



Antti Aarnio/sl

7.6.2017

1(3)

Valtiovarainministeriö
valtiovarainministerio@vm.fi

VM087:00/2015

Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi sijoituspalvelulain muuttamisesta, laiksi kaupankäynnistä rahoitusvälineillä ja eräksi niihin liittyviksi laeiksi

Lausunnon pääkohdat

- Hallituksen kokoonpanon monimuotoisuus ja sukupuolten tasapuolinen edustus on tärkeä tavoite, jotta vältetään ryhmähenkiajattelulta ja edistään itsenäistä ja kriittistä mielipiteenmuodostusta. Kansalliseen lakiin tulisi ottaa maininta henkilöstön edustuksesta ylimmissä hallintoelimissä.
- On hyvä, että ehdotettuun kansalliseen lainsäädäntöön ei esitetä erityisiä ammattitutkintovaatimuksia vastaavia pätevyysvaatimuksia.
- On tärkeää edellyttää sijoituspalveluissa, että sijoituspalveluyritykset antavat henkilöstölleen riittävästi aikaa ja resursseja hankkia riittävät tiedot ja taidot sijoituspalvelutehtävistä suoriutumiseen.
- Sijoituspalvelulaissa on todettava, että sijoituspalveluyrityksellä ei saa olla sellaisia henkilöstön arviointijärjestelmiä, jotka johtavat siihen, että henkilöstöllä ei ole riittävästi aikaa suorittaa sijoituspalvelutehtäviä riittävän huolellisesti.

Yleistä

MIFID 2. direktiivissä todetaan, että on tarpeen vahvistaa sijoituspalveluyritysten, säänneltyjen markkinoiden ja raportointipalvelujen tarjoajien ylimpien hallintoelinten roolia yritysten järkevän ja vakaan hoidon varmistamisessa sekä markkinoiden eheyden ja sijoittajien etujen edistämiseksi. Hallituksen esitykset vahvistavat näitä tavoitteita, mutta kiinnitämme erityistä huomiota muutamaa tärkeää asiaan.

Hallituksen monimuotoisuus

Ylimpien hallintoelinten on oltava riittävän heterogeenisiä jäsentensä iän, sukupuolen, maantieteellisen jakautumisen sekä koulutus- ja ammattitaustan suhteen edustaakseen erilaisia mielipiteitä ja kokemuksia.

Työntekijöiden edustus ylimmissä hallintoelimissä on myönteinen keino lisätä monimuotoisuutta, sillä näin lisätään uusi keskeinen näkökulma ja aitoa tietämystä yritysten sisäisestä työskentelystä. Monimuotoisuuden olisi sen vuoksi oltava yksi ylimpien hallintoelinten kokoonpanon perusteista ja siihen on kiinnitettävä huomiota myös yleisemmin yritysten rekrytointipolitiikassa.

Rekrytointipolitiikan olisi esimerkiksi kannustettava yrityksiä valitsemaan ehdokkaita esivalinnan jälkeen laadituista luetteloista, joissa molemmat sukupuolet ovat edustettuina. Yritysten ohjaus- ja hallintojärjestelmien johdonmukaisuuden vuoksi on toivottavaa yhdenmukaistaa sijoituspalveluyrityksiä koskevat vaatimukset mahdollisimman pitkälti direktiiviin 2013/36/EU sisältyvien vaatimusten kanssa.

Voimassa olevan lain mukaan (Luottolaitostoiminnasta annetun lain 7 luvun 2 §:n (Luottolaitoksen hallituksen kokoonpanoa ja työskentelyä koskevat vaatimukset)) *"hallituksen on hyväksyttävä luottolaitokselle toimintaperiaatteet, joilla edistetään hallituksen kokoonpanon monimuotoisuutta. Hallituksen on hyväksyttävä luottolaitokselle tavoite sukupuolten tasapuolisesta edustuksesta hallituksessa sekä laadittava toimintaperiaatteet, joilla tavoite saavutetaan ja ylläpidetään"*. STTK katsoo, että hallituksen kokoonpanon monimuotoisuus ja sukupuolten tasapuolinen edustus on tärkeä tavoite, jotta voidaan välttää ryhmähenkiajattelua ja edistetään itsenäistä ja kriittistä mielipiteenmuodostusta.

