

BG

BG

BG



КОМИСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

Брюксел, 30.4.2009 г.
C(2009) 3159

ПРЕПОРЪКА НА КОМИСИЯТА

относно политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги

{SEC(2009) 580}
{SEC(2009) 581}

ПРЕПОРЪКА НА КОМИСИЯТА

относно политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги

(текст от значение за ЕИП)

КОМИСИЯТА НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ,

като взе предвид Договора за създаване на Европейската общност, и по-специално член 211, второ тире от него,

КАТО ИМА ПРЕДВИД, ЧЕ:

- (1) Прекомерното поемане на риск в сектора на финансовите услуги, и по-специално в банките и инвестиционните дружества, допринесе за фалита на финансови предприятия и за системни проблеми в държавите-членки и в целия свят. Тези проблеми се разпространиха в останалата част от икономиката и доведоха до големи разходи за обществото.
- (2) Съществува широко разпространена нагласа, че макар неподходящите практики за възнаграждение в сектора на финансовите услуги да не са основната причина за финансовата криза, която се разви през 2007 и 2008 г., те също така причиниха прекомерно поемане на риск и по този начин допринесоха за значителните загуби на големи финансови предприятия.
- (3) Практиките за възнаграждение в голяма част от сектора на финансовите услуги влязоха в противоречие с ефективното и разумно управление на риска. При тези практики се проявяваше склонност да се възнагражда печалбата в краткосрочен план и персоналят да се стимулира за извършване на прекомерно рискови дейности, които осигуряваха по-големи приходи в краткосрочен план, но същевременно излагаха финансовите предприятия на опасност от по-големи потенциални загуби в по-дългосрочна перспектива.
- (4) По принцип, ако системите за управление на риска и за контрол бяха солидни и високоефективни, предоставяните от практиките за възнаграждение стимули за поемане на риск щяха да са в съответствие с допустимия риск на финансовите предприятия. Всички системи за управление на риска и за контрол имат обаче своите ограничения и, както показва финансовата криза, е възможно да не успеят да се справят с рисковете, породени от неподходящи стимули, поради растящата сложност на рисковете и разнообразието от начини, по които могат да бъдат поети рискове. Вследствие на това, простото функционално разделение между звената, осъществяващи стопанска дейност, и персонала, отговарящ за системите за управление на риска и за контрол, е необходимо, но вече не е достатъчно.
- (5) Създаването на подходящи стимули в рамките на самата система за възнаграждения следва да намали натиска върху управлението на риска и да увеличи вероятността посочените системи да станат ефективни. Поради това съществува необходимост от установяване на принципи за разумна политика на възнаграждения.

- (6) Предвид на конкурентния натиск в сектора на финансовите услуги и фактът, че много финансови предприятия оперират трансгранично, е важно да се гарантира, че във всички държави-членки съгласувано се прилагат принципи за разумна политика на възнаграждения. Установено е обаче, че за по-голяма ефективност на принципите за разумна политика на възнаграждения е необходимо те да се прилагат глобално и по съгласуван начин.
- (7) В своето съобщение за пролетното заседание на Европейския съвет „Движеша сила за възстановяването на Европа“¹ Комисията представи плана си за възстановяване и поддържане на стабилна и надеждна финансова система. Комисията обяви по-конкретно, че ще бъде представена нова препоръка относно възнагражденията в сектора на финансовите услуги, за да се подобри управлението на риска във финансови дружества и стимулите в заплащането да се обвържат с устойчивостта на постигнатите резултати.
- (8) В настоящата препоръка се формулират общи принципи за политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги, които следва да се прилагат във всички финансови предприятия, действащи в сектора на финансовите услуги.
- (9) Предвид на действащите регламенти и общоприетите практики в сектора на финансовите услуги посочените общи принципи може да са от по-голямо значение за някои категории финансови предприятия отколкото за други. Тези принципи следва да се прилагат успоредно с правилата или регламентите за управление на специфичен финансов сектор. По-специално, хонорарите и комисионите, получени от посредници или доставчици на външни услуги в случай на възложени на външен изпълнител дейности, следва да не се разглеждат, тъй като практиките за възнаграждение във връзка с тези хонорари и комисиони вече са обхванати частично от конкретни режими и по-специално от Директива 2004/39/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 април 2004 г. относно пазарите на финансови инструменти² и Директива 2002/92/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 9 декември 2002 г. относно застрахователното посредничество³. Освен това настоящата препоръка не засяга правата, ако са приложими, на социалните партньори при колективното договаряне.
- (10) По отношение на финансови предприятия, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулиран пазар по смисъла на Директива 2004/39/ЕО в една или повече държави-членки, настоящата препоръка се прилага в допълнение към и заедно с Препоръка 2004/913/ЕО на Комисията от 14 декември 2004 г. за насърчаване на подходящ режим за възнаграждение на директорите на дружества, които са допуснати за търговия на борсата⁴, и Препоръка 2009/3177/ЕО от 30.4.2009 г за засилване на режима за възнагражденията на директорите на дружества, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулиран пазар⁵.

