

## HENSTILLINGER

## KOMMISSIONEN

## KOMMISSIONENS HENSTILLING

af 30. april 2009

om aflønningspolitik i finanssektoren

(EØS-relevant tekst)

(2009/384/EF)

KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER,

som henviser til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 211, andet led, og

som tager følgende i betragtning:

- (1) Overdreven risikotagning i finanssektoren og især i banker og finansieringsselskaber har bidraget til, at mange finansvirksomheder er gået ned, og har skabt systemiske problemer i medlemsstaterne og på globalt plan. Disse problemer har bredt sig til resten af økonomien med store omkostninger for samfundet til følge.
- (2) Selv om det ikke er den væsentligste årsag til den finanskrise, der bredte sig ud over verden i 2007 og 2008, er der udbredt enighed om, at en uhensigtsmæssig aflønningspraksis i finanssektoren gjorde sit til at fremme den overdrevne risikotagning og derved bidrog til betragtelige tab for større finansielle virksomheder.
- (3) Aflønningspraksissen har i en stor del af finanssektoren været i strid med effektiv og forsvarlig risikostyring. Den havde en tendens til at belønne kortsigtede gevinster og tilskynde medarbejderne til urimeligt risikofyldte aktiviteter, som gav højere indtjening på kort sigt, men samtidig gjorde virksomhederne sårbare for endnu større tab på længere sigt.
- (4) I princippet er det sådan, at hvis en finansiell virksomheds risikostyrings- og kontrolsystemer er stærke og effektive, vil de risikofremmende komponenter i aflønningsordningerne være i balance med virksomhedens risikotolerance. Alle risikostyrings- og kontrolsystemer har imidlertid deres begrænsning og kan, som finanskrisen har vist, være ude af stand til at dæmme op for de risici, der skyldes uhensigtsmæssige incitamenters, både fordi risi-

ciene bliver stadig mere komplekse, og fordi der er så mange forskellige måder, en virksomhed kan blive udsat for risiko på. En simpel administrativ adskillelse af operative afdelinger og medarbejdere med ansvar for risikostyrings- og kontrolsystemer er således nødvendig, men ikke længere tilstrækkelig.

- (5) Mere passende incitamenters i selve aflønningsordningen burde i sig selv nedbringe presset på risikostyrings- og kontrolsystemerne og øge sandsynligheden for, at disse systemer bliver effektive. Der er derfor behov for principper for en forsvarlig aflønningspolitik.
- (6) I betragtning af den store konkurrence i finanssektoren og det forhold, at mange finansielle virksomheder opererer på tværs af grænserne, er det vigtigt at sikre, at principperne for en forsvarlig aflønningspolitik anvendes ens i alle medlemsstaterne. Der er dog en erkendelse af, at hvis principperne for en forsvarlig aflønningspolitik skal være virkelig effektive, er det nødvendigt, at de gennemføres på en ensartet måde over hele verden.
- (7) I meddelelsen til forårsmødet i Det Europæiske Råd »Fremdrift i den europæiske genopretning«<sup>(1)</sup> forelagde Kommissionen sin plan for at genoprette og opretholde et stabilt og pålideligt finanssystem. Navnlige meddelte Kommissionen, at den ville forelægge en ny henstilling om aflønning inden for sektoren for finansielle tjenesteydelser med henblik på at forbedre risikostyringen i finansielle virksomheder og bringe incitamenterne i aflønningspolitikken på linje med holdbare præstationer.
- (8) Denne henstilling opstiller de generelle principper for aflønningspolitikken i finanssektoren og bør gælde for alle finansielle virksomheder i finanssektoren.

(<sup>1</sup>) KOM(2009) 114.

