

BG

BG

BG



ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ

Брюксел, 2.6.2010
COM(2010) 286 окончателен

**ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА,
ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА
НА РЕГИОНИТЕ**

**Доклад за изпълнението на Препоръка 2009/384/ЕО на Комисията относно
политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги (Препоръката
относно политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги от
2009 г.) от държавите-членки на ЕС**

{COM(2010) 284 окончателен}
{COM(2010) 285 окончателен}
{SEC(2010) 671}

ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ

Доклад за изпълнението на Препоръка 2009/384/ЕО на Комисията относно
политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги (Препоръката
относно политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги от
2009 г.) от държавите-членки на ЕС

(Text with EEA relevance)

1. ЦЕЛ НА ДОКЛАДА

Макар че равнището на възнагражденията в сектора на финансовите услуги е много обсъждана тема от известно време насам, доскоро малко внимание се обръщаше на факта, че в тази сфера годишните премии и променливите възнаграждения зависят от краткосрочните резултати и не се коригират спрямо риска¹.

Днес обаче има широко единомислие по въпроса, че вътрешно присъщата философия на годишните премии насърчава поемането на прекомерен риск, защото при липсата на предвидени „глоби“ или връщане на възнаграждения получателите на премии могат да прибират част от печалбите, които създават, без да носят отговорност за загубите при материализиране на риска.

Тези проблеми с политиката на възнагражденията в сектора на финансовите услуги не са ограничени до заплащането на директорите и мениджърите, а засягат и възнагражденията на служителите на други равнища от йерархията, по-специално на лицата, чиито възнаграждения са свързани с поемане на риск (например дилърите и брокерите), и лицата, чиито възнаграждения са отчасти зависими от постигнатите резултати.

В своето съобщение от 4 март, озаглавено „Движеща сила за възстановяването на Европа“², Европейската комисия посочва, че ще подсили Препоръката от 2004 г. относно възнагражденията на директорите на дружествата, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулиран пазар, и ще изготви нова препоръка по отношение

¹ През 2008 г. Групата по политиката на управлението на риска от контрагента III, създадена в Съединените щати с цел анализиране на кризата на кредитния пазар, направи в своя доклад заключението, че схемите за възнагражденията в сектора на финансовите услуги са една от петте най-важни причини за финансовата криза. Групата подчерта необходимостта от правилно съгласуване на материалните стимули за служителите и дългосрочните интереси на финансовата институция и от ограничаване на практиките на поемане на прекомерно висок риск в краткосрочен план. На равнище ЕС „групата Дьо Ларозиер“ достигна в своя доклад до същия извод, препоръчайки съсредоточаване върху структурата на политиката за възнагражденията в сектора на финансовите услуги и „ново съгласуване на материалните стимули за служителите с интересите на акционерите и дългосрочната рентабилност на предприятията“.

² Съобщение на Комисията от 4 март 2009 г. за пролетното заседание на Европейския съвет — Движеща сила за възстановяването на Европа, COM(2009) 114.

на възнагражденията в сектора на финансовите услуги, за да се опита да прекрати използването на неправилни стимули в търговските дружества.

В съответствие със заключенията от срещата на ръководителите на държавите от Г20 в Лондон³ Препоръката на Комисията относно политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги бе приета на 30 април 2009 г.⁴ Комисията стана първият участник от Г20, който прилага заключенията от срещата относно политиката на възнагражденията в сектора на финансовите услуги. Главната цел на новата препоръка е да се гарантира, че с политиката на финансовите институции за възнагражденията не се насърчава поемането на прекомерен риск и че тази политика съответства на дългосрочните интереси на финансовите институции. С препоръката държавите-членки се призовават да приемат мерки в четири основни области: i) структурата на политиката за възнагражденията, ii) управлението, iii) оповестяването на политиката за възнагражденията, iv) надзора⁵.

Комисията искаше да действа бързо и да изпрати на държавите-членки и стопанските субекти силен и незабавен политически сигнал, че трябва да направят съществени промени в планирането и провеждането на политиката си за възнагражденията.

