

Snahy o omezení morálního hazardu a podstupování nadměrného rizika ve finančním sektoru

Ing. Ivana Dostálová

Institut evropské integrace, NEWTON College, a. s.

Vědeckopopularizační seminář

Zvládání finančních krizí: evropský a americký model

Brno, 13. listopadu 2009

Tento seminář je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



Morální hazard je situace, kdy si je jedinec vědom toho, že neponese v plné míře negativní následky svého jednání, a proto se chová riskantněji, než kdyby tyto následky nesl.

- Téma prezentace:
- Omezování morálního hazardu stanovením a zavedením nových principů pro odměňování manažerů a obchodníků ve finančním sektoru.
- Principů, které budou implementovány rychle, globálně a závazně.
- Principů, které budou snižovat riziko vzniku finanční nestability.

„Bankéři si užívají, jako by byl rok 1999 a ne 2009. Tato kultura odměňování musí skončit a musí k tomu dojít v Pittsburghu.“

švédský ministr financí Anders Borg
před summitem G20 v Pittsburghu

Srovnání modelů

- Americký hospodářský model má ve srovnání s EU:
 - Nižší regulaci
 - Vyšší motivaci k individuální výkonnosti
 - Vyšší produktivitu
 - Vyšší příjmovou a sociální nerovnost

Finanční stabilita

- Definice ČNB: finanční stabilita je situace, kdy finanční systém plní své funkce bez závažných poruch a nežádoucích důsledků pro současný i budoucí vývoj ekonomiky a vykazuje vysokou míru odolnosti vůči šokům.

Total compensation – celková odměna manažera

- Pevná částka – base pay
- **Pohyblivá částka – bonus (peníze za výkon)**
- Total cash compensation
- Peněžní a nepeněžní benefity – zdravotní péče, penzijní plány, placená dovolená, placená nemocnost, životní pojištění, odchodné (zlatý padák), firemní auto, mobil, studium, členství v klubu, vyrovnání daní, používání firemního letadla, finanční poradenství
- **Motivační programy – akcie, opce**

Zlatý padák

- Golden parachute
- Golden handshake
- Good-bye kiss
- Leaving pay
- Severance pay

Informační zdroje k odměňování manažerů

- Remuneration of managers
- Compensation of CEOs
- Salary of high-paid execs
- Top-pay executives
- ČR – odměna, méně často kompenzace
- plat u zaměstnance veřejného sektoru
- mzda u zaměstnance soukromého sektoru

Struktura prezentace

- 1) Jednotný postup regulátorů
- 2) Tlustí kocouři aneb astronomický růst odměn manažerů
- 3) Globální krize, globální intervence
- 4) Vytváření nových pravidel
- 5) Přijaté principy odměňování
- 6) Nové politiky a dohledové instituce
- 7) Pozice ČR
- 8) Závěr

1) Jednotný postup regulátorů

- Hlavní smysl regulace:
- Dříve ochrana akcionářů - dnes finanční stabilita
- Regulované subjekty:
- Dříve manažeři akciových společností - dnes manažeři a obchodníci finančních institucí (a příjemci záchrany)
- Rozsah regulace:
- Dříve národní legislativa – dnes celosvětový rámec (s větším zohledněním přeshraničních obchodů, monitorování rizik a včasného varování)

1) Jednotný postup regulátorů

- Je třeba mít mezinárodní finanční rámec, aby se neopakovala krize rozměru jako nyní.
- Je třeba monitorovat případná rizika v makroekonomickém vývoji, která by mohla ohrožovat finanční stabilitu.
- Je třeba mít silné dohledové instituce s většími pravomocemi a mezinárodní působností.
- Riziko morálního hazardu lze snížit obezřetnějším chováním bankéřů, většími kapitálovými rezervami a snížením propojenosti celků, kde to je účelné.

2) Fat Cats - Porovnání ročních výdělků

- vrcholový manažer v USA vydělá ročně 10,4 milionů USD (2008)
- Obama 400 tisíc USD (2009)
- americký kongresman 174 tisíc USD (2009)
- vrcholový manažer v ČR měsíčně 411 tisíc Kč (2009)
- průměrná měsíční mzda v ČR 22 992 Kč (2009)
- prezident ČR měsíčně 204 800 Kč

2) Giniho index – rozdělení příjmů

- Spojené státy vykazují hodnotu kolem 47
- eurozóna kolem 31
- ČR přibližně 27
- teoreticky: 100 znamená nejvyšší nerovnost, jeden subjekt má všechny příjmy
- nula znamená absolutní rovnost, všechny subjekty mají stejné příjmy

2) Výdělky vrcholových manažerů oproti průměrnému pracovníkovi

V USA v roce 1980 představovaly 42násobek, v roce 2007 již 411násobek (některé zdroje uvádějí 500násobek).

Výdělky manažerů jsou ve střední a východní Evropě přibližně 17násobkem.

V ČR v roce 2000 byla tato relace 12násobek, v roce 2008 již 19násobek.

3) Stabilizace a podpora ekonomiky EU

- Plán obnovy evropského hospodářství - fiskální stimul členských států a EU dosahujícím 400 mld. euro na 2009/2010
- Schválená záchrana bank – 3 695,7 mld. euro pro členské státy Unie
- Uvolněná měnová politika

3) Stabilizace a podpora ekonomiky USA

- American Recovery and Reinvestment Act - fiskální stimul 787 mld. USD
- Emergency Economic Stabilization Act program TARP (Troubled Assets Relief Program) - záchrana bank 700 mld. USD
- Uvolněná měnová politika

3) Případy zneužívání veřejné pomoci

- Nejkřiklavějším případem byla gigantická americká pojišťovna AIG.
- Získala celkovou veřejnou podporu v rozsahu 182,5 mld. USD.
- V březnu 2009 vyhlásila, že vyplatí manažerům bonusy ve výši 165 mil. USD.
- Vyvolala silný odpor veřejnosti a americké vlády.
- Ustanovení „*platového cara*“ – možnost vetování bonusů manažerů v zachraňovaných firmách.

4) Vytváření nových pravidel

- Globální pravidla – G20
- Listopad 2008 Washington - nová finanční architektura
- Duben 2009 Londýn – ustanovení FSB, návrh principů odměňování
- Září 2009 Pittsburgh – přijetí implementace pravidel FSB
- Kontrola implementace nejpozději do března 2010

4) Nová doporučení EU

- Duben 2009 Doporučení o odměňování představenstva akciových společností kotovaných na burze
- Duben 2009 Doporučení o odměňování zaměstnanců finančního sektoru podstupujících riziko
- Říjen 2009 návrh Směrnice ke kapitálové přiměřenosti

4) Příprava na summit v Pittsburghu

- EU chce regulovat bonusy manažerů a zachovat nižší požadavky na kapitálovou přiměřenost
- USA nechce přijímat tvrdší regulaci pro bonusy, ale zavést vyšší požadavky na kapitálovou přiměřenost bank
- Závěr: tvrdší regulace bonusů a vyšší požadavky na kapitálovou přiměřenost

5) Přijaté principy odměňování

- Vyplácené bonusy nesmí ohrozit potřebu kapitálu.
- Národní dohled může bonusy snížit i zpětně.
- Bonusy musejí být v souladu s podstupovaným rizikem.
- Velký díl bonusů je určen k výplatě během několika let.
- Velká omezení garantovaných bonusů – jen pro novou smlouvu a maximálně na jeden rok.

5) Výroční zpráva by měla zahrnovat

- Politiku odměňování
- Základní charakteristiky a kritéria
- Agregátní informace o odměnách
- Vyplacené zlaté padáky a počet příjemců
- Plánovanou sumu na zlaté padáky, počet příjemců, nejvyšší odměnu jednotlivé osobě

6) Nová dohledová struktura

- Globálně Výbor pro finanční stabilitu
- Mezinárodní měnový fond – zvýšení zdrojů a posílení mandátu
- EU – Evropský výbor pro systémové riziko
- USA – Rada pro dohled nad finančním sektorem

7) Pozice ČR

- Politika odměňování ve finančním sektoru nepatří mezi problémy, které by ČR považovala za akutní, u nás nebyly zaznamenány případy excesivního odměňování.
- Obecná preference pravidel ve formě právně nezávazného doporučení, které by neúměrně nezasahovalo do soukromoprávních vztahů.
- Koordinovat mezinárodně nová opatření, aby neohrozila konkurenceschopnost společností.
- Pochybnosti o efektivnosti směrnice o kapitálové přiměřenosti v praxi.

8) Závěr

- Jde o zásadní reformu, vznikly nové principy, nové politiky a nové instituce.
- Závazné normy se týkají pouze finančních institucí.
- Každé normy lze nějak obcházet.
- Jak bude nový systém fungovat v reálném světě?
- Půjdou politikové dále v regulace odměňování k dalším sektorům a budou se zamýšlet nad řádovými rozdíly v mzdových úrovních při odeznívání krize?
- To ukáže budoucnost.