- (9) Disse generelle principper kan være mere relevante for nogle kategorier af finansielle virksomheder end for andre set i lyset af gældende regler og fælles praksis i finanssektoren. Principperne bør gælde parallelt med enhver anden regel eller forskrift, der gælder for en bestemt gren af finanssektoren. I særdeleshed bør honorarer og provisioner, der modtages af mellemmand og eksterne tjenesteydere i tilfælde af outsourcing, ikke være omfattet, da den kompensationspraksis, der omfatter sådanne honorarer og provisioner, allerede delvis er dækket af særlige ordninger, især Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/39/EF af 21. april 2004 om markeder for finansielle instrumenter <sup>(1)</sup> og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/92/EF af 9. december 2002 om forsikringsformidling <sup>(2)</sup>. Denne henstilling berører desuden ikke de rettigheder, som arbejdsmarkedets parter har i forbindelse med overenskomstforhandlinger.
- (10) For finansielle virksomheder, hvis værdipapirer er optaget til handel på et reguleret marked i den betydning, der anvendes i direktiv 2004/39/EF, i en eller flere medlemsstater, finder denne henstilling anvendelse som tillæg til og sammen med Kommissionens henstilling 2004/913/EF af 14. december 2004 om fremme af en passende ordning for aflønning af medlemmer af ledelsen i børsnoterede selskaber <sup>(3)</sup> og Kommissionens henstilling 2009/385/EF af 30. april 2009 til supplerende af henstilling 2004/913/EF og 2005/162/EF for så vidt angår ordningen for aflønning af medlemmer af ledelsen i børsnoterede selskaber <sup>(4)</sup>.
- (11) En given finansiell virksomheds aflønningspolitik bør også tage hensyn til, hvor stor virksomheden er, hvilke aktiviteter den beskæftiger sig med, og hvor komplekse disse aktiviteter er.
- (12) Der bør vedtages en aflønningspolitik, hvor der fokuseres på risikoaspektet, som er i overensstemmelse med en effektiv risikostyringspolitik, og som ikke påfører virksomheden urimelige risici.
- (13) Aflønningspolitikken bør omfatte de medarbejderkategorier, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på de finansielle virksomheders risikoprofil. For at undgå incitamenter, der tilskynder til overdreven risikotagning, bør der vedtages særlige ordninger for aflønningen af disse medarbejderkategorier.
- (14) Aflønningspolitikken bør tage sigte på at skabe en balance mellem medarbejdernes personlige mål og den finansielle virksomheds langsigtede interesser. Vurderingen af aflønningens resultatafhængige komponenter bør ske på grundlag af medarbejdernes indsats set over en længere periode og tage hensyn til de særlige risici, der er forbundet med de gennemførte aktiviteter. Vurderingen af resultater bør foregå inden for en flerårig ramme, f.eks. fra tre til fem år, for at sikre, at vurderingen kommer til at gå på resultaterne set over en længere periode, og at udbetalingen af resultatlønsdelen af aflønningen spredes ud over virksomhedens forretningsmæssige cyklus.
- (15) Finansielle virksomheder bør kunne kræve tilbagebetaling af variable aflønningskomponenter, der er udbetalt på grundlag af præstationsdata, som senere dokumenteres at være fejlagtige.
- (16) Det gælder som generelt princip, at godtgørelser, der i henhold til en kontrakt skal komme til udbetaling, hvis kontrakten opsiges før tiden, ikke må være belønning for manglende resultater. For medlemmer af ledelsen i børsnoterede finansielle virksomheder bør de særlige bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelser i henstilling 2009/385/EF finde anvendelse.
- (17) For at sikre, at aflønningspolitikken er i overensstemmelse med den finansielle virksomheds målsætninger, forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, er der, ud over de økonomiske resultater, også andre faktorer, der bør tages i betragtning, såsom overholdelse af virksomhedens egne systemer og kontroller og af de normer, der gælder for forholdet til kunder og investorer.
- (18) Effektiv virksomhedsledelse er en vigtig forudsætning for, at aflønningspolitikken kan være forsvarlig. Beslutningsprocessen angående aflønningspolitikken i en finansiell virksomhed bør være gennemsigtig for alle i virksomheden og være udformet på en sådan måde, at det er muligt at undgå interessekonflikter og sikre de involverede personers uafhængighed.
- (19) Den finansielle virksomheds ledelse bør have det fulde ansvar for at fastlægge aflønningspolitikken for hele virksomheden og for at føre tilsyn med dens gennemførelse. For at have den nødvendige ekspertise til rådighed bør kontrolfunktioner og eventuelt afdelinger for menneskelige ressourcer og eksperter inddrages i processen. Især bør kontrolfunktionerne også inddrages i udformningen og i tilsynet med gennemførelsen af aflønningspolitikken, og aflønningen bør være af en sådan størrelsesorden, at det er muligt at tiltrække veluddannede medarbejdere og at sikre deres uafhængighed af de afdelinger, de fører tilsyn med. Revisoren bør inden for rammerne af sine rapporteringspligter indberette svagheder i tilsynet med gennemførelsen af aflønningspolitikken til bestyrelsen/ledelsesorganet eller til revisionsudvalget.

