

Streda 7. júla 2010

## **Odmeňovanie riadiacich pracovníkov kótovaných spoločností na burze a politiky odmeňovania v odvetví finančných služieb**

P7\_TA(2010)0265

**Uznesenie Európskeho parlamentu zo 7. júla 2010 o odmeňovaní riadiacich pracovníkov kótovaných spoločností na burze a o politikách odmeňovania v odvetví finančných služieb (2010/2009(INI))**

(2011/C 351 E/08)

*Európsky parlament,*

- so zreteľom na odporúčanie Komisie z 30. apríla 2009 o politikách odmeňovania v odvetví finančných služieb (C(2009)3159),
- so zreteľom na odporúčanie Komisie z 30. apríla 2009, ktorým sa dopĺňajú odporúčania 2004/913/ES a 2005/162/ES, pokiaľ ide o systém odmeňovania riadiacich pracovníkov kótovaných spoločností (C(2009)3177),
- so zreteľom na návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady zo strany Komisie, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 2006/48/ES a 2006/49/ES, pokiaľ ide o kapitálové požiadavky na obchodnú knihu a na resekuritizácie a preverovanie politík odmeňovania orgánmi dohľadu (KOM(2009)0362),
- so zreteľom na zásady Rady pre finančnú stabilitu (RFS) o správnych postupoch odmeňovania z 2. apríla 2009 a na súvisiace vykonávacie predpisy z 25. septembra 2009,
- so zreteľom na zásady politík odmeňovania na vysokej úrovni Výboru európskych orgánov bankového dohľadu (CEBS) z 20. apríla 2009,
- so zreteľom na správu Výboru európskych orgánov bankového dohľadu (CEBS) o uplatňovaní zásad politík odmeňovania na vysokej úrovni CEBS v členských štátoch z 11. júna 2010,
- so zreteľom na metodiku hodnotenia zásad a noriem odmeňovania Bazilejského výboru pre bankový dohľad z januára 2010,
- so zreteľom na správu OECD z februára 2010 s názvom Riadenie podnikov a finančná kríza – závery a nové osvedčené postupy na lepšie uplatňovanie zásad,
- so zreteľom na uznesenie z 18. mája 2010 o deontologických otázkach týkajúcich sa riadenia spoločností <sup>(1)</sup>,
- so zreteľom na zelenú knihu Komisie z 2. júna 2010 s názvom Správa a riadenie spoločností vo finančných inštitúciách a politiky odmeňovania (KOM(2010)0284),
- so zreteľom na správu Komisie z 2. júna 2010 o uplatňovaní odporúčania Komisie 2009/385/ES zo strany členských štátov EÚ (odporúčanie z roku 2009 týkajúce sa odmeňovania riadiacich pracovníkov), ktorým sa dopĺňajú odporúčania 2004/913/ES a 2005/162/ES, pokiaľ ide o systém odmeňovania riadiacich pracovníkov kótovaných spoločností (KOM(2010)0285),
- so zreteľom na správu Komisie z 2. júna 2010 o uplatňovaní odporúčania Komisie 2009/384/ES o politikách odmeňovania v odvetví finančných služieb (KOM(2010)0286) členskými štátmi EÚ,

<sup>(1)</sup> Prijaté texty, P7\_TA(2010)0165.

