



EVROPSKÝ PARLAMENT

2009 – 2014

Dokument ze zasedání

A7-0208/2010

24. 6. 2010

ZPRÁVA

o odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze a
o politikách odměňování v odvětví finančních služeb
(2010/2009(INI))

Hospodářský a měnový výbor

Zpravodaj: Saïd El Khadraoui

OBSAH

	Strana
NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU	3
VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ.....	10
STANOVISKO VÝBORU PRO ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ VĚCI	14
VÝSLEDEK ZÁVĚREČNÉHO HLASOVÁNÍ VE VÝBORU	18

NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU

o odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze a o politikách odměňování v odvětví finančních služeb (2010/2009(INI))

Evropský parlament,

- s ohledem na doporučení Komise ze dne 30. dubna 2009 o politikách odměňování v odvětví finančních služeb (C(2009) 3159),
- s ohledem na doporučení Komise ze dne 30. dubna 2009, kterým se doplňují doporučení 2004/913/ES a 2005/162/ES, pokud jde o systém odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze (C(2009) 3177),
- s ohledem na Komisi vypracovaný návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 2006/48/ES a 2006/49/ES, pokud jde o kapitálové požadavky na obchodní portfolio a resekuritizace a o dohled nad politikami odměňování (KOM(2009)0362),
- s ohledem na zásady řádného postupu odměňování, které zveřejnilo Fórum pro finanční stabilitu (FSB) dne 2. dubna 2009, a na prováděcí normy ze dne 25. září 2009, jež jsou k těmto zásadám připojeny,
- s ohledem na zásady vysoké kvality pro politiky odměňování ze dne 20. dubna 2009, které vypracoval Evropský výbor orgánů bankovního dohledu,
- s ohledem na zprávu Evropského výboru orgánů bankovního dohledu (CEBS) o provádění jeho zásad vysoké kvality pro politiky odměňování ze dne 11. června 2010 v jednotlivých státech,
- s ohledem na metodiku posuzování zásad a norem odměňování z ledna 2010, kterou vypracoval Basilejský výbor pro bankovní dohled,
- s ohledem na dokument OECD z února 2010 nazvaný Správa a řízení podniků a finanční krize – závěry a nově vznikající osvědčené postupy k lepšímu uplatňování zásad,
- s ohledem na své usnesení ze dne 18. května 2010 o deontologických otázkách vztahujících se k řízení podniků¹,
- s ohledem na zelenou knihu Komise ze dne 2. června 2010 nazvanou „Správa a řízení podniku ve finančních institucích a politika odměňování“ (KOM(2010)284),
- s ohledem na zprávu Komise ze dne 2. června 2010 o uplatňování doporučení Komise 2009/385/ES, kterým se doplňují doporučení 2004/913/ES a 2005/162/ES, pokud jde o systém odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze (doporučení o odměňování členů správních orgánů z roku 2009), ze strany členských států EU

¹ Přijaté texty, P7_TA(2010)0165.

(KOM(2010)285),

- s ohledem na zprávu Komise ze dne 2. června 2010 o uplatňování doporučení Komise 2009/384/ES o politice odměňování v odvětví finančních služeb ze strany členských států EU (doporučení z roku 2009 o politice odměňování v odvětví finančních služeb) (KOM(2010)286),
 - s ohledem na článek 48 jednacího řádu,
 - s ohledem na zprávu Hospodářského a měnového výboru a na stanovisko Výboru pro zaměstnanost a sociální věci (A7 0208/2010),
- A. vzhledem k tomu, že politiky odměňování těch kategorií pracovníků, jejichž pracovní činnost má podstatný dopad na rizikový profil společnosti, ve finančním sektoru a v některých společnostech kótovaných na burze podporují transakce zaměřené na krátkodobé zisky, což vede k vytváření stále riskantnějších obchodních modelů, které poškozují pracovníky, střadatele, investory a obecně i trvale udržitelný růst,
- B. vzhledem k tomu, že zelená kniha Komise o správě a řízení podniku ve finančních institucích a politice odměňování zdůrazňuje, že nedostatek účinných kontrolních mechanismů významně přispěl k přijímání nadměrně vysokých rizik ze strany finančních institucí a že při správě a řízení společnosti by měla být zohledněna stabilita finančního systému, jež je závislá na krocích mnoha aktérů,
- C. vzhledem k tomu, že nevhodné systémy odměňování v některých finančních institucích, které příliš podněcují k nadměrnému a neobezřetnému podstupování rizik, sehrály úlohu při hromadění rizik, která vedla k současné finanční, hospodářské a sociální krizi, a proto jsou pro tvůrce politik a regulátory vážným důvodem ke znepokojení,
- D. vzhledem k tomu, že finanční instituce musí brát v úvahu – jako součást společenské odpovědnosti podniků – společenské prostředí, v němž daná instituce působí, a také zájmy všech zainteresovaných stran, např. svých klientů, akcionářů a zaměstnanců, a to se zahrnutím všech aspektů,
- E. vzhledem k tomu, že na celosvětové a evropské úrovni a rovněž na úrovni jednotlivých států byla zahájena celá řada iniciativ s cílem vyřešit otázku problematických postupů odměňování a že zásadním předpokladem je přijmout přístup koordinovaný na celosvětové úrovni s cílem zaručit nejen rovné podmínky, ale také zajistit konkurenceschopnost Evropy v celosvětovém měřítku a prosazovat udržitelnou a spravedlivou soutěž mezi jednotlivými trhy,
- F. vzhledem k tomu, že zásady řádného postupu odměňování FSB, jež byly přijaty vedoucími představiteli skupiny G20, stanoví pět aspektů řádného postupu odměňování, a vzhledem k významu prosazování souběžného uplatňování těchto zásad,
- G. vzhledem k tomu, že dojednané zásady a opatření, která již byla přijata v souvislosti s politikou odměňování, by měla být nepřetržitě přezkoumávána a případně upravena, aby byly v celé Evropě nastoleny stejné podmínky a zajištěna celosvětová konkurenceschopnost evropského finančního sektoru,

