



EUROPEES PARLEMENT

2009 - 2014

Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

2009/0099(COD)

19.3.2010

ADVIES

van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

aan de Commissie economische en monetaire zaken

over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG wat betreft de kapitaalvereisten voor de handelsportefeuille en voor hersecuritisaties, en het bedrijfseconomisch toezicht op het beloningsbeleid (COM(2009)0362 – C7-0096/2009 – 2009/0099(COD))

Rapporteur: Ole Christensen

PA_Legam

BEKNOPTE MOTIVERING

In aansluiting op het verslag-Larosière, dat in het voorjaar 2009 ingediend is, legt de aanbeveling van 30 april 2009 van de Europese Commissie over de beloningspolitiek in de financiële dienstverlening principes voor de samenstelling van de beloning, vastlegging en uitvoering van vormen van gezonde beloningspolitiek (bestuur), openbaarheid van de beloningspolitiek tegenover de belanghebbende partijen, en bedrijfseconomisch toezicht in de financiële sector vast.

Met haar herziening van richtlijn 2006/48/EG en 2006/49/EG op de kapitaalvereisten wil de Europese Commissie de principes bindende kracht geven door de beloningspolitiek van banken en verzekeringsmaatschappijen aan bedrijfseconomisch toezicht te onderwerpen¹. Een en ander kan de vorm van bindende kwalitatieve maatregelen aannemen (om de risico's te verminderen die de opbouw van de beloningspolitiek met zich meebrengt), of kwantitatieve maatregelen (die aanvullende eigen middelen eisen), en verder financiële sancties bij overtreding van de principes van de richtlijn.

Als rapporteur doet het me genoegen dat de richtlijnen kapitaalvereisten 2006/48 en 49/EG herzien worden, maar ik denk dat het werk te laat aangevat is. Veel van de gevolgen van de financiële en economische crisis hadden vermeden kunnen worden als er meer regelgeving en toezicht geweest waren. De herziening van de richtlijnen moet dan ook aangegrepen worden om te zorgen dat we nooit meer in een gelijkaardige financiële en economische toestand terecht komen. Als rapporteur vraag ik vergelijkbare beheerstechnische en bedrijfseconomische toezichtswijzen voor de beloningspolitiek in de onderdelen van de financiële sector die niet onder de richtlijnen vallen (verzekeringen, alternatieve investeringsfondsen, enz.)

De amendementen van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken dienen

- om het toepassingsbereik van de richtlijn te verduidelijken, namelijk de personeelscategorieën waarvan de werkzaamheden wezenlijke invloed op het risicoprofiel van kredietinstellingen en beleggingsondernemingen hebben;
- om ervoor te zorgen dat de regelgeving op de opbouw van de beloning in de financiële sector het recht van bedrijfsleiding en werknemers op collectieve onderhandelingen niet nadelig beïnvloedt - dat moet in de tekst zelf van de richtlijn kapitaalvereisten staan, en niet alleen in de preambule;
- om de bepalingen over de beloningsstructuur en haar risicogebonden karakter nader uit te werken - vaste tegenover variabele bestanddelen van de beloning, geldbedragen tegenover aandelen of vergelijkbare instrumenten, uitgestelde beloning, toekenning van rechten, terugvorderingsrecht ("claw back") – zoals vastgelegd in de principes van het forum voor financiële stabiliteit (FFS), en internationaal bekrachtigd door de

¹ Het voorstel van de Europese commissie gaat ook over de kapitaalvereisten voor de handelsportefeuille en hersecuritisatie, die buiten de bevoegdheid van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken, en dus ook buiten het onderwerp van dit advies vallen.

G-20 op de top van 24 en 25 september ll. in Pittsburgh, en voorgesteld door de voorzitter van de Raad;

- om een radicaler transparantievereiste voor een open beloningspolitiek tegenover de belanghebbende partijen op te leggen (aandeelhouders, werknemers, het publiek, openbaar bestuur) en een recht op informatie en raadpleging van de werknemers in werknemersraden in te voeren;
- om de sociale verantwoordelijkheidsdoelstellingen van het bedrijfsleven in de criteria op lange termijn op te nemen, die uitgestelde betaling van variabele beloningsgedeelten rechtvaardigen;
- om de oprichting van onafhankelijke beloningscommissies ("remuneratiecommissies") bij grote banken en verzekeringsmaatschappijen te eisen, die in samenwerking met de risicobepalende en reglementerende instanties optreden om toezicht op de stimulansen voor risico-, kapitaal- en liquiditeitsbeheer te houden.

