

Środa, 7 lipca 2010 r.

Wynagrodzenie dyrektorów spółek notowanych na rynku regulowanym oraz polityka wynagrodzeń w sektorze usług finansowych

P7_TA(2010)0265

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie wynagrodzeń dyrektorów spółek giełdowych oraz polityki wynagrodzeń w sektorze usług finansowych (2010/2009(INI))

(2011/C 351 E/08)

Parlament Europejski,

- uwzględniając zalecenie Komisji z dnia 30 kwietnia 2009 r. w sprawie polityki wynagrodzeń w sektorze usług finansowych (C(2009)3159),
- uwzględniając zalecenie Komisji z dnia 30 kwietnia 2009 r. uzupełniające zalecenia 2004/913/WE i 2005/162/WE w sprawie systemu wynagrodzeń dyrektorów spółek notowanych na rynku regulowanym (C(2009)3177),
- uwzględniając projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywy 2006/48/WE i 2006/49/WE w zakresie wymogów kapitałowych związanych z portfelem handlowym i resekurytyzacją oraz w zakresie kontroli nadzorczej polityki wynagrodzeń (COM(2009)0362),
- uwzględniając zasady prawidłowych praktyk w zakresie wynagrodzeń Rady Stabilności Finansowej (FSB) z 2 kwietnia 2009 r. oraz towarzyszące im normy wdrażania z 25 września 2009 r.,
- uwzględniając nadrzędne zasady polityki wynagrodzeń Komitetu Europejskich Organów Nadzoru Bankowego (CEBS) z dnia 20 kwietnia 2009 r.,
- uwzględniając sprawozdanie CEBS (Komitet Europejskich Organów Nadzoru Bankowego) w sprawie stosowania na poziomie krajowym nadrzędnych zasad polityki wynagrodzeń CEBS z dnia 11 czerwca 2010 r.,
- uwzględniając zasady wynagrodzeń i metodykę oceny standardów Bazylejskiego Komitetu ds. Nadzoru Bankowego ze stycznia 2010 r.,
- uwzględniając raport OECD z lutego 2010 w sprawie ładu korporacyjnego i kryzysu finansowego - wnioski oraz wypracowywane wzorce dotyczące skuteczniejszego stosowania zasad,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 18 maja 2010 r. w sprawie kwestii deontologicznych związanych z zarządzaniem przedsiębiorstwem ⁽¹⁾,
- uwzględniając zieloną księgę Komisji z dnia 2 czerwca 2010 r. w sprawie ładu korporacyjnego w instytucjach finansowych oraz polityki wynagrodzeń (COM(2010)0284),
- uwzględniając sprawozdanie Komisji z dnia 2 czerwca 2010 r. w sprawie zastosowania przez państwa członkowskie UE zalecenia Komisji 2009/385/WE (zalecenia w sprawie wynagrodzeń dyrektorów z 2009 r.) uzupełniającego zalecenia 2004/913/WE i 2005/162/WE w zakresie systemu wynagrodzeń dyrektorów spółek giełdowych (COM(2010)0285),
- uwzględniając sprawozdanie Komisji z dnia 2 czerwca 2010 r. w sprawie zastosowania przez państwa członkowskie UE zalecenia Komisji 2009/384/WE dotyczącego polityki wynagrodzeń w sektorze usług finansowych (COM(2010)0286),

⁽¹⁾ Teksty przyjęte, P7_TA(2010)0165.

Środa, 7 lipca 2010 r.

- uwzględniając art. 48 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Gospodarczej i Monetarnej oraz opinię Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A7-0208/2010),
- A. mając na uwadze, że w sektorze usług finansowych i w niektórych spółkach notowanych na rynku regulowanym polityka wynagrodzeń dla kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma znaczny wpływ na profil ryzyka spółki, prowadzona była w sposób sprzyjający transakcjom o krótkoterminowej rentowności, w związku z czym wprowadzano coraz bardziej ryzykowne wzorce działalności gospodarczej ze szkodą dla pracowników, osób oszczędzających i inwestorów oraz zrównoważonego rozwoju,
- B. mając na uwadze, że zielona księga Komisji w sprawie ładu korporacyjnego w instytucjach finansowych oraz polityki wynagrodzeń podkreśla, że skutkiem braku skutecznych mechanizmów kontroli było nadmierne podejmowanie ryzyka ze strony instytucji finansowych oraz że ład korporacyjny powinien brać pod uwagę stabilność systemu finansowego, który zależy od działań wielu graczy,
- C. mając na uwadze, że niewłaściwe struktury wynagrodzeń niektórych instytucji finansowych stanowiące bodziec do nadmiernego i nierozważnego podejmowania ryzyka odegrały rolę w akumulacji ryzyka, które doprowadziło do aktualnego kryzysu finansowego, gospodarczego i społecznego a co za tym idzie są główną kwestią leżącą w kręgu zainteresowania decydentów politycznych i organów regulacyjnych,
- D. mając na uwadze, że instytucje finansowe muszą w sposób zintegrowany uwzględnić - w ramach ciężącej na nich odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw - środowisko społeczne, w którym działa instytucja, a także interesy wszystkich zaangażowanych stron, takich jak klienci, udziałowcy i pracownicy,
- E. mając na uwadze, że na szczeblu światowym, europejskim oraz krajowym uruchomiono szereg inicjatyw mających na celu rozwiązanie kwestii problematycznych praktyk w dziedzinie wynagrodzenia, mając również na uwadze, że aby zagwarantować nie tylko równe szanse dla wszystkich, ale także zapewnić konkurencyjność Europy na świecie i promować zrównoważoną i uczciwą konkurencję pomiędzy rynkami kwestią podstawowej wagi jest przyjęcie globalnie skoordynowanego podejścia,
- F. mając na uwadze, że zasady FSB dotyczące prawidłowych praktyk w zakresie wynagrodzeń, popierane przez liderów G20, określają pięć elementów prawidłowych praktyk w dziedzinie wynagrodzenia oraz uwzględniając znaczenie promowania równoczesnego wdrażania tych zasad,
- G. mając na uwadze, że ustalone zasady i już przyjęte środki w zakresie polityki wynagrodzeń muszą być systematycznie monitorowane i dostosowane w razie potrzeby, aby stworzyć równe warunki w całej Europie i zapewnić ogólną konkurencyjność europejskiego sektora finansowego,
- H. mając na uwadze, że szereg badań naukowych, jak również doświadczenie praktyczne dowodzą ograniczonego wpływu niewiążących zaleceń na politykę w dziedzinie wynagrodzeń, co wskazuje na potrzebę wprowadzenia silniejszego instrumentu gwarantującego poszanowanie zasad,
- I. mając na uwadze, że pomimo spowodowanego kryzysem dążenia do poważnej reformy w dziedzinie polityki wynagrodzeń tylko 16 państw członkowskich całkowicie lub częściowo zastosowało się do zalecenia Komisji,

Uwagi ogólne

1. z zadowoleniem odnosi się do inicjatyw podjętych przez Komisję i FSB dotyczących polityki w dziedzinie wynagrodzeń w spółkach giełdowych i ogólnie w sektorze finansowym; uważa jednak, że należy proporcjonalnie uwzględnić rozmiar instytucji finansowej, a co za tym idzie udział prowadzonej przez nią działalności w ryzyku systemowym narzucając instytucjom finansowym dodatkowe rozporządzenie dotyczące kwestii polityki wynagrodzeń i wymogów kapitałowych;
2. przyjmuje do wiadomości propozycje wiążących zasad w sprawie polityki wynagrodzeń w sektorze finansowym, zawarte w sprawozdaniu dotyczącym dyrektyw w sprawie wymogów kapitałowych;

Środa, 7 lipca 2010 r.

Skuteczne zarządzanie wynagrodzeniami

3. podkreśla, że organy nadzorcze powinny podjąć decyzję co do kwestii, czy instytucja finansowa lub spółka notowana na giełdzie powinny posiadać komitet ds. wynagrodzeń; powinny one dokonać tego w oparciu o ich rozmiar, strukturę wewnętrzną oraz charakter, zakres i złożoność prowadzonej przez nie działalności; uważa, że w stosownych - zdaniem organu nadzorczego - przypadkach polityka wynagrodzeń powinna być określana przez komitet ds. wynagrodzeń; który powinien być niezależny i odpowiadać przed akcjonariuszami i organami nadzoru oraz powinien blisko współpracować z komitetem ds. ryzyka przedsiębiorstwa w kwestii oceny bodźców stwarzanych przez system wynagrodzeń;

4. podkreśla, że komitet ds. wynagrodzeń musi mieć dostęp do treści umów, a umowy podlegające kontroli ze strony komitetu muszą być konstruowane w taki sposób, aby możliwe było karanie aktów rażącego zaniedbania redukcją wynagrodzenia. Rażące zaniedbanie ma miejsce, gdy nie przestrzega się należytej staranności, w takim przypadku zadaniem komitetu ds. wynagrodzeń jest zapewnienie, aby redukcja wynagrodzenia nie miała wyłącznie charakteru symbolicznego, lecz w znacznym stopniu przyczyniała się do pokrycia wyrządzonej szkody. Ponadto instytucje finansowe powinny być skłaniane do wykorzystywania sankcji w postaci zmniejszenia wynagrodzenia (ang. *malus*) uzależnionego od osiągniętych wyników w sytuacji odkrycia osiągnięcia przez pracownika słabych wyników;

5. jest zdania, że przewodniczący oraz uprawnieni do głosu członkowie komitetu ds. wynagrodzeń muszą być członkami organu zarządczego niesprawującymi żadnych funkcji wykonawczych w danej instytucji finansowej lub spółce giełdowej. uważa, że dyrektorzy i członkowie zarządu powinni unikać jednoczesnego zasiadania w zarządzie innych przedsiębiorstw, jeśli istnieje potencjalne ryzyko konfliktu interesów;

6. jest zdania, że w stosownych przypadkach akcjonariusze powinni mieć możliwość przyczynienia się do formułowania zrównoważonej polityki ds. wynagrodzeń i mogliby w tym celu mieć możliwość wyrażenia swych opinii w tej sprawie podczas walnego zgromadzenia przedsiębiorstwa w drodze niewiążącego głosowania na temat sprawozdania w sprawie wynagrodzeń;

7. podkreśla, że wynagrodzenie niewykonawczych członków zarządu powinno składać się wyłącznie ze stałej kwoty i nie powinno obejmować wynagrodzenia uzależnionego od wyników lub wynagrodzenia wypłacanego w akcjach;

8. podkreśla, że członkowie zajmujący się kontrolą ryzyka powinni być niezależni w stosunku do kontrolowanych jednostek, posiadać odpowiednie uprawnienia oraz otrzymywać wynagrodzenie niezależne od wyników tych jednostek;

Skuteczne powiązanie wynagrodzeń i rozważnego podejmowania decyzji dotyczących ryzyka

9. podkreśla, że wynagrodzenie powinno być dostosowane do wszystkich typów ryzyka, symetryczne w stosunku do wyników ryzyka oraz dostosowane do granic czasowych obecnego i potencjalnego ryzyka, które będzie miało wpływ na ogólne wyniki i stabilność przedsiębiorstwa;

10. zaznacza, że w procesie zarządzania spółkami giełdowymi ich dyrektorowie nie powinni kierować się osobistym interesem finansowym; jest zdania, że osobisty interes finansowy dyrektorów powiązany z wynagrodzeniem zmiennym jest w wielu przypadkach sprzeczny z długotrwałym interesem spółki, w tym z interesami jej pracowników i akcjonariuszy;

11. jest zdania, że systemy wynagrodzeń powinny być proporcjonalne do rozmiaru, organizacji wewnętrznej oraz złożoności instytucji finansowych i powinny odzwierciedlać różnice pomiędzy poszczególnymi sektorami finansowymi, takimi jak bankowość, ubezpieczenia i zarządzanie funduszami;

12. podkreśla, że ustalenia kierownictwa wyższego szczebla w sprawie zarządzania ryzykiem operacyjnym, osoby podejmujące ryzyko oraz sprawujące funkcje kontrolne powinny być analizowane i podlegać bardzo szczegółowej kontroli przez organ nadzorczy; jest zdania, że tego rodzaju procedury powinny mieć także zastosowanie do pracowników, których całkowite wynagrodzenie, w tym przepisy emerytalne, kwalifikuje do tej samej kategorii zaszeregowania;

Środa, 7 lipca 2010 r.

13. jest zdania, że poziomy wynagrodzenia zmiennego powinny opierać się na wcześniej ustalonych i wymiernych kryteriach osiągniętych wyników, które powinny promować długoterminową rentowność spółki;
14. podkreśla, że wynagrodzenie zależne od wyników powinno łączyć wielkość puli premii z ogólnymi wynikami oraz bazą kapitałową firmy, natomiast wynagrodzenia zależne od wyników wypłacane poszczególnym pracownikom powinny opierać się na połączonej ocenie wyników danej osoby, danej jednostki oraz ogólnym wyniku instytucji;
15. uważa, że osobisty interes finansowy dyrektorów powiązany z wynagrodzeniem zmiennym jest w wielu przypadkach sprzeczny z długoterminowymi interesami spółki; podkreśla, że polityka w zakresie wynagrodzeń dyrektorów i innych pracowników, którzy ponoszą odpowiedzialność za ryzykowne decyzje, powinna być zgodna ze zrównoważonym i właściwie funkcjonującym systemem zarządzania ryzykiem, oraz że pomiędzy wynagrodzeniem stałym i zmiennym powinna być zachowana właściwa proporcja; pilnie nawołuje do powszechnego wprowadzenia środków umożliwiających zmniejszenie elementów zmiennych wynagrodzenia (a nawet zrezygnowanie z nich) pracowników, w przypadku których wydajność jest przyczyną pogorszenia się wyników spółki;
16. jest zdania, że w celu ustalenia poziomu wynagrodzenia zmiennego należy brać pod uwagę nie tylko ilościowe, ale również jakościowe kryteria wyników, a także zdrowy rozsądek;
17. uważa, że gwarantowane premie nie powinny być częścią planów wynagrodzeń;
18. jest zdania, że nie tylko ze względów etycznych, lecz również w interesie sprawiedliwości społecznej i zrównoważonej gospodarki różnica między najwyższym a najniższym wynagrodzeniem w przedsiębiorstwie powinna być rozsądna;
19. podkreśla, że przedsiębiorstwa powinny opracować procedurę wewnętrzną zatwierdzoną przez organ nadzoru mającą na celu rozwiązywanie konfliktów mogących się pojawić na osi zarządzanie swoim ryzykiem – jednostki operacyjne;
20. podkreśla konieczność objęcia tymi zasadami wynagrodzeń wszystkich pracowników, których czynności zawodowe mają znaczący wpływ na profil ryzyka przedsiębiorstwa, w którym pracują, w tym kierownictwo wyższego szczebla, osoby podejmujące ryzyko, osoby sprawujące funkcje kontrolne oraz pracownicy, których całkowite wynagrodzenie, łącznie z uprawnieniami emerytalnymi, znajduje się na tym samym szczeblu siatki płac;
21. podkreśla, że ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej dyrektorów i urzędników mające na celu ochronę dyrektorów, urzędników i wyższe kierownictwo spółki przed roszczeniami wynikającymi z ryzykownych decyzji lub zaniedbania oraz działań podjętych w procesie zarządzania przedsiębiorstwami nie są zgodne z zasadą zrównoważonego zarządzania ryzykiem w dziedzinie wynagrodzeń;

Zrównoważona struktura pakietu wynagrodzeń

22. podkreśla, że pomiędzy wynagrodzeniem zmiennym a stałym musi istnieć właściwa równowaga;
23. sugeruje, że wynagrodzenie zmienne powinno być wypłacane jedynie w przypadku, gdy nie narusza sytuacji finansowej i bazy kapitałowej instytucji i jest uzasadnione w świetle długoterminowych wyników firmy; jest zdania, że w przypadku instytucji finansowych właściwy organ nadzoru powinien posiadać prawo ograniczenia ogólnej kwoty wynagrodzenia zmiennego w celu wzmocnienia kapitału akcyjnego;
24. podkreśla, że znaczny procent zmiennego składnika wynagrodzenia powinien być odraczany na wystarczający okres; Wysokość kwoty oraz długość okresu odroczenia powinny być ustalane zgodnie z cyklem koniunkturalnym, charakterem działalności, ryzykiem z nią związanym oraz działalnością danego pracownika; wynagrodzenie wypłacane na zasadzie odroczenia powinno stać się prawem bezwarunkowym nie szybciej niż wynagrodzenie wypłacane na zasadzie proporcjonalnej (pro rata); odroczeniu powinno podlegać co najmniej 40 % zmiennego składnika wynagrodzenia; w przypadku, gdy kwota zmiennych składników wynagrodzenia jest szczególnie wysoka, odroczeniu powinno podlegać co najmniej 60 % tej kwoty, a okres odroczenia nie powinien być krótszy niż pięć lat;

Środa, 7 lipca 2010 r.

25. jest zdania, że znaczna część wynagrodzenia zmiennego powinna być wypłacana w instrumentach niepieniężnych, takich jak zobowiązania podporządkowane, kapitał warunkowy, akcje lub instrumenty z nimi związane pod warunkiem, że instrumenty te stanowią bodźce zgodne z długoterminowym tworzeniem wartości oraz granicami czasowymi ryzyka;
26. uważa, że polityka wynagrodzeń powinna odnosić się do całości wynagrodzenia, łącznie z emeryturami i pensjami, w celu uniknięcia swobody decyzji w zakresie premii; ponadto jest przekonany, że premie emerytalne powinny przyznawać się w instrumentach niepieniężnych, takich jak zobowiązania podporządkowane, kapitał warunkowy, akcje lub instrumenty z nimi związane w celu dostosowania do siebie długoterminowych bodźców;
27. sugeruje ustalenie górnej granicy odprawy (tzw. „złote spadochrony”) na poziomie odpowiednika dwóch lat stałego składnika wynagrodzenia dyrektorów w przypadkach wcześniejszego ustania stosunku pracy oraz niewypłacanie odprawy w przypadkach złych wyników lub dobrowolnego odejścia;
28. wzywa do uwzględnienia równości między kobietami i mężczyznami przy określaniu polityki wynagrodzeń;
29. ponownie przypomina o potrzebie karania za wszelkiego rodzaju dyskryminację w przedsiębiorstwach, w szczególności w zakresie definicji polityki wynagrodzeń, rozwoju kariery i procesu rekrutacji wyższej kadry kierowniczej;

Skuteczny nadzór i uczestnictwo akcjonariuszy

30. jest zdania, że firmy powinny terminowo udzielać jasnych i wszechstronnych informacji o stosowanych praktykach w dziedzinie wynagrodzenia, zaś organy nadzory powinny mieć dostęp do wszystkich informacji, jakich będą potrzebować, by dokonać oceny zgodności z odnośnymi zasadami;
31. domaga się, by przedsiębiorstwa państwowe, tak jak inne spółki, prowadziły w pełni przejrzystą politykę w zakresie wynagrodzeń i premii;
32. zwraca się również o podawanie do wiadomości publicznej szczegółów nt. systemów emerytalnych i dodatkowych świadczeń emerytalnych w spółkach, w tym w przedsiębiorstwach państwowych;
33. wzywa Komisję, aby położyła nacisk na przedstawione przez nią w dniu 30 kwietnia 2009 r. zalecenia dotyczące struktury płac i podziału ryzyka zgodnie z zasadami ustalonymi przez Radę Stabilności Finansowej i zatwierdzonymi przez grupę G20 we wrześniu 2009 r.;
34. wzywa Komisję do przyjęcia surowych, wiążących zasad w sprawie polityki wynagrodzeń w sektorze finansowym w oparciu o propozycje dotyczące bankowości zawarte w projekcie sprawozdania w sprawie DWK oraz do stosowania jawnego systemu opartego na procedurze „comply-or-explain” (czyli „stosuj albo wyjaśnij, czego i dlaczego nie stosujesz”) w stosunku do spółek giełdowych niestosujących się do tych zasad;
35. nalega, aby organy nadzorcze w sektorze finansowym wprowadziły metodologię oceny zasad i standardów w zakresie wynagrodzeń zaproponowaną w styczniu 2010 r. przez Bazylejski Komitet ds. Nadzoru Bankowego;
36. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wspierania wspólnej struktury międzynarodowej umożliwiającej ujawnienie liczby osób zarabiających ponad 1 milion euro, łącznie z głównymi elementami pensji, premiami, odprawami długoterminowymi i składkami emerytalnymi;
37. zwraca się do Komisji o uwzględnienie roli zarówno audytorów wewnętrznych jak i zewnętrznych w gwarantowaniu pełnego zakresu skutecznego ładu korporacyjnego;
38. wzywa Komisję do zbadania możliwości wzmocnienia roli dyrektorów niewykonawczych, w tym zagwarantowania, że firmy oferować będą kształcenie ustawiczne oraz niezależne pakiety wynagrodzeń odzwierciedlające niezależną rolę dyrektorów niewykonawczych, a także zapewniające organom nadzoru uprawnienia do prowadzenia rozmów z „zatwierdzonymi osobami”;

Środa, 7 lipca 2010 r.

39. wzywa Komisję do wyjaśnienia w wysuwanych wnioskach legislacyjnych roli organów nadzorczych w dziedzinie polityki wynagrodzeń;
40. podkreśla, że wynagrodzenie zmienne nie powinno być wypłacane w formie pojazdów lub za pomocą metod ułatwiających unikanie płacenia podatku dochodowego od tego wynagrodzenia;
41. domaga się zagwarantowania, że proces regulacji wynagrodzeń nie odbywa się ze szkodą dla podstawowych praw gwarantowanych w traktatach, a w szczególności praw partnerów społecznych do zawierania i egzekwowania układów zbiorowych zgodnie z praktykami i przepisami krajowymi;
42. wzywa Komisję do stworzenia unijnych ram zarządzania kryzysowego w celu uniknięcia nowego kryzysu finansowego, z uwzględnieniem inicjatyw podejmowanych przez organy międzynarodowe, takie jak G20 i MFW;
43. wzywa Komisję, by nakłaniała państwa członkowskie do przypominania spółkom giełdowym i spółkom świadczącym usługi finansowe o ich odpowiedzialności społecznej, spadku ich reputacji i konieczności dawania dobrego przykładu w prosperującej społeczności międzynarodowej;
44. uważa, że kontynuowanie działalności lub zachowanie filii na terytoriach niechętnych do współpracy jest zasadniczo sprzeczne z długoterminowymi interesami przedsiębiorstwa oraz domaga się opracowania europejskiej strategii zwalczania rajów podatkowych w celu realizacji zamiarów zapowiedzianych przez grupę G20 w Londynie i Pittsburghu;

*

* *

45. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie, Komisji i unijnym oraz krajowym organom regulacyjnym.

Transgraniczne zarządzanie kryzysowe w sektorze bankowym

P7_TA(2010)0276

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 7 lipca 2010 r. zawierającego zalecenia dla Komisji w sprawie transgranicznego zarządzania kryzysowego w sektorze bankowym (2010/2006(INI))

(2011/C 351 E/09)

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 225 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
- uwzględniając swoją rezolucję w sprawie komunikatu Komisji dotyczącego wprowadzenia w życie ram działania dla rynków finansowych: plan działania ⁽¹⁾, przyjętą w dniu 13 kwietnia 2000 r.,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 20 października 2009 r. zatytułowany „Unijne ramy transgranicznego zarządzania kryzysowego w sektorze bankowym” (COM(2009)0561),
- uwzględniając wniosek z dnia 23 września 2009 r. dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wspólnotowego nadzoru makroostrożnościowego nad systemem finansowym i ustanawiającego Europejską Radę ds. Ryzyka Systemowego (COM(2009)0499),

⁽¹⁾ Dz.U. C 40 z 7.2.2001, s. 453.