

Ohjeet

Ohjeet MIFID II:n palkitsemisvaatimuksista eräiltä osin

Sisällysluettelo

I. Soveltamisala.....	2
II. Lainsäädäntöviittaukset, lyhenteet ja määritelmät.....	3
III. Tarkoitus	5
IV. Noudattamista ja ilmoittamista koskevat vaatimukset	6
V. Ohjeet MIFID II:n palkitsemisvaatimuksista eräiltä osin	7
VI. Liite – Havainnollistavat esimerkit palkkioperiaatteista ja -käytännöistä, jotka aiheuttavat mahdollisesti vaikeasti hallittavia ristiriitoja	16
VII. Vastaavuustaulukko – uuden ”ohjeluonnoksen” ja vuoden 2013 ohjeiden vertailu.....	19

I. Soveltamisala

Ketä ohjeet koskevat?

1. Näitä ohjeita sovelletaan toimivaltaisiin viranomaisiin ja yrityksiin.

Mitä ohjeet koskevat?

2. Näitä ohjeita sovelletaan delegoidun MiFID II -asetuksen 27 artiklassa säädettyihin palkkiovaatimuksiin sekä toisaalta MiFID II -direktiivin 16 artiklan 3 kohdassa ja 23 artiklassa ja delegoidun asetuksen 34 artiklassa säädettyihin eturistiriitoja koskeviin vaatimuksiin palkkojen ja palkkioiden alalla ja toisaalta MiFID II -direktiivin 24 artiklan 1 ja 10 kohdassa vahvistettuihin menettelytapasääntöihin. Lisäksi näissä ohjeissa selvennetään MIFD II -direktiivin 9 artiklan 3 kohdan mukaisten palkitseminen koskevien hallinto- ja ohjausvaatimusten soveltamista.

Milloin ohjeita sovelletaan?

3. Näitä ohjeita sovelletaan kuuden kuukauden kuluttua siitä päivästä, kun ohjeet on julkaistu ESMA:n verkkosivustolla kaikilla EU:n virallisilla kielillä.
4. MiFID I:n nojalla annettuja ohjeita Palkka- ja palkkiopolitiikat ja -käytännöt (MiFID)¹ ei enää sovelleta kyseisestä päivästä alkaen.

¹ ESMA/2023/606.

II. Lainsäädäntöviittaukset, lyhenteet ja määritelmät

Lainsäädäntöviittaukset

AIFMD-direktiivi	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2011/61/EU, annettu 8 päivänä kesäkuuta 2011, vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajista ja direktiivin 2003/41/EY sekä asetuksen (EY) N:o 1060/2009 ja (EU) N:o 1095/2010 muuttamisesta ²
Delegoitu MiFID II -asetus	Delegoitu asetus (EU) N:o 2017/565, annettu 25 päivänä huhtikuuta 2016, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/65/EU täydentämisestä sijoituspalveluyritysten toiminnan järjestämistä koskevien vaatimusten ja toiminnan harjoittamisen edellytysten ja kyseisessä direktiivissä määriteltyjen käsitteiden osalta
ESMA-asetus	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 ³
MiFID II -direktiivi (MiFID II, rahoitusmarkkinadirektiivi)	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 ⁴
Vakavaraisuusasetus	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 ⁵
Yhteissijoitusyrityksistä annettu direktiivi (UCITS-direktiivi)	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

² EUVL L 174, 1.7.2011, s. 1–73.

³ EUVL L 331, 15.12.2010, s. 84.

⁴ EUVL L 173, 12.6.2014, s. 349.

⁵ EUVL L 176, 27.6.2013, s. 1–337.

Lyhenteet

ESMA	Euroopan arvopaperimarkkinaviranomainen
EU	Euroopan unioni

Määritelmät

5. Ellei toisin ilmoiteta, MiFID II:ssa ja delegoidussa MiFID II -asetuksessa käytetyillä käsitteillä on sama merkitys näissä ohjeissa.

6. Lisäksi näitä ohjeita koskevat seuraavat määritelmät:

yritykset	sijoituspalveluyritykset (sellaisina kuin ne määritellään MiFID II:n 4 artiklan 1 kohdan 1 alakohdassa) ja myös luottolaitokset (sellaisina kuin ne määritellään vakavaraisuusasetuksen 4 artiklan 1 kohdan 1 alakohdassa) niiden tarjotessa sijoituspalveluja ja harjoittaessa sijoitustoimintaa MiFID II:n 4 artiklan 1 kohdan 2 alakohdassa tarkoitetulla tavalla, sijoituspalveluyritykset ja luottolaitokset niiden myydessä strukturoituja talletuksia tai tarjotessa niitä koskevaa neuvontaa, yhteissijoitusyritysten rahastoyhtiöt ja vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen ulkopuoliset hoitajat (sellaisina kuin ne määritellään vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajia koskevan direktiivin 5 artiklan 1 kohdan a alakohdassa) niiden tarjotessa yhteissijoitusyrityksiä koskevan direktiivin 6 artiklan 3 kohdassa ja vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajia koskevan direktiivin 6 artiklan 4 kohdassa lueteltuja sijoituspalveluja tai liitännäispalveluihin lukeutuvia sijoituspalveluja
määrälliset kriteerit	ensisijaisesti numeeriset tai taloudelliset tiedot, joita käytetään relevantin henkilön korvauksen määrittämiseen (esim. myytyjen instrumenttien arvo, myyntimäärät, myyntiä tai uusia asiakkaita koskevien tavoitteiden asettaminen jne.)
laadulliset kriteerit	ensisijaisesti muut kuin määrälliset kriteerit. Tämä voi myös viitata numeerisiin tai taloudellisiin tietoihin, joita käytetään arvioitaessa relevantin henkilön tulosta ja/tai asiakkaalle tarjoaman palvelun laatua, esim. asiakkaan sijoituksen tuotto, valitusten erittäin vähäinen määrä pitkällä aikavälillä jne.

