



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ

2009 - 2014

Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων

2009/0099(COD)

19.3.2010

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ

της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων

προς την Επιτροπή Οικονομικών και Νομισματικών Θεμάτων

σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση των οδηγιών 2006/48/ΕΚ και 2006/49/ΕΚ όσον αφορά τις κεφαλαιακές απαιτήσεις για το χαρτοφυλάκιο συναλλαγών και για τις πράξεις επανατιτλοποίησης, και τον εποπτικό έλεγχο των μισθολογικών πολιτικών
(COM(2009)0362 – C7-0096/2009 – 2009/0099(COD))

Συντάκτης γνωμοδότησης: Ole Christensen

PA_Legam

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ

Σε συνέχεια της έκθεσης Larosière, η οποία παραδόθηκε την άνοιξη του 2009, η σύσταση της Επιτροπής, με ημερομηνία 30 Απριλίου 2009, σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών καθορίζει τις αρχές διάρθρωσης των αμοιβών, τη διαδικασία σχεδιασμού και εφαρμογής ορθών μισθολογικών πολιτικών (διοίκηση), δημοσιοποίηση των μισθολογικών πολιτικών στους συμμετέχοντες και εποπτικό έλεγχο (εποπτεία) στο χρηματοπιστωτικό τομέα.

Τροποποιώντας τις οδηγίες 2006/48/EK και 2006/49/EK για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις, η Επιτροπή σκοπεύει να καταστήσει αυτές τις αρχές δεσμευτικές, υποβάλλοντας τις μισθολογικές πολιτικές των τραπεζών και των επενδυτικών εταιριών σε εποπτικό έλεγχο.¹ Τούτο μπορεί να γίνει υπό μορφή επιβολής ποιοτικών μέτρων (με απαιτούμενο να μειωθούν οι κίνδυνοι που συνεπάγεται η διάρθρωση των μισθολογικών πολιτικών τους) ή ποσοτικών μέτρων (με απαιτούμενο την τήρηση πρόσθετων ιδίων πόρων) και, επιπλέον, επιβολής χρηματικών ποινών σε περίπτωση παραβίασης των αρχών που καθορίζει η οδηγία.

Ο συντάκτης γνωμοδότησης εκφράζει την ικανοποίησή του επειδή τροποποιούνται οι οδηγίες 2006/48/EK και 2006/49/EK για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις, αλλά πιστεύει ότι οι σχετικές εργασίες ξεκίνησαν πολύ αργά. Πολλές από τις επιπτώσεις της χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης θα μπορούσαν να είχαν αποφευχθεί, αν είχαμε περισσότερο έλεγχο και ρυθμίσεις. Η τροποποίηση των οδηγιών πρέπει επομένως να χρησιμοποιηθεί για να εξασφαλίσουμε ότι δεν θα βρεθούμε ποτέ ξανά σε παρόμοια χρηματοπιστωτική και οικονομική κατάσταση. Ο συντάκτης γνωμοδότησης ζητεί συγκρίσιμους μηχανισμούς διοίκησης και εποπτικού ελέγχου για τις μισθολογικές πολιτικές στα μέρη του χρηματοπιστωτικού τομέα που δεν καλύπτονται από αυτές τις οδηγίες (ασφαλίσεις, εναλλακτικά επενδυτικά ταμεία κλπ.).

Οι τροπολογίες που προτείνει η Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων αποσκοπούν:

- στη διασαφήνιση του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας, και συγκεκριμένα των κατηγοριών προσωπικού που οι επαγγελματικές δραστηριότητές τους έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνων των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων και επενδυτικών εταιριών·
- στη διασφάλιση του ότι, όταν ρυθμίζεται η μισθολογική διάρθρωση του χρηματοπιστωτικού τομέα, δεν αποβαίνει τούτο εις βάρος του δικαιώματος της διεύθυνσης και του προσωπικού σε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αυτό πρέπει να δηλώνεται ρητώς στο ίδιο το κείμενο της οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις και όχι μόνο στο προοίμιό της·
- στην ενίσχυση των διατάξεων για τη διάρθρωση των αμοιβών και την εναρμόνιση κινδύνων (σταθερή έναντι μεταβλητής αμοιβής, μετρητά έναντι μετοχών ή

¹ Η πρόταση της Επιτροπής ασχολείται επίσης με κεφαλαιακές απαιτήσεις για το χαρτοφυλάκιο συναλλαγών και για τις πράξεις επανατιτλοποίησης, τα οποία ωστόσο δεν εμπίπτουν στο πεδίο αρμοδιοτήτων της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, επομένως δεν εμπίπτουν στο πεδίο της παρούσας γνωμοδότησης.

χρηματοπιστωτικών μέσων που συνδέονται με μετοχές, πληρωμές υπό αναστολή, κατοχύρωση δικαιωμάτων, ρήτρα έμμεσης επανείσπραξης) όπως απαιτούν οι αρχές που καθόρισε το Συμβούλιο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας και υποστηρίχθηκε διεθνώς από την G-20 στη Διάσκεψη του Πίτσμπουργκ στις 24-25 Σεπτεμβρίου 2009, και προτάθηκε από την Προεδρία του Συμβουλίου·

- στην επιβολή ριζικότερων απαιτήσεων διαφάνειας ως προς τη δημοσιοποίηση των μισθολογικών πολιτικών έναντι όλων των συμμετεχόντων (μετόχων, υπαλλήλων, κοινού, κυβέρνησης) και στην αναγνώριση του δικαιώματος στην πληροφόρηση και στη διαβούλευση των υπαλλήλων μέσω των εργατικών συμβουλίων·
- στην ενσωμάτωση στόχων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στα μακροπρόθεσμα κριτήρια που δικαιολογούν την καταβολή των υπό αναστολή μεταβλητών αμοιβών·
- στην απαίτηση να συγκροτήσουν οι τράπεζες και οι επενδυτικές εταιρίες σημαντικού μεγέθους ανεξάρτητες μισθολογικές επιτροπές, οι οποίες πρέπει να συνεργάζονται με τα τμήματα κινδύνου και συμμόρφωσης, για να διαφυλάσσουν τα κίνητρα που δημιουργήθηκαν για τη διαχείριση κινδύνων, κεφαλαίου και ρευστότητας.