¹ COM (2009) 114 окончателен.

² ОВ L 145, 30.4.2004 г., стр. 1.

³ ОВ L 9, 15.1.2003 г., стр. 3.

⁴ ОВ L 385, 29.12.2004 г., стр. 55.

⁵ ОВ L

- (11) Политиката на възнаграждения на конкретно финансово предприятие следва да е обвързана и с мащаба на въпросното финансово предприятие, както и с характера и сложността на неговите дейности.
- (12) Следва да се приеме съсредоточена върху риска политика на възнаграждения, която да е в подкрепа на ефективното управление на риска и да не води до прекомерно излагане на риск.
- (13) Политиката на възнаграждения следва да обхваща тези категории персонал, чиито професионални дейности оказват въздействие върху рисковия профил на финансовото предприятие. Следва да се приемат специални разпоредби във връзка с възнаграждението на тези категории персонал, за да се избегнат стимулите за прекомерно поемане на риск.
- (14) Политиката на възнаграждения следва да е насочена към обвързване на личните цели на членовете на персонала с дългосрочните интереси на съответното финансово предприятие. Оценката на основаващите се на получените резултати елементи на възнаграждението следва да се базира на дългосрочните резултати и да отчита оставащите рискове, свързани с дейността. Оценката на резултатите следва да се осъществява за многогодишен период от време — примерно от три до пет години, за да се гарантира, че процесът на оценяване се основава на дългосрочните резултати и че фактическото плащане на основаващите се на получените резултати елементи на възнаграждението е разпределено през бизнес цикъла на дружеството.
- (15) Финансовото предприятие следва да е в състояние да поиска възстановяването на променливите елементи на възнаграждението, които са били дадени за постигнати резултати въз основа на данни, оказали се впоследствие явно погрешни.
- (16) По принцип с договорно определените заплащания, свързани с преждевременно прекратяване на договор, не бива да се поощрява неуспехът. За директорите на финансови предприятия, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулиран пазар, следва да се прилагат специфични разпоредби за плащания при прекратяване на договори съгласно Препоръка 2009/3177/ЕО на Комисията от 30.4.2009 г. за засилване на режима за възнагражденията на директорите на дружества, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулиран пазар⁶.
- (17) За постигане на съответствие на политиката на възнаграждения с целите следва да се имат предвид стратегията за стопанска дейност, ценностите и дългосрочните интереси на финансовата институция, а също и други фактори освен финансовите резултати, като например съответствие със системите и контрола на финансовата институция, както и спазване на стандартите относно отношенията с клиенти и инвеститори.
- (18) Ефективното управление е необходимо условие за разумна политика на възнаграждения. Процесът на вземане на решения относно политиката на възнаграждения в дадено финансово предприятие следва да е вътрешно прозрачен и да е замислен по такъв начин, че да се избягват конфликти на интереси и да се гарантира независимостта на участващите лица.

