



EUROPA-PARLAMENTET

2009 - 2014

Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender

2009/0099(COD)

19.3.2010

UDTALELSE

fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender

til Økonomi- og Valutaudvalget

om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af direktiv 2006/48/EF og 2006/49/EF for så vidt angår kapitalkrav vedrørende handelsbeholdningen og gensecuritisationer og tilsyn med aflønningspolitikker (KOM(2009)0362 – C7-0096/2009 – 2009/0099(COD))

Rådgivende ordfører: Ole Christensen

PA_Legam

KORT BEGRUNDELSE

Som reaktion på Larosière-rapporten, der blev indgivet i foråret 2009, fastsættes der i Kommissionens henstilling af 30. april 2009 om aflønningspolitik i finanssektoren en række principper vedrørende aflønningsstrukturen, processen med at udforme og gennemføre en forsvarlig aflønningspolitik (virksomhedsledelse), oplysningspligt vedrørende aflønningspolitikken over for de berørte parter og forsigtighedstilsyn (tilsyn) i finanssektoren.

Kommissionen ønsker med sin ændring af direktiv 2006/48/EF og direktiv 2006/49/EF at gøre disse principper bindende ved at underkaste bankernes og investeringsfirmaernes aflønningspolitik forsigtighedstilsyn¹. Dette kan ske i form af indførelse af kvalitative foranstaltninger (krav om begrænsning af de risici, der er forbundet med aflønningspolitikens struktur) eller kvantitative foranstaltninger (krav om supplerende egenkapital) samt indførelse af økonomiske sanktioner ved overtrædelse af de principper, der er fastsat i direktivet.

Ordføreren hilser med tilfredshed, at direktiverne om kapitalkrav – 2006/48/EF og 2006/49/EF – ændres, men finder, at arbejdet er blevet iværksat for sent. Mange af den finansielle og økonomiske krisens virkninger kunne være undgået, hvis der havde været tale om bedre kontrol og regulering. Derfor bør ændringen af direktiverne anvendes til at sikre, at vi aldrig mere kommer til at stå i en tilsvarende finansiell og økonomisk situation. Ordføreren opfordrer til, at der indføres tilsvarende ordninger for virksomhedsledelse og forsigtighedstilsyn inden for de områder i finanssektoren, som ikke er omfattet af disse direktiver (forsikringer, alternative investeringsfonde osv.).

Sigtet med de ændringsforslag, som Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender har stillet, er:

- at præcisere direktivets anvendelsesområde, dvs. de medarbejderkategorier af ansatte, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på kreditinstitutionernes og investeringsselskabernes risikoprofil
- at sikre, at reguleringer af aflønningsstrukturen i finanssektoren ikke skader arbejdsgivernes og arbejdstagernes ret til at føre kollektive forhandlinger; dette bør fastslås i selve teksten til kapitalkravsdirektivet og ikke kun i præamblen
- at skærpe bestemmelserne om lønstrukturen og risikotilpasningen – fast kontra variabel aflønning, kontant aflønning kontra værdipapirer eller værdipapirlignende instrumenter, udskudt løn, rettighedserhvervelse eller clawback – som krævet i medfør af de principper, der fastsættes af Rådet for Finansiell Stabilitet og godkendtes på internationalt plan på G20-mødet i Pittsburgh, og som blev foreslået af Rådet
- at indføre mere vidtgående krav om åbenhed med hensyn til oplysninger om aflønningspolitikken over for alle de berørte parter (aktionærer, ansatte,

¹ Kommissionens forslag omhandler desuden kapitalkravene for handelsbeholdningen og gensecuritisation, hvad der dog falder uden for mandatet for Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender og dermed også uden for denne udtalelse.

offentligheden, myndighederne) og at indføre ret til information og høring af ansatte via samarbejdsudvalg

- at indføre målsætninger vedrørende virksomhedernes sociale ansvar i de langsigtede kriterier for begrundelse af udskudt udbetaling af variable aflønninger
- at kræve, at der i banker og investeringsselskaber af en anselig størrelse indføres uafhængige løn- og vederlagsudvalg, som skal samarbejde med risiko- og overholdelsesfunktionen med henblik på at føre tilsyn med incitamenterne til forvaltning af risici, kapital og likviditet.

