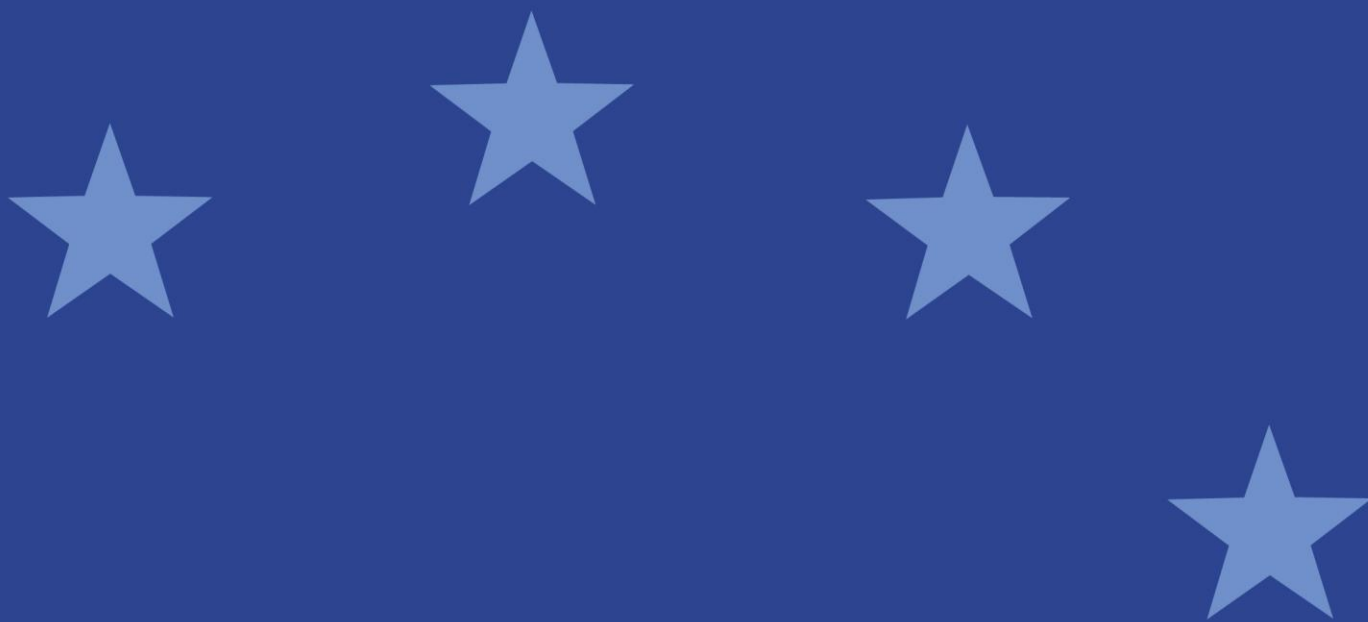




European Securities and
Markets Authority

Ohjeet

Palkka- ja palkkiopolitiikat ja -käytännöt (MiFID)





Sisältö

Ohjeet palkka- ja palkkiopolitiikasta ja -käytännöistä (MiFID)	3
I. Soveltamisala	3
II. Määritelmät	3
III. Tarkoitus	5
IV. Noudattamista ja ilmoittamista koskevat velvollisuudet	5
V. Ohjeet palkka- ja palkkiopolitiikasta ja -käytännöstä (MiFID)	5
V.I Palkka- ja palkkiopolitiikan ja -käytäntöjen hallinnointi ja suunnittelu MiFID-direktiivin mukaiset menettelytapavelvoitteet ja eturistiriitoja koskevat vaatimukset huomioon ottaen	5
V.II. Palkka- ja palkkiopolitiikasta ja -käytännöistä aiheutuvien riskien hallinta	9
V.III Ohje toimivaltaisten viranomaisten suorittamasta palkka- ja palkkiopolitiikan ja -käytäntöjen sekä säännösten noudattamisen valvonnasta	11
Liite I: Havainnollistavia esimerkkejä palkka- ja palkkiopolitiikasta ja -käytännöistä, joista aiheutuu mahdollisesti vaikeasti hallittavia ristiriitoja	12

Ohjeet palkka- ja palkkiopoliitikasta ja -käytännöistä (MiFID)

I. Soveltamisala

1. Nämä ohjeet koskevat
 - a. (rahoitusvälineiden markkinoista annetun direktiivin, jäljempänä ”MiFID-direktiivi”, 4 artiklan 1 kohdan 1 alakohdan määritelmän mukaisia) sijoituspalveluyrityksiä, mukaan luettuina luottolaitokset sijoituspalveluja tarjotessaan ja yhteissijoitusyritysten rahastoyhtiöt sekä ulkopuoliset vaihtoehtoiset sijoitusrahastojen hoitajat yksilölliseen sijoitussalkkujen hoitoon kuuluvia (UCITS-direktiivin 6 artiklan 3 kohdan a alakohdassa sekä AIFMD-direktiivin 6 artiklan 4 kohdan a alakohdassa tarkoitettuja) sijoituspalveluja tai liitännäispalveluja tarjotessaan; ja
 - b. toimivaltaisia viranomaisia.
2. Ohjeita sovelletaan MiFID-direktiivin liitteessä I olevassa A osassa lueteltujen sijoituspalvelujen sekä sen liitteessä I olevassa B osassa lueteltujen oheispalvelujen tarjoamiseen.
3. Ohjeet koskevat tilanteita, joissa palveluja tarjotaan yksityisasiakkaille, mutta niitä olisi sovellettava soveltuvin osin myös tarjottaessa palveluja ammattimaisille asiakkaille.
4. Ohjeet tulevat voimaan 60 kalenteripäivän kuluttua siitä, kun jäljempänä 11 kohdassa mainittu ilmoituksen antamisen määräaika on päättynyt.

