnitelmansa rahoitusjärjestelmän vakauden ja luotettavuuden palauttamiseksi. Tiedonannossa ilmoitettiin erityisesti, että rahoituspalvelualan palkka- ja palkkiopoliitikasta annettaisiin uusi suositus, jotta rahoitusalan yritysten riskinhallintaa voitaisiin parantaa ja palkkakannustimet sovittaa kestäviin tuloksiin.
- (8) Tässä suosituksessa vahvistetaan rahoituspalvelualan palkka- ja palkkiopoliittikkaa koskevat yleiset periaatteet, ja sitä olisi sovellettava kaikkiin rahoituspalvelualalla toimiviin yrityksiin.

<sup>(1)</sup> KOM(2009) 114.

- (9) Nämä yleiset periaatteet saattavat olla tietyille rahoitusalan yritysten luokille merkityksellisempiä kuin muille, kun otetaan huomioon voimassa olevat säännökset ja rahoituspalvelualan yleiset käytännöt. Näitä periaatteita olisi sovellettava yhtä aikaa mahdollisten muiden, tiettyä rahoitusalaan ohjaavien sääntöjen tai säännösten kanssa. Välittäjien ja ulkoisten palveluntarjoajien ulkoistamisen yhteydessä saamia palkkioita ja provisioita ei pitäisi sisällyttää tähän suositukseen, koska tällaisia palkkioita ja provisioita koskeviin korvauskäytäntöihin sovelletaan jo osittain erityisjärjestelmiä, erityisesti rahoitusvälineiden markkinoista 21 päivänä huhtikuuta 2004 annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä 2004/39/EY<sup>(1)</sup> ja vakuutusdustuksesta 9 päivänä joulukuuta 2002 annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä 2002/92/EY<sup>(2)</sup>. Tämän suosituksen soveltaminen ei myöskään vaikuta työmarkkinaosapuolten mahdollisiin oikeuksiin työehtosopimusneuvotteluissa.
- (10) Kun kyseessä ovat rahoitusalan yritykset, joiden arvopaarit on otettu kaupankäynnin kohteeksi direktiivissä 2004/39/EY tarkoitetuilla säännellyillä markkinoilla yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa, tätä suositusta sovelletaan yhdessä julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallinto- tai valvontaelinten jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevan asianmukaisen järjestelmän edistämisestä 14 päivänä joulukuuta 2004 annetun komission suosituksen 2004/913/EY<sup>(3)</sup> ja suositusten 2004/913/EY ja 2005/162/EY täydentämisestä julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallinto- tai valvontaelinten jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevan järjestelmän osalta 30 päivänä huhtikuuta 2009 annetun komission suosituksen 2009/385/EY<sup>(4)</sup> kanssa ja niiden lisäksi.
- (11) Tietyn rahoitusalan yrityksen palkka- ja palkkiopolitiikka olisi myös suhteutettava kyseisen yrityksen kokoon sekä sen toiminnan luonteeseen ja monimutkaisuuteen.
- (12) Käyttöön olisi otettava riskikeskeinen palkka- ja palkkiopolitiikka, joka on sopusoinnussa tehokkaan riskinhallinnan kanssa eikä johda liialliseen riskialtistumiseen.
- (13) Palkka- ja palkkiopolitiikan olisi katettava ne henkilöstöluokat, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus rahoitusalan yrityksen riskiprofiiliin. Jotta välttäisiin liiallisen riskinoton kannustimet, käyttöön olisi otettava näiden henkilöstöluokkien palkkoja ja palkkioita koskevat erityisjärjestelyt.