Комисията бе също така на мнение, че препоръката трябва да се прилага в целия сектор на финансовите услуги, независимо от правния статут на финансовите институции. Според Комисията ограниченото прилагане на новите принципи (например само за банките и инвестиционните дружества) би оставило настрана финансови институции, които също може да са от значение за поддържането на финансовата стабилност, а погрешната политика на стимулиране в тези институции, водеща до поемане на прекомерен риск, би имала същите последствия, както при банките и инвестиционните дружества. Освен това прилагането на принципите на разумните практики за възнагражденията само в една част от сектора на финансовите услуги би могло да доведе до нарушаване на конкуренцията между различните подсектори, които се конкурират на пазара на труда за привличането на служители със сходни качества.

Целта на настоящия доклад, който Комисията пое задължение да изготви една година след приемането на Препоръката, е да се направи оценка доколко държавите-членки са въвели необходимата правна уредба, за да въведат в сила главните принципи на Препоръката относно политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги от 2009 г. Държавите-членки бяха призовани да вземат необходимите мерки, за да насърчат прилагането на препоръката на Комисията до 31 декември 2009 г.

Настоящият доклад се основава на отговорите на държавите-членки на един представен им от Комисията въпросник. Докладът се придружава от един работен документ на службите на Комисията, който съдържа таблиците, показващи доколко държавите-членки са изпълнили изискванията от Препоръката.

³ Заключения от срещата на ръководителите на държавите от Г20 в Лондон, 2 април 2009 г., параграф 15.

⁴ Препоръка на Комисията 2009/384/ЕО относно политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги (ОВ L 120, 15.5.2009 г., стр. 22).

⁵ За по-подробно описание на съдържанието на Препоръката вижте работния документ на службите на Комисията SEC(2010) 671 , който придружава настоящия доклад.

2. ОСНОВНИ КОНСТАТАЦИИ ОТ ОЦЕНКАТА

16 държави-членки (Белгия, България, Кипър, Германия, Испания, Франция, Унгария, Италия, Литва, Латвия, Люксембург, Малта, Нидерландия, Румъния, Швеция, Обединеното кралство) са приели национални мерки съгласно Препоръката на Комисията. Измежду останалите 11 държави-членки (Австрия, Чешката република, Дания, Естония, Гърция, Финландия, Ирландия, Полша, Португалия, Словения, Словакия) шест са посочили, че са в процес на изготвяне или приемане на съответните национални мерки в тази област.

В шест държави-членки (Германия, Франция, Италия, Малта, Нидерландия, Обединеното кралство) принципите на разумната политика за възнагражденията вече се прилагат спрямо премиите за 2009 г. В други държави-членки тези принципи ще се прилагат от съответните финансови институции през 2010 г.

Само седем държави-членки (Белгия, Франция, Унгария, Литва, Латвия, Нидерландия, Швеция) са приели национални мерки, които се прилагат спрямо всички финансови предприятия в целия сектор на финансовите услуги. В останалите девет държави-членки обхватът на националните мерки варира съществено, макар че кредитните институции винаги попадат в него.

Във всичките 16 държави-членки, приели национални мерки, тези мерки предвиждат политика на възнаграждения, коригирани спрямо поетия риск, в съответствие с дългосрочния интерес на финансовите институции. Въпреки това националните разпоредби за структурата на политиката за възнагражденията се различават съществено по съдържанието си и по това, доколко подробно уреждат тази материя.

Едва няколко държави-членки са изпълнили изцяло важните препоръки за управлението, например препоръките за ролята на управителните (или надзорните) съвети или за квалификацията и експертните познания на членовете на комитетите по възнагражденията.

Изискванията за оповестяване също се различават в отделните държави-членки. В редица държави-членки се планира приемането на законодателни актове, предвиждащи по-строги изисквания за оповестяване.