ÆNDRINGSFORSLAG

Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender opfordrer Økonomi- og Valutaudvalget, som er korresponderende udvalg, til at optage følgende ændringsforslag i sin betænkning:

Ændringsforslag 1

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 1

Kommissionens forslag

(1) Overdreven og uforsigtig risikotagning i banksektoren har resulteret i flere finansieringsinstitutters fallit og systemiske problemer i medlemsstaterne og globalt. Der er mange og komplekse årsager til denne risikotagning, men blandt tilsynsmyndigheder og reguleringsmyndigheder, herunder også G20 og Det Europæiske Banktilsynsudvalg, er der bred enighed om, at nogle finansieringsinstitutters uhensigtsmæssige aflønningsstrukturer har været en medvirkende årsag. Aflønningssystemer, som ansporer til at tage risici, der overstiger det generelle risikoniveau, som tolereres af et institut, kan underminere en fornuftig og effektiv risikostyring og forstærke overdreven risikoadfærd.

Ændringsforslag

(1) Overdreven og uforsigtig risikotagning i banksektoren har resulteret i flere finansieringsinstitutters fallit og systemiske problemer i medlemsstaterne og globalt. Der er mange og komplekse årsager til denne risikotagning, men blandt tilsynsmyndigheder og reguleringsmyndigheder, herunder også G20 og Det Europæiske Banktilsynsudvalg, er der bred enighed om, at nogle finansieringsinstitutters uhensigtsmæssige aflønningsstrukturer har været en medvirkende årsag. Aflønningssystemer, som ansporer til at tage risici, der overstiger det generelle risikoniveau, som tolereres af et institut, kan underminere en fornuftig og effektiv risikostyring og forstærke overdreven risikoadfærd. ***I denne sammenhæng er de principper, som Rådet for Finansiell Stabilitet har opstillet, og som er vedtaget og godkendt på internationalt plan, særlig vigtige.***

Ændringsforslag 2

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 3

Kommissionens forslag

(3) For at kunne afhjælpe u hensigtsmæssigt udformede aflønningsstrukturers potentielt negative indvirkning på sund risikostyring og kontrol med de enkelte medarbejders risikoadfærd bør kravene i direktiv 2006/48/EF suppleres med en udtrykkelig bestemmelse om, at kreditinstitutter og investeringselskaber for de medarbejderkategorier, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på deres risikoprofil skal indføre og opretholde en aflønningspolitik og -praksis, som er i overensstemmelse med effektiv risikostyring.

Ændringsforslag

(3) For at kunne afhjælpe u hensigtsmæssigt udformede aflønningsstrukturers potentielt negative indvirkning på sund risikostyring og kontrol med de enkelte medarbejders risikoadfærd bør kravene i direktiv 2006/48/EF suppleres med en udtrykkelig bestemmelse om, at kreditinstitutter og investeringselskaber for de medarbejderkategorier, hvis arbejde **entydigt** har væsentlig indflydelse på deres risikoprofil, skal indføre og opretholde en aflønningspolitik og -praksis, som er i overensstemmelse med effektiv risikostyring. **Disse medarbejderkategorier bør mindst omfatte ledelsen, risikotagere og kontrolfunktioner.**

Ændringsforslag 3

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 4

Kommissionens forslag

(4) Eftersom overdreven og uforsigtig risikotagning kan underminere finansieringsinstitutters finansielle soliditet og destabilisere banksystemet, er det af stor betydning, at den nye forpligtelse vedrørende aflønningspolitik og -praksis gennemføres konsekvent. Det er derfor hensigtsmæssigt at gøre rede for hovedprincipperne for en forsvarlig aflønning for at sikre, at aflønningsstrukturen ikke tilskynder de enkelte medarbejdere til overdreven risikotagning og er forenelig med instituttets risikovillighed, værdier og langsigtede interesser. For at aflønningspolitikken kan integreres i

Ændringsforslag

(4) Eftersom overdreven og uforsigtig risikotagning kan underminere finansieringsinstitutters finansielle soliditet og destabilisere banksystemet, er det af stor betydning, at den nye forpligtelse vedrørende aflønningspolitik og -praksis gennemføres konsekvent. Det er derfor hensigtsmæssigt at gøre rede for **entydige og gennemsigtige** hovedprincipper for en forsvarlig aflønning, **som fastlægges i samråd med virksomhedens medarbejdere og deres repræsentanter**, for at sikre, at aflønningsstrukturen ikke tilskynder de enkelte medarbejdere til overdreven risikotagning og er forenelig med instituttets **og medarbejdernes**

finansieringsinstituttets risikostyring, bør ledelsesorganet (bestyrelsen) i hvert kreditinstitut eller investeringsselskab indføre generelle principper, og politikken bør mindst en gang om året underkastes en uafhængig intern kontrol.

