

SOOVITUSED

KOMISJON

KOMISJONI SOOVITUS,

30. aprill 2009,

palgapoliitika kohta finantsteenuste sektoris

(EMPs kohaldatav tekst)

(2009/384/EÜ)

EUROOPA ÜHENDUSTE KOMISJON,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artikli 211 teist taanet,

ning arvestades järgmist:

- (1) Asjaolu, et finantsteenuste sektor ning eelkõige pangad ja investeerimisühingud on võtnud liigseid riske, on aidanud kaasa finantsettevõtjate maksejõuetuse tekkimisele ja põhjustanud süsteemseid probleeme liikmesriikides ja kogu maailmas. Sellised probleemid on mõjutanud kogu majandust ja läinud ühiskonnale palju maksma.
- (2) Kuigi sobimatud tasustamistavad finantsteenuste sektoris ei olnud 2007. ja 2008. aastal välja kujunenud majanduskriisi peamine põhjus, valitseb üldine konsensus, et sellised tavad soodustasid liigset riskide võtmist ja tekitasid seega olulistele finantsettevõtjatele märkimisväärset kahju.
- (3) Suure osa finantsteenuste sektori tasustamistavad on olnud vastuolus tõhusa ja usaldusväärse riskijuhtimisega. Kõnealuste tavadega kalduti premeerima lühiajalist kasu ja see stimuleeris töötajaid tegema põhjendamatu riskantseid tehinguid, mis andsid lühiajaliselt suuremat tulu, pikaajaliselt aga tähendas see finantsettevõtjate jaoks suuremat võimalikku kahju.
- (4) Kui riskide juhtimise ja kontrollimise süsteemid oleksid usaldusäärsed ja tõhusad, oleksid tasustamistavadest tulevavad stiimulid riske võtta põhimõtteliselt kooskõlas finantsettevõtjate riskitaluvusega. Samas on kõikidel riskide juhtimise ja kontrollimise süsteemidel piirangud ja nagu finantskriis on näidanud, ei pruugi sellised

süsteemid tulla toime sobimatutest stiimulitest tulenevate riskidega, sest riskid ise ja nende võtmise viisid muutuvad järjest keerulisemaks. Seega on äriüksuste ning riskide juhtimise ja kontrollimise süsteemide eest vastutavate töötajate lihtne funktsionaalne eraldamine vajalik, kuid see ei ole enam piisav.

- (5) Sobivate stiimulite loomine palgasüsteemiseselt aitaks vähendada riskijuhtimisega seotud koormust ja suurendaks tõenäosust, et sellised süsteemid muutuksid tõhusamaks. Seepärast on vaja kehtestada usaldusväärse palgapoliitika põhimõtted.
- (6) Arvestades konkurentsipurvet finantsteenuste sektoris ja asjaolu, et paljud finantsettevõtjad tegutsevad piiriülelalt, on oluline tagada, et usaldusväärse palgapoliitika põhimõtteid kohaldatakse järjepidevalt kõigis liikmesriikides. Samas tunnustatakse, et tõhususe suurendamiseks tuleks usaldusväärse palgapoliitika põhimõtteid rakendada järjepidevalt kogu maailmas.
- (7) Kevadisele Euroopa Ülemkogule esitatud teatise „Euroopa majanduse elavdamine“⁽¹⁾ kirjeldas komisjon kava, mille eesmärk on taastada ja säilitada stabiilne ja usaldusväärne finantssüsteem. Täpsemalt väideti teatises, et esitatakse uus soovitus tasustamise kohta finantsteenuste sektoris, et parandada finantsettevõtjate riskijuhtimist ja viia palgastiimulid kooskõlla jätkusuutlike töötulemustega.
- (8) Käesolevas soovitus esitatakse üldpõhimõtted, mida kohaldatakse palgapoliitika suhtes finantsteenuste sektoris, kusjuures neid põhimõtteid tuleks kohaldada finantsteenuste sektoris tegutsevate kõikide finantsettevõtjate suhtes.

⁽¹⁾ KOM(2009) 114.

