

Τετάρτη 7 Ιουλίου 2010

**Καθεστώς αποδοχών των διοικητικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών και πολιτικές σχετικά με τις αποδοχές στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών**

P7\_TA(2010)0265

**Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 7ης Ιουλίου 2010 σχετικά με τις αποδοχές των διοικητικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών και τις πολιτικές αποδοχών στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών (2010/2009(INI))**

(2011/C 351 E/08)

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

- έχοντας υπόψη τη σύσταση της Επιτροπής της 30ής Απριλίου 2009 σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών (C(2009)3159),
- έχοντας υπόψη τη σύσταση της Επιτροπής της 30ής Απριλίου 2009 που συμπληρώνει τις συστάσεις 2004/913/EK και 2005/162/EK για το καθεστώς αποδοχών των διοικητικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών (C(2009)3177),
- έχοντας υπόψη την πρόταση της Επιτροπής για οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση των οδηγιών 2006/48/EK και 2006/49/EK όσον αφορά τις κεφαλαιακές απαιτήσεις για το χαρτοφυλάκιο συναλλαγών και για τις πράξεις επανατιτλοποίησης και τον εποπτικό έλεγχο των μισθολογικών πολιτικών (COM(2009)0362),
- έχοντας υπόψη το δημοσίευμα «Principles for Sound Compensation Practices» [Βασικές αρχές για σωστές πρακτικές σε θέματα αποδοχών] του φόρουμ χρηματοπιστωτικής σταθερότητας (FSB) της 2ας Απριλίου 2009 και τα συνοδευτικά πρότυπα εφαρμογής της 25ης Σεπτεμβρίου 2009,
- έχοντας υπόψη τις από 20 Απριλίου 2009 βασικές αρχές της επιτροπής ευρωπαϊκών αρχών τραπεζικής εποπτείας (CEBS) σχετικά με τις πολιτικές σε θέματα αποδοχών,
- έχοντας υπόψη την από 11 Ιουνίου 2010 έκθεση της ανωτέρω επιτροπής τραπεζικής εποπτείας (CEBS) περί εφαρμογής σε εθνικό επίπεδο των βασικών αρχών πολιτικής σε θέματα αποδοχών,
- έχοντας υπόψη το έγγραφο «Banking Supervision's Compensation Principles and Standards Assessment Methodology» της Επιτροπής της Βασιλείας του Ιανουαρίου 2010,
- έχοντας υπόψη το έγγραφο του ΟΟΣΑ του Φεβρουαρίου 2010 με τίτλο «Corporate governance and the financial crisis - conclusions and emerging good practices to enhance implementation of Principles» [διοίκηση εταιρειών και χρηματοπιστωτική κρίση – συμπεράσματα και νεοεμφανιζόμενες καλές πρακτικές για να προωθηθεί η εφαρμογή βασικών αρχών],
- έχοντας υπόψη το από 18 Μαΐου 2010 ψήφισμά του για τα ζητήματα δεοντολογίας που σχετίζονται με τη διαχείριση των εταιρειών <sup>(1)</sup>,
- έχοντας υπόψη την από 2 Ιουνίου 2010 Πράσινη Βίβλο της Επιτροπής για την εταιρική διακυβέρνηση στους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς και για τις πολιτικές αποδοχών (COM(2010)0284),
- έχοντας υπόψη την από 2 Ιουνίου 2010 έκθεση της Επιτροπής για την εκ μέρους των κρατών μελών της ΕΕ εφαρμογή της σύστασης 2009/385/EK της Επιτροπής (σύσταση του 2009 για τις αποδοχές των διευθυντών) που συμπληρώνει τις συστάσεις 2004/913/EK και 2005/162/EK περί του καθεστώτος αποδοχών των διευθυντών των εισηγμένων εταιρειών (COM(2010)0285),
- έχοντας υπόψη την από 2 Ιουνίου 2010 έκθεση της Επιτροπής για την εκ μέρους των κρατών μελών της ΕΕ εφαρμογή της σύστασης 2009/384/EK της Επιτροπής σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών (COM(2010)0286),

<sup>(1)</sup> Κείμενα που εγκρίθηκαν, P7\_TA(2010)0165.