risikovillighed, værdier og langsigtede interesser. For at aflønningspolitikken kan integreres i finansieringsinstituttets risikostyring, bør ledelsesorganet (bestyrelsen) i hvert kreditinstitut eller investeringsselskab indføre generelle principper, og politikken bør mindst en gang om året underkastes en uafhængig intern kontrol. ***Kreditinstitutter og investeringsselskaber af en anselig størrelse bør nedsætte uafhængige løn- og vederlagsudvalg som en integrerende del af deres ledelsesstruktur og organisation. Løn- og vederlagsudvalgene bør samarbejde med risiko- og overholdelsesfunktionen med henblik på at føre tilsyn med incitamenterne til forvaltning af risici, kapital og likviditet.***

Ændringsforslag 4

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 5

Kommissionens forslag

(5) Aflønningspolitikken bør tage sigte på at skabe en balance mellem medarbejdernes personlige mål og kreditinstituttets eller investeringsselskabets langsigtede interesser. Vurderingen af aflønningens resultatafhængige komponenter bør ske på grundlag af medarbejdernes indsats set over en længere periode og tage hensyn til de særlige risici, der er forbundet med de gennemførte aktiviteter. Vurderingen af resultater bør ske inden for en flerårig ramme, f.eks. fra tre til fem år, for at sikre, at vurderingen kommer til at gå på resultaterne set over en længere periode, og at udbetalingen af resultatlønsdelen af aflønningen spredes ud over virksomhedens forretningsmæssige cyklus.

Ændringsforslag

(5) Aflønningspolitikken bør tage sigte på at skabe en balance mellem medarbejdernes personlige mål og kreditinstituttets eller investeringsselskabets langsigtede interesser. Vurderingen af aflønningens resultatafhængige komponenter bør ske på grundlag af medarbejdernes indsats set over en længere periode og tage hensyn til de særlige risici, der er forbundet med de gennemførte aktiviteter. Vurderingen af resultater bør ske inden for en flerårig ramme, f.eks. fra tre til fem år, for at sikre, at vurderingen kommer til at gå på resultaterne set over en længere periode, og at udbetalingen af resultatlønsdelen af aflønningen spredes ud over virksomhedens forretningsmæssige cyklus. ***Målsætninger vedrørende virksomhedernes sociale ansvar og bæredygtige udvikling bør medtages i den***

vurdering af resultater set over en længere periode, der begrundet udbetalingen af udskudt, variabel aflønning, f.eks. ved at anvende modellen fra Det Europæiske Institut for Kvalitetsstyring.

Ændringsforslag 5

**Forslag til direktiv – ændringsretsakt
Betragtning 5 a (ny)**

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(5a) En garanteret variabel aflønning er ikke i overensstemmelse med sund risikostyring eller princippet om resultatafhængig aflønning og bør ikke medtages ved planlægningen af en lønstrategi og bør som hovedregel forbydes.

Ændringsforslag 6

**Forslag til direktiv – ændringsretsakt
Betragtning 5 b ny**

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(5b) I forbindelse med udarbejdelsen af de punkter og mål, som vurderingen af de langsigtede resultater skal ske på baggrund af, bør der ud over integration af de resultater og risici, der har forbindelse hermed, også tages hensyn til resultaterne og målene inden for det sociale ansvar, hvilket til et vist punkt kan gøre udbetalingen af udskudt, variabel aflønning acceptabel.

Betragtning

Mange aspekter af de økonomiske argumenter har en intuitiv karakter og drejer sig om bevarelse af arbejdspladser, aktivering af arbejdstagerne, øget produktivitet, bedre forhold til lokalsamfundene og de vigtigste direkte og/eller indirekte berørte parter. En forretningsmodel, der inkorporerer virksomhedernes sociale ansvar, kan desuden være en

kilde til innovation med kvalitet og troværdighed i serviceydelserne som rettesnor. En af de vigtigste drivkræfter bag virksomhedernes sociale ansvar er dog risikoforvaltning og -forebyggelse.

Ændringsforslag 7

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 5 c (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(5c) Kreditinstitutterne eller investeringsselskaberne bør sikre, at deres samlede variable aflønning ikke begrænser deres evne til at udvide deres kapitalgrundlag. Hvor meget kapitalen skal bygges op bør afhænge af et instituts eller et selskabs nuværende kapitalposition. I denne forbindelse bør de kompetente nationale myndigheder have beføjelse til at begrænse variabel aflønning, bl.a. som en procentdel af den samlede nettoindkomst, når det er uforeneligt med opretholdelsen af et sundt kapitalgrundlag.

Ændringsforslag 8

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 5 d (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(5d) Kreditinstitutter eller investeringsselskaber bør kræve, at deres medarbejdere forpligter sig til ikke at benytte personlige afdækningsstrategier eller forsikringer til at underminere de risikotilpasningsvirkninger, der er indbygget i deres aflønningsvilkår.

Ændringsforslag 9

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 6

Kommissionens forslag

(6) Kommissionens henstilling af 30. april 2009 om aflønningspolitik i finanssektoren **indeholder også principper for en forsvarlig aflønningspolitik angående måden, hvorpå virksomheder opfylder denne forpligtelse; disse principper** er forenelige med og supplerer dette direktivs principper.

Ændringsforslag 10

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 11

Kommissionens forslag

(11) Eftersom uhensigtsmæssige aflønningspolitikker og incitamentsordninger kan bringe kreditinstitutternes og investeringsselskabernes risikoeksponering op på et uacceptabelt niveau, bør de kompetente myndigheder **kunne** pålægge de relevante enheder kvalitative og kvantitative foranstaltninger til afhjælpning af problemer vedrørende aflønningspolitikken, som er blevet afdækket som led i tilsynsprocessen under søjle 2. De kvalitative foranstaltninger, som de kompetente myndigheder råder over, består i, at de kan pålægge kreditinstitutter og investeringsselskaber et krav om, at de skal reducere den risiko, der er forbundet med deres aktiviteter, produkter og systemer, herunder aflønningsstrukturer, hvis de er uforenelige med effektiv risikostyring. De kvantitative foranstaltninger kan bestå i et krav om supplerende egenkapital.

Ændringsforslag

(6) **De principper for en forsvarlig aflønningspolitik, som er fastsat i** Kommissionens henstilling af 30. april 2009 om aflønningspolitik i finanssektoren, er forenelige med og supplerer dette direktivs principper.

Ændringsforslag

(11) Eftersom uhensigtsmæssigt udformede aflønningspolitikker og incitamentsordninger kan bringe kreditinstitutternes og investeringsselskabernes risikoeksponering op på et uacceptabelt niveau, bør **der hurtigt træffes foranstaltninger til afhjælpning af problemerne og om nødvendigt korrigerende foranstaltninger. Det bør derfor sikres, at** de kompetente myndigheder **har beføjelse til at** pålægge de relevante enheder kvalitative og kvantitative foranstaltninger til afhjælpning af problemer vedrørende aflønningspolitikken, som er blevet afdækket som led i tilsynsprocessen under søjle 2. De kvalitative foranstaltninger, som de kompetente myndigheder råder over, består i, at de kan pålægge kreditinstitutter og investeringsselskaber et krav om, at de skal reducere den risiko, der er forbundet med deres aktiviteter, produkter og systemer, herunder aflønningsstrukturer, hvis de er uforenelige

med effektiv risikostyring. De kvantitative foranstaltninger kan bestå i et krav om supplerende egenkapital.

Ændringsforslag 11

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 12

Kommissionens forslag

(12) For at markedet kan få tilstrækkelig indsigt i deres aflønningsstrukturer og de tilhørende risici, bør kreditinstitutterne og investeringsselskaberne videregive oplysninger om deres aflønningspolitik og -praksis for de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Denne forpligtelse bør dog gælde med forbehold af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger.

Ændringsforslag 12

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 26 a (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(12) For at markedet kan få tilstrækkelig indsigt i deres aflønningsstrukturer og de tilhørende risici, bør kreditinstitutterne og investeringsselskaberne videregive **detaljerede** oplysninger om deres aflønningspolitik og -praksis **og, af hensyn til fortroligheden, de samlede beløb** for de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. **Disse oplysninger bør være tilgængelige for alle de berørte parter (aktionærer, ansatte og offentligheden).** Denne forpligtelse bør dog gælde med forbehold af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger. **Der bør tages hensyn til de europæiske samarbejdsudvalg i forbindelse med retten til information og høring af de ansatte.**

Ændringsforslag

(26a) Den Europæiske Centralbank er blevet hørt.

Ændringsforslag 13

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 2 – litra b

Direktiv 2006/48/EF

Artikel 22 – stk. 3

Kommissionens forslag

3. Det Europæiske Banktilsynsudvalg sikrer, at der findes retningslinjer for en forsvarlig aflønningspolitik, som er i overensstemmelse med principperne i punkt 22 i bilag V. Det Europæiske Værdipapirtilsynsudvalg indgår i et tæt samarbejde med Det Europæiske Banktilsynsudvalg for at sikre, at der findes retningslinjer for en aflønningspolitik for de kategorier af medarbejdere, der yder investeringservice og udfører investeringsaktiviteter som defineret i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/39/EF af 21. april 2004 om markeder for finansielle instrumenter.

Ændringsforslag

3. Det Europæiske Banktilsynsudvalg sikrer, at der findes retningslinjer for en forsvarlig aflønningspolitik, som er i overensstemmelse med principperne i punkt 22 i bilag V. ***Retningslinjerne skal tage hensyn til de principper for forsvarlige aflønningspolitikker, som er fastsat i Kommissionens henstilling af 30. april 2009 om aflønningspolitik i finanssektoren.*** Det Europæiske Værdipapirtilsynsudvalg indgår i et tæt samarbejde med Det Europæiske Banktilsynsudvalg for at sikre, at der findes retningslinjer for en aflønningspolitik for de kategorier af medarbejdere, der yder investeringservice og udfører investeringsaktiviteter som defineret i ***artikel 4, stk. 1, nr. 2,*** i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/39/EF af 21. april 2004 om markeder for finansielle instrumenter.

Ændringsforslag 14

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 9 – afsnit 1 a (nyt)

Direktiv 2006/48/EF

Artikel 136 – stk. 1 – afsnit 2 – litra e a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

I artikel 136, stk. 1, tilføjes følgende litra:
"ea) kræve, at kreditinstitutter begrænser variabel aflønning som en procentdel af den samlede nettoindkomst, når det er uforeneligt med opretholdelsen af et sundt kapitalgrundlag."

Ændringsforslag 15

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 9 – afsnit 2

Direktiv 2006/48/EF

Artikel 136 – stk. 2 – afsnit 2 – indledning

Kommissionens forslag

"Når de kompetente myndigheder *i forbindelse med tilsynet*, der gennemføres i henhold til artikel 124, skal fastslå, om egenkapitalen har et passende niveau, foretager de en vurdering af, om der skal indføres særlige egenkapitalkrav, der er større end minimumsniveauet, til dækning af risici, som et kreditinstitut kan blive eksponeret for, idet der tages hensyn til følgende:

Ændringsforslag

"Når de kompetente myndigheder *på grundlag af det tilsyn og den vurdering*, der gennemføres i henhold til artikel 124, skal fastslå, om egenkapitalen har et passende niveau, foretager de en vurdering af, om der skal indføres særlige egenkapitalkrav, der er større end minimumsniveauet, til dækning af risici, som et kreditinstitut er eller kan blive eksponeret for, idet der tages hensyn til følgende:

Ændringsforslag 16

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 9 – afsnit 2

Direktiv 2006/48/EF

Artikel 136 – stk. 2 – afsnit 2 – litra c

Kommissionens forslag

c) resultaterne af *tilsynet*, der er foretaget i overensstemmelse med artikel 124."

Ændringsforslag

c) resultaterne af *det tilsyn og den vurdering*, der er foretaget i overensstemmelse med artikel 124."

Ændringsforslag 17

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Bilag I – nr. 1

Direktiv 2006/48/EF

Bilag V – afsnit 11 – punkt 22 – indledning

Kommissionens forslag

22. Når kreditinstitutterne udformer og

Ændringsforslag

22. Når kreditinstitutterne udformer og

anvender aflønningspolitik for de kategorier af medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på kreditinstitutternes risikoprofil, skal de overholde følgende principper på en måde, som svarer til deres størrelse, interne organisation og arten, omfanget og kompleksiteten af deres aktiviteter:

anvender aflønningspolitik for de kategorier af medarbejdere, hvis arbejde **entydigt** har væsentlig indflydelse på kreditinstitutternes risikoprofil, skal de overholde følgende principper på en måde, som svarer til deres størrelse, interne organisation og arten, omfanget og kompleksiteten af deres aktiviteter:

Ændringsforslag 18

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Bilag I – nr. 1

Direktiv 2006/48/EF

Bilag V – afsnit 11 – punkt 22 – litra a

Kommissionens forslag

a) Aflønningspolitikken er i overensstemmelse med og fremmer en forsvarlig og effektiv risikostyring og tilskynder ikke til risikotagning, som overskrider kreditinstituttets risikotoleranceniveau.

Ændringsforslag

a) Aflønningspolitikken er i overensstemmelse med og fremmer en forsvarlig og effektiv risikostyring og tilskynder ikke til risikotagning, som overskrider kreditinstituttets risikotoleranceniveau, **og omfatter foranstaltninger til undgåelse af informationsasymmetri og interessekonflikter.**

Ændringsforslag 19

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Bilag I – nr. 1

Direktiv 2006/48/EF

Bilag V – afsnit 11 – punkt 22 – litra c

Kommissionens forslag

c) Kreditinstituttets ledelsesorgan (bestyrelsen) fastlægger de generelle principper for aflønningspolitikken og er ansvarlig for dens gennemførelse.

Ændringsforslag

c) Kreditinstituttets ledelsesorgan (bestyrelsen) fastlægger **og reviderer jævnlige** de generelle principper for aflønningspolitikken og er ansvarlig for dens gennemførelse.

Ændringsforslag 20

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Bilag I – nr. 1

Direktiv 2006/48/EF

Bilag V – afsnit 11 – punkt 22 – litra d a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

da) Der udarbejdes en individuel evaluering af de relevante medarbejdere for at fastslå, om de har væsentlig indflydelse på risikoprofilen; ledelsen og de medarbejdere, der varetager kontrolfunktioner, skal under alle omstændigheder tilhøre de kategorier af medarbejdere, hvis arbejde har en væsentlig indflydelse på kreditinstitutionernes og investeringsselskabernes risikoprofil.

Begrundelse

Der er behov for en præcisering af anvendelsesområder med hensyn til kategorierne af medarbejdere. Direktivet bør kun gælde for de medarbejdere, der entydigt har indflydelse på kreditinstitutionernes og investeringsselskabernes risikoprofil.

Ændringsforslag 21

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Bilag I – nr. 1

Direktiv 2006/48/EF

Bilag V – afsnit 11 – punkt 22 – litra d b (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

db) Medarbejdere, der varetager kontrolfunktioner, er uafhængige af de afdelinger af virksomheden, som de fører tilsyn med, har en passende myndighed og kompenseres i overensstemmelse med, om de når de mål, der er fastsat for deres arbejdsopgaver, uafhængigt af resultaterne i de afdelinger af virksomheden, som de kontrollerer.

Ændringsforslag 22

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Bilag I – nr. 1

Direktiv 2006/48/EF

Bilag V – afsnit 11 – punkt 22 – litra e a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(ea) Vurderingen af resultater sker inden for en flerårig ramme over en periode på mindst tre år for at sikre, at vurderingen baseres på resultaterne over en længere periode, og at udbetalingen af den resultatbaserede del af aflønningen spredes over en periode, der tager hensyn til virksomhedens underliggende forretningsmæssige cyklus og dens forretningsrisici.

Ændringsforslag 23

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Bilag I – nr. 1

Direktiv 2006/48/EF

Bilag V – afsnit 11 – punkt 22 – litra e a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(ea) Det er ikke tilladt at tilbyde variable aflønningskomponenter i form af aktieoptioner eller lignende instrumenter.

Betragtning

Nylige erfaringer har vist, at brugen af aktieoptioner eller lignende instrumenter som variable aflønningskomponenter skaber incitament til kortsigtet planlægning, manipulation for at øge kreditinstitutteres "aktionærværdi" samt overdreven risikotagning, hvilket netop er den adfærd, som dette forslag søger at modvirke.

Ændringsforslag 24

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Bilag I – nr. 1

Direktiv 2006/48/EF

Bilag V – afsnit 11 – punkt 22 – litra e b (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

eb) Den samlede variable aflønning begrænser ikke kreditinstituttets evne til at udvide sit kapitalgrundlag.

Ændringsforslag 25

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Bilag I – nr. 1

Direktiv 2006/48/EF

Bilag V – afsnit 11 – punkt 22 – litra e c (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

ec) En garanteret variabel aflønning er undtagelsen, forekommer kun i forbindelse med nyansættelser og er begrænset til ansættelsens første år.

Ændringsforslag 26

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Bilag I – nr. 1

Direktiv 2006/48/EF

Bilag V – afsnit 11 – punkt 22 – litra f

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

f) Der er en passende balance mellem faste og variable aflønningskomponenter; den faste aflønningskomponent udgør en tilstrækkelig høj andel af den samlede løn og gør det muligt for virksomheden at føre en ***helt igennem fleksibel bonuspolitik***, herunder eventuelt helt undlade at udbetale ***bonus***.

f) Der er en passende balance mellem faste og variable aflønningskomponenter; den faste aflønningskomponent udgør en tilstrækkelig høj andel af den samlede løn og gør det muligt for virksomheden at føre en ***restriktiv politik om variable aflønningskomponenter***, herunder eventuelt helt undlade at udbetale ***variable aflønningskomponenter***.

