

PRIPOROČILA

KOMISIJA

PRIPOROČILO KOMISIJE

z dne 30. aprila 2009

o plačnih politikah v sektorju finančnih storitev

(Besedilo velja za EGP)

(2009/384/ES)

KOMISIJA EVROPSKIH SKUPNOSTI –

ob upoštevanju Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti in zlasti člena 211 Pogodbe,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Pretirano tveganje v industriji finančnih storitev, še zlasti v bankah in investicijskih podjetjih, je prispevalo k propadu finančnih podjetij in sistemskim težavam v državah članicah in po svetu. Te težave so se razširile na preostalo gospodarstvo in povzročile visoke stroške za družbo.
- (2) Čeprav neustrezna plačna praksa ni glavni vzrok finančne krize, ki se je začela širiti v letih 2007 in 2008, je po soglasnem mnenju ta praksa tudi spodbudila pretirana tveganja v industriji finančnih storitev in s tem prispevala k velikim izgubam večjih finančnih podjetij.
- (3) Plačna praksa v večjem delu industrije finančnih storitev je v nasprotju z učinkovitim in dobrim obvladovanjem tveganja. Njen namen je bilo nagrajevanje uslužbencev s kratkoročnimi dobički in dajanje spodbud za nadaljevanje neupravičeno tveganih dejavnosti, ki so kratkoročno ustvarjale večji prihodek, čeprav so finančna podjetja dolgoročno izpostavljale večjim morebitnim tveganjem.
- (4) Načeloma bi bile spodbude za tveganje, ki jih je zagotavljala plačna praksa, skladne z dovoljenim tveganjem finančnega podjetja, če bi bili obvladovanje tveganja in sistemi nadzora močni in visoko učinkoviti. Vendar so vsi sistemi obvladovanja tveganja in nadzora omejeni in so lahko, kot je pokazala finančna kriza, neuspešni pri

obravnavanju tveganj, ustvarjenih z neustreznimi spodbudami, zaradi vse večje zapletenosti tveganj in vrste načinov prevzema tveganja. Zato je preprosta funkcijska ločitev med poslovnimi enotami in uslužbenci, odgovornimi za obvladovanje tveganja in sistemov nadzora, potrebna, a nič več zadostna.

- (5) Ustvarjanje ustreznih spodbud v plačnem sistemu bi moralo zmanjšati obremenitev obvladovanja tveganja in povečati verjetnost, da ti sistemi postanejo znova učinkoviti. Zato je treba vzpostaviti načela o dobrih plačnih politikah.
- (6) Glede na konkurenčne pritiske v industriji finančnih storitev in na to, da veliko finančnih podjetij posluje čez mejo, je pomembno zagotoviti, da se načela o dobrih plačnih politikah dosledno uporabljajo v vseh državah članicah. Vendar je potrjeno, da je treba načela dobre plačne politike za večjo učinkovitost izvajati globalno in dosledno.
- (7) V sporočilu spomladanskemu Evropskemu svetu „Spodbujanje okrevanja evropskega gospodarstva“⁽¹⁾ je Komisija predstavila svoj načrt za vzpostavitev in ohranitev stabilnega in zanesljivega finančnega sistema. V sporočilu je zlasti napovedala, da bo predložila novo priporočilo o prejemkih v sektorju finančnih storitev za izboljšanje obvladovanja tveganja v finančnih podjetjih in uskladitev plačnih spodbud z vzdržno rastjo.
- (8) V tem priporočilu so določena splošna načela plačne politike, ki veljajo v sektorju finančnih storitev in bi se morala uporabljati v vseh finančnih podjetjih, dejavnih v industriji finančnih storitev.

⁽¹⁾ COM(2009) 114.