II. Määritelmät

5. Ellei toisin ilmoiteta, MiFID-direktiivissä käytetyillä termeillä on sama merkitys näissä ohjeissa. Näissä ohjeissa sovelletaan seuraavia määritelmiä:

<i>toimivaltainen viranomainen</i>	Viranomainen, jonka jäsenvaltio on nimennyt MiFID-direktiivin 48 artiklan mukaisesti hoitamaan MiFID-direktiivistä johtuvia tehtäviä.
<i>Rahoitusvälineiden markkinoista annettu direktiivi (MiFID)</i>	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2004/39/EY, annettu 21 päivänä huhtikuuta 2004, rahoitusvälineiden markkinoista sekä neuvoston direktiivien 85/611/ETY ja 93/6/ETY ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2000/12/EY muuttamisesta ja neuvoston direktiivin 93/22/ETY kumoamisesta
<i>MiFID-direktiivin täytäntöönpanodirektiivi</i>	Komission direktiivi 2006/73/EY, annettu 10 päivänä elokuuta 2006, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2004/39/EY täytäntöönpanosta sijoituspalveluyritysten toiminnan järjestämistä koskevien vaatimusten, toiminnan harjoittamisen edellytysten ja kyseisessä direktiivissä määriteltyjen käsitteiden osalta
<i>ESMAN perustamisasetus</i>	Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 1095/2010, annettu 24 päivänä marraskuuta 2010, Euroopan valvontaviranomaisen (Euroopan arvopaperimarkkinaviranomainen) perustamisesta sekä päätöksen N:o 716/2009/EY muuttamisesta ja komission päätöksen 2009/77/EY

kumoamisesta

yllin johto

Yksi tai useampi henkilö, joka johtaa tosiasiallisesti sijoituspalveluyrityksen liiketoimintaa (ks. MiFID-direktiivin täytäntöönpanodirektiivin 2 artiklan ensimmäisen kohdan 9 alakohta).

relevantit henkilöt¹

Henkilöt, joilla voi olla merkittävä vaikutus tarjottuun palveluun tai yrityksen menettelytapaan, mukaan luettuina asiakaspalveluhenkilöstöön, myyntihenkilöstöön tai muuhun henkilöstöön kuuluvat henkilöt, jotka ovat suoraan osallisena sijoituspalvelujen tai oheispalvelujen tarjoamisessa ja joiden palkkaukseen voi sisältyä epäasianmukaisia kannustimia toimia vastoin asiakkaan etua. Tähän kuuluvat myös myyntihenkilöstöä valvovat henkilöt (kuten linjajohtajat), joilla voi olla kannustimia painostaa myyntihenkilöstöä, sekä rahoitusanalyytikot, joiden lähdeaineistoa myyntihenkilöstö voi käyttää houkutelukseen asiakkaita tekemään sijoituspäätöksiä. Muita ”relevantteja henkilöitä” ovat esimerkiksi valitusten ja vaatimusten käsittelyyn, vanhojen asiakkaiden säilyttämiseen ja tuotteiden suunnitteluun ja kehittämiseen osallistuvat henkilöt. Myös yrityksen sidonnaisasiamiehet ovat relevantteja henkilöitä.²

palkkaus

Kaikenlaiset palkkiot tai etuudet, joita yritys antaa suoraan tai välillisesti relevantille henkilölle korvauksena sijoituspalvelujen ja/tai oheispalvelujen tarjoamisesta asiakkaille. Ne voivat olla joko rahallisia (käteinen, osakkeet, optiot, relevantille henkilölle annetun lainan peruutus irtisanottaessa, eläke-etuudet, kolmansilta osapuolilta esimerkiksi voitonjakomallien kautta saadut palkkiot, palkankorotukset) tai muita kuin rahallisia (uralla eteneminen, sairausvakuutus, autoon tai matkapuhelimiin liittyvät alennukset tai erityisetuudet, suuret edustustilit, seminaarit eksoottisissa kohteissa jne.).

määrällinen kriteeri

Näissä ohjeissa määrällisillä kriteereillä tarkoitetaan lähinnä numeerisia tai taloudellisia tietoja, joita käytetään määrittäessä relevantin henkilön palkkausta (esimerkiksi myytyjen välineiden arvo, myyntimäärät ja myyntiä tai uusia asiakkaita koskevien tavoitteiden asettaminen).

laadullinen kriteeri

Näissä ohjeissa laadullisilla kriteereillä tarkoitetaan lähinnä muita kriteerejä kuin määrällisiä kriteerejä. Niillä voidaan viitata myös niihin numeerisiin tai taloudellisiin tietoihin, joita käytetään arvioitaessa relevantin henkilön suorituksen ja/tai asiakkaille tarjottujen palvelujen laatua, kuten asiakkaan sijoituksen tuotto ja valitusten hyvin vähäinen määrä pitkällä aikavälillä.

¹ Vaikka ”relevantti henkilö” on määritetty MiFID-direktiivin täytäntöönpanodirektiivin 2 artiklan ensimmäisen kohdan 3 alakohdassa, nämä ohjeet koskevat kaikkien sijoituspalvelujen ja/tai oheispalvelujen tarjoamiseen osallistuvien henkilöiden palkkausta ja erityisesti niiden henkilöiden palkkausta, joilla voi olla merkittävä vaikutus tarjottavaan palveluun ja menettelytapaan liittyvään riskiprofiiliin ja jotka voivat vaikuttaa yrityksen käyttäytymiseen.

² Ks. kannustimiin liittyvistä hyvistä ja huonoista käytännöistä 19.4.2010 annettu Euroopan arvopaperimarkkinavalvojien komitean raportti ”Inducements: report on good and poor practices” (CESR/10-295), 49 kohta, s. 16. Kohdassa todetaan, että ”MiFID-direktiivin 23 artiklan nojalla sijoituspalveluyrityksellä on täysimääräinen ja ehdoton vastuu sidonnaisasiamiehistään. Tässä tilanteessa sidonnaisasiamiehelle maksettava palkkio voidaan katsoa yrityksen sisäiseksi maksuksi, joka ei kuulu kannustimia koskevien sääntöjen soveltamisalaan.”

