



PARLAMENT EUROPEJSKI

2009 - 2014

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

2009/0099(COD)

19.3.2010

OPINIA

Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

dla Komisji Gospodarczej i Monetarnej

w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywy 2006/48/WE i 2006/49/WE w zakresie wymogów kapitałowych dotyczących portfela handlowego i resekurytyzacji oraz przeglądu nadzorczego polityki wynagrodzeń (COM(2009)0362 – C7-0096/2009 – 2009/0099(COD))

Sprawozdawca: Ole Christensen

PA_Legam

ZWIĘZŁE UZASADNIENIE

Na podstawie sprawozdania Larosière'a, przedłożonego wiosną 2009 r., Komisja Europejska wydała w dniu 30 kwietnia 2009 r. zalecenie w sprawie polityki wynagrodzeń w sektorze usług finansowych, określające zasady dotyczące struktury wynagrodzeń, procesu ustalania i realizacji racjonalnej polityki wynagrodzeń (zarządzanie), informowania zainteresowanych stron o polityce wynagrodzeń oraz ostrożnościowej kontroli (nadzoru) w sektorze finansowym.

Wprowadzając zmiany do dyrektyw w zakresie wymogów kapitałowych 2006/48/WE i 2006/49/WE, Komisja zamierza nadać tym zasadom charakter wiążący poprzez poddanie polityki wynagrodzeń banków i firm inwestycyjnych kontroli ostrożnościowej¹. Może to oznaczać nałożenie środków jakościowych (wymóg ograniczenia ryzyka związanego ze strukturą polityki wynagrodzeń) lub środków ilościowych (wymóg utrzymywania dodatkowych funduszy własnych), a także nakładanie kar finansowych w przypadku łamania zasad ustalonych w dyrektywie.

Sprawozdawca wyraża zadowolenie z powodu zmiany dyrektyw w sprawie wymogów kapitałowych 2006/48/WE i 2006/49/WE, ale uważa, że prace te rozpoczęto zbyt późno. Wielu skutków kryzysu finansowego i gospodarczego można było uniknąć, gdybyśmy dysponowali liczniejszymi mechanizmami kontroli i regulacji. Wprowadzenie zmian do dyrektyw powinno być zatem okazją do zapobieżenia podobnej sytuacji w sferze finansowej i gospodarczej w przyszłości. Sprawozdawca wzywa do wprowadzenia porównywalnych mechanizmów zarządzania i kontroli ostrożnościowej w odniesieniu do polityki wynagrodzeń w części sektora finansowego nieobjętej omawianymi dyrektywami (ubezpieczenia, alternatywne fundusze inwestycyjne itp.).

W zaproponowanych poprawkach Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych dąży do realizacji następujących celów:

- wyjaśnienie zakresu stosowania dyrektywy, a więc określenie kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych;
- zadbanie, by regulacja struktury wynagrodzeń w sektorze finansowym nie odbyła się ze szkodą dla prawa kadr zarządzających i pracowników do negocjowania układów zbiorowych; należy to wyraźnie stwierdzić w samym tekście dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych, a nie tylko w preambule do niej;
- zaostrzenie przepisów dotyczących struktury płac i podziału ryzyka – stosunek stałych składników wynagrodzenia do składników zmiennych, wynagrodzenie pieniężne zamiast akcji lub instrumentów podobnych, wynagrodzenie odroczone, nabywanie praw i mechanizm odzyskiwania – zgodnie z zasadami ustalonymi przez Radę Stabilności Finansowej i zatwierdzonymi na szczeblu międzynarodowym przez grupę

¹ Wniosek Komisji dotyczy również wymogów kapitałowych w odniesieniu do portfela handlowego i resekurytyzacji, jednak kwestie te nie należą do zakresu kompetencji Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, wobec czego nie są przedmiotem niniejszej opinii.

G-20 podczas szczytu w Pittsburghu w dniach 24–25 września 2009 r., a także zgodnie z propozycją prezydencji Rady;

- wprowadzenie radykalniejszego wymogu przejrzystości w odniesieniu do informowania zainteresowanych stron (akcjonariuszy, pracowników, opinii publicznej, rządu) o polityce wynagrodzeń oraz wprowadzenie prawa pracowników do informacji i konsultacji za pośrednictwem rad pracowniczych;
- uwzględnienie celów dotyczących społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw w długofalowych kryteriach uzasadniających wypłacanie odroczonego zmiennych składników wynagrodzenia;
- wymóg powoływania niezależnych komitetów ds. wynagrodzeń w dużych bankach i przedsiębiorstwach inwestycyjnych, które to komitety muszą współpracować z osobami odpowiedzialnymi za ryzyko i zasadę zgodności, by nadzorować zachęty wprowadzone z myślą o zarządzaniu ryzykiem, kapitałem i płynnością.