- (9) Ta splošna načela so lahko z vidika veljavnih predpisov in splošne prakse v industriji finančnih storitev pomembnejša za določene skupine finančnih podjetij kot za druge. Ta načela bi se morala uporabljati hkrati s katerim koli pravilom ali predpisom, ki ureja posebni finančni sektor. Še zlasti provizij posrednikov in zunanjih ponudnikov storitev pri dejavnostih, oddanih zunanjim izvajalcem, ne bi smeli obravnavati, saj so postopki nadomestila za to provizijo že delno vključeni v posamezne sisteme, še zlasti v Direktivi 2004/39/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 21. aprila 2004 o trgih finančnih instrumentov⁽¹⁾ in Direktivi 2002/92/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 9. decembra 2002 o zavarovalnem posredovanju⁽²⁾. Poleg tega to priporočilo ne vpliva na pravice, če je to primerno, socialnih partnerjev pri kolektivnih pogajanjih.
- (10) Pri finančnih podjetjih, katerih vrednostni papirji so sprejeti v trgovanje na reguliranem trgu v smislu Direktive 2004/39/ES v eni ali več državah članicah, se to priporočilo uporablja poleg priporočila in skupaj s priporočilom Komisije 2004/913/ES z dne 14. decembra 2004 o spodbujanju ustreznega sistema prejemkov direktorjev javnih družb⁽³⁾ in priporočilom Komisije 2009/385/ES z dne 30. aprila 2009, ki dopolnjuje priporočila 2004/913/ES in 2005/162/ES glede sistema prejemkov direktorjev javnih družb⁽⁴⁾.
- (11) Plačna politika posameznega finančnega podjetja bi morala biti povezana tudi z velikostjo zadevnega podjetja ter naravo in zahtevnostjo njegovih dejavnosti.
- (12) Treba je sprejeti plačno politiko, osredotočeno na tveganja, ki je v skladu z učinkovitim obvladovanjem tveganja in ne povzroča pretirane izpostavljenosti tveganju.
- (13) Plačna politika bi morala vključevati tiste skupine uslužbencev, katerih strokovne dejavnosti materialno vplivajo na profil tveganja finančnega podjetja. Da bi se izognili pretirano tveganim spodbudam, je treba sprejeti posebne predpise o prejemkih teh skupin uslužbencev.
- (14) Namen plačne politike bi moral biti uskladitev osebnih ciljev uslužbencev z dolgoročnim interesom zadevnega finančnega podjetja. Ocena dela prejemka, ki je vezan na uspešnost, bi morala temeljiti na dolgoročnejši uspešnosti in upoštevati izredno tveganje, povezano z uspešnostjo. Oceno uspešnosti je treba določiti za večletni okvir, na primer za tri do pet let, za zagotovitev, da ocenjevanje temelji na dolgoročnejši uspešnosti in je dejansko plačilo dela plače, vezanega na uspešnost, razširjeno po celotnem poslovnem ciklu podjetja.
- (15) Finančna podjetja bi morala biti sposobna zahtevati povračilo variabilnega dela prejemka, dodeljenega za uspešnost na podlagi podatkov, ki so se pozneje izkazali za napačne.
- (16) Na splošno plačila, vezana na predčasno prekinitvev pogodbe, ki se dodelijo na pogodbeni podlagi, ne bi smela biti nagrada za neuspešnost. Za direktorje finančnih podjetij, ki kotirajo na borzi, je treba uporabljati posebne določbe o odpravnini, določene v Priporočilu Komisije 2009/385/ES.
- (17) Da bi bila plačna politika usklajena s cilji, poslovno strategijo, vrednotami in dolgoročnimi interesi finančne institucije, je treba poleg finančne uspešnosti upoštevati tudi druge dejavnike, kot so skladnost s sistemi in kontrolami finančne institucije ter skladnost s standardi, ki urejajo odnos med strankami in vlagatelji.
- (18) Učinkovito upravljanje je nujno za dobro plačno politiko. Odločanje o plačni politiki finančnega podjetja bi moralo biti notranje pregledno in zasnovano tako, da preprečuje navzkrižja interesov in zagotavlja neodvisnost vključenih uslužbencev.
- (19) Upravljavski organ finančnega podjetja bi moral imeti dokončno odgovornost za oblikovanje plačne politike za celotno podjetje in spremljanje njenega izvajanja. Za zagotovitev potrebnega strokovnega znanja je treba v postopek vključiti nadzorne službe in, če je to primerno, kadrovske oddelke in strokovnjake. V oblikovanje in pregled izvajanja plačne politike je treba zlasti vključiti tudi nadzorne službe in jih ustrezno nagraditi, da bi pritegnili usposobljene posameznike in zagotovili njihovo neodvisnost od poslovnih enot, ki jih nadzirajo. Zakoniti revizor bi moral v okviru omejitev veljavnih obveznosti poročanja (nadzornemu) svetu ali revizijski komisiji poročati o večjih pomanjkljivostih v pregledu izvajanja plačne politike.

(1) UL L 145, 30.4.2004, str. 1.

(2) UL L 9, 15.1.2003, str. 3.

(3) UL L 385, 29.12.2004, str. 55.

(4) Glej stran 28 tega Uradnega lista.