⁶ OBL

- (19) Управителният орган на финансовото предприятие следва да носи крайната отговорност за определянето на политиката на възнаграждения за цялото финансово предприятие и за следене на нейното прилагане. В процеса следва да бъдат включени звена за контрол и по целесъобразност отдели и експерти по човешки ресурси, за да се осигури необходимата компетентност. По-специално, звената за контрол следва също да бъдат включени в разработването и преразглеждането на политиката на възнаграждения, както и да получават адекватно възнаграждение за дейността си, така че да привличат квалифицирани лица и да осигурят своята независимост от контролираните от тях стопански единици. Задължителният одитор следва в рамките на текущите си задължения за докладване да съобщава на управителния (или надзорния) съвет или на одиторския комитет за съществени слабости, установени при прегледа на прилагането на политиката на възнаграждения.
- (20) Контролът върху разработването и прилагането на политиката на възнаграждения ще бъде по-ефективен, ако заинтересованите страни от финансовото предприятие, включително представители на служителите, ако е приложимо, са добре информирани за процеса на въвеждане и следене на политиката на възнаграждения и са включени в него. За тази цел финансовите предприятия следва да оповестяват пред своите заинтересовани страни съответната информация.
- (21) Прилагането на принципите, формулирани в настоящата препоръка, следва да бъде подсилено чрез надзорен преглед на национално равнище. Поради това общата оценка на надзорния орган за стабилността на финансовото предприятие следва да включва оценка на съответствието на политиката на възнаграждения на финансовото предприятие с принципите, формулирани в настоящата препоръка.
- (22) Държавите-членки следва да гарантират, че спрямо клонове на финансови предприятия, чието седалище или централно управление е в трета държава и които действат на територията на държава-членка, се прилагат сходни принципи относно политиката на възнаграждения, каквито се прилагат спрямо финансови предприятия, чието седалище или централно управление е на територията на държава-членка.
- (23) Настоящата препоръка следва да се прилага, без да се засягат мерките, които може да бъдат приети от държави-членки по отношение на политиката на възнаграждения на финансови предприятия, получаващи държавна помощ.
- (24) Уведомлението за предприетите от държавите-членки мерки в съответствие с настоящата препоръка следва да включва ясно определен период от време, в който финансовите предприятия да приемат политика на възнаграждения съобразно принципите, формулирани в настоящата препоръка.

ПРЕПОРЪЧВА:

РАЗДЕЛ I

ОБХВАТ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1. Обхват

- 1.1. Държавите-членки следва да гарантират, че формулираните в раздели 2, 3 и 4 принципи се прилагат спрямо всички финансови предприятия, чието седалище или централно управление е на тяхна територия.
- 1.2. Държавите-членки следва да гарантират, че формулираните в раздели 2, 3 и 4 принципи се прилагат към възнаграждението на тези категории персонал, чиито професионални дейности оказват значително въздействие върху рисковия профил на финансовото предприятие.
- 1.3. Когато вземат мерки за гарантиране прилагането от финансовите предприятия на посочените принципи, държавите-членки следва да вземат предвид характера, мащаба и конкретната съвкупност от дейности на съответните финансови предприятия.
- 1.4. Държавите-членки следва да прилагат формулираните в раздели 2, 3 и 4 принципи спрямо финансовите предприятия на индивидуална основа и на консолидирана основа. Принципите за разумна политика на възнаграждения следва да се прилагат на групово равнище към предприятието-майка и към неговите дъщерни предприятия, включително тези, установени в офшорни финансови центрове.
- 1.5. Настоящата препоръка не се прилага за хонорари и комисиони, получени от посредници или доставчици на външни услуги в случай на дейности, възложени на външен изпълнител.
2. Определения за целите на настоящата препоръка
 - 2.1. „Финансово предприятие“ означава предприятие независимо от неговия правен статут и дали е регулирано или не, което извършва следните дейности на професионална основа:
 - а) приема депозити и други средства, подлежащи на връщане;
 - б) предоставя инвестиционни услуги и/или извършва инвестиционни дейности по смисъла на Директива 2004/39/ЕО.
 - в) извършва застрахователна или презастрахователна дейност;
 - г) извършва стопански дейности, сходни на посочените в буква а), б) или в).

Едно финансово предприятие включва, но не само, кредитни институции, инвестиционни дружества, застрахователни или презастрахователни предприятия, пенсионни фондове и схеми за колективно инвестиране.

- 2.2. „Директор“ означава член на административното ръководство, управителния или надзорния съвет на финансови предприятия.
- 2.3. „Звена за контрол“ означава звена за управление на риска, за вътрешен контрол и за други подобни дейности в рамките на финансово предприятие.
- 2.4. “Променлив елемент на възнаграждение” елемент на право на възнаграждение, който се дава въз основа на критерии за резултати, включително премии.

