

## ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

## ΕΠΙΤΡΟΠΗ

## ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

της 30ής Απριλίου 2009

σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

(2009/384/ΕΚ)

Η ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ,

Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 211 δεύτερη περίπτωση,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Η ανάληψη υπερβολικών κινδύνων στον κλάδο των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, και ιδιαίτερα στις τράπεζες και τις επιχειρήσεις επενδύσεων, έχει συμβάλει στην αποτυχία των χρηματοπιστωτικών επιχειρήσεων και στη δημιουργία συστημικών προβλημάτων στα κράτη μέλη και παγκοσμίως. Τα εν λόγω προβλήματα έχουν εξαπλωθεί στους υπόλοιπους τομείς της οικονομίας και έχουν οδηγήσει σε υψηλό κόστος για την κοινωνία.
- (2) Ενώ δεν αποτελούν την κύρια αιτία της χρηματοπιστωτικής κρίσης που εκτυλίχθηκε το 2007 και το 2008, οι ακατάλληλες πρακτικές αποδοχών στον κλάδο των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών προκάλεσαν, κατά γενική ομολογία, την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων και συνέβαλαν, κατά συνέπεια, στις σημαντικές απώλειες των μεγάλων χρηματοπιστωτικών επιχειρήσεων.
- (3) Οι πρακτικές αποδοχών σε μεγάλο μέρος του κλάδου των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών έχουν θέσει εμπόδια στην αποτελεσματική και ορθή διαχείριση κινδύνου. Αυτές οι πρακτικές έτειναν να ανταμείβουν το βραχυπρόθεσμο κέρδος και έδιναν στο προσωπικό κίνητρα για την άσκηση αδικαιολόγητα ριψοκίνδυνων δραστηριοτήτων, οι οποίες παρείχαν βραχυπρόθεσμα υψηλότερο εισόδημα, ενώ μακροπρόθεσμα εξέθεταν τις χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις σε υψηλότερες δυναμικές ζημιές.
- (4) Κατ' αρχήν, εάν τα συστήματα διαχείρισης κινδύνου και ελέγχου ήταν ισχυρά και σε υψηλό βαθμό αποτελεσματικά, τα κίνητρα για την ανάληψη κινδύνου που παρείχαν οι πρακτικές αποδοχών θα ήταν σύμφωνα με το επίπεδο ανοχής κινδύνου μιας χρηματοπιστωτικής επιχείρησης. Ωστόσο, όλα τα συστήματα διαχείρισης κινδύνου και ελέγχου έχουν περιορισμούς και, όπως έχει δείξει η χρηματοπιστωτική

κρίση, μπορεί να αποτύχουν να αντιμετωπίσουν τους κινδύνους που δημιουργούνται από τα ακατάλληλα κίνητρα, λόγω της αυξανόμενης πολυπλοκότητας των κινδύνων και του εύρους των τρόπων ανάληψής τους. Κατά συνέπεια, είναι απαραίτητος, αν και δεν είναι πλέον επαρκής, ο απλός λειτουργικός διαχωρισμός μεταξύ επιχειρηματικών μονάδων και προσωπικού που είναι αρμόδιο για τα συστήματα διαχείρισης κινδύνου και ελέγχου.

- (5) Η δημιουργία κατάλληλων κινήτρων εντός του ίδιου του συστήματος αποδοχών μειώνει το φορτίο της διαχείρισης κινδύνου και αυξάνει την πιθανότητα να γίνουν αυτά τα συστήματα αποτελεσματικά. Ως εκ τούτου, είναι αναγκαίο να θεσπιστούν αρχές ορθής πολιτικής αποδοχών.
- (6) Δεδομένων των ανταγωνιστικών πιέσεων στον κλάδο των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών και του γεγονότος ότι πολλές χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις λειτουργούν διασυνοριακά, είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι οι αρχές της ορθής πολιτικής αποδοχών εφαρμόζονται με συνέπεια σε όλα τα κράτη μέλη. Ωστόσο, αναγνωρίζεται ότι, προκειμένου οι αρχές της ορθής πολιτικής αποδοχών να είναι αποτελεσματικότερες, θα πρέπει να εφαρμόζονται με συνέπεια σε παγκόσμιο επίπεδο.
- (7) Η Επιτροπή, στην ανακοίνωσή της για το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο με θέμα «Η υλοποίηση της ευρωπαϊκής ανάκαμψης»<sup>(1)</sup>, παρουσίασε το σχέδιό της για την αποκατάσταση και τη διατήρηση ενός σταθερού και αξιόπιστου χρηματοπιστωτικού συστήματος. Ειδικότερα, στην ανακοίνωση η Επιτροπή γνωστοποίησε ότι θα υποβάλει νέα σύσταση σχετικά με τις αμοιβές στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, με στόχο τη βελτίωση της διαχείρισης κινδύνου σε χρηματοπιστωτικές εταιρείες και την ευθυγράμμιση των κινήτρων για τις αμοιβές με τις βιώσιμες επιδόσεις.
- (8) Η παρούσα σύσταση ορίζει τις γενικές αρχές που διέπουν την πολιτική αποδοχών στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών και πρέπει να εφαρμοσθεί σε όλες τις χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον κλάδο των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών.