AMENDEMENTEN

De Commissie werkgelegenheid en sociale zaken verzoekt de ten principale bevoegde Commissie economische en monetaire zaken onderstaande amendementen in haar verslag op te nemen:

Amendement 1

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

(1) Het nemen van buitensporige en onverantwoorde risico's in de banksector heeft tot de ondergang van individuele financiële instellingen geleid en niet alleen in de lidstaten maar in de hele wereld problemen in het financiële stelsel veroorzaakt. Hoewel er diverse en complexe oorzaken ten grondslag liggen aan het feit dat dergelijke risico's zijn genomen, zijn de toezichthouders en regelgevers, met inbegrip van die van de G20 en het Comité van Europese banktoezichthouders, het erover eens dat de ongepaste beloningsstructuren van

Amendement

(1) Het nemen van buitensporige en onverantwoorde risico's in de banksector heeft tot de ondergang van individuele financiële instellingen geleid en niet alleen in de lidstaten maar in de hele wereld problemen in het financiële stelsel veroorzaakt. Hoewel er diverse en complexe oorzaken ten grondslag liggen aan het feit dat dergelijke risico's zijn genomen, zijn de toezichthouders en regelgevers, met inbegrip van die van de G20 en het Comité van Europese banktoezichthouders, het erover eens dat de ongepaste beloningsstructuren van

sommige financiële instellingen daartoe hebben bijgedragen. Een beloningsbeleid dat aanspoort tot het nemen van meer risico's dan algemeen genomen voor de betrokken instelling aanvaardbaar is, kan een gezond en doeltreffend risicobeheer ondermijnen en te sterk risicozoekend gedrag in de hand werken.

sommige financiële instellingen daartoe hebben bijgedragen. Een beloningsbeleid dat aanspoort tot het nemen van meer risico's dan algemeen genomen voor de betrokken instelling aanvaardbaar is, kan een gezond en doeltreffend risicobeheer ondermijnen en te sterk risicozoekend gedrag in de hand werken. ***De beginselen die zijn vastgesteld door de Financiële Stabiliteitsraad (FSB), en die internationaal worden erkend en bevestigd, zijn in dat verband van bijzonder belang.***

Amendement 2

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 3

Door de Commissie voorgestelde tekst

(3) Om de mogelijk schadelijke gevolgen van onvolkomen vormgegeven beloningsstructuren voor een goed risicobeheer en een degelijke controle van het risicogedrag van individuele personen aan te pakken, dienen de eisen van Richtlijn 2006/48/EG te worden aangevuld met een uitdrukkelijke verplichting voor kredietinstellingen en beleggingsondernemingen om voor de categorieën van medewerkers wier beroepsactiviteiten hun risicoprofiel materieel beïnvloeden, een beloningsbeleid en een beloningscultuur vast te stellen en in stand te houden die stroken met een doeltreffend risicobeheer.

Amendement

(3) Om de mogelijk schadelijke gevolgen van onvolkomen vormgegeven beloningsstructuren voor een goed risicobeheer en een degelijke controle van het risicogedrag van individuele personen aan te pakken, dienen de eisen van Richtlijn 2006/48/EG te worden aangevuld met een uitdrukkelijke verplichting voor kredietinstellingen en beleggingsondernemingen om voor de categorieën van medewerkers wier beroepsactiviteiten hun risicoprofiel ***onmiskenaar*** materieel beïnvloeden, een beloningsbeleid en een beloningscultuur vast te stellen en in stand te houden die stroken met een doeltreffend risicobeheer ***Tot deze categorieën medewerkers moeten op zijn minst de hoogste directie behoren, evenals degenen die risico's nemen en de controlefuncties.***

Amendement 3

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 4

Door de Commissie voorgestelde tekst

(4) Aangezien het nemen van buitensporige en onverantwoorde risico's de financiële soliditeit van financiële instellingen kan ondermijnen en het bankstelsel kan destabiliseren, is het van belang dat de nieuwe verplichting ten aanzien van het beloningsbeleid en de beloningscultuur op een consequente wijze wordt toegepast. Het verdient daarom aanbeveling kernbeginselen voor een deugdelijke beloning te specificeren om te garanderen dat de beloningsstructuur individuele personen niet tot het nemen van buitensporige risico's aanzet en strookt met de risicobereidheid, waarden en langetermijnbelangen van de instelling. Om ervoor te zorgen dat de vormgeving van het beloningsbeleid deel uitmaakt van het risicobeheer van de financiële instelling, dient het leidinggevend orgaan (toezichtfunctie) van elke kredietinstelling of beleggingsonderneming de toe te passen algemene beginselen vast te stellen en dient het beloningsbeleid ten minste eenmaal per jaar aan een onafhankelijke interne evaluatie te worden onderworpen.