Jotta MIFID 2 direktiivin johdannon kohdassa 53 asetetut tavoitteet täyttyisi paremmin, olisi kansalliseen lakiin hyvä ottaa maininta myös siitä, että

"Työntekijöiden edustusta ylimmissä hallintoelimissä voitaisiin myös pitää myönteisenä keinona lisätä monimuotoisuutta, sillä näin lisätään uusi keskeinen näkökulma ja aitoa tietämystä yritysten sisäisestä työskentelystä".

Sijoituspalveluyrityksen toiminnan järjestäminen, pätevyysvaatimukset ja henkilöstön arviointijärjestelmät

STTK pitää hyvänä, että ehdotettuun kansalliseen lainsäädäntöön ei esitetä erityisiä ammattitutkintovaatimuksia vastaavia pätevyysvaatimuksia.

Työntekijät voivat saavuttaa riittävät tiedot ja pätevyyden myös käytännön kokemuksen myötä. Tällä hetkelläkin alan työnantajajärjestö on jo pitkään suosittelut jäsenilleen, että kaikki sijoituspalvelutehtävissä toimivat suorittavat joko sijoituspalvelututkinnon tai sitä vaativamman sijoitusneuvojan tutkinnon. Järjestelmä on ollut joustava ja siinä on riittävästi tapauskohtaista harkintaa.

Vaikuttaisi siltä, että ehdotetussa sijoituspalvelulaissa ei ole huomioitu MIFID 2 direktiivin johdannon kohdassa 79 olevaa mainintaa siitä, että *"Sijoituspalveluyritysten olisi annettava henkilöstölleen riittävästi aikaa ja resursseja saada tällaiset tiedot ja taidot sekä soveltaa niitä palvelujen tarjoamiseen asiakkaille."* STTK:n mielestä on tärkeää edellyttää, että sijoituspalveluyritykset antavat



Antti Aarnio/sl

7.6.2017

3(3)

henkilöstölleen riittävästi aikaa ja resursseja hankkia riittävät tiedot ja taidot sijoituspalvelutehtävien suorittamiseen. Tämä tukee myös sijoittajansuojaa.

Esitettyyn sijoituspalvelulain 7 luvun 2 §:n olisi syytä lisätä edellä mainittu MIFID 2 direktiivin johdannon kohdassa 79 oleva maininta henkilöstölle annettavasta riittävästä ajasta ja resursseista.

Sijoittajansuojaa tukisi myös se, että ehdotetussa kansallisessa lainsäädännössä huomioitaisiin paremmin direktiivin 24 artiklassa oleva maininta siitä, että *"sijoituspalveluyrityksen, joka tarjoaa asiakkaille sijoituspalveluja, on varmistettava, että se - - arvioi henkilöstöään tavalla, joka on ristiriitainen suhteessa sen velvoitteeseen toimia asiakkaidensa edun mukaisesti."* Yrityksien soveltamat suoriutumisen arviointijärjestelmät eivät saisi myöskään olla sellaisia, että henkilöstöllä ei ole riittävästi aikaa ja resursseja hoitaa tehtäviään huolellisesti. STTK esittää, että sijoituspalvelulain 10 luvun 6 § 7 momenttiin tehtäisiin seuraava lisäys:

"Sijoituspalveluyrityksellä ei saa olla sellaisia henkilöstön arviointijärjestelmiä, jotka johtavat siihen, että henkilöstöllä ei ole riittävästi aikaa suorittaa sijoituspalvelutehtäviä riittävän huolellisesti".

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry

Antti Palola
puheenjohtaja

Jukka Ihanus
johtaja

Lisätietoja: Elinkeinoasioiden päällikkö Antti Aarnio, antti.aarnio@sttk.fi