



EUROOPA PARLAMENT

2009–2014

---

*Istungidokument*

---

**A7-0208/2010**

24.6.2010

# RAPORT

Noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamine ning finantsteenuste sektori tasustamispoliitika (2010/2009(INI))

Majandus- ja rahanduskomisjon

Raportöör: Saïd El Khadraoui

## SISUKORD

	<b>lehekülg</b>
EUROOPA PARLAMENDI RESOLUTSIOONI ETTEPANEK.....	3
SELETUSKIRI .....	10
TÖÖHÕIVE- JA SOTSIAALKOMISJONI ARVAMUS .....	14
PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÕPPHÄÄLETUSE TULEMUS.....	18

## EUROOPA PARLAMENDI RESOLUTSIOONI ETTEPANEK

### **noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamise ning finantsteenuste sektori tasustamispoliitika kohta (2010/2009(INI))**

*Euroopa Parlament,*

- võttes arvesse komisjoni 30. aprilli 2009. aasta soovitusi palgapoliitika kohta finantsteenuste sektoris (K(2009) 3159);
- võttes arvesse komisjoni 30. aprilli 2009. aasta soovitusi, millega täiendatakse soovitusi 2004/913/EÜ ja 2005/162/EÜ seoses noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamiskorraga (K(2009) 3177);
- võttes arvesse komisjoni ettepanekut võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse direktiive 2006/48/EÜ ja 2006/49/EÜ seoses kauplemisportfelli ja edasiväärtpaberistamisega seotud kapitalinõuetega ning tasustamispoliitika üle järelevalve teostamisega (KOM(2009)0362);
- võttes arvesse finantsstabiilsuse foorumi 2. aprilli 2009. aasta usaldusväärsete tasustamistavade põhimõtteid ja nendega kaasnevaid 25. septembri 2009. aasta rakendusstandardeid;
- võttes arvesse Euroopa Pangandusjärelevalve Komitee 20. aprilli 2009. aasta kõrgetasemelisi tasustamispoliitika põhimõtteid;
- võttes arvesse Euroopa Pangandusjärelevalve Komitee 11. juuni 2010. aasta kõrgetasemelisi tasustamispoliitika põhimõtteid;
- võttes arvesse Baseli pangajärelevalve komitee 2010. aasta jaanuari tasustamispoliitika põhimõtteid ja standardite hindamise metoodikat;
- võttes arvesse OECD 2010. aasta veebruari järeltõlge äriühingute üldjuhtimise ja finantskriisi kohta ning kujunemisjärgus häid tavasid, millega parendatakse nende põhimõtete rakendamist;
- võttes arvesse 18. mai 2010. aasta resolutsiooni äriühingute juhtimisega seotud deontoloogiliste küsimuste kohta<sup>1</sup>;
- võttes arvesse komisjoni 2. juuni 2010. aasta rohelist raamatut, mis käsitleb äriühingu üldjuhtimist finantsasutustes ja tasustamispoliitikat (KOM(2010)284);
- võttes arvesse komisjoni 2. juuni 2010. aasta aruannet komisjoni soovitusi 2009/385/EÜ ((2009. aasta soovitus haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamise kohta), millega täiendatakse soovitusi 2004/913/EÜ ja 2005/162/EÜ seoses noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamiskorraga) rakendamise kohta ELi

---

<sup>1</sup> Vastuvõetud tekstid, P7\_TA(2010)0165.

liikmesriikides (KOM(2010)285);

- võttes arvesse komisjoni 2. juuni 2010. aasta aruannet komisjoni soovitus 2009/384/EÜ (palgapoliitika kohta finantsteenuste sektoris) (2009. aasta soovitus palgapoliitika kohta finantsteenuste sektoris) kohaldamise kohta ELi liikmesriikides (KOM(2010)286);
- võttes arvesse kodukorra artiklit 48;
- 
- võttes arvesse majandus- ja rahanduskomisjoni raportit ja majandus- ning tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni arvamust (A7 0208/2010),
- A. arvestades, et finantssektoris ja mõnedes noteeritud äriühingutes on nende töötajate kategooriate puhul, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt ettevõtte või äriühingu riskiprofiili, tasustamine lähtunud lühikese aja jooksul kasumit toovate tehingute tegemise soodustamisest, luues üha riskantsemaid ärimudeleid, mis on töötajatele, hoiustajatele, investoritele ja jätkusuutlikule majanduskasvule tervikuna kahjulikud;
- B. arvestades, et komisjoni rohelises raamatus, mis käsitleb äriühingu üldjuhtimist finantsasutustes ja tasustamispoliitikat, rõhutatakse, et tõhusate kontrollimehhanismide puudumine mängis olulist osa selles, et finantsasutused kaldusid liialt riskima ning et äriühingu juhtimisel tuleks arvestada finantsüsteemi stabiilsusega, mis sõltub paljude osaliste tegevusest;
- C. arvestades, et mõnede finantsasutuste kohatu tasustamiskorraldus, mis soodustab ülemäärast ja ettevaatamatut riskide võtmist, on mänginud rolli riskide kogunemisel, mis viisid praeguse finants-, majandus- ja sotsiaalkriisini, ja on seega suurt muret põhjustav küsimus poliitikakujundajate ja reguleerivate asutuste jaoks;
- D. arvestades, et finantsasutused peavad osana nende äriühingu sotsiaalsest vastutusest arvesse võtma nii ühiskondlikku keskkonda, milles asutus töötab, kui ka integreeritult kõigi osapoolte (kliendid, osanikud ja töötajad) huvisid;
- E. arvestades, et ülemaailmsel, Euroopa ja riigi tasandil on tehtud arvukaid algatusi, et tegeleda probleemi valmistavate tasustamistavade, ja arvestades, et ülemaailmselt koordineeritud lähenemine on oluline selleks, et tagada mitte ainult võrdne konkurentsiolekord, vaid ka Euroopa ülemaailmne konkurentsivõime ja edendada jätkusuutlikku ja õiglast konkurentsi turgude vahel;
- F. arvestades, et finantsstabiilsuse foorumi usaldusväärsete tasustamistavade põhimõtetes, mille kiitsid heaks G20 juhid, esitatakse usaldusväärsete tasustamistavade viis elementi ja võttes arvesse, kui tähtis on edendada nende põhimõtete samaaegset rakendamist;
- G. arvestades, et tasustamispoliitikat puudutavaid kokku lepitud põhimõtteid ja juba võetud meetmeid tuleb pidevalt kontrollida ning vajaduse korral kohandada, et luua kogu Euroopas ühesugused tingimused ja tagada Euroopa finantssektori konkurentsivõime kogu maailmas,
- H. arvestades, et mitu teaduslikku uuringut ja praktilised kogemused on näidanud, kui piiratud mõju avaldavad mittekohustuslikud soovitused tasustamispoliitikale, mis toonitab