<sup>(1)</sup> EUT L 145 af 30.4.2004, s. 1.

<sup>(2)</sup> EFT L 9 af 15.1.2003, s. 3.

<sup>(3)</sup> EUT L 385 af 29.12.2004, s. 55.

<sup>(4)</sup> Se side 28 i denne EUT.

- (20) Kontrollen med udformningen og gennemførelsen af aflønningspolitikken har større chancer for at blive effektiv, hvis de berørte parter i den finansielle virksomhed, herunder eventuelt medarbejderrepræsentanter, er velinformerede om og engagerede i selve processen med at udforme og føre tilsyn med aflønningspolitikken. Derfor bør de finansielle virksomheder give de pågældende berørte parter adgang til relevante oplysninger.
- (21) Gennemførelsen af de principper, der er indeholdt i denne henstilling bør styrkes gennem tilsyn på nationalt plan. Derfor bør de tilsynsførende i deres overordnede vurdering af den finansielle virksomheds soliditet inkludere en vurdering af, hvorvidt den finansielle virksomheds aflønningspolitik er i overensstemmelse med principperne i denne henstilling.
- (22) Medlemsstaterne bør sikre, at afdelinger af finansielle virksomheder, som har deres registrerede hjemsted eller deres hovedkontor i et tredjeland, og som opererer på en medlemsstats område, er omfattet af de samme principper for aflønningspolitikken som finansielle virksomheder, som har deres registrerede hjemsted eller deres hovedkontor på en medlemsstats område.
- (23) Denne henstilling foregriber ikke foranstaltninger, som medlemsstaterne måtte vedtage vedrørende aflønningspolitikken i finansielle virksomheder, der modtager statsstøtte.
- (24) Medlemsstaterne bør ved meddelelsen af foranstaltninger i henhold til denne henstilling klart angive, hvilken frist de finansielle selskaber har til at indføre en aflønningspolitik, der er i overensstemmelse med principperne i denne henstilling.
- 1.3. Når medlemsstaterne træffer foranstaltninger for at sikre, at de finansielle virksomheder efterlever disse principper, bør de være opmærksomme på de pågældende finansielle virksomheders størrelse og deres særlige aktivitetsområder.
- 1.4. Medlemsstaterne bør sikre, at principperne i afsnit II, III og IV finder anvendelse på individuelle finansielle virksomheder og på koncerner. Principperne om forsvarlig aflønningspolitik bør finde anvendelse på koncernniveau på moderselskabet og datterselskaberne, herunder også selskaber, der er etableret i offshorefinanscentre.
- 1.5. Denne henstilling gælder ikke honorarer og provisioner, der modtages af mellemmand og eksterne tjenesteydere i tilfælde af outsourcing.
2. *I denne henstilling anvendes følgende definitioner:*
- 2.1. Ved »finansiel virksomhed« forstås en hvilken som helst virksomhed, uanset retlig status, og uanset om den er reguleret eller ej, som udøver en af følgende erhvervs-mæssige aktiviteter:
- a) Den modtager indlån og andre tilbagebetalingspligtige midler.
- b) Den tilbyder investeringservice og/eller udøver investeringsaktiviteter i den betydning, der anvendes i direktiv 2004/39/EF.
- c) Den beskæftiger sig med forsikring eller genforsikring.
- d) Den udøver virksomhed, der er beslægtet med de aktiviteter, der er beskrevet i litra a), b) eller c).