Amendement

(4) Aangezien het nemen van buitensporige en onverantwoorde risico's de financiële soliditeit van financiële instellingen kan ondermijnen en het bankstelsel kan destabiliseren, is het van belang dat de nieuwe verplichting ten aanzien van het beloningsbeleid en de beloningscultuur op een consequente wijze wordt toegepast. Het verdient daarom aanbeveling **heldere en doorzichtige** kernbeginselen voor een deugdelijke beloning te specificeren **bij de bepaling waarvan de personeelsleden en hun vertegenwoordigers in het bedrijf betrokken worden**, om te garanderen dat de beloningsstructuur individuele personen niet tot het nemen van buitensporige risico's aanzet en strookt met de risicobereidheid, waarden en langetermijnbelangen van de instelling **en haar werknemers**. Om ervoor te zorgen dat de vormgeving van het beloningsbeleid deel uitmaakt van het risicobeheer van de financiële instelling, dient het leidinggevend orgaan (toezichtfunctie) van elke kredietinstelling of beleggingsonderneming de toe te passen algemene beginselen vast te stellen en dient het beloningsbeleid ten minste eenmaal per jaar aan een onafhankelijke interne evaluatie te worden onderworpen. **Kredietinstellingen en beleggingsondernemingen met een omvang van betekenis moeten interne onafhankelijke beloningscommissies opzetten als deel van hun bestuursstructuur. De beloningscommissies treden in samenwerking met de risicobepalende en reglementerende instanties op om toezicht te houden op de stimulansen die in risico-, kapitaal- en liquiditeitsbeheer aanwezig**

zijn.

Amendement 4

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 5

Door de Commissie voorgestelde tekst

(5) Het beloningsbeleid moet ertoe strekken de persoonlijke doelstellingen van de medewerkers en de langetermijnbelangen van de betrokken kredietinstelling of beleggingsonderneming op elkaar af te stemmen.

Prestatiegerelateerde beloningscomponenten moeten worden beoordeeld op basis van prestaties op langere termijn, rekening houdend met de uitstaande risico's in verband met die prestaties. Prestaties moeten worden beoordeeld in een meerjarenkader, bijvoorbeeld over een periode van drie tot vijf jaar, teneinde te garanderen dat het beoordelingsproces op prestaties op *langere termijn* is gebaseerd en dat de effectieve betaling van prestatiegerelateerde beloningscomponenten over de bedrijfscyclus van de onderneming is gespreid.

Amendement

(5) Het beloningsbeleid moet ertoe strekken de persoonlijke doelstellingen van de medewerkers en de langetermijnbelangen van de betrokken kredietinstelling of beleggingsonderneming op elkaar af te stemmen.

Prestatiegerelateerde beloningscomponenten moeten worden beoordeeld op basis van prestaties op langere termijn, rekening houdend met de uitstaande risico's in verband met die prestaties. Prestaties moeten worden beoordeeld in een meerjarenkader, bijvoorbeeld over een periode van drie tot vijf jaar, teneinde te garanderen dat het beoordelingsproces op prestaties op *langere termijn* is gebaseerd en dat de effectieve betaling van prestatiegerelateerde beloningscomponenten over de bedrijfscyclus van de onderneming is gespreid. ***Bij de beoordeling van de prestaties op langere termijn die de uitgestelde betaling van variabele beloningscomponenten rechtvaardigen, moet eveneens rekening worden gehouden met de doelstellingen inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzame ontwikkeling, bij voorbeeld door gebruik te maken van het model van de Europese Stichting voor kwaliteitsbeheer (EFQM).***

Amendement 5

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit
Overweging 5 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(5 bis) Gewaarborgde variabele beloning is niet verenigbaar met gezond risicobeheer en het beginsel van op prestatie gebaseerde beloning, moet niet in beschouwing worden genomen bij de uitwerking van de beloningsstrategie en moet als algemene regel worden verboden.

Amendement 6

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit
Overweging 5 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(5 ter) Bij de vaststelling van de elementen en doelstellingen op basis waarvan de prestaties op langere termijn zullen worden beoordeeld, moet niet alleen rekening worden gehouden met de prestaties en de daaraan verbonden risico's, maar ook met de prestaties en doelstellingen inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen, die de uitgestelde betaling van variabele beloningscomponenten tot op zekere hoogte aanvaardbaar maken.

Motivering

Veel aspecten van economische denkwijzen zijn intuïtief en hebben betrekking op het behoud van banen en op toename van de activiteit van de werknemers, verhoging van de productiviteit en verbetering van de betrekkingen met de plaatselijke gemeenschap en met de belangrijkste direct of indirect betrokken partijen. Een denkwijze waarbij ook rekening wordt gehouden met maatschappelijk verantwoord ondernemen, kan ook een bron van vernieuwing vormen met als criteria de kwaliteit van de diensten en de betrouwbaarheid. Een van de hoofdaspecten van maatschappelijk verantwoord ondernemen is niettemin het beheren en vermijden van risico's.