Ændringsforslag 27

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Bilag I – nr. 1

Direktiv 2006/48/EF

Bilag V – afsnit 11 – punkt 22 – litra h

Kommissionens forslag

h) Ved målingen af de resultater, som lægges til grund for **bonusser** eller **bonuspuljer**, tages der højde for **de** aktuelle og fremtidige risici, der knytter sig til de pågældende resultater, og der bør tages hensyn til kapitalomkostningerne og den nødvendige likviditet.

Ændringsforslag

h) Ved målingen af de resultater, som lægges til grund for **beregningen af variable aflønningskomponenter** eller **puljer af variable aflønningskomponenter**, tages der højde **for alle former** for aktuelle og fremtidige risici, og der bør tages hensyn til kapitalomkostningerne og den nødvendige likviditet.

Ændringsforslag 28

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Bilag I – nr. 1

Direktiv 2006/48/EF

Bilag V – afsnit 11 – punkt 22 – litra i

Kommissionens forslag

i) ***I tilfælde, hvor der tildeles en stor bonus, udskydes hovedparten af bonussen i en passende periode, og udbetalingen afhænger af virksomhedens fremtidige resultater.***"

Ændringsforslag

i) ***Mindst 40 % af den variable aflønningskomponent, udskydes i mindst tre år og skal behørigt tilpasses virksomhedens karakter, dens risici og den pågældende medarbejders arbejdsopgaver. Aflønning, der skal udbetales i henhold til en udskydelsesordning, kan ikke modnes hurtigere end på proratabasis. Såfremt den variable aflønningskomponent udgør et meget stort beløb, skal mindst 60 % af beløbet udskydes.***

Ændringsforslag 29

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Bilag I – nr. 1

Direktiv 2006/48/EF

Bilag V – afsnit 11 – punkt 22 – litra i a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

ia) Den variable aflønning, inklusive den udskudte del, udbetales eller modnes kun, hvis det er forsvarligt i forhold til kreditinstituttets samlede finansielle situation og berettiget i betragtning af afdelingens og den pågældende medarbejders resultater. Den samlede variable aflønning reduceres normalt betydeligt, når kreditinstituttets finansielle resultater har været begrænsede eller negative.

Ændringsforslag 30

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Bilag I – nr. 1

Direktiv 2006/48/EF

Bilag – afsnit 11 – punkt 22 – litra i b (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

ib) Medarbejderne skal forpligte sig til ikke at benytte personlige afdækningsstrategier eller løn- og ansvarsrelaterede forsikringer til at underminere de risikotilpasningsvirkninger, der er indbygget i deres aflønningsvilkår.

Ændringsforslag 31

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Bilag I – nr. 1

Direktiv 2006/48/EF

Bilag V – afsnit 11 – punkt 22 a (nyt)

22a. Kreditinstitutter, der er betydningsfulde i kraft af deres størrelse, deres interne organisation og deres aktiviteter art, omfang og kompleksitet, nedsætter et løn- og vederlagsudvalg, undtagen i helt særlige tilfælde. Løn- og vederlagsudvalget sammensættes på en sådan måde, at det bliver i stand til kompetent og uafhængigt at træffe afgørelse i sager om aflønningspolitikker og -praksis og de tilskyndelser, der skabes med henblik på risikostyring og forvaltning af kapital og likviditet.

Løn- og vederlagsudvalget skal forberede de afgørelser vedrørende løn og vederlag, der skal træffes af ledelsesorganet i sin egenskab af tilsynsførende instans, herunder afgørelser, der har konsekvenser for den pågældende kreditinstitutions risici og risikostyring. Løn- og vederlagsudvalgets formand er et medlem af ledelsesorganet, som ikke udøver nogen ledelsesfunktion i det pågældende kreditinstitut.

Ændringsforslag 32

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Bilag I – nr. 1

Direktiv 2006/48/EF

Bilag V – afsnit 11 – punkt 22 b (nyt)

22b. Medlemsstaterne kan efter høring af arbejdsmarkedets parter give disse mulighed for på det relevante niveau og på betingelser, som de pågældende medlemsstater fastsætter, at videreføre eller indgå kollektive overenskomster, hvorved der, samtidig med at princippet om en passende balance i aflønningspolitikken overholdes, indføres

ordninger i overensstemmelse med national lovgivning og praksis, som kan afvige fra dem, der er omhandlet i bilag V.