РАЗДЕЛ II

ПОЛИТИКА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

3. Общи положения
 - 3.1. Държавите-членки следва да гарантират, че финансовите предприятия въвеждат, прилагат и поддържат политика на възнаграждения, която да е в съответствие с разумното и ефективно управление на риска, да насърчава такова управление и да не поражда прекомерно поемане на риск.
 - 3.2. Политиката на възнаграждения следва да е в съответствие със стратегията за стопанска дейност, целите, ценностите и дългосрочните интереси на финансовото предприятие, като например перспективи за устойчив растеж, и да е съобразена с принципите за защита на клиентите и инвеститорите при предоставянето на услуги.
4. Структура на политиката на възнаграждения
 - 4.1. Когато възнаграждението включва променлив елемент или премия, политиката на възнаграждения следва да предвижда подходящ баланс между фиксираният и променливите елементи на възнаграждението. Подходящият баланс между елементите на възнаграждението може да се различава за членовете на персонала съобразно пазарните условия и специфичния контекст, в който действа финансовото предприятие. Държавите-членки следва да гарантират, че политиката на възнаграждения на финансовите предприятия поставя лимит за максималния размер на променлив елемент.
 - 4.2. Фиксираният елемент на възнаграждението следва да представлява достатъчно голяма част от общото възнаграждение, позволяваща на финансовото предприятие да осъществява напълно гъвкава политика по отношение на премиите. По-специално, финансовото предприятие следва да е в състояние въобще да не дава премии или да прави това само отчасти, когато критериите за успех не са изпълнени от съответното лице, съответната стопанска единица или от финансовото предприятие. Финансовото предприятие следва да е в състояние да не дава премии също и при значително влошаване на положението и особено, ако вече не може да се счита, че то може или ще продължи да бъде в състояние да осъществява бизнеса си като действащо предприятие.
 - 4.3. Когато е дадена значителна премия, по-голямата част от премията следва да се изплаща с минимално забавяне. Размерът на отложената част на премията следва да бъде определен по отношение на общия размер на премията, който пък се определя съобразно общия размер на възнаграждението.
 - 4.4. Отложената част на премията следва да е съобразена с оставащите рискове, свързани с резултатите, за които се отнася премията, и може да се състои от акции, опции, пари в брой или други средства, изплащането на които е отложено за времетраенето на периода на отсрочване. Критериите за оценка на бъдещите резултати, с които е обвързана отложената част, следва да бъдат коригирани съобразно риска, както е посочено в точка 5.
 - 4.5. Заплащания, свързани с преждевременно прекратяване на договор, които се дават на договорна основа, следва да са обвързани с постигнатите с течение на

времето резултати и да са определени по такъв начин, че да не се поощрява неуспехът.

- 4.6. Държавите-членки следва да гарантират, че управителният (или надзорният) съвет на финансово предприятие може да изисква от членовете на персонала да върнат изцяло или отчасти премиите, с които са били възнаградени за постижения въз основа на данни, оказали се впоследствие явно погрешни.
- 4.7. Структурата на политиката на възнаграждения следва да се актуализира с течение на времето, за да се гарантира нейното развитие съобразно променящата се ситуация за конкретното финансово предприятие.
5. Измерване на резултатите
 - 5.1. Когато възнаграждението е обвързано с резултати от дейността, неговият общ размер следва да се основава на съчетание от оценката за резултатите на отделното лице и на съответната стопанска единица, както и на общите резултати на финансовото предприятие.
 - 5.2. Оценката на резултатите следва да се осъществява за многогодишен период от време, за да се гарантира, че процесът на оценяване се основава на дългосрочните резултати и че фактическото плащане на премии е разпределено през бизнес цикъла на дружеството.
 - 5.3. Измерването на резултатите, служещо като основа за премии или премийни фондове, следва да включва корекция за настоящи и бъдещи рискове, свързани със съответните резултати, и да отчита направените капиталови разходи и изискваната ликвидност.
 - 5.4. Когато се определят индивидуалните резултати, следва да се вземат предвид нефинансови критерии, като например съответствие с вътрешни правила и процедури, както и спазване на стандартите относно отношенията с клиенти и инвеститори.
6. Управление
 - 6.1. Политиката на възнаграждения следва да включва мерки за избягване на конфликти на интереси. Процедурите за определяне на възнаграждението във финансовото предприятие следва да са ясни и документирани, както и вътрешно прозрачни.
 - 6.2. Управителният (или надзорният) съвет следва да определя възнаграждението на директорите. Освен това управителният (или надзорният) съвет следва да определя общите принципи на политиката на финансовото предприятие относно възнагражденията и да отговаря за нейното прилагане.
 - 6.3. В разработването на политиката на възнаграждения следва да бъдат включени и звена за контрол и, когато е уместно, отдели и експерти по човешки ресурси.
 - 6.4. Членовете на управителния (или надзорния) съвет, отговарящи за политиката на възнаграждения, членовете на комисии по възнагражденията и членовете на персонала, участващи в разработването и прилагането на политиката на възнаграждения, следва да притежават съответните експертни знания и да са функционално независими от контролираните от тях стопански единици, така че да са способни да направят независима преценка на целесъобразността на политиката на възнаграждения, включително на последиците за риска и управлението на риска.

- 6.5. Без да се засяга общата отговорност на управителния (или надзорния) съвет, както е посочено в точка 6.2, прилагането на политиката на възнаграждения следва да бъде поне на годишна основа предмет на централен и независим вътрешен преглед от контролни звена по отношение на съответствието с политиките и процедурите, определени от управителния (или надзорния) съвет. Контролните звена следва да докладват резултатите от този преглед на управителния (или надзорния) съвет.
- 6.6. Членовете на персонала, участващи в процедури на контрол, следва да са независими от надзираваните от тях стопански единици, да притежават достатъчно авторитет и да бъдат възнаградени в съответствие с постигането на целите, свързани с техните функции, независимо от резултатите на контролираните от тях области на стопанска дейност. По-специално при застрахователни или презастрахователни предприятия, отделът за актюерска дейност и главният актюер следва да бъдат възнаградени по начин, който да е пропорционален на съответната им роля в застрахователното или презастрахователното предприятие, а не на резултатите на самото предприятие.
- 6.7. Общите принципи на политиката на възнаграждения следва да са известни на членовете на персонала, към които се прилагат те. Тези членове на персонала следва да са предварително информирани за критериите, които ще бъдат използвани за определяне на тяхното възнаграждение, и за процеса на оценяване. Процесът на оценяване и политиката на възнаграждения следва да са надлежно документирани и прозрачни за съответните отделни членове на персонала.

РАЗДЕЛ III

ОПОВЕСТЯВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ

7. Без да се засягат разпоредбите за поверителност и защита на данните, финансовите предприятия следва да оповестяват по ясен и лесно разбираем начин пред съответните заинтересовани страни съответната информация за посочената в раздел 2 политика на възнаграждения и за актуализации в случай на промени в политиката. Това оповестяване може да бъде под формата на самостоятелна декларация относно политиката на възнаграждения, периодично оповестяване в годишните финансови отчети или в друга форма.
8. На оповестяване подлежи следната информация:
- а) информация относно процеса на вземане на решения, използван за определяне на политиката на възнаграждения, включително, ако е приложимо, информация относно състава и мандата на комисията по възнагражденията, името на външния консултант, чийто услуги са били използвани за определяне на политиката на възнаграждения, и ролята на съответните заинтересовани страни;
 - б) информация за връзката между заплащането и постигнатите резултати;
 - в) информация за критериите, използвани за измерване на резултатите и за корекция за риска;

- г) информация за критериите за успех, на които се основава правото за получаване на акции, опции и променливи елементи на възнаграждението;
 - д) основните параметри и обосновка на схемата за евентуални годишни премии и всякакви други облаги, различни от пари в брой.
9. При определяне на равнището на подлежащата на оповестяване информация държавите-членки следва да вземат предвид характера, мащаба и конкретната съвкупност от дейности на съответните финансови предприятия.

РАЗДЕЛ IV

НАДЗОР

10. Държавите-членки следва да гарантират, че компетентните органи вземат предвид мащаба на финансовите предприятия, характера и сложността на техните дейности, когато следят спазването на принципите, формулирани в раздели 2 и 3.
11. Държавите-членки следва да гарантират, че финансовите предприятия са в състояние да съобщават политиката на възнаграждения, която е предмет на настоящата препоръка, на техните компетентни органи, включително с посочване на съответствието с формулираните в настоящата препоръка принципи, под формата на декларация относно политиката на възнаграждения, която при необходимост подлежи на актуализация.
12. Държавите-членки следва да гарантират, че компетентните органи могат да изискат и имат достъп до цялата информация, която им е необходима, за да оценят в каква степен се спазват принципите, формулирани в раздели 2 и 3.

РАЗДЕЛ V

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

13. Държавите-членки се приканват да вземат необходимите мерки за подпомагане на прилагането на настоящата препоръка до 31 декември 2009 г. и да уведомят Комисията за мерките, предприети в съответствие с настоящата препоръка, за да дадат възможност на Комисията да следи отблизо положението и на тази основа да оценява нуждата от допълнителни мерки.
14. Адресати на настоящата препоръка са държавите-членки.

Съставено в Брюксел на 30.4.2009 година.

За Комисията
Siim KALLAS
Заместник-председател на Комисията