- (14) Palkka- ja palkkiopolitiikan tavoitteena tulisi olla henkilöstön jäsenten henkilökohtaisten tavoitteiden saattaminen asianomaisen rahoitusalan yrityksen pitkän aikavälin etujen mukaisiksi. Palkka- ja palkkiojärjestelmän tulospereusteisten osatekijöiden arvioinnin olisi perustuttava pidemmän aikavälin tulokseen, ja siinä olisi otettava huomioon suoritukseen liittyvät jäljellä olevat riskit. Tulosta olisi arvioitava monivuotisessa, esimerkiksi 3–5-vuotisessa kehyksessä, jotta voitaisiin varmistaa, että arviointiprosessi perustuu pidemmän aikavälin tulokseen ja että palkka- ja palkkiojärjestelmän tulospereusteisten osatekijöiden tosiasiallinen maksaminen ulottuu yrityksen liiketoimintasyklin yli.
- (15) Rahoitusalan yritysten olisi voitava vaatia takaisin palkan ja palkkion muuttuvat tulospereusteiset osat, jotka on maksettu ilmeisen virheelliseksi jälkepäin osoittautuneiden tietojen perusteella.
- (16) Yleisenä periaatteena on, ettei työsopimuksen ennen aikaiseen päättymiseen liittyvillä erorahoilla pitäisi palkita epäonnistumista. Kun kyseessä ovat julkisesti noteerattujen rahoitusalan yritysten hallinto- tai valvontaelinten jäsenet, olisi sovellettava erorahoja koskevia erityissäännöksiä, jotka vahvistetaan suosituksessa 2009/385/EY.
- (17) Jotta palkka- ja palkkiopolitiikka vastaisi rahoituslaitoksen tavoitteita, liiketoimintastrategiaa, arvoja ja pitkän aikavälin etuja, taloudellisen tuloksen lisäksi huomioon olisi otettava muita seikkoja, kuten rahoituslaitoksen järjestelmien ja valvontarakenteiden sekä asiakas- ja sijoittajasuhdetta ohjaavien standardien noudattaminen.
- (18) Jotta palkka- ja palkkiopolitiikka olisi moitteetonta, päätöksenteko- ja valvontajärjestelmän on oltava tehokas. Rahoitusalan yrityksen palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevan päätöksentekoprosessin olisi oltava sisäisesti avoin, ja se olisi suunniteltava siten, että vältetään eturistiriidat ja varmistetaan mukana olevien henkilöiden riippumattomuus.
- (19) Rahoitusalan yrityksen hallintoelimellä olisi oltava lopullinen vastuu koko yrityksen palkka- ja palkkiopolitiikasta ja sen toteuttamisen valvonnasta. Tarvittavan asiantuntemuksen varmistamiseksi prosessissa olisi oltava mukana valvontatoimi ja tapauksen mukaan henkilöstöosasto ja asiantuntijoita. Valvontatoimen olisi varsinkin oltava mukana myös palkka- ja palkkiopolitiikan suunnittelussa ja valvonnassa, ja valvontatoimen palkka- ja palkkiojärjestelmän olisi oltava riittävä, jotta se houkuttaisi ammattitaitoisia työntekijöitä ja jotta varmistettaisiin näiden henkilöiden riippumattomuus liiketoimintayksiköistä, joita he valvovat. Lakisäateisen tilintarkastajan olisi nykyisten raportointivelvollisuuksien rajoissa raportoitava palkka- ja palkkiopolitiikan toteuttamisen tarkastelussa havaituista olennaisista heikkouksista hallinto- tai valvontaelimelle tai tarkastuskomitealle.

