

Noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamine ning finantsteenuste sektori tasustamispoliitika

Euroopa Parlamendi 7. juuli 2010. aasta resolutsioon noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamise ning finantsteenuste sektori tasustamispoliitika kohta (2010/2009(INI))

Euroopa Parlament,

- võttes arvesse komisjoni 30. aprilli 2009. aasta soovitusi palgapoliitika kohta finantsteenuste sektoris (K(2009)3159);
- võttes arvesse komisjoni 30. aprilli 2009. aasta soovitusi, millega täiendatakse soovitusi 2004/913/EÜ ja 2005/162/EÜ seoses noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamiskorraga (K(2009)3177);
- võttes arvesse komisjoni ettepanekut võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse direktiive 2006/48/EÜ ja 2006/49/EÜ seoses kauplemisportfelli ja edasiväärtpaberistamisega seotud kapitalinõuetega ning tasustamispoliitika üle järelevalve teostamisega (KOM(2009)0362);
- võttes arvesse finantsstabiilsuse foorumi 2. aprilli 2009. aasta usaldusväärsete tasustamistavade põhimõtteid ja nendega kaasnevaid 25. septembri 2009. aasta rakendusstandardeid;
- võttes arvesse Euroopa Pangandusjärelevalve Komitee 20. aprilli 2009. aasta kõrgetasemelisi tasustamispoliitika põhimõtteid;
- võttes arvesse Euroopa Pangandusjärelevalve Komitee 11. juuni 2010. aasta kõrgetasemelisi tasustamispoliitika põhimõtteid;
- võttes arvesse Baseli pangajärelevalve komitee 2010. aasta jaanuari tasustamispoliitika põhimõtteid ja standardite hindamise metoodikat;
- võttes arvesse OECD 2010. aasta veebruari järeldusi äriühingute üldjuhtimise ja finantskriisi kohta ning kujunemisjärgus häid tavasid, millega parendatakse nende põhimõtete rakendamist;
- võttes arvesse 18. mai 2010. aasta resolutsiooni äriühingute juhtimisega seotud deontoloogiliste küsimuste kohta¹;
- võttes arvesse komisjoni 2. juuni 2010. aasta rohelist raamatut, mis käsitleb äriühingu üldjuhtimist finantsasutustes ja tasustamispoliitikat (KOM(2010)0284);
- võttes arvesse komisjoni 2. juuni 2010. aasta aruannet komisjoni soovitusi 2009/385/EÜ ((2009. aasta soovitus haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamise kohta),

¹ Vastuvõetud tekstid, P7_TA(2010)0165.

millega täiendatakse soovitusi 2004/913/EÜ ja 2005/162/EÜ seoses noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamiskorraga) rakendamise kohta ELi liikmesriikides (KOM(2010)0285);

