

**2009 թվականի ապրիլի 30-ի Հանձնաժողովի առաջարկություն**

**Ֆինանսական ծառայությունների ոլորտում վարձատրության քաղաքականության մասին**

**(Եվրոպական տնտեսական տարածքին առնչվող տեքստ)**

*Պաշտոնական ամսագիր L 120, 15.05.2009թ., էջ 0022 - 0027*

**2009 թվականի ապրիլի 30-ի Հանձնաժողովի առաջարկություն**

**Ֆինանսական ծառայությունների ոլորտում վարձատրության քաղաքականության մասին**

**(Եվրոպական տնտեսական տարածքին առնչվող տեքստ)**

**(2009/384/ԵՀ)**

**ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՀԱՄԱՅՆՔՆԵՐԻ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԸ,**

հաշվի առնելով «Եվրոպական համայնքի հիմնադրման մասին» պայմանագիրը և, մասնավորապես, դրա 211-րդ հոդվածի երկրորդ պարբերությունը,

Քանի որ

1) ֆինանսական ծառայությունների արդյունաբերության մեջ և, մասնավորապես, բանկերում ու ներդրումային ընկերություններում չափազանց մեծ ռիսկերի ստանձնումը նպաստել է ֆինանսական ընկերությունների ձախողմանը և անդամ պետություններում ու ամբողջ աշխարհում համակարգային խնդիրների առաջացմանը: Նման խնդիրները տարածվել են նաև տնտեսության մնացած ճյուղերի վրա և հանգեցրել են հասարակության համար մեծ ծախսերի,

2) գոյություն ունի տարածված կարծիք, որ ֆինանսական ծառայությունների արդյունաբերությունում անհամապատասխան վարձատրության գործելակերպերը, չնայած 2007 և 2008 թվականներին ծավալված ֆինանսական ճգնաժամի հիմնական պատճառ չեն, նույնպես նպաստել են չափազանց մեծ ռիսկերի ստանձնմանը և այդպիսով խթանել են խոշոր ֆինանսական ընկերությունների կողմից զգալի կորուստներ կրելուն,

3) վարձատրության գործելակերպերը ֆինանսական ծառայությունների արդյունաբերության մեծ մասում հակադրվել են ռիսկերի արդյունավետ և ողջամիտ կառավարմանը: Մույն գործելակերպերը հակված էին ստանալ կարճաժամկետ շահույթ և անձնակազմին խրախուսել իրականացնելու անհարկի ռիսկային գործողություններ, որոնք ապահովում էին կարճաժամկետ կտրվածքով ավելի մեծ եկամուտ, մինչդեռ ավելի երկարաժամկետ կտրվածքով ենթարկելով ֆինանսական ընկերություններին ավելի մեծ հնարավոր կորուստների,

4) սկզբունքորեն, եթե ռիսկերի կառավարման և հսկման համակարգերը լինեն ուժեղ և բարձր արդյունավետությամբ, ապա վարձատրության գործելակերպերով պայմանավորված՝ ռիսկեր կրելու համար խրախուսումները համահունչ կլինեն ֆինանսական ընկերությունների՝ ռիսկին դիմադրելու կարողությանը: Այնուամենայնիվ, ռիսկերի կառավարման և հսկման բոլոր համակարգերն ունեն սահմանափակումներ և, ինչպես ցույց է տվել ֆինանսական ճգնաժամը, կարող են ձախողել անհամապատասխան խրախուսումների արդյունքում ստեղծված ռիսկերի կառավարումը՝ ռիսկերի աճող բարդության և ռիսկերի ստանձնման եղանակների բազմազանության պատճառով: Հետևաբար, կառուցվածքային միավորների և ռիսկերի կառավարման ու հսկման համակարգերի համար պատասխանատու անձնակազմի միջև պարզ գործառության թափանցիկ անհրաժեշտ է, սակայն այլևս բավարար չէ,

5) վարձատրության համակարգի շրջանակներում համապատասխան խրախուսումների ստեղծումը պետք է նվազեցնի ռիսկերի կառավարման վրայի բեռը և մեծացնի հավանականությունը, որ այս համակարգերը կդառնան արդյունավետ: Ուստի, անհրաժեշտ է սահմանել վարձատրության ողջամիտ քաղաքականության սկզբունքներ,