(1) EUVL L 145, 30.4.2004, s. 1.

(2) EUVL L 9, 15.1.2003, s. 3.

(3) EUVL L 385, 29.12.2004, s. 55.

(4) Katso tämän virallisen lehden sivu 28.

- (20) Palkka- ja palkkiopolitiikan suunnittelun ja toteuttamisen valvonta on todennäköisemmin tehokasta, jos rahoitusalan yrityksen sidosryhmille, tarpeen mukaan myös työntekijöiden edustajille, tiedotetaan asianmukaisesti palkka- ja palkkiopolitiikan luomisesta ja seurannasta ja ne saadaan osallistumaan kyseiseen prosessiin. Rahoitusalan yritysten olisi tätä varten annettava olennaiset tiedot sidosryhmilleen.
- (21) Tässä suosituksessa vahvistettujen periaatteiden täytäntöönpanoa olisi lujitettava kansallisen valvontamenettelyn avulla. Valvojan kokonaisarvioon rahoitusalan yrityksen moitteettomuudesta olisi sen vuoksi sisällyttävä arvio siitä, noudattaako kyseisen yrityksen palkka- ja palkkiopolitiikka tässä suosituksessa vahvistettuja periaatteita.
- (22) Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että jos rahoitusalan yrityksen sääntömääräinen kotipaikka tai päätoimipaikka sijaitsee kolmannessa maassa mutta yrityksen sivuliike toimii jäsenvaltion alueella, sivuliikkeeseen sovelletaan samoja palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevia periaatteita kuin niihin rahoitusalan yrityksiin, joiden sääntömääräinen kotipaikka tai päätoimipaikka sijaitsee jonkin jäsenvaltion alueella.
- (23) Tämän suosituksen soveltaminen ei rajoita toimenpiteitä, joita jäsenvaltiot voivat toteuttaa valtion antamaa tukea saavien rahoitusalan yritysten palkka- ja palkkiopolitiikan osalta.
- (24) Jäsenvaltioiden ilmoitukseen tämän suosituksen mukaisista toimenpiteistä olisi sisällyttävä selkeä aikataulu, jonka kuluessa rahoitusalan yritysten olisi otettava käyttöön tässä suosituksessa vahvistettujen periaatteiden mukainen palkka- ja palkkiopolitiikka,
- 1.3 Kun jäsenvaltiot toteuttavat toimenpiteitä varmistukseksi, että rahoitusalan yritykset panevat kyseiset periaatteet täytäntöön, niiden olisi otettava huomioon asianomaisen rahoitusalan yrityksen luonne, koko ja erityinen toiminta-ala.
- 1.4 Jäsenvaltioiden olisi sovellettava II, III ja IV jaksoon sisältyviä periaatteita rahoitusalan yrityksiin erityiskohtaiselta ja konsolidoidulta perustalta. Moitteetonta palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevia periaatteita olisi sovellettava konsernitasolla emoyhtiöön ja sen tytäryrityksiin, offshore-rahoituskeskukset mukaan luettuina.
- 1.5 Tätä suositusta ei sovelleta välittäjien ja ulkoisten palveluntarjoajien ulkoistamisen yhteydessä saamiin palkkioihin ja provisioihin.
2. *Tässä suosituksessa käytettävät määritelmät*
- 2.1 ”Rahoitusalan yrityksellä” tarkoitetaan yrityksen oikeudellisesta asemasta ja yrityksen sääntelystä riippumatta mitä tahansa yritystä, joka harjoittaa mitä tahansa seuraavaa toimintaa ammattimaisesti:
- a) talletusten ja muiden takaisin maksettavien varojen vastaanottaminen;
- b) direktiivissä 2004/39/EY tarkoitettujen sijoituspalveluiden tarjoaminen ja/tai tarkoitettujen sijoitustoimintojen harjoittaminen;
- c) vakuutus- tai jälleenvakuutustoimintaan osallistuminen;
- d) edellä a, b tai c kohdassa esitettyjen toimintojen kaltaisten liiketoimien harjoittaminen.

SUOSITTAA:

## I JAKSO

### Soveltamisala ja määritelmät

#### 1. *Soveltamisala*

- 1.1 Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että II, III ja IV jaksoon sisältyviä periaatteita sovelletaan kaikkiin rahoitusalan yrityksiin, joiden sääntömääräinen kotipaikka tai päätoimipaikka sijaitsee niiden alueella.
- 1.2 Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että II, III ja IV jaksoon sisältyviä periaatteita sovelletaan kaikkien niiden henkilö- ja yritysten palkkioihin ja palkkioihin, joiden ammatillinen toiminta vaikuttaa olennaisesti rahoitusalan yrityksen riskiprofiiliin.
- 2.2 ”Hallinto- tai valvontaelimen jäsenellä” tarkoitetaan ketä tahansa rahoitusalan yrityksen hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsentä.
- 2.3 ”Valvontatoimella” tarkoitetaan riskinhallintoa, sisäistä valvontaa ja vastaavanlaisia tehtäviä rahoitusalan yrityksessä.
- 2.4 ”Palkan ja palkkion muuttuvalla osalla” tarkoitetaan tulosperusteista palkan tai palkkion osaa, mukaan lukien bonukset.