- (20) Nadzor oblikovanja in izvajanja plačne politike je verjetno učinkovitejši, če so deležniki finančnega podjetja, vključno s predstavniki zaposlenih, če je to primerno, ustrezno obveščeni o oblikovanju in spremljanju plačne politike ter vanj vključeni. Za to bi moralo finančno podjetje svojim deležnikom razkriti ustrezne informacije.
- (21) Izvajanje načel, določenih v tem priporočilu, je treba okrepiti z nadzornim pregledom na nacionalni ravni. Zato bi moral revizor v celovito oceno trdnosti finančnega podjetja vključiti oceno skladnosti plačne politike finančnega podjetja z načeli, določenimi v tem priporočilu.
- (22) Države članice morajo zagotoviti, da se za podružnice finančnih podjetij, ki imajo registriran sedež ali glavno upravo v tretji državi in poslujejo na ozemlju države članice, uporabljajo enaka načela plačne politike, kot se uporabljajo za finančna podjetja, ki imajo registriran sedež ali glavno upravo na ozemlju države članice.
- (23) To priporočilo bi se moralo uporabljati, ne da bi to vplivalo na ukrepe, ki bi jih države članice lahko sprejele v zvezi s plačno politiko finančnih podjetij, ki prejemajo državno pomoč.
- (24) Priglasitev ukrepov držav članic v skladu s tem priporočilom bi morala vsebovati jasno časovno obdobje, v katerem morajo finančna podjetja sprejeti plačne politike, skladne z načeli, določenimi v tem priporočilu –
- 1.3 Pri sprejemanju ukrepov kot zagotovila, da finančna podjetja izvajajo ta načela, morajo države članice upoštevati naravo, velikost in posebno področje dejavnosti zadevnega finančnega podjetja.
- 1.4 Države članice morajo načela iz oddelkov II, III in IV uporabljati za finančna podjetja individualno in konsolidirano. Načela o dobri plačni politiki je treba uporabljati na ravni skupine za matično podjetje in njegova odvisna podjetja, vključno s podjetji, ustanovljenimi v offshore finančnih središčih.
- 1.5 To poročilo ne velja za provizije posrednikov in zunanjih ponudnikov storitev pri dejavnostih, oddanih zunanjim izvajalcem.
2. *Opredelitve pojmov za namene tega priporočila*
- 2.1 „Finančno podjetje“ pomeni vsako podjetje, ne glede na njegov pravni status, regulirano ali ne, ki poklicno opravlja katero koli od naslednjih dejavnosti:
- (a) sprejema depozite in druga vračljiva sredstva;
- (b) izvaja investicijske storitve in/ali opravlja investicijske dejavnosti v smislu Direktive 2004/39/ES;
- (c) izvaja zavarovanje in pozavarovanje;
- (d) opravlja poslovne dejavnosti, podobne dejavnostim iz točk (a), (b) ali (c).

PRIPOROČA:

ODDELEK I

Področje uporabe in opredelitve pojmov

1. Področje uporabe

- 1.1 Države članice morajo zagotoviti, da se načela iz oddelkov II, III in IV uporabljajo za vsa finančna podjetja, ki imajo registriran sedež ali glavno upravo na njenem ozemlju.
- 1.2 Države članice morajo zagotoviti, da se načela iz oddelkov II, III in IV uporabljajo za prejemke tistih skupin uslužbencev, katerih strokovne dejavnosti materialno vplivajo na profil tveganja finančnega podjetja.

- 2.2 „Direktor“ pomeni katerega koli člana upravnega, vodstvenega ali nadzornega organa javne družbe.

- 2.3 „Nadzorna funkcija“ pomeni obvladovanje tveganja, notranji nadzor in podobne funkcije v finančnem podjetju.

- 2.4 „Variabilni del plače“ pomeni del plačila, ki se dodeli na podlagi meril uspešnosti, vključno z bonusi.

Finančno podjetje vključuje, a ni omejeno na kreditne institucije, investicijska podjetja, zavarovalnice in pozavarovalnice, pokojninske sklade in kolektivne naložbene sheme.

ODDELEK II**Plačna politika****3. Splošno**

3.1 Države članice bi morale zagotoviti, da finančna podjetja oblikujejo, izvajajo in vzdržujejo plačno politiko, ki je skladna z dobrim in učinkovitim obvladovanjem tveganja in ga spodbuja ter ne povzroča pretiranega tveganja.

3.2 Plačna politika mora biti v skladu s poslovno strategijo, cilji, vrednotami in dolgoročnimi interesi finančnega podjetja, kot je vzdržna rast, ter z načeli varovanja strank in vlagateljev med izvajanjem storitev.