- H. vzhledem k tomu, že různé vědecké studie a praktické zkušenosti prokázaly, že nezávazná doporučení týkající se politik odměňování mají pouze omezený dopad, což zvýrazňuje potřebu zavést autoritativnější nástroj, který by zajistil respektování uvedených zásad,
- I. vzhledem k tomu, že podle zprávy Komise uplatnilo doporučení Komise zcela nebo částečně pouze 16 členských států, a to navzdory motivaci k zásadní reformě v oblasti odměňování v důsledku stávající krize,

Obecné poznámky

1. vítá iniciativy Komise a FSB v oblasti politik odměňování ve finančním odvětví a u společností kótovaných na burze obecně; domnívá se však, že velikost finančního podniku, a tudíž podíl jeho činnosti na systémovém riziku, by měly být proporcionálně zohledněny při zavádění další regulace finančních institucí v oblasti politiky odměňování a kapitálových požadavků;
2. bere na vědomí návrhy obsažené ve zprávě týkající se směrnic o kapitálových požadavcích, které zavedou závazné zásady politik odměňování ve finančním odvětví;

Efektivní řízení odměňování

3. zdůrazňuje, že o tom, zda by měl být ve finanční instituci nebo společnosti kótované na burze výbor pro odměňování, by měly rozhodovat orgány dohledu; měly by tak učinit způsobem, který odpovídá velikosti, vnitřní organizaci a povaze, rozsahu a složitosti činností této instituce či společnosti; domnívá se, že pokud to orgán dohledu považuje za vhodné, měl by politiku odměňování stanovovat výbor pro odměňování, jež musí být nezávislý a odpovědný akcionářům a orgánům dohledu a měl by úzce spolupracovat s výborem pro řízení rizik dané instituce při vyhodnocování pobídek vytvořených v rámci systému odměňování;
4. zdůrazňuje, že výbor pro odměňování musí mít přístup k obsahu smluv, čímž se dosáhne toho, že výbor bude moci smlouvy kontrolovat a že budou koncipovány tak, aby případy hrubé nedbalosti bylo možno postihovat srážkou z odměny. K případům hrubé nedbalosti dochází zejména tehdy, když nebyla dodržena nezbytná obezřetnost; v takovém případě výbor pro odměňování zajistí, aby srážka nebyla pouze symbolické povahy, nýbrž aby přispěla podstatnou měrou k uhrazení způsobené škody. Finanční instituce by kromě toho měly být motivovány, aby využívaly malus, což znamená, že v případě zjištění špatných výsledků bude od pracovníka vymáhána zpět část odměny vázaná na výsledky;
5. domnívá se, že předseda výboru pro odměňování a jeho členové s hlasovacím právem musí být členy řídicího orgánu, kteří v dotyčné finanční instituci nebo společnosti kótované na burze nezastávají žádné výkonné funkce. Domnívá se, že členové správních orgánů by neměli zároveň být členy správních orgánů jiných společností, pokud existuje nebezpečí střetu zájmů;
6. je toho názoru, že akcionáři by v případě potřeby měli mít možnost podílet se na stanovování udržitelných politik odměňování, a mohli by proto dostat příležitost vyjádřit své názory na politiky odměňování prostřednictvím nezávazného hlasování o zprávě o odměňování na valné hromadě společnosti;

7. zdůrazňuje, že odměny členů správních orgánů bez výkonných pravomocí by měly být pouze pevně stanovenou částkou, a neměly by tedy zahrnovat výkonnostní odměny nebo odměny, jejichž výše se řídí cenou akcií;
8. poukazuje na to, že členové, kteří se zabývají řízením rizik, by měli být nezávislí na provozních útvarech, které kontrolují, mít přiměřenou autoritu a být odměňováni nezávisle na výkonnosti těchto provozních útvarů;