- (9) Kõnealused üldpõhimõtted võivad teatavate finantsettevõtjate kategooriate jaoks olla asjakohasemad, arvestades kehtivaid õigusakte ja finantsteenuste sektori üldist tava. Neid põhimõtteid tuleks kohaldada koos konkreetse finantssektori suhtes kehtivate eeskirjade ja õigusaktidega. Eelkõige ei tuleks keskenduda vahendajate ning allhanke korras teostatavate tegevuste puhul väliste teenuseosutajate tasudele ja komisjonitasudele, sest selliste tasude ja komisjonitasude hüvitamise tavad on juba osaliselt hõlmatud konkreetse korraga, eriti Euroopa Parlamendi ja nõukogu 21. aprilli 2004. aasta direktiiviga 2004/39/EÜ finantsinstrumentide turgude kohta ⁽¹⁾ ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 9. detsembri 2002. aasta direktiiviga 2002/92/EÜ kindlustusvahenduse kohta ⁽²⁾. Käesolev soovitus ei piira sotsiaalpartnerite õigusi kollektiivlääbirääkimiste puhul.
- (10) Selliste finantsettevõtjate suhtes, kelle väärtpaberid on lubatud direktiivi 2004/39/EÜ tähenduses kauplemiseks reguleeritud turul ühes või mitmes liikmesriigis, kohaldatakse lisaks käesolevale soovitusel ja koos sellega komisjoni 14. detsembri 2004. aasta soovitus 2004/913/EÜ noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete sobiva tasustamiskorra edendamiseks ⁽³⁾ ja komisjoni 30. aprilli 2009. aasta soovitus 2009/385/EÜ, millega täiendatakse soovitusi 2004/913/EÜ ja 2005/162/EÜ seoses noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamiskorraga ⁽⁴⁾.
- (11) Konkreetse finantsettevõtja palgapoliitika peaks olema seotud asjaomase finantsettevõtja suuruse ja ka tema tegevuse kompleksusega.
- (12) Tuleks vastu võtta riskipõhine palgapoliitika, mis on kooskõlas tõhusa riskijuhtimisega ja millega ei kaasne liigset riskide võtmist.
- (13) Palgapoliitika peaks hõlmama selliste töötajate kategooriaid, kelle ametialane tegevus mõjutab finantsettevõtja riskiprofiili märkimisväärselt. Selleks et vähendada stiimuleid võtta liigseid riske, tuleks vastu võtta konkreetne kord, kuidas selliseid töötajate kategooriaid tasustatakse.
- (14) Palgapoliitika eesmärk peaks olema viia töötajate isiklikud eesmärgid kooskõlla asjaomase finantsettevõtja pikaajaliste huvidega. Palgapoliitika tulemuspõhiste elementide
- hindamine peaks põhinema pikaajalistel töötulemustel ja võtma arvesse selliste tulemustega seotud võimalikke riske. Töötulemusi tuleks hinnata mitmeaastase (nt kolme- kuni viieaastase) raamistiku alusel, et hindamine põhineks pikaajalistel töötulemustel ja et maksete tegemine tulemuspalga alusel jaotuks üle ettevõtja äriotsuse.
- (15) Finantsettevõtjatel peaks olema võimalus nõuda tagasi muutuvpalka, mis maksti välja märkimisväärselt ebatäpseks osutunud andmetele tuginevate töötulemuste eest.
- (16) Üldpõhimõte on, et lepingu ennetähtaegse lõpetamisega seotud maksetega, mida tehakse lepingulistel alustel, ei tohiks premeerida ebaõnnestumist. Noteeritud finantsettevõtjate haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete suhtes tuleks kohaldada lahkumishüvitisi käsitlevaid konkreetseid sätteid, mis sisalduvad soovitusel 2009/385/EÜ.
- (17) Selleks et palgapoliitika oleks kooskõlas finantsinstitutsiooni eesmärkide, äristrateegia, väärtuste ja pikaajaliste huvidega, tuleks lisaks finantstulemustele kaaluda muid tegureid, nagu finantsinstitutsiooni süsteemide ja kontrollidega seotud nõuete täitmine, samuti klientide ja investoritega suhtlemist käsitlevate nõuete täitmine.
- (18) Tõhus juhtimine on oluline tingimus selleks, et palgapoliitika oleks usaldusväärne. Finantsettevõtjate palgapoliitikat hõlmavate otsuste tegemine peaks olema sisemiselt läbipaistev ja kavandatud nii, et vältida huvide konflikti ning tagada asjaomaste isikute sõltumatus.
- (19) Finantsettevõtja juhtorganil peaks olema lõplik vastutus finantsettevõtja palgapoliitika kehtestamise ja selle rakendamise jälgimise eest. Selleks et tagada vajaliku eksperdi teabe olemasolu, peaks protsess hõlmama kontrollifunktsioonide täitjaid ja tuleks kaasata ka personaliosakond ja eksperdid. Eelkõige tuleks kontrollifunktsioonide täitjad kaasata palgapoliitika kavandamise ja selle rakendamise kontrollimisse ning kontrollifunktsioonide täitmist tuleks piisavalt väärtustada, et see pakuks huvi oskustega töötajatele ja tagaks nende sõltumatusse äriüksusest, mida nad kontrollivad. Diplomeeritud audiitor peaks praeguste aruandluskohustuste piires andma (järelevalve)nõukogule või revisjonikomisjonile aru palgapoliitika rakendamise kontrollimisel ilmnevate oluliste puuduste kohta.