(<sup>1</sup>) COM(2009) 114 τελικό.

- (9) Οι εν λόγω γενικές αρχές ενδέχεται να σχετίζονται περισσότερο με ορισμένες κατηγορίες χρηματοπιστωτικών επιχειρήσεων από ό,τι με κάποιες άλλες, βάσει των υφιστάμενων κανονισμών και των κοινών πρακτικών στον κλάδο των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών. Αυτές οι αρχές θα πρέπει να εφαρμόζονται παράλληλα με οποιονδήποτε κανόνα ή κανονισμό διέπει ένα συγκεκριμένο χρηματοπιστωτικό τομέα. Ειδικότερα, οι αμοιβές και οι προμήθειες που εισπράττονται από ενδιάμεσους και εξωτερικούς παρόχους υπηρεσιών στην περίπτωση δραστηριοτήτων που ανατίθενται σε εξωτερικούς συνεργάτες δεν πρέπει να υπάγονται σε αυτές τις αρχές, καθώς οι πρακτικές αποζημίωσης που σχετίζονται με τέτοιες αμοιβές και προμήθειες ήδη καλύπτονται εν μέρει από συγκεκριμένα καθεστώτα, συγκεκριμένα από την οδηγία 2004/39/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 21ης Απριλίου 2004, για τις αγορές χρηματοπιστωτικών μέσων<sup>(1)</sup>, και την οδηγία 2002/92/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 9ης Δεκεμβρίου 2002, σχετικά με την ασφαλιστική διαμεσολάβηση<sup>(2)</sup>. Επιπλέον, η παρούσα σύσταση ισχύει με την επιφύλαξη, εφόσον συντρέχει περίπτωση, των δικαιωμάτων των κοινωνικών εταιριών για συλλογικές διαπραγματεύσεις.
- (10) Όσον αφορά τις χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις, οι κινητές αξίες των οποίων έχουν εισαχθεί προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά κατά την έννοια της οδηγίας 2004/39/ΕΚ σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη, η παρούσα σύσταση ισχύει επιπρόσθετα και από κοινού με τη σύσταση 2004/913/ΕΚ της Επιτροπής, της 14ης Δεκεμβρίου 2004, για την προώθηση κατάλληλου καθεστώτος αποδοχών των διοικητικών στελεχών των εισηγμένων εταιριών<sup>(3)</sup> και τη σύσταση 2009/385/ΕΚ της Επιτροπής, της 30ής Απριλίου 2009, για τη συμπλήρωση των συστάσεων 2004/913/ΕΚ και 2005/162/ΕΚ σχετικά με την ενίσχυση του καθεστώτος αποδοχών των διοικητικών στελεχών των εισηγμένων εταιριών<sup>(4)</sup>.
- (11) Η πολιτική αποδοχών μιας συγκεκριμένης χρηματοπιστωτικής επιχείρησης θα πρέπει επίσης να συνδέεται με το μέγεθος της εν λόγω χρηματοπιστωτικής επιχείρησης, καθώς επίσης με τη φύση και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της.
- (12) Θα πρέπει να θεσπιστεί πολιτική αποδοχών που να επικεντρώνεται στον κίνδυνο, η οποία θα συνάδει με την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνου και δεν θα προκαλεί την έκθεση σε υπερβολικό κίνδυνο.
- (13) Η πολιτική αποδοχών πρέπει να καλύπτει εκείνες τις κατηγορίες μελών του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιαστικό αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της χρηματοπιστωτικής επιχείρησης. Προκειμένου να αποφευχθεί η παροχή κινήτρων για την ανάληψη υπερβολικού κινδύνου, πρέπει να θεσπιστούν ειδικές ρυθμίσεις όσον αφορά τις αποδοχές των συγκεκριμένων κατηγοριών προσωπικού.