Efektivní sladění odměňování s obezřetným podstupováním rizik

9. zdůrazňuje, že odměňování musí být přizpůsobeno všem typům rizik, musí být symetrické s rizikovými výslednými hodnotami a citlivé vůči časovému horizontu stávajících a potenciálních rizik, která mají dopad na celkovou výkonnost a stabilitu společnosti;
10. upozorňuje na to, že členové správních orgánů by při řízení společností kótovaných na burze neměli sledovat svůj osobní finanční zájem; domnívá se, že osobní finanční zájem členů správních orgánů, který má vazbu na pohyblivou složku odměny, se v mnoha případech střetává s dlouhodobým zájmem společnosti, včetně zájmů jejích zaměstnanců a zainteresovaných subjektů;
11. domnívá se, že systémy odměňování by měly odpovídat velikosti, vnitřní organizaci a složitosti struktury finančních institucí a měly by odrážet rozdíly mezi jednotlivými finančními sektory, tj. bankovníctvím, pojišťovnictvím a správou fondů;
12. poukazuje na to, že opatření k řízení operačního rizika uplatňovaná vedoucími pracovníky, osobami rozhodujícími o riziku a kontrolními orgány by měla být přezkoumávána a pečlivě kontrolována orgánem dohledu; domnívá se, že tyto postupy by se měly vztahovat rovněž na zaměstnance, jejichž celkové odměny včetně příspěvků na důchodové zabezpečení je staví do stejné pozice jako uvedené kategorie zaměstnanců;
13. domnívá se, že výše pohyblivé složky odměny by měla vycházet z předem stanovených a měřitelných kritérií výkonnosti, jež by měla podporovat dlouhodobou udržitelnost společnosti;
14. zdůrazňuje, že při odměňování podmíněném výkonností by měla být výše prémiového fondu podmíněna celkovou výkonností a základním kapitálem společnosti, zatímco odměna podmíněná výkonností by u každého zaměstnance měla vycházet z kombinace posouzení výkonnosti jednotlivce, příslušného provozního útvaru a celkových výsledků instituce;
15. domnívá se, že osobní finanční zájem členů správních orgánů spojený s variabilními odměnami je v mnoha případech v rozporu s dlouhodobými zájmy společnosti; zdůrazňuje, že politika odměňování členů správních orgánů a dalších pracovníků, kteří přijímají rozhodnutí mající vliv na rizikový profil, by měla být v souladu se zásadami vyváženého a funkčního řízení rizika; pevné a variabilní složky odměny by přitom měly být v rovnováze; naléhavě žádá, aby byla všeobecně zavedena opatření umožňující snížit, případně odebrat variabilní složky odměny u těch kategorií pracovníků, jejichž výkonnost způsobuje zhoršení výsledků jejich společnosti;

16. je toho názoru, že při stanovování výše pohyblivé složky odměny by měla být zohledněna nejen kvantitativní opatření, ale také kritéria dosažení výsledků s vazbou na kvalitu a lidský úsudek;
17. domnívá se, že zaručené prémie by neměly být součástí platových systémů;
18. je toho názoru, že nejen z etických důvodů, ale i v zájmu sociální spravedlnosti a hospodářské udržitelnosti by měl být rozdíl mezi nejvyšším a nejnižším platem ve společnosti v rozumných mezích;
19. zdůrazňuje, že společnosti by měly stanovit interní postup, který by schválily orgány dohledu a jehož cílem by bylo řešit jakékoli spory, k nimž by mohlo dojít mezi jejich odděleními řízení rizik a provozními odděleními;
20. poukazuje na potřebu rozšířit tyto zásady na odměňování všech zaměstnanců, jejichž pracovní činnosti mají podstatný dopad na rizikový profil společnosti, pro kterou pracují, včetně vedoucích pracovníků, osob rozhodujících o riziku a kontrolních orgánů a těch zaměstnanců, jejichž celkové odměny včetně příspěvků na důchodové zabezpečení je staví do stejné pozice;
21. zdůrazňuje, že pojištění profesní odpovědnosti členů správních orgánů a vedení, jehož záměrem je chránit členy správních orgánů společnosti a pracovníky vedení před odpovědností za riskantní rozhodnutí a činy nebo nedbalost při výkonu jejich činností, není v souladu s udržitelným řízením rizik v oblasti odměňování;