⁽¹⁾ ELT L 145, 30.4.2004, lk 1.

⁽²⁾ ELT L 9, 15.1.2003, lk 3.

⁽³⁾ ELT L 385, 29.12.2004, lk 55.

⁽⁴⁾ Vt käesoleva Euroopa Liidu Teataja lk 28.

- (20) Palgapoliitika kavandamise ja selle rakendamise kontrollimine on tõenäoliselt tõhusam, kui finantsettevõtjate sidusrühmi ja vajaduse korral töötajate esindajaid on nõuetekohaselt teavitatud palgapoliitika kehtestamisest ja jälgimisest ning nad osalevad selles protsessis. Seepärast peaksid finantsettevõtjad tegema asjaomase teabe sidusrühmadele kättesaadavaks.
- (21) Käesolevas soovitus esitatud põhimõtete rakendamist tuleks tõhustada liikmesriigi tasandil tehtava järelevalvega. Seepärast peaks järelevalveasutuse üldhinnang finantsettevõtja usaldusväärsusele hõlmama hinnangut, kas finantsettevõtja palgapoliitika vastab käesolevas soovituses sätestatud põhimõtetele.
- (22) Liikmesriigid peaksid tagama, et kolmandas riigis asuva registrijärgse asukoha või peakontoriga finantsettevõtjate liikmesriigi territooriumil tegutsevate filiaalide suhtes kohaldatakse samalaadseid palgapoliitika põhimõtteid nagu nende finantsettevõtjate suhtes, kelle registrijärgne asukoht või peakontor asub liikmesriigi territooriumil.
- (23) Käesolevat soovitus tuleks kohaldada, ilma et see piiraks liikmesriikide võetavaid võimalikke meetmeid, mis hõlmavad riigiabi saavate finantsettevõtjate palgapoliitikat.
- (24) Käesoleva soovitus kohaselt võetud meetmetest teatades peavad liikmesriigid nimetama ka tähtaja, mille jooksul finantsettevõtjad peavad vastu võtma soovitus esitatud põhimõtetele vastava palgapoliitika,
- 1.3. Kui võetakse meetmeid tagamaks, et finantsettevõtjad rakendavad selliseid põhimõtteid, peaksid liikmesriigid võtma arvesse asjaomase finantsettevõtja olemust, suurust ja tegevuse ulatust.
- 1.4. Liikmesriigid peaksid finantsettevõtjate suhtes kohaldama II, III ja IV jaos esitatud põhimõtteid nii individuaalsel kui ka konsolideeritud alusel. Usaldusväärse palgapoliitika põhimõtteid tuleks konsolideerimisgrupi tasandil kohaldada ematsettevõtja ja selle tütarsettevõtjate, sealhulgas *off-shore*-finantskeskustes asutatud tütarsettevõtjate suhtes.
- 1.5. Käesolevat soovitus ei kohaldata vahendajate ning allhanke korras teostatavate tegevuste puhul väliste teenuseosutajate tasude ja komisjonitasude suhtes.
2. Käesolevas soovitus kasutatavad määratlused
- 2.1. „Finantsettevõtja” – mis tahes ettevõtja, olenemata tema õiguslikust seisundist ja sellest, kas ta tegevus on reguleeritud või mitte, kes osutab mõnda järgmistest professionaalsetest teenustest:
- a) võtab vastu hoiuseid ja muid tagasimakstavaid vahendeid;
- b) osutab investeerimisteenusel ja/või osaleb investeerimistegevuses direktiivi 2004/39/EÜ tähenduses;
- c) osaleb kindlustus- või edasikindlustustegevuses;
- d) tegeleb punktides a, b või c sätestatud äritegevusega sarnaste tegevustega.