HENSTILLER:

## AFSNIT I

### Anvendelsesområde og definitioner

#### 1. *Anvendelsesområde*

- 1.1. Medlemsstaterne bør sikre, at principperne i afsnit II, III og IV finder anvendelse på alle finansielle virksomheder, som har registreret hjemsted eller hovedkontor på deres område.
- 1.2. Medlemsstaterne bør sikre, at principperne i afsnit II, III og IV finder anvendelse på de medarbejderkategorier, hvis erhvervs-mæssige aktiviteter har væsentlig indflydelse på den finansielle virksomheds risikoprofil.

Finansielle virksomheder indbefatter, men udgøres ikke alene af, kreditinstitutter, investeringsfirmaer, forsikrings- og genforsikrings-selskaber, pensionsfonde og kollektive investeringsordninger.

- 2.2. Ved »medlem af ledelsen« forstås ethvert medlem af en finansiel virksomheds bestyrelse, direktion eller tilsynsorgan.
- 2.3. Ved »kontrollfunktioner« forstås risikostyring, egenkontrol og lignende funktioner internt i en finansiel virksomhed.
- 2.4. Ved »variabel aflønningskomponent« forstås en komponent af aflønningsrettigheder, som tildeles på grundlag af resultatkriterier, herunder bonusser.

## AFSNIT II

**Aflønningspolitik**3. *Generelt*

3.1. Medlemsstaterne bør sikre, at finansielle virksomheder indfører, gennemfører og opretholder en aflønningspolitik, som er i overensstemmelse med og fremmer en forsvarlig og effektiv risikostyring, og som ikke tilskynder til overdreven risikotagning.

3.2. Aflønningspolitikken bør være i overensstemmelse med den finansielle virksomheds forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede mål, såsom bæredygtige vækstperspektiver, og harmonere med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med udførelsen af tjenesterne.

4. *Aflønningspolitikens struktur*

4.1. Indeholder aflønningen en variabel komponent eller en bonus, bør der i aflønningspolitikken være en passende balance mellem faste og variable aflønningskomponenter. En sådan passende balance mellem aflønningskomponenterne kan variere fra medarbejder til medarbejder afhængigt af markedsforholdene og den specifikke sammenhæng, som den finansielle virksomhed opererer i. Medlemsstaterne bør sikre, at der i de finansielle virksomheders aflønningspolitikker fastsættes et loft for den variable komponent.

4.2. Den faste aflønningskomponent bør udgøre en tilstrækkelig høj andel af den samlede løn og gøre det muligt for virksomheden at føre en helt igennem fleksibel bonuspolitik. Især bør den finansielle virksomhed være i stand til at tilbageholde bonusser helt eller delvis, når den pågældende medarbejder eller afdeling eller virksomheden som helhed ikke har opfyldt resultatkriterierne. Den finansielle virksomhed bør desuden kunne tilbageholde bonusser, når dens situation forværres betragteligt, navnlig når det ikke længere kan forventes, at den kan eller fortsat vil være i stand til at udøve sine forretningsaktiviteter som going concern.

4.3. I tilfælde hvor der tildeles en større bonus, bør hovedparten af bonussen udskydes i en minimumsperiode. Hvor stor en del af bonussen der skal udskydes, bør fastsættes i forhold til bonussens samlede størrelse sammenholdt med den samlede løn.

4.4. Ved fastsættelsen af den udskudte bonuskomponent bør der tages hensyn til de bestående risici ved de aktiviteter, som bonussen er knyttet til, og den kan bestå af aktier,

optioner, kontanter eller andre midler, hvis udbetaling er udskudt i udskydelsesperioden. Målinger af de fremtidige resultater, som den udskudte komponent er knyttet til, bør risikojusteres som beskrevet i punkt 5.