- võttes arvesse komisjoni 2. juuni 2010. aasta aruannet komisjoni soovitusel 2009/384/EÜ (palgapoliitika kohta finantsteenuste sektoris) (2009. aasta soovitus palgapoliitika kohta finantsteenuste sektoris) kohaldamise kohta ELi liikmesriikides (KOM(2010)0286);
 - võttes arvesse kodukorra artiklit 48;
 - võttes arvesse majandus- ja rahanduskomisjoni raportit ja majandus- ning tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni arvamust (A7-0208/2010),
- A. arvestades, et finantssektoris ja mõnedes noteeritud äriühingutes on nende töötajate kategooriate puhul, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt ettevõtte või äriühingu riskiprofiili, tasustamine lähtunud lühikese aja jooksul kasumit toovate tehingute tegemise soodustamisest, luues üha riskantsemaid ärimudeleid, mis on töötajatele, hoiustajatele, investoritele ja jätkusuutlikule majanduskasvule tervikuna kahjulikud;
- B. arvestades, et komisjoni rohelises raamatus, mis käsitleb äriühingu üldjuhtimist finantsasutustes ja tasustamispoliitikat, rõhutatakse, et tõhusate kontrollimehhanismide puudumine mängis olulist osa selles, et finantsasutused kaldusid liialt riskima ning et äriühingu juhtimisel tuleks arvestada finantssüsteemi stabiilsusega, mis sõltub paljude osaliste tegevusest;
- C. arvestades, et mõnede finantsasutuste kohatu tasustamiskorraldus, mis soodustab ülemäära ja ettevaatamatut riskide võtmist, on mänginud rolli riskide kogunemisel, mis viisid praeguse finants-, majandus- ja sotsiaalkriisini, ja on seega suurt muret põhjustav küsimus poliitikakujundajate ja reguleerivate asutuste jaoks;
- D. arvestades, et finantsasutused peavad osana nende äriühingu sotsiaalsest vastutusest arvesse võtma nii ühiskondlikku keskkonda, milles asutus töötab, kui ka integreeritult kõigi osapoolte (kliendid, osanikud ja töötajad) huvisid;
- E. arvestades, et ülemaailmsel, Euroopa ja riigi tasandil on tehtud arvukaid algatusi, et tegeleda probleemi valmistavate tasustamistavadega, ja arvestades, et ülemaailmselt koordineeritud lähenemine on oluline selleks, et tagada mitte ainult võrdne konkurentsiolekord, vaid ka Euroopa ülemaailmne konkurentsivõime ja edendada jätkusuutlikku ja õiglast konkurentsi turgude vahel;
- F. arvestades, et finantsstabiilsuse foorumi usaldusväärsete tasustamistavade põhimõtetes, mille kiitsid heaks G20 juhid, esitatakse usaldusväärsete tasustamistavade viis elementi ja võttes arvesse, kui tähtis on edendada nende põhimõtete samaaegset rakendamist;
- G. arvestades, et tasustamispoliitikat puudutavaid kokku lepitud põhimõtteid ja juba võetud meetmeid tuleb pidevalt kontrollida ning vajaduse korral kohandada, et luua kogu Euroopas ühesugused tingimused ja tagada Euroopa finantssektori konkurentsivõime kogu maailmas;
- H. arvestades, et mitu teaduslikku uuringut ja praktilised kogemused on näidanud, kui piiratud mõju avaldavad mittekohustuslikud soovitusel tasustamispoliitikale, mis

toonitab vajadust võtta kasutusele rangem meede, et tagada põhimõtete järgimine;

- I. arvestades komisjoni aruandes esitatud tähelepanekuga, et vaatamata kriisi tekitatud kiirele liikumisele tasustamispoliitika olulise ümberkujundamise suunas on ainult 16 liikmesriiki täielikult või osaliselt komisjoni soovitus kohaldanud,

Üldised märkused

1. väljendab rahulolu komisjoni ja finantsstabiilsuse foorumi tehtud algatusega, mis käsitleb finantssektori tasustamispoliitikat ja noteeritud äriühinguid üldiselt; samas leiab, et finantsasutustele tasustamispoliitika ja kapitalivajadustega seotud lisaeeskirjade kehtestamisel tuleks proportsionaalselt arvesse võtta ka finantsettevõtja suurust ja seega tema tegevuse panust süstemaatilisse riski;
2. võtab teadmiseks raporti ettepanekuid kapitalinõuete direktiivide kohta, milles esitatakse finantssektori tasustamispoliitikat käsitlevad siduvad põhimõtted;

Tasustamise tõhus juhtimine

3. toonitab, et järelevalveasutused peaksid otsustama, kas finantsasutusel või noteeritud äriühingul peaks olema tasustamiskomitee; nad peaksid otsuse tegema viisil, mis on finantsasutuse või noteeritud äriühingu suurust, sisemist korraldust ja tegevuse olemust, ulatust ning keerukust arvestades asjakohane; on arvamusel, et kui järelevalveasutus peab seda asjakohaseks, määrab tasustamiskomitee kindlaks tasustamispoliitika – tasustamiskomitee peab olema sõltumatu, andma aru osanikele ja järelevalveasutustele ning tegema tasustamissüsteemi raames loodud stiimulite hindamisel tihedat koostööd äriühingu;
4. toonitab, et tasustamiskomiteel peab olema ligipääs lepingutingimustele, mille alusel kujundatakse komitee poolt kontrollitavad lepingud nii, et rasket hooletust on võimalik karistada tasu vähendamisega; Raske hooletus esineb eelkõige juhul, kui ei järgita nõuetekohast hoolsust ning sel juhul määrab tasustamiskomitee mahaarvamise, mis pole lihtsalt sümboolne, vaid aitab olulisel määral kaasa tekitatud kahju hüvitamisele; lisaks sellele tuleks finantsasutustel tungival soovitada tulemustasu tagasinõudmise kasutamist, st tulemustasu tagastamist halbade töötulemuste hilisema avastamise korral;
5. on arvamusel, et töötasukomisjoni esimees ja hääleõiguslikud liikmed peavad olema juhtimisorgani liikmed, kes ei täida asjaomases finantsasutuses või noteeritud äriühingus ühteegi täidesaatvat funktsiooni; on seisukohal, et haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmed ja juhatuse liikmed peaksid vältima samaaegselt teiste äriühingute juhatuse töös osalemist, kui on võimalus huvide konflikti tekkimiseks;
6. on arvamusel, et vajaduse korral peaks osanikele olema antud võimalus kaasa aidata säästva tasustamispoliitika kindlaksmääramisele ning neil võiks seepärast olla võimalik väljendada oma arvamust tasustamispoliitika kohta äriühingu üldkoosolekul, kasutades selleks tasustamist käsitlevate aruannete puhul mittesiduvat hääletamist;
7. toonitab, et nende juhatuse liikmete tasu, kes ei täida juhtivülesandeid, peab koosnema ainult kindlaksmääratud töötasust ning ei tohi sisaldada tulemushüvitist ega aktsiapõhist tasu;