SOOVITAB JÄRGMIST:

I JAGU

Reguleerimisala ja määratlused

1. Reguleerimisala
- 1.1. Liikmesriigid peaksid tagama, et II, III ja IV jaos esitatud põhimõtteid kohaldatakse kõikide finantsasutuste suhtes, kelle registrijärgne asukoht või peakontor asub nende territooriumil.
- 1.2. Liikmesriigid peaksid tagama, et II, III ja IV jaos esitatud põhimõtteid kohaldatakse selliste töötajate kategooriate suhtes, kelle ametialane tegevus mõjutab finantsettevõtja riskiprofiili märkimisväärselt.
- 2.2. „Haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liige” – äriühingu haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani mis tahes liige.
- 2.3. „Kontrollifunktsioonid” – riskijuhtimine, sisekontroll ja finantsettevõtjasisesed samalaadsed funktsioonid.
- 2.4. „Muutuvpalk” – haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete töötasu komponent, sealhulgas preemiad, mis määratakse kindlaks töö tulemuslikkuse kriteeriumide alusel.

Finantsettevõtja hõlmab krediidasutusi, investeerimisühinguid, kindlustus- ja edasikindlustusseltse, pensionifonde ja ühisinvesteerimissüsteeme, kuid ei piirdu nendega.

II JAGU

Palgapoliitika

3. Üldosa

3.1. Liikmesriigid peaksid tagama, et finantsettevõtjad kehtestavad, rakendavad ja säilitavad sellise palgapoliitika, mis on kooskõlas usaldusväärse ja tõhusa riskijuhtimisega ning mis aitab seda edendada ega toeta liigsete riskide võtmist.

3.2. Palgapoliitika peaks olema kooskõlas finantsettevõtja äristrateegia, eesmärkide, väärtuste ja selliste pikaajaliste huvidega nagu jätkusuutlikud kasvuväljavaated ning see peaks olema kooskõlas klientide ja investorite kaitse põhimõttega teenuste pakkumise vältel.

4. Palgapoliitika korraldus

4.1. Kui töötasu hõlmab muutuvpalka või preemiat, peaks palgapoliitika olema kavandatud nii, et põhipalga ja muutuvpalka vahel oleks sobiv tasakaal. Töötasu komponentide sobiv tasakaal võib erineda töötajate lõikes, sõltuvalt turutingimustest ja konkreetsetest tingimustest, milles asjaomane finantsettevõtja tegutseb. Liikmesriigid peaksid tagama, et finantsettevõtjate palgapoliitikaga kehtestatakse muutuvpalka ülempiir.

4.2. Põhipalk peaks moodustama kogu töötasust piisavalt suure osa, mis võimaldaks finantsettevõtjal rakendada täielikult paindlikku preemiasüsteemi. Eelkõige peaks finantsettevõtjatel olema võimalik jätta preemiad täielikult või osaliselt maksmata, kui asjaomane üksikisik, äriüksus, või finantsettevõtja ei täida tulemuskriteeriume. Finantsettevõtjal peaks ka olema võimalik jätta preemiad maksmata, kui tema olukord halveneb märkimisväärselt, eriti kui ei saa enam eeldada, et finantsettevõtja on võimeline äritegevusega tegelema või seda tulevikus jätkama.

4.3. Kui antakse märkimisväärne preemia, peab preemia suurema osa väljamaksmisele eelnema teatav minimaalne ajaperiood. Preemia sellise osa suurus, mille väljamaksmisele peab eelnema teatav ajaperiood, tuleks määrata preemia kogusumma suhtelise osakaalu alusel võrreldes töötasu kogusummaga.