ΤΡΟΠΟΛΟΓΙΕΣ

Η Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων καλεί την Επιτροπή Οικονομικής και Νομισματικής Πολιτικής, που είναι αρμόδια επί της ουσίας, να ενσωματώσει στην έκθεσή της τις ακόλουθες τροπολογίες:

Τροπολογία 1

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη Αιτιολογική σκέψη 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(1) Η υπερβολική και αλόγιστη ανάληψη κινδύνων στον τραπεζικό τομέα οδήγησε στην χρεοκοπία χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων και σε συστημικά προβλήματα στα κράτη μέλη και παγκοσμίως. Παρότι τα αίτια της εν λόγω ανάληψης κινδύνων είναι πολλά και πολύπλοκα, οι εποπτικοί και ρυθμιστικοί φορείς, καθώς και η Ομάδα των 20 και η επιτροπή ευρωπαϊκών αρχών τραπεζικής εποπτείας, συμφωνούν ότι οι ακατάλληλες μισθολογικές πολιτικές ορισμένων χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων συνέβαλαν στην κατάσταση αυτή. Οι

Τροπολογία

(1) Η υπερβολική και αλόγιστη ανάληψη κινδύνων στον τραπεζικό τομέα οδήγησε στην χρεοκοπία χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων και σε συστημικά προβλήματα στα κράτη μέλη και παγκοσμίως. Παρότι τα αίτια της εν λόγω ανάληψης κινδύνων είναι πολλά και πολύπλοκα, οι εποπτικοί και ρυθμιστικοί φορείς, καθώς και η Ομάδα των 20 και η επιτροπή ευρωπαϊκών αρχών τραπεζικής εποπτείας, συμφωνούν ότι οι ακατάλληλες μισθολογικές πολιτικές ορισμένων χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων συνέβαλαν στην κατάσταση αυτή. Οι

μισθολογικές πολιτικές οι οποίες παρέχουν κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων που υπερβαίνουν το γενικό επίπεδο αποδεκτού κινδύνου από το ίδρυμα μπορούν να υπονομεύσουν την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και να ενθαρρύνουν τη συμπεριφορά ανάληψης υπερβολικών κινδύνων.

μισθολογικές πολιτικές οι οποίες παρέχουν κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων που υπερβαίνουν το γενικό επίπεδο αποδεκτού κινδύνου από το ίδρυμα μπορούν να υπονομεύσουν την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και να ενθαρρύνουν τη συμπεριφορά ανάληψης υπερβολικών κινδύνων. ***Σε αυτό το πλαίσιο έχουν ιδιαίτερη σημασία οι αρχές οι οποίες εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΣΧΣ) και βρίσκουν παγκόσμια αποδοχή και υποστήριξη.***

Τροπολογία 2

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη Αιτιολογική σκέψη 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(3) Προκειμένου να αντιμετωπισθούν οι δυνητικά επιζήμιες συνέπειες των κακοσχεδιασμένων μισθολογικών πολιτικών στην ορθή διαχείριση των κινδύνων και στον έλεγχο της συμπεριφοράς ανάληψης κινδύνων από άτομα, οι διατάξεις της οδηγίας 2006/48/EK πρέπει να συμπληρωθούν με ρητή υποχρέωση για τα πιστωτικά ιδρύματα και τις επιχειρήσεις επενδύσεων να καθιερώσουν και να εφαρμόζουν, για εκείνες τις κατηγορίες υπαλλήλων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου τους, μισθολογικές πολιτικές και πρακτικές οι οποίες συνάδουν με την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων.

Τροπολογία

(3) Προκειμένου να αντιμετωπισθούν οι δυνητικά επιζήμιες συνέπειες των κακοσχεδιασμένων μισθολογικών πολιτικών στην ορθή διαχείριση των κινδύνων και στον έλεγχο της συμπεριφοράς ανάληψης κινδύνων από άτομα, οι διατάξεις της οδηγίας 2006/48/EK πρέπει να συμπληρωθούν με ρητή υποχρέωση για τα πιστωτικά ιδρύματα και τις επιχειρήσεις επενδύσεων να καθιερώσουν και να εφαρμόζουν, για εκείνες τις κατηγορίες υπαλλήλων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ***σαφώς*** ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου τους, μισθολογικές πολιτικές και πρακτικές οι οποίες συνάδουν με την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων. ***Αυτές οι κατηγορίες υπαλλήλων πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα διευθυντικά στελέχη, όσους αναλαμβάνουν κινδύνους και όσους διενεργούν ελέγχους.***

Τροπολογία 3

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη Αιτιολογική σκέψη 4

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(4) Επειδή η υπερβολική και αλόγιστη ανάληψη κινδύνων μπορεί να υπονομεύσει την οικονομική ευρωστία των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων και να αποσταθεροποιήσει το τραπεζικό σύστημα, είναι σημαντικό να τηρηθεί με συνέπεια η νέα υποχρέωση που αφορά τις μισθολογικές πολιτικές και πρακτικές. Επομένως, πρέπει να προσδιορισθούν οι βασικές αρχές της ορθής μισθολογικής πολιτικής, ώστε να διασφαλισθεί ότι η διάρθρωση των αμοιβών δεν θα ενθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων από τα άτομα και θα εναρμονίζεται με την πολιτική ανάληψης κινδύνων, τις αξίες **και** τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ιδρύματος. Προκειμένου να διασφαλισθεί η ενσωμάτωση του σχεδιασμού των εν λόγω πολιτικών στη διαχείριση κινδύνων του χρηματοπιστωτικού ιδρύματος, το διαχειριστικό όργανο (άσκηση εποπτείας) κάθε πιστωτικού ιδρύματος ή επιχείρησης επενδύσεων πρέπει να καθορίζει τις γενικές αρχές που θα εφαρμόζονται, οι δε πολιτικές πρέπει να υπόκεινται σε ετήσιο τουλάχιστον ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο

Τροπολογία

(4) Επειδή η υπερβολική και αλόγιστη ανάληψη κινδύνων μπορεί να υπονομεύσει την οικονομική ευρωστία των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων και να αποσταθεροποιήσει το τραπεζικό σύστημα, είναι σημαντικό να τηρηθεί με συνέπεια η νέα υποχρέωση που αφορά τις μισθολογικές πολιτικές και πρακτικές. Επομένως, πρέπει να προσδιορισθούν **σαφείς και διαφανείς** βασικές αρχές της ορθής μισθολογικής πολιτικής, **που θα καθορίζεται με συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους εντός της επιχείρησης**, ώστε να διασφαλισθεί ότι η διάρθρωση των αμοιβών δεν θα ενθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων από τα άτομα και θα εναρμονίζεται με την πολιτική ανάληψης κινδύνων, τις αξίες, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ιδρύματος **καθώς και τους εργαζομένους του ιδρύματος**. Προκειμένου να διασφαλισθεί η ενσωμάτωση του σχεδιασμού των εν λόγω πολιτικών στη διαχείριση κινδύνων του χρηματοπιστωτικού ιδρύματος, το διαχειριστικό όργανο (άσκηση εποπτείας) κάθε πιστωτικού ιδρύματος ή επιχείρησης επενδύσεων πρέπει να καθορίζει τις γενικές αρχές που θα εφαρμόζονται, οι δε πολιτικές πρέπει να υπόκεινται σε ετήσιο τουλάχιστον ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο. **Τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα και οι επενδυτικές εταιρείες σημαντικού μεγέθους πρέπει να συγκροτήσουν ανεξάρτητες μισθολογικές επιτροπές ως αναπόσπαστο τμήμα της διοικητικής τους διάρθρωσης και οργάνωσης. Οι επιτροπές αποδοχών πρέπει να συνεργάζονται με τα άτομα που ασκούν καθήκοντα ελέγχου των κινδύνων και**

συμμόρφωσης, για να διαφυλάσσουν τα κίνητρα που δημιουργήθηκαν για τη διαχείριση κινδύνων, κεφαλαίου και ρευστότητας.

Τροπολογία 4

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη Αιτιολογική σκέψη 5

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(5) Στόχος της μισθολογικής πολιτικής πρέπει επίσης να είναι η εναρμόνιση των προσωπικών στόχων των μελών του προσωπικού με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του οικείου πιστωτικού ιδρύματος ή της επιχείρησης επενδύσεων. Η αξιολόγηση των συνιστωσών των αποδοχών που συνδέονται με τις επιδόσεις πρέπει να βασίζεται σε πιο μακροπρόθεσμες επιδόσεις και να λαμβάνει υπόψη τους υφιστάμενους κινδύνους που σχετίζονται με τις επιδόσεις. Η αξιολόγηση των επιδόσεων πρέπει να εντάσσεται σε πολυετές πλαίσιο, για παράδειγμα τριών έως πέντε ετών, ώστε να διασφαλίζεται ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε πιο μακροπρόθεσμες επιδόσεις και ότι η καταβολή των τμημάτων της αμοιβής που συνδέονται με τις επιδόσεις κατανέμεται σε ολόκληρο τον κύκλο της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης.

Τροπολογία

(5) Στόχος της μισθολογικής πολιτικής πρέπει επίσης να είναι η εναρμόνιση των προσωπικών στόχων των μελών του προσωπικού με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του οικείου πιστωτικού ιδρύματος ή της επιχείρησης επενδύσεων. Η αξιολόγηση των συνιστωσών των αποδοχών που συνδέονται με τις επιδόσεις πρέπει να βασίζεται σε πιο μακροπρόθεσμες επιδόσεις και να λαμβάνει υπόψη τους υφιστάμενους κινδύνους που σχετίζονται με τις επιδόσεις. Η αξιολόγηση των επιδόσεων πρέπει να εντάσσεται σε πολυετές πλαίσιο, για παράδειγμα τριών έως πέντε ετών, ώστε να διασφαλίζεται ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε πιο μακροπρόθεσμες επιδόσεις και ότι η καταβολή των τμημάτων της αμοιβής που συνδέονται με τις επιδόσεις κατανέμεται σε ολόκληρο τον κύκλο της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης. ***Κατά την αξιολόγηση της μακροπρόθεσμης απόδοσης που μπορεί να δικαιολογήσει την καταβολή ανεσταλμένων μεταβλητών αμοιβών, για παράδειγμα με τη χρήση του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος Διαχείρισης της Ποιότητας (EFQM), πρέπει να λαμβάνονται επίσης υπόψη οι στόχοι που συνδέονται με την εταιρική κοινωνική ευθύνη και με τη βιώσιμη ανάπτυξη.***

Τροπολογία 5

**Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη
Αιτιολογική σκέψη 5 α (νέα)**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(5α) Οι εγγυημένες μεταβλητές αμοιβές δεν συνάδουν με τη σωστή διαχείριση κινδύνου ή με τις αρχές της αμοιβής με βάση την απόδοση, δεν θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται στο σχεδιασμό της στρατηγικής αμοιβών και πρέπει κατά κανόνα να απαγορεύονται.

Τροπολογία 6

**Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη
Αιτιολογική σκέψη 5 β (νέα)**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(5β) Στο πλαίσιο κατάρτισης των σημείων και των στόχων με βάση τα οποία θα γίνεται η αξιολόγηση της μακροπρόθεσμης επίδοσης, πέρα από τη συνεκτίμηση των επιδόσεων και των κινδύνων που σχετίζονται με αυτές, θα πρέπει να συμπεριληφθεί και να λαμβάνεται υπόψη η επίδοση και οι στόχοι στον τομέα της κοινωνικής ευθύνης, γεγονός που θα έκανε ως ένα σημείο αποδεκτή την καταβολή ανεσταλμένων μεταβλητών αμοιβών.

Αιτιολόγηση

Πολλές πτυχές των οικονομικών επιχειρημάτων έχουν διαισθητική φύση και αφορούν την αυξημένη διατήρηση και δραστηριοποίηση των εργαζομένων, την καλύτερη παραγωγικότητα, τις καλύτερες σχέσεις με τις τοπικές κοινωνίες και τους βασικούς άμεσα ή/και έμμεσα ενδιαφερόμενους. Ένα επιχειρηματικό μοντέλο που θα ενσωματώνει την ΕΚΕ μπορεί επίσης να αποτελέσει πηγή καινοτομίας με γνώμονα την ποιότητα υπηρεσιών και την αξιοπιστία. Όμως μία από τις σημαντικότερες κινητήριες δυνάμεις της ΕΚΕ είναι η διαχείριση και η πρόληψη του κινδύνου.