Vyvážená struktura jednotlivých složek odměňování

22. zdůrazňuje, že musí existovat přiměřená rovnováha mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny;
23. navrhuje, aby pohyblivá složka odměny byla vyplacena pouze tehdy, je-li to únosné s ohledem na finanční situaci a základní kapitál instituce a odůvodněné z hlediska dlouhodobé výkonnosti společnosti; domnívá se, že v případě finančních institucí by měl mít příslušný orgán dohledu právo omezit celkovou výši pohyblivé složky odměny s cílem posílit kmenový kapitál;
24. zdůrazňuje, že vyplacení podstatné části proměnlivé složky odměny by se mělo po dostatečně dlouhé období odložit; výše odložené částky a délka tohoto období by měly odpovídat hospodářskému cyklu, povaze podnikání, rizikům s ním spojeným a činností vykonávaným dotyčným pracovníkem; na odměnu, která má být vyplacena v rámci ujednání o odkladu, by neměl existovat nárok rychleji než na odměnu, která má být vyplacena poměrným dílem; mělo by se odložit alespoň 40 % proměnlivé složky odměny; pokud proměnlivá složka odměny představuje zvláště vysokou částku, měla by se odložit výplata alespoň 60 % této částky, přičemž doba odkladu by měla činit nejméně pět let;
25. domnívá se, že podstatná část pohyblivé složky odměny by měla být poskytována v bezhotovostních nástrojích, jako je podřízený dluh nebo podmíněný kapitál, akcie nebo s akciemi související nástroje, pokud tyto nástroje vytvářejí pobídky sladěné s vytvářením dlouhodobé hodnoty a s časovým horizontem rizika;

26. domnívá se, že politiky odměňování by se měly týkat celkové odměny, včetně důchodového zabezpečení a platů, aby se v oblasti odměn předešlo arbitráži; dále je toho názoru, že odměny v podobě důchodového zabezpečení by měly být poskytovány v bezhotovostních nástrojích, jako je podřízený dluh, podmíněný kapitál, akcie nebo s akciemi související nástroje s cílem sladit je s dlouhodobými pobídkami;
27. navrhuje, aby byla u členů správních orgánů v případě předčasného ukončení pracovního poměru stanovena maximální výše pro vyplacení odstupného („zlatého padáku“) odpovídající dvojnásobku jejich roční pevné složky platu a aby v případě, kdy takový člen špatně plnil své pracovní povinnosti nebo rozvázal pracovní poměr z vlastního rozhodnutí, bylo vyplacení odstupného zakázáno;
28. žádá, aby při přípravě politik odměňování byly zohledňovány otázky rovnosti žen a mužů;
29. znovu opakuje, že je nezbytné postihovat všechny druhy diskriminace v podnicích, zejména pokud jde o stanovování politik odměňování, kariérní postup a proces nábory vedoucích pracovníků;

Účinný dohled orgánů dohledu a zapojení zainteresovaných stran

30. domnívá se, že by společnosti měly včas zveřejňovat jasně formulované a podrobné informace o svých postupech odměňování a že by orgány dohledu měly mít přístup k veškerým informacím, které potřebují k posouzení toho, zda jsou platné zásady dodržovány;
31. požaduje, aby veřejnoprávní podniky uplatňovaly stejně jako další společnosti úplnou transparentnost politik odměňování a poskytování podílů ze zisku;
32. žádá rovněž, aby byly zveřejňovány důchodové systémy společností nebo jejich pravidla poskytování příplatků k důchodu, včetně systémů a pravidel uplatňovaných veřejnoprávními podniky;
33. vyzývá Komisi, aby posílila svá doporučení ze dne 30. dubna 2009 o systému odměn a usměrňování rizik, jak vyžadují pravidla stanovená Radou pro finanční stabilitu a schválená skupinou G-20 v září 2009;
34. vyzývá Komisi, aby přijala pevné a závazné zásady politik odměňování ve finančním odvětví na základě návrhů pro bankovníctví ve zprávě o směrnici o kapitálových požadavcích a v případě kótovaných společností, které tyto zásady nedodržují, zavedla režim zveřejňování informací s povinností dodržovat pravidla nebo poskytnout vysvětlení, proč tak nečiní;
35. naléhavě žádá orgány dohledu ve finančním odvětví, aby zavedly do praxe metodiku posuzování zásad a norem odměňování předloženou Basilejským výborem pro bankovní dohled v lednu 2010;
36. vyzývá Komisi a členské státy, aby podporovaly společné mezinárodní struktury pro zveřejňování počtu jednotlivců, kteří pobírají plat vyšší než 1 milion EUR, včetně

hlavních složek mezd, prémie, dlouhodobých odměn či příspěvků na důchodové zabezpečení;