4.4. Preemia see osa, mille väljamaksmine edasi lükatakse, peaks sõltuma võimalikest riskidest, mis on seotud töötulemustega, mille eest preemiat makstakse, ja see võib hõlmata aktsiaid, optioone või muid rahalisi vahendeid,

mille väljamaksmisele peaks eelnema teatav ajaperiood. Selliste tulevaste töötulemuste mõõtmistulemusi, mis on seotud preemia selle osaga, mille väljamaksmine edasi lükatakse, tuleks korrigeerida vastavalt riskile, nagu on sätestatud punktis 5.

4.5. Lepingu ennetähtaegse lõpetamisega seotud lepingulised maksed peaksid olema seotud aja jooksul saavutatud tulemustega ja kavandatud nii, et nendega ei premeeritaks ebaõnnestumist.

4.6. Liikmesriigid peaksid tagama, et finantsettevõtja (järelevalve)nõukogul oleks õigus nõuda, et töötajad maksaksid tervenisti või osaliselt tagasi preemia, mis maksti välja märkimisväärselt ebatäpseks osutunud andmete alusel.

4.7. Palgapoliitika korraldust tuleks aja jooksul ajakohastada, et see vastaks asjaomase finantsettevõtja muutunud olukorrale.

5. Töötulemuste mõõtmine

5.1. Kui tasustamine on seotud töötulemustega, peaks kogusumma põhinema üksikisiku ja asjaomase äriüksuse ning kogu finantsettevõtja töötulemuste hindamisel.

5.2. Töötulemusi tuleks hinnata mitmeaastase raamistiku alusel, et hindamine põhineks pikaajalistel töötulemustel ja et preemiate väljamaksmine jaotuks üle ettevõtja äri-tsükli.

5.3. Selliste töötulemuste mõõtmise tulemused, mis moodustavad preemiate või preemiate reservide aluse, peaks võtma arvesse töötulemustega seotud praegusi ja tulevasi riske, kasutatud kapitali maksumust ja likviidsust.

5.4. Üksikisikute töötulemuste kindlaksmääramisel tuleks võtta arvesse nii mitterahalisi kriteeriume (nt siseeeskirjade ja -menetluse järgimine) kui ka klientide ja investoritega suhtlemist käsitlevaid nõudeid.

6. Juhtimine

6.1. Palgapoliitika peaks hõlmama meetmeid, mille eesmärk on huvide konfliktide vältimine. Töötasu kindlaksmääramine ettevõtjasiseselt peaks olema selge, dokumenteeritud ja läbipaistev.