Streda 7. júla 2010

- so zreteľom na článok 48 rokovacieho poriadku,
- so zreteľom na správu Výboru pre hospodárske a menové veci a stanovisko Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci (A7-0208/2010),
- A. keďže vo finančnom sektore a v niektorých spoločnostiach kótovaných na burze bola doteraz politika odmeňovania tých kategórií zamestnancov, ktorých pracovné činnosti majú materiálny vplyv na rizikový profil podniku zameraná na schopnosti zaistiť krátkodobý zisk, čo viedlo k čoraz riskantnejším obchodným modelom na úkor zamestnancov, sporiteľov a investorov a trvalo udržateľného rastu vo všeobecnosti,
- B. keďže v zelenej knihe Komisie o správe a riadení spoločností vo finančných inštitúciách a politikách odmeňovania sa zdôrazňuje, že chýbajúce účinné kontrolné mechanizmy sa výrazne podpísali pod príliš veľké riskovanie finančných inštitúcií a že pri správe a riadení spoločností by mala zohľadniť stabilita finančného systému, ktorá závisí od krokov mnohých strán,
- C. keďže neprimerané systémy odmeňovania v niektorých finančných inštitúciách, ktoré podnecujú nadmerné a nerozvážne riskovanie, zohrali úlohu v hromadení rizík, ktoré viedli k súčasnej finančnej, hospodárskej a sociálnej kríze, a sú preto hlavným zdrojom obáv tvorcov politik a regulátorov,
- D. keďže finančné inštitúcie musia jednotným spôsobom zohľadňovať prostredie v spoločnosti, v ktorej inštitúcia pôsobí, ako aj záujmy všetkých zainteresovaných strán, ako sú zákazníci, akcionári a zamestnanci, ako súčasť vlastnej sociálnej zodpovednosti podnikov,
- E. keďže na globálnej, európskej aj vnútroštátnej úrovni sa začalo viacero iniciatív s cieľom riešiť otázku problematických praktík odmeňovania, a keďže je nevyhnutné koordinovať prístup na globálnej úrovni nielen v záujme zaručenia rovnakých podmienok, ale aj na zabezpečenie celkovej konkurencieschopnosti Európy a na podporu udržateľnej a spravodlivej hospodárskej súťaže medzi trhmi,
- F. keďže zásady RFS o správnych postupoch odmeňovania, ktoré schválili vedúci predstavitelia štátov G20, stanovujú päť prvkov správnych postupov odmeňovania a keďže je dôležité, aby sa tieto zásady uplatňovali súbežne,
- G. keďže vypracované zásady a opatrenia, ktoré už boli prijaté v oblasti politiky odmeňovania, musia byť predmetom stálej kontroly a v prípade potreby sa musia prispôsobiť s cieľom vytvoriť rovnaké podmienky v celej Európe a zabezpečiť celkovú konkurencieschopnosť európskeho finančného sektora,
- H. keďže viaceré vedecké štúdie aj praktické skúsenosti preukázali obmedzený účinok nezáväzných odporúčaní na politiky odmeňovania, čo zvyrazňuje potrebu zaviesť silnejší nástroj na zaručenie dodržiavania zásad,
- I. keďže v správe Komisie sa uvádza, že bez ohľadu na smerovanie k významnej reforme v oblasti politik odmeňovania vyvolané krízou, len 16 členských štátov plne alebo čiastočne uplatňovalo odporúčanie Komisie,

### **Všeobecné poznámky**

1. víta iniciatívu Komisie a RFS o politikách odmeňovania v odvetví finančných služieb a kótovaných spoločností vo všeobecnosti; domnieva sa však, že pri zavádzaní ďalšej regulácie v oblasti odmeňovania a kapitálových požiadaviek na finančné inštitúcie treba primerane zohľadniť veľkosť finančného podniku a tým aj podiel jeho činnosti na systémovom riziku;
2. berie na vedomie návrhy v správe o smerniciach o kapitálových požiadavkách, ktoré stanovujú záväzné zásady politik odmeňovania v odvetví finančných služieb;

Streda 7. júla 2010

### ***Efektívne riadenie odmeňovania***

3. zdôrazňuje, že orgány dohľadu by mali rozhodnúť o tom, či by finančná inštitúcia alebo kótovaná spoločnosť mala mať výbor pre odmeňovanie; mali by rozhodnúť podľa ich veľkosti, vnútornej štruktúry a charakteru, rozsahu a komplexnosti ich činností; domnieva sa, že ak to orgán dohľadu považuje za vhodné, politiku odmeňovania by mal určovať výbor pre odmeňovanie, ktorý musí byť nezávislý a ktorý sa zodpovedá akcionárom a orgánom dohľadu a pri vyhodnocovaní stimulov vytvorených systémom odmeňovania úzko spolupracuje s výborom spoločnosti pre riziko;