Ændringsforslag 33

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Bilag I – nr. 4 – litra c

Direktiv 2006/48/EF

Bilag XII – del 2 – punkt 15 – indledning

Kommissionens forslag

15. Kreditinstitutterne offentliggør følgende oplysninger om deres aflønningspolitik og -praksis for de kategorier af medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil:

Ændringsforslag

15. Kreditinstitutterne offentliggør følgende oplysninger **og regelmæssige opdateringer heraf** om deres aflønningspolitik og -praksis for de kategorier af medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil:

Ændringsforslag 34

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Bilag I – nr. 4 – litra c

Direktiv 2006/48/EF

Bilag XII – del 2 – punkt 15 – litra a

Kommissionens forslag

a) oplysninger om beslutningsprocessen i forbindelse med fastlæggelsen af aflønningspolitikken, herunder oplysninger om sammensætningen af et eventuelt løn- og vederlagsudvalg *og om dettes mandat, navnet på* eksterne eksperter, som er blevet konsulteret med henblik på fastlæggelsen af aflønningspolitikken, og de relevante berørte parter rolle

Ændringsforslag

a) oplysninger om beslutningsprocessen i forbindelse med fastlæggelsen af aflønningspolitikken, herunder oplysninger om sammensætningen af *og mandatet for* et eventuelt løn- og vederlagsudvalg **og om** den eksterne ekspert, som er blevet konsulteret med henblik på fastlæggelsen af aflønningspolitikken, og de relevante berørte parter rolle

Ændringsforslag 35

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Bilag I – nr. 4 – litra c

Direktiv 2006/48/EF

Bilag XII – del 2 – punkt 15 – litra c

Kommissionens forslag

c) oplysninger om, hvilke kriterier der lægges til grund for resultatmålinger og risikojusteringer

Ændringsforslag

c) *de vigtigste karakteristika ved aflønningssystemets opbygning, herunder oplysninger om, hvilke kriterier der lægges til grund for resultatmålinger og risikojusteringer, udskydelsespolitik og modningskriterier*

Ændringsforslag 36

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Bilag I – nr. 4 – litra e

Direktiv 2006/48/EF

Bilag XII – del 2 – punkt 15 – litra e

Kommissionens forslag

e) de vigtigste parametre og begrundelser for *bonusordninger* og andre ikke-pekuniære fordele."

Ændringsforslag

e) de vigtigste parametre og begrundelser for en eventuel ordning for *variable komponenter* og andre ikke-pekuniære fordele

Ændringsforslag 37

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Bilag I – nr. 4 – litra c

Direktiv 2006/48/EF

Bilag XII – del 2 – punkt 15 – litra e a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

ea) samlede kvantitative oplysninger om aflønningen fordelt på ledelsen og de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, med angivelse af følgende:

i) lønsummen i regnskabsåret, fordelt på

fast og variabel løn og antal modtagere

ii) den variable løns størrelse og form, fordelt på bl.a. kontant udbetaling, aktier og aktielignende instrumenter

iii) størrelsen af den udestående udskudte aflønning, fordelt på modnede og ikke-modnede andele

iv) størrelsen af den udskudte aflønning, der er tildelt i løbet af regnskabsåret, udbetalt og reduceret gennem resultatjusteringer

v) størrelsen af nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser, der er udbetalt i løbet af regnskabsåret, og antallet af modtagere af sådanne udbetalinger samt

vi) størrelsen af fratrædelsesgodtgørelser, der er udbetalt i løbet af regnskabsåret, antallet af modtagere og det højeste beløb, der er udbetalt til en enkelt person."

PROCEDURE

Titel	Kapitalkrav vedrørende handelsbeholdningen og gensecuritisationer og tilsyn med aflønningspolitikker		
Referencer	KOM(2009)0362 – C7-0096/2009 – 2009/0099(COD)		
Korresponderende udvalg	ECON		
Udtalelse fra Dato for meddelelse på plenarmødet	EMPL 14.9.2009		
Rådgivende ordfører Dato for valg	Ole Christensen 6.10.2009		
Behandling i udvalg	27.1.2010	4.3.2010	16.3.2010
Dato for vedtagelse	17.3.2010		
Resultat af den endelige afstemning	+: 35	-: 4	0: 0
Til stede ved den endelige afstemning - medlemmer	Regina Bastos, Edit Bauer, Pervenche Berès, Milan Cabrnoch, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Sergio Gaetano Cofferati, Marije Cornelissen, Karima Delli, Proinsias De Rossa, Frank Engel, Sari Essayah, Ilda Figueiredo, Pascale Gruny, Thomas Händel, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Patrick Le Hyaric, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Siiri Oviir, Rovana Plumb, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu		
Til stede ved den endelige afstemning - stedfortrædere	Jürgen Creutzmann, Julie Girling, Dieter-Lebrecht Koch, Csaba Sógor, Emilie Turunen		