8. rõhutab, et riskijärelevalvega tegelevad liikmed peavad olema sõltumatud nende järelevalve all asuvatest äriüksustest, neil peavad olema asjakohased volitused ning neid tuleb tasustada sõltumata kõnealuste äriüksuste tulemuslikkusest;

Tasustamise tulemuslik vastavusse viimine aruka riskide võtmisega

9. toonitab, et tasustamine peaks olema kohandatud igat tüüpi riskidele, vastavuses riskide realiseerumise tulemustega ning reageerima ajalises mõõtnes praegustele ja võimalikele riskidele, millel on mõju äriühingu üldisele tulemuslikkusele ja stabiilsusele;
10. märgib, et haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tegevust ei tohiks ajendada noteeritud äriühingu juhtimisega seotud isiklik finantshuvi; on seisukohal, et haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete muutuvtasuga seotud isiklik finantshuvi on paljudel juhtudel vastuolus äriühingu, ka töötajate ja sidusrühmade pikaajaliste huvidega;
11. on arvamusel, et tasustamissüsteemid peaksid olema proportsionaalses suhtes finantsasutuste suuruse, sisemise korralduse ja keerukusega ning peaks peegeldama erinevate finantssektorite, nagu pangandus, kindlustus ja fondide juhtimine, vahelist mitmekesisust;
12. rõhutab, et järelevalveasutus peaks läbi vaatama ja põhjalikult kontrollima juhtkonna, riskivõtjate ja kontrollfunktsiooni täitjate operatsiooniriski juhtimise korra; on arvamusel, et selliseid menetlusi tuleks rakendada ka nende töötajate suhtes, kelle kogutasu, kaasa arvatud pensionitingimused, on samas suurusjärgus, nagu eespool nimetatud personalirühmadel;
13. on arvamusel, et muutuvate töötasude tase peaks põhinema ette kindlaks määratud ja mõõdetavatel tulemuslikkuse kriteeriumitel, mis peaksid edendama äriühingu pikaajalist jätkusuutlikkust;
14. toonitab, et tulemuslikkusega seotud tasustamisel tuleks preemiafondi suurus siduda äriühingu üldise tulemuslikkusega ja kapitalibaasiga ning töötajate individuaalse tulemuslikkusega seotud tasustamine peaks põhinema üksikisiku, asjaomase äriühingu üksuse ja asutuse üldiste tulemuste kombineeritud hindamisel;
15. on seisukohal, et haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete muutuvtasuga seotud isiklik finantshuvi on paljudel juhtudel vastuolus äriühingu pikaajaliste huvidega; rõhutab, et haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmeid ja teisi riskantsete otsuste eest vastutavaid töötajaid puudutav tasustamispoliitika oleks kooskõlas tasakaalustatud ja toimiva riskijuhtimisega; seejuures peaksid kindlad ja muutuvad tasuosad olema sobivas vahekorras; nõuab tungivalt, et võetaks üldiselt kasutusele vahendid, mis võimaldavad vähendada või koguni tühistada töötasu muutuvosa nende töötajate kategooriate puhul, kelle tegevus tingib äriühingu tulemuste halvenemise;
16. on arvamusel, et mitte ainult kvantitatiivseid meetmeid vaid ka tulemuslikkuse kriteeriumeid, mis on seotud kvaliteediga, ja inimlikku kaalutusvõimet tuleks võtta arvesse, et teha kindlaks muutuvate töötasude tase;
17. leiab, et tagatud preemiad ei tohi olla tasustamisplaanide osa;