4. zdôrazňuje, že výbor pre odmeňovanie musí mať prístup k predmetu zmlúv, pričom zmluvy pod dohľadom tohto výboru sa vypracúvajú spôsobom, ktorý umožňuje potrestať hrubú nedbalosť znížením platieb. Hrubá nedbalosť nastáva, ak sa nerešpektujú najmä výsledky hĺbkovej analýzy, a v takom prípade výbor pre odmeňovanie zabezpečí, aby zníženie platieb nemalo len symbolický charakter, ale aby vo výraznej miere prispelo k uhradeniu spôsobených škôd. Okrem toho by mali byť finančné inštitúcie vyzvané, aby využili malus, t. j. vrátenie odmeny súvisiacej s výkonom v dôsledku zistenia slabého výkonu;

5. nazdáva sa, že predseda a hlasujúci členovia výboru pre odmeňovanie musia byť členmi riadiaceho orgánu, ktorí v danej finančnej inštitúcii alebo kótovanej spoločnosti nezastávajú žiadne výkonné funkcie. zastáva názor, že riaditelia a členovia rady by nemali byť členmi rád v iných spoločnostiach, ak je možný vznik konfliktu záujmov;

6. nazdáva sa, že ak je to vhodné, akcionári by mali mať možnosť prispievať k určovaniu udržateľných politík odmeňovania, a preto by mali mať možnosť vyjadriť svoje názory na politiky odmeňovania prostredníctvom nezáväzného hlasovania o správe o odmeňovaní na valnom zhromaždení spoločnosti;

7. zdôrazňuje, že odmena členov predstavenstva, ktorí nemajú výkonné právomoci, by mala pozostávať iba z pevného platu bez výkonnostnej alebo podielovej zložky;

8. zdôrazňuje, že členovia rád zapojení do riadenia rizika by mali byť nezávislí od obchodných útvarov, ktoré riadia, mali by mať primeranú autoritu a byť odmeňovaní nezávisle od výsledkov týchto obchodných útvarov;

### ***Efektívne zladenie odmeňovania s obozretným preberaním rizika***

9. zdôrazňuje, že odmeňovanie by sa malo upraviť podľa všetkých druhov rizík, symetricky s výsledkami rizika a citlivo k časovému horizontu jestvujúcich i potenciálnych rizík, ktoré majú vplyv na celkový výkon a stabilitu spoločnosti;

10. upozorňuje, že riadiacich pracovníkov by nemal pri riadení kótovaných spoločností viesť ich osobný finančný záujem; domnieva sa, že osobný finančný záujem riadiacich pracovníkov súvisiaci s pohyblivou zložkou odmien je vo viacerých prípadoch v konflikte s dlhodobým záujmom spoločnosti vrátane záujmu jej zamestnancov a akcionárov;

11. nazdáva sa, že systémy odmeňovania by mali zodpovedať veľkosti, vnútornej štruktúre a komplexnosti finančných inštitúcií a mali by zohľadňovať rôznorodosť jednotlivých finančných sektorov, ako bankovníctvo, poisťovníctvo a riadenie fondov;

12. zdôrazňuje, že opatrenia týkajúce sa riadenia prevádzkového rizika v prípade vyšších riadiacich pracovníkov, pracovníkov s rizikom a pracovníkov v kontrolných funkciách by preto mali byť hodnotené a dôkladne kontrolované orgánom dohľadu; domnieva sa, že takéto postupy by sa mali uplatňovať aj v prípade zamestnancov, ktorí sa vzhľadom na svoju celkovú odmenu vrátane dôchodkového zabezpečenia nachádzajú v rovnakej kategórii ako uvedené kategórie zamestnancov;