POPRAWKI

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych zwraca się do Komisji Gospodarczej i Monetarnej jako do komisji przedmiotowo właściwej o naniesienie w swoim sprawozdaniu następujących poprawek:

Poprawka 1

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 1 preambuły

Tekst proponowany przez Komisję

(1) Nierozważne podejmowanie nadmiernego ryzyka w sektorze bankowym doprowadziło do bankructwa wielu instytucji finansowych i do problemów systemowych w państwach członkowskich oraz na całym świecie. Istnieje wiele złożonych przyczyn wyjaśniających, dlaczego podmioty podejmowały takie ryzyko, ale organy nadzorczo-regulacyjne, w tym Grupa G-20 i Komitet Europejskich Organów Nadzoru Bankowego, są zgodne, że jednym z czynników, które się do tego przyczyniły, była nieodpowiednia struktura wynagrodzeń w niektórych instytucjach finansowych. Polityka wynagrodzeń, która

Poprawka

(1) Nierozważne podejmowanie nadmiernego ryzyka w sektorze bankowym doprowadziło do bankructwa wielu instytucji finansowych i do problemów systemowych w państwach członkowskich oraz na całym świecie. Istnieje wiele złożonych przyczyn wyjaśniających, dlaczego podmioty podejmowały takie ryzyko, ale organy nadzorczo-regulacyjne, w tym Grupa G-20 i Komitet Europejskich Organów Nadzoru Bankowego, są zgodne, że jednym z czynników, które się do tego przyczyniły, była nieodpowiednia struktura wynagrodzeń w niektórych instytucjach finansowych. Polityka wynagrodzeń, która

zachęca do podejmowania ryzyka wykraczającego poza ogólny poziom ryzyka tolerowany przez instytucję, może osłabić prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem oraz nasilić nadmierne podejmowanie ryzyka.

zachęca do podejmowania ryzyka wykraczającego poza ogólny poziom ryzyka tolerowany przez instytucję, może osłabić prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem oraz nasilić nadmierne podejmowanie ryzyka. ***W tym kontekście szczególnego znaczenia nabierają zasady ustalone przez Radę Stabilności Finansowej, uzgodnione i zatwierdzone na szczelnie międzynarodowym.***

Poprawka 2

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 3 preambuły

Tekst proponowany przez Komisję

(3) W celu zapobieżenia ewentualnemu niekorzystnemu wpływowi źle zaprojektowanych struktur wynagrodzeń na prawidłowość zarządzania ryzykiem i kontrolę podejmowania ryzyka przez osoby fizyczne, należy uzupełnić wymogi przewidziane w dyrektywie 2006/48/WE, zobowiązując wyraźnie instytucje kredytowe i przedsiębiorstwa inwestycyjne, aby w odniesieniu do kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka danej instytucji lub przedsiębiorstwa, ustanowiły i stosowały politykę i praktyki w zakresie wynagrodzeń, które są zgodne ze skutecznym zarządzaniem ryzykiem.

Poprawka

(3) W celu zapobieżenia ewentualnemu niekorzystnemu wpływowi źle zaprojektowanych struktur wynagrodzeń na prawidłowość zarządzania ryzykiem i kontrolę podejmowania ryzyka przez osoby fizyczne należy uzupełnić wymogi przewidziane w dyrektywie 2006/48/WE, zobowiązując wyraźnie instytucje kredytowe i przedsiębiorstwa inwestycyjne, aby w odniesieniu do kategorii pracowników, których działalność zawodowa ***w oczywisty sposób*** ma istotny wpływ na profil ryzyka danej instytucji lub przedsiębiorstwa, ustanowiły i stosowały politykę i praktyki w zakresie wynagrodzeń, które są zgodne ze skutecznym zarządzaniem ryzykiem. ***Te kategorie pracowników powinny obejmować przynajmniej wyższą kadre kierowniczą, osoby podejmujące ryzyko i osoby sprawujące kontrolę.***

Poprawka 3

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 4 preambuły

Tekst proponowany przez Komisję

(4) Ponieważ nierozważne podejmowanie nadmiernego ryzyka może zagrozić dobrej kondycji finansowej instytucji finansowych i zdestabilizować system bankowy, ważne jest, aby nowe wymogi dotyczące polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń były wdrażane w jednolity sposób. Należy zatem wskazać najważniejsze zasady dotyczące prawidłowego systemu wynagrodzeń mające zagwarantować, że struktura wynagrodzeń nie zachęca osób fizycznych do podejmowania nadmiernego ryzyka i jest dostosowana do gotowości *instytucji* do podejmowania ryzyka, reprezentowanych *przez nią* wartości oraz *jej* długoterminowych interesów. Aby zagwarantować dopasowanie polityki wynagrodzeń do zarządzania ryzykiem w instytucji finansowej, organ zarządzający (pełniący funkcję nadzorczą) każdej instytucji finansowej lub przedsiębiorstwa inwestycyjnego powinien ustanowić ogólne zasady, które mają być stosowane, a polityka wynagrodzeń powinna podlegać niezależnemu przeglądowi wewnętrznemu co najmniej raz w roku.