- (14) Η πολιτική αποδοχών πρέπει να έχει στόχο την ευθυγράμμιση των ατομικών στόχων των μελών του προσωπικού με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της σχετικής χρηματοπιστωτικής επιχείρησης. Η αξιολόγηση των συνιστωσών των αποδοχών που βασίζονται στις επιδόσεις πρέπει να βασίζεται σε περισσότερο μακροπρόθεσμες επιδόσεις και να λαμβάνει υπόψη τους υφιστάμενους κινδύνους που σχετίζονται με αυτές. Η αξιολόγηση των επιδόσεων θα πρέπει να εντάσσεται σε ένα πολυετές πλαίσιο, για παράδειγμα τριών έως πέντε ετών, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε περισσότερο μακροπρόθεσμες επιδόσεις και ότι οι πραγματικές πληρωμές για τις συνιστώσες των αποδοχών που βασίζονται στις επιδόσεις καλύπτουν το σύνολο του κύκλου οικονομικής δραστηριότητας της εταιρείας.
- (15) Οι χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις πρέπει να μπορούν να απαιτήσουν επιστροφή των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών που καταβλήθηκαν για επιδόσεις βασισμένες σε στοιχεία τα οποία στη συνέχεια αποδείχτηκε ότι ήταν προφανώς ανακριβή.
- (16) Ως γενική αρχή, οι πληρωμές που συνδέονται με πρόωρη λύση σύμβασης και καταβάλλονται επί συμβατικής βάσης δεν πρέπει να αποτελούν ανταμοιβή της αποτυχίας. Για τα διοικητικά στελέχη εισηγμένων χρηματοπιστωτικών επιχειρήσεων πρέπει να ισχύουν οι συγκεκριμένες διατάξεις περί καταβλητέων ποσών σε περίπτωση καταγγελίας που προβλέπει η σύσταση 2009/385/ΕΚ.
- (17) Προκειμένου η πολιτική αποδοχών να είναι σύμφωνη με τους στόχους, την επιχειρηματική στρατηγική, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του χρηματοπιστωτικού οργανισμού, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη άλλοι παράγοντες, πέραν των χρηματοοικονομικών επιδόσεων, όπως η συμμόρφωση με τα συστήματα και τους ελέγχους του χρηματοπιστωτικού οργανισμού, καθώς επίσης και η συμμόρφωση με τα πρότυπα που διέπουν τις σχέσεις με τους πελάτες και τους επενδυτές.
- (18) Η αποτελεσματική διακυβέρνηση είναι απαραίτητη προϋπόθεση για να είναι ορθή η πολιτική αποδοχών. Η διαδικασία λήψης των αποφάσεων όσον αφορά την πολιτική αποδοχών χρηματοπιστωτικής επιχείρησης πρέπει να διέπεται από διαφάνεια στο εσωτερικό της επιχείρησης και να είναι σχεδιασμένη με τέτοιο τρόπο, ώστε να αποφεύγονται οι συγκρούσεις συμφερόντων και να διασφαλίζεται η ανεξαρτησία των εμπλεκόμενων προσώπων.
- (19) Το διοικητικό όργανο της χρηματοπιστωτικής επιχείρησης πρέπει να φέρει την τελική ευθύνη για τη θέσπιση πολιτικής αποδοχών στο σύνολο της χρηματοπιστωτικής επιχείρησης, καθώς επίσης και για την παρακολούθηση της εφαρμογής της. Προκειμένου να παρέχεται η αναγκαία εμπειρογνομοσύνη, πρέπει να συμβάλλουν στη διαδικασία οι υπηρεσίες ελέγχου και, όπου απαιτείται, τα τμήματα ανθρώπινων πόρων και οι εμπειρογνώμονες. Ειδικότερα, οι υπηρεσίες ελέγχου πρέπει επίσης να συμβάλλουν στο σχεδιασμό και στην επανεξέταση της εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών, ενώ τα μέλη της πρέπει να αμείβονται επαρκώς, ώστε να προσελκύουν ειδικευμένα άτομα και να διασφαλίζεται η ανεξαρτησία τους από τις επιχειρηματικές μονάδες που ελέγχουν. Ο νόμιμος ελεγκτής, εντός των ορίων των τρεχόντων καθηκόντων υποβολής εκθέσεων, πρέπει να αναφέρει στο (εποπτικό) συμβούλιο ή στην επιτροπή ελέγχου σημαντικές αδυναμίες οι οποίες διαπιστώθηκαν κατά τον έλεγχο της εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών.