Amendement 7

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 5 quater (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(5 quater) Kredietinstellingen of beleggingsondernemingen moeten ervoor zorgen dat de totale variabele beloning de mogelijkheden om hun eigen vermogen uit te breiden, niet beperkt. De mate waarin vermogen moet worden opgebouwd, moet afhangen van de vermogenspositie van een instelling of onderneming op een bepaald moment. De bevoegde nationale overheden moeten in dat verband de bevoegdheid hebben om variabele beloning te beperken, o.a. tot een bepaald percentage van de totale netto inkomsten, als ze niet met het in stand houden van een gezond eigen vermogen te verenigen is.

Amendement 8

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 5 quinquies (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(5 quinquies) De leiding van kredietinstellingen of beleggingsondernemingen moet erop toezien dat haar personeel toezegt geen gebruik te zullen maken van persoonlijke hedgingstrategieën of verzekering om de risicoaanpassingseffecten, die in hun beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen.

Amendement 9

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 6

Door de Commissie voorgestelde tekst

(6) *In* de aanbeveling van de Commissie van 30 april 2009 over het beloningsbeleid in de financiële sector **worden eveneens beginselen voor een goed beloningsbeleid uiteengezet welke aangeven op welke wijze ondernemingen aan deze verplichting kunnen voldoen. Deze beginselen** zijn consistent met en complementeren de beginselen die in deze richtlijn zijn neergelegd.

Amendement

(6) **De beginselen voor een goed beloningsbeleid zoals uiteengezet in** de aanbeveling van de Commissie van 30 april 2009 over het beloningsbeleid in de financiële sector zijn consistent met en complementeren de beginselen die in deze richtlijn zijn neergelegd.

Amendement 10

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 11

Door de Commissie voorgestelde tekst

(11) Aangezien een onvolkomen vormgegeven beloningsbeleid en stimuleringsregeling de risico's waaraan kredietinstellingen en beleggingsondernemingen zijn blootgesteld tot een onaanvaardbare omvang kunnen doen toenemen, is het raadzaam dat bevoegde autoriteiten de betrokken entiteiten kwalitatieve of kwantitatieve maatregelen **opleggen** waarmee wordt beoogd de problemen aan te pakken die in het kader van het bedrijfseconomisch toezicht van "pijler 2" met betrekking tot het beloningsbeleid zijn geconstateerd. Eén van de kwalitatieve maatregelen waarover de bevoegde autoriteiten beschikken, is het verlangen van kredietinstellingen of beleggingsondernemingen dat zij het risico verminderen dat inherent is aan hun activiteiten, producten of systemen, met inbegrip van de beloningsstructuren voor zover deze niet strekken tot een

Amendement

(11) Aangezien een onvolkomen vormgegeven beloningsbeleid en stimuleringsregeling de risico's waaraan kredietinstellingen en beleggingsondernemingen zijn blootgesteld, tot een onaanvaardbare omvang kunnen doen toenemen, **moet er onmiddellijk bijsturend, en zo nodig ook met de corrigerende maatregelen die geboden zijn, opgetreden worden. Het is dan ook** raadzaam **om erop toe te zien** dat de bevoegde autoriteiten **de macht hebben om** de betrokken entiteiten kwalitatieve of kwantitatieve maatregelen **op te leggen** waarmee wordt beoogd de problemen aan te pakken die in het kader van het bedrijfseconomisch toezicht van "pijler 2" met betrekking tot het beloningsbeleid zijn geconstateerd. Eén van de kwalitatieve maatregelen waarover de bevoegde autoriteiten beschikken, is het verlangen van kredietinstellingen of

doeltreffend risicobeheer. Een mogelijke kwantitatieve maatregel is de verplichting om extra eigen vermogen aan te houden.

beleggingsondernemingen dat zij het risico verminderen dat inherent is aan hun activiteiten, producten of systemen, met inbegrip van de beloningsstructuren voor zover deze niet strekken tot een doeltreffend risicobeheer. Een mogelijke kwantitatieve maatregel is de verplichting om extra eigen vermogen aan te houden.

Amendement 11

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 12

Door de Commissie voorgestelde tekst

(12) Teneinde een adequate transparantie voor de markt van hun beloningsstructuren en het daaraan verbonden risico te verzekeren, dienen kredietinstellingen en beleggingsondernemingen informatie openbaar te maken over hun beloningsbeleid en beloningscultuur **ten aanzien van** medewerkers wier beroepsactiviteiten het risicoprofiel van de instelling materieel beïnvloeden. Deze verplichting mag echter geen afbreuk doen aan Richtlijn 95/46/EG van het Europees Parlement en de Raad van 24 oktober 1995 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens.