3. ОЦЕНКА НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА ПРЕПОРЪКАТА

3.1. Обхват и общи положения

16 държави-членки (Белгия, България, Кипър, Германия, Испания, Франция, Унгария, Италия, Литва, Латвия, Люксембург, Малта, Нидерландия, Румъния, Швеция, Обединеното кралство) са приели национални мерки съгласно препоръката на Комисията. 11 държави-членки (Австрия, Чешката република, Дания, Естония, Гърция, Финландия, Ирландия, Полша, Португалия, Словения, Словакия) все още не са приели никакви конкретни мерки към момента на изготвяне на настоящия доклад. Все пак измежду тези 11 държави-членки шест (Чешката република, Дания, Естония, Финландия, Ирландия и Португалия) са съобщили, че са в процес на изготвяне или приемане на съответните национални мерки⁶, особено в перспективата на бъдещото преразглеждане на Директивата за капиталовите изисквания⁷.

Измежду държавите-членки, които все още не са приели конкретни мерки и не са в процес на изготвяне или приемане, Австрия и Гърция са посочили, че вече имат редица национални разпоредби за възнагражденията. Тези разпоредби обаче са свързани с

⁶ За целите на настоящия доклад в анализа са включени само държавите-членки, които са приели национални мерки съгласно препоръката на Комисията.

⁷ COM(2009)362. За повече подробности вж. раздел 4 от настоящия доклад.

общото дружествено право или с управлението на дружествата и не се отнасят конкретно до въпросите, повдигнати в Препоръката на Комисията относно политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги.

Словакия е заявила, че регулиране на възнагражденията не е необходимо, като се имат предвид ниското равнище на възнагражденията на мениджърите в словашките финансови институции, ограниченото им влияние върху стабилността и малкият дял на сектора на инвестиционното банкиране и инвестиционните услуги.

Полша не е намерила основания да се намеси на този етап в схемите за определяне на възнагражденията в частните дружества, защото според нея съответните дружествени органи трябва да проявят благоразумието и отговорността да заложат принципите на Препоръката в своите правила за корпоративно управление и в най-добрите си търговски практики. Полша все пак планира да въведе национални принципи по отношение на политиката за възнагражденията на кредитните институции и инвестиционните дружества след преразглеждането на Директивата за капиталовите изисквания.

С изключение на шест държави-членки (Германия, Франция, Италия, Малта, Нидерландия, Обединеното кралство), в които принципите на разумната политика за възнагражденията вече се прилагат за раздадените през 2009 г. премии, в повечето държави-членки тези принципи трябва се прилагат от съответните финансови институции през 2010 г.

Макар че във всичките 16 държави-членки, приели специални национални мерки съгласно Препоръката на Комисията, тези мерки се прилагат за кредитните институции, само седем държави-членки (Белгия, Франция, Унгария, Литва, Латвия, Нидерландия, Швеция) са приели мерки, прилагани за всички финансови предприятия от сектора на финансовите услуги. В останалите девет държави-членки обхватът на националните мерки варира съществено:

- в шест държави-членки (България, Кипър, Испания, Италия⁸, Малта, Румъния) мерките се прилагат само за кредитните институции;
- в една държава-членка (Обединеното кралство) мерките обхващат и инвестиционните дружества;
- в една държава-членка (Германия) мерките обхващат и застрахователния сектор и инвестиционните дружества;
- в една държава-членка (Люксембург) мерките обхващат всички финансови предприятия без предприятията от застрахователния сектор.

В редица държави-членки е въведена долна граница или изискване за размера, при надхвърлянето на която/което започват да се прилагат всички правила или определени

⁸ Италия е посочила, че има определени общи принципи за възнагражденията в сектора на инвестиционните услуги и дейности, които ще се прилагат за инвестиционните дружества и дружествата за управление на активи (обща наредба на Италианската национална банка и Комисията по борсовите операции, издадена през октомври 2007 г.)

по-строги правила. В Италия с разпоредбите на Италианската национална банка от октомври 2009 г. бяха определени шест основни банкови групи, които освен приложимите за всички банки правила трябва да спазват стандартите за прилагане на принципите на разумната практика за определяне на възнагражденията, издадени от Съвета за финансова стабилност през септември 2009 г. В Обединеното кралство Правилникът за възнагражденията, издаван от Органа по финансовите услуги (Financial Services Authority — FSA) и включен в неговия Наръчник, се прилага за 26 от най-големите банки, жилищностроителните дружества (building societies), брокерите и дилърите, регистрирани в Обединеното кралство.