Τροπολογία 7

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη Αιτιολογική σκέψη 5 γ (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(5γ) Οι πιστωτικοί οργανισμοί ή επενδυτικές εταιρείες πρέπει να διασφαλίζουν ότι το σύνολο των μεταβλητών αμοιβών δεν περιορίζει τη δυνατότητά τους να ενισχύουν την κεφαλαιακή βάση τους. Ο βαθμός στον οποίο πρέπει να αυξηθεί το κεφάλαιο θα πρέπει να αποτελεί συνάρτηση της τρέχουσας κεφαλαιακής θέσης του ιδρύματος ή της επιχείρησης. Σε αυτό το πλαίσιο, οι εθνικές αρμόδιες αρχές πρέπει να έχουν την εξουσία να περιορίζουν τις μεταβλητές αμοιβές, μεταξύ άλλων, εν είδει ποσοστού επί των συνολικών καθαρών εσόδων, όταν δεν συμβιβάζεται με τη διατήρηση στερεάς κεφαλαιακής βάσης.

Τροπολογία 8

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη Αιτιολογική σκέψη 5 δ (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(5δ) Οι διευθύνοντες πιστωτικών ιδρυμάτων ή εταιρειών επενδύσεων πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι υπάλληλοί τους δεν θα χρησιμοποιούν προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση, ώστε να καταστρατηγούνται οι περιλαμβανόμενοι στις μισθολογικές ρυθμίσεις μηχανισμοί ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο.

Τροπολογία 9

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη Αιτιολογική σκέψη 6

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(6) Η σύσταση της Επιτροπής της 30ής Απριλίου 2009 σχετικά με τις μισθολογικές πολιτικές στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών **προβλέπει επίσης αρχές σχετικά με τις ορθές μισθολογικές πολιτικές όσον αφορά τους τρόπους συμμόρφωσης των επιχειρήσεων με την εν λόγω υποχρέωση, οι οποίες συνάδουν με τις αρχές που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία και τις συμπληρώνουν.**

Τροπολογία 10

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη Αιτιολογική σκέψη 11

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(11) Καθώς οι εσφαλμένες μισθολογικές πολιτικές και τα μη ενδεδειγμένα συστήματα κινήτρων μπορούν να αυξήσουν αδικαιολόγητα τους κινδύνους στους οποίους εκτίθενται τα πιστωτικά ιδρύματα και οι εταιρίες επενδύσεων, οι αρμόδιες αρχές **πρέπει να επιβάλλουν ποιοτικά και ποσοτικά μέτρα στις οικείες οντότητες, τα οποία θα έχουν ως στόχο την αντιμετώπιση των προβλημάτων που εντοπίστηκαν σε σχέση με τις μισθολογικές πολιτικές κατά τον εποπτικό έλεγχο του δεύτερου πυλώνα. Τα ποιοτικά μέτρα που είναι διαθέσιμα στις αρμόδιες αρχές περιλαμβάνουν τη δυνατότητα να απαιτήσουν από τα πιστωτικά ιδρύματα ή τις εταιρίες επενδύσεων να μειώσουν τον κίνδυνο που ενέχουν οι δραστηριότητες, τα προϊόντα και τα συστήματά τους, συμπεριλαμβανομένων των μισθολογικών**

Τροπολογία

(6) **Οι αρχές που αφορούν τις χρηστές μισθολογικές πολιτικές, όπως προβλέπονται στη** σύσταση της Επιτροπής της 30ής Απριλίου 2009 σχετικά με τις μισθολογικές πολιτικές στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, συνάδουν με τις αρχές που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία και τις συμπληρώνουν.

Τροπολογία

(11) Καθώς οι εσφαλμένες μισθολογικές πολιτικές και τα μη ενδεδειγμένα συστήματα κινήτρων μπορούν να αυξήσουν αδικαιολόγητα τους κινδύνους στους οποίους εκτίθενται τα πιστωτικά ιδρύματα και οι εταιρίες επενδύσεων, **πρέπει να εκδηλώνεται άμεση διορθωτική δράση και, αν χρειαστεί, να λαμβάνονται κατάλληλα διορθωτικά μέτρα. Συνεπώς, είναι σκόπιμο να εξασφαλισθεί ότι οι αρμόδιες αρχές έχουν την εξουσία να επιβάλλουν ποιοτικά και ποσοτικά μέτρα στις οικείες οντότητες, τα οποία θα έχουν ως στόχο την αντιμετώπιση των προβλημάτων που εντοπίστηκαν σε σχέση με τις μισθολογικές πολιτικές κατά τον εποπτικό έλεγχο του δεύτερου πυλώνα. Τα ποιοτικά μέτρα που είναι διαθέσιμα στις αρμόδιες αρχές περιλαμβάνουν τη δυνατότητα να απαιτήσουν από τα πιστωτικά ιδρύματα ή τις εταιρίες**

πολιτικών, στον βαθμό που δεν συνάδουν με την αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων. Τα ποσοτικά μέτρα περιλαμβάνουν την απαίτηση διάθεσης πρόσθετων ιδίων κεφαλαίων.

επενδύσεων να μειώσουν τον κίνδυνο που ενέχουν οι δραστηριότητες, τα προϊόντα και τα συστήματά τους, συμπεριλαμβανομένων των μισθολογικών πολιτικών, στον βαθμό που δεν συνάδουν με την αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων. Τα ποσοτικά μέτρα περιλαμβάνουν την απαίτηση διάθεσης πρόσθετων ιδίων κεφαλαίων.

Τροπολογία 11

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη Αιτιολογική σκέψη 12

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(12) Προκειμένου να διασφαλισθεί η προσήκουσα διαφάνεια στην αγορά όσον αφορά τις μισθολογικές τους πολιτικές και τους συναφείς κινδύνους, τα πιστωτικά ιδρύματα και οι εταιρίες επενδύσεων πρέπει να δημοσιοποιούν πληροφορίες σχετικά με τις μισθολογικές πολιτικές και πρακτικές που εφαρμόζουν για τους υπαλλήλους των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνων του ιδρύματος. Ωστόσο, η υποχρέωση αυτή θα πρέπει να επιβάλλεται με την επιφύλαξη της οδηγίας 95/46/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24ης Οκτωβρίου 1995 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών.