18. on arvamusel, mis ei lähtu ainult eetilistest põhjustest, vaid ka sotsiaalse õigluse ja majandusliku jätkusuutlikkuse seisukohast, et vahe äriühingu kõrgeima ja madalaima töötasu vahel peaks olema mõistlik;
19. toonitab, et äriühingud peavad kehtestama sisemenetluse, mis on heaks kiidetud järelevalveasutuse poolt, et käsitleda võimalikke konflikte nende riskijuhtimise üksuste ja tegevusüksuste vahel;
20. rõhutab, et neid põhimõtteid tuleb laiendada kõikide töötajate töötasudele, kelle kutsetöö avaldab olulist mõju neid palganud äriühingu riskiprofiilile, sealhulgas juhtidele, riskivõtjatele, kontrollfunktsiooni täitjatele ning kõigile töötajatele, kelle kogutasu, kaasa arvatud pensionimaksud on samas suurusjärgus;
21. toonitab, et haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete vastutuskindlustus, mis peaks kaitsma haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmeid ja tippjuhtkonda nõuete eest, mis tulenevad riskantsetest või hooletutest otsustest ja tegevusest, mida nad on rakendanud äriühingu juhtimisel, ei ole vastavuses jätkusuutliku riskijuhtimisega tasustamise valdkonnas;

Tasustamispaketi tasakaalustatud ülesehitus

22. toonitab, et muutuvad ja kindlaksmääratud töötasud peavad olema sobivalt tasakaalustatud;
23. teeb ettepaneku maksta muutuvat töötasu ainult sel juhul, kui see on säästev asutuse finantsolukorra ja kapitalibaasi seisukohast ja põhjendatud äriühingu pikaajalise tulemuslikkuse seisukohast; leiab, et pädeval järelevalveasutusel peaks olema õigus piirata muutuva töötasu üldist summat finantsasutustes, et tugevdada omakapitali;
24. rõhutab, et oluline osa töötasude muutuvkomponendist tuleks piisava ajavahemiku võrra edasi lükata; selle osa suurus ja edasilükkamisperioodi pikkus tuleks kehtestada vastavalt konjunktuuritsüklile, äri olemusele, selle riskidele ning kõnealuse töötaja tegevusele; õigus saada töötasu vastavalt väljamaksmise edasilükkamise korrale ei tohiks kujuneda tagatud õiguseks kiiremini kui õigus saada pro-rata baasil väljamakstavat töötasu; vähemalt 40% muutuvtasust tuleks edasi lükata; kui töötasude muutuvkomponent moodustab eriti suure summa, peaks sellest edasi lükkama vähemalt 60% ning edasilükkamisperiood peaks olema vähemalt viis aastat;
25. on arvamusel, et suurem osa muutuvast töötasust tuleks maksta mitterahaliste vahenditena, nagu allutatud laenude või tingimusliku kapitali kaudu, aktsiates või nendega seotud instrumentides, kui need instrumentid pakuvad stiimuleid, mis on kooskõlas pikaajalise väärtuse loomisega ja ajamõõtme riskidega;
26. on arvamusel, et tasustamispoliitikat tuleks kohaldada kogu töötasule, sh pensionile ja palkadele, et vältida nn preemiate arbitraaži; lisaks sellele usub, nn pensionipreemiad peaksid olema määratud mitterahalistes vahendites, nagu allutatud laenude või tingimusliku kapitali kaudu, aktsiates või aktsiatega seotud vahendites, et kooskõlastada pikaajalisi stiimuleid;
27. teeb ettepaneku kehtestada haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete lahkumishüvitise (nn kuldne langevari) ülempiiriks varase töökohalt lahkumise korral

kuni kahe aasta töötasu püsikomponent ja keelata lahkumishüvitise maksmine kohustuse rikkumise või omal soovil lahkumise puhul;

28. nõuab, et tasustamispoliitika kujundamisel võetaks arvesse meeste ja naiste võrdõiguslikkust;
29. kordab, et tuleb karistada igasugust diskrimineerimist äriühingutes, eriti mis puudutab tasustamispoliitika kujundamist, ametialast edutamist ja juhtivtöötajate töölevõtmist;