Poprawka

(4) Ponieważ nierozważne podejmowanie nadmiernego ryzyka może zagrozić dobrej kondycji finansowej instytucji finansowych i zdestabilizować system bankowy, ważne jest, aby nowe wymogi dotyczące polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń były wdrażane w jednolity sposób. Należy zatem wskazać ***jasne i przejrzyste*** najważniejsze zasady dotyczące prawidłowego systemu wynagrodzeń ***opracowane przy udziale pracowników i ich przedstawicieli w przedsiębiorstwie***, mające zagwarantować, że struktura wynagrodzeń nie zachęca osób fizycznych do podejmowania nadmiernego ryzyka i jest dostosowana do gotowości do podejmowania ryzyka, reprezentowanych wartości oraz długoterminowych interesów ***instytucji i jej pracowników***. Aby zagwarantować dopasowanie polityki wynagrodzeń do zarządzania ryzykiem w instytucji finansowej, organ zarządzający (pełniący funkcję nadzorczą) każdej instytucji finansowej lub przedsiębiorstwa inwestycyjnego powinien ustanowić ogólne zasady, które mają być stosowane, a polityka wynagrodzeń powinna podlegać niezależnemu przeglądowi wewnętrznemu co najmniej raz w roku. ***Duże instytucje kredytowe i przedsiębiorstwa inwestycyjne powinny powołać niezależne wewnętrzne komitety ds. wynagrodzeń, stanowiące element ich struktury zarządzania. Komitety ds. wynagrodzeń powinny współpracować z osobami odpowiedzialnymi za podejmowanie ryzyka i zgodność w celu nadzorowania zachęt wprowadzonych z myślą o zarządzaniu ryzykiem, kapitałem i płynnością.***

Poprawka 4

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 5 preambuły

Tekst proponowany przez Komisję

(5) Polityka wynagrodzeń powinna dążyć do zestrojenia celów osobistych pracowników z długoterminowymi interesami danej instytucji kredytowej lub przedsiębiorstwa inwestycyjnego. Ocena składników wynagrodzenia zależnych od wyników powinna być przeprowadzana na podstawie wyników długoterminowych i uwzględniać związane z nimi ryzyka, które mogą się jeszcze zmaterializować. Ocena wyników powinna odbywać się w ramach wieloletnich, obejmujących na przykład okres od trzech do pięciu lat, tak aby procedura oceny opierała się na wynikach z dłuższego okresu i aby faktyczna wypłata składników wynagrodzenia zależnych od wyników była rozłożona w ramach cyklu koniunkturalnego.

Poprawka

(5) Polityka wynagrodzeń powinna dążyć do zestrojenia celów osobistych pracowników z długoterminowymi interesami danej instytucji kredytowej lub przedsiębiorstwa inwestycyjnego. Ocena składników wynagrodzenia zależnych od wyników powinna być przeprowadzana na podstawie wyników długoterminowych i uwzględniać związane z nimi ryzyka, które mogą się jeszcze zmaterializować. Ocena wyników powinna odbywać się w ramach wieloletnich, obejmujących na przykład okres od trzech do pięciu lat, tak aby procedura oceny opierała się na wynikach z dłuższego okresu i aby faktyczna wypłata składników wynagrodzenia zależnych od wyników była rozłożona w ramach cyklu koniunkturalnego. ***Ocena długofalowych wyników uzasadniających wypłatę odroczonych zmiennych składników wynagrodzenia powinna obejmować cele dotyczące społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw i trwałego rozwoju, np. dzięki zastosowaniu modelu Europejskiej Fundacji Zarządzania Jakością (EFQM).***

Poprawka 5

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 5 a preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(5a) Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia są niezgodne z należyтым zarządzaniem ryzykiem i z zasadą wynagradzania za wyniki, nie należy zatem uwzględniać ich przy planowaniu strategii wynagrodzeń, należy natomiast wprowadzić ogólny zakaz tego rodzaju

wynagrodzeń.

Poprawka 6

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 5 b preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(5b) Określając elementy i cele, w oparciu o które prowadzona będzie ocena wyników długofalowych, należy uwzględnić nie tylko wyniki i związane z nimi ryzyko, ale również wyniki i cele dotyczące odpowiedzialności społecznej, co w pewnym stopniu ułatwi akceptację wypłacania odroczonego zmiennych składników wynagrodzenia.

Uzasadnienie

Liczne aspekty argumentów ekonomicznych mają charakter intuicyjny i dotyczą utrzymania miejsc pracy i zwiększenia aktywności pracowników, podniesienia wydajności, poprawy stosunków z lokalnymi społecznościami oraz głównymi pośrednio lub bezpośrednio zainteresowanymi stronami. Model przedsiębiorczości obejmujący odpowiedzialność społeczną przedsiębiorstw może również stanowić źródło innowacji w oparciu o kryterium jakości usług i niezawodności. Jednak jedną z najważniejszych sił napędowych odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw jest zarządzanie ryzykiem i zapobieganie mu.