Τροπολογία

(12) Προκειμένου να διασφαλισθεί η προσήκουσα διαφάνεια στην αγορά όσον αφορά τις μισθολογικές τους πολιτικές και τους συναφείς κινδύνους, τα πιστωτικά ιδρύματα και οι εταιρίες επενδύσεων πρέπει να δημοσιοποιούν **αναλυτικά** πληροφορίες σχετικά με τις μισθολογικές πολιτικές, **τις** πρακτικές που εφαρμόζουν **καθώς και, για λόγους εμπιστευτικότητας, συνολικά ποσά** για τους υπαλλήλους **και διευθυντικά στελέχη** των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνων του ιδρύματος. **Αυτές οι πληροφορίες πρέπει να καθίστανται διαθέσιμες σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (μετόχους, υπαλλήλους και κοινό).** Ωστόσο, η υποχρέωση αυτή θα πρέπει να επιβάλλεται με την επιφύλαξη της οδηγίας 95/46/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24ης Οκτωβρίου 1995 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών. **Πρέπει να γίνεται σεβαστό το δικαίωμα των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων στην ενημέρωση και στη διαβούλευση με τους υπαλλήλους.**

Τροπολογία 12

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη Αιτιολογική σκέψη 26 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

**(26α) Έχει ζητηθεί η γνώμη της
Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας.**

Τροπολογία 13

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη Άρθρο 1 – παράγραφος 2 – στοιχείο β Οδηγία 2006/48/EK Άρθρο 22 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

3. Η επιτροπή ευρωπαϊκών αρχών τραπεζικής εποπτείας φροντίζει για την εκπόνηση κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με τις ορθές μισθολογικές πολιτικές οι οποίες είναι σύμφωνες προς τις αρχές που προβλέπονται στο σημείο 22 του παραρτήματος V. Η ευρωπαϊκή επιτροπή ρυθμιστικών αρχών των αγορών κινητών αξιών συνεργάζεται στενά με την επιτροπή ευρωπαϊκών αρχών τραπεζικής εποπτείας για την εκπόνηση κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με τις μισθολογικές πολιτικές για τις κατηγορίες υπαλλήλων που εμπλέκονται στην παροχή επενδυτικών υπηρεσιών και στην άσκηση επενδυτικών δραστηριοτήτων κατά την έννοια της οδηγίας 2004/39/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 21ης Απριλίου 2004 για τις αγορές χρηματοπιστωτικών μέσων.

3. Η Επιτροπή Ευρωπαϊκών Αρχών Τραπεζικής Εποπτείας φροντίζει για την εκπόνηση κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με τις ορθές μισθολογικές πολιτικές οι οποίες είναι σύμφωνες προς τις αρχές που προβλέπονται στο σημείο 22 του Παραρτήματος V. **Οι κατευθυντήριες γραμμές λαμβάνουν επίσης υπ' όψιν τις αρχές περί ορθών μισθολογικών πολιτικών που προβλέπονται στη Σύσταση της Επιτροπής της 30ής Απριλίου 2009 σχετικά με τις μισθολογικές πολιτικές στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών.** Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Ρυθμιστικών Αρχών των Αγορών Κινητών Αξιών συνεργάζεται στενά με την Επιτροπή Ευρωπαϊκών Αρχών Τραπεζικής Εποπτείας για την εκπόνηση κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με τις μισθολογικές πολιτικές για τις κατηγορίες υπαλλήλων που ασχολούνται με την παροχή επενδυτικών υπηρεσιών και δραστηριότητες κατά την έννοια του **στοιχείου 2 του άρθρου 4 παράγραφος 1** της οδηγίας 2004/39/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του

Τροπολογία 14

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη
Άρθρο 1 – σημείο 9 – παράγραφος 1 α (νέα)

Οδηγία 2006/48/EK

Άρθρο 136 – παράγραφος 1 – εδάφιο 2 – στοιχείο ε α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

Στο άρθρο 136 παράγραφος 1,
προστίθεται η ακόλουθη παράγραφος:

**"(εα) απαίτηση από τα πιστωτικά
ιδρύματα να περιορίσουν τις μεταβλητές
αμοιβές εν είδει ποσοστού επί του
συνόλου των καθαρών εσόδων, όπου
απαιτείται τούτο για τη διατήρηση
στερεάς κεφαλαιακής βάσης."**

Τροπολογία 15

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη
Άρθρο 1 – σημείο 9 – παράγραφος 2

Οδηγία 2006/48/EK

Άρθρο 136 – παράγραφος 2 – εδάφιο 2 – εισαγωγικό μέρος

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

Για τον σκοπό του καθορισμού του κατάλληλου επιπέδου ιδίων κεφαλαίων **στη διαδικασία εποπτικού ελέγχου που διενεργείται** σύμφωνα με το άρθρο 124, οι αρμόδιες αρχές αξιολογούν κατά πόσον απαιτείται οποιαδήποτε επιβολή ειδικής απαίτησης ιδίων κεφαλαίων, πέραν του ελάχιστου επιπέδου, για την αποτύπωση των κινδύνων στους οποίους ενδέχεται να εκτεθεί ένα πιστωτικό ίδρυμα, λαμβάνοντας υπόψη τα ακόλουθα στοιχεία:

Για τον σκοπό του καθορισμού του κατάλληλου επιπέδου ιδίων κεφαλαίων **με βάση τον έλεγχο και την αξιολόγηση που διενεργούνται** σύμφωνα με το άρθρο 124, οι αρμόδιες αρχές αξιολογούν κατά πόσον απαιτείται οποιαδήποτε επιβολή ειδικής απαίτησης ιδίων κεφαλαίων, πέραν του ελάχιστου επιπέδου, για την αποτύπωση των κινδύνων στους οποίους εκτίθεται ή ενδέχεται να εκτεθεί ένα πιστωτικό ίδρυμα, λαμβάνοντας υπόψη τα ακόλουθα στοιχεία:

Τροπολογία 16

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Άρθρο 1 – σημείο 9 – παράγραφος 2

Οδηγία 2006/48/EK

Άρθρο 136 – παράγραφος 2 – εδάφιο 2 – στοιχείο γ

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(γ) το αποτέλεσμα **της διαδικασίας εποπτικού ελέγχου** που διενεργείται σύμφωνα με το άρθρο 124.

Τροπολογία

(γ) το αποτέλεσμα **του ελέγχου και της αξιολόγησης** που διενεργούνται σύμφωνα με το άρθρο 124.