Streda 7. júla 2010

13. domnieva sa, že úroveň pohyblivej zložky odmeňovania by mali vychádzať z vopred vymedzených a merateľných výkonnostných kritérií, ktoré by mali podporovať dlhodobú udržateľnosť spoločnosti;
14. zdôrazňuje, že odmeňovanie na základe výkonnosti by malo prepájať výšku fondu na odmeny s celkovou výkonnosťou a kapitálovou základňou podniku, pričom jednotlivé odmeny zamestnancov na základe ich výkonnosti by mali vychádzať z kombinácie hodnotenia výkonnosti jednotlivca, príslušnej obchodnej jednotky a z celkových výsledkov inštitúcie;
15. domnieva sa, že osobný finančný záujem riadiacich pracovníkov, ktorý sa viaže na pohyblivú zložku ich odmeňovania, je v mnohých prípadoch v protiklade s dlhodobými záujmami podniku; zdôrazňuje, že politika odmeňovania riadiacich pracovníkov a iných zamestnancov zodpovedných za rizikové rozhodnutia by mala byť v súlade s vyrovnaným a riadne fungujúcim systémom riadenia rizika a že by mal existovať vhodný pomer medzi pevnou a pohyblivou zložkou platu; trvá na tom, aby sa vo všeobecnosti prijali opatrenia umožňujúce zníženie, ba dokonca odobratie pohyblivej zložky odmeňovania tým kategóriám zamestnancov, ktorých výkonnosť spôsobila zhoršenie výkonu spoločnosti;
16. zastáva názor, že s cieľom určiť výšku pohyblivej zložky odmeňovania by sa mali zohľadniť výkonnostné kritériá súvisiace nielen s kvantitatívnymi mierkami, ale aj s kvalitou a ľudským úsudkom;
17. nazdáva sa, že garantované odmeny by nemali byť súčasťou plánov odmeňovania;
18. zastáva názor, že nielen z etických dôvodov ale aj v záujme sociálnej spravodlivosti a trvalo udržateľného hospodárstva, by mal byť rozdiel medzi najvyššou a najnižšou odmenou v podniku v rozumných medziach;
19. zdôrazňuje, že podniky by mali vypracovať vnútorný postup, schválený orgánom dohľadu, na riešenie konfliktov, ku ktorým môže dôjsť medzi útvarmi riadenia rizika a prevádzkovými útvarmi;
20. zdôrazňuje potrebu rozšíriť tieto zásady na odmeňovanie všetkých zamestnancov, ktorých profesijné činnosti majú zásadné dôsledky na rizikový profil spoločnosti, v ktorej pracujú, vrátane vyšších riadiacich pracovníkov, pracovníkov s rizikom a v kontrolných funkciách a tých pracovníkov, ktorí sa vzhľadom na celkovú odmenu vrátane dôchodkového zabezpečenia nachádzajú v tej istej kategórii;
21. zdôrazňuje, že poistenie zodpovednosti riadiacich pracovníkov a úradníkov, ktoré má chrániť riadiacich pracovníkov, úradníkov a vyšších riadiacich pracovníkov podnikov proti nárokom vyplývajúcim z rizikových alebo nedbalých rozhodnutí a konaní pri riadení ich činností, nie je v súlade s udržateľným riadením rizika v oblasti odmeňovania;