vajadust võtta kasutusele rangem meede, et tagada põhimõtete järgimine;

- I. arvestades komisjoni aruandes esitatud tähelepanekuga, et vaatamata kriisi tekitatud kiirele liikumisele tasustamispoliitika olulise ümberkujundamise suunas on ainult 16 liikmesriiki täielikult või osaliselt komisjoni soovitusi kohaldanud,

## **Üldised märkused**

1. väljendab rahulolu komisjoni ja finantsstabiilsuse foorumi tehtud algatusega, mis käsitleb finantssektori tasustamispoliitikat ja noteeritud äriühinguid üldiselt; samas leiab, et finantsasutustele tasustamispoliitika ja kapitalivajadustega seotud lisaeeskirjade kehtestamisel tuleks proportsionaalselt arvesse võtta ka finantsettevõtja suurust ja seega tema tegevuse panust süstemaatilisse riski;
2. võtab teadmiseks raporti ettepanekuid kapitalinõuete direktiivide kohta, milles esitatakse finantssektori tasustamispoliitikat käsitlevad siduvad põhimõtted;

## **Tasustamise tõhus juhtimine**

3. toonitab, et järelevalveasutused peaksid otsustama, kas finantsasutusel või noteeritud äriühingul peaks olema tasustamiskomitee; nad peaksid otsuse tegema viisil, mis on finantsasutuse või noteeritud äriühingu suurust, sisemist korraldust ja tegevuse olemust, ulatust ning keerukust arvestades asjakohane; on arvamisel, et kui järelevalveasutus peab seda asjakohaseks, määrab tasustamiskomitee kindlaks tasustamispoliitika – tasustamiskomitee peab olema sõltumatu, andma aru osanikele ja järelevalveasutustele ning tegema tasustamissüsteemi raames loodud stiimulite hindamisel tihedat koostööd äriühingu;
4. toonitab, et tasustamiskomiteel peab olema ligipääs lepingutingimustele, mille alusel kujundatakse komitee poolt kontrollitavad lepingud nii, et rasket hooletust on võimalik karistada tasu vähendamisega; Raske hooletus esineb eelkõige juhul, kui ei järgita nõuetekohast hoolsust ning sel juhul määrab tasustamiskomitee mahaarvamise, mis pole lihtsalt sümboolne, vaid aitab olulisel määral kaasa tekitatud kahju hüvitamisele; lisaks sellele tuleks finantsasutustel tungivaltp soovitada tulemustasu tagasinõudmise kasutamist, st tulemustasu tagastamist halbade töötulemuste hilisema avastamise korral;
5. on arvamisel, et töötasukomisjoni esimees ja hääleõiguslikud liikmed peavad olema juhtimisorgani liikmed, kes ei täida asjaomases finantsasutuses või noteeritud äriühingus ühtegi täidesaatvat funktsiooni; on seisukohal, et haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmed ja juhatuse liikmed peaksid vältima samaaegselt teiste äriühingute juhatuse töös osalemist, kui on võimalus huvide konflikti tekkimiseks;
6. on arvamisel, et vajaduse korral peaks osanikele olema antud võimalus kaasa aidata säästva tasustamispoliitika kindlaksmääramisele ning neil võiks seepärast olla võimalik väljendada oma arvamust tasustamispoliitika kohta äriühingu üldkoosolekul, kasutades selleks tasustamist käsitlevate aruannete puhul mittesiduvat hääletamist;
7. toonitab, et nende juhatuse liikmete tasu, kes ei täida juhtivülesandeid, peab koosnema ainult kindlaksmääratud töötasust ning ei tohi sisaldada tulemushüvitist ega aktsiapõhist

tasu;

8. rõhutab, et riskijärelevalvega tegelevad liikmed peavad olema sõltumatud nende järelevalve all asuvatest äriüksustest, neil peavad olema asjakohased volitused ning neid tuleb tasustada sõltumata kõnealuste äriüksuste tulemuslikkusest;