Τροπολογία 17

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα I – σημείο 1

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα V – Τμήμα 11 – σημείο 22 – εισαγωγικό μέρος

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

22. Κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των μισθολογικών πολιτικών για τις κατηγορίες εκείνες υπαλλήλων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά του κινδύνου τους, τα πιστωτικά ιδρύματα συμμορφώνονται προς τις ακόλουθες αρχές κατά τρόπο ενδεδειγμένο προς το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση και τη φύση, το αντικείμενο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων τους:

Τροπολογία

22. Κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των μισθολογικών πολιτικών για τις κατηγορίες εκείνες υπαλλήλων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν **σαφώς** ουσιώδη αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά του κινδύνου τους, τα πιστωτικά ιδρύματα συμμορφώνονται προς τις ακόλουθες αρχές κατά τρόπο ενδεδειγμένο προς το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση και τη φύση, το αντικείμενο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων τους:

Τροπολογία 18

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα I – σημείο 1

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα V – Τμήμα 11 – σημείο 22 – στοιχείο α

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(α) η μισθολογική πολιτική συνάδει με και προωθεί την ορθή και αποτελεσματική

Τροπολογία

(α) η μισθολογική πολιτική συνάδει με και προωθεί την ορθή και αποτελεσματική

διαχείριση των κινδύνων **και** δεν ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων εκ μέρους του πιστωτικού ιδρύματος·

διαχείριση των κινδύνων, δεν ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων εκ μέρους του πιστωτικού ιδρύματος, **περιλαμβάνει δε μέτρα για την αποφυγή ασυμμετριών σε ό,τι αφορά την ενημέρωση καθώς και για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων.**

Τροπολογία 19

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα I – σημείο 1

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα V – Τμήμα 11 – σημείο 22 – στοιχείο γ

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(γ) το διαχειριστικό όργανο (με εποπτική αρμοδιότητα) του πιστωτικού ιδρύματος **θεσπίζει** τις γενικές αρχές της μισθολογικής πολιτικής και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της·

Τροπολογία

(γ) το διαχειριστικό όργανο (με εποπτική αρμοδιότητα) του πιστωτικού ιδρύματος **εγκρίνει και αναθεωρεί περιοδικά** τις γενικές αρχές της μισθολογικής πολιτικής και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της·

Τροπολογία 20

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα I – σημείο 1

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα V – Τμήμα 11 – σημείο 22 – στοιχείο δ α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(δα) πραγματοποιείται εξατομικευμένη αξιολόγηση της θέσης των εν λόγω μελών του προσωπικού, για να καθοριστεί αν έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου· τα διοικητικά στελέχη και τα μέλη προσωπικού που ασχολούνται με ελεγκτικές λειτουργίες θεωρούνται ούτως ή άλλως ότι συνιστούν κατηγορίες προσωπικού, οι επαγγελματικές δραστηριότητες του οποίου έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου των πιστωτικών ιδρυμάτων και των επενδυτικών εταιρειών.

Αιτιολόγηση

Πρέπει να διευκρινιστεί το πεδίο εφαρμογής σε σχέση με τις κατηγορίες προσωπικού. Αυτή η οδηγία πρέπει να εφαρμόζεται μόνο στους υπαλλήλους που έχουν σαφή ουσιαστική αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου των πιστωτικών ιδρυμάτων και επενδυτικών εταιρειών.

Τροπολογία 21

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα I – σημείο 1

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα V – Τμήμα 11 – σημείο 22 – στοιχείο δ β (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(δβ) τα μέλη προσωπικού που έχουν επιφορτιστεί με ελεγκτικά καθήκοντα είναι ανεξάρτητα από τις επιχειρηματικές μονάδες τις οποίες εποπτεύουν, έχουν τις κατάλληλες εξουσίες και αμείβονται με βάση την επίτευξη των στόχων που συνδέονται με τα καθήκοντά τους, ανεξαρτήτως της αποδόσεως των επιχειρηματικών τομέων που ελέγχουν·

Τροπολογία 22

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα I – σημείο 1

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα V – Τμήμα 11 – σημείο 22 – στοιχείο ε α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(εα) οι επιδόσεις αξιολογούνται σε πολυετές πλαίσιο διάρκειας τουλάχιστον τριών ετών, ώστε να διασφαλίζεται ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε πιο μακροπρόθεσμες επιδόσεις και ότι η καταβολή των τμημάτων της αμοιβής που συνδέονται με τις επιδόσεις κατανέμεται σε περίοδο στην οποία λαμβάνεται υπ' όψιν ο υποκείμενος κύκλος της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης και οι επιχειρηματικοί της κίνδυνοι·

Τροπολογία 23

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα 1 – σημείο 1

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα V – Τμήμα 11 – σημείο 22 – στοιχείο ε α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(εα) η υποκατάσταση μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών με τη χρήση δικαιωμάτων αγοράς ιδίων μετοχών ή παρόμοιων μέσων απαγορεύεται·

Αιτιολόγηση

Η πρόσφατη εμπειρία έδειξε ότι η χρήση δικαιωμάτων αγοράς ιδίων μετοχών ή παρόμοιων μέσων ως μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών ευνοεί τον προσανατολισμό στο βραχυπρόθεσμο, σε χειρισμούς που αποσκοπούν στην αύξηση της αποδοτικότητας για τους μετόχους των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων και σε υπερβολική ανάληψη κινδύνων – συμπεριφορά την οποία η παρούσα πρόταση αποσκοπεί να αποθαρρύνει.

Τροπολογία 24

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα I – σημείο 1

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα V – Τμήμα 11 – σημείο 22 – στοιχείο ε β (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(εβ) το σύνολο των μεταβλητών αμοιβών δεν περιορίζει τη δυνατότητα των πιστωτικών ιδρυμάτων να ενισχύουν την κεφαλαιακή βάση τους·

Τροπολογία 25

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα I – σημείο 1

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα V – Τμήμα 11 – σημείο 22 – στοιχείο ε γ (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(εγ) εγγυημένη μεταβλητή αμοιβή είναι δυνατή μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, αποκλειστικά στο πλαίσιο πρόσληψης νέων υπαλλήλων και περιορίζεται στο πρώτο έτος απασχόλησης·

Τροπολογία 26

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα 1 – σημείο 1

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα V – Τμήμα 11 – σημείο 22 – στοιχείο στ

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(στ) οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αμοιβών εξισορροπούνται κατάλληλα· η σταθερή συνιστώσα αντιπροσωπεύει ένα αρκετά υψηλό μερίδιο των συνολικών αμοιβών ώστε να καθιστά εφικτή την εφαρμογή μιας **πλήρως ενέλικτης** πολιτικής **πρόσθετων αμοιβών**, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας μη καταβολής **πρόσθετων αμοιβών**·

(στ) οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αμοιβών εξισορροπούνται κατάλληλα· η σταθερή συνιστώσα αντιπροσωπεύει ένα αρκετά υψηλό μερίδιο των συνολικών αμοιβών ώστε να καθιστά εφικτή την εφαρμογή μιας **περιοριστικής** πολιτικής **για τις μεταβλητές συνιστώσες των αμοιβών**, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας μη καταβολής **μεταβλητών συνιστωσών**·

Τροπολογία 27

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα I – σημείο 1

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα V – Τμήμα 11 – σημείο 22 – στοιχείο η

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(η) η μέτρηση των επιδόσεων που χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό **των πρόσθετων αμοιβών** ή των αποθεματικών **πρόσθετων αμοιβών** περιλαμβάνει προσαρμογή προς **τους** τρέχοντες και τους μελλοντικούς κινδύνους και λαμβάνει υπόψη το κόστος του χρησιμοποιηθέντος κεφαλαίου και τη ρευστότητα που

(η) η μέτρηση των επιδόσεων που χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό **των μεταβλητών συνιστωσών των αμοιβών** ή των αποθεματικών **μεταβλητών συνιστωσών των αμοιβών** περιλαμβάνει προσαρμογή προς κάθε **είδους** τρέχοντες και μελλοντικούς κινδύνους και λαμβάνει υπόψη το κόστος του χρησιμοποιηθέντος

απαιτείται·

κεφαλαίου και τη ρευστότητα που απαιτείται·

Τροπολογία 28

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα I – σημείο 1

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα V – Τμήμα 11 – σημείο 22 – στοιχείο θ

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(θ) η καταβολή του μεγαλύτερου μέρους σημαντικής πρόσθετης αμοιβής αναστέλλεται για κατάλληλο χρονικό διάστημα και συνδέεται με τις μελλοντικές επιδόσεις της επιχείρησης».

(θ) τουλάχιστον το 40% της μεταβλητής συνιστώσας της αμοιβής αναστέλλεται για περίοδο όχι μικρότερη των τριών ετών και εναρμονίζεται δεόντως με το χαρακτήρα της επιχείρησης, τους κινδύνους της και τις δραστηριότητες του συγκεκριμένου υπαλλήλου· η αμοιβή που είναι πληρωτέα βάσει της περί ετεροχρονισμού ρήτρας κατοχυρώνεται με ρυθμό όχι ταχύτερο από ό,τι σε μια αναλογική βάση· σε περίπτωση στοιχείου μεταβλητής αμοιβής που αντιστοιχεί σε ιδιαίτερα υψηλό ποσόν, τουλάχιστον το 60% του ποσού ετεροχρονίζεται·

Τροπολογία 29

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα I – σημείο 1

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα V – Τμήμα 11 – σημείο 22 – στοιχείο θ α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(θα) η μεταβλητή αμοιβή, συμπεριλαμβανομένου του μέρους υπό αναστολή, καταβάλλεται ή κατοχυρώνεται μόνον εφόσον είναι ανεκτή σε σχέση με τη χρηματοοικονομική κατάσταση του πιστωτικού ιδρύματος συνολικά και δικαιολογείται σε σχέση με τις επιδόσεις της συγκεκριμένης μονάδας της επιχείρησης και του συγκεκριμένου

προσώπου· η συνολική μεταβλητή αμοιβή μειώνεται, όταν το πιστωτικό ίδρυμα σημειώνει υποτονικές ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις.

Τροπολογία 30

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα I – σημείο 1

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα V – Τμήμα 11 – σημείο 22 – στοιχείο θ β (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(θβ) τα μέλη του προσωπικού υποχρεούνται να μη χρησιμοποιούν προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αμοιβή ή ευθύνη ώστε να καταστρατηγούνται οι περιλαμβανόμενοι στις ρυθμίσεις περί αποδοχών μηχανισμοί ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο

Τροπολογία 31

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα I – σημείο 1

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα V – Τμήμα 11 – σημείο 22 α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

22α. Τα πιστωτικά ιδρύματα τα οποία είναι σημαντικά από άποψη μεγέθους, εσωτερικής οργάνωσης καθώς και από άποψη φύσης, πεδίου και πολύπλοκου χαρακτήρα δραστηριοτήτων συγκροτούν, όταν δεν συντρέχουν εξαιρετικοί λόγοι, επιτροπή αμοιβών. Η επιτροπή αποδοχών συγκροτείται κατά τρόπον ώστε να εκφέρει αρμοδίως και ανεξαρτήτως γνώμη για πολιτικές και πρακτικές περί αμοιβών και για τα κίνητρα που δημιουργούνται για τη διαχείριση του κινδύνου, του κεφαλαίου και της

ρευστότητας

Η επιτροπή αμοιβών είναι υπεύθυνη για την προετοιμασία των αποφάσεων σχετικά με τις αμοιβές, συμπεριλαμβανομένων όσων έχουν επιπτώσεις στους κινδύνους και τη διαχείριση των κινδύνων του συγκεκριμένου πιστωτικού ιδρύματος και οι οποίες πρόκειται να ληφθούν από το διαχειριστικό όργανο κατά την άσκηση της εποπτείας. Χρέη προέδρου της επιτροπής αποδοχών ασκεί ένα μέλος του διαχειριστικού οργάνου που δεν ασκεί εκτελεστικά καθήκοντα στο συγκεκριμένο πιστωτικό ίδρυμα.

Τροπολογία 32

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα I – σημείο 1

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα V – Τμήμα 11 – σημείο 22 β (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

22β. Έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, τα κράτη μέλη μπορούν να τους παρέχουν, στο ενδεδειγμένο μέτρο και υπό τους όρους που καθορίζουν τα ενδιαφερόμενα κράτη μέλη, την εναλλακτική δυνατότητα να διατηρούν ή να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις οι οποίες σέβονται μεν το σκοπό των ισορροπημένων μισθολογικών πολιτικών, παράλληλα όμως θεσπίζουν ρυθμίσεις που προσαρμόζονται στο εθνικό δίκαιο και στις εθνικές πρακτικές και διαφέρουν από όσες αναφέρονται στο παράρτημα V.