Amendement

(12) Teneinde een adequate transparantie voor de markt van hun beloningsstructuren en het daaraan verbonden risico te verzekeren, dienen kredietinstellingen en beleggingsondernemingen **gedetailleerde** informatie openbaar te maken over hun beloningsbeleid en beloningscultuur **en, om redenen van betrouwelijkheid, de totale bedragen voor** medewerkers **en leidinggevend**en wier beroepsactiviteiten het risicoprofiel van de instelling materieel beïnvloeden. **De informatie moet ter beschikking van alle belanghebbende partijen gehouden worden (aandeelhouders, werknemers en het algemeen).** Deze verplichting mag echter geen afbreuk doen aan Richtlijn 95/46/EG van het Europees Parlement en de Raad van 24 oktober 1995 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens. **De rol van de Europese ondernemingsraden moet, met betrekking tot het verstrekken van informatie en raadpleging van de werknemers, in acht genomen worden.**

Amendement 12

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 26 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(26 bis) De Europese Centrale Bank is geraadpleegd.

Amendement 13

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Artikel 1 – punt 2 – letter b Richtlijn 2006/48/EG Artikel 22 – lid 3

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

3. Het Comité van Europese banktoezichthouders ziet toe op het bestaan van richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid dat in overeenstemming is met de in punt 22 van bijlage V neergelegde beginselen. Het Comité van Europese effectenregelgevers werkt nauw met het Comité van Europese banktoezichthouders samen bij het toezien op het bestaan van richtsnoeren voor het beloningsbeleid van de categorieën van medewerkers die betrokken zijn bij het verrichten van beleggingsdiensten en -activiteiten in de zin van Richtlijn 2004/39/EG van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2004 betreffende markten voor financiële instrumenten.

3. Het Comité van Europese banktoezichthouders ziet toe op het bestaan van richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid dat in overeenstemming is met de in punt 22 van bijlage V neergelegde beginselen. ***De richtsnoeren nemen de beginselen van gezond beloningsbeleid in acht die in de aanbeveling van 30 april 2009 van de Europese Commissie over de beloningspolitiek in de financiële dienstverlening neergelegd zijn.*** Het Comité van Europese effectenregelgevers werkt nauw met het Comité van Europese banktoezichthouders samen bij het toezien op het bestaan van richtsnoeren voor het beloningsbeleid van de categorieën van medewerkers die betrokken zijn bij het verrichten van beleggingsdiensten en -activiteiten in de zin van ***artikel 4, lid 1, punt 2 van*** Richtlijn 2004/39/EG van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2004 betreffende markten voor financiële instrumenten.

Amendement 14

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 9 – alinea 1 bis (nieuw)

Richtlijn 2006/48/EG

Artikel 136 – lid 1 – alinea 2 – letter e bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

Artikel 136, lid 1 wordt met het volgende punt aangevuld :

(e bis) van kredietinstellingen eisen dat ze de variabele beloning tot een bepaald percentage van hun totale netto inkomsten beperken als het voor het handhaven van een gezond eigen vermogen nodig is.

Amendement 15

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 9 – alinea 2 (nieuw)

Richtlijn 2006/48/EG

Artikel 136 – lid 2 – alinea 2 – inleidende formule

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

Voor de bepaling van het passende niveau van het eigen vermogen **in het kader van het** overeenkomstig artikel 124 **uitgevoerde proces van bedrijfseconomisch toezicht** gaan de bevoegde autoriteiten na of strengere specifieke kapitaalvereisten moeten worden opgelegd dan die welke minimaal vereist zijn om risico's te ondervangen waaraan een kredietinstelling kan zijn blootgesteld, waarbij zij met het volgende rekening houden:

Voor de bepaling van het passende niveau van het eigen vermogen **aan de hand van de evaluatie** overeenkomstig artikel 124 gaan de bevoegde autoriteiten na of er strengere specifieke kapitaalvereisten moeten worden opgelegd dan die welke minimaal vereist zijn om risico's te ondervangen waaraan een kredietinstelling **is of** kan zijn blootgesteld, waarbij zij met het volgende rekening houden:

Amendement 16

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 9 – alinea 2 (nieuw)

Richtlijn 2006/48/EG

Artikel 136 – lid 2 – alinea 2 – letter c

Door de Commissie voorgestelde tekst

(c) de uitkomst van **het** overeenkomstig artikel 124 **uitgevoerde proces van bedrijfseconomisch toezicht.**";

Amendement

(c) de uitkomst van **de evaluatie** overeenkomstig artikel 124.

Amendement 17

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage I – punt 1

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage V – Afdeling 11 – punt 22 – inleidende formule

Door de Commissie voorgestelde tekst

22. Bij de vaststelling en toepassing van het beloningsbeleid voor de categorieën van medewerkers wier beroepswerkzaamheden hun risicoprofiel materieel beïnvloeden, nemen kredietinstellingen de volgende beginselen in acht op een wijze die aansluit bij hun omvang en hun interne organisatie en bij de aard, reikwijdte en complexiteit van hun activiteiten:

Amendement

22. Bij de vaststelling en toepassing van het beloningsbeleid voor de categorieën van medewerkers wier beroepswerkzaamheden hun risicoprofiel **duidelijk** materieel beïnvloeden, nemen kredietinstellingen de volgende beginselen in acht op een wijze die aansluit bij hun omvang en hun interne organisatie en bij de aard, reikwijdte en complexiteit van hun activiteiten:

Amendement 18

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage I – punt 1

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage V – Afdeling 11 – punt 22 – letter a

Door de Commissie voorgestelde tekst

(a) het beloningsbeleid is in overeenstemming met en draagt bij aan een gezond en doeltreffend risicobeheer **en** moedigt niet aan tot het nemen van meer

Amendement

(a) het beloningsbeleid is in overeenstemming met en draagt bij aan een gezond en doeltreffend risicobeheer, moedigt niet aan tot het nemen van meer

risico's dan voor de kredietinstelling
aanvaardbaar is;

risico's dan voor de kredietinstelling
aanvaardbaar is **en omvat maatregelen om
afwijkingen op het gebied van
informatieverstrekking en
belangenconflicten te vermijden;**

Amendement 19

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage I – punt 1

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage V – Afdeling 11 – punt 22 – letter c

Door de Commissie voorgestelde tekst

(c) het leidinggevend orgaan
(toezichtfunctie) van de kredietinstelling
stelt de algemene beginselen van het
beloningsbeleid **vast** en ziet toe op de
tenuitvoerlegging ervan;

Amendement

(c) het leidinggevend orgaan
(toezichtfunctie) van de kredietinstelling
keurt de algemene beginselen van het
beloningsbeleid **goed en onderwerpt ze op
gezette tijden aan herziening**, en ziet toe
op de tenuitvoerlegging ervan;

Amendement 20

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage I – punt 1

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage V – Afdeling 11 – punt 22 – letter d bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

**(d bis) de positie van de betreffende
personeelsleden wordt aan individuele
beoordeling onderworpen om na te gaan
of ze het risicoprofiel wezenlijk kunnen
beïnvloeden ; hoger leidinggevend
personeel en personeelsleden in
toezichthoudende functies worden in ieder
geval geacht tot personeelscategorieën te
behoren waarvan de
beroepswerkzaamheden het risicoprofiel
van kredietinstellingen en
beleggingsondernemingen wezenlijk
beïnvloeden ;**

Motivering

Het toepassingsbereik volgens personeelscategorieën moet duidelijker gemaakt worden. De richtlijn moet alleen op personeelsleden van toepassing zijn die zonder twijfel wezenlijke invloed op het risicoprofiel van kredietinstellingen en beleggingsondernemingen uitoefenen.

Amendement 21

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage I – punt 1

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage V – Afdeling 11 – punt 22 – letter d ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(d ter) personeelsleden in toezichhoudende functies staan los van de bedrijfseenheden waar ze toezicht op uitoefenen, genieten voldoende gezag, en worden beloond naargelang van de verwezenlijking van de doelstellingen waar hun functie op gericht is, ongeacht de resultaten van de bedrijfsactiviteiten waar ze toezicht op houden;

Amendement 22

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage 1 – punt 1

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage V – Afdeling 11 – punt 22 – letter e bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(e bis) de prestaties worden beoordeeld in een meerjarencader van ten minste drie jaar om te waarborgen dat de prestaties op de langere termijn worden beoordeeld en dat de feitelijke uitbetaling van prestatiegebonden beloningscomponenten gespreid wordt over een periode die rekening houdt met de onderliggende bedrijfscyclus van de onderneming en haar bedrijfsrisico's;

Amendement 23

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage 1 – punt 1

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage V – Afdeling 11 – punt 22 – letter e bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(e bis) variabele beloningscomponenten mogen niet bestaan in aandelenopties of soortgelijke instrumenten;

Motivering

Uit recente ervaringen is gebleken dat het gebruik van aandelenopties of dergelijke instrumenten als variabele beloningscomponenten aanzet tot kortetermijndenken, manipulatie om de "waarde voor de aandeelhouder" van kredietinstellingen te vergroten en tot het nemen van buitensporige risico's, gedragingen die dit voorstel wil tegengaan.