37. vyzývá Komisi, aby posoudila role interních a externích auditorů jako součásti opatření k zajištění plného spektra nástrojů pro účinnou správu a řízení podniků;
38. vyzývá Komisi, aby prozkoumala možnost posílení úlohy členů správních orgánů bez výkonných pravomocí, včetně zajištění toho, aby společnosti poskytovaly dlouhodobé školení a nezávislé odměňování odrážející nezávislou úlohu členů správních orgánů bez výkonných pravomocí, a aby udělila orgánům dohledu pravomoci k provádění pohovorů se „schválenými osobami“;
39. vyzývá Komisi, aby vyjasnila ve svých legislativních návrzích roli orgánů dohledu v politice odměňování;
40. zdůrazňuje, že pohyblivá složka odměny by neměla být vyplácena prostřednictvím nástrojů nebo metod, které umožňují snadno se vyhnout placení daní z příjmu z takovéto odměny;
41. vyzývá k zajištění toho, aby regulace odměňování neprobíhala na úkor základních práv zaručených Smlouvami, zejména práva sociálních partnerů uzavírat a vymáhat kolektivní smlouvy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi;
42. žádá Komisi, aby zřídila rámec EU pro řízení krizí s cílem zabránit nové finanční krizi a vzala přitom v úvahu iniciativy mezinárodních subjektů, jako jsou např. skupina G20 a MMF;
43. žádá Komisi, aby členské státy podnikla k tomu, aby společností kótovaným na burze a společností poskytujícím finanční služby připomínaly jejich společenskou odpovědnost, jejich poškozenou pověst a nutnost jít v prosperující mezinárodní společnosti příkladem;
44. domnívá se, že zachování činností nebo poboček v zemích, které nespolupracují, je v rozporu s dlouhodobými cíli společností obecně, a žádá, aby byla vypracována evropská strategie boje proti daňovým rájům s cílem uvést do praxe prohlášení G-20 v Londýně a v Pittsburghu;
45. pověřuje svého předsedu, aby předal toto usnesení Radě, Komisi a regulačním orgánům EU a jednotlivých členských států.

VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ

Finanční a hospodářská krize, v níž se nacházíme, byla zapříčiněna mimo jiné tím, že mnoho různých společností ve finančním odvětví podstupovalo příliš velká rizika. Investiční banky, banky, zajišťovací fondy, ti všichni se podíleli nejen na vytváření nadměrných rizik na úrovni jednotlivých společností, ale ještě mnohem více na celkovém vytváření systémového rizika.

Rozhodnutí o podstoupení uvedených rizik přijali správní orgány a generální ředitelé, kteří tyto společnosti a jejich zaměstnance řídili. Motivace jejich rozhodnutí byla prostá:

- Čím vyšší riziko na sebe společnost bere, tím větší pravděpodobně bude i ziskovost.
- Čím větší bude ziskovost společnosti, tím větší bude také odměna, kterou dostanou.

Výše celkových odměn, které byly vyplaceny, se však při poklesu zisků podstatně nesnížila, jak dokázal Andrew Cuomo, nejvyšší státní zástupce státu New York; proč ne, vždyť daňoví poplatníci vždy ztráty finančních institucí zaplatí.

A tak zaměstnanci ve finančním odvětví požívají výhod, v podobě prémie, za nadměrná rizika, jimiž zatěžují společnosti, pro které pracují. Osobně riskují pouze to, že mohou být propuštěni, což se rovná nulové odměně. Negativní důsledky jejich činnosti ovšem dopadají zevnitř i z vnějšku na společnost, pro kterou pracují.

Zpravodaj je přesvědčen, že k zajištění toho, aby se taková krize již neopakovala a aby se změnilo toto nelogické uvažování, je nutné přehodnotit stávající systém pobídek pro jednotlivé zaměstnance. Proto se musí přijmout opatření ke snížení podstupovaných rizik a přepracovat systém pobídek. Pouze tímto způsobem by se podařilo snížit zisky finančních institucí a odměny vyplácené členům správních orgánů a generálním ředitelům na přijatelnou úroveň.

Od začátku krize již několik států učinilo kroky s cílem zmírnit některé politiky odměňování a snížit některé přehnaně vysoké prémie, a to v různé podobě (kodex chování, daňová opatření, mzdové stropy, zpřísnění pravidel pro správu a řízení podniků atd.). Zpravodaj tyto kroky vítá a považuje je za užitečné. Aby se však zabránilo nekoordinovanému přístupu a vytvořily se rovné podmínky, je zpravodaj toho názoru, že je nezbytné vyvinout iniciativu v oblasti politiky odměňování ve finančním odvětví a ve společnostech kótovaných na burze na evropské úrovni.

Z těchto důvodů je zapotřebí zahájit koordinovanou evropskou akci zaměřenou na odměňování členů správních orgánů ve finančním odvětví a ve společnostech kótovaných na burze.

Zpravodaj je přesvědčen, že k řešení tohoto naléhavého úkolu je zapotřebí kombinace opatření na třech úrovních: je třeba zabránit tomu, aby odvětví jako takové podstupovalo tolik rizik, je nutno snížit horní příjmovou hranici a zvýšit dolní příjmovou hranici zaměstnanců.

Zpravodaj proto vítá iniciativy, které navrhla skupina G20 a Larosièrova zpráva a kterými se zabývala Evropská komise ve svých dvou doporučeních (doporučení Komise ze dne 30.

dubna 2009 o politice odměňování v odvětví finančních služeb (C(2009) 3159) a doporučení Komise ze dne 30. dubna 2009, kterým se doplňují doporučení 2004/913/ES a 2005/162/ES, pokud jde o systém odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze (C(2009) 3177), v nichž Evropská komise vyjádřila své stanovisko k politice odměňování členů správních orgánů ve finančních institucích a ve společnostech kótovaných na burze.