Τετάρτη 7 Ιουλίου 2010

- έχοντας υπόψη το άρθρο 48 του Κανονισμού,
- έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής Οικονομικής και Νομισματικής Πολιτικής και τη γνωμοδότηση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (A7-0208/2010),
  - A. λαμβάνοντας υπόψη ότι, στον χρηματοπιστωτικό τομέα και σε ορισμένες εισηγμένες εταιρείες, οι πολιτικές αποδοχών κατηγοριών προσωπικού των οποίων η επαγγελματική δραστηριότητα έχει ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης ήταν διαμορφωμένες κατά τρόπο ώστε να ενθαρρύνουν συναλλαγές που αποσκοπούσαν στην επίτευξη κερδοφορίας βραχυπρόθεσμα, δημιουργώντας ολοένα και πιο επικίνδυνα επιχειρηματικά μοντέλα προς το σκοπό αυτό, εις βάρος των εργαζομένων, των αποταμιευτών και των επενδυτών, αλλά και της αειφόρου ανάπτυξης εν γένει,
  - B. λαμβάνοντας υπόψη ότι η Πράσινη Βίβλος της Επιτροπής για την εταιρική διακυβέρνηση στους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς και για τις πολιτικές αποδοχών τονίζει πως η απουσία αποτελεσματικών μηχανισμών ελέγχου συνέβαλε σημαντικά στην ανάληψη υπερβολικών κινδύνων από τους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς κι ότι η εταιρική διακυβέρνηση πρέπει να συνεκτιμά τη σταθερότητα του χρηματοπιστωτικού συστήματος, που εξαρτάται από τις ενέργειες πολλών παραγόντων,
  - Γ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ακατάλληλη διάρθρωση των αμοιβών μερικών χρηματοπιστωτικών οργανισμών που λειτουργεί ως κίνητρο για την υπερβολική και αλόγιστη ανάληψη κινδύνων έχει διαδραματίσει ρόλο στη συσσώρευση κινδύνων που οδήγησε στην τρέχουσα χρηματοπιστωτική, οικονομική και κοινωνική κρίση, συνιστώντας ως εκ τούτου μείζον ζήτημα για τους φορείς χάραξης πολιτικών και για τις ρυθμιστικές αρχές,
  - Δ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί πρέπει ως τμήμα της εταιρικής τους κοινωνικής ευθύνης να λαμβάνουν υπόψη με ολοκληρωμένο τρόπο το κοινωνικό περιβάλλον εντός του οποίου δραστηριοποιούνται καθώς και τα συμφέροντα όλων των ενεχομένων μερών, όπως είναι π.χ. οι πελάτες τους, οι μέτοχοί τους και οι υπάλληλοί τους,
  - E. λαμβάνοντας υπόψη την ανάληψη πολλών πρωτοβουλιών σε παγκόσμιο, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο για την αντιμετώπιση του ζητήματος των προβληματικών πρακτικών στον τομέα των αποδοχών και λαμβάνοντας υπόψη τον ουσιαστικό χαρακτήρα μιας διεθνώς συντονισμένης προσέγγισης με σκοπό όχι μόνον τη διασφάλιση ίσων όρων ανταγωνισμού αλλά επίσης την εξασφάλιση της ανταγωνιστικότητας της Ευρώπης σε παγκόσμια κλίμακα και την προαγωγή ενός βιώσιμου και δίκαιου ανταγωνισμού μεταξύ αγορών,
  - ΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι το έγγραφο «Principles for Sound Compensation Practices» του φόρουμ χρηματοπιστωτικής σταθερότητας (FSB) που εγκρίθηκε από τους ηγέτες της G20 ορίζει πέντε στοιχεία που πρέπει να διέπουν τις ορθές πρακτικές σε θέματα αποδοχών, και λαμβάνοντας υπόψη τη σημασία της προαγωγής της ταυτόχρονης εφαρμογής αυτών των βασικών αρχών,
  - Z. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι συμπεφωνημένες αρχές και τα ήδη ληφθέντα μέτρα στον τομέα της πολιτικής των αποδοχών πρέπει να επανεξετάζονται συνεχώς και, εάν είναι απαραίτητο, να αναπροσαρμόζονται προκειμένου να δημιουργηθούν ομοιόμορφες συνθήκες σε ολόκληρη την Ευρώπη και να διασφαλιστεί η διεθνής ανταγωνιστικότητα του ευρωπαϊκού χρηματοπιστωτικού κλάδου,
  - H. λαμβάνοντας υπόψη ότι διάφορες επιστημονικές μελέτες όπως και η πρακτική εμπειρία έχουν αποδείξει τον περιορισμένο αντίκτυπο των μη δεσμευτικών συστάσεων σχετικά με τις πολιτικές σε θέματα αποδοχών, πράγμα που υπογραμμίζει την ανάγκη θέσπισης ενός ισχυρότερου μηχανισμού για την τήρηση των βασικών αρχών,
  - Θ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η έκθεση της Επιτροπής δείχνει πως παρά την τάση για ουσιώδη μεταρρύθμιση των πολιτικών σε θέματα αποδοχών εξ αιτίας της κρίσης, μόνο 16 κράτη μέλη εφάρμοσαν πλήρως ή εν μέρει τη σύσταση της Επιτροπής,