- 6.2. Haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete palgad peaks kindlaks määrama (järelevalve)nõukogu. Peale selle peaks (järelevalve)nõukogu kehtestama finantsettevõtja palgapoliitika üldpõhimõtted ja vastutama kõnealuse poliitika rakendamise eest.
- 6.3. Palgapoliitika kujundamise tuleks kaasata kontrollifunktsioonide täitjad ning personaliosakond ja väliseksperdid.
- 6.4. Palgapoliitika eest vastutavatel (järelevalve)nõukogu ja töötasukomisjoni liikmetel ning töötajatel, kes osalevad palgapoliitika kavandamises ja rakendamises, peaks olema vajalikud teadmised ja nad peaksid funktsionaalselt olema sõltumatud äriüksustest, mida nad kontrollivad, ning seega peaksid nad olema võimelised andma sõltumatuid hinnanguid palgapoliitika sobivuse ja sellega seotud riskide ja nende juhtimise kohta.
- 6.5. Ilma et see piiraks (järelevalve)nõukogu üldist vastutust, nagu on sätestatud punktis 6.2, peaksid kontrollifunktsioonide täitjad palgapoliitika rakendamise jälgimiseks korraldama aastas vähemalt korra keske ja sõltumatu sisekontrolli, et kontrollida, kas (järelevalve)nõukogu kehtestatud poliitikat ja menetlust järgitakse. Kontrollifunktsioonide täitjad peaksid (järelevalve)nõukogu teavitama kõnealuste kontrollide tulemustest.
- 6.6. Kontrollifunktsioone täitvad töötajad peaksid olema sõltumatud nende kontrollitavatest äriüksustest, neil peaks olema piisav pädevus ning nad peaksid saama tasu vastavalt nende ülesannetega seotud eesmärkide saavutamisele, sõltumata nende kontrollitavates äriüksustes saavutatud töötulemustest. Eelkõige kindlustus- või edasikindlustusseltside puhul tuleks tasustada kindlustusstatistika tegemist ja vastutavat kindlustusstatistikut viisil, mis vastab tema rollile kindlustus- või edasikindlustusseltsis, mitte seoses asjaomase ettevõtja töötulemustega.
- 6.7. Palgapoliitika üldpõhimõtted peaksid oma kättesaadavad nendele töötajatele, kelle suhtes neid kohaldatakse. Kõnealuseid töötajaid tuleks eelnevalt teavitada kriteeriumidest, mida kasutatakse nende töötasu kindlaksmääramisel ja hindamisel. Hindamine ja palgapoliitika peaksid olema nõuetekohaselt dokumenteeritud ning asjaomaste töötajate jaoks läbipaistvad.
- madele asjaomase teabe II jaos osutatud palgapoliitika ja selle ajakohastamise kohta selgel ja lihtsalt mõistetaval viisil. Avalikustamine võib hõlmata eraldi palgadeklaratsioone, perioodilist avalikustamist raamatupidamise aastaaruannete raames või muid viise.
8. Avalikustada tuleb:
- a) teave palgapoliitika kujundamiseks kasutatava otsustusprotsessi ja sealhulgas töötasukomisjoni volituste ja koosseisu kohta, väliskonsultantide nimed, kelle teenuseid kasutati palgapoliitika kindlaksmääramisel, ning teave asjaomaste sidusrühmade rolli kohta;
- b) teave töötasu ja töötulemuste seotuse kohta;
- c) teave töötulemuste mõõtmiseks kasutatavate kriteeriumide ja riskide korrigeerimise kohta;
- d) teave selliste tulemuskriteeriumide kohta, mille põhineb õigus aktsiatele, optioonidele või muutuvpalgale;
- e) aastapremiate skeemi ja muude mitterahaliste soodustuste põhiparameetrid ja põhjendus.
9. Avalikustatava teabe kindlaksmääramisel peaksid liikmesriigid võtma arvesse asjaomase finantsettevõtja olemust, suurust ja tegevuse ulatust.

IV JAGU

Järelevalve

III JAGU

Avalikustamine

7. Ilma et see piiraks konfidentsiaalsust ja andmekaitset käsitlevaid sätteid, peaks finantsettevõtja avalikustama sidusrüh-

10. II ja III jaos sisalduvate põhimõtete täitmise jälgimisel peaksid liikmesriigid tagama, et pädevad ametiasutused võtavad arvesse finantsettevõtja suurust ning sooritatavate tegevuste iseloomu ja kompleksust.
11. Liikmesriigid peavad tagama, et finantsettevõtjad on võimelised esitama pädevatele ametiasutustele palgadeklaratsiooni ja selle asjaomaste ajakohastatud versioonide kujul teavet käesoleva soovitusena hõlmatud palgapoliitika ja sealhulgas käesoleva soovitusena põhimõtete järgmise kohta.

12. Liikmesriigid peavad tagama, et pädevatel ametiasutustel oleks võimalik esitada taotlus ja saada juurdepääs kogu teabele, mida on vaja, et hinnata, kuivõrd II ja III jaos sisalduvaid sätteid järgitakse.

V JAGU

Lõppsätted

13. Liikmesriike kutsutakse üles võtma vajalikke meetmeid selleks, et hõlbustada käesoleva soovitusel kohaldamist 31. detsembriks 2009, ja teatama komisjonile kooskõlas käesoleva soovitusel võetud meetmetest, et võimaldada komisjonil olukorda hoolikalt jälgida ja selle põhjal hinnata vajadust täiendavate meetmete võtmiseks.
14. Käesolev soovitus on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel, 30. aprill 2009

Komisjoni nimel
asepresident
Siim KALLAS