Tõhus järelevalve ja sidusrühmade kaasatus

30. on arvamusel, et äriühingud peaksid avaldama selget, ülevaatlikku ja ajakohast teavet nende tasustamistavade kohta ja et järelevalveasutused peavad pääsema juurde kogu teabele, mida nad vajavad kohaldatavate põhimõtete järgimise hindamiseks;
31. nõuab ka riigi osalusega äriühingutelt sarnaselt teiste äriühingutega täielikku läbipaistvust nende tasustamis- ja preemiapoliitika valdkonnas;
32. nõuab lisaks, et äriühingute, sealhulgas riigi osalusega äriühingute pensioni- ja lisapensionisüsteemid avalikustataks;
33. kutsub komisjoni üles tugevdama oma 30. aprilli 2009. aasta soovitusi töötasu struktuuri ja riskide maandamise kohta, nagu nõuavad 2009. aasta septembris toimunud G20 tippkohtumisel kinnitatud põhimõtted;
34. palub komisjonil võtta vastu ranged, finantssektoris täitmiseks kohustuslikud tasustamispoliitika põhimõtted, tuginedes pangandusega seotud ettepanekutele kapitalinõuete direktiivi käsitlevas raportis, ning "täida-või-selgita" menetluse alusel avalikustama selliste noteeritud äriühingute nimed, kes kõnealuseid põhimõtteid ei järgi;
35. nõuab tungivalt, et finantsteenuste sektor rakendaks Baseli pangajärelevalve komitee poolt 2010. aasta jaanuaris soovitatud hüvitamise põhimõtteid ja standardite hindamise meetodikat;
36. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles edendama ühtset rahvusvahelist süsteemi nende üksikisikute arvu avalikustamiseks, kes teenivad üks miljon eurot või üle selle, sh töötasu põhielemendid, preemiad, pikaajalised hüvitised ja pensionimaksud;
37. kutsub komisjoni üles võtma arvesse nii sise- kui välisaudiitorite rolli äriühingu tõhusa üldjuhtimise kõigis aspektides;
38. kutsub komisjoni üles uurima mittejuhtivate haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete rollide tugevdamist, sealhulgas tagama, et äriühingud pakuksid pidevat koolitust ja sõltumatuid töötasupakette, mis peegeldavad mittejuhtivate haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete sõltumatut rolli, ning andma järelevalveasutustele volitused teostada küsitlusi tunnustatud isikute abil;
39. palub komisjonil täpsustada õigusaktide ettepanekutes järelevalveasutuste rolli tasustamispoliitika valdkonnas;
40. rõhutab, et muutuvtasusid ei tohiks maksta selliste vahendite kaudu või meetodite

kohaselt, mis hõlbustavad nimetatud töötasult tulumaksu maksmisest kõrvalehoidmist;

41. nõuab, et tagataks, et tasustamise reguleerimisega ei kahjustata aluslepingutega tagatud põhiõigusi, eelkõige sotsiaalpartnerite õigust sõlmida ja jõustada kollektiivlepinguid vastavalt riigi seadustele ja tavadele;
42. nõuab, et komisjon looks uue finantskriisi ärahoidmiseks ELi kriisijuhtimisraamistiku, võttes arvesse rahvusvaheliste organisatsioonide, nagu G20 ja IMF, algatusi;
43. palub komisjonil ergutada liikmesriike tuletama noteeritud äriühingutele ja finantsteenuseid osutavatele äriühingutele meelde nende sotsiaalset vastutust, nende kaubamärgi kuvandi halvenemist ja vajadust olla edukas rahvusvahelises ühiskonnas eeskujuks;
44. on arvamusel, et koostööd mittetegevates riikides tegevuse või filiaalide säilitamine läheb vastuollu äriühingute ja kogu ühiskonna pikaajaliste huvidega, ning nõuab, et töötataks välja maksuparadiiside vastu võitlemise Euroopa strateegia eesmärgiga anda konkreetne sisu G20 tippkohtumistel Londonis ja Pittsburghis tehtud avaldustele;

o
o o

45. teeb presidendile ülesandeks edastada käesolev resolutsioon nõukogule, komisjonile ning ELi ja liikmesriikide reguleerivatele asutustele.