### Γενικές παρατηρήσεις

1. χαιρετίζει τις πρωτοβουλίες της Επιτροπής και του FSB σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών στον χρηματοπιστωτικό τομέα και τις εισηγμένες εταιρείες γενικά· εκτιμά ωστόσο πως το μέγεθος μιας χρηματοπιστωτικής εταιρείας, και ως εκ τούτου η συμβολή της δικής της δραστηριότητας στον συστημικό κίνδυνο πρέπει να λαμβάνεται αναλογικά υπόψη όταν επιβάλλονται πρόσθετοι ρυθμιστικοί κανόνες στους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς για θέματα πολιτικής αμοιβών και κεφαλαιακών απαιτήσεων·
2. λαμβάνει γνώση των προτάσεων που η έκθεση περί κεφαλαιακών απαιτήσεων διατυπώνει, για έκδοση οδηγιών με δεσμευτικές αρχές σε ό,τι αφορά τις πολιτικές επί θεμάτων αποδοχών στον χρηματοπιστωτικό τομέα·

Τετάρτη 7 Ιουλίου 2010

### **Αποτελεσματική διαχείριση των αποδοχών**

3. τονίζει ότι οι αρχές εποπτείας πρέπει να αποφασίζουν εάν ένας χρηματοπιστωτικός οργανισμός ή μια εισηγμένη εταιρεία πρέπει να διαθέτει επιτροπή αποδοχών· τούτο πρέπει να το πράττει κατά τρόπο ο οποίος να αντιστοιχεί στο μέγεθός του, την εσωτερική του οργάνωση και τη φύση, το πεδίο και το πολυσύνθετο των δραστηριοτήτων του· εκτιμά πως όποτε η αρχή εποπτείας το κρίνει σκόπιμο, η πολιτική σε θέματα αποδοχών πρέπει να καθορίζεται από την επιτροπή αποδοχών, που πρέπει να είναι ανεξάρτητη και υπόλογη σε μετόχους και εποπτικές αρχές και που θα συνεργάζεται στενά με την εσωτερική επιτροπή αξιολόγησης κινδύνων της εκάστοτε επιχείρησης κατά την αξιολόγηση των κινήτρων που το σύστημα αμοιβών δημιουργεί·

4. τονίζει ότι μία επιτροπή αποδοχών πρέπει να έχει πρόσβαση στο θέμα των συμβάσεων, όπου οι συμβάσεις που υπάγονται στον έλεγχο αυτής της επιτροπής να συντάσσονται κατά τρόπον που να καθιστά δυνατή με μειώσεις καταβολών την τιμωρία πράξεων βαρείας αμέλειας. Βαρεία αμέλεια υπάρχει κυρίως όταν δεν επιδεικνύεται η δέουσα επιμέλεια και σε τέτοιες περιπτώσεις η επιτροπή αποδοχών πρέπει να μεριμνά ώστε η μείωση να μην είναι απλώς συμβολικής φύσης αλλά ότι θα συμβάλει ουσιαστικά στην πληρωμή της προκληθείσας ζημίας. Επί πλέον, οι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί πρέπει να κληθούν να εφαρμόζουν και ένα σύστημα αρνητικών μορίων (malus), δηλ. επιστροφή αποδοχών συνδεδεμένων με τις επιδόσεις σε περίπτωση διαπίστωσης χαμηλών επιδόσεων·