6) հաշվի առնելով ֆինանսական ծառայությունների արդյունաբերությունում մրցակցային ճնշումները և այն հանգամանքը, որ շատ ֆինանսական ընկերություններ միջսահմանային գործառնություն են իրականացնում, կարևոր է ապահովել, որ վարձատրության ողջամիտ քաղաքականության սկզբունքները համահունչ կերպով կիրառվեն անդամ պետությունների տարածքում: Այնուամենայնիվ, ընդունված է, որ առավել արդյունավետ լինելու համար վարձատրության ողջամիտ քաղաքականության սկզբունքները պետք է կիրարկվեն համընդհանուր և համահունչ կերպով,

7) Եվրոպական խորհրդի գարնանային նիստին իր՝ «Եվրոպայի վերականգնման առաջնորդումը» հաղորդագրության մեջ [1] Հանձնաժողովը ներկայացրեց իր ծրագիրը՝ վերականգնելու և պահպանելու կայուն ու հուսալի ֆինանսական համակարգը: Մասնավորապես, Հաղորդագրությունը հայտարարում է, որ կներկայացվի ֆինանսական ծառայությունների ոլորտում վարձատրության վերաբերյալ նոր Առաջարկություն՝ բարելավելու համար ֆինանսական ֆիրմաներում ռիսկերի կառավարումը և համապատասխանեցնելու խրախուսական վճարները կայուն կատարողականի հետ,

8) սույն Առաջարկությամբ սահմանվում են ընդհանուր սկզբունքներ, որոնք կիրառելի են ֆինանսական ծառայությունների ոլորտում վարձատրության քաղաքականության նկատմամբ և պետք է կիրառվեն ֆինանսական ծառայությունների ոլորտում գործառնություն իրականացնող բոլոր ֆինանսական ընկերությունների նկատմամբ,

9) այդ ընդհանուր սկզբունքները կարող են առավել կարևոր լինել որոշ դասերի ֆինանսական ընկերությունների, քան մյուսների համար՝ ֆինանսական ծառայությունների արդյունաբերության մեջ գործող կանոնակարգերի և ընդհանուր գործելակերպերի լույսի ներքո: Սույն սկզբունքները պետք է զուգահեռաբար կիրառվեն կոնկրետ ֆինանսական ոլորտը կարգավորող ցանկացած կանոնի կամ կանոնակարգի հետ: Չպետք է հասցեագրվեն, մասնավորապես, միջնորդների և արտապատվիրված գործունեության դեպքում արտաքին ծառայություններ մատուցողների կողմից ստացված վճարները և

միջնորդավճարները, քանի որ այսպիսի վճարներին և միջնորդավճարներին վերաբերող փոխհատուցման գործելակերպերն արդեն մասամբ ընդգրկված են կոնկրետ ռեժիմներում, մասնավորապես «Ֆինանսական գործիքների շուկայի մասին» Եվրոպական պառլամենտի և Խորհրդի 2004 թվականի ապրիլի 21-ի 2004/39/ԵՀ հրահանգում [2] և «Ապահովագրության միջնորդության մասին» Եվրոպական պառլամենտի և Խորհրդի 2002 թվականի դեկտեմբերի 9-ի 2002/92/ԵՀ հրահանգում [3]: Ավելին, սույն առաջարկությունը չի հակասում կոլեկտիվ բանակցություններում սոցիալական գործընկերների իրավունքներին, եթե դրանք կիրառելի են,

10) ինչ վերաբերում է այն ֆինանսական ընկերություններին, որոնց արժեթղթերը թույլատրված են վաճառքի կարգավորվող շուկայում 2004/39/ԵՀ հրահանգի իմաստով մեկ կամ ավելի անդամ պետություններում, ապա սույն Առաջարկությունը կիրառվում է ի լրումն Ցուցակված ընկերությունների տնօրենների վարձատրության համապատասխան ռեժիմը խթանող՝ Հանձնաժողովի 2004 թվականի դեկտեմբերի 14-ի 2004/913/ԵՀ առաջարկության [4] և Ցուցակված ընկերությունների տնօրենների վարձատրության ռեժիմի՝ վերաբերյալ 2004/913/ԵՀ և 2005/162/ԵՀ առաջարկությունները լրացնող՝ Հանձնաժողովի 2009 թվականի ապրիլի 30-ի առաջարկության [5] և դրանց հետ մեկտեղ,

11) կոնկրետ ֆինանսական ընկերությունների վարձատրության քաղաքականությունը պետք է նաև կապված լինի համապատասխան ֆինանսական ընկերության չափի, ինչպես նաև դրա գործունեության բնույթի և բարդության հետ,