(1) ΕΕ L 145 της 30.4.2004, σ. 1.

(2) ΕΕ L 9 της 15.1.2003, σ. 3.

(3) ΕΕ L 385 της 29.12.2004, σ. 55.

(4) Βλ. σελίδα 28 της παρούσας Επίσημης Εφημερίδας.

- (20) Ο έλεγχος του σχεδιασμού και της εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών είναι πιο πιθανό να είναι αποτελεσματικός, εάν τα ενδιαφερόμενα μέρη της χρηματοπιστωτικής επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, των εκπροσώπων των υπαλλήλων, ενημερώνονται κατάλληλα και συμμετέχουν στη διαδικασία χάραξης και παρακολούθησης της πολιτικής αποδοχών. Για τον σκοπό αυτό, οι χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις πρέπει να γνωστοποιούν τις σχετικές πληροφορίες στα ενδιαφερόμενα μέρη.
- (21) Η εφαρμογή των αρχών που προβλέπονται στην παρούσα σύσταση πρέπει να ενισχύεται μέσω εποπτικού ελέγχου σε εθνικό επίπεδο. Ως εκ τούτου, η συνολική αξιολόγηση της ευρωστίας της χρηματοπιστωτικής επιχείρησης από τον επόπτη θα πρέπει να περιλαμβάνει την αξιολόγηση της συμμόρφωσης της πολιτικής αποδοχών της χρηματοπιστωτικής επιχείρησης προς τις αρχές που προβλέπει η παρούσα σύσταση.
- (22) Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε οι θυγατρικές χρηματοπιστωτικών επιχειρήσεων που έχουν την έδρα τους ή τα κεντρικά γραφεία τους σε τρίτη χώρα και οι οποίες δραστηριοποιούνται στην επικράτεια κράτους μέλους υπόκεινται, όσον αφορά την πολιτική αποδοχών, σε παρόμοιες αρχές με εκείνες που εφαρμόζονται στις χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις που έχουν την έδρα τους ή τα κεντρικά γραφεία τους στην επικράτεια κράτους μέλους.
- (23) Η παρούσα σύσταση ισχύει με την επιφύλαξη των μέτρων που μπορεί να θεσπίσουν τα κράτη μέλη όσον αφορά τις πολιτικές αποδοχών των χρηματοπιστωτικών επιχειρήσεων που επωφελούνται από κρατικές ενισχύσεις.
- (24) Η κοινοποίηση μέτρων από τα κράτη μέλη σύμφωνα με την παρούσα σύσταση πρέπει να περιλαμβάνει ένα σαφές χρονικό πλαίσιο, εντός του οποίου οι χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις πρέπει να θεσπίσουν πολιτικές αποδοχών σύμφωνα με τις αρχές που προβλέπονται στην παρούσα σύσταση.
- 1.3. Κατά τη λήψη μέτρων που εξασφαλίζουν ότι οι χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις εφαρμόζουν αυτές τις αρχές, τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη φύση, το μέγεθος, καθώς και το συγκεκριμένο πεδίο δραστηριοτήτων των εν λόγω χρηματοπιστωτικών επιχειρήσεων.
- 1.4. Τα κράτη μέλη εφαρμόζουν τις αρχές που περιέχονται στα τμήματα II, III και IV στις χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις σε ατομική και σε ενοποιημένη βάση. Οι αρχές της ορθής πολιτικής αποδοχών εφαρμόζονται σε επίπεδο ομίλου στη μητρική επιχείρηση και στις θυγατρικές αυτής, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που είναι εγκατεστημένες σε υπεράκτια χρηματοοικονομικά κέντρα.
- 1.5. Η παρούσα σύσταση δεν ισχύει για αμοιβές και προμήθειες που εισπράττονται από ενδιάμεσους και εξωτερικούς παρόχους υπηρεσιών στην περίπτωση δραστηριοτήτων που ανατίθενται σε εξωτερικούς συνεργάτες.
2. Ορισμοί για τους σκοπούς της παρούσας σύστασης
- 2.1. «Χρηματοπιστωτική επιχείρηση»: οποιαδήποτε επιχείρηση, ανεξαρτήτως νομικού καθεστώτος, ρυθμιζόμενη ή μη, η οποία ασκεί οποιαδήποτε από τις παρακάτω δραστηριότητες σε επαγγελματική βάση:
- α) αποδέχεται καταθέσεις και άλλα επιστρεπτέα κεφάλαια·
- β) παρέχει επενδυτικές υπηρεσίες ή/και ασκεί επενδυτικές δραστηριότητες κατά την έννοια της οδηγίας 2004/39/ΕΚ·
- γ) συμμετέχει σε ασφαλιστικές ή ανασφαλιστικές επιχειρηματικές δραστηριότητες·
- δ) ασκεί επιχειρηματικές δραστηριότητες παρόμοιες με αυτές που ορίζονται στα στοιχεία α), β) ή γ).