Poprawka 7

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 5 c preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(5c) Instytucje kredytowe lub przedsiębiorstwa inwestycyjne powinny zadbać, by całkowite wynagrodzenie zmienne nie ograniczało ich zdolności do zwiększania bazy kapitałowej. Skala niezbędnego podnoszenia kapitału powinna być funkcją bieżącej pozycji kapitałowej instytucji lub przedsiębiorstwa. W związku z tym właściwe organy krajowe powinny mieć

prawo do ograniczania wynagrodzenia zmiennego m.in. do określonego odsetka łącznych dochodów netto, jeżeli nie jest ono zgodne z zasadą utrzymania solidnej bazy kapitałowej.

Poprawka 8

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający
Punkt 5 d preambuły (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(5d) Kadra kierownicza instytucji kredytowych i przedsiębiorstw inwestycyjnych powinna zapewnić zobowiązanie pracowników do niekorzystania z osobistych strategii zabezpieczenia lub z ubezpieczeń w celu osłabienia skutków podziału ryzyka wbudowanych w ustalenia dotyczące ich wynagrodzenia.

Poprawka 9

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający
Punkt 6 preambuły**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6) *Również zalecenie* Komisji z dnia 30 kwietnia 2009 r. w sprawie polityki wynagrodzeń w sektorze usług finansowych *zawiera zasady dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń, które wskazują sposoby wywiązania się z tego zobowiązania i* są zgodne z zasadami przedstawionymi w niniejszej dyrektywie oraz stanowią ich uzupełnienie.

(6) *Zasady dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń przedstawione w zaleceniu* Komisji z dnia 30 kwietnia 2009 r. w sprawie polityki wynagrodzeń w sektorze usług finansowych są zgodne z zasadami przedstawionymi w niniejszej dyrektywie oraz stanowią ich uzupełnienie.

Poprawka 10

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 11 preambuły

Tekst proponowany przez Komisję

(11) Ponieważ źle zaprojektowane polityki wynagrodzeń i systemy motywacyjne mogą zwiększyć do niedopuszczalnego poziomu ryzyka, na jakie są narażone instytucje kredytowe i przedsiębiorstwa inwestycyjne, **jest stosowne**, aby właściwe organy **nakładały** na podmioty środki jakościowe lub ilościowe w celu usunięcia nieprawidłowości w ich *politykach* wynagrodzeń, które zostały ujawnione podczas przeglądu nadzorczego (2. filar). Jednym ze środków jakościowych stojących do dyspozycji właściwych organów jest zobowiązanie instytucji kredytowych lub przedsiębiorstw inwestycyjnych do ograniczenia ryzyka nieodłącznie związanego z ich działalnością, produktami lub systemami, w tym ze strukturami wynagrodzeń, w zakresie, w którym są one niezgodne ze skutecznym zarządzaniem ryzykiem. Środki ilościowe obejmują wymóg utrzymywania dodatkowych funduszy własnych.

Poprawka

(11) Ponieważ źle zaprojektowane polityki wynagrodzeń i systemy motywacyjne mogą zwiększyć do niedopuszczalnego poziomu ryzyka, na jakie są narażone instytucje kredytowe i przedsiębiorstwa inwestycyjne, **należy szybko przyjąć działania naprawcze, a w razie potrzeby odpowiednie środki korygujące. W konsekwencji należy zadbać**, aby właściwe organy **miały prawo nakładać** na podmioty środki jakościowe lub ilościowe w celu usunięcia nieprawidłowości w ich *polityce* wynagrodzeń, które zostały ujawnione podczas przeglądu nadzorczego (2. filar). Jednym ze środków jakościowych stojących do dyspozycji właściwych organów jest zobowiązanie instytucji kredytowych lub przedsiębiorstw inwestycyjnych do ograniczenia ryzyka nieodłącznie związanego z ich działalnością, produktami lub systemami, w tym ze strukturami wynagrodzeń, w zakresie, w którym są one niezgodne ze skutecznym zarządzaniem ryzykiem. Środki ilościowe obejmują wymóg utrzymywania dodatkowych funduszy własnych.

