

ZALECENIA

KOMISJA

ZALECENIE KOMISJI

z dnia 30 kwietnia 2009 r.

w sprawie polityki wynagrodzeń w sektorze usług finansowych

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

(2009/384/WE)

KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 211 tiret drugie,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Podejmowanie nadmiernego ryzyka w branży usług finansowych, a w szczególności w bankach i przedsiębiorstwach inwestycyjnych, przyczyniło się do bankructw przedsiębiorstw finansowych i do problemów systemowych w państwach członkowskich oraz na poziomie ogólnościowym. Problemy te rozprzestrzeniły się na resztę gospodarki, obciążając społeczeństwo wysokimi kosztami.
- (2) Mimo iż niewłaściwe praktyki w zakresie wynagrodzeń w branży usług finansowych nie były główną przyczyną kryzysu finansowego, do którego doszło w latach 2007–2008, istnieje powszechna zgoda co do tego, że nakłaniały one również do podejmowania nadmiernego ryzyka, a tym samym przyczyniły się do znacznych strat wiodących przedsiębiorstw finansowych.
- (3) Praktyki w zakresie wynagrodzeń pozostawały w dużej części branży usług finansowych w sprzeczności z zasadami efektywnego i rozsądnego zarządzania ryzykiem. Skłaniały one do wynagradzania zysków krótkoterminowych i motywowały pracowników do podejmowania działań obarczonych nieuzasadnionym ryzykiem, które zapewniały wyższe dochody w krótkim okresie, narażając jednocześnie przedsiębiorstwa finansowe na potencjalnie wyższe straty w perspektywie długoterminowej.
- (4) Gdyby systemy zarządzania ryzykiem i kontroli były, co do zasady, solidne i w wysokim stopniu skuteczne, zachęty do podejmowania ryzyka wynikające z praktyk w zakresie wynagrodzeń nie powinny rodzić zagrożeń wykraczających poza poziom tolerancji na ryzyko danego przedsiębiorstwa finansowego. Wszystkie systemy zarządzania ryzykiem i kontroli mają jednak swoje ograniczenia i, jak pokazał kryzys finansowy, w związku z rosnącą złożonością zagrożeń oraz różnorodnością sposobów podejmowania ryzyka mogą nie poradzić sobie z zagrożeniami wykreowanymi przez niewłaściwe zachęty. W konsekwencji prosty podział funkcjonalny między jednostkami operacyjnymi a personelem odpowiedzialnym za systemy zarządzania ryzykiem i kontroli jest konieczny, nawet jeśli nie jest on dłużej wystarczający.
- (5) Stworzenie odpowiednich zachęt w ramach samego systemu wynagrodzeń powinno zmniejszyć obciążenia systemu zarządzania ryzykiem i zwiększyć prawdopodobieństwo, że systemy te staną się efektywne. Istnieje zatem potrzeba ustanowienia zasad rozsądnej polityki wynagrodzeń.
- (6) Biorąc pod uwagę presję konkurencyjną w branży usług finansowych i fakt, że liczne przedsiębiorstwa finansowe działają na poziomie transgranicznym, istotne jest by dopilnować, aby zasady rozsądnej polityki wynagrodzeń były stosowane konsekwentnie we wszystkich państwach członkowskich. Wiadomo jednak, że aby przepisy w zakresie rozsądnej polityki wynagrodzeń były bardziej skuteczne, należałoby je wdrożyć w konsekwentny sposób na poziomie ogólnościowym.
- (7) W swoim komunikacie na wiosenne posiedzenie Rady Europejskiej „Realizacja europejskiego planu naprawy”⁽¹⁾ Komisja przedstawiła plan przywrócenia i utrzymania stabilnego i wiarygodnego systemu finansowego. W komunikacie zapowiedziano w szczególności, że przedstawione zostanie nowe zalecenie w sprawie wynagrodzeń w sektorze usług finansowych w celu poprawy zarządzania ryzykiem w przedsiębiorstwach finansowych oraz dostosowania bodźców płacowych do zrównoważonych osiągnięć.
- (8) Niniejsze zalecenie określa ogólne zasady mające zastosowanie w zakresie polityki wynagrodzeń w sektorze usług finansowych i powinno być stosowane w stosunku do przedsiębiorstw finansowych działających w branży usług finansowych.

⁽¹⁾ COM(2009) 114.