5. πιστεύει ότι ο πρόεδρος και τα μέλη της επιτροπής αποδοχών που διαθέτουν δικαίωμα ψήφου πρέπει να είναι μέλη του διαχειριστικού οργάνου, χωρίς εκτελεστικά καθήκοντα στον εκάστοτε χρηματοπιστωτικό οργανισμό ή στην εισηγμένη εταιρεία. Εκτιμά πως οι διευθυντές και τα μέλη των Δ.Σ. πρέπει να μην έχουν θέση ταυτόχρονα σε Δ.Σ. άλλων εταιρειών εάν υπάρχει πιθανότητα σύγκρουσης συμφερόντων·

6. είναι της γνώμης ότι, όποτε κρίνεται σκόπιμο, στους μετόχους πρέπει να δίδεται η δυνατότητα να συνεισφέρουν στη χάραξη βιώσιμων πολιτικών επί θεμάτων αποδοχών και ότι θα μπορούσε συνεπώς να τους δίδεται προς το σκοπό αυτό η ευκαιρία να εκφράζουν τις απόψεις τους για τις πολιτικές επί θεμάτων αποδοχών μέσω μιας μη δεσμευτικής ψηφοφορίας επί των εκθέσεων που αφορούν τις αποδοχές, στις γενικές συνελεύσεις της εταιρείας·

7. τονίζει ότι η αμοιβή μη εκτελεστικών μελών του διοικητικού συμβουλίου θα πρέπει να συνίσταται μόνο σε μια πάγια αμοιβή και να μην περιλαμβάνει καταβολές σχετιζόμενες με τις επιδόσεις ή τις μετοχές·

8. υπογραμμίζει ότι τα μέλη που εμπλέκονται στην ανάληψη κινδύνου θα πρέπει να είναι ανεξάρτητα από τις μονάδες της εταιρείας που ελέγχουν, να διαθέτουν την κατάλληλη αρμοδιότητα και να αμείβονται ανεξάρτητα από τις επιδόσεις αυτών των μονάδων·

### **Αποτελεσματική ευθυγράμμιση των αποδοχών με τη συνετή ανάληψη κινδύνων**

9. υπογραμμίζει ότι οι αποδοχές πρέπει να είναι ανάλογες των κάθε είδους κινδύνων, να είναι συμμετρικές προς το αποτέλεσμα του κινδύνου και να επηρεάζονται από τον χρονικό ορίζοντα των υφισταμένων και των πιθανών κινδύνων που έχουν αντίκτυπο στην όλη επίδοση και σταθερότητα της εταιρείας·

10. επισημαίνει ότι κατά τη διαχείριση των εισηγμένων εταιρειών οι διευθυντές τους δεν πρέπει να έχουν ως κίνητρο το προσωπικό τους οικονομικό συμφέρον· θεωρεί ότι το προσωπικό οικονομικό συμφέρον των διευθυντών σε σύνδεση με μια μεταβλητή αμοιβή σε πολλές περιπτώσεις αντιστρατεύεται το μακροπρόθεσμο συμφέρον της εταιρείας, συμπεριλαμβανομένου του συμφέροντος των υπαλλήλων και των μετόχων της·

11. πιστεύει ότι τα συστήματα αμοιβών πρέπει να είναι αναλογικά προς το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση και το πολυσύνθετο των χρηματοπιστωτικών οργανισμών και να αντικατοπτρίζουν την ποικιλομορφία των διαφορετικών χρηματοπιστωτικών τομέων, όπως είναι οι τομείς των τραπεζών, των ασφαλίσεων και της διαχείρισης κεφαλαίων·

12. τονίζει πως οι επιχειρησιακές διευθετήσεις διαχείρισης κινδύνων σε επίπεδα ανώτερης διοίκησης, αρμοδίων κλάδου ανάληψης κινδύνων και ελεγκτικών καθηκόντων πρέπει να επανεξετασθούν από την αρχή εποπτείας μέσω εκτενών ελέγχων και να υπόκεινται σε τέτοιους ελέγχους· θεωρεί ότι αυτές οι διαδικασίες πρέπει επίσης να εφαρμόζονται στο προσωπικό του οποίου οι συνολικές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων των όσων προβλέπονται από τις συνταξιοδοτικές διατάξεις, το φέρουν στο ίδιο κλιμάκιο αποδοχών με το προσωπικό των ως άνω κατηγοριών·