Poprawka 11

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 12 preambuły

Tekst proponowany przez Komisję

(12) Aby struktury wynagrodzeń i związane z nimi ryzyko były dostatecznie przejrzyste dla rynku, instytucje kredytowe i przedsiębiorstwa inwestycyjne powinny ujawniać do publicznej wiadomości

Poprawka

(12) Aby struktury wynagrodzeń i związane z nimi ryzyko były dostatecznie przejrzyste dla rynku, instytucje kredytowe i przedsiębiorstwa inwestycyjne powinny ujawniać do publicznej wiadomości

informacje na temat ich *polityk* i praktyk w zakresie wynagrodzeń tych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka danej instytucji lub przedsiębiorstwa. Obowiązek ten powinien jednak pozostawać bez uszczerbku dla dyrektywy 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych.

szczegółowe informacje na temat ich *polityki* i praktyk w zakresie wynagrodzeń *oraz łącznych (ze względu na poufność) kwot otrzymywanych przez* tych pracowników *i członków kadry kierowniczej*, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka danej instytucji lub przedsiębiorstwa. ***Informacje te powinny być dostępne dla wszystkich zainteresowanych stron (akcjonariuszy, pracowników i opinii publicznej).*** Obowiązek ten powinien jednak pozostawać bez uszczerbku dla dyrektywy 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych. ***Należy przestrzegać roli europejskich rad pracowniczych w zakresie informowania pracowników i konsultacji z nimi.***

Poprawka 12

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 26 a preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(26a) Przeprowadzono konsultacje z Europejskim Bankiem Centralnym.

Poprawka 13

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Artykuł 1 – ustęp 2 – litera b) Dyrektywa 2006/48/WE Artykuł 22 – ustęp 3

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

3. Komitet Europejskich Organów Nadzoru Bankowego dopilnowuje, aby powstały wytyczne dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń zgodne z zasadami

3. Komitet Europejskich Organów Nadzoru Bankowego dopilnowuje, aby powstały wytyczne dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń zgodne z zasadami

określonymi w załączniku V ust. 22. Komitet Europejskich Organów Nadzoru nad Rynkiem Papierów Wartościowych współpracuje ściśle z Komitetem Europejskich Organów Nadzoru Bankowego, aby dopilnować powstania wytycznych dotyczących polityki wynagrodzeń dla kategorii pracowników zaangażowanych w świadczenie usług inwestycyjnych i prowadzenie działalności inwestycyjnej w rozumieniu dyrektywy 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych.”

określonymi w załączniku V ust. 22. **Wytyczne te uwzględniają zasady dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń określone w zaleceniu Komisji z dnia 30 kwietnia 2009 r. w sprawie polityki wynagrodzeń w sektorze usług finansowych.** Komitet Europejskich Organów Nadzoru nad Rynkiem Papierów Wartościowych współpracuje ściśle z Komitetem Europejskich Organów Nadzoru Bankowego, aby dopilnować powstania wytycznych dotyczących polityki wynagrodzeń dla kategorii pracowników zaangażowanych w świadczenie usług inwestycyjnych i prowadzenie działalności inwestycyjnej w rozumieniu **art. 4 ust. 1 pkt 2** dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2004/39/WE z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych”.

Poprawka 14

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 9 – ustęp 1 a (nowy)

Dyrektywa 2006/48/WE

Artykuł 136 – ustęp 1 – akapit drugi – litera e a) (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

W art. 136 ust. 1 dodaje się literę w brzmieniu:

„ea) wymóg ograniczenia przez instytucje kredytowe wynagrodzenia zmiennego do określonego odsetka łącznych dochodów netto, jeżeli wymaga tego utrzymanie solidnej bazy kapitałowej.”

Poprawka 15

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 9 – ustęp 2

Dyrektywa 2006/48/WE

Artykuł 136 – ustęp 2 – akapit drugi – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję

W celu określenia odpowiedniego poziomu funduszy własnych **w ramach procesu przeglądu nadzorczego przeprowadzanego** zgodnie z art. 124, właściwe organy oceniają, czy wymagane jest nałożenie szczególnego wymogu utrzymywania funduszy własnych na poziomie przekraczającym poziom minimalny w celu uwzględnienia *ryzyk*, na które może być narażona instytucja kredytowa, biorąc przy tym pod uwagę:

Poprawka

W celu określenia odpowiedniego poziomu funduszy własnych **w oparciu o przegląd i ocenę przeprowadzane** zgodnie z art. 124 właściwe organy oceniają, czy wymagane jest nałożenie szczególnego wymogu utrzymywania funduszy własnych na poziomie przekraczającym poziom minimalny w celu uwzględnienia *ryzyka*, na które **jest lub** może być narażona instytucja kredytowa, biorąc przy tym pod uwagę:

Poprawka 16

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 9 – ustęp 2

Dyrektywa 2006/48/WE

Artykuł 136 – ustęp 2 – akapit drugi – litera c)

Tekst proponowany przez Komisję

c) wynik **procesu** przeglądu **nadzorczego przeprowadzonego** zgodnie z art. 124.”

Poprawka

c) wynik przeglądu **i oceny przeprowadzonych** zgodnie z art. 124.”