III. Tarkoitus

7. Nämä ohjeet perustuvat ESMA-asetuksen 16 artiklan 1 kohtaan. Näiden ohjeiden tavoitteena on varmistaa delegoidun MiFID II -asetuksen 27 artiklassa säädettyjen palkkiovaatimusten sekä toisaalta MiFID II -direktiivin 16 artiklan 3 kohdassa ja 23 artiklassa ja delegoidun MiFID II -asetuksen 34 artiklassa säädettyjen eturistiriitoja koskevien vaatimusten palkkojen ja palkkioiden alalla ja toisaalta MiFID II -direktiivin 24 artiklan 1 ja 10 kohdassa vahvistettujen menettelytapasääntöjen yhteinen, yhtenäinen ja johdonmukainen soveltaminen. Lisäksi näissä ohjeissa selvennetään MiFID II -direktiivin 9 artiklan 3 kohdan mukaisten palkitsemista koskevien hallinto- ja ohjausvaatimusten soveltamista.
8. ESMA odottaa näiden ohjeiden edistävän MiFID II:een sisältyvien palkkiota sekä eturistiriitoja ja liiketoiminnan menettelytapoja koskevien vaatimusten yhdenmukaisempaa tulkintaa ja valvontaa palkkioiden alalla painottaessaan useita tärkeitä seikkoja, mikä lisää olemassa olevien standardien arvoa. Ohjeet auttavat varmistamaan, että yritykset noudattavat sääntelyvaatimuksia, minkä ESMA odottaa vahvistavan vastaavasti sijoittajansuojaa.
9. Ohjeissa ei aseteta ehdottomia velvollisuuksia. Tästä syystä niissä käytetään usein sanamuotoa "tulisi". Ohjeissa käytetään kuitenkin sanamuotoa "tulee olla" tai "edellytetään", kun kuvataan MiFID II:een tai delegoituun asetukseen sisältyvää vaatimusta.

IV. Noudattamista ja ilmoittamista koskevat vaatimukset

Ohjeiden asema

10. ESMA-asetuksen 16 artiklan 3 kohdan mukaan toimivaltaisten viranomaisten ja finanssimarkkinoiden toimijoiden on kaikin tavoin pyrittävä noudattamaan näitä ohjeita.
11. Toimivaltaisten viranomaisten, joihin ohjeita sovelletaan, tulisi noudattaa niitä asettamalla ne soveltuvien osien osaksi kansallista lainsäädäntö- ja/tai valvontakehystä myös silloin, kun tietyt ohjeet on suunnattu ensisijaisesti finanssimarkkinoiden toimijoille. Tässä tapauksessa toimivaltaisten viranomaisten tulisi valvoa, että finanssimarkkinoiden toimijat noudattavat ohjeita.

Ilmoittamista koskevat vaatimukset

12. Kahden kuukauden kuluessa siitä päivästä, kun ohjeet on julkaistu ESMAn verkkosivustolla EU:n kaikilla virallisilla kielillä, toimivaltaisten viranomaisten, joihin näitä ohjeita sovelletaan, on ilmoitettava ESMALLE, että ne i) noudattavat, ii) eivät noudata mutta aikovat noudattaa tai iii) eivät noudata eivätkä aio noudattaa näitä ohjeita.
13. Noudattamatta jättämisen tapauksessa toimivaltaisten viranomaisten on lisäksi ilmoitettava ESMALLE syynsä näiden ohjeiden noudattamatta jättämiselle kahden kuukauden kuluessa siitä päivästä, kun ohjeet on julkaistu ESMAn verkkosivustolla EU:n kaikilla virallisilla kielillä.
14. ESMAn verkkosivustolla on mallipohja ilmoituksia varten. Kun mallipohja on täytetty, lähetetään se ESMALLE.
15. Finanssimarkkinoiden toimijoiden ei tarvitse ilmoittaa, noudattavatko ne näitä ohjeita.

V. Ohjeet MiFID II:n palkitsemisvaatimuksista eräiltä osin

V.I PALKKIOPERIAATTEIDEN JA -KÄYTÄNTÖJEN LAADINTA

Asiaa koskeva sääntely: MiFID II:n 16 artiklan 3 kohta ja 24 artiklan 10 kohta sekä delegoidun MiFID II -asetuksen 27 ja 34 artikla.

Ohje 1

16. Laatiessaan palkkioperiaatteita ja -käytäntöjä delegoidun MiFID II -asetuksen 27 artiklan vaatimusten mukaisesti ja erityisesti silloin, kun palkitseminen koostuu muuttuvista osista, yritysten tulisi määritellä asianmukaiset kriteerit relevanttien henkilöiden ja yritysten etujen yhteensovittamiseksi asiakkaiden etujen kanssa. Tällaisten kriteerien, jotka koskevat relevanttien henkilöiden ja yritysten etujen yhteensovittamista asiakkaiden etujen kanssa, tulisi tehdä yrityksille mahdolliseksi arvioida relevanttien henkilöiden suoriutumista.
17. Toimiakseen näin ja delegoidun MiFID II -asetuksen 27 artiklan 4 kohdan mukaisesti yritysten on otettava huomioon laadulliset kriteerit, joilla kannustetaan relevantteja henkilöitä toimimaan asiakkaan edun mukaisesti. Esimerkkejä tarkoituksenmukaisista laadullisista kriteereistä ovat esimerkiksi sääntelyä koskevien vaatimusten, kuten menettelytapasääntöjen (erityisesti relevanttien henkilöiden asiakkaille myymien välineiden soveltuvuuden tarkastelu tarvittaessa) ja sisäisten menettelytapojen noudattaminen, asiakkaiden oikeudenmukainen kohtelu ja asiakastyytyväisyys.
18. Yritysten palkkioperiaatteissaan ja -käytännöissään käyttämien laadullisten kriteerien tulisi olla riittävän selkeästi määriteltyjä ja dokumentoituja, jotta voidaan varmistaa, että niitä ei käytetä sellaisiin määrällisiin kaupallisiin kriteereihin epäsuoraan palaamiseen, jotka voivat aiheuttaa eturistiriitoja tai kannustimia, minkä seurauksena relevantit henkilöt voivat edistää omia etujaan tai yrityksensä etuja asiakkaan mahdolliseksi vahingoksi. Jos yritys esimerkiksi käyttää asiakastyytyvää laadullisena kriteerinä määrittäessään relevanttien henkilöiden muuttuvia palkkioita, palkkioperiaatteista tulisi käydä selvästi ilmi, miten yritys mittaa henkilöstön suoriutumista tältä osin, ja palkkioperiaatteista tulisi ilmetä, mitä tietoja käytetään, kuten mahdolliset kynnyksarvot jne., jotta välttyttäisiin sellaisen epämääräisen kriteerin muodostumiselta, jota yritys voisi sen sijaan käyttää myynnistä palkitsemiseen tai myyntihenkilöstön painostamiseen tiettyjen tuotteiden myymiseksi (vaikka tällaiset määrälliset kaupalliset kriteerit tulosindikaattoreina eivät kävisi ilmi palkkioperiaatteista).
19. Määrällisten perusteiden osalta yritysten tulisi varmistaa, että ne ottavat huomioon kriteerit, jotka eivät aiheuta eturistiriitoja tai kannustimia, jotka voivat johtaa siihen, että relevantit henkilöt suosivat omia etujaan tai yrityksensä etuja asiakkaan vahingoksi. Yritykset voivat esimerkiksi asettaa myyntitavoitteet henkilöstölle edellyttäen, että tällaiset kaupalliset tavoitteet eivät kannusta myyntihenkilöstöä suosittamaan vain tiettyjä tuotteita asiakkaiden edun kustannuksella (esimerkiksi konsernituotteet tai tuotteet, jotka ovat yritykselle tai konsernille kannattavampia) ja että mahdolliset eturistiriidat lievennetään asianmukaisesti käyttämällä muita kriteerejä, joilla on sama painotus, kuten henkilöstön suoritus huomioiden soveltuvuusvaatimukset tai asiakastyytyväisyys.

20. Palkkion määrittämisessä käytetyille kriteereille annettujen painotusten ei pitäisi olla sellaisia, että ne tekevät joistakin, erityisesti laadullisista, kriteereistä merkityksettä tai että ne antavat toisille, erityisesti määrällisille kaupallisille, kriteereille liian suuren kaupallisen merkityksen.
21. Palkkioperiaatteita ja -käytäntöjä delegoidun MiFID II -asetuksen 27 artiklan vaatimusten mukaisesti laatiessaan yritysten tulisi ottaa huomioon kaikki olennaiset tekijät, mukaan luettuina muttei yksinomaan relevanttien henkilöiden asema, tarjottujen tuotteiden tyyppi ja jakelumenetelmät (kuten annetaanko neuvontaa vai ei tai tapahtuuko myynti kasvotusten vai televiestinnän/sähköisen viestinnän välityksellä), jotta estetään mahdollisten menettelytapoihin ja eturistiriitoihin liittyvien riskien haitalliset vaikutukset asiakkaiden etuihin ja varmistetaan, että yritys hallitsee mahdollisen jäännösriskin asianmukaisesti.
22. Käytössä olevien palkkioperiaatteiden ja -käytäntöjen tulisi mahdollistaa joustavan järjestelmän soveltaminen muuttuviin palkkioihin, mukaan lukien tarvittaessa mahdollisuus olla maksamatta muuttuvia palkkioita lainkaan, sanotun kuitenkaan rajoittamatta delegoidun MiFID II -asetuksen 27 artiklan 4 kohdan toisen alakohdan vaatimuksen soveltamista.⁶
23. Muuttuvien palkkioiden osalta yritysten tulisi välttää asettamasta sellaisia tulostavoitteita, jotka voivat kannustaa relevantteja henkilöitä omaksumaan lyhyen aikavälin voittoihin keskittyvää käyttäytymistä asiaankuuluvien kynnyksarvojen, kuten ”kaikki tai ei mitään tavoitteet”, saavuttamiseksi, jos ne voivat aiheuttaa eturistiriidan tai heikentää asiakkaiden etuja. Yritysten tulisi suosia palkkioperiaatteita ja -käytäntöjä, joissa maksettavan palkkion muuttuva osa lasketaan ja myönnetään lineaarisesti tai joissa muuttuva osa riippuu useista eri tasoilla asetetuista suoritustavoitteista, jotka oikeuttavat erisuuruisiin tai mieluiten eriasteisiin muuttuviin palkkioihin.
24. Yritysten tulisi palkkioperiaatteita laatiessaan ja toteuttaessaan ottaa huomioon mahdolliset eturistiriidat tai asiakkaiden etuja heikentävät riskit, jotka johtuvat relevanteille henkilöille asetetuista ristiinmyynnin tavoitteista. Erityistä huomiota tulisi esimerkiksi kiinnittää tilanteisiin, joissa relevantteja henkilöitä kannustettaisiin myöntämään asiakkaalle paremmat asuntolainan ehdot, jos kyseinen asiakas ostaa tietyn rahoitusvälineen, joka kuuluu relevanttien henkilöiden myyntitavoitteisiin.
25. Kun otetaan huomioon delegoidussa MiFID II -asetuksessa esitetty palkkioiden laaja määritelmä, yritysten palkkioperiaatteilla ja -käytännöillä tulisi myös varmistaa, että palkankorotusten ja ylennysten arvioinnissa käytetyt kriteerit ovat MiFID II:n palkkiovaatimusten mukaisia. Esimerkiksi yritysten urakehityksen hallintajärjestelmiä ei pitäisi käyttää sellaisten määrällisten kaupallisten kriteerien uudelleen käyttöön ottamiseen, joista relevanttien henkilöiden uralla eteneminen voi riippua ja joka voi vaikuttaa heidän (kiinteään ja/tai muuttuvaan) palkkioonsa, jos se voi aiheuttaa

Sidonnaisasiamiehille maksettavia korvauksia ⁶ määrittäessään yritykset voivat ottaa huomioon sidonnaisasiamiesten erityisaseman (yleensä itsenäisiä kaupallisia asiamiehiä) ja niiden kansalliset erityispiirteet.

eturistiriitoja, jotka voivat kannustaa kyseisiä henkilöitä toimimaan vastoin yritystensä asiakkaiden etuja.

26. Rajoittamatta kansallisen sopimus- tai työlainsäädännön yleisten periaatteiden soveltamista, yritysten tulisi harkita muuttuvien palkkioiden jälkikäteismuutuskriteerien sisällyttämistä palkkioperiaatteisiinsa ja -käytäntöihinsä, jotta relevantit henkilöt eivät tästäkään syystä jättäisi huomiotta asiakkaan etuja tai suosisi omia etujaan (esimerkiksi sijoittamalla tuotteisiin, joilla on korkeampi lyhyen aikavälin tuotto mutta jotka aiheuttavat enemmän riskejä pitkällä aikavälillä tai jotka eivät sovellu asiakkaan sijoitushorisonttiin) lyhyen aikavälin tulostavoitteiden saavuttamiseksi. Jälkikäteismuutuskriteerien tulisi mahdollistaa yrityksen ja relevanttien henkilöiden etujen lähentäminen asiakkaiden etuihin muuttamalla muuttuvia palkkioita, jos palkkion myöntämisen tai maksamisen jälkeen ilmenee väärinkäytöksiä. Jotta tällaiset kriteerit olisivat tehokkaita, yritysten tulisi toimintansa luonteesta, laajuudesta ja monimutkaisuudesta riippuen ottaa huomioon myös palkkioperiaatteissaan ja -käytännöissään tarkoituksenmukaiset jälkikäteismukautusmekanismit, kuten malusin soveltaminen (eli lykättyjen muuttuvien palkkioiden arvon alentaminen kokonaisuudessaan tai osittain, joka perustuu riskien jälkikäteismuutoksiin ennen sellaisen määräämistä) ja takaisinperiminen (eli sellaisen muuttuvan palkkion määrän omistusoikeuden palauttaminen, joka on aiemmin maksettu tai joka on jo määrätty yhteisölle tietyin edellytyksin).
27. Edellisessä kohdassa tarkoitettujen jälkikäteismuutosmekanismien tulisi käynnistyä sellaisten merkityksellisten tapahtumien vuoksi, jotka vaikuttavat siihen, katsotaanko yrityksen tai relevanttien henkilöiden noudattavan MiFID II:n ja sen delegoitujen säädösten mukaisia sovellettavia säännöksiä, joiden tavoitteena on asiakkaiden oikeudenmukainen kohtelu ja asiakkaille tarjottavien palvelujen laatu. Merkitykselliset tapahtumat, jotka vaikuttavat siihen, katsotaanko yrityksen ja relevanttien henkilöiden noudattavan sovellettavia säännöksiä, eivät saisi rajoittua niihin, jotka johtavat valvontatoimiin, sakkoihin tai seuraamuksiin, vaan niissä tulisi ottaa huomioon vahvistetut laiminlyönnit tai rikkomiset. Jälkikäteismuutosmekanismeja tulisi soveltaa relevantteihin henkilöihin, jotka ovat suoraan syyllistyneet väärinkäytökseen, mutta yritysten tulisi myös harkita, olisiko asianmukaista soveltaa niitä myös suurempaan ryhmään, kuten niihin henkilöihin, joiden vastuualueisiin kuuluvat alat, joilla merkitykselliset tapahtumat konkretisoituivat.
28. Jälkikäteismuutosmekanismien soveltamisessa tulisi ottaa huomioon asiakkaiden etuja heikentävien laiminlyöntien tai väärinkäytösten vakavuus.
29. Jotta jälkikäteismuutosmekanismit olisivat mielekkäitä, yritysten tulisi harkita muuttuvan palkkion maksamista osittain heti ja osittain lykättyinä siten, että heti maksettu ja lykätty osa ovat asianmukaisessa tasapainossa, ja noudatettava asianmukaista lykkäysaikataulua, jonka avulla relevanttien henkilöiden ja yritysten edut voidaan sovittaa yhteen asiakkaiden etujen kanssa.
30. Lisäksi yritysten tulisi ottaa käyttöön ja pitää voimassa toimenpiteitä, joiden avulla ne voivat tehokkaasti tunnistaa, missä relevantti henkilö ei toimi asiakkaan edun mukaisesti, ja ryhtyä korjaaviin toimenpiteisiin.
31. Relevanteille henkilöille tulisi heti alussa ilmoittaa selkeästi ne kriteerit, joita käytetään heidän palkkionsa määrän määrittämiseen, kullekin kriteerille annettu painoarvo,

seuraukset siitä, että jotakuta niistä ei saavuteta, sekä heidän työsuorituksensa arvioinnin vaiheet ja ajankohdat. Kriteereiden, joita yritykset käyttävät arvioidessaan relevanttien henkilöiden työsuoritusta, tulisi olla helposti saatavilla, ymmärrettävissä ja ne tulisi dokumentoida.

32. Yritysten tulisi välttää tarpeettoman monimutkaisten periaatteiden ja käytäntöjen luomista (kuten eri periaatteiden ja käytäntöjen yhdistelmät tai monitahoiset tai monikerroksiset järjestelmät, jotka lisäävät riskiä siitä, että relevantteja henkilöitä ei ohjata toimimaan asiakkaiden edun mukaisesti ja että käytössä olevat valvontatoimet eivät tunnista yhtä tehokkaasti asiakkaalle aiheutuvan haitan riskiä). Tämä saattaa johtaa epäjohtonmukaisiin toimintamalleihin ja estää compliance-toiminnon mahdollisuuksia saada asianmukaista tietoa periaatteista ja valvoa niitä. Näiden ohjeiden liitteessä esitetään havainnollisia esimerkkejä palkkioperiaatteista ja -käytännöistä, jotka aiheuttavat sellaisia riskejä, joita voi olla vaikea hallita niiden monimutkaisuuden vuoksi, ja jotka kannustavat voimakkaasti tiettyjen tuotteiden myyntiin.
33. Yritysten tulisi varmistaa, että organisaatioon liittyvissä toimenpiteissä otetaan uusien tuotteiden tai palvelujen käyttöönoton osalta asianmukaisesti huomioon yrityksen palkkioperiaatteet ja -käytännöt sekä kyseisistä tuotteista tai palveluista mahdollisesti aiheutuvat riskit. Erityisesti ennen uuden tuotteen käyttöönottoa yrityksen tulisi arvioida, vastaavatko kyseisen tuotteen jakeluun liittyvät palkitsemisominaisuudet yrityksen palkkioperiaatteita ja -käytäntöjä, niin ettei niistä aiheudu menettelytapoihin ja eturistiriitihin liittyviä riskejä. Yritysten tulisi dokumentoida tämä prosessi asianmukaisesti.
34. Jotta vältetään eturistiriidat, jotka liittyvät valvontatoimintojen (riskinhallinta ja sisäinen tarkastus, jos ne on perustettu)⁷, hallintoelimen ja ylimmän johdon rooliin yrityksen palkkioperiaatteiden ja -käytäntöjen laadinnassa ja/tai valvonnassa, näihin tahoihin sovellettavien palkkioperiaatteiden ja -käytäntöjen sanamuoto ei saisi vaarantaa niiden objektiivisuutta ja riippumattomuutta.
35. Valvontatoimintojen henkilöstön palkkojen tulisi näin ollen perustua toimintokohtaisiin tavoitteisiin. Valvontatehtävissä toimivan henkilöstön palkkioiden muuttuvaa osaa, jos sellainen on, ei myöskään pitäisi yhdistää sellaisten relevanttien henkilöiden määrälliseen kaupalliseen tulokseen, joiden palkkioiden laadinnasta ja/tai valvonnasta he vastaavat. Jos valvontatoimintojen henkilöstön palkkaan sisältyy yrityksen kaupalliseen tulokseen perustuva osa (esim. myyntimäärä), eturistiriitojen riski voi kasvaa, ja siihen tulisi puuttua asianmukaisesti noudattamalla asianmukaisia laadullisia tulos- tai muutoskriteerejä.
36. Jos yritykset saavat yhdistää sisäisen valvonnan toiminnot operatiivisiin toimintoihin, niihin sovelletaan kuitenkin edelleen MiFID II:n mukaisia eturistiriita- ja menettelytapavelvoitteita. Näin ollen niihin sovellettavien palkkioperiaatteiden ja -käytäntöjen tulisi kuitenkin mahdollistaa se, että tällaiset sisäisen valvonnan toiminnot säilyvät tehokkaina (kuten compliance-toiminnon osalta säädetään delegoidun MiFID II -asetuksen 22 artiklan 4 kohdassa).

⁷ Compliance-toimintoon sovelletaan delegoidun MiFID II -asetuksen 22 artiklan 3 kohdan e alakohtaa.

37. Yritysten tulisi myös varmistaa, että hallintoelimen jäsenten ja yrityksen ylimmän johdon palkitsemisen rakenne sekä työsuorituksen arvioinnissa käytetyt kriteerit eivät aiheuta eturistiriitoja tai kannustimia, jotka voivat johtaa siihen, että yrityksen hallintoelimen tai ylimmän johdon jäsenet tai relevantit henkilöt suosivat omia etujaan tai yrityksen etuja asiakkaan mahdolliseksi vahingoksi.

38. Palkkioperiaatteiden ja -käytäntöjen, joita sovelletaan relevantteihin henkilöihin (mukaan lukien kopioitavat sijoittajat, soveltuvin osin), jotka eivät ole yrityksen työntekijöitä mutta jotka kuitenkin kuuluvat MiFID II:n palkkiovaatimusten soveltamisalaan, koska he ovat

- i) luonnollisia henkilöitä, joiden palvelut ovat sijoituspalveluyrityksen tai sen sidonnaisasiamiehen käytävissä ja valvonnassa ja jotka osallistuvat sijoituspalvelujen tarjoamiseen ja sijoitustoimintaan⁸; tai
- ii) luonnollisia henkilöitä, jotka osallistuvat suoraan palvelujen tarjoamiseen sijoituspalveluyritykselle tai sen sidonnaisasiamiehelle sellaisen ulkoistamisjärjestelyn nojalla, jonka tarkoituksena on sijoituspalveluyrityksen sijoituspalvelujen tarjoaminen tai sijoitustoiminnan harjoittaminen⁹,

tulisi myös noudattaa MiFID II:n palkitsemisvaatimuksia ja näitä ohjeita.

39. Esimerkkejä hyvistä käytännöistä:

- a. Relevanttien henkilöiden muuttuvien palkkioiden laskennassa käytetyt vertailutiedot ovat yhteisiä kaikille myydyille tuotteille.
- b. Jos kyseessä on toistaiseksi voimassa oleva sijoitus, jonka erääntymispäivää ei ole määritetty, palkkiota lykätään tietyllä vuosimäärällä tai siihen kunnes tuote lunastetaan.

40. Esimerkkejä huonoista käytännöistä:

- a. Yritys on alkanut tarjota neuvonantajille erityistä lisäkorvausta kannustaakseen asiakkaita ostamaan uusia rahastotuotteita, joihin yrityksellä on erityinen intressi. Tämä edellyttää usein, että relevantin henkilön on ehdotettava, että heidän asiakkaansa myyvät sellaisia tuotteita, joiden säilyttämistä he muuten suosittelisivat, jotta he voivat sijoittaa näihin uusiin tuotteisiin.
- b. Johtajat ja työntekijät saavat suuren bonuksen, joka liittyy tiettyyn tuotteeseen. Tämän seurauksena yrityksen neuvonantajat suosittelevat tätä tuotetta riippumatta tuotteen soveltuvuudesta kohdeasiakkaille.¹⁰ Riskijohtajan varoituksia ei huomioida, koska sijoitustuotteet tuottavat yritykselle korkeaa tuottoa. Kun tunnistetut riskit toteutuvat, tuotteet on jo myyty ja bonukset maksettu.

(Delegoidun MiFID II -asetuksen 2 artiklan 1 kohdan c alakohta)

⁹ (Delegoidun MiFID II -asetuksen 2 artiklan 1 kohdan d alakohta).

¹⁰ Tällöin yritys rikkoisi myös sovellettavia soveltuvuusvaatimuksia.

- c. Palkkion kokonaismäärän muuttuva osa perustuu vain myyntimääriin ja lisää relevantin henkilön keskittymistä lyhyen aikavälin voittoihin eikä asiakkaan etuun.
- d. Relevantit henkilöt ostavat ja myyvät tiheään tahtiin asiakkaan salkkuun kuuluvia rahoitusvälineitä ansaitakseen lisää palkkaa ottamatta huomioon tämän toiminnan soveltuvuutta asiakkaalle. Samoin sen sijaan, että tarkasteltaisiin tuotteen soveltuvuutta asiakkaalle, relevantit henkilöt keskittyvät sellaisten tuotteiden myyntiin, joilla on lyhyt sijoitusaika, jotta he saisivat palkkion tuotteen sijoittamisesta uudelleen lyhyen aikavälin jälkeen.
- e. Yritystä valvova toimivaltainen viranomaisena havaitsee MiFID II -direktiivin ja sen delegoitujen säädösten mukaiset sääntelyn rikkomisia, jotka heikentävät asiakkaiden etuja, mutta yritykselle ei määrätä rahallisia seuraamuksia, koska säännösten noudattamatta jättäminen on sittemmin korjattu. Yritys päättää jakaa hallituksen jäsenilleen vuoden kiinteän ja muuttuvan palkkion enimmäismäärän sillä perusteella, että muut kriteerit täyttyivät, mikä ei johda seurauksiin siitä, että yritys ei ole noudattanut lakisääteisiä velvoitteitaan eikä ole huomionnut hallituksen jäsenten roolia tässä toiminnassa.

V.II HALLINTO

Asiaa koskeva sääntely: MiFID II:n 9 artiklan 3 kohta sekä delegoidun MiFID II -asetuksen 27 artiklan 3 kohta.

Ohje 2

- 41. Kirjallisten palkkioperiaatteiden säännöllisen uudelleentarkastelun lisäksi¹¹ yritysten tulisi tarkastella periaatteita uudelleen jokaisen olennaisen ja merkittävän liiketoimintaan tai rakenteeseen tehdyn muutoksen johdosta. Jos uudelleentarkastelusta käy ilmi, että palkkioperiaatteet eivät toimi tarkoitetulla tavalla tai että niihin liittyy jäännösriski (riippumatta sen toteutumisesta) siitä, että toimitaan yrityksen asiakkaiden edun vastaisesti, palkkioperiaatteita tulisi muuttaa ajoissa ja tehokkaasti.
- 42. Asianmukaiset asiakirjat palkkioperiaatteista sekä päätöksentekoprosessista ja menettelyistä, jotka johtivat sen hyväksymiseen tai muuttamiseen, tulisi säilyttää selkeällä ja avoimella tavalla, ja ne tulisi asettaa hallintoelimen ja ylimmän johdon sekä muiden valvontatoimintojen saataville, jotka liittyvät palkkioperiaatteiden ja -menettelyjen laadintaan, seurantaan ja/tai tarkistamiseen.
- 43. Yritysten tulisi varmistaa, että compliance-toiminnolla on käytettävissään kaikki asiaankuuluvat asiakirjat ja tiedot, joiden avulla se voi täyttää 22 artiklan 3 kohdan a alakohdan mukaiset velvollisuutensa, jotka koskevat relevantteihin henkilöihin, mukaan

¹¹ MiFID II:n 9 artiklan 3 kohta ja delegoidun MiFID II -asetuksen 27 artiklan 3 kohta.

lukien hallintoelimen jäseniin ja ylimpään johtoon, liittyviä palkkioperiaatteita ja -käytäntöjä asianmukaisella ja riippumattomalla tavalla.

44. Yritysten tulisi myös varmistaa, että niiden hallintoelin hyväksyy kaikki merkittävät muutokset yrityksen palkkioperiaatteisiin saatuaan compliance-toiminnon neuvot.
45. Palkkioperiaatteiden uudelleentarkastelu voi edellyttää yrityksen koosta ja sen liiketoimintamallin sekä tarjottavien sijoituspalvelujen ja -toiminnan monimutkaisuudesta riippuen myös muiden valvontatoimintojen (kuten riskienhallinta- ja/tai sisäinen tarkastus) osallistumista, jotta asianmukaisten kriteerien noudattaminen työsuorituksen mittaamisessa ja riskipainotuksessa voidaan varmistaa.
46. Ylin johto on vastuussa ja sen tulisi kantaa lopullinen vastuu palkkioperiaatteiden päivittäisestä täytäntöönpanosta ja periaatteisiin liittyvien compliance-riskien seurannasta.
47. Yritysten tulisi varmistaa, että niillä on käytössä asianmukaiset ja avoimet koko yrityksen tai konsernin kattavat raportointilinjat, jotka auttavat tarttumaan nopeasti ongelmiin, joihin liittyy riski siitä, että MiFID II:n mukaisia palkkioita, eturistiriitoja ja menettelytapoja koskevia vaatimuksia ei noudateta.

V.III PALKKIOPERIAATTEISIIN JA -KÄYTÄNTÖIHIN LIITTYVIEN RISKIEN HALLINTA

Asiaa koskeva sääntely: MiFID II:n 9 artiklan 3 kohta sekä delegoidun MiFID II -asetuksen 27 artiklan 3 kohta.

Ohje 3

48. Yritysten tulisi ottaa käyttöön riittävät valvontatoimet palkkioperiaatteidensa ja -käytäntöjensä noudattamisen arvioimiseksi ja sen varmistamiseksi, että ne tuottavat tavoiteltuja tuloksia. Valvonta tulisi toteuttaa koko yrityksessä ja sitä olisi tarkasteltava säännöllisesti. Tällaiseen valvontaan tulisi 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.
49. Jotta tällainen valvonta voitaisiin toteuttaa tehokkaasti ja riskiperusteisesti, yritysten tulisi hyödyntää paljon erilaista liiketoiminnan laadun seurantaan ja myyntimalleihin liittyvää tietoa, mukaan lukien trendien ja perimmäisten syiden analyysijä, tunnistaakseen osat alueet, joihin liittyy suurempi riski, ja tukeakseen riskiperusteista lähestymistapaa myynnin seurannassa, jossa erityisen huomion kohteena olisi hyviä tuloksia saavuttavat relevantit henkilöt (esimerkiksi myynnin osalta).
50. Yritysten tulisi varmistaa, että tällaisten analyysien ja valvonnan tulokset dokumentoidaan selkeästi ja raportoidaan ylimmälle johdolle, tarvittaessa ehdotuksineen korjaavista toimenpiteistä. Compliance-toiminnon tulisi myös auttaa ylimpää johtoa valvomaan tehokkaasti yrityksen palkkioperiaatteisiin liittyviä compliance-riskejä (myös näiden ohjeiden mukaisesti suoritettavan jälkikäteisen valvonnan perusteella). Jos palkkioperiaatteiden ja -käytäntöjen erityispiirteistä voi aiheutua potentiaalista tai tosiasiallista haittaa asiakkaille, yritysten tulisi ryhtyä asianmukaisiin toimiin

menettelytapoihin ja eturistiriitoihin liittyvien riskien hallitsemiseksi tarkastelemalla ja/tai muuttamalla näitä erityispiirteitä ja ottamalla käyttöön asianmukaiset valvonta- ja raportointimekanismit mahdollisten menettelytapoihin ja eturistiriitoihin liittyvien riskien lieventämiseksi.

51. Kun sijoituspalvelujen tarjoaminen ulkoistetaan, yritysten tulisi ottaa huomioon asiakkaan etu. Jos yritys haluaa käyttää toista yritystä palvelujen tarjoamiseen, sen tulisi tarkistaa, että kyseisen toisen yrityksen palkkioperiaatteet ja -käytännöt ovat näiden ohjeiden mukaisia. Lisäksi yritysten tulisi välttää liian monimutkaisten ulkoistamis- tai jakelurakenteiden laatimista (myös sidonnaisasiamiehien käyttö), jos tällaisiin rakenteisiin sovellettavat palkkioperiaatteet tai -käytännöt vaikeuttavat näihin ohjeisiin ja eturistiriita- ja menettelytapaperiaatteisiin liittyvien compliance-riskien ja palkkiokäytäntöjen valvontaa tai lisäävät riskiä asiakkaiden etujen vahingoittamisesta.

52. Yritysten tulisi varmistaa, että ne arvioivat säännöllisesti, kattavatko niiden käyttämät tiedonhallintavälineet asianmukaisesti ne laadulliset tiedot, joita yritykset tarvitsevat määrittäessään relevanteille henkilöille maksettavia muuttuvia palkkioita.

53. Esimerkkejä hyvistä käytännöistä:

- a. Arvioidakseen, ovatko sen kannustinjärjestelmät asianmukaisia, yritys käynnistää ohjelman, jossa otetaan yhteyttä tiettyyn määrään asiakkaita pian kasvatusten hoidetun myyntitapahtuman jälkeen, jos se ei pysty valvomaan nauhoitettuja myyntipuheluita, testatakseen, onko myyntityöntekijä toiminut vilpittömästi, oikeudenmukaisesti ja ammattimaisesti asiakkaan edun mukaisesti.
- b. 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.

54. Esimerkkejä huonoista käytännöistä:

- a. Yritys käyttää pääasiassa kvantitatiivisia tietoja kriteerinä palkkauksen muuttuvaa osaa määrittäessään.
- b. 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. Palkkioperiaatteet noudattelevat näitä strategisia tavoitteita, joten niiden painopiste on vahvasti lyhyen aikavälin taloudellisissa ja kaupallisissa tuloksissa.
- c. Huolimatta siitä, että palkkioperiaatteet ja -käytännöt on suunniteltu ja arvioitu huolellisesti, jotkin periaatteet ja käytännöt saattavat kuitenkin aiheuttaa haittaa asiakkaalle ja synnyttää riskejä, jotka on tunnistettava ja joita on lievennettävä.

- d. Yrityksellä on tuotteidensa jakelua varten monitasoinen myyntiverkosto, joka koostuu yksinomaan henkilöstöstä tai kolmansista jakelijoista. Henkilöstö ja jakelijat saavat korvauksen suoraan asiakasmyyntinsä määrän sekä sen perusteella, millä tasolla myyjä on yrityksen myyntirakenteessa. Palkkioon liittyy vipuvaikutus, joka määräyty sen mukaan, kuinka monta jakelutasoa henkilöllä on allaan sekä kuinka monta jakelijaa kullakin tasolla on.¹² Tällaiset myyntirakenteet yhdessä edellä kuvailtujen palkkioperiaatteiden ja -käytäntöjen kanssa voivat vaikeuttaa sitä, miten yritys valvoo näiden ohjeiden noudattamiseen liittyviä compliance-riskejä kaikilla tasoilla (etenkin kaikkein syrjäisemmät tasot) ja koko rakenteessa.

55. Näiden ohjeiden liitteessä on havainnollistavia esimerkkejä sellaisista palkkioperiaatteista ja -käytännöistä, joista aiheutuu vahvoja kannustimia myydä tiettyjä tuotteita, ja joiden vuoksi yritysten olisi näin ollen vaikea osoittaa täyttävänsä MiFID II -direktiivin mukaiset vaatimukset. Yritysten tulisi ottaa näihin esimerkkeihin sisältyvät menettelytapoihin ja eturistiriitoihin liittyvät riskit huomioon suunnitellessaan palkkioperiaatteita ja -käytäntöjä ja pannessaan niitä täytäntöön.

¹²Tällaisissa myyntirakenteissa monitasoisia henkilöryhmiä koordinoi toinen "esihenkilö" tai "johtaja", joka vastaa rakenteeseen liittyvästä tuesta, koulutuksesta, koordinoinnista ja valvonnasta. Näiden esihenkilöiden tai johtajien tehtävänä on myös rekrytoida henkilöitä.

VI. Liite – Havainnollistavat esimerkit palkkioperiaatteista ja -käytännöistä, jotka aiheuttavat mahdollisesti vaikeasti hallittavia ristiriitoja

1. 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 palkkioperiaatteista ja -käytännöistä, joihin sisältyy suuria riskejä, joita on yleensä hankala hallita ja joiden suhteen yrityksen olisi vaikeaa osoittaa noudattavansa MiFID II-direktiivin vaatimuksia:
2. 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 relevantteja 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 palkkioperiaatteet ja -käytännöt liittyvät yksittäisten tuotteiden myyntiin ja relevantti henkilö saa erisuuruisia kannustinpalkkioita sen mukaan, mitä tuotetta tai tuoteryhmää hän myy.
 - b. Esimerkki: Yrityksen palkkioperiaatteet 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 tiettytyyppisen sijoitusrahaston osuuksia mieluummin kuin toisentyyppisen sijoitusrahaston osuuksia – vaikka molemmat tuotteet voivat soveltua asiakkaille yhtä lailla – koska ensin mainitun sijoitusrahaston osuuksien myynnistä saa huomattavasti suuremman myyntipalkkion.
3. Epäasianmukaiset vaatimukset, jotka vaikuttavat siihen, maksetaanko kannustinpalkkiota: Sellaiset palkkioperiaatteet ja -käytännöt, joihin sisältyy vaatimus vaikkapa tietyn vähimmäismyymtimäärän 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, joissa on valinnaisia ”lisäominaisuuksia”. Relevantti henkilö saa kannustinpalkkiota kaikesta myynnistä ja lisäpalkkion, jos asiakas ostaa lisäominaisuuden. Kunkin kuukausijakson lopussa ei kuitenkaan makseta kannustimia, jos vähintään 50 % myydyistä tuotteista ei ole sisältänyt lisäominaisuutta.
4. Muuttuva palkka, jossa järjestelyt vaikuttavat relevantin henkilön peruspalkkaan (korotus tai alennus) myyntitavoitteisiin verratun suorituksen perusteella. Tällöin relevantin henkilön koko palkka saattaa olla tosiasiaassa 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.
5. Palkkiopariaatteet 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 kynnsarvon ylittäminen lisää ansaitun bonuksen osuutta. Joissakin tapauksissa kannustinpalkkiot maksetaan taannehtivasti kaiken myynnin perusteella eikä pelkästään kynnsarvon 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 % tavoitteesta Ei palkkiota
 - 80–90 % tavoitteesta 50 euroa/myynti
 - 91–100 % tavoitteesta 75 euroa/myynti
 - 101–120 % 100 euroa/myynti
tavoitteesta
 - > 120 % tavoitteesta 125 euroa/myynti
- 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, mutta myyntitapahtumakohtaista palkkionkorotusta sovelletaan taannehtivasti koko neljännesvuosikauden myyntiin. Toisin sanoen ylitettäessä 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.

VII. Vastaavuustaulukko – uuden ”ohjeluonnoksen” ja vuoden 2013 ohjeiden vertailu

Uudet ohjeet	Vuoden 2013 ohjeet
<p>Palkkioperiaatteiden ja -käytäntöjen laadinta</p> <p>Ohje 1</p>	<p>V.I Palkka- ja palkkiopolitiikan ja -käytäntöjen hallinnointi ja suunnittelu MiFID-direktiivin mukaiset menettelytapavelvoitteet ja eturistiriitoja koskevat vaatimukset huomioon ottaen</p>
<p>Hallinto</p> <p>Ohje 2</p>	
<p>Palkkioparipaateisiin ja -käytäntöihin liittyvien riskien hallinta</p> <p>Ohje 3</p>	<p>V.II. Palkka- ja palkkiopolitiikasta ja -käytännöistä aiheutuvien riskien hallinta</p>
<p>Ei sovelleta</p>	<p>V.III. Ohje toimivaltaisten viranomaisten suorittamasta palkka- ja palkkiopolitiikan ja -käytäntöjen sekä säännösten noudattamisen valvonnasta</p>