- (9) W świetle istniejących uregulowań i wspólnych praktyk w branży usług finansowych, ogólne zasady te mogą mieć większe znaczenie dla niektórych kategorii przedsiębiorstw finansowych niż dla pozostałych. Powinny one być stosowane równolegle z wszelkimi przepisami lub uregulowaniami dotyczącymi konkretnego sektora finansowego. Zalecenie nie powinno w szczególności zajmować się kwestią honorariów ryczałtowych i prowizji otrzymywanych przez pośredników i zewnętrznych usługodawców w przypadku działalności zlecanej w ramach outsourcingu, gdyż praktyki w zakresie wynagrodzeń związane z takimi honorariami ryczałtowymi i prowizjami zostały już częściowo objęte przepisami szczegółowymi, w szczególności dyrektywą 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych ⁽¹⁾ oraz dyrektywą 2002/92/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 9 grudnia 2002 r. w sprawie pośrednictwa ubezpieczeniowego ⁽²⁾. Ponadto, w stosownych przypadkach, niniejsze zalecenie pozostaje bez uszczerbku dla praw partnerów społecznych w toku rokowań zbiorowych.
- (10) W odniesieniu do przedsiębiorstw finansowych, których papiery wartościowe zostały dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu dyrektywy 2004/39/WE w co najmniej jednym państwie członkowskim, niniejsze zalecenie stosuje się w uzupełnieniu zalecenia Komisji 2004/913/WE z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie wspierania odpowiedniego systemu wynagrodzeń dyrektorów spółek notowanych na giełdzie ⁽³⁾ i zalecenia Komisji 2009/385/WE z dnia 30 kwietnia 2009 r. uzupełniającego zalecenia 2004/913/WE i 2005/162/WE w sprawie systemu wynagrodzeń dyrektorów spółek notowanych na rynku regulowanym ⁽⁴⁾ oraz łącznie z tymi zaleceniami.
- (11) Polityka wynagrodzeń konkretnego przedsiębiorstwa finansowego powinna być również powiązana z jego rozmiarami, jak również z charakterem i złożonością jego działalności.
- (12) Należy przyjmować politykę wynagrodzeń skoncentrowaną na ryzyku, nie pociągającą za sobą nadmiernego na nie narażenia i zgodną z zasadami skutecznego nim zarządzania.
- (13) Polityka wynagrodzeń powinna obejmować te kategorie personelu, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka przedsiębiorstwa finansowego. Aby nie dopuścić do pojawiania się zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka, należy przyjąć specjalne rozwiązania w odniesieniu do wynagrodzeń tych kategorii personelu.
- (14) Polityka wynagrodzeń powinna dążyć do pogodzenia celów osobistych członków personelu z długoterminowymi interesami danego przedsiębiorstwa finansowego. Ocena składników wynagrodzenia zależnych od
- wyników powinna być przeprowadzana na podstawie wyników długoterminowych i uwzględniać wpływ niewygasłych zagrożeń na wynik. Ocena wyników powinna odbywać się w ramach wieloletnich, obejmujących na przykład okres od trzech do pięciu lat, tak aby procedura oceny była oparta na wynikach z dłuższego okresu i aby faktyczna wypłata składników wynagrodzenia zależnych od wyników była rozłożona w cyklu działalności gospodarczej przedsiębiorstwa.
- (15) Przedsiębiorstwa finansowe powinny mieć możliwość żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych za wyniki oparte na danych, które okazały się następnie w oczywisty sposób nieprawdziwe.
- (16) Zasadą ogólną jest, że wypłaty odpraw związane z wcześniejszym rozwiązaniem umowy, przyznawane na mocy postanowień umownych, nie powinny być nagrodą za niepowodzenie. W przypadku dyrektorów przedsiębiorstw finansowych notowanych na rynku regulowanym należy stosować przepisy szczegółowe w sprawie odpraw z tytułu rozwiązania umowy określone w zaleceniu 2009/385/WE.
- (17) Aby polityka wynagrodzeń była zgodna z tymi celami, strategią biznesową, wartościami i długoterminowym interesem instytucji finansowej, oprócz wyników finansowych należy uwzględniać inne czynniki, takie jak zgodność z systemami i mechanizmami kontrolnymi instytucji finansowej, jak również przestrzeganie standardów dotyczących relacji z klientami i inwestorami.
- (18) Warunkiem koniecznym rozsądnej polityki wynagrodzeń jest efektywny ład korporacyjny. Proces podejmowania decyzji dotyczących polityki wynagrodzeń przedsiębiorstwa finansowego powinien cechować się wewnętrzną przejrzystością i być opracowany w sposób umożliwiający unikanie konfliktów interesów i zapewniający niezależność osobom w nim uczestniczącym.
- (19) Organ zarządzający przedsiębiorstwem finansowym powinien ponosić ostateczną odpowiedzialność za ustanowienie polityki wynagrodzeń dla całego przedsiębiorstwa finansowego oraz monitorowanie jej realizacji. Aby zapewnić odpowiednią wiedzę specjalistyczną, w procesie tym powinny uczestniczyć jednostki sprawujące funkcje kontrolne, a w stosownych przypadkach również działy kadr oraz eksperci. Jednostki sprawujące funkcje kontrolne powinny w szczególności uczestniczyć również w opracowaniu polityki wynagrodzeń i przeglądzie jej realizacji oraz powinny być odpowiednio wynagradzane, by przyciągać w szeregi tej funkcji osoby posiadające odpowiednie kompetencje oraz zapewnić ich niezależność w stosunku do jednostek operacyjnych, które kontrolują. W granicach obecnych obowiązków sprawozdawczych biegli rewidenci powinni przedstawiać radzie (nadzorczej) lub komitetowi audytu sprawozdania z istotnych słabości zidentyfikowanych w procesie przeglądu realizacji polityki wynagrodzeń.

