

**SV**

**SV**

**SV**



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 30.4.2009  
K(2009) 3177

**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**

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

## 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

(Text av betydelse för EES)

EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION UTFÄRDAR DENNA REKOMMENDATION

med beaktande av fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 211 andra strecksatsen, och

av följande skäl:

- (1) Den 14 december 2004 antog kommissionen rekommendation 2004/913/EG om att främja en lämplig ordning för ersättningen till ledande befattningshavare i börsnoterade bolag<sup>1</sup>, och den 15 februari 2005 antog kommissionen rekommendation 2005/162/EG om uppgifter för företagsexterna styrelseledamöter eller styrelseledamöter med tillsynsfunktion i börsnoterade bolag och om styrelsekommittéer<sup>2</sup>. Huvudsyftena med rekommendationerna är att säkerställa insyn när det gäller ersättningspraxis, att ge aktieägarna kontroll över ersättningspolicyn och de individuella ersättningarna genom offentliggörande, genom införande av en beslutande eller rådgivande omröstning om ersättningsförklaringen och genom aktieägarnas godkännande av aktiebaserade ersättningssystem, att säkerställa en effektiv och oberoende företagsextern tillsyn samt att ersättningskommittén ska ha åtminstone en rådgivande funktion i fråga om ersättningspraxis.
- (2) Det framgår av rekommendationerna att kommissionen bör övervaka situationen, inklusive genomförandet och tillämpningen av principerna i rekommendationerna, och bedöma behovet av ytterligare åtgärder. Erfarenheterna från senare år och på senare tid i samband med finanskrisen har visat att ersättningsstrukturerna har blivit alltmer komplexa och alltför inriktade på kortsiktiga resultat samt att de i vissa fall har lett till alltför höga ersättningar som inte berättigats av resultatet.
- (3) Formen, strukturen och nivån på de ledande befattningshavarnas ersättning beslutas i första hand av företagen, deras aktieägare och eventuella personalrepresentanter, men kommissionen anser ändå att det finns behov av ytterligare principer för strukturen på de ledande befattningshavarnas ersättning som den fastställs i företagets ersättningspolicy, för processen för att fastställa ersättningen samt för kontroll av den processen.
- (4) Denna rekommendation påverkar inte, i tillämpliga fall, rätten för arbetsmarknadens parter till kollektiva förhandlingar.

---

<sup>1</sup> EUT L 385, 29.12.2004, s. 55.

<sup>2</sup> EUT L 52, 25.2.2005, s. 51.