#### ***Vyvážená štruktúra objemu prostriedkov určených na odmeňovanie***

22. zdôrazňuje, že pohyblivá a pevná zložka odmeňovania musia byť navzájom primerane vyvážené;
23. navrhuje, aby sa pohyblivá zložka odmeňovania vyplácala iba ak je udržateľná vzhľadom na finančnú situáciu a kapitálovú základňu inštitúcie a oprávnená vzhľadom na jej dlhodobé výsledky; domnieva sa, že pokiaľ ide o finančné inštitúcie, mal by mať príslušný orgán dohľadu právo obmedziť celkovú výšku pohyblivej zložky odmeňovania, aby posilnil vlastný kapitál;
24. zdôrazňuje, že významná časť pohyblivej zložky odmeňovania by mala byť odložená na primeraný čas; objem takejto časti a dĺžka obdobia odkladu by sa mali stanovať v súlade s obchodným cyklom, povahou činnosti, jej rizikami a činnosťami príslušného pracovníka; odmena splatná na základe ustanovení o odklade by sa nemala stať oprávneným nárokom rýchlejšie ako časť splatná na pomernom základe; najmenej 40 % pohyblivej časti odmeňovania by malo podliehať odkladu; v prípade, že pohyblivá časť odmeňovania predstavuje osobitne vysokú sumu, najmenej 60 % z nej by malo podliehať odkladu a lehota odkladu by nemala byť kratšia ako 5 rokov;

**Streda 7. júla 2010**

25. nazdáva sa, že značná časť pohyblivej zložky odmeňovania by sa mala vyplácať bezhotovostnými nástrojmi, ako podriadený dlh, podmienený kapitál, v akciách alebo nástrojoch prepojených s akciami, ak tieto nástroje vytvárajú odmeny, ktoré sú v súlade s dlhodobým vytváraním hodnôt a časovými horizontmi rizika;
26. domnieva sa, že politiky odmeňovania by sa mali vzťahovať na celkové odmeňovanie vrátane dôchodkov a miezd, aby sa zabránilo „špekulovaniu s bonusmi“; domnieva sa tiež, že „dôchodkové bonusy“ by sa mali vyplácať bezhotovostnými nástrojmi, ako sú podriadený dlh, podmienený kapitál, akcie alebo nástroje súvisiace s akciami, aby sa zosúladiť dlhodobé stimuly;
27. navrhuje, aby v prípade predčasného ukončenia pracovného pomeru predstavovala výška odstupného („zlatý padák“) pre riadiaceho pracovníka najviac dvojročnú pevnú zložku jeho odmeny a aby sa odstupné pri neplnení pracovných úloh alebo dobrovoľnom odchode vôbec nevyplácalo;
28. žiada, aby sa pri určovaní politik odmeňovania zohľadňovala rovnosť medzi mužmi a ženami;
29. opätovne potvrdzuje potrebu sankcionovať všetky formy diskriminácie v podnikoch, najmä pri stanovení politiky odmeňovania, v profesijnom raste a procese prijímania riadiacich pracovníkov;

**Účinný dohľad a zapojenie zainteresovaných strán**

30. nazdáva sa, že spoločnosti by mali poskytnúť jasné, komplexné a včasné informácie o svojich postupoch odmeňovania a že orgány dohľadu by mali mať prístup ku všetkým informáciám, ktoré potrebujú na vyhodnotenie dodržiavania uplatniteľných zásad;
31. takisto ako v prípade iných podnikov žiada úplnú transparentnosť politiky odmeňovania a poskytovania podielov zo zisku uplatňovaných štátnymi podnikmi;
32. vyzýva aj na uverejňovanie podrobností o dôchodkových pravidlách a pravidlách pre doplnkové dôchodky, vrátane údajov štátnych podnikov;
33. vyzýva Komisiu, aby sprísnila odporúčania z 30. apríla 2009 týkajúce sa systému odmeňovania a prístupu k riziku, ako to vyžadujú zásady stanovené Radou pre finančnú stabilitu a schválené na schôdzi G20 v septembri 2009;
34. vyzýva Komisiu, aby prijala prísne záväzné zásady týkajúce sa politik odmeňovania v odvetví finančných služieb a vychádzala pritom z návrhov pre bankovníctvo v správe k smernici o kapitálových požiadavkách a režimu zverejňovania založeného na postupe „dodržiuj alebo vysvetľuj“ pre kótované spoločnosti, ktoré tieto zásady nedodržiavajú;
35. naliehavo vyzýva dozorné orgány vo finančnom sektore, aby uplatňovali Metodiku hodnotenia zásad a noriem odmeňovania, ktorú navrhol Bazilejský výbor pre bankový dohľad v januári 2010;
36. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby presadzovali spoločnú medzinárodnú štruktúru pre zverejňovanie počtu jednotlivcov, ktorí sa nachádzajú v mzdovej kategórii od 1 milióna EUR vyššie, pri zohľadnení hlavných zložiek mzdy, prémieí, dlhodobých odmien a príspevkov na dôchodkové zabezpečenie;
37. vyzýva Komisiu, aby posúdila úlohy interných a externých audítorov ako súčasť zabezpečenia úplného spektra účinného riadenia podnikov;
38. vyzýva Komisiu, aby preskúmala možnosť posilnenia úlohy riadiacich pracovníkov bez výkonných právomocí vrátane zabezpečenia toho, aby spoločnosti poskytovali dlhodobé školenie a nezávislé balíky odmeňovania, ktoré zohľadňujú nezávislú úlohu riadiacich pracovníkov bez výkonných právomocí, a aby udelila orgánom dohľadu právomoci na vykonávanie pohovorov so „schválenými osobami“;