⁽¹⁾ Dz.U. L 145 z 30.4.2004, s. 1.

⁽²⁾ Dz.U. L 9 z 15.1.2003, s. 3.

⁽³⁾ Dz.U. L 385 z 29.12.2004, s. 55.

⁽⁴⁾ Zob. s. 28 niniejszego Dziennika Urzędowego.

- (20) Kontrola w zakresie opracowywania i realizacji polityki wynagrodzeń może być skuteczniejsza, jeśli zainteresowane strony w ramach przedsiębiorstwa finansowego, w tym – w stosownych przypadkach – przedstawiciele pracowników, będą odpowiednio informowani i zaangażowani w proces ustalania i monitorowania polityki wynagrodzeń. W tym celu przedsiębiorstwa finansowe powinny ujawniać zainteresowanym stronom istotne informacje.
- (21) Wdrożenie zasad określonych w niniejszym zaleceniu powinno zostać wzmocnione poprzez kontrole nadzorcze na poziomie krajowym. Dokonana przez organy nadzoru ogólna ocena kondycji przedsiębiorstwa finansowego powinna zatem zawierać ocenę zgodności jego polityki wynagrodzeń z zasadami określonymi w niniejszym zaleceniu.
- (22) Państwa członkowskie powinny dopilnować, aby oddziały przedsiębiorstw finansowych posiadających swoją siedzibę zarządu lub siedzibę statutową w kraju trzecim i prowadzące działalność na terytorium jednego z państw członkowskich podlegały podobnym zasadom w zakresie polityki wynagrodzeń, jak te mające zastosowanie do przedsiębiorstw finansowych mających swoją siedzibę zarządu lub siedzibę statutową na terytorium jednego z państw członkowskich.
- (23) Niniejsze zalecenie należy stosować bez uszczerbku dla środków, które mogą przyjmować państwa członkowskie w odniesieniu do polityki wynagrodzeń przedsiębiorstw finansowych korzystających z pomocy państwa.
- (24) Zgłoszenie środków podejmowanych przez państwa członkowskie zgodnie z niniejszym zaleceniem powinno obejmować przejrzysty harmonogram przyjmowania przez przedsiębiorstwa finansowe założeń polityki wynagrodzeń zgodnej z zasadami określonymi w niniejszym zaleceniu.
- 1.3. Podejmując środki zapewniające wdrożenie tych zasad przez przedsiębiorstwa finansowe, państwa członkowskie powinny uwzględnić charakter, rozmiary jak również specyficzny zakres działalności danego przedsiębiorstwa finansowego.
- 1.4. Państwa członkowskie powinny stosować zasady zawarte w sekcjach II, III i IV w stosunku do przedsiębiorstw finansowych rozpatrując każdy przypadek zarówno indywidualnie, jak i w sposób skonsolidowany. Na poziomie grup zasady rozsądnej polityki wynagrodzeń powinny mieć zastosowanie do przedsiębiorstwa macierzystego oraz jego podmiotów zależnych, w tym podmiotów zależnych mających swoją siedzibę w centrach finansowych *offshore*.
- 1.5. Niniejsze zalecenie nie ma zastosowania do honorariów ryczałtowych i prowizji otrzymywanych przez pośredników i zewnętrznych usługodawców w przypadkach działalności zlecanej w ramach outsourcingu.