Poprawka 17

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 1

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik V – sekcja 11 – punkt 22 – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję

22. Ustanawiając i stosując politykę wynagrodzeń dla kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ich profil ryzyka, instytucje

Poprawka

22. Ustanawiając i stosując politykę wynagrodzeń dla kategorii pracowników, których działalność zawodowa **w oczywisty sposób** ma istotny wpływ na ich profil

kredytowe przestrzegają następujących zasad, w sposób odpowiadający ich wielkości, wewnętrznej organizacji oraz charakterowi, zakresowi i złożoności ich działalności:

ryzyka, instytucje kredytowe przestrzegają następujących zasad, w sposób odpowiadający ich wielkości, wewnętrznej organizacji oraz charakterowi, zakresowi i złożoności ich działalności:

Poprawka 18

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 1

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik V – sekcja 11 – punkt 22 – litera a)

Tekst proponowany przez Komisję

a) polityka wynagrodzeń jest zgodna z prawidłowym i skutecznym zarządzaniem ryzykiem, sprzyja takiemu zarządzaniu ryzykiem *i* nie zachęca do podejmowania ryzyka wykraczającego poza poziom ryzyka tolerowany przez daną instytucję kredytową;

Poprawka

a) polityka wynagrodzeń jest zgodna z prawidłowym i skutecznym zarządzaniem ryzykiem, sprzyja takiemu zarządzaniu ryzykiem, nie zachęca do podejmowania ryzyka wykraczającego poza poziom ryzyka tolerowany przez daną instytucję kredytową **oraz obejmuje środki służące unikaniu nierównego dostępu do informacji i konfliktu interesów;**

Poprawka 19

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 1

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik V – sekcja 11 – punkt 22 – litera c)

Tekst proponowany przez Komisję

c) organ zarządzający (pełniący funkcję nadzorczą) instytucji kredytowej **ustanawia** ogólne zasady polityki wynagrodzeń i jest odpowiedzialny za **jej** wdrożenie;

Poprawka

c) organ zarządzający (pełniący funkcję nadzorczą) instytucji kredytowej **przyjmuje** ogólne zasady polityki wynagrodzeń, **dokonuje ich okresowego przeglądu** i jest odpowiedzialny za wdrożenie **tej polityki;**

Poprawka 20

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 1

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik V – sekcja 11 – punkt 22 – litera d a) (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

da) dokonuje się indywidualnej oceny pozycji odpowiednich pracowników w celu określenia, czy mają oni istotny wpływ na profil ryzyka; w każdym przypadku uznaje się, że kadra kierownicza i pracownicy sprawujący funkcje kontrolne to kategorie personelu, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji kredytowych i przedsiębiorstw inwestycyjnych;

Uzasadnienie

Należy wyjaśnić zakres stosowania przepisów w odniesieniu do kategorii pracowników. Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie jedynie do pracowników, którzy w oczywisty sposób mają istotny wpływ na profil ryzyka instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych.

Poprawka 21

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 1

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik V – sekcja 11 – punkt 22 – litera d b) (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

db) pracownicy sprawujący funkcje kontrolne są niezależni od nadzorowanych przez siebie jednostek przedsiębiorstwa, mają odpowiednie uprawnienia i są wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, bez względu na wyniki gospodarcze uzyskiwane w kontrolowanych przez nich obszarach działalności przedsiębiorstwa;

Poprawka 22

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 1

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik V – sekcja 11 – punkt 22 – litera e a) (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

ea) ocena wyników odbywa się w ramach wieloletnich obejmujących okres co najmniej trzech lat, by proces oceny opierał się na wynikach długofalowych i by faktyczna wypłata składników wynagrodzenia zależnych od wyników była rozłożona na okres uwzględniający cykl koniunkturalny przedsiębiorstwa i ryzyko związane z prowadzoną działalnością;

Poprawka 23

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 1

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik V – sekcja 11 – punkt 22 – litera e a) (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

ea) zakazuje się tworzenia zmiennych składników wynagrodzenia w oparciu o opcje na zakup akcji i podobne instrumenty;

Uzasadnienie

Niedawne doświadczenia pokazały, że wykorzystywanie opcji na zakup akcji i podobnych instrumentów jako zmiennych składników wynagrodzenia to krótkoterminowe zachęty prowadzące do manipulacji mających na celu zwiększenie „wartości akcjonariusza” instytucji kredytowych oraz do podejmowania nadmiernego ryzyka – takim praktykom omawiany wniosek próbuje zapobiegać.

