



GRUNDNØTAT TIL
Folketingets Europaudvalg

18. maj 2009
FT- BC/E&S- Ro

Europa-Kommissionens to supplerende henstillinger vedrørende aflønningspolitik for ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og i den finansielle sektor - K(2009)3177 og K(2009)3159.

Resumé

Europa-Kommissionen har på baggrund af den finansielle krise den 29. april 2009 vedtaget to henstillinger, der udstikker supplerende rammer for henholdsvis aflønningspolitikken i børsnoterede selskaber og for selskaber inden for den finansielle sektor. Henstillingerne ligger i forlængelse af de gældende henstillinger om ledelsesaf lønning (2004/913/EF) og om ledelsens rolle og uafhængighed (2005/162/EF).

1. Baggrund og indhold

Henstillingen vedrørende ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber

Den hidtil gældende henstilling bygger på tanken om belønning for resultater gennem åbenhed om lønpolitikken. Den supplerende henstilling indeholder yderligere vejledning i, hvordan man kan opnå dette, og den beskriver, hvordan man bedst udformer en rimelig lønpolitik.

Henstillingen vedrørende finansielle emner

Som et led i en række initiativer til at genoprette den finansielle stabilitet og styrke den finansielle infrastruktur i Europa har Kommissionen desuden vedtaget en henstilling særligt vedrørende aflønning i den finansielle sektor. Denne henstilling supplerer de i øvrigt gældende henstillinger på området ved at sikre, at finansielle virksomheder indfører en lønpolitik, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, for medarbejdere med arbejdsopgaver, der særligt kan påvirke selskabernes risikoprofil.

Kommissionens henstillinger henvender sig til medlemsstaterne. Kommissionen henstiller, at medlemslandene sikrer, at virksomhederne efterlever følgende:

- en øvre grænse for fratrædelsesgodtgørelser (svarende til maksimalt to års fast løn) og forbyde fratrædelsesgodtgørelser i tilfælde af fejlslagen ledelse (gyldne håndtryk)
- balance mellem den faste og den variable lønandel, og at tildelingen af variable lønandele skal knyttes til på forhånd fastsatte og målelige resultatkræfter, for derved at styrke forbindelsen mellem resultater og aflønning
- virksomheders levedygtighed på lang sigt forbedres ved at stille krav om, at der skal være balance mellem de kort- og langsigtede

resultatkriterier, der benyttes til fastsættelse af direktørlønninger, at udbetalingen af de variable lønandele skal kunne udskydes, at der skal være en minimumsbindingsperiode for aktieoptioner og aktier på mindst tre år, og at en bestemt del af aktierne skal beholdes, indtil ansættelsesforholdet ophører

- virksomheder sikrer sig mulighed for at kræve den variable del af lønnen tilbage, hvis den bygger på oplagt fejlagtige data ("clawback").

For så vidt angår processen til bestemmelse af direktørlønninger bør virksomhederne:

- udvide nogle af informationskravene i den eksisterende henstilling for at forbedre aktionærernes kendskab til lønpolitikken
- sikre, at aktionærer, især de institutionelle investorer, så vidt muligt deltager i generalforsamlinger og gør brug af deres stemmeret vedrørende aflønningen af ledelsesmedlemmer
- fastsætte, at ansatte, der ikke er ledelsesmedlemmer, ikke må tildeles aktieoptioner som en del af deres aflønning for at forebygge interessekonflikter
- styrke et evt. aflønningsudvalgs rolle og funktionsmåde ved hjælp af nye principper med hensyn til
 - 1) udvalgets sammensætning,
 - 2) forpligtelsen for udvalgets medlemmer til at være til stede på generalforsamlinger, hvor der behandles lønspørgsmål, for at kunne afgive forklaring over for aktionærerne, og
 - 3) forebyggelse af konflikter mellem aflønningskonsulenter.

Særligt for så vidt angår den finansielle sektor:

- Lønpolitikken for medarbejdere med særlig risikopåvirkelige opgaver bør være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring. Finansielle virksomheder bør derfor stræbe efter at finde den rette balance mellem den faste løn og bonusser. Udbetalingen af bonusbeløb bør spredes over en længere periode for at tage hensyn til de forskellige risici, der knytter sig til virksomhedens underliggende resultat over den forretningsmæssige cyklus. Kriterierne for præstationsmåling bør lægge særlig vægt på finansielle virksomheders langsigtede resultater, og de underliggende resultater bør justeres for risici, kapitalomkostninger og likviditet. Finansielle virksomheder skal have mulighed for at tilbagekræve allerede udbetalt bonus, hvis den bygger på oplagt fejlagtige data ("clawback").
- Lønpolitikken skal være transparent for alle i virksomheden, og den skal være klar og veldokumenteret og omfatte foranstaltninger til forhindring af interessekonflikter. Bestyrelsen skal være ansvarlig for lønpolitikken i virksomheden som helhed og inddrage interne

kontrollinstanser, personaleafdelinger og eksterne eksperter. Bestyrelsesmedlemmer og andre medarbejdere, der er involveret i udformningen og gennemførelsen af lønpolitikken, skal være uafhængige.

- Alle berørte parter skal have adgang til oplysninger om lønpolitikken. Oplysningerne skal være klare og let forståelige og omhandle alle lønpolitikens centrale elementer, dens udformning og funktionsmåde.
- Tilsynsmyndighederne bør sikre, at finansielle virksomheder så vidt muligt overholder princippet om indførelse af en sund lønpolitik, der er i overensstemmelse med en effektiv risikostyring. Med hensyn til spørgsmålet om proportionalitet bør tilsynsmyndighederne tage hensyn til den finansielle virksomheds størrelse og arten og omfanget af dens aktiviteter, når de kontrollerer, om princippet vedrørende en sund lønpolitik bliver overholdt.
- Medlemslandene skal sikre, at tilsynsmyndighederne har adgang til alle de nødvendige informationer til at vurdere, om de finansielle virksomheder følger Kommissionens henstillinger.
- Henstillingen vedrørende den finansielle sektor vedrører aflønningsformen i virksomheden mere bredt – og ikke alene topledelsen. Dog er det vigtigt at pointere, at aflønningsformen er afgrænset til de medarbejderkategorier, hvis arbejde har en væsentlig indflydelse på de finansielle virksomheders risikoprofil.

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til senest den 31. december 2009 at træffe de nødvendige tiltag for at sikre anvendelsen af henstillingerne. Medlemsstaterne opfordres endvidere til at underrette Kommissionen om, hvilke foranstaltninger henstillingerne har givet anledning til.

Kommissionen har sendt et udkast til ændring af det såkaldte kapitalkravsdirektiv¹ (CRD-direktivet (2006/48/EC)) i offentlig høring. Som en del af en række større ændringsforslag til direktivet er inkluderet ændringer i relation til aflønning. Disse ændringsforslag forventes at munde ud i et nyt direktivforslag, der vil forventes offentliggjort i juni 2009.

2. Europa-Parlamentets holdning

Der er tale om henstillinger fra Kommissionen, jf. EF-Traktatens art. 211. Parlamentets holdning skal ikke indhentes i forbindelse med udstedelsen.

3. Nærhedsprincippet

Da der er tale om henstillinger udstedt af Kommissionen, er nærhedsprincippet ikke relevant.

¹ Direktiv om adgang til at optage og udøve virksomhed som kreditinstitut

4. Gældende dansk ret

For alle finansielle virksomheder gælder følgende regler:

- Aflønning af medlemmer af direktionen i enhver finansiell virksomhed må fremover ikke ske med variable lønandele i et omfang, der overstiger 50 procent af den samlede grundløn (inklusive pension).
- I finansielle virksomheder skal formanden for bestyrelsen i sin beretning for virksomhedens øverste organ redegøre for aflønning af virksomhedens direktion. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående regnskabsår og om den forventede aflønning i indeværende og kommende regnskabsår.

For de, der vælger at benytte sig af kreditpakken, gælder desuden følgende regler i den periode instituttet modtager kapitalindsat:

- Medlemmer af direktionen må ikke aflønnes med variable lønandele i et omfang, der overstiger 20 procent af den samlede grundløn (inklusive pension).
- Forbud mod at iværksætte nye aktieoptionsprogrammer eller andre lignende ordninger til direktionen eller forny eller forlænge eksisterende programmer.
- Kreditinstituttet må i instituttets skatteregnskab ikke fradrage mere end halvdelen af den enkelte direktørlønning.
- For børsnoterede selskaber gælder i øvrigt kun få lovgivningsmæssige begrænsninger hvad angår lønforhold. Aktieselskabsloven fastsætter som udgangspunkt ikke nærmere om lønforhold. Årsregnskabsloven fastslår som hovedregel, at vederlag til ledelsen skal oplyses fordelt på ledelsesorgan, dvs. henholdsvis bestyrelse og direktion. Hvis et ledelsesorgan kun består af en person, kan vederlaget dog angives for begge ledelsesorganer samlet eller om nødvendigt udelades for det ene ledelsesorgan.
- Ifølge aktieselskabslovens § 69 b skal der, inden et selskab indgår en konkret aftale om incitamentsaflønning af et medlem af et selskabs ledelse, være fastsat overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning af selskabets ledelsesmedlemmer. Disse ordninger skal være godkendt af generalforsamlingen. Det skal fremgå af selskabets vedtægter, at der er vedtaget retningslinjer. Retningslinjerne skal endvidere offentliggøres på selskabets hjemmeside.

5. Høring

Specialudvalget for Etablering og Tjenesteydelser blev orienteret om Kommissionens påtænkte initiativer den 30. marts 2009 på et møde i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Da medlemsstaterne ikke har været inddraget i udformningen af henstillingerne, har der ikke været grundlag for forudgående høring.

6. Andre landes holdninger

På nuværende tidspunkt kendes de andre landes holdninger ikke. Det antages imidlertid, at de fleste medlemsstater generelt er positive overfor Kommissionens henstillinger.

7. Foreløbig dansk holdning

Danmark er positiv over for Kommissionens henstillinger, idet der arbejdes for at sikre at Kommissionens henstillinger ikke påvirker den danske arbejdsmarkedsmodel.

8. Lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser

Der er alene tale om henstillinger fra Kommissionen rettet til medlemsstaterne. Medlemslandene er således ikke juridisk forpligtiget til at følge dem. Hvis man fra dansk side vælger at efterleve henstillingen om børsnoterede selskaber, vil det formentlig kræve mindre tilpasninger i aktieselskabsloven. I øvrigt forventes det, at den nationale opfølgning, som det tidligere har været tilfældet, sker gennem anbefalinger udarbejdet af Komitéen for god Selskabsledelse.

I forhold til henstillingen om aflønning inden for den finansielle sektor afventes Kommissionens ændringsforslag til det såkaldte kapitalkravsdirektiv, som forventes fremsat i juni 2009.

Henstillingerne forventes ikke at have statsfinansielle konsekvenser.

9. Samfundsøkonomiske konsekvenser

De samfundsøkonomiske konsekvenser kan ikke angives, men henstillingerne har til formål at medvirke til at sikre finansiell stabilitet i EU.

10. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Henstillingerne har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.