Rahoitusalan yrityksen määritelmä kattaa luottolaitokset, sijoituspalveluyritykset, vakuutus- ja jälleenvakuutusyritykset, eläkerahastot ja yhteissijoitusjärjestelyt muttei rajoitu niihin.

## II JAKSO

**Palkka- ja palkkiopolitiikka**

## 3. Yleistä

3.1 Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että rahoitusalan yritykset ottavat käyttöön palkka- ja palkkiopolitiikan, joka on sopusoinnussa moitteettoman ja tehokkaan riskinhallinnan kanssa, edistää sitä eikä houkuttele liialliseen riskinottoon, ja että yritykset toteuttavat ja ylläpitävät tällaista politiikkaa.

3.2 Palkka- ja palkkiopolitiikan olisi vastattava rahoitusalan yrityksen liiketoimintastrategiaa, tavoitteita, arvoja ja pitkän aikavälin etuja, kuten kestäviä kasvunäkymiä, ja oltava sopusoinnussa asiakkaiden ja sijoittajien suojelua palvelujen tarjonnan yhteydessä koskevien periaatteiden kanssa.

## 4. Palkka- ja palkkiopolitiikan rakenne

4.1 Jos palkkaan ja palkkioon sisältyy muuttuva osa tai bonus, palkka- ja palkkiopolitiikkaan olisi luotava tarkoituksenmukainen tasapaino palkan ja palkkion kiinteiden ja muuttuvien osien välille. Palkan ja palkkion osien välinen tarkoituksenmukainen tasapaino voi vaihdella henkilöstön jäsenten, markkinatilanteen ja rahoitusalan yrityksen erityisen toimintaympäristön mukaan. Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että rahoitusalan yrityksen palkka- ja palkkiopolitiikassa vahvistetaan muuttuvalle osalle enimmäismäärä.

4.2 Palkan ja palkkion kokonaismäärästä olisi säilytettävä riittävän suuri osuus kiinteänä, jotta rahoitusalan yritys pystyisi harjoittamaan täysin joustavaa bonuspolitiikkaa. Rahoitusalan yrityksen olisi varsinkin pystyttävä pidättämään bonukset kokonaan tai osittain, jos asianomainen henkilö, asianomainen liiketoimintayksikkö tai itse rahoitusalan yritys ei täytä tulosperusteita. Rahoitusalan yrityksen olisi myös pystyttävä pidättämään bonukset, jos sen tilanne heikkenee huomattavasti, ja varsinkin, jos ei enää voida olettaa, että yritys pystyy jatkamaan tai jatkaa liiketoimintaansa.

4.3 Jos tarkoituksena on maksaa huomattava bonus, bonuksen pääosan maksua olisi lykättävä tietyn vähimmäisajan. Lykättävän bonusosan määrityksessä olisi verrattava bonuksen kokonaismäärää palkan ja palkkion kokonaismäärään.

4.4 Lykättävässä bonusosassa olisi otettava huomioon bonuksen perustana olevaan suoritukseen liittyvät jäljellä olevat riskit, ja se voi koostua osakepääomasta, optioista, käte-

sestä rahasta tai muista varoista, joiden maksua lykätään lykkäysajanjakson verran. Lykättävään bonusosaan liittyvän tulevan suorituksen mittaaminen olisi riskipainotettava 5 kohdassa esitetyllä tavalla.

4.5 Työsopimuksen ennen aikaiseen päättymiseen liittyvien sopimusperusteisten erorahojen olisi liityttävä pidemmän aikavälin tulokseen, ja ne olisi suunniteltava siten, ettei palkita epäonnistumista.

4.6 Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että rahoitusalan yrityksen hallinto- tai valvontaelin voi vaatia henkilöstön jäseniä maksamaan tulosperusteisen bonuksen kokonaan tai osittain takaisin, jos se on maksettu ilmeisen virheelliseksi jälkeenpäin osoittautuneiden tietojen perusteella.

4.7 Palkka- ja palkkiopolitiikan rakennetta olisi päivitettävä ajan mittaan sen varmistamiseksi, että se kehittyy vastaamaan rahoitusalan yrityksen muuttuvaa tilannetta.