Amendement 24

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage I – punt 1

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage V – Afdeling 11 – punt 22 – letter e ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(e ter) de totale variabele beloning betekent voor de kredietinstelling geen beperking van haar mogelijkheden om haar eigen vermogen uit te breiden;

Amendement 25

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage I – punt 1

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage V – Afdeling 11 – punt 22 – letter e quater (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(e quater) gewaarborgde variabele beloning draagt een uitzonderlijk karakter, vindt enkel bij indienstneming

van nieuwe personeelsleden plaats en blijft tot het eerste jaar beperkt;

Amendement 26

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage 1 – punt 1

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage V – Afdeling 11 – punt 22 – letter f

Door de Commissie voorgestelde tekst

(f) vaste en variabele componenten van de totale beloning zijn evenwichtig verdeeld; het aandeel van de vaste component in het totale beloningspakket is groot genoeg voor het voeren van een **volledig flexibel bonus**beleid, dat ook de mogelijkheid biedt **geen bonus uit te betalen**;

Amendement

(f) vaste en variabele componenten van de totale beloning zijn evenwichtig verdeeld; het aandeel van de vaste component in het totale beloningspakket is groot genoeg voor het voeren van een **restrictief** beleid **voor de variabele gedeelten van de beloning**, dat ook de mogelijkheid biedt **om geen variabele gedeelten uit te betalen**;

Amendement 27

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage I – punt 1

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage V – Afdeling 11 – punt 22 – letter h

Door de Commissie voorgestelde tekst

(h) bij de beoordeling van prestaties, als basis voor **bonussen** of **bonus**pools, wordt onder meer een correctie aangebracht voor actuele en toekomstige risico's en wordt rekening gehouden met de kosten van het gebruikte kapitaal en de vereiste liquiditeit;

Amendement

(h) bij de beoordeling van prestaties, als basis voor **de berekening van variabele gedeelten van de beloning** of pools **voor variabele gedeelten van de beloning**, wordt er onder meer een correctie aangebracht voor actuele en toekomstige risico's **in al hun vormen** en wordt er rekening gehouden met de kosten van het gebruikte kapitaal en de vereiste liquiditeit;

Amendement 28

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage I – punt 1

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage V – Afdeling 11 – punt 22 – letter i

Door de Commissie voorgestelde tekst

(i) de betaling van een groot deel van een significante bonus wordt gedurende een passende periode uitgesteld en gekoppeld aan de toekomstige prestatie van de instelling;

Amendement

(i) minstens 40% van het variabel gedeelte van de beloning wordt met een periode van niet minder dan 3 jaar uitgesteld en zorgvuldig op de aard van de bedrijfsactiviteiten, de bedrijfsrisico's en de werkzaamheden van het betreffende personeelslid afgestemd; de beloning die volgens uitstelregelingen verschuldigd is, wordt ten hoogste naar rato verworven; indien de variabele beloningscomponent een bijzonder hoog bedrag is, wordt daarvan minstens 60 % met uitstel uitgekeerd;

Amendement 29

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage I – punt 1

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage V – Afdeling 11 – punt 22 – letter i bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(i bis) de variabele beloning, ook het uitgesteld gedeelte, wordt enkel uitbetaald of ter beschikking gesteld als het met de financiële toestand van de kredietinstelling in haar geheel te verenigen is en door de prestaties van de bedrijfseenheid en de persoon in kwestie gerechtvaardigd wordt; onder gelijkblijvende omstandigheden wordt de totale variabele beloning sterk verminderd als de kredietinstelling onopvallende of negatieve financiële resultaten te zien geeft;

Amendement 30

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage I – punt 1

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage V – Afdeling 11 – punt 22 – letter i ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(i ter) de personeelsleden moeten zich ertoe verbinden om geen gebruik te maken van persoonlijke hedgingstrategieën of verzekeringen in verband met hun beloning of aansprakelijkheid, om de risicoaanpassingseffecten die in hun beloningsregelingen ingebouwd zijn, te ondermijnen.

Amendement 31

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage I – punt 1

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage V – Afdeling 11 – punt 22 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

22 bis. Kredietinstellingen die van betekenis zijn door hun omvang, interne organisatie, en de aard, reikwijdte en complexiteit van hun activiteiten, richten, buitengewone gevallen uitgezonderd, een beloningscommissie op. De beloningscommissie is zodanig samengesteld dat zij een kundig en onafhankelijk oordeel kan geven over beloningsbeleid en -cultuur en de prikkels die worden gecreëerd voor het beheren van risico, kapitaal en liquiditeit.

De beloningscommissie is verantwoordelijk voor het voorbereiden van beslissingen over beloning, ook van beslissingen die gevolgen hebben voor het risico en het risicobeheer van de kredietinstelling in kwestie en die het leidinggevend orgaan in zijn

toezichtfunctie moet nemen. De beloningscommissie wordt voorgezeten door een lid van het leidinggevend orgaan, dat in de betrokken kredietinstelling geen uitvoerende functie uitoefent.

Amendement 32

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage I – punt 1

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage V – Afdeling 11 – punt 22 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

22 ter. Na raadpleging van de sociale partners kunnen de lidstaten hen de mogelijkheid geven om, op het vereiste niveau en op voorwaarden die ze zelf vastleggen, collectieve overeenkomsten te handhaven of af te sluiten die met inachtneming van het streven naar een evenwichtig beloningsbeleid, regelingen invoeren die overeenkomstig de nationale wet en juridische praktijk correct zijn en afwijken van de in bijlage V bedoelde regelingen.