В две държави-членки (Германия, Испания) от попадащите в обхвата на мерките финансови институции се иска да определят сами доколко трябва да прилагат тези мерки (самооценка). В Германия всички попадащи в обхвата на мерките финансови институции би трябвало да спазват общите изисквания за обвързване на политиката за възнагражденията с принципите на разумното управление на риска и с дългосрочните цели. Въпреки това всяка финансова институция въз основа на анализ на риска определя сама дали да прилага специални изисквания. Според Германия „анализът трябва да бъде реалистичен, цялостен и прозрачен по отношение на третите страни.“

Всичките 16 държави-членки прилагат принципите спрямо категориите служители, чиято професионална дейност оказва съществено влияние върху рисковия профил на финансовата институция. Въпреки това редица държави-членки (България, Кипър, Унгария, Италия, Малта, Нидерландия, Румъния, Швеция, Обединеното кралство) са отишли по-напред в действията си и съгласно насоките на Комитета на европейските банкови надзорници прилагат мерките спрямо всички категории служители, като особено внимание се обръща на служителите на ръководни постове и на другите служители, които поемат риск. Някои държави-членки (Белгия, Германия, Италия⁹, Швеция) са поискали от финансовите институции сами да изготвят списък на категориите служители, които оказват съществено влияние върху рисковия профил на институциите си. Нито една държава-членка не посочва точно кои категории служители оказват съществено влияние върху рисковия профил^{10 11}, а представят само примери (като висшето ръководство или служителите в звената за контрол).

Повечето държави-членки (освен Франция) са приели национални разпоредби за възнагражденията в сектора на финансовите услуги чрез акт на компетентния надзорен орган. Такъв акт може да е препоръка или задължителен нормативен акт в случаите, когато надзорният орган има правомощията да издава задължителни правила и принципи. Във Франция министерството на финансите е издало наредба (Arrêté).

⁹ Само за 6-те най-големи италиански банки.

¹⁰ Все пак Швеция уточнява, че „служител, чиито действия може да окажат съществено влияние върху поемания от дружеството риск, е служител от такава категория персонал, който в рамките на служебните си задължения упражнява или може да упражни немалко влияние върху поемания от дружеството риск“.

¹¹ В Обединеното кралство от обхванатите от мерките финансови институции се очаква да включват в тези категории служители „лицата, които заемат длъжност със значително влияние върху дадено дружество (и следователно би трябвало да са одобрени, за да заемат тази длъжност), и служителите, чиито дейности оказват или може да окажат съществено въздействие върху рисковия профил на дружеството.“ Презумпцията е, че правилата се прилагат спрямо даден служител от втората категория, ако общото им очаквано възнаграждение за 2009 г. е над 1 милион британски лири.

Редица държави-членки уточняват, че ако дадена финансова институция не спазва изискванията, националният надзорен орган има право да предприеме надзорни мерки, например да изиска изменение на системите за възнагражденията („качествени мерки“) или да поиска увеличение на капитала („количествени мерки“). В някои държави-членки препоръките в рамките на надзора са издадени под формата на нормативен акт, тъй като са част от общите правомощия/прерогативи на компетентните органи. Изискванията за оповестяване в някои случаи са установени под формата на правилник за корпоративното управление (когато по принцип се отнасят до директорите на финансовите институции, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулиран пазар).

Няколко държави-членки (България, Германия, Испания, Обединеното кралство) уточняват, че сегашните надзорни мерки не засягат законодателните мерки, които ще бъдат приети. В три държави-членки (Германия, Франция, Нидерландия) националните мерки бяха придружени от допълнителни ангажименти, поети от предприятията от сектора под формата на правилник за дейността.

Всички държави-членки, приели национални мерки, посочват, че тези мерки ще се прилагат спрямо съответните финансови институции на индивидуална и консолидирана основа¹². В съответствие с изискванията на ЕС клоновете на институции от държавите от Европейското икономическо пространство (ЕИП), извършващи дейност на територията на държава-членка на ЕС, не влизат в обхвата на мерките.

Всички държави-членки, приели национални мерки, са предвидили „тест за пропорционалност“, за да отчитат характера, размера и обхвата на дейността на съответната финансова институция. Освен това всичките 16 държави-членки са изключили таксите и комисионите от обхвата на националните си мерки съгласно препоръката на Комисията.