## 5. Tulosten mittaaminen

5.1 Jos kyseessä on tulospohjainen palkka ja palkkio, sen kokonaismäärän olisi perustuttava kokonaisarvioon asianomaisen henkilön ja asianomaisen liiketoimintayksikön suorituksesta ja rahoitusalan yrityksen kokonaistuloksesta.

5.2 Tulosta olisi arvioitava monivuotisessa kehityksessä, jotta voitaisiin varmistaa, että arviointiprosessi perustuu pidemmän aikavälin tulokseen ja että bonuksien tosiasiallinen maksaminen ulottuu yrityksen liiketoimintasyklin yli.

5.3 Kun bonus tai bonuspooli perustuu tulosten mittaamiseen, mittausta olisi tarkistettava perustana olevaan suoritukseen liittyvien nykyisten ja tulevien riskien valossa, ja huomioon olisi otettava sidotun pääoman kustannukset ja vaadittu likviditeetti.

5.4 Määriteltäessä yksittäisen henkilön suoritusta huomioon olisi otettava myös muita kuin taloudellisia perusteita, kuten sisäisten sääntöjen ja menettelyjen sekä asiakas- ja sijoittajasuhdetta ohjaavien standardien noudattaminen.

## 6. Päätöksenteko- ja valvontajärjestelmä

6.1 Palkka- ja palkkiopolitiikkaan olisi sisällyttävä eturistiriitojen välttämiseen tähtääviä toimenpiteitä. Rahoitusalan yrityksessä palkkojen ja palkkioiden määrittämiseen sovellettavien menettelyjen olisi oltava selkeitä, dokumentoituja ja sisäisesti avoimia.

- 6.2 Hallinto- tai valvontaelimen olisi määritettävä jäsentensä palkat ja palkkiot. Hallinto- tai valvontaelimen olisi myös vahvistettava rahoitusalan yrityksen palkka- ja palkkiopolitiikan yleiset periaatteet ja vastattava niiden täytäntöönpanosta.
- 6.3 Palkka- ja palkkiopolitiikan suunnittelussa olisi oltava mukana myös valvontatoimi ja tapauksen mukaan henkilöstöosasto ja ulkoisia asiantuntijoita.
- 6.4 Palkka- ja palkkiopolitiikasta vastaavilla hallinto- tai valvontaelimen jäsenillä, palkkiokomiteoiden jäsenillä sekä palkka- ja palkkiopolitiikan suunnittelussa ja toteuttamisessa mukana olevilla henkilöstön jäsenillä olisi oltava tarvittava asiantuntemus ja toiminnallinen riippumattomuus liiketoimintayksiköistä, joita he valvovat, ja heidän olisi näin ollen kyettävä riippumattomasti arvioimaan palkka- ja palkkiopolitiikan sopivuutta, myös sen vaikutuksia riskeihin ja riskinhallintaan.
- 6.5 Valvontatoimen olisi keskitetysti, riippumattomasti ja sisäisesti tarkastettava ainakin vuosittain, että hallinto- tai valvontaelimen määrittelemää politiikkaa ja menettelyjä on noudatettu, sanotun kuitenkaan rajoittamatta 6.2 kohdassa vahvistettua hallinto- tai valvontaelimen yleistä vastuuta palkka- ja palkkiopolitiikan toteuttamisesta. Tarkastustoimen olisi raportoitava tämän tarkastelun tuloksista hallinto- tai valvontaelimelle.
- 6.6 Valvontamenettelyihin osallistuvien henkilöstön jäsenten olisi oltava riippumattomia valvonnassaan olevista liiketoimintayksiköistä, heillä olisi oltava asianmukainen määräysvalta, ja heidän olisi saatava tehtäviinsä liittyvien tavoitteiden saavuttamisen mukainen korvaus riippumatta siitä, millainen on heidän valvonnassaan olevien liiketoimintalojen tulos. Varsinkin kun kyseessä ovat vakuutus- ja jälleenvakuutusyritykset, aktuaaritoimen ja vastaavan aktuaarin palkan ja palkkioiden olisi vastattava näiden roolia asianomaisessa yrityksessä eikä palkkaa ja palkkiota pitäisi suhteuttaa kyseisen yrityksen tulokseen.
- 6.7 Henkilöstön jäsenten, joihin sovelletaan palkka- ja palkkiopolitiikan yleisiä periaatteita, olisi voitava tutustua näihin periaatteisiin. Näille henkilöstön jäsenille olisi ennakolta ilmoitettava heidän palkkojensa ja palkkioidensa määrittämisperusteista sekä arviointiprosessista. Arviointiprosessi ja palkka- ja palkkiopolitiikka olisi dokumentoitava asianmukaisesti, ja niiden olisi oltava asianmukaisille henkilöstön jäsenille läpinäkyviä.