Amendement 33

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage I – punt 4 – letter c

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage XII – Afdeling 2 – punt 15 – inleidende formule

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

15. In verband met het beloningsbeleid en de beloningscultuur van de kredietinstelling ten aanzien van de categorieën van medewerkers wier beroepswerkzaamheden haar risicoprofiel materieel beïnvloeden, wordt de volgende informatie openbaar gemaakt:

15. In verband met het beloningsbeleid en de beloningscultuur van de kredietinstelling ten aanzien van de categorieën van medewerkers wier beroepswerkzaamheden haar risicoprofiel materieel beïnvloeden, wordt de volgende informatie, **regelmatig bijgewerkt, voor het**

publiek openbaar gemaakt:

Amendement 34

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage I – punt 4 – letter c

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage XII – Afdeling 2 – punt 15 – letter a

Door de Commissie voorgestelde tekst

(a) informatie over het besluitvormingsproces voor de vaststelling van het beloningsbeleid, in voorkomend geval met vermelding van informatie over de samenstelling en het mandaat van een **remuneratiecommissie, de naam van** de externe adviseur op wiens diensten bij de vaststelling van het beloningsbeleid een beroep is gedaan, en de rol van de belanghebbenden;

Amendement

(a) informatie over het besluitvormingsproces waarbij het beloningsbeleid is vastgesteld, in voorkomend geval met informatie over de samenstelling en het mandaat van een **beloningscommissie**, de externe adviseur op wie een beroep is gedaan bij de vaststelling van het beloningsbeleid en de rol van de belanghebbenden;

Amendement 35

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage I – punt 4 – letter c

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage XII – Afdeling 2 – punt 15 – letter c

Door de Commissie voorgestelde tekst

(c) informatie over de voor prestatiebeoordeling en risicocorrectie gehanteerde criteria;

Amendement

(c) **de voornaamste kenmerken van de opbouw van het beloningsstelsel, o.a.** informatie over de voor prestatiebeoordeling en risicocorrectie gebruikte criteria, **de uitstelregelingen en toekenningscriteria;**

Amendement 36

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage I – punt 4 – letter e

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage XII – Afdeling 2 – punt 15 – letter e

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(e) de belangrijkste parameters en de motivering van een eventuele **bonusregeling** en eventuele andere niet-geldelijke voordelen."

(e) de belangrijkste parameters en de motivering van een eventuele **regeling voor een variabel gedeelte** en eventuele andere niet-geldelijke voordelen.

Amendement 37

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Bijlage I – punt 4 – letter c

Richtlijn 2006/48/EG

Bijlage XII – Afdeling 2 – punt 15 – letter e bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(e bis) kwantitatieve informatie over de beloning in totaalbedragen, uitgesplitst volgens hoger leidinggevend personeel en personeelsleden waarvan de werkzaamheden het risicoprofiel van de kredietinstelling wezenlijk beïnvloeden, met opgave van de volgende gegevens:

i) omvang van de beloning voor het boekjaar, uitgesplitst volgens vaste en variabele beloning, en het aantal begunstigden;

ii) omvang en vorm van de variabele beloning, o.a. uitgesplitst naar geldelijke beloning, aandelen en aan aandelen gekoppelde instrumenten;

iii) omvang van de onbetaalde uitgestelde beloning, uitgesplitst naar toegekende en niet toegekende gedeelten;

iv) omvang van de uitgestelde beloning die in het boekjaar toegekend, uitbetaald en door afstelling op de prestaties verminderd is;

v) omvang van de betalingen bij nieuwe indienstneming en ontslag in de loop van het boekjaar, en aantal begunstigden van de betreffende betalingen; en

vi) de omvang van de

ontslagvergoedingen die in de loop van het boekjaar toegekend zijn, het aantal begunstigen, en het hoogste van de betreffende bedragen dat aan één enkele persoon uitbetaald is.

PROCEDURE

Titel	Kapitaalvereisten voor de handelsportefeuille, de hersecurisaties en het bedrijfseconomisch toezicht op beloningen		
Document- en procedurenummers	COM(2009)0362 – C7-0096/2009 – 2009/0099(COD)		
Commissie ten principale	ECON		
Advies uitgebracht door Datum bekendmaking	EMPL 14.9.2009		
Rapporteur voor advies Datum benoeming	Ole Christensen 6.10.2009		
Behandeling in de commissie	27.1.2010	4.3.2010	16.3.2010
Datum goedkeuring	17.3.2010		
Uitslag eindstemming	+: -: 0:	35 4 0	
Bij de eindstemming aanwezige leden	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		
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)	Jürgen Creutzmann, Julie Girling, Dieter-Lebrecht Koch, Csaba Sógor, Emilie Turunen		