6. Nämä ohjeet eivät ole ehdottomia velvollisuuksia. Tästä syystä niissä käytetään usein verbin ehtomuotoa (kuten ”pitäisi”). Käskymuotoa (kuten ”on tehtävä”) käytetään kuitenkin puhuttaessa MiFID-direktiivin tai MiFID-direktiivin täytäntöönpanodirektiivissä asetetuista vaatimuksista.

III. Tarkoitus

7. Ohjeiden tarkoituksena on varmistaa MiFID-direktiivin voimassa olevien eturistiriitoja koskevien vaatimusten ja menettelytapavelvoitteiden johdonmukainen ja parempi täytäntöönpano. Yhtäältä palkka- ja palkkiopolitiikalla ja -käytännöillä olisi varmistettava MiFID-direktiivin 13 artiklan 3 kohdassa ja 18 artiklassa asetettujen eturistiriitoja koskevien vaatimusten ja toisaalta myös MiFID-direktiivin 19 artiklassa asetettujen menettelytapasääntöjen noudattaminen.
8. ESMA odottaa näiden ohjeiden lisäävän MiFID-direktiivin mukaisten eturistiriitoja koskevien vaatimusten ja menettelytapavelvoitteiden tulkinnan ja valvontakäytäntöjen yhdenmukaisuutta palkkauksen alalla, sillä ohjeissa korostetaan muutamia merkittäviä kysymyksiä ja vahvistetaan näin olemassa olevien normien arvoa. ESMA odottaa myös sijoittajien suojan vahvistuvan, kun autetaan varmistamaan, että yritykset noudattavat sääntelynormeja.

IV. Noudattamista ja ilmoittamista koskevat velvollisuudet

Ohjeiden asema

9. Tämä asiakirja sisältää Euroopan arvopaperimarkkinaviranomaisen (ESMA) perustamisasetuksen 16 artiklan nojalla annetut ohjeet. ESMA:n perustamisasetuksen 16 artiklan 3 kohdan mukaisesti toimivaltaisten viranomaisten ja finanssimarkkinoiden toimijoiden on kaikin tavoin pyrittävä noudattamaan ohjeita.
10. Toimivaltaisten viranomaisten, joita ohjeet koskevat, olisi noudatettava niitä sisällyttämällä ne valvontakäytäntöihinsä myös silloin, kun asiakirjaan sisältyvät yksittäiset ohjeet on suunnattu ensisijassa finanssimarkkinoiden toimijoille.

Ilmoittamista koskevat vaatimukset

11. Toimivaltaisten viranomaisten, joita ohjeet koskevat, on ilmoitettava ESMA:lle osoitteeseen MiFID_remuneration606@esma.europa.eu, noudattavatko ne tai aikovatko ne noudattaa ohjeita, ja perusteltava mahdollinen noudattamatta jättäminen kahden kuukauden kuluessa ESMA:n ohjeiden käännösten julkaisemisesta. Jos vastausta ei anneta määräaikaan mennessä, katsotaan toimivaltaisen viranomaisen jättävän noudattamatta ohjeita. Ilmoittamisen mallilomake on saatavilla ESMA:n verkkosivuilla.
12. Finanssimarkkinoiden toimijoilta ei vaadita ilmoitusta siitä, noudattavatko ne ohjeita.

V. Ohjeet palkka- ja palkkiopolitiikasta ja -käytännöstä (MiFID)

V.I Palkka- ja palkkiopolitiikan ja -käytäntöjen hallinnointi ja suunnittelu MiFID-direktiivin mukaiset menettelytapavelvoitteet ja eturistiriitoja koskevat vaatimukset huomioon ottaen

13. Palkka- ja palkkiopolitiikkaa ja -käytäntöjä suunnitellessaan tai tarkistaessaan yrityksen pitäisi ottaa huomioon mahdolliset menettelytapoihin ja eturistiriitoihin liittyvät riskit. Yrityksen palkka- ja

palkkiopolitiikka ja -käytännöt pitäisi sovittaa yhteen eturistiriitojen tehokasta hallintaa (johon pitäisi kuulua palkka- ja palkkiopolitiikasta ja -käytännöistä johtuvien eturistiriitojen välttäminen) sekä menettelytapoihin liittyvien riskien hallintaa koskevien velvoitteiden kanssa, jotta varmistetaan, etteivät yrityksen palkka- ja palkkiopolitiikka ja -käytännöt vaaranna asiakkaiden etua lyhyellä, keskipitkällä tai pitkällä aikavälillä.

14. Palkka- ja palkkiopolitiikka ja -käytännöt olisi suunniteltava siten, ettei luoda sellaisia kannustimia, jotka saattaisivat saada relevantit henkilöt ajamaan omaa etuaan tai yrityksen etua (esimerkiksi kun kyseessä on yrityksen omien rahoitusvälineiden myynti³ tai kun yritys markkinoi sille tuottavampien tuotteiden myyntiä) asiakkaidensa kustannuksella.
15. Lisäksi jos yrityksen palkka- ja palkkiopolitiikassa ja -käytännöissä palkkauksella on suora yhteys tiettyjen rahoitusvälineiden tai tietyn rahoitusvälineluokan myyntiin, on epätodennäköistä, että yritys voisi tässä tilanteessa osoittaa noudattavansa MiFID-direktiivin mukaisia menettelytapavelvoitteita tai eturistiriitoja koskevia vaatimuksia.
16. Palkka- ja palkkiopolitiikkaa ja -käytäntöjä suunnitellessaan yrityksen pitäisi ottaa huomioon kaikki olennaiset tekijät, mukaan luettuina muttei yksinomaan relevanttien henkilöiden asema, tarjottujen tuotteiden tyyppi ja myyntimenetelmä (kuten annetaanko neuvontaa vai ei tai tapahtuuko myynti kasvotusten vai televiestintävälineiden kautta), jotta mahdollisia menettelytapoihin ja eturistiriitoihin liittyviä riskejä voidaan ehkäistä niin, etteivät ne aiheuta haittaa asiakkaiden edulle, ja jotta varmistetaan, että yritys pystyy hallitsemaan mahdollisen jäännösriskin asianmukaisesti.
17. Palkka- ja palkkiopolitiikkaa ja -käytäntöjä suunnitellessaan yrityksen pitäisi varmistaa, että palkkauksen kiinteän ja muuttuvan osan välinen suhde on asianmukainen niin, että siinä otetaan huomioon asiakkaiden etu. Jos palkkaus voi vaihdella suuresti määrällisten kriteerien perusteella, saattavat relevantit henkilöt keskittyä lyhyen aikavälin ansioiden tavoitteluun asiakkaan edun sijaan. Lisäksi käytössä olevien palkka- ja palkkiopolitiikan ja -käytäntöjen pitäisi olla sellaisia, että palkkauksen muuttuvaan osaan sovellettavat käytännöt ovat joustavia ja että tarvittaessa on mahdollista olla maksamatta muuttuvaa osaa lainkaan.
18. Arvioidessaan suoritusta palkkauksen muuttuvan osan määrittämistä varten yrityksen ei pitäisi ottaa huomioon ainoastaan myyntimääriä, sillä tämä voi aiheuttaa eturistiriitoja, jotka voivat lopulta olla epäedullisia asiakkaille. Sidonnaisasiamiehille maksettavaa palkkiota määrittäessään yritys voi ottaa huomioon sidonnaisasiamiesten erityisen aseman (yleensä itsenäisiä kauppaedustajia) ja asiaankuuluvat kansalliset erityispiirteet.⁴ Tällöin yrityksen palkka- ja palkkiopolitiikassa ja -käytännöissä pitäisi kuitenkin määritellä asianmukaiset kriteerit, joita käytetään relevanttien henkilöiden suorituksen arviointiin. Arvioinnin pitäisi perustua sellaisiin laadullisiin kriteereihin, jotka kannustavat relevantteja henkilöitä toimimaan asiakkaan edun mukaisesti.
19. Jos palkkaukseen sisältyy muuttuva osa tai siinä ei ole lainkaan kiinteää osaa, yrityksen palkka- ja palkkiopolitiikassa ja -käytännöissä pitäisi määritellä asianmukaiset kriteerit, joita käytetään sovittamaan relevanttien henkilöiden ja asiakkaiden edut yhteen. Tällöin yrityksen pitäisi käyttää

³ Yritysten käytäntö myydä omille asiakkailleen yrityksen (joko sen itsensä tai samaan ryhmään kuuluvan toisen yrityksen) omia rahoitusvälineitä, kuten yleisiä kantaosakkeita, etuosakkeita tai omasta pääomasta ja vieraasta pääomasta muodostuvia hybridi-instrumentteja.

⁴ Sidonnaisasiamiehille maksettavaa palkkausta koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä voitaisiin johtaa esimerkiksi jäsenvaltioiden itsenäisiä kauppaedustajia koskevan lainsäädännön yhteensovittamisesta 18. joulukuuta 1986 annetun neuvoston direktiivin 86/653/ETY kansallisista täytäntöönpanosäädöksistä.

sellaisia laadullisia kriteerejä, joilla kannustetaan relevantteja henkilöitä toimimaan asiakkaan edun mukaisesti.⁵ Tällaisia laadullisia kriteerejä ovat esimerkiksi lainsäädännön vaatimusten (etenkin menettelytapasäännöt ja relevanttien henkilöiden asiakkaille myymien rahoitusvälineiden soveltuvuuden arviointi) ja sisäisten menettelyjen noudattaminen, asiakkaiden oikeudenmukainen kohtelu ja asiakkaiden tyytyväisyys.

20. Relevanttien henkilöiden suoritusta arvioidessaan yrityksen pitäisi ottaa huomioon myös heidän toimintansa tulokset menettelytapasääntöjen noudattamisen sekä yleisesti asiakkaiden edusta huolehtimisen velvollisuuden kannalta.
21. Ylimmän johdon tai valvontatoiminnon pitäisi hyväksyä suunnitellut palkka- ja palkkiopolitiikka ja -käytännöt säännösten noudattamista valvovaa toimintoa kuultuaan, ja niiden täytäntöönpano pitäisi antaa asianmukaisen toiminnon tehtäväksi yrityksen tehokkaan hallinto- ja ohjausjärjestelmän edistämiseksi. Ylimmän johdon pitäisi olla vastuussa palkka- ja palkkiopolitiikan ja -käytäntöjen täytäntöönpanosta sekä huolehtia palkka- ja palkkiopolitiikan ja -käytäntöjen mahdollisesti aiheuttamista olennaisista riskeistä.⁶
22. Lisäksi yrityksen palkka- ja palkkiopolitiikkaan ja -käytäntöihin pitäisi sisältyä pysyvästi toimenpiteitä, joiden avulla voitaisiin tehokkaasti havaita, jos relevantti henkilö ei toimi asiakkaan edun mukaisesti, ja toteuttaa korjaavia toimenpiteitä.
23. Relevanteille henkilöille pitäisi ilmoittaa selvästi heti alussa kriteerit, joita käytetään heidän palkkauksensa määrittämisessä, sekä suorituksen arvioinnin vaiheet ja ajankohdat. Relevanttien henkilöiden suorituksen arvioinnissa käytettyjen kriteerien pitäisi olla tutustuttavissa ja ymmärrettävissä ja niistä tulisi pitää kirjaa.
24. Yrityksen pitäisi välttää tarpeettoman monimutkaisia politiikkoja ja käytäntöjä (kuten erilaisten politiikkojen ja käytäntöjen yhdistämistä tai monitahoisia järjestelmiä, jotka lisäävät sitä vaaraa, ettei relevanttien henkilöiden käyttäytyminen perustu asiakkaiden etuun eikä käytössä olevilla valvontamenetelmillä tunnisteta yhtä tehokkaasti asiakkaalle aiheutuvan haitan riskiä). Tämä saattaa johtaa epäjohtonmukaisiin toimintamalleihin ja estää säännösten noudattamista valvovan toiminnon mahdollisuuksia saada asianmukaista tietoa politiikoista ja valvoa niitä. Näiden ohjeiden liitteessä I on havainnollistavia esimerkkejä palkka- ja palkkiopolitiikoista ja -käytännöistä, jotka lisäävät sellaisia riskejä, joita voi olla hankala hallita niiden monitahoisuuden vuoksi, ja jotka antavat vahvoja kannustimia tiettyjen tuotteiden myyntiin.
25. Yrityksen pitäisi laatia palkka- ja palkkiopolitiikkansa kirjallisesti ja tarkistaa sitä säännöllisesti.
26. Yrityksen pitäisi varmistaa, että organisaatioon liittyvissä toimenpiteissä otetaan uusien tuotteiden tai palvelujen käyttöönoton osalta asianmukaisesti huomioon yrityksen palkka- ja palkkiopolitiikka ja -käytännöt sekä kyseisistä tuotteista tai palveluista mahdollisesti aiheutuvat riskit. Erityisesti ennen uuden tuotteen käyttöönottoa yrityksen pitäisi arvioida, vastaavatko kyseisen tuotteen myyntiin liittyvät palkkaukseen vaikuttavat ominaisuudet yrityksen palkka- ja palkkiopolitiikkaa ja

⁵ Vastaa vakavaraisuusdirektiivissä säädettyä periaatetta G, jonka mukaan "jos kyseessä on suoritusperusteinen palkka tai palkkio, sen kokonaismäärä perustuu kokonaisarvioon asianomaisen henkilön ja asianomaisen liiketoimintayksikön suorituksesta ja luottolaitoksen kokonaistuloksesta, ja kun arvioidaan yksittäistä suoritusta, otetaan huomioon taloudelliset ja muut perusteet".

⁶ Vastaa vakavaraisuusdirektiivissä säädettyä periaatetta C, jonka mukaan "luottolaitoksen hallintoelin valvontatehtävänsä perusteella hyväksyy ja säännöllisesti arvioi palkka- ja palkkiopolitiikan yleiset periaatteet ja vastaa sen täytäntöönpanosta".

-käytäntöjä, niin ettei niistä aiheudu menettelytapaan ja eturistiriitoihin liittyviä riskejä. Yritysten pitäisi dokumentoida tämä menettely asianmukaisesti.

27. Esimerkkejä hyvistä käytännöistä:

- Palkkauksen muuttuva osa lasketaan ja myönnetään lineaarisella asteikolla mieluummin kuin että se riippuisi tietyn ”kaikki tai ei mitään” -tyyppisen tavoitteen saavuttamisesta. Toisinaan yritys voi päättää maksaa palkkauksen muuttuvan osan useissa erissä asianmukaisella aikavälillä tasatakseen sitä pitkän aikavälin tulosten mukaan ja ottaakseen pitkän aikavälin tulokset huomioon.
- Yritys on muuttanut perustavalla tavalla palkkauksen muuttuvia osia. Palkkauksen muuttuva osa perustuu nyt laadullisiin kriteereihin ja vastaa paremmin työntekijöiltä toivottua tapaa toimia asiakkaiden edun mukaisesti.
- Relevanttien henkilöiden palkkauksen muuttuvan osan laskennassa käytetyt vertailutiedot ovat yhteisiä kaikille myydyille tuotteille ja niihin sisältyy laadullisia kriteerejä.
- Kun kyseessä on toistaiseksi voimassa oleva sijoitus, jonka erääntymispäivää ei ole määritetty, muuttuvan osan maksua pitäisi lykätä tietyllä vuosimäärällä tai siihen kunnes tuote lunastetaan.
- Palkkauksen muuttuvan osan maksaminen voidaan sovittaa sijoitusaikaan tai sitä voidaan lykätä sen varmistamiseksi, että myydyssä tuotteessa otetaan tosiasiasa huomioon asiakkaan siitä saama lopullinen tuotto ja että palkkauksen muuttuva osa myönnetään tämän perusteella, mikäli mahdollista.
- Työntekijöille maksetaan sekä myytyjen tuotteiden määrän että näistä tuotteista asiakkaille tietyllä aikavälillä koituvan tosiasiallisen tuoton perusteella. Tällöin taloudellisten tietojen arviointia käytetään tarjotun palvelun laadun mittaamisen välineenä.

28. Esimerkkejä huonoista käytännöistä:

- Yritys on alkanut tarjota neuvojakohtaisen ylimääräisen palkkion, jotta asiakkaita kannustettaisiin hakemaan uusia rahastotuotteita, joista yritys saa erityistä etua. Tähän liittyy usein se, että relevantin henkilön on ehdotettava asiakkaalleen sellaisten tuotteiden myymistä, jotka suositeltaisiin muutoin pitämään, jotta asiakas voisi sijoittaa näihin uusiin tuotteisiin.
- Johtajat ja työntekijät saavat tiettyyn tuotteeseen liittyvän suuren bonuksen. Tämän tuloksena yritys myy tätä tiettyä tuotetta riippumatta siitä, soveltuuko se asiakkaalle. Riskinhallintajohtajan varoituksista ei piitata, koska yritys saa sijoitustuotteesta suuret tulot. Jos pelätyt riskit toteutuvat, tuotteet on jo myyty ja bonukset maksettu.
- Kokonaispalkkauksen muuttuva osa perustuu vain myyntimääriin ja lisää näin relevantin henkilön keskittymistä lyhyen aikavälin ansioiden tavoitteluun eikä asiakkaan etuun.
- Relevantti henkilö myy ja ostaa tiheään tahtiin asiakkaan salkkuun kuuluvia rahoitusvälineitä ansaitakseen lisää palkkaa ottamatta huomioon tällaisen toiminnan soveltuvuutta asiakkaalle. Samoin sen sijaan, että relevantti henkilö ottaisi huomioon tuotteen soveltuvuuden asiakkaalle,

hän keskittyy sellaisten tuotteiden myyntiin, joiden sijoitusaika on lyhyt, ansaitakseen lisäpalkkaa tuotteen uudelleen sijoittamisesta lyhyen ajan kuluttua.

V.II. Palkka- ja palkkiopolitiikasta ja -käytännöistä aiheutuvien riskien hallinta

29. Yrityksen pitäisi valvoa palkka- ja palkkiopolitiikan ja -käytäntöjen noudattamista asianmukaisesti sen varmistamiseksi, että niiden tulokset vastaavat odotuksia. Valvonta olisi toteutettava koko yrityksessä, ja sitä olisi tarkistettava säännöllisesti. Tällaiseen valvontaan pitäisi sisältyä asiakkaalle tarjotun palvelun laadun arviointi – esimerkiksi puhelinmyynnin valvonta, annettuja neuvoja ja asiakkaiden salkkuja koskevat ”pistokokeet” soveltuvuuden tarkistamiseksi tai muiden asiakkaisiin liittyvien asiakirjojen säännöllinen läpikäynti.
30. Jos palkka- ja palkkiopolitiikan ja -käytäntöjen tietyt ominaisuudet voivat aiheuttaa mahdollista tai tosiasiallista haittaa asiakkaille, yrityksen pitäisi toteuttaa asianmukaiset toimenpiteet mahdollisten menettelytapaan ja eturistiriitoihin liittyvien riskien hallitsemiseksi tarkistamalla ja/tai muuttamalla näitä tiettyjä ominaisuuksia ja perustaa asianmukainen valvonta- ja raportointijärjestelmä asianmukaisten toimien toteuttamiseksi vähentääkseen mahdollisia menettelytapaan ja eturistiriitoihin liittyviä riskejä.
31. Yrityksen pitäisi varmistaa, että sillä on käytössään asianmukaiset ja avoimet raportointiketjut koko yrityksessä tai ryhmässä, jotta ylemmät portaavat saavat tietoa asioista, joihin liittyy MiFID-direktiivin mukaisten eturistiriitoja koskevien vaatimusten ja menettelytapavelvoitteiden noudattamatta jättämisen riski.
32. Säännösten noudattamista valvova toiminto pitäisi ottaa mukaan palkka- ja palkkiopolitiikan ja -käytäntöjen suunnitteluun ennen niiden soveltamista relevantteihin henkilöihin. Valvoakseen palkka- ja palkkiopolitiikan ja -käytäntöjen suunnittelua ja hyväksymistä säännösten noudattamista valvovan toiminnon pitäisi varmistaa, että yritys noudattaa MiFID-direktiivin mukaisia menettelytapavelvoitteita ja eturistiriitoja koskevia vaatimuksia, ja sillä olisi oltava kaikki oleelliset asiakirjat käytössään. Valvontatehtäviä hoitavien henkilöiden pitäisi olla riippumattomia valvomistaan liiketoimintayksiköistä, heillä pitäisi olla asianmukaista valtaa ja heidän työstään olisi maksettava korvaus sen mukaan, miten he saavuttavat omiin tehtäviinsä liittyvät tavoitteet, heidän valvomiensa liiketoiminta-alojen tuloksista riippumatta.⁷
33. Yrityksen palkka- ja palkkiopolitiikalle ja -käytännöille pitäisi saada myös ylimmän johdon tai valvontatoiminnon täydellinen tuki, niin että tarvittavat toimenpiteet voidaan toteuttaa sen varmistamiseksi, että relevantit henkilöt noudattavat tosiasiallisesti eturistiriitoihin ja menettelytapoihin liittyviä toimintaohjeita ja menettelyjä.
34. Kun sijoituspalvelujen tarjoaminen ulkoistetaan, yrityksen olisi otettava huomioon asiakkaan etu. Jos yritys haluaa käyttää toista yritystä palvelujen tarjoamiseen, sen pitäisi tarkistaa, että kyseisen toisen yrityksen palkka- ja palkkiopolitiikat ja -käytännöt ovat näiden ohjeiden mukaisia.
35. Esimerkkejä hyvistä käytännöistä:

⁷ Ks. ESMAN ”Ohjeet compliance-toimintoa koskevista MiFIDin vaatimuksista tietyiltä osin” [ESMA/2012/388] ja Euroopan pankkiviranomaisen ohjeet sisäisen hallinnon järjestämisestä.

- Yritys käyttää paljon erilaista liiketoiminnan laadun valvontaa ja myyntitapoja koskevaa tietoa, trendi- ja perussyyanalyysit mukaan luettuina, tunnistaakseen aloja, joilla on kohonnut riski, ja tukeakseen riskilähtöistä lähestymistapaa myynnin valvonnassa keskittymällä erityisesti erittäin suurta tulosta tekeviin relevantteihin henkilöihin. Yritys varmistaa, että tällaisten analyysien tulokset dokumentoidaan ja että niistä raportoidaan ylimmälle johdolle ehdottaen samalla korjaavia toimenpiteitä.
- Yritys käyttää tiedonkeruuvälineitä arvioidakseen asiakkaiden sijoituksilleen saamaa tuottoa eri aikaväleillä sellaisten relevanttien henkilöiden tarjoamista sijoituspalveluista, joiden palkkaus on muuttuva. Hyvän käytännön mukaista olisi sisällyttää tällaisen tiedon arviointi yhdeksi muuttuvan palkkauksen tekijäksi myyntitavoitteiden sijaan.
- Yritys arvioi vuosittain, saadaanko sen käyttämällä tiedonhallinnan välineillä asianmukaisesti tarvittavat kvalitatiiviset tiedot relevanteille henkilöille maksettavan palkkauksen muuttuvan osan määrittämiseksi.
- Arvioidakseen, ovatko sen kannustinjärjestelmät asianmukaisia, yritys käynnistää ohjelman, jossa otetaan yhteyttä tiettyyn määrään asiakkaita pian kasvotusten hoidetun myyntitapahtuman jälkeen, jos se ei pysty valvomaan nauhoitettuja myyntipuheluita, testatakseen, onko myyntityöntekijä toiminut vilpittömästi, oikeudenmukaisesti ja ammattimaisesti asiakkaan edun mukaisesti.
- Eniten ansaitsevien ja suurinta tulosta tekevien henkilöiden tunnustetaan voivan olla suurempi riski, joten heitä valvotaan tarkemmin ja esimerkiksi säännösten noudattamista koskevien aiempien tarkastusten tulosten, valitusten tai peruutusten kaltaisia tietoja käytetään säännösten noudattamisen suoraan tarkastukseen. Tulokset vaikuttavat palkka- ja palkkiopolitiikan ja -käytäntöjen suunnitteluun tai tarkistamiseen.