- (5) Den befintliga ordningen för ersättningar till ledande befattningshavare bör stärkas genom att man inför principer som kompletterar principerna i rekommendationerna 2004/913/EG och 2005/162/EG.
- (6) Strukturen på de ledande befattningshavarnas ersättning bör främja företagets långsiktiga bärkraft och säkerställa att ersättningen bygger på resultatet. Rörliga ersättningar bör därför vara kopplade till förutbestämda och mätbara resultatkriterier, inklusive icke ekonomiska kriterier. Det bör finnas begränsningar för de rörliga ersättningarna. Betydande rörliga ersättningar bör senareläggas en viss period, t.ex. tre till fem år, beroende på resultatkraven. Vidare bör företagen kunna återkräva rörliga ersättningar som utbetalats på grundval av uppgifter som visat sig vara uppenbart felaktiga.
- (7) Det är nödvändigt att säkerställa att avgångsvederlag (så kallade fallskärmar) inte blir en belöning för misslyckande och att huvudsyftet med avgångsvederlaget verkligen är att fungera som ett säkerhetsnät om avtalet sägs upp i förtid. Avgångsvederlag bör därför på förhand begränsas till en viss summa eller tidsperiod, som i allmänhet inte bör överstiga ersättningen för två år (beräknat på den fasta ersättningen), och bör inte betalas ut om uppsägningen beror på otillräckliga resultat eller om en befattningshavare avgår på eget initiativ. Detta hindrar inte att avgångsvederlag betalas ut om avtalet sägs upp i förtid beroende på förändringar i företagets strategi eller i samband med fusioner och uppköp.
- (8) System för att ersätta ledande befattningshavare med aktier, aktieoptioner eller andra rättigheter att förvärva aktier eller att uppbära ersättning på grundval av förändringar i aktiekursen bör kopplas närmare till resultat och långsiktigt värdeskapande i företaget. En lämplig intjänandeperiod bör därför gälla innan det slutgiltiga aktieförvärvet kan ske, där det kopplas till krav på resultat. Aktieoptioner och andra rättigheter att förvärva aktier eller att uppbära ersättning på grundval av förändringar i aktiekursen bör inte kunna utövas under en lämplig period, och rätten att utöva dem bör kopplas till krav på resultat. För att ytterligare förebygga intressekonflikter för ledande befattningshavare som innehar aktier i företaget bör befattningshavarna vara skyldiga att behålla en del av sina aktier så länge de innehar sitt uppdrag.
- (9) För att göra det lättare för aktieägarna att ta ställning till ett företags syn på ersättning och öka företagets redovisningsskyldighet inför aktieägarna bör ersättningsförklaringen vara tydlig och lättläst. Det krävs också att man tillhandahåller ytterligare uppgifter om ersättningarnas struktur.
- (10) För att öka redovisningsskyldigheten bör aktieägarna uppmuntras att delta i bolagsstämmor och att utöva sin rösträtt på ett genomtänkt sätt. Särskilt institutionella aktieägare bör vara ledande när det gäller att öka styrelsernas redovisningsskyldighet i ersättningsfrågor.
- (11) Ersättningskommittéer enligt rekommendation 2005/162/EG fyller en viktig funktion när det gäller att utforma ett företags ersättningspolicy, att förebygga intressekonflikter och att övervaka styrelsen när det gäller ersättningsfrågor. För att stärka kommittéernas roll bör åtminstone en medlem ha expertkunskaper när det gäller ersättningar.
- (12) Konsulter som ger råd i ersättningsfrågor kan hamna i intressekonflikt, t.ex. när de anlitas av ersättningskommittén i fråga om ersättningspraxis och ersättningsöverenskommelser och samtidigt anlitas av företaget, de företagsinterna styrelseledamöterna eller medlemmarna av ledningsgruppen. Ersättningskommittéerna

bör vara försiktiga när de anlitar konsulter för att försäkra sig om att samma konsulter inte samtidigt anlitas av företagets personalavdelning, de företagsinterna styrelseledamöterna eller medlemmarna av ledningsgruppen.

- (13) Med hänsyn till att frågan om ersättningar till ledande befattningshavare är så viktig och för att förbättra tillämpningen av gemenskapens bestämmelser på området har kommissionen för avsikt att utöka användningen av olika tillsynsmekanismer. t.ex. årliga resultattavlor och ömsesidig utvärdering av medlemsstaterna. Kommissionen tänker också utforska möjligheten att standardisera offentliggörandet av ersättningspolicyn för ledande befattningshavare.
- (14) När medlemsstaterna anmäler åtgärder i enlighet med denna rekommendation bör det anges en tydlig tidsram för när företagen ska anta ersättningspolicyer som överensstämmer med rekommendationens principer.

HÄRIGENOM REKOMMENDERAS FÖLJANDE.

## **AVSNITT I**

### **TILLÄMPNINGSSOMRÅDE OCH DEFINITIONER**

1. Tillämpningsområde
  - 1.1. Tillämpningsområdet för avsnitt II i denna rekommendation överensstämmer med tillämpningsområdet för rekommendation 2004/913/EG.

