

SV

SV

SV



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 30.4.2009
KOM(2009) 211 slutlig

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN

som åtföljer

kommissionens rekommendation som kompletterar rekommendationerna 2004/913/EG och 2005/162/EG beträffande ersättningen till ledande befattningshavare i börsnoterade bolag

och

kommissionens rekommendation om ersättningspolicy inom finanstjänstesektorn

{K(2009) 3159}

{K(2009) 3177}

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN

som åtföljer

kommissionens rekommendation som kompletterar rekommendationerna 2004/913/EG och 2005/162/EG beträffande ersättningen till ledande befattningshavare i börsnoterade bolag och kommissionens rekommendation om ersättningspolicy inom finanstjänstesektorn

I. Inledning

Finanskrisen har avslöjat allvarliga brister i regleringen och övervakningen av finansmarknader. Kommissionen leder en omfattande reform för att dra nytta av krisens lärdomar och se till att finansmarknaderna i framtiden utmärks av ansvar och tillförlitlighet. I detta sammanhang har ersättningspolicyn fått särskild uppmärksamhet bland allmänheten, i massmedia, bland akademiker och politiska beslutsfattare.

Det råder bred enighet om att ersättningsordningar grundade på kortsiktig avkastning, utan adekvat hänsyn till riskerna, har bidragit till att stimulera finansinstitut att ge sig in på högriskaffärer. Allmän bekymran har också luftats om senare tids betydande höjningar av företagsledares ersättningar och att den rörliga delen av dessa oavbrutet ökar inom alla sektorer av ekonomin.

De två rekommendationer som åtföljer detta meddelande är den första etappen i kommissionens strategi för att åtgärda detta viktiga problem. Kommissionens meddelande "Främja återhämtning i Europa"¹ syftar allmänt till att förbättra finansföretagens riskhantering och anpassa prestationslöner till hållbar utveckling.

I denna första etapp rekommenderar kommissionen en rad principer samt bästa praxis, som medlemsstaterna bör se till att företagen tillämpar när de utformar och tillämpar en lönepolitik som belönar långsiktig hållbar utveckling. För att reformen på området ska bli framgångsrik krävs en regelrätt kulturell förändring på de berörda företagen. Genom att lägga fram sina rekommendationer nu söker kommissionen uppmuntra företagen att tillämpa principerna om hållbar ersättningspolicy, när de ser över sina anställningskontrakt för 2010.

Kommissionen kommer att följa upp rekommendationerna med lagstiftningsförslag, i syfte att ersättningssystem ska omfattas av stabilitetstillsyn. I juni kommer kommissionen att lägga fram förslag om ändring av kapitalkravsdirektivet, för säkerställande av att lagstadgat kapital i tillräcklig utsträckning täcker riskerna med bankers handelslager, värdepapperisering och ersättningspolicy. Kommissionen prioriterar lagstiftningsåtgärder inom bank- och investeringsbankssektorn, eftersom det här finns flest belägg för att felaktiga incitament fått negativa konsekvenser. I senare etapper kommer kommissionen att överväga ytterligare åtgärder som avser finansiella tjänster utanför banksektorn.

II. Kommissionens rekommendation om att komplettera rekommendationerna 2004/913/EG och 2005/162/EG när det gäller ordningen för ersättningar till ledande befattningshavare i börsnoterade bolag

Alla de frågor som blivit relevanta de senaste månaderna täcks inte av kommissionens gällande rekommendationer om ersättningar till ledande befattningshavare i börsnoterade företag (2004/913/EG) respektive om uppgifter för företagsexterna styrelseledamöter eller

¹ KOM(2009) 114 slutlig av den 4 mars 2009.

styrelseledamöter med tillsynsfunktion i börsnoterade bolag och om styrelsekommittéer (2005/162/EG). I rekommendationerna krävs bland annat inte att företagsledares ersättning ska kopplas till företags långsiktiga intressen.

Efter flera uppmärksammade fall på senare tid och allt fler belägg för att företagsledares lönestruktur behöver förbättras, lägger kommissionen fram en ny rekommendation om strukturen på ledande befattningshavares ersättning och om hur ersättningspolicyn ska utformas och fungera för ledande befattningshavare i börsnoterade företag. I denna läggs en rad nya principer fram som kompletterar de gällande rekommendationerna. Detta ligger i linje med Ekofinrådets slutsatser av den 2 december 2008, där kommissionen uppmanades ”att uppdatera sin rekommendation i syfte att främja en effektivare aktieägarkontroll och uppmuntra en starkare koppling mellan lön och prestationer, inklusive avgångsvederlag (’gyllene fallskärmar’).”

Den nya rekommendationen har samma tillämpningsområde som de gällande rekommendationerna, nämligen att vara tillämplig på ledande befattningshavare i alla börsnoterade företag.

En lämplig ersättningspolicy säkerställer resultatlön och stimulerar ledande befattningshavare att trygga företagets bärkraft på medellång och lång sikt. De gällande rekommendationerna från 2004 baseras på idén om resultatlön med offentliggörande av ersättningspolicyn. I jämförelse ger den nya rekommendationen ytterligare vägledning om hur detta mål uppnås genom bästa praxis vid utformningen av lämplig ersättningspolicy. Det fokuserar på vissa aspekter på de ledande befattningshavarnas ersättningsstruktur samt styrningen av dessas ersättning, inklusive aktieägarnas övervakning.

Beträffande ersättningsstrukturen införs i den nya rekommendationen proportionalitetsprincipen för företagets ersättning, på så sätt att de ledande befattningshavarnas ersättning som riktmärke har ersättningen till övriga styrelseledamöter och de (högre) tjänstemännen i företaget. Det bör fastställas en gräns för avgångsvederlaget (gyllene fallskärmar) och det bör inte betalas ut vid misslyckanden. För att stärka kopplingen mellan lön och resultat krävs i den nya rekommendationen också en balans mellan fast och rörlig ersättning, där utbetalning av den rörliga delen omfattas av förutfastställda och mätbara resultatkriterier.

För främjande av företagets långsiktiga bärkraft förespråkas i den nya rekommendationen en balans mellan lång- och kortsiktiga resultatkriterier. Vidare förespråkas uppskjuten utbetalning av de ledande befattningshavarnas rörliga ersättning, en minsta intjänandeperiod för aktieoptioner och aktier respektive ett minsta innehav av en del av aktierna tills anställningen avslutats. I sista hand bör företagen kunna återkräva rörliga ersättningar som utbetalats på grundval av uppgifter som senare visat sig vara felaktiga.

När det gäller styrningen av ersättningspolicyn för de ledande befattningshavarna, innehåller den nya rekommendationen principer som syftar till att förbättra aktieägarnas tillsyn på detta område. Av avgörande betydelse är att aktieägare och särskilt institutionella investerare använder sina rösträtter i denna fråga. För att minska intressekonflikter bör aktieoptioner inte ingå i företagsexterna styrelseledamöters ersättning.

Ersättningskommittéer har en nyckelroll i ansvarsfull lönepolitik. För att stärka ersättningskommitténs funktion och ansvarighet, innebär de nya principerna att minst en ledamot bör ha tillräcklig sakkunskap på ersättningsområdet. Dessutom innebär de nya principerna att ersättningskommitténs ledamöter är skyldiga att delta på stämmor där ersättningsförklaringen diskuteras, så att de kan lämna förklaringar till aktieägarna. För att stävja intressekonflikter för konsulter bör slutligen konsulter som ger ersättningskommittén

råd inte samtidigt ge råd till andra företagsorgan. För ökad effektivitet klargörs i den nya rekommendationen också ersättningskommittéernas funktion och sammansättning, fast inom ramen för nuvarande roll och funktioner enligt rekommendationerna från 2005. Inga förändringar sker alltså av maktstrukturen och relationerna i styrelser (eller tillsynsråd i tillämpliga fall). En grupp med enbart företagsexterna styrelseledamöter i ett börsnoterat bolag som beslutar om ersättningen till styrelseledamöter kan anses motsvara en ersättningskommitté.

Noteras bör att denna rekommendation inte på något sätt påverkar det oberoende som arbetsmarknadens parter har att föra kollektiva förhandlingar

III. Kommissionens rekommendation om ersättningspolicy inom finanstjänstesektorn

Dessutom lägger kommissionen fram en ny rekommendation om ersättningar inom finanstjänstesektorn för att motverka perversa incitament och ett överdrivet risktagande på alla nivåer i företagen. Genom rekommendationen går EU i spetsen när det gäller att genomföra de åtaganden som gjordes vid G20-toppmötet i London den 2 april 2009. Vid G20-toppmötet beslutade man att godkänna och införa de stränga nya principer för lön och andra ersättningar som Forum för finansiell stabilitet (FSF) rekommenderar samt att stödja hållbara ersättningsordningar och socialt ansvar för alla företag. Den andra rekommendationen om ersättning i sektorn för finansiella tjänster överensstämmer med och kompletterar FSF-principerna.

Rekommendationen gäller alla sektorer i finanstjänstesektorn, oavsett finansinstitutets storlek och oavsett om det är ett börsnoterat bolag. Därigenom undviker man eventuella kryphål och förebygger en snedvridning av konkurrensen mellan olika sektorer och finansinstitut. Principerna gäller alla personalkategorier vars yrkesverksamhet har faktisk påverkan på finansinstitutets riskprofil.

Den nya rekommendationen innehåller principer för ersättningsstrukturen, för utarbetandet och tillämpningen av ersättningspolicyn, för information till aktieägare och för tillsynsorganens översyn. Denna balans mellan struktur, styrning, offentliggörande och tillsyn bör ha en positiv inverkan på ersättningspolicyn i finansinstitut, särskilt för att säkerställa att policyn är förenlig med effektiv riskhantering och långsiktig bärkraft.

Ersättningspolicyn i finanstjänstesektorn bör vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering. Därför bör finansinstituten ha en lämplig balans mellan rörliga och fasta delar i ersättningen.

Ersättningens fasta del bör vara tillräckligt hög, så att personalen inte förlitar sig enbart på bonusen. Den rörliga delen kopplas till prestation, och större delen av den bör utbetalas senare med hänsyn till riskperspektivet för den bakomliggande prestationen. Rörliga ersättningar bör uppfylla vissa prestationskriterier, som ska utformas så att det långsiktiga resultatet gynnas och den bakomliggande prestationen justeras för risk, kapitalkostnader och likviditet. Vidare bör finansinstituten kunna återkräva rörliga ersättningar som utbetalats på grundval av uppgifter som senare visade sig vara felaktiga.

Genom den nya rekommendationen införs också viktiga nya principer om beslutsstyrning avseende ersättningspolicyn i finansinstitut. Ersättningspolicyn bör utmärkas av öppenhet och

insyn och vara tydlig, väldokumenterad och innehålla regler för att undvika intressekonflikter. Detta innebär även att styrelsen ska ansvara för övervakning av ersättningspolicyns tillämpning för finansinstitutet som helhet, med lämplig medverkan av interna kontrollfunktioner, personalavdelningar eller experter samt aktieägare. Styrelseledamöter och annan personal som utformar och tillämpar ersättningspolicyn ska vara oberoende. För att ersättningspolicyns mål ska uppnås bör den uppdateras när finansinstitutets situation förändras, och personalen ska i förväg känna till vilka kriterier som används för att fastställa ersättningarna och hur bedömningsprocessen går till.

Offentliggörande av ersättningspolicyn i finansinstitut är ett nödvändigt villkor för en effektiv övervakning. Aktieägarna bör få adekvat, tydlig och lättbegriplig information om ersättningspolicyn.

Genom den nya rekommendationen införs också nya principer om tillsynsorganens översyn av finansinstitutens ersättningspolicy. Tillsynsorganen ska, med hjälp av sina instrument, se till att de finansiella instituten i största möjliga utsträckning tillämpar principerna för en god ersättningspolicy och har en ersättningspolicy som är förenlig med en effektiv riskhantering.