### III JAKSO

#### Tietojen antaminen

7. Rahoitusalan yrityksen olisi annettava II jaksossa tarkoitettua palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevat merkitykselliset

tiedot ja politiikan mahdollisen muutoksen vuoksi päivitetty tiedot selkeällä ja helposti ymmärrettävällä tavalla asianomaisille sidosryhmille, sanotun kuitenkaan rajoittamatta luottamuksellisuuteen ja tietosuojaan liittyviä sääntöjä. Tiedot voidaan antaa itsenäisenä palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevana selvityksenä, määrääjain tilinpäätöksen yhteydessä tai missä tahansa muussa muodossa.

8. Seuraavat tiedot olisi annettava:

a) palkka- ja palkkiopolitiikan määrittelyssä käytettyä päätöksentekoprosessia koskevat tiedot, tarvittaessa myös tiedot palkkiokomitean kokoonpanosta ja valtuuksista, palkka- ja palkkiopolitiikan määrittelyssä apuna käytetyn ulkopuolisen konsultin nimi ja asianomaisten sidosryhmien rooli;

b) tiedot palkkauksen ja tulosten välisestä suhteesta;

c) tiedot tulosten mittaamisesta ja riskipainotuksessa käytetyistä perusteista;

d) tiedot tulospäätöksistä, joita sovelletaan osakkeita, optioita tai palkan ja palkkion muuttuvia osia myönnettäessä;

e) mahdolliseen vuotuisen bonusjärjestelmään ja muihin luontoisetuihin sovellettavat keskeiset parametrit ja perusteet.

9. Määrittäessään sitä, kuinka paljon tietoja olisi annettava, jäsenvaltioiden olisi otettava huomioon asianomaisten rahoitusalan yrityksen luonne, koko ja erityinen toimintala.

### IV JAKSO

#### Valvonta

10. Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että toimivaltaiset viranomaiset ottavat huomioon rahoitusalan yrityksen luonteen ja toiminnan monimutkaisuuden valvoessaan, onko II ja III jaksoon sisällytetyt periaatteet noudatettu.

11. Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että rahoitusalan yritykset ilmoittavat tämän suosituksen soveltamisalaan kuuluvasta palkka- ja palkkiopolitiikasta toimivaltaisille viranomaisille, mukaan lukien tiedot tässä suosituksessa vahvistettujen periaatteiden noudattamisesta, esittämällä palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevan selvityksen, jota päivitetään asianmukaisesti.

12. Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että toimivaltaiset viranomaiset voivat pyytää ja saada kaikki tiedot, joita ne tarvitsevat sen arvioimiseksi, missä määrin II ja III jaksossa esitettyjä periaatteita on noudatettu.

#### V JAKSO

#### Loppusäännökset

13. Jäsenvaltioita kehoitetaan toteuttamaan tämän suosituksen soveltamisen edistämiseksi tarvittavat toimenpiteet 31 päivään joulukuuta 2009 mennessä ja ilmoittamaan komissiolle toimenpiteet, jotka ne ovat toteuttaneet tämän suosituksen mukaisesti, jotta komissio voi seurata tilannetta ja arvioida sen perusteella jatkotoimenpiteiden tarpeen.
14. Tämä suositus on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä 30 päivänä huhtikuuta 2009.

*Komission puolesta*  
Siim KALLAS  
*Varapuheenjohtaja*