Tillämpningsområdet för avsnitt III i denna rekommendation överensstämmer med tillämpningsområdet för rekommendation 2005/162/EG.
  - 1.2. Medlemsstaterna bör vidta alla lämpliga åtgärder för att se till att börsnoterade bolag för vilka rekommendationerna 2004/913/EG och 2005/162/EG är tillämpliga beaktar denna rekommendation.
2. Definitioner utöver dem som fastställs i rekommendationerna 2004/913/EG och 2005/162/EG
  - 2.1. *rörlig ersättning*: ersättningar till de ledande befattningshavarna, inklusive bonusar, som tilldelas enligt resultatkriterier.
  - 2.2. *avgångsvederlag*: betalningar som är kopplade till uppsägning i förtid av avtal med företagsinterna styrelseledamöter och medlemmar av ledningsgruppen, inklusive betalningar i samband med uppsägningsperioder eller konkurrensklausuler enligt avtalet.

**AVSNITT II**  
**ERSÄTTNINGSPOLICY**  
(AVSNITT II I REKOMMENDATION 2004/913/EG)

3. Strukturen hos policyn för ersättningar till ledande befattningshavare
  - 3.1. När ersättningspolicyn omfattar rörliga ersättningar bör företagen fastställa gränser för dessa. Den fasta ersättningen bör vara tillräcklig för att företaget ska kunna hålla inne rörliga delar av ersättningen när resultatkriterierna inte är uppfyllda.
  - 3.2. De rörliga ersättningarna bör vara kopplade till förutbestämda och mätbara resultatkriterier.

Resultatkriterierna bör främja företagets långsiktiga bärkraft och omfatta icke ekonomiska kriterier som är relevanta för det långsiktiga värdeskapandet i företaget, t.ex. att tillämpliga regler och förfaranden följs.

- 3.3. Om en rörlig ersättning utdelas, bör en väsentlig del av den senareläggas med en angiven minsta period. Den del av den rörliga ersättningen som senareläggs bör stå i proportion till den rörliga ersättningens vikt i förhållande till den fasta ersättningen.
- 3.4. Avtalen med företagsinterna styrelseledamöter och medlemmar av ledningsgruppen bör innehålla bestämmelser som gör det möjligt för företagen att återkräva rörliga ersättningar som utbetalats på grundval av uppgifter som senare visar sig vara uppenbart felaktiga.
- 3.5. Avgångsvederlag bör inte överstiga ett fastställt belopp eller ersättningen för ett fastställt antal år; i allmänhet bör de inte överstiga den fasta ersättningen för två år eller motsvarande.

Avgångsvederlag bör inte betalas ut om avtalet sägs upp på grund av otillräckliga resultat.

4. Aktiebaserad ersättning
  - 4.1. Aktier bör inte förvärfvas slutgiltigt förrän minst tre år efter det att de tilldelats.

Aktieoptioner eller andra rättigheter att förvärva aktier eller att uppbära ersättning på grundval av förändringar i aktiekursen bör inte kunna utövas förrän minst tre år efter det att de tilldelats.
  - 4.2. Slutgiltigt förvärv av aktier och utövande av aktieoptioner eller andra rättigheter att förvärva aktier eller att uppbära ersättning på grundval av förändringar i aktiekursen bör vara kopplade till förutbestämda och mätbara resultatkriterier.
  - 4.3. Efter det slutgiltiga förvärvet bör de ledande befattningshavarna behålla ett antal aktier så länge de innehar sitt uppdrag, beroende på behovet att finansiera kostnader i samband med aktieförvärvet. Det antal aktier som ska behållas bör fastställas till t.ex. det dubbla värdet av fasta och rörliga ersättningar för ett år.
  - 4.4. Aktieoptioner bör inte ingå i ersättningen till företagsexterna styrelseledamöter eller styrelseledamöter med tillsynsfunktion.
5. Offentliggörande av policyn för ersättningar till ledande befattningshavare