I fråga om proportionalitet bör tillsynsorganen beakta de finansiella institutens storlek och inriktning och verksamhetens komplexitet för att bedöma om de är förenliga med principerna om en sund ersättningspolicy.

Vissa allmänna principer om en sund ersättningspolicy kan vara mer relevanta för vissa kategorier av finansinstitut än andra. För att undvika onödiga kostnader och följa proportionalitetsprincipen får därför medlemsstaterna, när de tillämpar de allmänna principerna, anpassa och komplettera dem beroende på det berörda finansinstitutets situation.

IV. Nästa steg

Dessa rekommendationer utgör det första steget i en serie förslag för att anpassa prestationslöner till hållbara långsiktiga prestationer i företagen. I en andra fas kommer kommissionen att lägga fram lagförslag om att bemyndiga nationella tillsynsorgan att tvinga finansinstitut att införa en ersättningspolicy som är förenlig med en effektiv riskhantering.

I juni kommer kommissionen att åtgärda frågan om ersättningspolicy i banker och värdepappersföretag (där det tydligaste marknadsmisslyckandet har inträffat enligt de uppgifter som hittills framkommit) genom de planerade ändringarna av kapitalkravsdirektivet. De lagändringar som kommer att föreslås ska ställa ersättningspolicyn och dess koppling till riskhantering under stabilitetstillsyn genom tillsynsorganens översyn enligt det direktivet. Kreditinstitut och värdepappersföretag kommer att bli skyldiga enligt lag att ha en ersättningspolicy som är förenlig med en effektiv riskhantering, och tillsynsorganen kommer att kunna vidta åtgärder om kreditinstitutet och värdepappersföretagen brister i detta hänseende.

De principer som anges i kommissionens nya rekommendation om ersättningspolicyn i finanssektorn är mycket relevanta för att denna skyldighet ska uppfyllas. De kommer att ge ytterligare vägledning om hur den bindande skyldigheten kan uppfyllas, samt en ram för de

tillsynsorgan som bedömer företagens ersättningsstrukturer vid granskningen enligt andra paragrafen.

De kommande ändringarna av kapitalkravsdirektivet kommer inte att ersätta rekommendationen, utan komplettera den. Rekommendationerna har en klar fördel, både genom att tydligt signalera till marknaden den bästa praxis som kommissionen anser vara lämplig i väntan på lagfästa krav, och eftersom ett lagförslag måste inrikta sig på principer och därför inte är lämpligt för att ange bästa praxis på den detaljnivå som är möjlig i rekommendationerna.

Liknande lagförslag inom andra finansiella sektorer (t.ex. försäkringssektorn) kan också komma att beaktas. Rekommendationen om ersättningspolicy inom sektorn för finansiella tjänster kan också ge vägledning om vilka principer som ska följas även i andra sektorer och kan fungera som utgångspunkt för en dialog om detta mellan finansinstitut och berörda tillsynsorgan.

Utvärderingsrapporterna från 2007 av de tidigare rekommendationerna visade både starka och svaga sidor. Kommissionen avser att stärka övervakningsmekanismerna för att förbättra tillämpningen av båda rekommendationerna. Efter ett år kommer kommissionen att utvärdera båda rekommendationerna mot bakgrund av de erfarenheter som gjorts och resultatet av övervakningen och lämna in en utvärderingsrapport om medlemsstaternas tillämpning av rekommendationerna.

Slutligen bör det noteras att rekommendationerna inte påverkar nationella åtgärder om ersättning inom ramen för nationella krispaket för finanssektorn. Kommissionen har välkomnat sådana nationella åtgärder i sina beslut om statligt stöd. Dessa åtgärder är dock exceptionella, och syftar till att kompensera för de snedvridande effekter som statliga ingripanden medför. De kan inte ersätta de allmänna riktlinjer som tillämpas av alla finansinstitut i normala och exceptionella marknadsförhållanden.