Streda 7. júla 2010

39. vyzýva Komisiu, aby vo svojich legislatívnych návrhoch vyjasnila úlohu orgánov dohľadu v politike odmeňovania;
40. zdôrazňuje, že pohyblivá zložka odmeny by sa nemala vyplácať v podobe vozidiel alebo spôsobmi, ktoré uľahčujú vyhýbanie sa dani z príjmu z tejto odmeny;
41. vyzýva na zabezpečenie toho, aby sa regulácia odmeňovania nevykonávala na úkor základných práv zaručených zmluvami, najmä práva sociálnych partnerov uzatvárať a vymáhať kolektívne zmluvy, v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a postupmi;
42. žiada Komisiu, aby s cieľom predchádzať novým finančným krízam zriadila rámec EÚ pre krízové riadenie, a vzala pritom do úvahy iniciatívy medzinárodných orgánov, ako sú G20 a MMF;
43. vyzýva Komisiu, aby členské štáty povzbudzovala k tomu, aby spoločnostiam kótovaným na burze a spoločnostiam poskytujúcim finančné služby pripomínali ich sociálnu zodpovednosť, poškodzovanie ich imidžu a potrebu byť príkladom v prosperujúcej medzinárodnej spoločnosti;
44. domnieva sa, že zachovanie činností alebo pobočiek na územiach, ktoré nespolupracujú, je v protiklade s dlhodobými záujmami celej spoločnosti a žiada, aby sa vypracoval európsky plán pre boj proti daňovým rajom s cieľom konkretizovať vyhlásenia zo samitu krajín G 20 v Londýne a v Pittsburghu;

\*

\* \*

45. poveruje svojho predsedu, aby toto uznesenie postúpil Rade, Komisii a regulačným orgánom EÚ a vnútroštátnymi regulačným orgánom členských štátov.

## Cezhraničné krízové riadenie v bankovom sektore

P7\_TA(2010)0276

### Uznesenie Európskeho parlamentu zo 7. júla 2010 s odporúčaniami pre Komisiu o cezhraničnom krízovom riadení v bankovom sektore (2010/2006(INI))

(2011/C 351 E/09)

Európsky parlament,

- so zreteľom na článok 225 Zmluvy o fungovaní Európskej únie,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 13. apríla 2000 o oznámení Komisie o zavádzaní rámca pre finančné trhy: akčný plán <sup>(1)</sup>,
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 20. októbra 2009 s názvom Rámec EÚ pre cezhraničné krízové riadenie v bankovom sektore (KOM (2009)0561),
- so zreteľom na návrh Komisie z 23. septembra 2009 týkajúci sa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady o makroprudenciálnom dohľade nad finančným systémom na úrovni Spoločenstva a o zriadení Európskeho výboru pre systémové riziká (KOM(2009)0499),

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES C 40, 7.2.2001, s. 453.