Pokud jde o strukturu odměňování členů správních orgánů, doporučení vyzývá členské státy k tomu, aby:

- stanovily limit (maximálně dvojnásobek roční pevné složky platu členů správních orgánů) pro vyplacení odstupného („zlatého padáku“) a aby zakázaly vyplácet odstupné v případě jejich selhání,
- požadovaly vyváženost pevné a pohyblivé složky platu a podmínily vyplacení pohyblivé složky platu dosažením předem stanovených a měřitelných kritérií výkonnosti, aby se posílila návaznost platu na dosažené výsledky,
- podporovaly dlouhodobou udržitelnost společností na základě vyváženosti dlouhodobých a krátkodobých kritérií výkonnosti ve vztahu k odměnám členů správních orgánů, odkladu pohyblivé složky platu, stanovení minimální doby pro nákup akciových opcí a akcií (alespoň tři roky); ponechání části akcií až do konce pracovního poměru,
- umožnily společnostem, aby požadovaly vrácení pohyblivé složky platu na základě údajů, jež byly prokazatelně chybně uvedeny („zpětné vymáhání“).

Pokud jde o postup stanovování odměn členů správních orgánů, doporučení vyzývá členské státy k tomu, aby:

- rozšířily některé požadavky na zveřejnění, jež jsou uvedeny ve stávajícím doporučení, aby se zlepšil dohled akcionářů nad politikami odměňování,
- zajistily, aby se akcionáři, zejména institucionální investoři, mohli případně účastnit valných hromad a podle svého uvážení využívat své hlasy při hlasování o odměnách členů správních orgánů,
- zajistily, aby členové správních orgánů bez výkonných pravomocí nedostávali jako část své odměny akciové opce, aby se zabránilo střetu zájmů,
- aby posílily roli a činnost výboru pro odměňování a vycházely přitom z nových zásad týkajících se:
 - (i) složení výborů pro odměňování,
 - (ii) povinnosti členů výboru pro odměňování zúčastnit se valné hromady, na níž je projednávána politika odměňování, aby poskytli akcionářům příslušná vysvětlení,
 - (iii) zabránění konfliktům s poradci pro odměňování.

Tyto návrhy jsou však pouze prvním nasmělým krůčkem. Praxe jasně prokázala, že důsledky doporučení týkajících se politiky odměňování ve finančním odvětví a ve společnostech kótovaných na burze jsou dosti omezené. Proto je zpravodaj přesvědčen, že v zájmu provedení skutečné změny bychom měli zajít mnohem dále. Zpravodaj žádá Evropskou komisi, aby stanovila pevné a závazné zásady politik odměňování ve finančním odvětví, jejichž vytvoření požadoval zpravodaj předkládající zprávu o směrnici o kapitálových požadavcích a postupu „označování provinilců“ u kótovaných společností, které tyto zásady nedodržují; dále žádá Evropskou komisi, aby provedla posouzení dopadu/vypracovala studii o proveditelnosti stanovení evropské daně z prémie a evropské bankovní daně.

Aby bylo možné takový krok učinit, měla by se pozornost zaměřit na zásady vypracované FSB, přičemž by jako základ účinného řízení odměňování posloužilo efektivní sladění odměňování s obezřetným podstupováním rizika; vyvážená struktura jednotlivých složek odměňování; a konečně účinný dohled orgánů dohledu a zapojení zainteresovaných stran.

S cílem dosáhnout reálného řízení všech složek odměňování by měla být věnována pozornost složení výboru pro odměňování a ten by měl také sehrát významnější roli při stanovování politiky odměňování a při předkládání těchto návrhů orgánu dohledu. Mělo by se tak dít v úzké spolupráci s útvary zabývajícími se řízením rizik a po poradě s akcionáři. Podle názoru zpravodaje by mělo být jednoznačně řečeno, že členové správních orgánů bez výkonných pravomocí obdrží pouze pevně stanovenou odměnu.

Mimoto je zpravodaj toho názoru, že nad režimem operačního rizika musí mít dohled – a musí jej předem schvalovat – přísný nezávislý regulátor. Zpravodaj rovněž plně podporuje přístup z návrhu zprávy o směrnici o kapitálových požadavcích, který se týká zvýšení kapitálových požadavků v případě, kdy je podstupováno vyšší riziko. Při stanovování výše pohyblivé složky odměny by měly být zohledněny prvky s vazbou na kvalitu; navrhuje tudíž, aby byla jako jedno ze základních kritérií zohledněna „sociální přidaná hodnota výsledků společností“ a případně kritéria „udržitelnosti“; s ohledem na citlivost vůči riziku by měla být výše pohyblivé složky odměny určena podle dosahování dlouhodobých cílů, jež by měly být jasně definovány předem; zpravodaj se dále domnívá, že všechny tyto zásady by měly být uplatňovány při odměňování každého zaměstnance, jehož pracovní činnosti mají podstatný dopad na rizikový profil společnosti, pro kterou pracuje.