12) պետք է ընդունվի ռիսկի վրա հիմնված վարձատրության քաղաքականություն, որը համահունչ է ռիսկերի արդյունավետ կառավարման հետ և չի հանգեցնում չափազանց մեծ ռիսկերի ենթարկման,

13) վարձատրության քաղաքականությունը պետք է ընդգրկի անձնակազմի այն դասերին, որոնց մասնագիտական գործունեությունը նյութական ազդեցություն ունի ֆինանսական ընկերության ռիսկի պորտֆելի վրա: Չափազանց մեծ ռիսկեր ստանձնելու համար խրախուսելուց խուսափելու նպատակով պետք է ընդունել հատուկ միջոցներ՝ կապված անձնակազմի այս դասերին վարձատրելու հետ,

14) վարձատրության քաղաքականությունը պետք է նպատակ ունենա համապատասխանեցնել անձնակազմի անդամների անձնական նպատակները համապատասխան ֆինանսական ընկերության երկարաժամկետ կտրվածքով շահերի հետ: Վարձատրության՝ կատարողական ցուցանիշների վրա հիմնված բաղադրիչների գնահատումը պետք է հիմնվի երկարաժամկետ կտրվածքով կատարողականի վրա և հաշվի առնվի կատարողականի հետ կապված ակնառու ռիսկերը: Կատարողականի գնահատումը պետք է սահմանվի բազմամյա շրջանակում՝ օրինակ՝ երեքից հինգ տարի՝ ապահովելու համար, որ գնահատման գործընթացը հիմնված լինի երկարաժամկետ կտրվածքով կատարողականի վրա, և որպեսզի վարձատրության՝ կատարողականի վրա հիմնված բաղադրիչների փաստացի վճարումը տարածվի ընկերության ողջ գործունեության վրա,

15) ֆինանսական ընկերությունները պետք է կարողանան հետ պահանջել վարձատրության փոփոխական բաղադրիչները, որոնք վճարվել են

կատարողականի համար՝ հիմնվելով տվյալների վրա, որոնց ակնհայտ սուտ լինելը հետագայում ապացուցվել է ,

16) որպես ընդհանուր կանոն, պայմանագրի վաղաժամկետ դադարեցման հետ կապված վճարումները, որոնք վճարվում են պայմանագրի հիման վրա, չպետք է լինեն պարզևավճար ձևի տրաման համար: Ցուցակված ֆինանսական ընկերությունների տնօրենների համար պետք է կիրառվեն 2009/385/ԵՀ Առաջարկությամբ սահմանված պայմանագրային հարաբերությունների դադարեցման հետ կապված վճարումներին վերաբերող հատուկ դրույթները,

17) որպեսզի վարձատրության քաղաքականությունը համահունչ լինի ֆինանսական ընկերությունների նպատակներին, գործարար ռազմավարությանը, արժեքներին և երկարաժամկետ կտրվածքով շահերին, այլ գործոնները, բացի ֆինանսական կատարողականից, պետք է դիտարկվեն, ինչպես օրինակ՝ ֆինանսական հաստատությունների համակարգերի և կարգավորումների հետ համապատասխանությունը, ինչպես նաև հաճախորդների և ներդրողների հարաբերությունները կարգավորող չափանիշներին համապատասխանությունը,

18) արդյունավետ կառավարումն անհրաժեշտ պայման է, որպեսզի վարձատրության քաղաքականությունը ողջամիտ լինի: Ֆինանսական ընկերությունների վարձատրության քաղաքականությանը վերաբերող որոշումների կայացման գործընթացը պետք է ներքուստ լինի թափանցիկ և պետք է կազմակերպվի այնպես, որպեսզի խուսափվի շահերի բախումից և ապահովվի ներգրավված անձանց անկախությունը,

19) ամբողջ ֆինանսական ընկերության համար վարձատրության քաղաքականությունը սահմանելու և դրա կիրարկումը դիտանցելու համար հիմնական պատասխանատվությունն ընկնում է ֆինանսական ընկերության կառավարող մարմնի վրա: Անհրաժեշտ փորձաքննություն տրամադրելու նպատակով հսկման գործառույթներ իրականացնող և, հարկ եղած դեպքում, կադրերի բաժինները և փորձագետները պետք է ներգրավվեն գործընթացում: Մասնավորապես, հսկման գործառույթներ իրականացնող բաժինները պետք է նաև ներգրավվեն վարձատրության քաղաքականության մշակման և դրա կիրարկումը վերանայելու մեջ և պետք է համապատասխան կերպով պարզևատրվեն, որպեսզի գրավեն հմուտ անձանց և ապահովեն նրանց անկախությունը իրենց կողմից հսկվող կառուցվածքային միավորներից: Պարտադիր աուդիտ իրականացնող անձը, զեկուցելու ընթացիկ պարտականությունների սահմաններում, պետք է (վերահսկիչ) խորհրդին կամ աուդիտի հարցերով կոմիտեին զեկուցի վարձատրության քաղաքականության կիրարկումը վերանայելու առանցքային թույլ կողմերը,