4. Struktura plačne politike

4.1 Če prejemek vključuje variabilni del ali bonus, je treba plačno politiko strukturirati v ustreznem ravnotežju med fiksnim in variabilnim delom plače. Ustrežno ravnotežje delov prejemka se lahko razlikuje med uslužbenci glede na tržne razmere in posebne okoliščine, v katerih finančno podjetje posluje. Države članice bi morale zagotoviti, da plačna politika finančnega podjetja določi najvišjo mejo variabilnega dela.

4.2 Fiksni del prejemka bi moral biti dovolj visok delež celotnega prejemka, ki finančnemu podjetju omogoča, da izvaja popolnoma fleksibilno politiko bonusov. Finančno podjetje bi moralo zlasti imeti možnost, da odkloni izplačilo bonusa v celoti ali delno, če zadevni posameznik, poslovna enota ali finančno podjetje ne izpolnjuje meril uspešnosti. Finančno podjetje bi tudi moralo imeti možnost, da odkloni izplačilo bonusa, če se je njegovo stanje precej poslabšalo, še zlasti če ni mogoče več predpostavljati, ali lahko še posluje oziroma bo še naprej poslovalo kot trajno uspešno podjetje.

4.3 Kadar se dodeli visok bonus, je večji del bonusa treba odložiti z najkrajšim obdobjem odloga. Znesek odloženega dela bonusa je treba določiti glede na skupni znesek bonusa v primerjavi s skupnim zneskom prejemka.

4.4 Pri odloženem delu bonusa je treba upoštevati izredno tveganje, povezano z uspešnostjo, na katero se bonus nanaša, in je lahko sestavljeno iz lastniškega kapitala, opcij, gotovine ali drugih sredstev, katerih plačilo je odloženo za trajanje obdobja odloga. Ukrepi prihodnje uspeš-

nosti, na katero je vezan odloženi element, bi morali biti prilagojeni tveganju, kot je določeno v točki 5.

4.5 Plačila, vezana na predčasno prekinitve pogodbe, ki se dodelijo na pogodbeni podlagi, bi morala biti vezana na doseženo uspešnost v nekem obdobju in zasnovana tako, da ne nagrajujejo neuspešnosti.

4.6 Države članice bi morale zagotoviti, da lahko (nadzorni) svet finančnega podjetja zahteva od uslužbencev, da delno ali v celoti vrnejo bonus, dodeljen za uspešnost na podlagi podatkov, ki so se pozneje izkazali za očitno napačne.

4.7 Strukturo plačne politike je treba posodabljati ves čas za zagotovitev, da se razvija v skladu s spreminjajočim se stanjem zadevnega finančnega podjetja.

5. Merjenje uspešnosti

5.1 Če je prejemek vezan na uspešnost, mora njegov skupni znesek temeljiti na povezavi med oceno uspešnosti posameznika in zadevne poslovne enote ter skupnim rezultatom finančnega podjetja.

5.2 Oceno uspešnosti je treba določiti za večletni okvir, da bi zagotovili, da ocenjevanje temelji na dolgoročnejši uspešnosti in je dejansko plačilo bonusa razširjeno po celotnem poslovnem ciklu podjetja.

5.3 Merjenje uspešnosti, kot podlage za bonuse ali skupne fonde bonusov, bi moralo vključevati prilagoditev za zdajšnja in prihodnja tveganja, povezana s temeljno uspešnostjo, in bi moralo upoštevati stroške vloženega kapitala in potrebno likvidnost.

5.4 Pri določanju individualne uspešnosti je treba upoštevati nefinančna merila, kot so skladnost z internim poslovnikom in postopki, ter skladnost s standardi, ki urejajo odnos s strankami in z vlagatelji.

6. Upravljanje

6.1 Plačna politika bi morala vključevati ukrepe za preprečevanje navzkrižij interesov. Postopki za določanje prejemkov v finančnem podjetju bi morali biti jasni, dokumentirani in notranje pregledni.

6.2 (Nadzorni) svet bi moral določati prejemke direktorjev. Poleg tega bi moral (nadzorni) svet vzpostaviti splošna načela plačne politike finančnega podjetja in odgovarjati za njeno izvajanje.

6.3 Nadzorne službe, in če je to primerno, kadrovske oddelki in zunanji strokovnjaki bi tudi morali biti vključeni v oblikovanje plačne politike.

6.4 Člani (nadzornega) sveta, odgovorni za plačno politiko, in člani komisije za prejemke ter uslužbenci, vključeni v oblikovanje in izvajanje plačne politike, bi morali imeti ustrezno strokovno znanje in biti funkcijsko neodvisni od poslovnih enot, ki jih nadzorujejo, ter biti tako neodvisni pri oblikovanju neodvisne ocene o primernosti plačne politike, vključno s posledicami za tveganje in obvladovanje tveganja.