### **Tasustamise tulemuslik vastavusse viimine aruka riskide võtmisega**

9. toonitab, et tasustamine peaks olema kohandatud igat tüüpi riskidele, vastavuses riskide realiseerumise tulemustega ning reageerima ajalisel mõttes praegustele ja võimalikele riskidele, millel on mõju äriühingu üldisele tulemuslikkusele ja stabiilsusele;
10. märgib, et haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tegevust ei tohiks ajendada noteeritud äriühingu juhtimisega seotud isiklik finantshuvi; on seisukohal, et haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete muutuvtasuga seotud isiklik finantshuvi on paljudel juhtudel vastuolus äriühingu, ka töötajate ja sidusrühmade pikaajaliste huvidega;
11. on arvamisel, et tasustamissüsteemid peaksid olema proportsionaalses suhtes finantsasutuste suuruse, sisemise korralduse ja keerukusega ning peaks peegeldama erinevate finantssektorite, nagu pangandus, kindlustus ja fondide juhtimine, vahelist mitmekesisust;
12. rõhutab, et järelevalveasutus peaks läbi vaatama ja põhjalikult kontrollima juhtkonna, riskivõtjate ja kontrollfunktsiooni täitjate operatsiooniriski juhtimise korra; on arvamisel, et selliseid menetlusi tuleks rakendada ka nende töötajate suhtes, kelle kogutasu, kaasa arvatud pensionitingimused, on samas suurusjärgus, nagu eespool nimetatud personalirühmadel;
13. on arvamisel, et muutuvate töötasude tase peaks põhinema ette kindlaks määratud ja mõõdetavatel tulemuslikkuse kriteeriumidel, mis peaksid edendama äriühingu pikaajalist jätkusuutlikkust;
14. toonitab, et tulemuslikkusega seotud tasustamisel tuleks preemiafondi suurus siduda äriühingu üldise tulemuslikkusega ja kapitalibaasiga ning töötajate individuaalse tulemuslikkusega seotud tasustamine peaks põhinema üksikisiku, asjaomase äriühingu üksuse ja asutuse üldiste tulemuste kombineeritud hindamisel;
15. on seisukohal, et haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete muutuvtasuga seotud isiklik finantshuvi on paljudel juhtudel vastuolus äriühingu pikaajaliste huvidega; rõhutab, et haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmeid ja teisi riskantsete otsuste eest vastutavaid töötajaid puudutav tasustamispoliitika oleks kooskõlas tasakaalustatud ja toimiva riskijuhtimisega; seejuures peaksid kindlad ja muutuvad tasuosad olema sobivas vahekorras; nõuab tungivalt, et võetaks üldiselt kasutusele vahendid, mis võimaldavad vähendada või koguni tühistada töötasu muutuvosa nende töötajate kategooriate puhul, kelle tegevus tingib äriühingu tulemuste halvenemise;
16. on arvamisel, et mitte ainult kvantitatiivseid meetmeid vaid ka tulemuslikkuse kriteeriumeid, mis on seotud kvaliteediga, ja inimlikku kaalutusvõimet tuleks võtta arvesse, et teha kindlaks muutuvate töötasude tase;

17. leiab, et tagatud preemiad ei tohi olla tasustamisplaanide osa;
18. on arvamusel, mis ei lähtu ainult eetilistest põhjustest, vaid ka sotsiaalse õigluse ja majandusliku jätkusuutlikkuse seisukohast, et vahe äriühingu kõrgeima ja madalaima töötasu vahel peaks olema mõistlik;
19. toonitab, et äriühingud peavad kehtestama sisemenetluse, mis on heaks kiidetud järelevalveasutuse poolt, et käsitleda võimalikke konflikte nende riskijuhtimise üksuste ja tegevusüksuste vahel;
20. rõhutab, et neid põhimõtteid tuleb laiendada kõikide töötajate töötasudele, kelle kutsetöö avaldab olulist mõju neid palganud äriühingu riskiprofiilile, sealhulgas juhtidele, riskivõtjatele, kontrollfunktsiooni täitjatele ning kõigile töötajatele, kelle kogutasu, kaasa arvatud pensionimaksud on samas suurusjärgus;
21. toonitab, et haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete vastutuskindlustus, mis peaks kaitsma haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmeid ja tippjuhtkonda nõuete eest, mis tulenevad riskantsetest või hooletutest otsustest ja tegevusest, mida nad on rakendanud äriühingu juhtimisel, ei ole vastavuses jätkusuutliku riskijuhtimisega tasustamise valdkonnas;