2. Definicje do celów niniejszego zalecenia

2.1. „Przedsiębiorstwo finansowe” oznacza każde przedsiębiorstwo, bez względu na jego status prawny, podlegające regulacji lub nie, które wykonuje zawodowo jeden z następujących rodzajów działalności:

- a) przyjmuje depozyty i inne środki podlegające zwrotowi;
- b) świadczy usługi inwestycyjne i/lub prowadzi działalność inwestycyjną w rozumieniu dyrektywy 2004/39/WE;
- c) jest zaangażowane w działalność ubezpieczeniową lub reasekuracyjną;
- d) prowadzi działalność gospodarczą zblizoną do określonej w lit. a), b) lub c).

Do przedsiębiorstw finansowych zalicza się między innymi instytucje kredytowe, przedsiębiorstwa inwestycyjne, zakłady ubezpieczeń i reasekuracji, fundusze emerytalne i programy zbiorowego inwestowania.

2.2. „Dyrektor” oznacza członka organu administracji, zarządu lub nadzoru przedsiębiorstwa finansowego.

2.3. „Funkcje kontrolne” oznaczają zarządzanie ryzykiem, kontrolę wewnętrzną i podobne funkcje pełnione w ramach przedsiębiorstwa finansowego.

2.4. „Zmienny składnik wynagrodzenia” oznacza element dyrektorskich uprawnień do wynagrodzenia przyznawany na podstawie kryteriów wynikowych, w tym premie.

NINIEJSZYM ZALECA:

SEKCJA I

Zakres i definicje

1. Zakres

- 1.1. Państwa członkowskie powinny dopilnować, aby zasady zawarte w sekcjach II, III i IV miały zastosowanie do wszystkich przedsiębiorstw finansowych posiadających swoją siedzibę zarządu lub siedzibę statutową na ich terytorium.
- 1.2. Państwa członkowskie powinny dopilnować, aby zasady zawarte w sekcjach II, III i IV miały zastosowanie do wynagrodzeń tych kategorii personelu, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka przedsiębiorstwa finansowego.

SEKCJA II

Polityka wynagrodzeń

3. Zagadnienia ogólne

3.1. Państwa członkowskie powinny dopilnować, aby przedsiębiorstwa finansowe ustanawiały, realizowały i prowadziły politykę wynagrodzeń, która jest zgodna z zasadami rozsądnego i efektywnego zarządzania ryzykiem oraz sprzyja tym zasadom, jak również nie nakłania do podejmowania nadmiernego ryzyka.

3.2. Polityka wynagrodzeń powinna być zgodna ze strategią biznesową, celami, wartościami i długoterminowym interesem przedsiębiorstwa finansowego, w tym np. z perspektywami trwałego wzrostu, oraz z zasadami związanymi z ochroną inwestorów i klientów w procesie świadczenia usług.

4. Struktura polityki wynagrodzeń

4.1. Gdy wynagrodzenie zawiera składniki zmienne lub premie, polityka wynagrodzeń powinna być skonstruowana w sposób zapewniający odpowiednią równowagę pomiędzy stałymi i zmiennymi składnikami wynagrodzenia. Odpowiednie proporcje poszczególnych składników wynagrodzenia mogą być różne dla poszczególnych członków personelu, w zależności od uwarunkowań rynku oraz specyficznego kontekstu działalności przedsiębiorstwa finansowego. Państwa członkowskie powinny dopilnować, aby w ramach polityki wynagrodzeń przedsiębiorstwa finansowego ustalona była maksymalna wysokość zmiennego składnika wynagrodzenia.

4.2. Stały składnik wynagrodzenia powinien stanowić wystarczająco dużą część wynagrodzenia całkowitego, aby umożliwić przedsiębiorstwu finansowemu prowadzenie w pełni elastycznej polityki premiowej. Przedsiębiorstwo finansowe powinno być w szczególności w stanie wstrzymać w całości lub częściowo premie, gdy dana osoba fizyczna, jednostka operacyjna lub przedsiębiorstwo finansowe nie spełnia kryteriów wynikowych. Przedsiębiorstwo finansowe powinno również być w stanie wstrzymać premie w przypadku znacznego pogorszenia się jego kondycji, w szczególności jeśli nie można dłużej zakładać, że może teraz lub będzie nadal mogło w przyszłości kontynuować swoją działalność na dotychczasowych warunkach.

4.3. W przypadku przyznania znacznej premii wypłata większej jej części powinna zostać odroczonej na pewien minimalny okres. Kwotę odroczonej części premii należy ustalać w stosunku do całkowitej kwoty premii w porównaniu z całkowitą kwotą wynagrodzenia.