6.5 Ne glede na splošno odgovornost (nadzornega) sveta, kot je določena v točki 6.2, bi morale nadzorne službe izvajati nadzor nad izvajanjem plačne politike vsaj vsako leto z osrednjim in neodvisnim notranjim pregledom, da ugotovijo, ali je ta politika skladna s politikami in postopki, ki jih je določil (nadzorni) svet. Nadzorne službe bi morale o ugotovitvah tega pregleda poročati (nadzornemu) svetu.

6.6 Uslužbenci, vključeni v nadzor, bi morali biti neodvisni od poslovnih enot, ki jih nadzirajo, imeti ustrezne pristojnosti in prejemati nadomestilo v skladu z doseganjem ciljem, povezanih z njihovimi funkcijami, neodvisno od uspešnosti nadziranih poslovnih področij. Zlasti pri zavarovalnicah in pozavarovalnicah bi morali biti aktuarska funkcija in odgovorni aktuar nagrajeni sorazmerno z njegovo ali njeno vlogo v zavarovalnici ali pozavarovalnici in ne glede na uspešnost zadevnega podjetja.

6.7 Splošna načela plačne politike bi morala biti dostopna uslužbencem, za katere se uporabljajo. Ti uslužbenci bi morali biti vnaprej seznanjeni z merili, ki se bodo uporabljala pri določanju njihovih prejemkov in ocenjevanja. Ocenjevanje in plačna politika bi morala biti ustrezno dokumentirana in pregledna za zadevne posamezne uslužbence.

ODDELEK III

Razkritje

7. Brez poseganja v določbe o zaupnosti in varstvu podatkov bi moralo finančno podjetje jasno in razumljivo razkriti

ustreznim zainteresiranim stranem ustrezne informacije o plačni politiki iz oddelka II in morebitne posodobitve ob spremembi politike. Tako razkritje je lahko v obliki neodvisne izjave o plačni politiki, rednega razkritja v letnih finančnih izkazih ali kakšni drugi obliki.

8. Razkriti je treba naslednje informacije:

(a) informacijo o postopku odločanja, ki se uporablja pri določanju plačne politike, vključno z, če je to primerno, informacijo o sestavi in pooblastilih komisije za prejemke, imenom zunanjega strokovnjaka, ki je izvajal storitve pri določanju plačne politike, in vlogo ustreznih zainteresiranih strani;

(b) informacijo o povezavi med plačilom in uspešnostjo;

(c) informacijo o merilih, ki se uporabljajo za merjenje uspešnosti, in o prilagoditvah zaradi tveganja;

(d) informacijo o merilih uspešnosti, na katerih temelji pravica do delnic, opcij ali variabilnega dela prejemka;

(e) glavne parametre in utemeljitev za morebitno letno shemo bonusov in druge nedenarne ugodnosti.

9. Pri določanju ravni informacij, ki jih je treba razkriti, bi morale države članice upoštevati naravo, velikost in posebno področje dejavnosti zadevnega finančnega podjetja.

ODDELEK IV

Nadzor

10. Države članice morajo zagotoviti, da pristojni organi pri nadzoru spoštovanja načel iz oddelkov II in III upoštevajo velikost finančnega podjetja, naravo in zahtevnost njegovih dejavnosti.

11. Države članice morajo zagotoviti, da imajo finančna podjetja možnost svojim pristojnim organom predložiti plačno politiko, zajeto s tem priporočilom, vključno z navedbo skladnosti z načeli iz tega priporočila, v obliki izjave o plačni politiki, ki se ustrezno posodablja.

12. Države članice morajo zagotoviti, da imajo pristojni organi dostop do informacij, ki jih potrebujejo za oceno, koliko se upoštevajo načela iz oddelkov II in III.

ODDELEK V

Končne določbe

13. Države članice so pozvane, da sprejmejo vse potrebne ukrepe za spodbujanje uporabe tega priporočila do 31. decembra 2009 in da uradno obvestijo Komisijo o ukrepih, sprejetih v skladu s tem priporočilom, da bi Komisiji omogočili natančno spremljanje stanja in na podlagi tega ocenitev potrebe za sprejetje dodatnih ukrepov.
14. To priporočilo je naslovljeno na države članice.

V Bruslju, 30. aprila 2009

Za Komisijo
Siim KALLAS
Podpredsednik