36. Esimerkkejä huonoista käytännöistä:

- Yritys käyttää pääasiassa kvantitatiivisia tietoja kriteerinä palkkauksen muuttuvaa osaa määrittäessään.
- Yritys ei valvo, arvioi tai ennaltaehkäise riskejä, joita kvantitatiivisten tietojen käyttö palkkauksen muuttuvan osan yksinomaisena tai osittaisena perustana aiheuttaa.
- Ylin johto on asettanut yritykselle useita strategisia tavoitteita, jotka on saavutettava tiettyinä vuosina. Kaikki tavoitteet näyttävät keskittyvän yksin taloudellisiin tai kaupallisiin näkökohtiin, eikä huomioon oteta yrityksen asiakkaille mahdollisesti aiheutuvaa haittaa. Palkka- ja palkkiopolitiikka noudattelee näitä strategisia tavoitteita, joten sen painopiste on vahvasti lyhyen aikavälin taloudellisissa ja kaupallisissa tuloksissa.
- Huolimatta siitä, että palkka- ja palkkiopolitiikka ja -käytännöt on suunniteltu ja arvioitu huolellisesti, jotkin politiikat ja käytännöt saattavat kuitenkin aiheuttaa haittaa asiakkaalle ja synnyttää riskejä, jotka on tunnistettava ja joita on lievennettävä.

37. Näiden ohjeiden liitteessä I on havainnollistavia esimerkkejä sellaisista palkka- ja palkkiopolitiikasta ja -käytännöistä, joista aiheutuu vahvoja kannustimia myydä tiettyä tuotetta ja joiden vuoksi yritysten olisi näin ollen vaikeaa osoittaa täyttävänsä MiFID-direktiivin mukaiset vaatimukset.

Yritysten pitäisi ottaa näihin esimerkkeihin sisältyvät menettelytapoihin ja eturistiriitoihin liittyvät riskit huomioon suunnitellessaan palkka- ja palkkiopolitiikkaa ja -käytäntöjä ja pannessaan niitä täytäntöön.

V.III Ohje toimivaltaisten viranomaisten suorittamasta palkka- ja palkkiopolitiikan ja -käytäntöjen sekä säännösten noudattamisen valvonnasta

38. Jos toimivaltaiset viranomaiset löytävät valvontatehtäväänsä hoitaessaan näyttöä näihin ohjeisiin liittyvistä MiFID-direktiivin vastaisista huonoista käytännöistä, niiden pitäisi harkita asianmukaisten toimenpiteiden toteuttamista.
39. Toimivaltaisten viranomaisten pitäisi tarkistaa, miten yritykset suunnittelevat täyttävänsä ja toteuttavansa palkka- ja palkkiopolitiikkansa ja -käytäntönsä ja pitävänsä niitä yllä sekä miten asianmukaisia toimia toteutetaan asiakkaan edun varmistamiseksi tässä yhteydessä.

Liite I: Havainnollistavia esimerkkejä palkka- ja palkkiopolitiikasta ja -käytännöistä, joista aiheutuu mahdollisesti vaikeasti hallittavia ristiriitoja

Tiettyihin palkkauksen osatekijöihin (esimerkiksi maksun peruste, suoritukseen perustuvien kilpailujen järjestäminen relevanteille henkilöille) liittyy suurempi asiakkaalle mahdollisesti aiheutuvan haitan riski kuin muihin osatekijöihin (erityisesti jos niihin sisältyy ominaisuuksia, jotka on suunniteltu vaikuttamaan relevanttien henkilöiden, etenkin myyntihenkilöstön, käyttäytymiseen). Esimerkkejä sellaisista palkka- ja palkkiopolitiikoista ja -käytännöistä, joihin sisältyy suuria riskejä, joita on yleensä hankala hallita ja joiden suhteen yrityksen olisi vaikeaa osoittaa noudattavansa MiFID-direktiivin vaatimuksia:

1. Kannustinpalkkiot, joiden vuoksi relevantit henkilöt saattavat myydä tai markkinoida yhtä tuotetta tai tuoteryhmää toisen sijaan tai tehdä tarpeettomia tai sopimattomia ostoja tai myyntejä sijoittajan puolesta – erityisesti tilanteet, joissa yritys ottaa käyttöön uuden tuotteen tai markkinoi tiettyä tuotetta (esimerkiksi ”kuukauden tuote” tai ”talon omat tuotteet”) ja jotka kannustavat relevanteja henkilöitä myymään kyseistä tuotetta. Jos kannustinpalkkio on eri erityyppisille tuotteille, on suuri riski, että relevantit henkilöt myyvät mieluummin tuotetta, josta he saavat suuremman palkkion, ottamatta asianmukaisesti asiakkaan etua huomioon.
 - a. Esimerkki: Yrityksen palkka- ja palkkiopolitiikka ja -käytännöt liittyvät yksittäisten tuotteiden myyntiin ja relevantti henkilö saa erisuuruisia kannustinpalkkioita sen mukaan, mitä tuotetta tai tuoteryhmää hän myy.
 - b. Esimerkki: Yrityksen palkka- ja palkkiopolitiikka ja -käytännöt liittyvät yksittäisten tuotteiden myyntiin ja relevantti henkilö saa samansuuruisen kannustinpalkkion kaikista tuotteista. Tiettyinä aikoina yritys kuitenkin nostaa mainos- tai markkinointikampanjan yhteydessä jonkin tuotteen myynnistä maksettavaa kannustinpalkkiota.
 - c. Esimerkki: Kannustinpalkkiot, joiden vuoksi relevantit henkilöt (joiden palkkaus saattaa koostua esimerkiksi vain myyntipalkkioista) myyvät tiettyntyyppisen sijoitusrahaston osuuksia mieluummin kuin toisentyyppisen sijoitusrahaston osuuksia – vaikka molemmat tuotteet voivat soveltua asiakkaille yhtälailla – koska ensin mainitun sijoitusrahaston osuuksien myynnistä saa huomattavasti suuremman myyntipalkkion.
2. Epäasianmukaiset vaatimukset, jotka vaikuttavat siihen, maksetaanko kannustinpalkkiota: Sellaiset palkka- ja palkkiopolitiikka ja -käytännöt, joihin sisältyy vaatimus vaikkapa tietyn vähimmäismyymintämäärän saavuttamisesta tietyssä tuotevalikoimassa, jotta bonusta ylipäättään maksetaan, eivät todennäköisesti täytä velvollisuutta toimia asiakkaan edun mukaisesti. Kannustinpalkkion maksamiseksi edellytettävät ehdot voivat saada relevantit henkilöt harjoittamaan epäasianmukaista myyntiä. Esimerkiksi jos myynnistä ei saa bonusta, ellei vähimmäistavoitetta saavuteta jokaisessa erilaisessa tuotetyypissä, tämä voi vaikuttaa siihen, suositellaanko sopivia tuotteita. Toinen esimerkki on tilanne, jossa ansaittuun bonukseen tai kannustinpalkkioon tehdään vähennyksiä, jos toissijaista tavoitetta tai kynnysarvoa ei ole saavutettu.
 - a. Esimerkki: Yrityksen relevantit henkilöt myyvät erilaisia tuotteita, jotka täyttävät erilaisten asiakkaiden tarpeita, ja tuotevalikoima on jaettu kolmeen ”koriin” asiakkaiden tarpeiden perusteella. Relevantti henkilö voi kartuttaa kannustinpalkkioita kullakin myydyllä tuotteella, mutta kuukausittaisen jakson jälkeen kannustinpalkkiota ei makseta, ellei hän ole saavuttanut vähintään 50:tä prosenttia kunkin ”korin” myyntitavoitteesta.

- b. Esimerkki: Yritys myy tuotteita, joihin liittyy erilaisia vapaaehtoisia lisäominaisuuksia. Relevantti henkilö saa kannustinpalkkioita kaikesta myynnistä sekä lisäpalkkion, jos asiakas ostaa lisäominaisuuden. Kuukausittaisen jakson päättyessä kannustinpalkkiota ei kuitenkaan makseta, ellei relevantti henkilö ole saavuttanut lisäominaisuuksien kynnyсарvoa eli ellei vähintään 50:tä prosenttia tuotteista ole myyty lisäominaisuudella.
3. Muuttuva palkka, jossa järjestelyt vaikuttavat relevantin henkilön peruspalkkaan (korotus tai alennus) myyntitavoitteisiin verratun suorituksen perusteella. Tällöin relevantin henkilön koko palkka saattaa olla tosiasiallisesti muuttuva.
- a. Esimerkki: Yritys alentaa relevantin henkilön peruspalkkaa merkittävästi, jos hän ei saavuta tiettyjä myyntitavoitteita. Tällöin on riski, että kyseinen henkilö harjoittaa epäasianmukaista myyntiä välttääkseen palkanalennuksen. Relevantti henkilö voi samoin olla erityisen motivoitunut myymään, jos luvassa on peruspalkan korotus ja siihen liittyviä etuuksia.
4. Palkka- ja palkkiopolitiikka ja -käytännöt, joissa vähämerkityksestä myynnistä aiheutuu suhteettoman suuri tuotto: Riski kasvaa, jos relevantin henkilön on saavutettava tietty vähimmäismyynti ennen kannustinpalkkion maksamista tai korottamista. Toisena esimerkkinä voidaan mainita järjestelmät, joissa korotustahti ”kiihtyy” ja kynnyсарvon ylittäminen lisää ansaitun bonuksen osuutta. Joissakin tapauksissa kannustinpalkkiot maksetaan taannehtivasti kaiken myynnin perusteella eikä pelkästään kynnyсарvon ylittävän myynnin perusteella, mikä voi olla relevanteille henkilöille huomattavan suuri kannustin myydä tiettyjä tuotteita tietyissä olosuhteissa.
- a. Esimerkki: Yritys korottaa relevanteille henkilöille jokaisesta neljännesvuosikaudella myydystä tuotteesta maksettavaa kannustinpalkkiota kiihtyvään tahtiin seuraavasti:
- | | |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| • 0–80 prosenttia tavoitteesta | ei palkkiota |
| • 80–90 prosenttia tavoitteesta | 50 euroa per myyntitapahtuma |
| • 91–100 prosenttia tavoitteesta | 75 euroa per myyntitapahtuma |
| • 101–120 prosenttia tavoitteesta | 100 euroa per myyntitapahtuma |
| • > 120 prosenttia tavoitteesta | 125 euroa per myyntitapahtuma |

Tämä esimerkki sopii myös siihen, kun relevantti henkilö saa kasvavan osuuden myyntipalkkiosta tai syntyvästä tuotosta.

- b. Esimerkki: Yritys käyttää samaa korotustaulukkoa kuin yritys edellä olevassa esimerkissä a, mutta myyntitapahtumakohtaista palkkionkorotusta sovelletaan taannehtivasti koko neljännesvuosikauden myyntiin. Toisin sanoen ylittäessä 91 prosenttia tavoitteesta siihen mennessä kertyneet kannustinpalkkiot, joiden suuruus on ollut 50 euroa per myyntitapahtuma, nostetaan kaikki 75 euroon per myyntitapahtuma. Näin muodostuu sarja kynnyksiä, jossa yksi ainoa myyntitapahtuma, jolla saavutetaan korkeampi tavoite, aiheuttaa suhteettoman suuren korotuksen kannustinpalkkioon.