ΣΥΝΙΣΤΑ:

## ΤΜΗΜΑ I

### Πεδίο εφαρμογής και ορισμοί

1. Πεδίο εφαρμογής
- 1.1. Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε οι αρχές που περιέχονται στα τμήματα II, III και IV να ισχύουν για όλες τις χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις που έχουν την έδρα τους ή τα κεντρικά γραφεία τους στην επικράτειά τους.
- 1.2. Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε ότι οι αρχές που περιέχονται στα τμήματα II, III και IV να εφαρμόζονται στις αποδοχές εκείνων των κατηγοριών προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιαστικό αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της χρηματοπιστωτικής επιχείρησης.
- 2.2. «Διοικητικό στέλεχος»: οποιοδήποτε μέλος των διοικητικών, διευθυντικών ή εποπτικών οργάνων των χρηματοπιστωτικών επιχειρήσεων.
- 2.3. «Λειτουργίες ελέγχου»: διαχείριση κινδύνου, εσωτερικός έλεγχος και παρόμοιες λειτουργίες στο πλαίσιο χρηματοπιστωτικής επιχείρησης.
- 2.4. «Μεταβλητή συνιστώσα αποδοχών»: συνιστώσα δικαιώματος αποδοχών που χορηγείται βάσει κριτηρίων επιδόσεων, συμπεριλαμβανομένης της πρόσθετης αποδοχής.

## ΤΜΗΜΑ II

## Πολιτική αποδοχών

## 3. Γενικά

3.1. Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε οι χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις να θεσπίζουν, να εφαρμόζουν και να διατηρούν πολιτική αποδοχών, η οποία συνάδει με τη χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνου και την προάγει, και δεν προκαλεί την ανάληψη υπερβολικού κινδύνου.

3.2. Η πολιτική αποδοχών πρέπει να ευθυγραμμίζεται με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της χρηματοπιστωτικής επιχείρησης, όπως οι προοπτικές βιώσιμης ανάπτυξης, και να συνάδει με τις αρχές που σχετίζονται με την προστασία των πελατών και των επενδυτών κατά την παροχή των υπηρεσιών.

## 4. Διάρθρωση της πολιτικής αποδοχών

4.1. Όταν οι αποδοχές περιλαμβάνουν μεταβλητή συνιστώσα ή πρόσθετη αποδοχή (bonus), η πολιτική αποδοχών πρέπει να διαρθρώνεται με την κατάλληλη ισορροπία μεταξύ των σταθερών και των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών. Η κατάλληλη ισορροπία μεταξύ των συνιστωσών των αποδοχών μπορεί να διαφέρει μεταξύ των μελών του προσωπικού, ανάλογα με τις συνθήκες της αγοράς και το συγκεκριμένο πλαίσιο εντός του οποίου δραστηριοποιείται η χρηματοπιστωτική επιχείρηση. Τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίζουν ότι η πολιτική αποδοχών μιας χρηματοπιστωτικής επιχείρησης θέτει ένα ανώτατο όριο στη μεταβλητή συνιστώσα.

4.2. Η σταθερή συνιστώσα των αποδοχών πρέπει να αντιπροσωπεύει ένα επαρκώς υψηλό μερίδιο του συνόλου των αποδοχών, παρέχοντας στη χρηματοπιστωτική επιχείρηση τη δυνατότητα να εφαρμόζει μία πλήρως ευέλικτη πολιτική πρόσθετων αποδοχών. Ειδικότερα, η χρηματοπιστωτική επιχείρηση πρέπει να έχει τη δυνατότητα να αναστέλλει πλήρως ή εν μέρει την καταβολή πρόσθετων αποδοχών όταν το ενδιαφερόμενο άτομο, η σχετική επιχειρηματική μονάδα ή η χρηματοπιστωτική επιχείρηση δεν πληροί τα κριτήρια επιδόσεων. Η χρηματοπιστωτική επιχείρηση πρέπει επίσης να έχει τη δυνατότητα να αναστέλλει την καταβολή πρόσθετων αποδοχών όταν η κατάσταση της επιδεινώνεται σημαντικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις κατά τις οποίες δεν είναι πλέον δεδομένο ότι η επιχείρηση μπορεί ή θα συνεχίσει να ασκεί περαιτέρω τις επιχειρηματικές της δραστηριότητες.

4.3. Όταν χορηγείται σημαντική πρόσθετη αποδοχή, η καταβολή του μεγαλύτερου μέρους της πρόσθετης αποδοχής πρέπει να αναστέλλεται και να ισχύει ελάχιστη περίοδος αναστολής. Το ποσό του υπό αναστολή τμήματος της πρόσθετης αποδοχής πρέπει να καθορίζεται σε σχέση με το συνολικό ποσό της πρόσθετης αποδοχής και σε σύγκριση με το συνολικό ποσό των αποδοχών.

4.4. Το υπό αναστολή τμήμα της πρόσθετης αποδοχής πρέπει να λαμβάνει υπόψη τους εκκρεμείς κινδύνους που σχετίζονται με τις επιδόσεις για τις οποίες προβλέπονται οι πρόσθετες αποδοχές, και μπορεί να αποτελείται από μετοχές, δικαιώματα

προαίρεσης, μετρητά ή άλλα κεφάλαια η πληρωμή των οποίων μετατίθεται χρονικά για όσο διαρκεί η περίοδος αναστολής. Τα μέτρα των μελλοντικών επιδόσεων, με τα οποία συνδέεται το υπό αναστολή τμήμα, πρέπει να προσαρμόζονται στους κινδύνους, όπως ορίζεται στο σημείο 5.

4.5. Οι πληρωμές που σχετίζονται με την πρόωρη λύση σύμβασης και πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο συμβατικής σχέσης πρέπει να σχετίζονται με τις επιτευχθείσες επιδόσεις κατά την πάροδο του χρόνου και να σχεδιάζονται με τρόπο που δεν θα ανταμείβει την αποτυχία.

4.6. Τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίζουν ότι το (εποπτικό) συμβούλιο μιας χρηματοπιστωτικής επιχείρησης μπορεί να απαιτήσει από τα μέλη του προσωπικού να επιστρέψουν όλο ή μέρος των πρόσθετων αποδοχών που τους καταβλήθηκαν για επιδόσεις βασισμένες σε στοιχεία τα οποία στη συνέχεια αποδείχτηκε ότι ήταν προφανώς ανακριβή.

4.7. Η διάρθρωση της πολιτικής αποδοχών πρέπει να επικαιροποιείται με την πάροδο του χρόνου, προκειμένου να εξασφαλίζεται ότι θα εξελίσσεται με τρόπο που θα ανταποκρίνεται στη μεταβαλλόμενη κατάσταση της σχετικής χρηματοπιστωτικής επιχείρησης.

## 5. Μέτρηση των επιδόσεων

5.1. Στην περίπτωση που οι αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις, το συνολικό ποσό αυτών πρέπει να βασίζεται σε ένα συνδυασμό αξιολόγησης των επιδόσεων του ατόμου, της ενδιαφερόμενης επιχειρηματικής μονάδας και των συνολικών αποτελεσμάτων της χρηματοπιστωτικής επιχείρησης.

5.2. Η αξιολόγηση των επιδόσεων πρέπει να εντάσσεται σε ένα πολυετές πλαίσιο, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε μακροπρόθεσμες επιδόσεις και ότι η πραγματική καταβολή πρόσθετων αποδοχών καλύπτει το σύνολο του κύκλου οικονομικής δραστηριότητας της εταιρείας.

5.3. Η μέτρηση των επιδόσεων, ως βάση για τις πρόσθετες αποδοχές ή για τα αποθεματικά πρόσθετων αποδοχών, πρέπει να περιλαμβάνει προσαρμογή προς τους τρέχοντες και τους μελλοντικούς κινδύνους που σχετίζονται με τις υποκείμενες επιδόσεις, και πρέπει να λαμβάνει υπόψη το κόστος του χρησιμοποιηθέντος κεφαλαίου και τη ρευστότητα που απαιτείται.

5.4. Κατά τον καθορισμό των ατομικών επιδόσεων, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη μη χρηματοοικονομικά κριτήρια, όπως η συμμόρφωση με εσωτερικούς κανόνες και διαδικασίες, καθώς επίσης και η συμμόρφωση με τα πρότυπα που διέπουν τη σχέση με τους πελάτες και τους επενδυτές.

## 6. Διακυβέρνηση

6.1. Η πολιτική αποδοχών πρέπει να περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων. Οι διαδικασίες για τον καθορισμό των αποδοχών εντός της χρηματοπιστωτικής επιχείρησης πρέπει να είναι σαφείς, τεκμηριωμένες και να εκτελούνται με διαφάνεια στο εσωτερικό της επιχείρησης.

- 6.2. Το (εποπτικό) συμβούλιο πρέπει να καθορίζει τις αποδοχές των διοικητικών στελεχών. Επιπλέον, το (εποπτικό) συμβούλιο πρέπει να θεσπίζει τις γενικές αρχές της πολιτικής αποδοχών της χρηματοπιστωτικής επιχείρησης και να είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της.
- 6.3. Οι λειτουργίες ελέγχου και, κατά περίπτωση, τα τμήματα ανθρώπινων πόρων και οι εξωτερικοί εμπειρογνώμονες πρέπει επίσης να συμβάλλουν στον σχεδιασμό της πολιτικής αποδοχών.
- 6.4. Τα μέλη του (εποπτικού) συμβουλίου που είναι υπεύθυνα για την πολιτική αποδοχών, τα μέλη των επιτροπών αποδοχών και τα μέλη του προσωπικού που συμμετέχουν στο σχεδιασμό και την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών πρέπει να διαθέτουν σχετική εμπειρογνομοσύνη και λειτουργική ανεξαρτησία από τις επιχειρηματικές μονάδες που ελέγχουν και, ως εκ τούτου, να έχουν τη δυνατότητα να κρίνουν ανεξάρτητα την καταλληλότητα της πολιτικής αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεων για τον κίνδυνο και τη διαχείριση κινδύνου.
- 6.5. Με την επιφύλαξη της γενικής ευθύνης του (εποπτικού) συμβουλίου όπως ορίζεται στο σημείο 6.2, η εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών πρέπει, τουλάχιστον σε ετήσια βάση, να υπόκειται σε κεντρικό και ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο από τις υπηρεσίες ελέγχου ως προς τη συμμόρφωση με πολιτικές και διαδικασίες που καθορίζονται από το (εποπτικό) συμβούλιο. Οι υπηρεσίες ελέγχου πρέπει να υποβάλλουν έκθεση προς το (εποπτικό) συμβούλιο σχετικά με το αποτέλεσμα αυτού του ελέγχου.
- 6.6. Τα μέλη του προσωπικού που εμπλέκονται στις διαδικασίες ελέγχου πρέπει να είναι ανεξάρτητα από τις επιχειρηματικές μονάδες που επιβλέπουν, να έχουν την κατάλληλη εξουσία και να αμείβονται σύμφωνα με την επίτευξη των στόχων που συνδέονται προς τις λειτουργίες που επιτελούν, ανεξάρτητα από τις επιδόσεις των επιχειρηματικών τομέων που ελέγχουν. Ειδικότερα, όσον αφορά τις ασφαλιστικές ή αντασφαλιστικές επιχειρήσεις, η αναλογιστική λειτουργία και ο υπεύθυνος αναλογιστής πρέπει να αμείβονται με τρόπο ανάλογο του ρόλου της/του στην ασφαλιστική ή αντασφαλιστική επιχείρηση και όχι σε σχέση με τις επιδόσεις της σχετικής επιχείρησης.
- 6.7. Τα μέλη του προσωπικού στα οποία εφαρμόζεται η πολιτική αποδοχών πρέπει να έχουν πρόσβαση στις γενικές αρχές της. Τα εν λόγω μέλη του προσωπικού πρέπει να ενημερώνονται εκ των προτέρων για τα κριτήρια που θα χρησιμοποιηθούν για τον καθορισμό των αποδοχών τους και για τη διαδικασία αξιολόγησης. Η διαδικασία αξιολόγησης και η πολιτική αποδοχών πρέπει να είναι κατάλληλα τεκμηριωμένες και διαφανείς για κάθε ενδιαφερόμενο μέλος του προσωπικού.
- 6.8. Το (εποπτικό) συμβούλιο πρέπει να καθορίζει τις αποδοχές των τμημάτων που αναφέρονται στο τμήμα II και τυχόν ενημερώσεις στην περίπτωση αλλαγών πολιτικής πρέπει να δημοσιοποιούνται με σαφή και εύκολα κατανοητό τρόπο από τη χρηματοπιστωτική επιχείρηση στα ενδιαφερόμενα μέρη. Μία τέτοια δημοσιοποίηση μπορεί να έχει τη μορφή ανεξάρτητης δήλωσης πολιτικής αποδοχών, περιοδικής δημοσιοποίησης στις ετήσιες οικονομικές καταστάσεις ή οποιαδήποτε άλλη μορφή.
8. Θα πρέπει να δημοσιοποιούνται οι παρακάτω πληροφορίες:
- α) πληροφορίες σχετικά με τη διαδικασία λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιήθηκε για τον καθορισμό της πολιτικής αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων, εφόσον συντρέχει περίπτωση, πληροφοριών σχετικά με τη σύνθεση και τα καθήκοντα της επιτροπής αποδοχών, το όνομα του εξωτερικού συμβούλου, του οποίου οι υπηρεσίες χρησιμοποιήθηκαν στη χάραξη της πολιτικής αποδοχών, και το ρόλο των ενδιαφερόμενων μερών·
- β) πληροφορίες για τη σύνδεση μεταξύ αμοιβής και επιδόσεων·
- γ) πληροφορίες σχετικά με τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για τη μέτρηση των επιδόσεων και την προσαρμογή κινδύνου·
- δ) πληροφορίες για τα κριτήρια επιδόσεων στα οποία βασίζονται τα δικαιώματα επί μετοχών, δικαιωμάτων προαίρεσης ή μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών·
- ε) οι κύριες παράμετροι και το σκεπτικό τυχόν συστήματος ετήσιων πρόσθετων αποδοχών και άλλων μη χρηματικών οφελών.
9. Κατά τον καθορισμό του επιπέδου των πληροφοριών που πρέπει να δημοσιοποιούνται, τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη φύση, το μέγεθος, καθώς επίσης και το συγκεκριμένο πεδίο δραστηριοτήτων των ενδιαφερόμενων χρηματοπιστωτικών επιχειρήσεων.