#### **Tasustamispaketi tasakaalustatud ülesehitus**

22. toonitab, et muutuvad ja kindlaksmääratud töötasud peavad olema sobivalt tasakaalustatud;
23. teeb ettepaneku maksta muutuvat töötasu ainult sel juhul, kui see on säästev asutuse finantsolukorra ja kapitalibaasi seisukohast ja põhjendatud äriühingu pikaajalise tulemuslikkuse seisukohast; leiab, et pädeval järelevalveasutusel peaks olema õigus piirata muutuva töötasu üldist summat finantsasutustes, et tugevdada omakapitali;
24. rõhutab, et oluline osa töötasude muutuvkomponendist tuleks piisava ajavahemiku võrra edasi lükata; selle osa suurus ja edasilükkamisperioodi pikkus tuleks kehtestada vastavalt konjunktuuritsüklile, äri olemusele, selle riskidele ning kõnealuse töötaja tegevusele; õigus saada töötasu vastavalt väljamaksmise edasilükkamise korrale ei tohiks kujuneda tagatud õiguseks kiiremini kui õigus saada pro-rata baasil väljamakstavat töötasu; vähemalt 40% muutuvtasust tuleks edasi lükata; kui töötasude muutuvkomponent moodustab eriti suure summa, peaks sellest edasi lükkama vähemalt 60% ning edasilükkamisperiood peaks olema vähemalt viis aastat;
25. on arvamusel, et suurem osa muutuvast töötasust tuleks maksta mitterahaliste vahenditena, nagu allutatud laenude või tingimusliku kapitali kaudu, aktsiates või nendega seotud instrumentides, kui need instrumendid pakuvad stiimuleid, mis on kooskõlas pikaajalise väärtuse loomisega ja ajamõõtme riskidega;
26. on arvamusel, et tasustamispoliitikat tuleks kohaldada kogu töötasule, sh pensionile ja palkadele, et vältida nn preemiate arbitraazi; lisaks sellele usub, nn pensionipreemiad peaksid olema määratud mitterahalistes vahendites, nagu allutatud laenude või tingimusliku kapitali kaudu, aktsiates või aktsiatega seotud vahendites, et kooskõlastada

pikaajalisi stiimuleid;

27. teeb ettepaneku kehtestada haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete lahkumishüvitise (nn kuldne langevari) ülempiiriks varase töökohalt lahkumise korral kuni kahe aasta töötasu püsikomponent ja keelata lahkumishüvitise maksmine kohustuse rikkumise või omal soovil lahkumise puhul;
28. nõuab, et tasustamispoliitika kujundamisel võetaks arvesse meeste ja naiste võrdõiguslikkust;
29. kordab, et tuleb karistada igasugust diskrimineerimist äriühingutes, eriti mis puudutab tasustamispoliitika kujundamist, ametialast edutamist ja juhtivtöötajate töölevõtmist;

### **Tõhus järelevalve ja sidusrühmade kaasatus**

30. on arvamusel, et äriühingud peaksid avaldama selget, ülevaatlikku ja ajakohast teavet nende tasustamistavade kohta ja et järelevalveasutused peavad pääsema juurde kogu teabele, mida nad vajavad kohaldatavate põhimõtete järgimise hindamiseks;
31. nõuab ka riigi osalusega äriühingutelt sarnaselt teiste äriühingutega täielikku läbipaistvust nende tasustamis- ja preemiapoliitika valdkonnas;
32. nõuab lisaks, et äriühingute, sealhulgas riigi osalusega äriühingute pensioni- ja lisapensionisüsteemid avalikustataks;
33. kutsub komisjoni üles tugevdama oma 30. aprilli 2009. aasta soovitusi töötasu struktuuri ja riskide maandamise kohta, nagu nõuavad 2009. aasta septembris toimunud G20 tippkohtumisel kinnitatud põhimõtted;
34. palub komisjonil võtta vastu ranged, finantssektoris täitmiseks kohustuslikud tasustamispoliitika põhimõtted, tuginedes pangandusega seotud ettepanekutele kapitalinõuete direktiivi käsitlevas raportis projektis, ning "täida-või-selgita" menetluse alusel avalikustama selliste noteeritud äriühingute nimed, kes kõnealuseid põhimõtteid ei järgi;
35. nõuab tungivalt, et finantsteenuste sektor rakendaks Baseli pangajärelevalve komitee poolt 2010. aasta jaanuaris soovitatud hüvitamise põhimõtteid ja standardite hindamise meetodikat;
36. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles edendama ühtset rahvusvahelist süsteemi nende üksikisikute arvu avalikustamiseks, kes teenivad üks miljon eurot või üle selle, sh töötasu põhielemendid, preemiad, pikaajalised hüvitised ja pensionimaksed;
37. kutsub komisjoni üles võtma arvesse nii sise- kui välisaudiitorite rolli äriühingu tõhusa üldjuhtimise kõigis aspektides;
38. kutsub komisjoni üles uurima mittejuhtivate haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete rollide tugevdamist, sealhulgas tagama, et äriühingud pakuksid pidevat koolitust ja sõltumatuid töötasupakette, mis peegeldavad mittejuhtivate haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete sõltumatut rolli, ning andma järelevalveasutustele volitused



teostada küsitlusi tunnustatud isikute abil;

39. palub komisjonil täpsustada õigusaktide ettepanekutes järelevalveasutuste rolli tasustamispoliitika valdkonnas;
40. rõhutab, et muutuvtasusid ei tohiks maksta selliste vahendite kaudu või meetodite kohaselt, mis hõlbustavad nimetatud töötasult tulumaksu maksmisest kõrvalehoidmist;
41. nõuab, et tagataks, et tasustamise reguleerimisega ei kahjustata aluslepingutega tagatud põhiõigusi, eelkõige sotsiaalpartnerite õigust sõlmida ja jõustada kollektiivlepinguid vastavalt riigi seadustele ja tavadele;
42. nõuab, et komisjon looks uue finantskriisi ärahoidmiseks ELi kriisijuhtimisraamistiku, võttes arvesse rahvusvaheliste organisatsioonide, nagu G20 ja IMF, algatusi;
43. palub komisjonil ergutada liikmesriike tuletama noteeritud äriühingutele ja finantsteenuseid osutavatele äriühingutele meelde nende sotsiaalset vastutust, nende kaubamärgi kuvandi halvenemist ja vajadust olla edukas rahvusvahelises ühiskonnas eeskujuks;
44. on arvamusel, et koostööd mittetegevates riikides tegevuse või filiaalide säilitamine läheb vastuollu äriühingute ja kogu ühiskonna pikaajaliste huvidega, ning nõuab, et töötataks välja maksuparadiiside vastu võitlemise Euroopa strateegia eesmärgiga anda konkreetne sisu G20 tippkohtumistel Londonis ja Pittsburghis tehtud avaldustele;
45. teeb presidendile ülesandeks edastada käesolev resolutsioon nõukogule, komisjonile ning ELi ja liikmesriikide reguleerivatele asutustele.

## SELETUSKIRI

Praeguse finants- ja majanduskriisi põhjustas muu hulgas ülemäärane riskide võtmine, mis toimus finantssektori väga erinevates äriühingutes. Investeerimispannad, pangad, riskihajutamised – kõik nad osalesid mitte üksnes ülemääraste riskide võtmises üksikfirmade tasandil, vaid ka süsteemsete riskide kogumi loomises.

Riskivõtmise otsuseid kannustasid tegema äriühingute juhatas ja juhtivtöötajad ning nende töötajad. Nende motivatsioon oli lihtne:

- mida suuremaid riske äriühing võtab, seda suurem on tõenäoline kasumlikkus;
- mida suurem on äriühingu kasumlikkus, seda suuremat tasu makstakse.

Kuid kui kasum vähenes, ei muutunud tasustamise üldine tase oluliselt, nagu seda tõestas New Yorgi osariigi peaprokurör Andrew Cuomo. Tõepoolest, alati on olemas maksumaksjad, kes aitavad hädast välja.

Seega saavad finantssektori töötajad preemia kujul hüvitist selle eest, et nad võtavad ülemääraseid riske, mis jäävad neile tööd andvate äriühingute kanda. Nende jaoks piirdub risk vallandamisega, mis võrdub nulltasustamisega. Kahju jääb aga äriühingutele, kus nad töötavad, ja neist väljapoole.

Raportöör on veendunud, et sellise kriisi kordumise vältimiseks ja niisuguse ebaloogilise mõtlemise muutmiseks tuleb lähemalt uurida üksiktöötajate stiimulite mehhanismi. Seetõttu tuleks võtta meetmed, vähendada võetud riske ja kujundada ergutusmehhanismid ümber. Ainult sel viisil on võimalik vähendada finantsasutuste kasumit ning juhatuse liikmetele ja juhtivtöötajatele makstavat tasu aktsepteeritava tasemeni.

Alates kriisi algusest on tehtud mitu riiklikku algatust, et muuta teatav tasustamispoliitika ja preemiad mõõdukamaks, kusjuures see toimus erineval kujul (kodukord, maksimeetmed, palga ülempiiri kehtestamine, ettevõtte üldjuhtimise eeskirjade tõhustamine jne). Raportöör väljendab rahulolu nende algatustega ja arvab, et need on kasulikud. Kuid selleks, et vältida koordineerimata lähenemist ning luua võrdne konkurentsiolekord, arvab raportöör, et tuleks teha finantssektori ja noteeritud äriühingute tasustamispoliitikat käsitlev Euroopa algatus.

Neil põhjustel on vaja koordineeritud Euroopa meedet finantssektori ja noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamise kohta.

Raportöör on veendunud, et selle ülesande täitmiseks läheb vaja meetmete kogumit kolmel tasandil: sektoril ei tohi lubada võtta nii palju riske, töötajate saadavat kasu tuleb piirata ja vastutust suurendada.

Seetõttu väljendab raportöör heameelt G20 esildatud algatuste, Larosière'i raporti ning Euroopa Komisjoni algatuste üle, mis on saanud järje kahe soovitusena (komisjoni 30. aprilli 2009. aasta soovitus palgapoliitika kohta finantsteenuste sektoris (K(2009) 3159 ning komisjoni 30. aprilli 2009. aasta soovitus, millega täiendatakse soovitusi 2004/913/EÜ ja 2005/162/EÜ seoses noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete

tasustamiskorraga (K(2009) 3177)), milles komisjon esitab oma seisukoha finantsasutuste ning börsil noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamispoliitika kohta.

Seoses haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamisega tehakse soovitusel liikmesriikidele järgmised ettepanekud:

- kehtestada lahkumishüvitise ehk nn kuldse langevarju ülempiir (kõige rohkem haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikme kahe aasta püsipalk) ning keelata lahkumishüvitise maksmine tööülesannete täitmise ebaõnnestumise korral;
- nõuda tasakaalu põhi- ja muutuvpalga vahel ning siduda muutuvpalk eelnevalt kindlaks määratud ja mõõdetavate tulemuskriteeriumidega, et tugevdada sidet tulemuslikkuse ja tasu vahel;
- edendada äriühingute pikaajalist jätkusuutlikkust, kasutades selleks pika- ja lühiajaliste tulemuskriteeriumide tasakaalustamist haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamisel, muutuvpalga maksmisega viivitamist teatava ajaperioodi jooksul, õiguste omandamise miinimumperioodi aktsiate ja aktsiaoptsoonide puhul (vähemalt kolm aastat); teatava osa aktsiate alleshoidmist kuni töösuhte lõppemiseni;
- võimaldada äriühingutel nõuda tagasi muutuvpalka, kui see maksti hiljem märkimisväärselt ebatäpseks osutunud andmete alusel.

Seoses haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamise kindlaksmääramisega tehakse soovitusel liikmesriikidele järgmised ettepanekud:

- laiendada olemasolevas soovitusel sisalduvaid teatavaid andmete avalikustamise nõudeid, et parandada aktsionäride järelevalvet tasustamispoliitika üle;
- tagada, et aktsionärid, eriti institutsionaalsed investorid, osaleksid vajaduse korral üldkoosolekutel ning kasutaksid oma hääleõigust haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamisega seotud küsimuses kaalutletult;
- näha ette, et juhte, kes ei kuulu tegevjuhtkonda, ei tasustataks aktsiaoptsoonide andmisega, et vältida huvide konflikti;
- tugevdada töötasu komisjoni rolli ja toimimist uute põhimõtete abil, mis puudutavad järgmist:
  - (i) töötasu komisjonide koosseis;
  - (ii) töötasu komisjoni liikmete kohustus osaleda üldkoosolekul, kus arutatakse tasustamispoliitikat, et anda aktsionäridele selgitusi;
  - (iii) vältida töötasukonsultantide huvide konflikte.

Need ettepanekud on vaid esimesed ettevaatlikud sammud. Praktikas on selgunud, et soovitusel avaldavad finantssektori ja noteeritud äriühingute tasustamispoliitikale üsna

piiratud mõju. Seetõttu on raportöör veendunud, et kui me tahame tõelist muutust, tuleb võtta rangemad meetmed. Raportöör taotleb, et Euroopa Komisjon kehtestaks ranged, täitmiseks kohustuslikud põhimõtted tasustamispoliitika kohta finantssektoris, mida toetab ka kapitalinõuete direktiivi raportöör, ning selliste noteeritud äriühingute nimede avalikustamist, kes kõnealuseid põhimõtteid ei järgi; taotleb, et Euroopa Komisjon viiks läbi mõju hindamise/uuringu Euroopa preemiamaksu ja ka Euroopa pangamaksu kehtestamise teostatavuse kohta.

Sellise järgmise sammu tegemiseks tuleks keskenduda konkreetselt finantsstabiilsuse foorumi väljatöötatud põhimõtetele, mis on järgmised: tasustamise tõhus juhtimine, tasustamise tulemuslik vastavusse viimine aruka riskide võtmisega; tasustamispaketi tasakaalustatud ülesehitus, ning tõhus järelevalve ja sidusrühmade kaasatus.

Palgapaketi tõelise juhtimise saavutamiseks tuleks pöörata suuremat tähelepanu töötasu komisjoni koosseisule ja anda talle suurem roll tasustamispoliitika kindlaksmääramisel ja selle esildamisel järelevalveasutusele. Seda tuleks teha tihedas koostöös riskijuhtijatega ning pärast aktsionäridelt nõu saamist. Raportööri arvates peaks olema selge, et haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmed, kes ei täida juhtivülesandeid, saavad üksnes kindlaksmääratud töötasu.

Lisaks on raportöör arvamusel, et operatsiooniriski skeemi üle peab järelevalvet tegema tugev sõltumatu reguleeriv asutus, selle samuti eelnevalt heaks kiidab. Raportöör toetab täielikult kapitalinõuete direktiivi ettepanekut käsitlevas raporti projektis võetud lähenemist, mille raames suurendatakse kapitalinõudeid suurema riskide võtmise korral. Samuti tuleb arvestada kvaliteediga seotud elementidega, et määrata kindlaks muutuvpalga tase; seepärast teeb ta ettepaneku võtta ühe olulise kriteeriumina arvesse äriühingute tulemuslikkuse sotsiaalset lisandväärtust, ja vajaduse korral ka säästvuse kriteeriumit; arvestades selle riskitundlikkust, tuleks muutuvpalga summa kindlaks määrata vastavalt pikaajaliste eesmärkide saavutamisele, mis tuleks eelnevalt selgelt määratleda; raportöör on lisaks arvamusel, et kõiki neid põhimõtteid tuleb kohaldada kõikide selliste isikute tasustamise suhtes, kelle kutsetöö avaldab olulist mõju neile tööd andva äriühingu riskiprofiilile.

Raportöör on arvamusel, et kooskõlas nimetatud põhimõtetega ja selleks, et piirata töötajate saadavat kasu, tuleb kehtestada preemiate ülempiir, nimelt ei tohi eelkõige üksikisiku preemia moodustada rohkem kui 50% nende aastapalgast.

Raportöör toonitab asjaolu, et kasumit ja kahjumit saadakse erinevate ajavahemiku jooksul ning seega tuleks muutuvtasude väljamaksmist vastavalt edasi lükata piisava perioodi võrra; edasilükatud osa suurus ja edasilükkamisperioodi pikkus tuleks kehtestada vastavalt konjunktuuritsükli, äri olemusele, selle riskidele ning kõnealuse töötaja tegevusele. Raportöör on selle poolt, et vähemalt 50% muutuvpalgast makstaks nii kaua välja aktsioptionidena, kuni need instrumentid loovad stiimuleid, mis on kooskõlas pikaajalise väärtuse loomisega ja ajamõõtme riskidega, ning aktsiates või nendega seotud instrumentides väljamaksete suhtes tuleb kohaldada asjakohast aktsiate säilitamiseks kohustavat poliitikat.