20) վարձատրության քաղաքականության մշակման և կիրարկման նկատմամբ հսկողության արդյունավետ լինելն ավելի հավանական է, եթե ֆինանսական ընկերությունների շահագրգիռ անձինք, հարկ եղած դեպքում նաև աշխատողների ներկայացուցիչները, ինչպես հարկն է տեղեկացվեն և ներգրավվեն վարձատրության քաղաքականության ստեղծման և դիտանցման գործընթացում: Այս նպատակով ֆինանսական ընկերությունները պետք է համապատասխան տեղեկությունները բացահայտեն իրենց շահագրգիռ անձանց համար,

21) սույն Առաջարկությամբ սահմանված սկզբունքների կիրարկումը պետք է ամրապնդվի ազգային մակարդակով վերահսկիչ վերանայման միջոցով: Ուստի, վերահսկողի՝ ֆինանսական ընկերությունների կայունության ընդհանուր գնահատումը պետք է ներառի ֆինանսական ընկերության վարձատրության քաղաքականության՝ սույն Առաջարկությամբ սահմանված սկզբունքների հետ համապատասխանության գնահատումը,

22) անդամ պետությունները պետք է ապահովեն, որ երրորդ երկրում գրանցման վայր կամ գլխամասային գրասենյակ ունեցող և անդամ պետության տարածքում գործառնություն իրականացնող ֆինանսական ընկերությունների մասնաճյուղերը ենթարկվեն վարձատրության քաղաքականության այն նույն սկզբունքներին, որոնք կիրառվում են անդամ պետության տարածքում գրանցման վայր կամ գլխամասային գրասենյակ ունեցող ֆինանսական ընկերությունների նկատմամբ,

23) սույն Առաջարկությունը պետք է կիրառվի՝ չհակասելով այն միջոցներին, որոնք կարող են ընդունվել անդամ պետությունների կողմից՝ կապված պետության օժանդակությունից օգտվող ֆինանսական ընկերությունների վարձատրության քաղաքականության հետ,

24) անդամ պետությունների կողմից սույն առաջարկության համաձայն միջոցների մասին ծանուցումը, պետք է ներառի ֆինանսական ընկերությունների համար հստակ ժամանակացույց՝ սույն առաջարկությամբ սահմանված սկզբունքներին համահունչ վարձատրության քաղաքականություն ընդունելու նպատակով,

ՍՈՒՅՆՈՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒՄ Է.

## ***ԲԱԺԻՆ I***

### ***Գործողության ոլորտը և հասկացությունները***

#### ***1. Գործողության ոլորտը***

1.1. Անդամ պետությունները պետք է ապահովեն, որ II, III և IV բաժիններում ներառված սկզբունքները կիրառվեն իրենց տարածքում գրանցման վայր կամ գլխամասային գրասենյակ ունեցող բոլոր ֆինանսական ընկերությունների նկատմամբ:

1.2. Անդամ պետությունները պետք է ապահովեն, որ II, III և IV բաժիններում ներառված սկզբունքները կիրառվեն անձնակազմի այն դասերի վարձատրության նկատմամբ, որոնց մասնագիտական գործունեությունը նյութական ազդեցություն ունի ֆինանսական ընկերության ռիսկի պորտֆելի վրա:

1.3. Ֆինանսական ընկերությունների կողմից նշված սկզբունքների կիրարկման համար միջոցներ ձեռնարկելիս անդամ պետությունները պետք է հաշվի առնեն համապատասխան ֆինանսական ընկերությունների բնույթը, չափը, ինչպես նաև գործունեության կոնկրետ շրջանակը:

1.4. Անդամ պետությունները պետք է II, III և IV բաժիններում ներառված սկզբունքները կիրառեն ֆինանսական ընկերությունների նկատմամբ

անհատական հիմունքներով և համախմբված հիմունքներով: Վարձատրության ողջամիտ քաղաքականության սկզբունքները պետք է կիրառվեն խմբային մակարդակով մայր ընկերության և դրա դուստր ընկերությունների նկատմամբ՝ ներառյալ օֆշորային ֆինանսական կենտրոններում ստեղծված ընկերությունների նկատմամբ:

1.5. Սույն Առաջարկությունը չի կիրառվում միջնորդների և արտապատվիրված աշխատանքների դեպքում արտաքին ծառայություններ մատուցողների կողմից ստացված վճարների և միջնորդավճարների նկատմամբ:

## *2. Սույն Առաջարկության նպատակներով գործածվող հասկացությունները*

2.1. «Ֆինանսական ընկերություն» նշանակում է ցանկացած ընկերություն, անկախ իր կազմակերպարավական ձևից, կարգավորվող կամ չկարգավորվող լինելու փաստից, որը մասնագիտական հիմունքներով իրականացնում է հետևյալ գործունեության տեսակներից որևէ մեկը՝

ա) ընդունում է ավանդներ և վերադարձման ենթակա այլ միջոցներ.

բ) տրամադրում է ներդրումային ծառայություններ և (կամ) իրականացնում է ներդրումային գործունեություն 2004/39/ԵՀ հրահանգի իմաստով.

գ) ներգրավված է ապահովագրական կամ վերաապահովագրական գործունեության մեջ.

դ) իրականացնում է (ա), (բ) կամ (գ) կետերով սահմանված գործարարական գործունեությանը նման գործունեություն:

Ֆինանսական ընկերությունները ներառում են, սակայն չեն սահմանափակվում վարկային կազմակերպություններով, ներդրումային ընկերություններով, ապահովագրական և վերաապահովագրական ընկերություններով, կենսաթոշակային հիմնադրամներով և կոլեկտիվ ներդրումային համակարգերով:

2.2. «Տնօրեն» նշանակում է ֆինանսական ընկերությունների վարչական, կառավարչական կամ վերահսկիչ մարմինների ցանկացած անդամ:

2.3. «Հսկման գործառույթներ» նշանակում է ֆինանսական ընկերությունում ռիսկերի կառավարման, ներքին հսկողության և նման այլ գործառույթներ :

2.4. «Վարձատրության փոփոխական բաղադրիչ» նշանակում է վարձատրության իրավունքի բաղադրիչ, որը տրվում է կատարողականի չափորոշիչների հիման վրա՝ ներառյալ պարզևավճարները:

## **ԲԱԺԻՆ II**

### **Վարձատրության քաղաքականությունը**

#### *3. Ընդհանուր դրույթներ*

3.1. Անդամ պետությունները պետք է ապահովեն, որ ֆինանսական ընկերությունները ստեղծեն, կիրարկեն և պահպանեն վարձատրության

քաղաքականությունը, որը համահունչ է ռիսկի կառավարման հետ և խթանում է ռիսկի ողջամիտ և արդյունավետ կառավարումը և որը չի հանգեցնում չափազանց մեծ ռիսկերի ստանձնմանը:

3.2. Վարձատրության քաղաքականությունը պետք է համահունչ լինի ֆինանսական ընկերությունների գործարար ռազմավարությանը, նպատակներին, արժեքներին և երկարաժամկետ կտրվածքով շահերին, ինչպես օրինակ՝ կայուն զարգացման հեռանկարներին, և տրամադրված ծառայությունների ընթացքում պետք է համապատասխանի հաճախորդների և ներդրողների պաշտպանությանը վերաբերող սկզբունքներին:

#### *4. Վարձատրության քաղաքականության կառուցվածքը*

4.1. Եթե վարձատրությունը ներառում է փոփոխական բաղադրիչ կամ պարզևավճար, վարձատրության քաղաքականությունը պետք է կառուցվի վարձատրության ֆիքսված և փոփոխական բաղադրիչների համապատասխան հավասարակշռությամբ: Վարձատրության բաղադրիչների համապատասխան հավասարակշռությունը կարող է տարբերվել անձնակազմի անդամների միջև՝ շուկայական պայմաններին և այն հատուկ իրավիճակին համապատասխան, որի պայմաններում ֆինանսական ընկերությունը գործառնություն է իրականացնում: Անդամ պետությունները պետք է ապահովեն, որ ֆինանսական ընկերությունների վարձատրության քաղաքականությունը սահմանի փոփոխական բաղադրիչի առավելագույն սահման:

4.2. Վարձատրության ֆիքսված բաղադրիչը պետք է ներկայացնի ընդհանուր վարձատրության բավարար մեծ մասը՝ հնարավորություն տալով ֆինանսական ընկերությանը՝ գործարկել պարզևավճարներ տալու լիովին ճկուն քաղաքականություն: Մասնավորապես, ֆինանսական ընկերությունը պետք է կարողանա ամբողջությամբ կամ մասամբ կանգնեցնել պարզևավճարների տրամադրումը, եթե համապատասխան անձը, համապատասխան կառուցվածքային միավորը կամ ֆինանսական ընկերությունը չի բավարարել կատարողական չափանիշները: Ֆինանսական ընկերությունը պետք է կարողանա նաև կանգնեցնել պարզևավճարների տրամադրումը, եթե դրա վիճակը զգալի վատանում է, մասնավորապես, եթե հնարավոր չէ ենթադրել, որ այն կարող է կամ կկարողանա շարունակել իրականացնել իր գործունեությունը որպես գործող ձեռնարկություն:

4.3. Եթե տրամադրվում է զգալի չափի պարզևավճար, պարզևավճարի հիմնական մասը պետք է հետաձգվի հետաձգման նվազագույն ժամանակահատվածով: Պարզևավճարի հետաձգված մասի չափը պետք է սահմանվի ընդհանուր պարզևավճարի ընդհանուր չափի մասով՝ համեմատած վարձատրության ընդհանուր չափին:

4.4. Պարզևավճարի հետաձգված մասը պետք է հաշվի առնի այն կատարողականի հետ կապված ակնառու ռիսկերը, որի հետ կապված է պարզևավճարի վճարումը և կարող է բաղկացած լինել սեփական կապիտալից, օպցիոններից, կանխիկից կամ այլ միջոցներից, որոնց վճարումը հետաձգվում է հետաձգման ժամանակահատվածով: Հետագա կատարողականի գնահատումը, որի հետ կապված է պարզևավճարների հետաձգված մասը, պետք է հաշվի առնի ռիսկը՝ ինչպես սահմանված է 5-րդ կետում:

4.5. Պայմանագրի վաղաժամկետ դադարեցման հետ կապված՝ պայմանագրային հիմունքով տրամադրվող վճարումները պետք է կապված լինեն ժամանակի ընթացքում ցուցաբերված կատարողականի հետ և կազմակերպվեն այնպես, որ ձախողումը չպարզևատրվի:

4.6. Անդամ պետությունները պետք է ապահովեն, որ ֆինանսական ընկերության (վերահսկիչ) խորհուրդը կարողանա պահանջել անձնակազմի անդամներից ամբողջությամբ կամ մասամբ վերադարձնել պարզևավճարները, որոնք տրամադրվել են կատարողականի համար՝ հիմնվելով տվյալների վրա, որոնց ակնհայտ սուտ լինելը հետագայում ապացուցվել է:

4.7. Վարձատրության քաղաքականության կառուցվածքը պետք է ժամանակի ընթացքում թարմացվի, որպեսզի ապահովվի, որ այն զարգանում է՝ համապատասխան ֆինանսական ընկերության փոփոխվող իրավիճակին համապատասխանելու համար :

### *5. Կատարողականի գնահատումը*

5.1. Եթե վարձատրությունը կապված է կատարողականի հետ, դրա ամբողջ չափը պետք է հիմնվի անհատի և համապատասխան կառուցվածքային միավորի կատարողականի գնահատման և ֆինանսական ընկերության ընդհանուր արդյունքների համակցության վրա:

5.2. Կատարողականի գնահատումը պետք է իրականացվի բազմամյա շրջանակում՝ ապահովելու համար, որ գնահատման գործընթացը հիմնված է ավելի երկարաժամկետ կատարողականի վրա, և որ պարզևավճարների փաստացի վճարումը տարածվում է ընկերության ողջ գործունեության վրա:

5.3. Կատարողականի գնահատումը՝ որպես հիմք պարզևավճարի կամ պարզևավճարների ֆոնդի համար, պետք է ներառի համապատասխան կատարողականի ընթացիկ և ապագա ռիսկերի հավասարեցումները և պետք է հաշվի առնի օգտագործված կապիտալի արժեքը և անհրաժեշտ իրացվելիությունը:

5.4. Անհատի կատարողականը որոշելիս հաշվի են առնվում ոչ ֆինանսական չափորոշիչները, ինչպես օրինակ՝ համապատասխանումը ներքին կանոնների և ընթացակարգերին, ինչպես նաև համապատասխանումը հաճախորդների և ներդրողների հետ հարաբերությունները կարգավորող չափանիշներին:

### *6. Կառավարումը*

6.1. Վարձատրության քաղաքականությունը պետք է ներառի միջոցներ՝ խուսափելու համար շահերի բախումից: Ֆինանսական ընկերությունում վարձատրության չափը որոշելու ընթացակարգերը պետք է լինեն հստակ սահմանված և փաստաթղթավորված և պետք է լինեն ներքուստ թափանցիկ:

6.2. (Վերահսկիչ) խորհուրդը պետք է որոշի տնօրենների վարձատրության չափը: Ի հավելումն, (վերահսկիչ) խորհուրդը պետք է սահմանի ֆինանսական ընկերության վարձատրության քաղաքականության ընդհանուր սկզբունքները և պետք է պատասխանատու լինի դրանց կիրարկման համար:



6.3. Հսկման գործառույթներ իրականացնող և, հարկ եղած դեպքում կադրերի բաժինները և արտաքին փորձագետները նույնպես պետք է ներգրավվեն վարձատրության քաղաքականության մշակման գործընթացում:

6.4. Վարձատրության քաղաքականության համար պատասխանատու (վերահսկիչ) խորհրդի անդամները և վարձատրության հարցերով հանձնաժողովների անդամները ու անձնակազմի անդամները, որոնք ներգրավված են վարձատրության քաղաքականության մշակման և կիրարկման մեջ, պետք է ունենան համապատասխան փորձ և իրենց կողմից հսկվող կառուցվածքային միավորներից գործառույթային անկախություն և, այսպիսով, պետք է ունակ լինեն անկախ դատողություններ անել վարձատրության քաղաքականության համապատասխանության՝ ներառյալ ռիսկերի և ռիսկերի կառավարման հետևանքների վերաբերյալ:

6.5. Չհակասելով 6.2 կետով սահմանված (վերահսկիչ) խորհրդի ընդհանուր պատասխանատվությանը՝ վարձատրության քաղաքականության կիրարկումը առնվազն յուրաքանչյուր տարի պետք է ենթարկվի կենտրոնական և անկախ ներքին վերանայման՝ հսկման գործառույթներ իրականացնող բաժնի կողմից՝ (վերահսկիչ) խորհրդի կողմից սահմանված քաղաքականության և ընթացակարգերի հետ համապատասխանելու նպատակով: Հսկման գործառույթներ իրականացնող բաժինը պետք է զեկուցի (վերահսկիչ) խորհրդին այս վերանայման արդյունքների մասին:

6.6. Անձնակազմի՝ հսկման գործընթացներում ներգրավված անդամները պետք է լինեն իրենց կողմից վերահսկվող կառուցվածքային միավորներից անկախ, ունենան համապատասխան լիազորություն և փոխհատուցվեն իրենց գործառույթների հետ կապված նպատակների իրագործմանը համապատասխան՝ անկախ իրենց կողմից հսկվող գործունեության ոլորտների կատարողականից: Մասնավորապես, ինչ վերաբերում է ապահովագրական կամ վերաապահովագրական ընկերություններին, ակտուարական գործառույթ իրականացնող բաժնի և պատասխանատու ակտուարի վարձատրությունը պետք է իրականացվի ապահովագրական կամ վերաապահովագրական ընկերության մեջ նրա դերին համապատասխան, այլ ոչ թե համապատասխան ընկերության կատարողականի հետ կապված:

6.7. Վարձատրության քաղաքականության ընդհանուր սկզբունքները պետք է մատչելի լինեն անձնակազմի այն անդամներին, որոնց նկատմամբ դրանք կիրառվում են: Անձնակազմի այս անդամները պետք է նախապես տեղեկացվեն այն չափորոշիչների մասին, որոնք օգտագործվելու են՝ որոշելու համար նրանց վարձատրության չափը և գնահատման գործընթացի մասին: Գնահատման գործընթացը և վարձատրության քաղաքականությունը պետք է պատշաճ կարգով փաստաթղթավորվեն և թափանցիկ լինեն անձնակազմի համապատասխան առանձին անդամների համար:

### **ԲԱԺԻՆ III**

#### **Տեղեկությունների բացահայտումը**

7. Չհակասելով գաղտնիության և տվյալների պաշտպանության դրույթներին՝ համապատասխան տեղեկությունները II բաժնում նշված վարձատրության