Τετάρτη 7 Ιουλίου 2010

13. θεωρεί ότι τα επίπεδα των μεταβλητών αποδοχών πρέπει να βασίζονται σε προκαθορισμένα και μετρήσιμα κριτήρια επιδόσεων, τα οποία πρέπει να προάγουν τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της εταιρείας·
14. τονίζει ότι οι σχετιζόμενες με την επίδοση αμοιβές πρέπει να συνδέουν το μέγεθος της συνολικής πριμοδότησης με τη συνολική επίδοση και εταιρική βάση της εταιρείας, ενώ η αμοιβή που σχετίζεται με την ατομική επίδοση ενός υπαλλήλου πρέπει να βασίζεται σε συνδυασμένη αποτίμηση της επίδοσης του συγκεκριμένου υπαλλήλου, της επίδοσης της συγκεκριμένης μονάδας της επιχείρησης, και των συνολικών αποτελεσμάτων του χρηματοπιστωτικού οργανισμού·
15. εκτιμά ότι το προσωπικό οικονομικό συμφέρον διοικητικών στελεχών που συνδέεται με τις μεταβλητές αποδοχές έρχεται συχνά σε σύγκρουση με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της εταιρείας· τονίζει ότι η πολιτική αποδοχών των διοικητικών στελεχών εταιρειών και άλλων κατηγοριών προσωπικού που φέρουν ευθύνη για τη λήψη αποφάσεων οι οποίες συνεπάγονται κίνδυνο πρέπει να είναι συμβατή με ένα ισορροπημένο και λειτουργικό σύστημα διαχείρισης κινδύνου, και ότι πρέπει να υπάρχει η δέουσα αναλογία μεταξύ του σταθερού και του μεταβλητού σκέλους των αποδοχών· ζητεί επειγόντως την εισαγωγή από τα Δ.Σ. μέτρων για τη μείωση ή και την ανάκληση των μεταβλητών αποδοχών για κατηγορίες προσωπικού των οποίων η επίδοση είναι υπεύθυνη για την επιδείνωση των αποτελεσμάτων της εταιρείας τους·
16. είναι της γνώμης ότι όχι μόνον ποσοτικά μέτρα αλλά και ποιοτικά κριτήρια επίδοσης και ανθρώπινης κρίσης πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό του επιπέδου των μεταβλητών αποδοχών·
17. θεωρεί ότι στα προγράμματα αποδοχών δεν πρέπει να περιλαμβάνονται εγγυημένες πριμοδοτήσεις·
18. είναι της άποψης ότι, όχι μόνο για λόγους δεοντολογίας αλλά και προς το συμφέρον της κοινωνικής δικαιοσύνης και της οικονομικής βιωσιμότητας, η διαφορά μεταξύ των υψηλότερων και των χαμηλότερων αποδοχών σε μια εταιρεία πρέπει να είναι λογική·
19. τονίζει ότι οι εταιρείες πρέπει να καθιερώσουν μίαν εσωτερική διαδικασία, που θα έχει εγκριθεί από τον εποπτικό φορέα, και που θα αποσκοπεί στην αντιμετώπιση πιθανών διενέξεων μεταξύ της μονάδας διαχείρισης κινδύνου και των επιχειρησιακών μονάδων·
20. υπογραμμίζει την ανάγκη επέκτασης αυτών των βασικών αρχών στις αποδοχές όλων των υπαλλήλων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν υλικό αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της εταιρείας στην οποία απασχολούνται, περιλαμβανομένων των ανωτέρων διοικητικών στελεχών, των αρμοδίων του κλάδου ανάληψης κινδύνων, των στελεχών με ελεγκτικά καθήκοντα και των υπαλλήλων των οποίων η συνολική αμοιβή, συμπεριλαμβανομένων των όσων προβλέπονται από τις συνταξιοδοτικές διατάξεις, τους φέρει στο ίδιο κλιμάκιο αποδοχών με τους ανωτέρω·
21. τονίζει ότι η ασφάλιση αστικής ευθύνης διευθυντών και ανωτέρων στελεχών που έχει σχεδιασθεί για την προστασία των διευθυντών, ανωτέρων στελεχών και ανωτέρων διαχειριστών των εταιρειών έναντι αξιώσεων που εγείρονται για επικίνδυνες ή αμελείς αποφάσεις και πράξεις ληφθείσες ή τελεσθείσες στο πλαίσιο της εκτέλεσης των καθηκόντων τους δεν είναι συμβατή με μία βιώσιμη διαχείριση κινδύνων σε θέματα αποδοχών·

#### **Ισορροπημένη δομή του πακέτου αποδοχών**

22. τονίζει ότι θα πρέπει να υπάρχει η κατάλληλη ισορροπία μεταξύ σταθερού και μεταβλητού σκέλους των αποδοχών·
23. προτείνει την καταβολή μεταβλητών αποδοχών μόνο εάν κάτι τέτοιο κρίνεται βιώσιμο υπό το πρίσμα της οικονομικής κατάστασης και της κεφαλαιακής βάσης του οργανισμού και εάν αιτιολογείται υπό το πρίσμα των μακροπρόθεσμων επιδόσεων της εταιρείας· θεωρεί ότι για τους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς η αρμόδια αρχή εποπτείας πρέπει να έχει το δικαίωμα να περιορίζει το συνολικό ποσό του μεταβλητού στοιχείου των αποδοχών, με σκοπό την ενίσχυση του μετοχικού κεφαλαίου·
24. τονίζει πως ένα σημαντικό ποσοστό του μεταβλητού στοιχείου των αποδοχών θα πρέπει να αναστέλλεται για επαρκές χρονικό διάστημα· το ποσοστό του μεταβλητού στοιχείου και η χρονική διάρκεια της αναστολής θα πρέπει να ορίζονται σύμφωνα με τον κύκλο και τη φύση της οικονομικής δραστηριότητας, τους κινδύνους που ενέχει και τις δραστηριότητες του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού· το υπό αναστολή τμήμα των αποδοχών πρέπει να γίνει ένα κατοχυρωμένο δικαίωμα με ταχύτητα εκτέλεσης τουλάχιστον ίση προς εκείνη του άμεσα καταβλητέου σε ποσοστιαία βάση· το 40 % τουλάχιστον του μεταβλητού σκέλους των αποδοχών πρέπει να αναστέλλεται· σε περίπτωση μεταβλητού σκέλους ιδιαίτερα μεγάλου ύψους, αναστέλλεται η καταβολή τουλάχιστον του 60 % του ποσού και η περίοδος αναστολής δεν πρέπει να είναι μικρότερη των πέντε ετών·

**Τετάρτη 7 Ιουλίου 2010**

25. πιστεύει ότι σημαντικό ποσοστό του μεταβλητού στοιχείου των αποδοχών δεν πρέπει να καταβάλλεται υπό μορφή μετρητών αλλά υπό μορφή χρέους μειωμένης εξασφάλισης, κεφαλαίου εκτάκτου ανάγκης, μετοχών ή διαπραγματεύσιμων εγγράφων συνδεδεμένων με μετοχές, εφόσον τα έγγραφα αυτά δημιουργούν κίνητρα συνδεδεμένα με τη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας και με τους χρονικούς ορίζοντες του κινδύνου·

26. θεωρεί ότι οι πολιτικές αποδοχών πρέπει να εφαρμόζονται στη συνολική αμοιβή, συμπεριλαμβανομένων των συντάξεων και μισθών, ώστε να αποφεύγεται το «αρμπιτράζ των μόνους»· πέραν τούτων πιστεύει ότι οι «συνταξιοδοτικές πριμοδοτήσεις» δεν πρέπει να χορηγούνται υπό μορφή μετρητών, αλλά υπό μορφή χρέους μειωμένης εξασφάλισης, κεφαλαίου εκτάκτου ανάγκης, μετοχών ή διαπραγματεύσιμων εγγράφων συνδεδεμένων με μετοχές, ώστε να επιτυγχάνεται η σύνδεση με μακροπρόθεσμα κίνητρα·

27. προτείνει τη θέσπιση μέγιστου ορίου δύο ετών στο σταθερό σκέλος της αποζημίωσης διευθυντικού στελέχους, για τις αποζημιώσεις απολύσεων («χρυσά αλεξίπτωτα») σε περιπτώσεις πρόωρης λήξης της συνεργασίας, καθώς και την απαγόρευση της αποζημίωσης απόλυσης σε περιπτώσεις μη ικανοποιητικών επιδόσεων ή εθελούσιας αποχώρησης·

28. ζητεί, κατά τον καθορισμό της πολιτικής σε θέματα αποδοχών, να λαμβάνεται υπόψη η ισότητα ανδρών και γυναικών·

29. τονίζει εκ νέου την ανάγκη επιβολής κυρώσεων για κάθε μορφής διάκριση εντός των επιχειρήσεων, ιδίως κατά τον καθορισμό της πολιτικής αποδοχών, κατά την εξέλιξη των σταδιοδρομιών και στη διαδικασία πρόσληψης διευθυντικών στελεχών·

**Αποτελεσματική εποπτεία και συμμετοχή των ενδιαφερομένων μερών**

30. πιστεύει ότι οι εταιρείες πρέπει να δημοσιοποιούν σαφείς, πλήρεις και επίκαιρες πληροφορίες σχετικά με τις πρακτικές αμοιβών τους και ότι οι εποπτικές αρχές πρέπει να έχουν πρόσβαση σε όλες τις πληροφορίες που χρειάζονται για να αξιολογήσουν το βαθμό συμμόρφωσης προς τους ισχύοντες κανόνες·

31. ζητεί από τις δημόσιες επιχειρήσεις να έχουν, όπως και οι άλλες εταιρείες, απόλυτη διαφάνεια στην πολιτική αποδοχών και πριμοδοτήσεων που εφαρμόζουν·

32. ζητεί επίσης να δημοσιοποιούνται οι λεπτομέρειες των ρυθμίσεων κύριας ή επικουρικής συνταξιοδότησης των επιχειρήσεων, συμπεριλαμβανομένων των ρυθμίσεων των δημόσιων επιχειρήσεων·

33. καλεί την Επιτροπή να ενισχύσει τις από 30 Απριλίου 2009 συστάσεις της σχετικά με τη διάρθρωση των αποδοχών και την ευθυγράμμιση βάσει του κινδύνου, σύμφωνα με τις αρχές που θέσπισε το Συμβούλιο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας και ενέκρινε η Ομάδα των 20 τον Σεπτέμβριο του 2009·

34. καλεί την Επιτροπή να εγκρίνει ισχυρούς δεσμευτικούς κανόνες για την πολιτική αποδοχών στον χρηματοπιστωτικό τομέα, βάσει των προτάσεων της έκθεσης για την οδηγία περί κεφαλαιακών απαιτήσεων (CRD), και να θεσπίσει μια διαδικασία δημόσιας καταγγελίας των εισηγμένων εταιρειών που δεν τηρούν αυτούς τους κανόνες·

35. καλεί τις εποπτικές αρχές του χρηματοπιστωτικού τομέα να εφαρμόσουν τις Βασικές Αρχές Αποδοχών και τη Μεθοδολογία Αξιολόγησης Προτύπων, που πρότεινε η Επιτροπή Τραπεζικού Ελέγχου της Βασιλείας τον Ιανουάριο του 2010·

36. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να προαγάγουν μια κοινή διεθνή δομή για τη δημοσιοποίηση του αριθμού των ατόμων που ανήκουν σε μισθολογικές κλίμακες από 1 εκατομμύριο ευρώ και άνω, ώστε να συμπεριληφθούν τα βασικά στοιχεία που αφορούν μισθούς, μόνους, βραβεία μακρόχρονης προσφοράς και συνταξιοδοτικές εισφορές·

37. καλεί την Επιτροπή να εξετάσει τους ρόλους που διαδραματίζουν τόσο οι εσωτερικοί όσο και οι εξωτερικοί λογιστικοί ελεγκτές ως τμήμα της εξασφάλισης του πλήρους φάσματος αποτελεσματικής εταιρικής διακυβέρνησης·

38. καλεί την Επιτροπή να διερευνήσει την ενίσχυση των ρόλων που διαδραματίζουν οι μη εκτελεστικοί διευθυντές, συμπεριλαμβανομένης της εξασφάλισης ότι οι εταιρείες θα τους παρέχουν συνεχή κατάρτιση και ανεξάρτητα πακέτα αμοιβών που θα αντικατοπτρίζουν τον ανεξάρτητο ρόλο του μη εκτελεστικού διευθυντή, καθώς και της παροχής εξουσιών στους εποπτικούς φορείς για να διενεργούν συνεντεύξεις «εγκεκριμένων προσώπων»·

Τετάρτη 7 Ιουλίου 2010

39. καλεί την Επιτροπή να αποσαφηνίσει στις νομοθετικές της προτάσεις τον ρόλο των εποπτικών αρχών σε ζητήματα πολιτικής αποδοχών·
40. τονίζει ότι οι μεταβλητές αποδοχές δεν πρέπει να καταβάλλονται μέσω φορέων ή μεθόδων που διευκολύνουν την μη πληρωμή φόρων εισοδήματος επί των αποδοχών αυτών·
41. ζητεί να εξασφαλιστεί ότι όταν οι αμοιβές υπόκεινται σε κανονιστικές διατάξεις τούτο δεν θα γίνεται εις βάρος των θεμελιωδών δικαιωμάτων τα οποία διασφαλίζουν οι Συνθήκες, και ειδικότερα του δικαιώματος των κοινωνικών εταίρων να συνάπτουν και να εφαρμόζουν συλλογικές συμβάσεις σύμφωνα με τις νομοθεσίες και πρακτικές του κράτους μέλους τους·
42. ζητεί από την Επιτροπή να θεσπίσει ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο για τη διαχείριση κρίσεων, για την αποτροπή μιας νέας χρηματοπιστωτικής κρίσης, λαμβάνοντας υπόψη τις πρωτοβουλίες που λαμβάνονται από διεθνείς φορείς, όπως είναι η ομάδα G20 και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο·
43. καλεί την Επιτροπή να παροτρύνει τα κράτη μέλη να επισημαίνουν στις εισηγμένες εταιρείες και στις εταιρείες παροχής χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών την κοινωνική τους ευθύνη, την αμαυρωμένη δημόσια εικόνα τους και την ανάγκη να δώσουν ένα καλό παράδειγμα σε μια ευημερούσα διεθνή κοινωνία·
44. θεωρεί ότι η συνέχιση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων ή η διατήρηση θυγατρικών εταιρειών στο έδαφος μη συνεργάσιμων χωρών αντιβαίνει στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των εταιρειών εν γένει και ζητεί να διαμορφωθεί μια ευρωπαϊκή στρατηγική για την καταπολέμηση των φορολογικών παραδείσων, προκειμένου να υλοποιηθούν οι εξαγγελίες της G-20 στο Λονδίνο και το Πίτσμπουργκ·

\*

\* \*

45. αναθέτει στον Πρόεδρό του να διαβιβάσει το παρόν ψήφισμα στο Συμβούλιο, στην Επιτροπή και στις ρυθμιστικές αρχές της ΕΕ και των κρατών μελών.

## Διαχείριση της διασυννοριακής κρίσης στον τραπεζικό τομέα

P7\_TA(2010)0276

**Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 7ης Ιουλίου 2010 που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με τη διαχείριση της διασυννοριακής κρίσης στον τραπεζικό τομέα (2010/2006(INI))**

(2011/C 351 E/09)

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

- έχοντας υπόψη το άρθρο 225 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης,
- έχοντας υπόψη το ψήφισμά του επί της ανακοίνωσης της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή του πλαισίου για τις χρηματοπιστωτικές αγορές: σχέδιο δράσης <sup>(1)</sup>, της 13ης Απριλίου 2000,
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής της 20ής Οκτωβρίου 2009 με τίτλο «Κοινοτικό πλαίσιο για τη διαχείριση της διασυννοριακής κρίσης στον τραπεζικό τομέα» (COM(2009)0561),
- έχοντας υπόψη την πρόταση κανονισμού της 23ης Σεπτεμβρίου 2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την κοινοτική μακροπρόληπτική εποπτεία του χρηματοπιστωτικού συστήματος και τη σύσταση Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Συστημικού Κινδύνου (COM(2009)0499),

(<sup>1</sup>) ΕΕ C 40, 7.2.2001, σ. 453.