4.4. Odroczonej części premii powinna uwzględniać niewygasłe zagrożenia związane z wynikami, do których odnosi się

premia, i może się składać z akcji, udziałów, opcji, gotówki lub innych funduszy, których wypłata została przesunięta do końca okresu odroczenia płatności. Pomiary przyszłych wyników, z którymi powiązany jest element odroczonej, powinny być korygowane o ryzyko w sposób określony w pkt 5.

4.5. Wypłaty związane z wcześniejszym rozwiązaniem umowy, przyznawane na mocy postanowień umownych, powinny być powiązane z wynikami osiąganymi w dłuższym okresie czasu i opracowane w taki sposób, aby nie nagradzały niepowodzenia.

4.6. Państwa członkowskie powinny dopilnować, aby rada (nadzorczą) przedsiębiorstwa finansowego mogła żądać od członków personelu zwrotu całości lub części premii przyznanych za wyniki oparte na danych, które okazały się następnie w oczywisty sposób nieprawdziwe.

4.7. Struktura polityki wynagrodzeń powinna być okresowo aktualizowana, aby zapewnić jej ewolucję stosownie do zmiany sytuacji danego przedsiębiorstwa finansowego.

5. Pomiary wyników

5.1. W przypadku gdy wynagrodzenie powiązane jest z wynikami, jego całkowita kwota powinna opierać się na kombinacji oceny wyników danej osoby fizycznej i jednostki operacyjnej oraz ogólnych wyników przedsiębiorstwa finansowego.

5.2. Ocena wyników powinna odbywać się w ramach wieloletnich, tak aby procedura oceny była oparta na wynikach z dłuższego okresu i aby faktyczna wypłata premii była rozłożona w cyklu działalności gospodarczej przedsiębiorstwa.

5.3. Pomiary wyników stanowiących podstawę premii lub puli premii powinny uwzględniać korektę o bieżące i przyszłe ryzyko związane z wynikami stanowiącymi podstawę określenia premii lub puli premii oraz uwzględniać koszty zaangażowanego kapitału i wymaganą płynność.

5.4. Ustalając wyniki danej osoby fizycznej, należy uwzględniać kryteria niefinansowe, takie jak przestrzeganie wewnętrznych zasad i procedur oraz przestrzeganie standardów dotyczących relacji z klientami i inwestorami.

6. Ład korporacyjny

6.1. Polityka wynagrodzeń powinna przewidywać środki umożliwiające unikanie konfliktów interesów. Procedury ustalania wynagrodzeń w ramach przedsiębiorstwa finansowego powinny być jasne, udokumentowane i wewnętrznie przejrzyste.

- 6.2. Wynagrodzenie dyrektorów powinna ustalać rada (nadzorczą). Ponadto rada (nadzorczą) powinna ustanawiać ogólne zasady polityki wynagrodzeń przedsiębiorstwa finansowego i być odpowiedzialna za ich realizację.
- 6.3. W opracowaniu polityki wynagrodzeń powinny również uczestniczyć jednostki pełniące funkcje kontrolne, a w stosownych przypadkach również działy kadr oraz eksperci zewnętrzni.
- 6.4. Członkowie rady (nadzorczej) odpowiedzialni za politykę wynagrodzeń, członkowie komisji ds. wynagrodzeń oraz członkowie personelu uczestniczący w opracowaniu i realizacji polityki wynagrodzeń powinni mieć odpowiednią wiedzę specjalistyczną i być funkcjonalnie niezależni od jednostek operacyjnych, nad którymi sprawują kontrolę, a tym samym móc formułować niezależne osądy na temat adekwatności polityki wynagrodzeń, w tym na temat jej wpływu na kształtowanie się ryzyka oraz zarządzanie nim.
- 6.5. Bez uszczerbku dla ogólnej odpowiedzialności rady (nadzorczej) określonej w pkt 6.2., realizacja polityki wynagrodzeń powinna być poddawana przynajmniej raz do roku centralnemu i niezależnemu przeglądowi wewnętrznemu przez jednostki sprawujące funkcje kontrolne w celu weryfikacji jej zgodności ze strategiami i procedurami określonymi przez radę (nadzorczą). Jednostki sprawujące funkcje kontrolne powinny przedstawiać radzie (nadzorczej) sprawozdania z wyników tego przeglądu.
- 6.6. Członkowie personelu zaangażowani w proces kontroli powinni być niezależni od jednostek operacyjnych, które nadzorują, cieszyć się odpowiednim autorytetem i otrzymywać wynagrodzenie za osiągnięte cele związane z ich funkcjami, niezależnie od wyników obszarów działalności, nad którymi sprawują kontrolę. W szczególności w odniesieniu do zakładów ubezpieczeń i reasekuracji, jednostki sprawujące funkcje aktuarialne oraz aktuariusze wpisani do rejestru aktuariuszy powinni być wynagradzani w sposób współmierny do ich roli w zakładzie ubezpieczeń lub reasekuracji, a nie w zależności od wyników tego zakładu.
- 6.7. Ogólne zasady polityki wynagrodzeń powinny być dostępne dla członków personelu, w stosunku do których są stosowane. Wspomnianych członków personelu należy informować z wyprzedzeniem o kryteriach stosowanych przy ustalaniu ich wynagrodzeń i w procesie ich oceny. Proces oceny i polityka wynagrodzeń powinny być właściwie udokumentowane i przejrzyste dla poszczególnych członków personelu nimi objętych.

SEKCJA III

Ujawnianie informacji

7. Bez uszczerbku dla przepisów dotyczących poufności i ochrony danych, przedsiębiorstwo finansowe powinno

w sposób przejrzysty i łatwy do zrozumienia ujawniać właściwym zainteresowanym stronom odpowiednie informacje w sprawie polityki wynagrodzeń, o których mowa w sekcji II, oraz wszelkie aktualizacje w razie jej zmian. Informacje takie ujawniać można w formie niezależnej deklaracji dotyczącej polityki wynagrodzeń, informacji ujawnianych okresowo w rocznym sprawozdaniu finansowym lub w innej formie.

8. Należy ujawniać następujące informacje:

- a) informacje dotyczące procesu podejmowania decyzji stosowanego przy ustalaniu polityki wynagrodzeń, w tym – w stosownych przypadkach – informacje na temat składu i mandatu komisji ds. wynagrodzeń, nazwisk konsultantów zewnętrznych, z których usług skorzystano przy ustalaniu polityki wynagrodzeń, oraz roli odpowiednich zainteresowanych stron;
- b) informacje na temat powiązania między wynagrodzeniem a wynikami;
- c) informacje na temat kryteriów stosowanych przy pomiarze wyników i korekty o ryzyko;
- d) informacje na temat kryteriów wynikowych, stanowiących podstawę uprawnień do akcji, opcji na akcje lub zmiennych składników wynagrodzenia;
- e) główne parametry oraz uzasadnienie systemu premii rocznych i wszelkich innych świadczeń niepieniężnych.

9. Ustalając zakres informacji, jakie powinny zostać ujawnione, państwa członkowskie powinny uwzględnić charakter, rozmiary jak również specyficzny zakres działalności danego przedsiębiorstwa finansowego.

SEKCJA IV

Nadzór

10. Państwa członkowskie powinny dopilnować, aby przy monitorowaniu stosowania zasad określonych w sekcjach II i III właściwe organy uwzględniły rozmiary przedsiębiorstwa finansowego, jak również charakter i złożoność jego działalności.
11. Państwa członkowskie powinny dopilnować, aby przedsiębiorstwa finansowe były w stanie przekazać ich właściwym organom informacje na temat objętej niniejszym zaleceniem polityki wynagrodzeń, w tym na temat zgodności z zasadami określonymi w niniejszym zaleceniu, w formie podlegającej odpowiednim aktualizacjom deklaracji w sprawie polityki wynagrodzeń.

12. Państwa członkowskie powinny dopilnować, aby właściwe organy mogły wystąpić z wnioskiem o dostęp i miały dostęp do wszystkich informacji potrzebnych im do oceny stopnia, w jakim przedsiębiorstwa finansowe stosują się do zasad określonych w sekcjach II i III.

SEKCJA V

Przepisy końcowe

13. Zachęca się państwa członkowskie do podjęcia w terminie do dnia 31 grudnia 2009 r. niezbędnych środków na rzecz stosowania niniejszego zalecenia oraz do powiadomienia Komisji o środkach podjętych zgodnie z niniejszym zaleceniem, w celu umożliwienia Komisji ścisłego monitorowania rozwoju sytuacji oraz dokonania na tej podstawie oceny potrzeby podjęcia dalszych środków.
14. Niniejsze zalecenie skierowane jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 30 kwietnia 2009 r.

W imieniu Komisji

Siim KALLAS

Wiceprzewodniczący