V souladu s těmito zásadami a s cílem omezit horní příjmovou hranici zaměstnanců zastává zpravodaj názor, že u prémie by měla být stanovena horní hranice a že konkrétně premie pro jednotlivé zaměstnance nesmí tvořit více než 50 % jejich celkového platu za jeden rok.

Zpravodaj upozorňuje na skutečnost, že zisky jsou tvořeny a ztráty vznikají v různých časových obdobích, a že by tedy výplata pohyblivé složky odměny měla být také odložena po dostatečně dlouhé časové období; výše odložené částky a délka této doby by měly odpovídat hospodářskému cyklu, povaze podnikání, rizikům s ním spojeným a činností vykonávaným dotyčným pracovníkem. Zpravodaj podporuje myšlenku, že na nejméně 50 % pohyblivé složky odměny, jež je poskytována ve formě akciových opcí a tyto nástroje vytvářejí pobídky sladěné s vytvářením dlouhodobé hodnoty a s časovým horizontem rizika – ať už je poskytována v akciích, nebo s akciemi souvisejících nástrojích –, by se měla vztahovat politika zadržení akcií.

Zpravodaj je také přesvědčen, že je nutno více daňově zatížit ty finanční instituce, které členům svých správních orgánů vyplácejí celkovou odměnu překračující určitou výši; vyzývá proto Evropskou komisi, aby tento návrh prozkoumala; dále vyzývá Evropskou komisi, aby finančním institucím uložila přispívat formou finančních poplatků do určitého druhu fondu pro pojištění vkladů s cílem zabránit nové finanční krizi.

Zpravodaj je přesvědčen, že transparentnost politiky odměňování ve finančním odvětví a ve společnostech kótovaných na burze je nutno zvýšit podáváním spolehlivých výročních zpráv o odměňování. V této zprávě by společnosti měly včas zveřejňovat jasně formulované a podrobné informace o svých postupech odměňování, aby usnadnily konstruktivní zapojení všech zainteresovaných stran. Rovněž orgány dohledu by měly mít přístup k veškerým informacím, které potřebují k posouzení toho, zda jsou platné zásady dodržovány.

2. 6. 2010

STANOVISKO VÝBORU PRO ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ VĚCI

pro Hospodářský a měnový výbor

o odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze a o politikách odměňování v odvětví finančních služeb (2010/2009(INI))

Navrhovatel: Ole Christensen

NÁVRHY

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci vyzývá Hospodářský a měnový výbor jako příslušný výbor, aby do svého návrhu usnesení začlenil tyto návrhy:

- A. vzhledem k tomu, že politiky odměňování těch kategorií pracovníků, jejichž pracovní činnost má podstatný dopad na rizikový profil společnosti, ve finančním sektoru a v některých společnostech kótovaných na burze podporují transakce zaměřené na krátkodobé zisky, což vede k vytváření stále riskantnějších obchodních modelů, které poškozují pracovníky, střadatele, investory a obecně i trvale udržitelný růst,
- B. vzhledem k tomu, že Komise dne 30. dubna 2009 předložila doporučení o politikách odměňování v odvětví finančních služeb a ve společnostech kótovaných na burze, a vzhledem k tomu, že Rada a Parlament v současnosti přepracovávají směrnice o kapitálových požadavcích tak, aby byl do směrnice zapracován mj. systém finančního dohledu nad politikou odměňování,
- C. vzhledem k tomu, že dojednané zásady a opatření, která již byla přijata v souvislosti s politikou odměňování, by měla být nepřetržitě přezkoumávána a případně upravena, aby byly v celé Evropě nastoleny stejné podmínky a zajištěna celosvětová konkurenceschopnost evropského finančního sektoru,
 - 1. vyzývá Komisi, aby posílila svá doporučení ze dne 30. dubna 2009 o systému odměn a usměrňování rizik, jak vyžadují pravidla stanovená Radou pro finanční stabilitu a schválená skupinou G-20 v září 2009;
 - 2. naléhavě žádá orgány dohledu ve finančním odvětví, aby zavedly do praxe metodiku

posuzování zásad a norem odměňování předloženou Basilejským výborem pro bankovní dohled v lednu 2010;

3. domnívá se, že osobní finanční zájem členů správních orgánů spojený s variabilními odměnami je v mnoha případech v rozporu s dlouhodobými zájmy společnosti; zdůrazňuje, že politika odměňování členů správních orgánů a dalších pracovníků, kteří přijímají rozhodnutí mající vliv na rizikový profil, by měla být v souladu se zásadami vyváženého a funkčního řízení rizika; pevné a variabilní složky odměny by přitom měly být v rovnováze; naléhavě žádá, aby byla všeobecně zavedena opatření umožňující snížit, případně odebrat variabilní složky odměny u těch kategorií pracovníků, jejichž výkonnost způsobuje zhoršení výsledků jejich společnosti;
4. navrhuje zahrnout cíle související se sociální odpovědností společností mezi dlouhodobá kritéria opodstatňující vyplácení odložených variabilních odměn; zdůrazňuje, že variabilní odměna by měla být vypočítávána na základě předem stanovených a měřitelných kritérií směřujících k zajištění udržitelné politiky společnosti; trvá na tom, že takové odměny musí být stanoveny výhradně na základě dlouhodobějšího výkonu dané společnosti, včetně jeho aspektů v sociální oblasti a v oblasti životního prostředí; dále žádá, aby byla většina variabilních složek odměny vyplácena s několikaletým zpožděním, čímž by se zajistilo zohlednění dlouhodobějších rizik;
5. domnívá se, že zachování činností nebo poboček v zemích, které nespolupracují, je v rozporu s dlouhodobými cíli společností obecně, a žádá, aby byla vypracována evropská strategie boje proti daňovým rájům s cílem uvést do praxe prohlášení G-20 v Londýně a v Pittsburghu;
6. je toho názoru, že nejen z etických důvodů, ale i v zájmu sociální spravedlnosti a hospodářské udržitelnosti by měl být rozdíl mezi nejvyšším a nejnižším platem ve společnosti v rozumných mezích;
7. žádá, aby byl vytvořen zvláštní rámec pro vyplácení odstupného; v souladu s doporučením Komise ze dne 30. dubna 2009 podporuje stanovení stropu odstupného členů správních orgánů společností, nebo zákaz vyplatit jim odstupné, pokud s nimi byla pracovní smlouva rozvázána z důvodu neodpovídajících výsledků společnosti;
8. vyzývá k naprosté transparentnosti v politice odměňování členů správních orgánů vůči akcionářům, zaměstnancům a třetím osobám na národní i mezinárodní úrovni a naléhavě žádá Komisi, aby přezkoumala možnosti standardizace zveřejňování těchto informací;
9. Požaduje, aby veřejnoprávní podniky uplatňovaly stejně jako další společnosti úplnou transparentnost politik odměňování a poskytování podílů ze zisku;
10. žádá rovněž, aby byly zveřejňovány důchodové systémy společností nebo jejich pravidla poskytování příplatků k důchodu, včetně systémů a pravidel uplatňovaných veřejnoprávními podniky;
11. žádá, aby při přípravě politik odměňování byly zohledňovány otázky rovnosti žen a mužů;

12. požaduje zákaz používání akciových opcí a podobných nástrojů jako variabilních složek odměn; domnívá se, že akciové opční plány nejsou vhodným nástrojem odměňování, protože opce přinášejí pouze bonus, a nikoliv malus v případě selhání; rovněž se domnívá, že veškeré odměny by měly být založeny na zásadě bonus-malus vycházející ze symetrických pravidel;
13. domnívá se, že variabilní odměny založené na akciích nepředstavují vhodnou formu pobídky, neboť ceny akcií jsou obzvláště nestabilní a existuje riziko, že budou podněcovat ke krátkodobým finančním strategiím;
14. vyzývá k ustanovení interních i nezávislých výborů pro odměňování ve větších společnostech, které by pracovaly ve spolupráci s radami zaměstnanců a jejichž stanoviska by byla zveřejňována;
15. žádá Komisi, aby členské státy podnikla k tomu, aby společnostem kótovaným na burze a společnostem poskytujícím finanční služby připomínaly jejich společenskou odpovědnost, jejich poškozenou pověst a nutnost jít v prosperující mezinárodní společnosti příkladem;
16. znovu zdůrazňuje, že je nezbytné postihovat všechny druhy diskriminace ve společnostech, zejména pokud jde o stanovování politik odměňování, kariérní postup a proces náborem vedoucích pracovníků;
17. vyzývá, aby při provádění regulace odměňování ve finančním sektoru nebylo poškozeno právo vedení a zaměstnanců na kolektivní vyjednávání.

VÝSLEDEK ZÁVĚREČNÉHO HLASOVÁNÍ VE VÝBORU

Datum přijetí	2.6.2010
Výsledek závěrečného hlasování	+: 44 -: 3 0: 0
Členové přítomní při závěrečném hlasování	Regina Bastos, Edit Bauer, Jean-Luc Bennaïmias, Mara Bizzotto, Milan Cabrnoc, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Sergio Gaetano Coffferati, Marije Cornelissen, Frédéric Daerden, Karima Delli, Proinsias De Rossa, Frank Engel, Sari Essayah, Richard Falbr, Ilda Figueiredo, Pascale Gruny, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Liisa Jaakonsaari, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Ādám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Őry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu
Náhradník(ci) přítomný(i) při závěrečném hlasování	Georges Bach, Françoise Castex, Jürgen Creutzmann, Marielle Gallo, Joe Higgins, Franz Obermayr, Evelyn Regner, Birgit Sippel, Emilie Turunen, Cecilia Wikström
Náhradník(ci) (čl. 187 odst. 2) přítomný(i) při závěrečném hlasování	Rosa Estaràs Ferragut, Oldřich Vlasák

VÝSLEDEK ZÁVĚREČNÉHO HLASOVÁNÍ VE VÝBORU

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