3.2. Структура на политиката за възнагражденията

Всичките 16 държави-членки са изпълнили общите изисквания, заложили в параграфи 3.1 и 3.2 от Препоръката на Комисията. С препоръка 3.1 се установява общо изискване политиката за възнагражденията да бъде обвързана с принципите на разумното управление на риска, а с препоръка 3.2 се цели постигане на съответствие между политиката за възнагражденията и дългосрочните интереси на финансовите институции. Испания обаче е ограничила приложното поле на препоръка 3.2 до изпълнителните членове на съвета на директорите и до членовете на управителния съвет¹³. Обединеното кралство посочва, че е изпълнило „имплицитно“ препоръка 3.2 (чрез цялостния си правилник).

Въпреки че всичките 16 държави-членки са изпълнили препоръка 4.1 относно необходимостта от подходящ баланс между фиксирани и променливи елементи на

¹² В някои случаи в зависимост от специалните изисквания на трудовото и/или фискалното законодателство на съответната трета държава, в която извършват дейност дружествата от групата.

¹³ Испания твърди, че очаква приемането на съответните европейски директиви, за да ги изпълни, като има предвид следното: i) според наблюденията политиката за възнагражденията не е проблем в Испания; ii) необходимо е да се осигури съгласуваност с измененията на европейското законодателство.

възнагражденията (с изключение на Испания, която и в този случай е предвидила горепосоченото ограничение), само четири държави-членки (Белгия, Люксембург, Малта, Нидерландия) са включили изискване финансовите институции да определят максимален размер на променливия елемент.

15 държави-членки (всички без Румъния) са изпълнили препоръка 4.2 относно политиката за премии. Унгария е изпълнила препоръката само частично, защото не е предвидила правило за възможността да не се дават премии.

Макар че всичките 16 държави-членки са изпълнили препоръка 4.3 относно отложеното изплащане на променливата част от възнаграждението, шест държави-членки (България, Кипър, Унгария, Латвия, Малта, Румъния) не са предвидили минимален срок за отлагането. Италия е предвидила такъв срок само по отношение на шестте основни банки. В Литва тази разпоредба не се прилага за застрахователния сектор.

Всичките 16 държави-членки са изпълнили препоръка 4.4 относно коригирането на отложената променлива част от възнаграждението спрямо риска, но Литва не прилага и тази разпоредба за застрахователния сектор.

Измежду 16-те държави-членки две (Румъния, Малта) не са изпълнили препоръка 4.5 относно възнагражденията при предсрочно прекратяване на договори. Литва е изключила от обхвата на тази разпоредба застрахователния сектор. Франция е ограничила приложното поле на разпоредбата до директорите и мениджърите на дружествата, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулиран пазар.

Само шест държави-членки (Белгия, Германия, Испания, Люксембург, Малта, Нидерландия) са изпълнили препоръка 4.6 относно връщането на премии и възможността да бъде изисквано възстановяването на една част или на целия променлив елемент на възнагражденията. В България, Кипър и Унгария връщане на премии се предвижда само при измама. Италия е ограничила приложното поле на тази разпоредба само до шестте основни банки. В Литва разпоредбата не се прилага за кредитните институции. Франция, Латвия, Румъния, Швеция и Обединеното кралство не са изпълнили тази препоръка.

Три държави-членки (България, Малта и Румъния) не са изпълнили препоръка 4.7 относно необходимостта структурата на политиката за възнагражденията да се актуализира с времето.

Всичките 16 държави-членки са изпълнили препоръка 5.1 относно оценката на резултатите.

Осем държави-членки (Белгия, Германия, Испания, Франция, Италия, Люксембург, Нидерландия, Обединеното кралство) са изпълнили препоръка 5.2 за създаване на многогодишна рамка за оценяване на резултатите. Латвия е изпълнила препоръката, но е предвидила изключение за трудовите договори, чийто срок е по-малък от периода, за който се оценяват резултатите. Румъния не е изпълнила препоръката. България, Кипър, Унгария, Литва, Малта и Швеция са я изпълнили частично, доколкото не предвиждат многогодишна рамка, а само изискват да се отчитат дългосрочните резултати и настоящото и бъдещото равнище на риска.

Всичките 16 държави-членки са изпълнили препоръка 5.3 за включване на корекция спрямо риска при измерването на резултатите. Нидерландия обаче не е уточнила, че при корекцията спрямо риска трябва да се отчитат цената на вложения капитал и необходимата ликвидност. В Литва в обхвата на тази препоръка не влиза застрахователният сектор.

Всички 16 държави-членки са изпълнили препоръка 5.4 за въвеждането на нефинансови критерии при оценяването на индивидуалните резултати.

Съществените разлики в националните разпоредби за изпълнението на основен елемент от препоръката като структурата на политиката за възнагражденията будят тревога. Различията са дори по-големи в случаите, когато държавите-членки (Франция, Германия, Италия, Нидерландия, Швеция, Обединеното кралство) са изпълнили и по-строгите правила, включени в стандартите на Съвета за финансова стабилност¹⁴.

3.3. Управление

Единствено Испания не е изпълнила препоръка 6.1 във връзка с необходимостта да се включат мерки за избягване на конфликтите на интереси и с установяването на изисквания за процедурите за определяне на възнагражденията. Малта и Нидерландия са изпълнили тази препоръка само отчасти, защото или не са включили никакви специални разпоредби за конфликтите на интереси (Малта), или предвиждат прилагането им само за членовете на управителните съвети с ограничителен списък на потенциалните конфликти на интереси (Нидерландия).

Всичките 16 държави-членки са приели национални мерки за изпълнение на препоръка 6.2 относно ролята на управителните съвети. Две от тях обаче (Белгия и Малта) са изпълнили тази препоръка само отчасти, доколкото не са предвидили управителният (или надзорният) съвет да определя възнагражденията на директорите. Във Франция управителният съвет определя възнагражденията на директорите само в дружествата, които са получили публична помощ.

Само Румъния не е изпълнила препоръка 6.3 за включване на звената за контрол и — при необходимост — на отделите по човешките ресурси или на външни експерти в разработването на политиката за възнагражденията. Германия и Литва не прилагат препоръката спрямо застрахователния сектор. Литва е изключила и банките от приложното поле на съответните разпоредби.

Измежду 16-те държави-членки само седем (Белгия, Франция, Латвия, Люксембург, Нидерландия, Швеция, Обединеното кралство) са изпълнили изцяло препоръка 6.4 относно експертните познания и квалификацията на членовете на управителния (или надзорния) съвет и комитета по възнагражденията. Литва не прилага препоръката спрямо банките и застрахователните дружества. Други държави-членки (България, Кипър, Германия, Испания, Италия) имат само общи разпоредби относно квалификацията и независимостта на членовете на комитета по възнагражденията или звената за контрол.

¹⁴ Има и други разлики, дължащи се на специални национални разпоредби или свързани с подпомаганите от държавата финансови институции, но те са по-специфични и ограничени по обхват.

Единствено Испания не е изпълнила препоръка 6.5 във връзка с прегледа на прилагането на политиката за възнагражденията от звената за контрол.

13 държави-членки (Белгия, България, Кипър, Испания, Франция, Италия, Латвия, Люксембург, Малта, Нидерландия, Румъния, Швеция, Обединеното кралство) са изпълнили препоръка 6.6 във връзка със служителите, участващи в процедурите за контрол. Германия прилага препоръката по отношение на кредитните институции и инвестиционните дружества, а спрямо застрахователния сектор — само отчасти (няма разпоредби за възнагражденията на служителите по контрола). В Литва частта на препоръката по отношение на застрахователния сектор не е изцяло изпълнена. Унгария също е изпълнила тази препоръка само отчасти, защото не е предвидила други специални правила за възнагражденията на служителите в звената за контрол освен правилото да не са свързани с резултатите на стопанските звена.

Като цяло равнището на изпълнение на препоръки 6.2 и 6.4 не е задоволително, а това създава проблеми поради голямото им значение.

3.4. Оповестяване на политиката за възнагражденията

Единствено Испания не е изпълнила препоръка 7, съдържаща общо изискване за оповестяване, но е съобщила, че подготвя законодателен акт по този въпрос. Литва е изпълнила препоръката частично, тъй като не е приела специални разпоредби за застрахователния сектор.

В препоръка 8 изискването за оповестяване е допълнително уточнено. Седем държави-членки (Белгия, Франция, Италия, Латвия, Люксембург, Швеция, Обединеното кралство) са изпълнили напълно тази препоръка. Германия я е изпълнила изцяло по отношение на кредитните институции и инвестиционните дружества, но само частично по отношение на застрахователния сектор (не се изисква подробно оповестяване). България, Кипър, Литва, Малта, Нидерландия и Румъния са я изпълнили отчасти, защото при тях или липсват някои изисквания, или в обхвата са включени не всички финансови институции, не всички категории служители (например само директорите) или не всички правни форми (например само дружествата, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулиран пазар). Испания и Унгария не са изпълнили тази препоръка.

3.5. Надзор

С препоръка 11 държавите-членки бяха призовани да гарантират, че финансовите институции съобщават цялата значима информация на компетентните органи, като посочват и съответствието с принципите на Препоръката. Измежду 16-те държави-членки само Испания не е изпълнила тази препоръка. Литва не е предвидила специално правило за застрахователните дружества.

С препоръка 12 държавите-членки бяха призовани да гарантират, че компетентните органи могат да изискват и да получават достъп до цялата информация, която смятат за необходима, за да преценят дали финансовите институции спазват принципите на Препоръката. Измежду 16-те държави-членки, приели национални мерки, само Унгария не е изпълнила тази препоръка.

4. НАСТОЯЩИ ПРОЦЕСИ

В съобщението¹⁵, придружаващо горепосочените препоръки, Комисията признава, че те са само първият етап от стратегията на Комисията за разрешаване на този проблем и че се предвижда и приемането на законодателни актове на равнище ЕС.

През юли 2009 г. Комисията прие предложение за преразглеждане на Директивата за капиталовите изисквания (ДКИ)¹⁶, в което има разпоредби и във връзка с политиката за възнагражденията на кредитните институции. В контекста на кризата приоритет за Комисията са законодателните мерки в сектора на банките и инвестиционните дружества, тъй като там има най-много данни за отрицателното въздействие на неподходящите стимули.

Чрез своето предложение Комисията има за цел да превърне в законодателни изисквания на равнище ЕС принципите, съдържащи се в нейната Препоръка относно политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги. Надзорните органи в банковия сектор трябва да следят политиката за възнагражденията и получават правото да санкционират банките, които не спазват новите изисквания. Те ще могат да използват различни мерки, за да санкционират неспазването на изискванията — например ще могат да изискват от съответната институция да намали риска, свързан с определени системи на възнаграждения, ще могат да налагат глоби и в краен случай ще могат да изискват увеличаване на капитала.

Общите договорености, приети на заседанието на Съвета по икономическите и финансовите въпроси от ноември 2009 г., доказаха решимостта на ЕС да предприеме действия по този въпрос. Отчитайки допълнителните стандарти за прилагане на принципите на разумната практика за определяне на възнагражденията, издадени от Съвета за финансова стабилност през септември 2009 г., държавите-членки се договориха да ги отразят стриктно в предложението за преразглеждане на ДКИ¹⁷.

Междувременно държавите-членки въведоха сходни разпоредби за политиката за възнагражденията и в предложението за директива за лицата, управляващи фондове за алтернативни инвестиции (хедж фондове)¹⁸.

Тези две предложения в момента се обсъждат в Съвета и Европейския парламент.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Въпреки че кризата налага извършването на съществена реформа в областта на политиката за възнагражденията, само 16 държави-членки са изпълнили изцяло или частично Препоръката на Комисията. Макар че шест държави-членки са в процес на приемане на мерки, с които да насърчат изпълнението на Препоръката, все още има сравнително много държави-членки, които не са взели никакви мерки или чиито мерки са незадоволителни. Само седем държави-членки прилагат съответните мерки за целия

¹⁵ COM(2009) 211, 30.4.2009 г.

¹⁶ COM(2009) 362.

¹⁷ Вж. договореностите, постигнати на заседанието на Съвета по икономическите и финансовите въпроси на 10 ноември 2009 г.

¹⁸ COM(2009) 207 от 30 април 2009 г.

финансов сектор. Тревожни са съществените различия между държавите-членки по отношение на изпълнението на Препоръката във връзка с такъв фундаментален елемент като структурата на политиката за възнагражденията.

За разрешаването на този проблем трябва да се положат още усилия. Не може да се извърши успешна реформа без истинска културна промяна на принципите на стимулиране на персонала в сектора на финансовите услуги (от редовите служители до изпълнителните директори). Някои финансови институции вече възразиха срещу извършването на реформа в тази област и продължават да смятат, че краткосрочните премии дават ясна възможност за конкурентно предимство и са най-изгодният начин за стимулиране на служителите. Наистина финансовите институции имат голям интерес да продължат с използването на краткосрочните премии, за да поддържат висока гъвкавост на работните места¹⁹. Служителите в сферата на финансовите услуги ще променят поведението си по отношение на риска само ако знаят, че ще бъдат оценявани през достатъчно дълъг период от време и че заплащането им ще бъде действително намалено, ако поемат прекомерни рискове.

Независимо от законодателните актове, които предстои да бъдат приети, ще има необходимост от указания от надзорните органи с цел осигуряване на общ подход в рамките на ЕС. За да се осигури равнопоставеност на световно равнище, ще има необходимост и от сближаване на надзорните дейности в рамките на Базелския комитет.

Що се отнася до практиките в самите финансови институции, на този етап е трудно да се прецени дали и доколко финансовите институции на практика са въвели разумна политика за възнагражденията. Твърде рано е и повечето регулаторни промени все още са в процес на извършване. Финансовите институции са започнали да променят практиките си за възнагражденията, но като се има предвид, че те се опасяват да не влошат конкурентната си позиция, ако първи извършат промените, не е много вероятно да извършат реформа на дългосрочната си политика за възнагражденията преди окончателното приемане на законодателните актове в тази област²⁰. Въпреки че финансовите институции оповестяват и „тактически предлагат“ част от промените, които извършват в политиката си за възнагражденията, по-конкретно за своите директори²¹, все още няма никаква или почти никаква информация за индивидуалните възнаграждения на по-ниско равнище и за структурата им.

¹⁹ Краткосрочните премии предполагат краткосрочни трудови договори. Благодарение на възможността да намаляват броя на персонала си по всяко време на годината, финансовите институции стимулират конкуренцията сред служителите и запазват равнището на колективните премии като част от тази култура на мобилност.

²⁰ В последния доклад на Института по международни финанси (IIF) се посочва, че *„остава още много работа, макар да има напредък при постигането на съответствие на възнагражденията с принципите на ИФ/Съвета за финансова стабилност. Въпреки че в повечето от проучените дружества възнагражденията са обвързани с резултатите, а изплащането им се отлага във времето, в бошинството от тях е имало проблеми със съгласуването на възнагражденията и рисковия времеви хоризонт на приходите и с включването на разходите за капитал и рисковите фактори в оценката на резултатите.“*

²¹ Тук се включват доброволните ограничения на премиите или на обезщетенията за висшите ръководители при напускане (т.нар. златни парашути), големите дарения за благотворителност и т.н.

От своя страна Комисията възнамерява:

- - да предложи подобна законодателна мярка за възнагражденията в сектора на небанковите финансови услуги (за застрахователите, за предприятия за колективно инвестиране в прехвърлими ценни книжа — ПКИПЦК) през 2010 г. или в началото на 2011 г.;
- - да осигури бързото постигане на съгласие между държавите-членки и Европейския парламент по законодателните предложения в процес на приемане, които се отнасят до възнагражденията, и да следи стриктно бъдещото им прилагане от държавите-членки;
- - да осигури — чрез участието си в Съвета за финансова стабилност и Г20 — ефективното прилагане на подобни правила за политиката на възнагражденията в сектора на финансовите услуги на световно равнище, за да се гарантира равнопоставеност в тази област;
- - да анализира положението редовно, запазвайки си правото при необходимост да приема допълнителни мерки.

—