#### ΤΜΗΜΑ IV

##### Εποπτεία

10. Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε οι αρμόδιες αρχές να λαμβάνουν υπόψη το μέγεθος της χρηματοπιστωτικής επιχείρησης, τη φύση και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της κατά την παρακολούθηση της εφαρμογής των αρχών που περιέχονται στα τμήματα II και III.
11. Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε οι χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις να είναι σε θέση να κοινοποιούν στις αρμόδιες αρχές την πολιτική αποδοχών που προβλέπεται από την παρούσα σύσταση, συμπεριλαμβανομένης μιας ένδειξης συμμόρφωσης προς τις αρχές που καθορίζονται στην παρούσα σύσταση, υπό μορφή δήλωσης πολιτικής αποδοχών η οποία προσαρμόζεται καταλλήλως.

#### ΤΜΗΜΑ III

##### Δημοσιοποίηση

7. Με την επιφύλαξη των διατάξεων περί εμπιστευτικότητας και προστασίας δεδομένων, οι σχετικές πληροφορίες για την πολι-

12. Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε οι αρμόδιες αρχές να μπορούν να απαιτούν και να έχουν πρόσβαση σε όλες τις πληροφορίες που είναι απαραίτητες για την αξιολόγηση του βαθμού τήρησης των αρχών που περιέχονται στα τμήματα II και III.

#### ΤΜΗΜΑ V

#### Τελικές διατάξεις

13. Τα κράτη μέλη καλούνται να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα για την προώθηση της εφαρμογής της παρούσας σύστασης έως την 31η Δεκεμβρίου 2009 και να κοινοποιήσουν στην Επιτροπή τα μέτρα που λαμβάνουν σύμφωνα με την παρούσα σύσταση, προκειμένου η Επιτροπή να μπορεί να παρακολουθεί εκ του σύνεγγυς την κατάσταση και, σε αυτή τη βάση, να αξιολογεί ανάλογα την ανάγκη λήψης περαιτέρω μέτρων.
14. Η παρούσα σύσταση απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες, 30 Απριλίου 2009.

Για την Επιτροπή  
Siim KALLAS  
Αντιπρόεδρος