Τροπολογία 33

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα I – σημείο 4 – στοιχείο γ

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα XII – Τμήμα 2 – σημείο 15 – εισαγωγικό μέρος

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

15. Οι ακόλουθες πληροφορίες δημοσιοποιούνται σε σχέση με την μισθολογική πολιτική και πρακτική του πιστωτικού ιδρύματος για τις κατηγορίες εκείνες υπαλλήλων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου τους:

Τροπολογία

15. Οι ακόλουθες πληροφορίες **μαζί με τις τακτές αναπροσαρμογές τους** δημοσιοποιούνται **στο κοινό** σε σχέση με την μισθολογική πολιτική και πρακτική του πιστωτικού ιδρύματος για τις κατηγορίες εκείνες υπαλλήλων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου τους:

Τροπολογία 34

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα I – σημείο 4 – στοιχείο γ

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα XII – Τμήμα 2 – σημείο 15 – στοιχείο α

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(α) πληροφορίες όσον αφορά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιείται για τον καθορισμό της μισθολογικής πολιτικής, συμπεριλαμβανομένων, εφόσον συντρέχει περίπτωση, πληροφοριών σχετικά με τη σύνθεση και την εντολή της μισθολογικής επιτροπής, **της επωνυμίας** του εξωτερικού συμβούλου του οποίου οι υπηρεσίες χρησιμοποιήθηκαν για τον καθορισμό της μισθολογικής πολιτικής και του ρόλου των οικείων ενδιαφερομένων·

Τροπολογία

(α) πληροφορίες όσον αφορά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιείται για τον καθορισμό της μισθολογικής πολιτικής, συμπεριλαμβανομένων, εφόσον συντρέχει περίπτωση, πληροφοριών σχετικά με τη σύνθεση και την εντολή της μισθολογικής επιτροπής, του εξωτερικού συμβούλου του οποίου οι υπηρεσίες χρησιμοποιήθηκαν για τον καθορισμό της μισθολογικής πολιτικής και του ρόλου των οικείων ενδιαφερομένων·

Τροπολογία 35

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα I – σημείο 4 – στοιχείο γ

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα XII – Τμήμα 2 – σημείο 15 – στοιχείο γ

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(γ) πληροφορίες σχετικά με τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση των επιδόσεων και την προσαρμογή στον κίνδυνο·

Τροπολογία

(γ) τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά σχεδιασμού του μισθολογικού συστήματος, μαζί με πληροφορίες σχετικά με τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση των επιδόσεων και την προσαρμογή στον κίνδυνο, την πολιτική αναστολής και τα κριτήρια κατοχύρωσης·

Τροπολογία 36

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα I – σημείο 4 – στοιχείο ε

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα XII – Τμήμα 2 – σημείο 15 – στοιχείο ε

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(ε) κύριες παράμετροι και σκεπτικό κάθε καθεστώτος **πρόσθετων αμοιβών** και κάθε άλλης μη χρηματικής παροχής·

Τροπολογία

(ε) κύριες παράμετροι και σκεπτικό κάθε καθεστώτος **μεταβλητών συνιστωσών** και κάθε άλλης μη χρηματικής παροχής·

Τροπολογία 37

Πρόταση οδηγίας – τροποποιητική πράξη

Παράρτημα I – σημείο 4 – στοιχείο γ

Οδηγία 2006/48/EK

Παράρτημα XII – Τμήμα 2 – σημείο 15 – στοιχείο ε α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(εα) **συνολικές ποσοτικές πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές, ανάλογα με τα διοικητικά στελέχη και μέλη του προσωπικού των οποίων οι δράσεις έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του πιστωτικού ιδρύματος, στις οποίες**

Τροπολογία

αναφέρονται τα ακόλουθα:

(i) ποσά αμοιβής για το οικονομικό έτος, με την κατανομή της σε σταθερή και μεταβλητή αμοιβή και αριθμός των δικαιούχων·

(ii) ποσά και μορφή της μεταβλητής αμοιβής, με την κατανομή της σε ρευστά, μετοχές και χρηματοπιστωτικά μέσα συνδεδεμένα με μετοχές και άλλα·

(iii) ποσά εκκρεμούς αμοιβής υπό αναστολή, με την κατανομή της σε κατοχυρωμένα και μη κατοχυρωμένα μερίδια·

(iv) τα ποσά αμοιβής υπό αναστολή τα οποία έχει αποφασιστεί να δοθούν κατά το οικονομικό έτος, που καταβλήθηκαν και μειώθηκαν μέσω αναπροσαρμογών των επιδόσεων·

(v) νέες πληρωμές λόγω πρόσληψης και αποχώρησης που πραγματοποιήθηκαν κατά το οικονομικό έτος και αριθμός των δικαιούχων των εν λόγω πληρωμών· και

(vi) τα ποσά των πληρωμών λόγω αποχώρησης τα οποία έχει αποφασιστεί να δοθούν κατά το οικονομικό έτος, αριθμός των δικαιούχων και το υψηλότερο ποσό που έχει αποφασιστεί να δοθεί σε συγκεκριμένο πρόσωπο.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Τίτλος	Κεφαλαιακές απαιτήσεις για το χαρτοφυλάκιο συναλλαγών και για τις πράξεις επανατιτλοποίησης, και τον εποπτικό έλεγχο των μισθολογικών πολιτικών		
Έγγραφο αναφοράς	COM(2009)0362 – C7-0096/2009 – 2009/0099(COD)		
Επιτροπή αρμόδια επί της ουσίας	ECON		
Γνωμοδοτική επιτροπή Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	EMPL 14.9.2009		
Συντάκτης γνωμοδότησης Ημερομηνία ορισμού	Ole Christensen 6.10.2009		
Εξέταση στην επιτροπή	27.1.2010	4.3.2010	16.3.2010
Ημερομηνία έγκρισης	17.3.2010		
Αποτέλεσμα της τελικής ψηφοφορίας	+: –: 0:	35 4 0	
Βουλευτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	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		
Αναπληρωτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Jürgen Creutzmann, Julie Girling, Dieter-Lebrecht Koch, Csaba Sógor, Emilie Turunen		