Raportöör on veendunud, et kõrgemalt tuleb maksustada neid finantsasutusi, mille haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmetele makstakse teatavat taset ületavat palgapaketti. Seepärast palub ta Euroopa Komisjonil kõnealuse soovitusena põhjalikult tutvuda. Samuti palub ta komisjonil kehtestada lisaks finantsasutustele selline finantstasu, millega saaks

rahastada uue kriisi ärahoidmise kindlustusfondi.

Raportöör on veendunud, et finantssektori ja noteeritud äriühingute tasustamispoliitika läbipaistvuse suurendamiseks on vaja iga-aastast tõhusat aruannet töötasu kohta. Selles aruandes peaksid äriühingud avaldama selget, ülevaatlikku ja ajakohast teavet nende tasustamistavade kohta, et hõlbustada kõigi sidusrühmade konstruktiivset kaasatust, ja et järelevalveasutused peavad pääsema juurde kogu teabele, mida nad vajavad kohaldatavatele põhimõtetele vastavuse hindamiseks.

2.6.2010

## TÖÖHÕIVE- JA SOTSIAALKOMISJONI ARVAMUS

majandus- ja rahanduskomisjonile

noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamise ning finantsteenuste sektori tasustamispoliitika kohta (2010/2009(INI))

Arvamuse koostaja: Ole Christensen

### ETTEPANEKUD

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon palub vastutaval majandus- ja rahanduskomisjonil lisada oma resolutsiooni ettepanekusse järgmised ettepanekud:

- A. arvestades, et finantssektoris ja mõnedes noteeritud äriühingutes on nende töötajate kategooriate puhul, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt ettevõtte või äriühingu riskiprofiili, tasustamine lähtunud lühikese aja jooksul kasumit toovate tehingute tegemise soodustamisest, luues üha riskantsemaid ärimudeleid, mis on töötajatele, hoiustajatele, investoritele ja jätkusuutlikule majanduskasvule tervikuna kahjulikud;
- B. arvestades, et komisjon esitas 30. aprillil 2009. aastal soovitusel tasustamispoliitika kohta finantsteenuste sektoris ja noteeritud äriühingutes ning et nõukogu ja parlament tegelevad praegu kapitalinõuete direktiivide muutmise, mille raames lisatakse direktiivi muu hulgas tasustamispoliitika finantsjärelevalve;
- C. arvestades, et tasustamispoliitikat puudutavaid kokku lepitud põhimõtteid ja juba võetud meetmeid tuleb pidevalt kontrollida ning vajaduse korral kohandada, et luua kogu Euroopas ühesugused tingimused ja tagada Euroopa finantssektori konkurentsivõime kogu maailmas,
  1. kutsub komisjoni üles tugevdama oma 30. aprilli 2009. aasta soovitusi töötasu struktuuri ja riskide maandamise kohta, nagu nõuavad 2009. aasta septembris toimunud G20 tippkohtumisel kinnitatud põhimõtted;
  2. nõuab tungivalt, et finantsteenuste sektor rakendaks Baseli pangajärelevalve komitee poolt 2010. aasta jaanuaris soovitatud hüvitamise põhimõtteid ja standardite hindamise

metoodikat;

3. on seisukohal, et haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete muutuvtasuga seotud isiklik finantshuvi on paljudel juhtudel vastuolus äriühingu pikaajaliste huvidega; rõhutab, et haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmeid ja teisi riskantsete otsuste eest vastutavaid töötajaid puudutav tasustamispoliitika oleks kooskõlas tasakaalustatud ja toimiva riskijuhtimisega; seejuures peaksid kindlad ja muutuvad tasuosad olema sobivas vahekorras; nõuab tungivalt, et võetaks üldiselt kasutusele vahendid, mis võimaldavad vähendada või koguni tühistada töötasu muutuvosa nende töötajate kategooriate puhul, kelle tegevus tingib äriühingu tulemuste halvenemise;
4. soovib lisada edasilükatud muutuvtasude maksmist õigustavate pikaajaliste kriteeriumide hulka ettevõtjate sotsiaalse vastutuse eesmärgid; rõhutab, et muutuvtasu tuleks arvutada eelnevalt kindlaks määratud ja mõõdetavate kriteeriumide alusel, mis tuginevad ettevõtja poliitika jätkusuutlikkusele; rõhutab, et sellise tasu peab määrama ainult asjaomase äriühingu pikemaajaline tulemuslikkus, mis hõlmab ka tulemuslikkuse sotsiaalseid ja keskkonnalaseid aspekte; nõuab ka, et suur osa muutuvast tasuosast makstaks välja mitu aastat hiljem, mis tagab, et arvesse võetakse ka pikaajalisi riske;
5. on arvamusel, et koostööd mittetegevates riikides tegevuse või filiaalide säilitamine läheb vastuollu äriühingute ja kogu ühiskonna pikaajaliste huvidega, ning nõuab, et töötataks välja maksuparadiiside vastu võitlemise Euroopa strateegia eesmärgiga anda konkreetne sisu G20 tippkohtumistel Londonis ja Pittsburghis tehtud avaldustele;
6. on arvamusel, mis ei lähtu ainult eetilistest põhjustest, vaid ka sotsiaalse õigluse ja majandusliku jätkusuutlikkuse seisukohast, et vahe äriühingu kõrgeima ja madalaima töötasu vahel peaks olema mõistlik;
7. nõuab, et töökohustuste lõppemisel preemiade maksmise kohta kehtestataks eriraamistik; toetab kooskõlas komisjoni 30. aprilli 2009. aasta soovitusel äriühingu juhtide lahkumishüvitise ülemmäära kehtestamist ja hüvitise maksmise keelamist juhul, kui leping lõpetatakse äriühingu puudulike tulemuste tõttu;
8. nõuab, et juhtkonna liikmete tasustamispoliitika oleks nii riiklikul kui ka rahvusvahelisel tasandil aktsionäride, aga ka töötajate ja kolmandate isikute suhtes täiesti läbipaistev, ja soovib tungivalt komisjonil uurida võimalusi niisugust korrapärast avalikustamist standardida;
9. nõuab ka riigi osalusega äriühingutelt sarnaselt teiste äriühingutega täielikku läbipaistvust nende tasustamis- ja preemiapoliitika valdkonnas;
10. nõuab lisaks, et äriühingute, sealhulgas riigi osalusega äriühingute pensioni- ja lisapensionisüsteemid avalikustataks;
11. nõuab, et tasustamispoliitika kujundamisel võetaks arvesse meeste ja naiste võrdõiguslikkust;
12. nõuab, et keelustataks aktsiaoptsioonide või samasuguste instrumentide kasutamine muutuva tasuosana; on seisukohal, et aktsiaoptsioonide kavad ei ole sobiv