4.5. Godtgørelser, der i henhold til en kontrakt skal komme til udbetaling, hvis kontrakten opsiges før tiden, bør være afhængige af de resultater, der er opnået over en periode, og ordningen bør være således indrettet, at manglende resultater ikke belønnes.

4.6. Medlemsstaterne bør sikre, at bestyrelsen/ledelsesorganet i en finansiell virksomhed kan kræve, at medarbejdere tilbagebetaler hele eller dele af en bonus, der er udbetalt på grundlag af præstationsdata, som senere dokumenteres at være fejlagtige.

4.7. Aflønningspolitikken struktur bør tilpasses regelmæssigt for at sikre, at der hele tiden tages hensyn til de skiftende forhold i den pågældende finansielle virksomhed.

5. *Resultatmåling*

5.1. Når aflønningen er resultatafhængig, bør det samlede beløb fastsættes på grundlag af en vurdering af den enkelte medarbejders og den pågældende afdelings resultater og den finansielle virksomheds samlede resultater.

5.2. Vurderingen af resultaterne bør foregå inden for en flerårig ramme for at sikre, at vurderingen kommer til at gå på resultaterne set over en længere periode, og at udbetalingen af bonusser spredes ud over virksomhedens forretningsmæssige cyklus.

5.3. Ved den resultatmåling, som lægges til grund for bonusser eller bonuspuljer, bør der tages højde for de nuværende og fremtidige risici, der knytter sig til de pågældende resultater, og der bør tages hensyn til kapitalomkostningerne og den nødvendige likviditet.

5.4. Ved vurderingen af den enkelte medarbejders resultater bør der tages hensyn til ikkeøkonomiske kriterier såsom overholdelse af interne regler og procedurer og af de normer, der gælder for forholdet til kunder og investorer.

6. *God virksomhedsledelse*

6.1. Aflønningspolitikken bør omfatte foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter. Procedurene for fastlæggelse af aflønningen i den finansielle virksomhed bør være klare og veldokumenterede og bør være gennemsigtig for alle i virksomheden.

- 6.2. Bestyrelsen/ledelsesorganet bør være ansvarlige for at fastlægge aflønningen af medlemmer af ledelsen. Derudover bør bestyrelsen/ledelsesorganet fastlægge grundprincipperne for den finansielle virksomheds aflønningspolitik og være ansvarlig for dens gennemførelse.
- 6.3. Kontrollfunktioner og eventuelt afdelinger for menneskelige ressourcer og eksterne eksperter bør også inddrages i udformningen af aflønningspolitikken.
- 6.4. Medlemmer af bestyrelsen/ledelsesorganet, som er ansvarlige for aflønningspolitikken, medlemmer af løn- og vederlagsudvalg og medarbejdere, som er involveret i udformningen og gennemførelsen af aflønningspolitikken, bør være i besiddelse af den nødvendige sagkundskab og være uafhængige af de afdelinger i virksomheden, de fører tilsyn med, og dermed være i stand til at foretage en uafhængig vurdering af aflønningspolitikkenes formålstjenlighed, herunder af aflønningspolitikkenes betydning for risici og risikostyring.
- 6.5. Uden derved at tilsidesætte bestyrelsen/ledelsesorganets overordnede ansvar, jf. punkt 6.2, bør virksomhedens kontrollfunktioner mindst en gang om året foretage en central og uafhængig intern revision af gennemførelsen af aflønningspolitikken for at undersøge, om den overholder de politikker og procedurer, som bestyrelsen/ledelsesorganet har fastlagt. Kontrollfunktionerne bør indberette resultatet af denne revision til bestyrelsen/ledelsesorganet.
- 6.6. Medarbejdere, der er involveret i kontrolprocessen, bør være uafhængige af de afdelinger i virksomheden, som de fører tilsyn med, have den nødvendige bemyndigelse og aflønnes alt efter, hvordan de opfylder de mål, der er knyttet til deres funktioner, uafhængigt af hvordan de afdelinger, de fører tilsyn med, klarer sig. Med hensyn til forsikrings- og genforsikringsselskaber bør navnlig medarbejderne i aktuarfunktionen og den ansvarlige aktuar aflønnes i forhold til deres rolle i forsikrings- eller genforsikringsselskabet og ikke i forhold til den pågældende virksomheds resultater.
- 6.7. De generelle principper i aflønningspolitikken bør formidles til de medarbejdere, de finder anvendelse på. Disse medarbejdere bør have forhåndskendskab til, hvilke kriterier der vil blive lagt til grund for fastlæggelsen af deres aflønning og anvendt i evalueringen af deres præstation. De enkelte medarbejdere bør have fuldt kendskab til evalueringsprocessen og aflønningspolitikken og adgang til dokumenter, hvori de er beskrevet.