- 5.1. Ersättningsförklaringen, som nämns i punkt 3.1 i rekommendation 2004/913/EG, bör vara tydlig och lättläst.
- 5.2. Utöver de uppgifter som anges i punkt 3.3 i rekommendation 2004/913/EG bör ersättningsförklaringen innehålla följande uppgifter:
  - a) En förklaring till hur de resultatkriterier som valts ut främjar företagets långsiktiga intressen, enligt punkt 3.2 i denna rekommendation.
  - b) En förklaring till de metoder som används för att avgöra om resultatkriterierna har uppfyllts.
  - c) Tillräckliga uppgifter om hur länge de rörliga ersättningarna ska senareläggas, enligt punkt 3.3 i denna rekommendation.
  - d) Tillräckliga uppgifter om policyn för avgångsvederlag, enligt punkt 3.4 i denna rekommendation.
  - e) Tillräckliga uppgifter om när aktiebaserade ersättningar slutgiltigt förvärvas, enligt punkt 4.1 i denna rekommendation.
  - f) Tillräckliga uppgifter om policyn för hur länge aktier måste innehas efter förvärvet, enligt punkt 4.3 i denna rekommendation.
  - g) Tillräckliga uppgifter om sammansättningen av jämförelsegrupper av företag vars ersättningspolicy har granskats i samband med att det berörda företagets ersättningspolicy fastställts.
6. Aktieägarnas röster
- 6.1. Aktieägare, särskilt institutionella aktieägare, bör uppmuntras att delta i bolagsstämmor och att utöva sin rösträtt på ett genomtänkt sätt när det gäller ersättningar till ledande befattningshavare, med hänsyn till principerna i denna rekommendation och i rekommendationerna 2004/913/EG och 2005/162/EG.

### **AVSNITT III**

#### **ERSÄTTNINGSKOMMITTÉN**

(PUNKT 3 I BILAGA I TILL REKOMMENDATION 2005/162/EG)

7. Bildande och sammansättning
- 7.1. Minst en medlem i ersättningskommittén bör ha kunskaper och erfarenhet när det gäller ersättningspolicyer.

8. Roll
- 8.1. Ersättningskommittén bör regelbundet granska ersättningspolicyn för företagsinterna styrelseledamöter och medlemmar av ledningsgruppen, inklusive policyn för aktiebaserade ersättningar, och tillämpningen av den.
9. Arbetsätt
- 9.1. Ersättningskommittén bör uppvisa självständighet och integritet i sitt arbete.
- 9.2. När den anlitar en konsult för att få nödvändiga upplysningar om marknadens standarder för ersättningssystem bör ersättningskommittén försäkra sig om att konsulten i fråga inte samtidigt anlitas av personalavdelningen, styrelseledamöterna eller medlemmarna av ledningsgruppen i det berörda företaget.
- 9.3. Ersättningskommittén bör i sitt arbete försäkra sig om att ersättningarna till enskilda företagsinterna styrelseledamöter och medlemmar av ledningsgruppen är proportionerliga mot ersättningarna till andra styrelseledamöter, medlemmar av ledningsgruppen och anställda i företaget.
- 9.4. Ersättningskommittén bör redogöra för sitt arbete inför aktieägarna, och den bör därför delta i bolagsstämman.

## AVSNITT VI

### SLUTBESTÄMMELSER

10. Medlemsstaterna uppmanas att vidta de åtgärder som är nödvändiga för att främja tillämpningen av denna rekommendation senast den 31 december 2009.

I detta sammanhang uppmanas medlemsstaterna att anordna nationella samråd med berörda parter rörande denna rekommendation och att till kommissionen anmäla vilka åtgärder de har vidtagit i enlighet med rekommendationen i syfte att göra det möjligt för kommissionen att noggrant övervaka situationen och på denna grund bedöma om det finns behov av ytterligare åtgärder.

11. Denna rekommendation riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdad i Bryssel den 30.4.2009.

*På kommissionens vägnar*  
*Siim KALLAS*  
*Vice ordförande för kommissionen*