Poprawka 24

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 1

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik V – sekcja 11 – punkt 22 – litera e b) (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

eb) łączne wynagrodzenie zmienne nie ogranicza zdolności instytucji kredytowej do zwiększania swojej bazy kapitałowej;

Poprawka 25

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 1

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik V – sekcja 11 – punkt 22 – litera e c) (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

ec) gwarantowane wynagrodzenie zmienne ma charakter wyjątkowy, jest wypłacane tylko przy rekrutacji nowych pracowników i ograniczone do pierwszego roku zatrudnienia;

Poprawka 26

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 1

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik V – sekcja 11 – punkt 22 – litera f)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

f) proporcja stałych i zmiennych składników łącznego wynagrodzenia jest odpowiednio wyważona; stałe składniki stanowią na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie *całkowicie elastycznej* polityki dotyczącej *premi*, w tym niewypłacanie *premi*;

f) proporcja stałych i zmiennych składników łącznego wynagrodzenia jest odpowiednio wyważona; stałe składniki stanowią na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie *restrykcyjnej* polityki dotyczącej *zmiennych składników wynagrodzenia*, w tym niewypłacanie *zmiennych składników wynagrodzenia*;

Poprawka 27

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 1

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik V – sekcja 11 – punkt 22 – litera h)

Tekst proponowany przez Komisję

h) podczas mierzenia wyników na potrzeby obliczeń **premi** lub puli **premi** dokonywana jest korekta z tytułu obecnych i przyszłych **ryzyk** i uwzględniane są koszt kapitału oraz wymagana płynność;

Poprawka

h) podczas mierzenia wyników na potrzeby obliczeń **zmiennych składników wynagrodzenia** lub puli **zmiennych składników wynagrodzenia** dokonywana jest korekta z tytułu **wszelkich** obecnych i przyszłych **rodzajów ryzyka** i uwzględniane są koszt kapitału oraz wymagana płynność;

Poprawka 28

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 1

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik V – sekcja 11 – ustęp 22 – litera i)

Tekst proponowany przez Komisję

i) *w przypadku wysokich premii wypłata znacznej części premii jest odraczana na odpowiedni okres i jest uzależniana od przyszłych wyników przedsiębiorstwa.*”

Poprawka

i) *co najmniej 40% zmiennego składnika wynagrodzenia odracza się na okres nie krótszy niż trzy lata, dopasowując go odpowiednio do charakteru działalności, związanego z nią ryzyka i czynności wykonywanych przez danego pracownika; prawo do wynagrodzenia wypłacanego zgodnie z ustaleniami dotyczącymi odroczenia nabywa się nie szybciej niż w stosunku proporcjonalnym; w przypadku szczególnie wysokiego zmiennego składnika wynagrodzenia odracza się co najmniej 60% danej kwoty;*”

Poprawka 29

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 1

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik V – sekcja 11 – punkt 22 – litera i a) (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

ia) wynagrodzenie zmienne, w tym jego odroczone część, jest wypłacane lub nabywa się do niego uprawnienia tylko wtedy, gdy ma ono zrównoważony charakter w stosunku do sytuacji finansowej instytucji kredytowej jako całości oraz jest uzasadnione wynikami danej jednostki przedsiębiorstwa i danego pracownika; zasadniczo łączną wysokość wynagrodzenia zmiennego znacznie się obniża, jeżeli instytucja kredytowa osiąga słabe lub negatywne wyniki finansowe;

Poprawka 30

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 1

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik V – sekcja 11 – punkt 22 – litera i b) (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

ib) od pracowników wymaga się zobowiązania do niekorzystania z osobistych strategii zabezpieczenia lub z ubezpieczeń związanych z wynagrodzeniem lub zakresem odpowiedzialności w celu osłabienia skutków podziału ryzyka wbudowanego w ustalenia dotyczące ich wynagrodzenia.

Poprawka 31

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 1

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik V – sekcja 11 – punkt 22 a (nowy)

22a. Za wyjątkiem nadzwyczajnych okoliczności duże instytucje kredytowe, istotne pod względem organizacji wewnętrznej oraz rodzaju, charakteru i złożoności działalności powołują komitet ds. wynagrodzeń. Komitet ds. wynagrodzeń powołuje się tak, by umożliwić mu wydawanie kompetentnych i niezależnych opinii na temat polityki wynagrodzeń oraz praktyk i zachęt wprowadzanych z myślą o zarządzaniu ryzykiem, kapitałem i płynnością.

Komitet ds. wynagrodzeń odpowiada za przygotowanie decyzji dotyczących wynagrodzeń, w tym takich, które mają wpływ na ryzyko i zarządzanie ryzykiem w danej instytucji kredytowej oraz mają zostać podjęte przez organ zarządczy pełniący funkcję nadzorczą. Przewodniczącym komitetu ds. wynagrodzeń jest członek organu zarządczego niesprawujący żadnych funkcji wykonawczych w danej instytucji kredytowej.

Poprawka 32

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 1

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik V – sekcja 11 – punkt 22 b (nowy)

22b. Po konsultacjach z partnerami społecznymi państwa członkowskie mogą dać im – na odpowiednim szczeblu i na warunkach określonych przez dane państwo członkowskie – możliwość utrzymania lub zawarcia porozumień zbiorowych, które – realizując cel zrównoważonej polityki wynagrodzeń – wprowadzą ustalenia odpowiednie z

punktu widzenia prawa krajowego i praktyki krajowej, inne niż te, o których mowa w załączniku V.