### AFSNIT III

#### Oplysningspligt

7. Med forbehold for bestemmelser om fortrolighed og databeskyttelse bør den finansielle virksomhed sørge for, at

medarbejderne på en klar og let forståelig måde får relevante oplysninger om aflønningspolitikken, jf. afsnit II, og opdateringer heraf i tilfælde af ændringer i politikken. Formidlingen af sådanne oplysninger kan ske i form af en selvstændig erklæring om aflønningspolitik, en periodisk offentliggørelse i forbindelse med udsendelse af årsregnskaberne eller på anden måde.

8. Følgende oplysninger bør stilles til rådighed:

- a) oplysninger om den beslutningsproces, der anvendes ved fastlæggelsen af aflønningspolitikken, herunder oplysninger om sammensætningen af et eventuelt løn- og vederlagsudvalg og om dettes mandat, navn på eksterne eksperter, som er blevet konsulteret med henblik på fastlæggelsen af aflønningspolitikken, og de relevante berørte parter rolle
- b) oplysninger om sammenhængen mellem løn og resultater
- c) oplysninger om, hvilke kriterier der lægges til grund for resultatmålinger og risikjusteringer
- d) oplysninger om, hvilke resultatkrævier der lægges til grund for tildeling af rettigheder til aktier, optioner eller variable lønkomponenter
- e) de vigtigste parametre og begrundelser for årlige bonusordninger og andre ikkepekuniære fordele.

9. Når medlemsstaterne træffer beslutning om, hvilke oplysninger medarbejderne skal have adgang til, bør de være opmærksomme på de pågældende finansielle virksomheders størrelse og deres særlige aktivitetsområder.

### AFSNIT IV

#### Tilsyn

10. Medlemsstaterne bør sikre, at de kompetente myndigheder tager hensyn til størrelsen og arten af den finansielle virksomhed og til, hvor komplekse dens aktiviteter er, når de kontrollerer, om den overholder principperne i afsnit II og III.
11. Medlemsstaterne bør sørge for, at de finansielle virksomheder har mulighed for at give meddelelse om deres aflønningspolitik som omhandlet i denne henstilling til de kompetente myndigheder; meddelelsen skal have form af en erklæring om aflønningspolitik, som skal opdateres, når det er nødvendigt, og indholde oplysninger om, i hvilket omfang de har overholdt principperne i henstillingen.

12. Medlemsstaterne bør sikre, at de kompetente myndigheder kan anmode om og få adgang til alle de oplysninger, de har brug for til evaluering af, i hvilket omfang principperne i afsnit II og III bliver opfyldt.

#### AFSNIT V

#### Afsluttende bestemmelser

13. Medlemsstaterne opfordres til at træffe de nødvendige foranstaltninger til at fremme anvendelsen af denne henstilling senest den 31. december 2009 og til at underrette Kommissionen om, hvilke foranstaltninger der er truffet i overensstemmelse med denne henstilling, så Kommissionen kan følge situationen nøje og på dette grundlag vurdere behovet for yderligere foranstaltninger.
14. Denne henstilling er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 30. april 2009.

*På Kommissionens vegne*

Siim KALLAS

*Næstformand*

---