tasustamisvahend, kuna aktsioptsioonid tähendavad ainult preemiat, aga ei tähenda mahaarvestust ebaõnnestumise korral; on ka veendunud, et kogu tasustamine peaks põhinema sümmeetrilistele reeglitele tugineval preemia ja mahaarvestuse põhimõttel;

13. on arvamusel, et aktsiatel põhinevad muutuvtasud ei ole sobilikud stiimulid, kuna aktsiahinnad on eriti muutlikud ja võivad soodustada lühiajalise eesmärgiga finantsstrateegiaid;
14. nõuab, et märkimisväärse suurusega äriühingutes moodustataks sisemised ja sõltumatud töötasu komisjonid, kes teeksid koostööd tööõukogudega ja kelle arvamused avaldatakse;
15. palub komisjonil ergutada liikmesriike tuletama noteeritud äriühingutele ja finantsteenuseid osutavatele äriühingutele meelde nende sotsiaalset vastutust, nende kaubamärgi kuvandi halvenemist ja vajadust olla edukas rahvusvahelises ühiskonnas eeskujuks;
16. kordab, et tuleb karistada igasugust diskrimineerimist äriühingutes, eriti mis puudutab tasustamispoliitika kujundamist, ametialast edutamist ja juhtivtöötajate töölevõtmist;
17. nõuab selle tagamist, et tasustamisstruktuuri reguleerimisega ei kahjustata juhtkonna ja töötajate õigusi kollektiivläbirääkimisteks.



## PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÕPPHÄÄLETUSE TULEMUS

<b>Vastuvõtmise kuupäev</b>	2.6.2010
<b>Lõpphääletuse tulemus</b>	+: 44 -: 3 0: 0
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Jean-Luc Bennahmias, Mara Bizzotto, Milan Cabrnoc, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Sergio Gaetano Cofferati, Marije Cornelissen, Frédéric Daerden, Karima Delli, Proinsias De Rossa, Frank Engel, Sari Essayah, Richard Falbr, Ilda Figueiredo, Pascale Gruny, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Liisa Jaakonsaari, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed</b>	Georges Bach, Françoise Castex, Jürgen Creutzmann, Marielle Gallo, Joe Higgins, Franz Obermayr, Evelyn Regner, Birgit Sippel, Emilie Turunen, Cecilia Wikström
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed (kodukorra art 187 lg 2)</b>	Rosa Estaràs Ferragut, Oldřich Vlasák

## PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÕPPHÄÄLETUSE TULEMUS

<b>Vastuvõtmise kuupäev</b>	22.6.2010
<b>Lõpphääletuse tulemus</b>	+:           40 -:            2 0:            3
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed</b>	Burkhard Balz, Slavi Binev, Godfrey Bloom, Sharon Bowles, Pascal Canfin, Nikolaos Chountis, George Sabin Cutaş, Rachida Dati, Leonardo Domenici, Diogo Feio, Elisa Ferreira, Vicky Ford, José Manuel García-Margallo y Marfil, Jean-Paul Gauzès, Sven Giegold, Enikő Győri, Othmar Karas, Wolf Klinz, Jürgen Klute, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Astrid Lulling, Hans-Peter Martin, Arlene McCarthy, Íñigo Méndez de Vigo, Sławomir Witold Nitras, Ivari Padar, Alfredo Pallone, Anni Podimata, Antolín Sánchez Presedo, Olle Schmidt, Edward Scicluna, Peter Simon, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Kay Swinburne, Ramon Tremosa i Balcells, Corien Wortmann-Kool
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed</b>	Elena Băsescu, David Casa, Saïd El Khadraoui, Sari Essayah, Carl Haglund, Iliana Ivanova, Syed Kamall, Philippe Lamberts, Olle Ludvigsson