Poprawka 33

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 4 – litera c)

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik XII – część 2 – punkt 15 – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję

15. *Ujawnia* się następujące informacje dotyczące polityki i praktyk instytucji kredytowej w zakresie wynagrodzeń dla kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji kredytowej:

Poprawka

15. *Do wiadomości publicznej podaje się i regularnie aktualizuje* następujące informacje dotyczące polityki i praktyk instytucji kredytowej w zakresie wynagrodzeń dla kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji kredytowej:

Poprawka 34

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 4 – litera c)

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik XII – część 2 – punkt 15 – litera a)

Tekst proponowany przez Komisję

a) informacje dotyczące procesu podejmowania decyzji stosowanego przy ustalaniu polityki wynagrodzeń, w tym – w stosownych przypadkach – informacje na temat składu i zakresu upoważnienia komisji ds. wynagrodzeń, *nazwiska/nazwy* konsultanta zewnętrznego, z którego usług skorzystano przy ustalaniu polityki wynagrodzeń, oraz roli odpowiednich zainteresowanych stron;

Poprawka

a) informacje dotyczące procesu podejmowania decyzji stosowanego przy ustalaniu polityki wynagrodzeń, w tym – w stosownych przypadkach – informacje na temat składu i zakresu upoważnienia komisji ds. wynagrodzeń, konsultanta zewnętrznego, z którego usług skorzystano przy ustalaniu polityki wynagrodzeń, oraz roli odpowiednich zainteresowanych stron;

Poprawka 35

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 4 – litera c)

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik XII – część 2 – punkt 15 – litera c)

Tekst proponowany przez Komisję

c) informacje na temat kryteriów stosowanych przy pomiarze wyników i korygowania tych wyników o ryzyko;

Poprawka

c) **najważniejsze cechy charakterystyczne systemu wynagrodzeń, w tym** informacje na temat kryteriów stosowanych przy pomiarze wyników i korygowania tych wyników o ryzyko, **polityki odroczeń i kryteriów nabywania praw;**

Poprawka 36

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 4 – litera e)

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik XII – część 2 – punkt 15 – litera e)

Tekst proponowany przez Komisję

e) główne parametry oraz uzasadnienie systemu **premi** i wszelkich innych świadczeń niepieniężnych.”

Poprawka

e) główne parametry oraz uzasadnienie systemu **przyznawania składnika zmiennego** i wszelkich innych świadczeń niepieniężnych.”

Poprawka 37

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Załącznik I – punkt 4 – litera c)

Dyrektywa 2006/48/WE

Załącznik XII – część 2 – punkt 15 – litera e a) (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

ea) informacje ilościowe na temat wynagrodzeń w ujęciu globalnym, z rozbiciem na wyższą kadre kierowniczą i pracowników, których działania mają istotny wpływ na profil ryzyka instytucji kredytowej, zawierające następujące dane:

i) wysokość wynagrodzenia w danym roku budżetowym z rozbiem na składniki stałe i zmienne wraz z liczbą beneficjentów;

ii) wysokość i forma wynagrodzenia zmiennego z rozbiem m.in. na wynagrodzenia pieniężne, akcje i instrumenty pochodne akcji;

iii) wysokość niewypłaconego jeszcze wynagrodzenia odroczonego z rozbiem na część, do której nabyto prawa, oraz część, do której praw jeszcze nie nabyto;

iv) wysokość wynagrodzenia odroczonego przyznanego w danym roku budżetowym, wypłaconego i obniżonego po uwzględnieniu korekt z tytułu wyników;

v) wysokość kwot wypłaconych z tytułu podjęcia pracy i odpraw w danym roku budżetowym wraz z liczbą beneficjentów takich płatności oraz

vi) wysokość odpraw przyznanych w danym roku budżetowym wraz z liczbą beneficjentów i najwyższą kwotą wypłaconą pojedynczej osobie.

PROCEDURA

Tytuł	Wymogi kapitałowe dotyczące portfela handlowego i resekurytyzacji oraz przeglądu nadzorczego polityki wynagrodzeń		
Odsyłacze	COM(2009)0362 – C7-0096/2009 – 2009/0099(COD)		
Komisja przedmiotowo właściwa	ECON		
Opinia wydana przez Data ogłoszenia na posiedzeniu	EMPL 14.9.2009		
Sprawozdawca komisji opiniodawczej Data powołania	Ole Christensen 6.10.2009		
Rozpatrzenie w komisji	27.1.2010	4.3.2010	16.3.2010
Data przyjęcia	17.3.2010		
Wynik głosowania końcowego	+: -: 0:	35 4 0	
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	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		
Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Jürgen Creutzmann, Julie Girling, Dieter-Lebrecht Koch, Csaba Sógor, Emilie Turunen		