քաղաքականության վերաբերյալ և քաղաքականության մեջ փոփոխությունների դեպքում ցանկացած թարմացում պետք է ֆինանսական ընկերությունների կողմից հստակ և դյուրըմբռնելի ձևով բացահայտվի համապատասխան շահագրգիռ անձանց: Նման բացահայտումը կարող է ստանալ վարձատրության քաղաքականության մասին անկախ հայտարարության, տարեկան ֆինանսական հաշվետվությունների պարբերաբար բացահայտման կամ ցանկացած այլ տեսք:

8. Պետք է բացահայտվեն հետևյալ տեղեկությունները՝

ա) որոշումների կայացման գործընթացին վերաբերող տեղեկությունները, որոնք օգտագործվել են որոշելու համար վարձատրության քաղաքականությունը՝ ներառյալ, հարկ եղած դեպքում, վարձատրության հարցերով կոմիտեի կազմի և մանդատի վերաբերյալ տեղեկությունները, այն արտաքին խորհրդատուի անունը, որի ծառայություններն օգտագործվել են՝ որոշելու համար վարձատրության քաղաքականությունը և համապատասխան շահագրգիռ անձանց դերը.

բ) վճարի և կատարողականի միջև կապի մասին տեղեկությունները.

գ) կատարողականի գնահատման և ռիսկի հավասարեցման համար օգտագործվող չափորոշիչների մասին տեղեկությունները.

դ) կատարողական չափորոշիչների վերաբերյալ տեղեկությունները, որոնց հիման վրա որոշվում է բաժնետոմսերի, օպցիոնների կամ վարձատրության փոփոխական բաղադրիչների նկատմամբ իրավունքը.

ե) տարեկան պարզևավճարների ցանկացած համակարգի և ցանկացած այլ անկանխիկ օգուտի հիմնական պարամետրերը և հիմնավորումը:

9. Անդամ պետությունները, երբ որոշում են, թե ինչ մակարդակի տեղեկություններ պետք է բացահայտել, պետք է հաշվի առնեն համապատասխան ֆինանսական ընկերությունների բնույթը, չափը, ինչպես նաև գործունեության կոնկրետ շրջանակը:

## ԲԱԺԻՆ IV

### Վերահսկողությունը

10. Անդամ պետությունները II և III բաժիններում ներառված սկզբունքների իրականացումը դիտանցելիս պետք է ապահովեն, որ իրավասու մարմինները հաշվի առնեն ֆինանսական ընկերությունների չափը և դրա գործունեության բնույթն ու բարդությունը:

11. Անդամ պետությունները պետք է ապահովեն, որ ֆինանսական ընկերությունները կարողանան իրենց իրավասու մարմիններին ներկայացնել սույն կանոնակարգով կարգավորվող վարձատրության քաղաքականությունը՝ ներառյալ սույն կանոնակարգով սահմանված սկզբունքների հետ համապատասխանության մասին նշումը վարձատրության քաղաքականության հայտարարության տեսքով, որը կարող է թարմացվել:

12. Անդամ պետությունները պետք է ապահովեն, որ իրավասու մարմինները կարողանան պահանջել և ստանալ բոլոր այն տեղեկությունները, որոնք անհրաժեշտ են համարում գնահատելու համար, թե որքանով են II և III բաժիններում ներառված սկզբունքները պահպանվել:

## **ԲԱԺԻՆ V**

### **Եզրափակիչ դրույթներ**

13. Անդամ պետություններին կոչ է արվում մինչև 2009 թվականի դեկտեմբերի 31-ը սույն առաջարկության կիրարկումը խթանելու համար ձեռնարկել անհրաժեշտ միջոցներ և ծանուցել Հանձնաժողովին սույն առաջարկությանը համապատասխան ձեռնարկված միջոցների մասին՝ հնարավորություն ընձեռելով Հանձնաժողովին առավել մանրամասն դիտանցելու իրավիճակը և դրա հիման վրա գնահատելու հետագա միջոցներ ձեռնարկելու անհրաժեշտությունը:

14. Սույն Առաջարկությունը հասցեագրված է անդամ պետություններին:

Կատարված է Բրյուսելում, 2009 թվականի ապրիլի 30-ին:

Հանձնաժողովի կողմից՝

Փոխնախագահ Սիլիո Կալլաս

(1) COM(2009) 114:

[2] ՊՏ L 145, 30.04.2004թ., էջ 1:

[3] ՊՏ L 9, 15.01.2003թ., էջ 3:

[4] ՊՏ թիվ L 385, 29.12.2004թ., էջ 55:

[5] Տե՛ս սույն պաշտոնական տեղեկագրի 28-րդ էջը: