

KOMISSION SUOSITUS,
annettu 30 päivänä huhtikuuta 2009,
suositusten 2004/913/EY ja 2005/162/EY täydentämisestä julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallinto-
tai valvontaelinten jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevan järjestelmän osalta

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

(2009/385/EY)

EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO, joka

ottaa huomioon Euroopan yhteisön perustamissopimuksen ja erityisesti sen 211 artiklan toisen luettelamakohdan,

sekä katsoo seuraavaa:

yhä ensisijaisesti yhtiöt, niiden osakkaat ja tapauksen mukaan työntekijöiden edustajat, komission mielestä tarvitaan enemmän periaatteita siitä, millaisia ovat hallinto- tai valvontaelinten jäsenten palkkojen ja palkkioiden rakenteet, jotka määrittellään yhtiön palkka- ja palkkiopoliitiikassa, millä menettelyllä palkoista ja palkkioista päätetään ja miten menettelyä valvotaan.

(1) Komissio antoi 14 päivänä joulukuuta 2004 suosituksen 2004/913/EY julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallinto- tai valvontaelinten jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevan asianmukaisen järjestelmän edistämisestä ⁽¹⁾ ja 15 päivänä helmikuuta 2005 suosituksen 2005/162/EY julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien tai valvovien hallinto- tai valvontaelimen jäsenten tehtävistä sekä hallinto- tai valvontaelimen komiteoista ⁽²⁾. Kyseisten suositusten päätavoitteena on varmistaa palkka- ja palkkiokäytänteiden avoimuus; osakkaiden harjoittama palkka- ja palkkiopoliitiikan ja yksittäisten palkkioiden valvonta, joka perustuu osakkaille annettaviin tietoihin, palkka- ja palkkioselvityksestä järjestettävään velvoittavaan tai neuvoa-antavaan äänestykseen ja osakeperusteisten palkkiojärjestelmien hyväksyttämiseen osakkailla; toimivaan johtoon kuulumattomien hallinto- tai valvontaelinten jäsenten harjoittama tehokas ja riippumaton valvonta ja palkkiokomitean toimiminen palkka- ja palkkiokäytänteiden yhteydessä ainakin neuvoa-antavassa roolissa.

(2) Suositusten mukaan komission olisi seurattava tilannetta, muun muassa suosituksissa esitettyjen periaatteiden täytäntöönpanoa ja soveltamista, sekä arvioitava jatkotoimien tarpeellisuutta. Lisäksi viime vuosien kokemukset ja hiljattain myös finanssikriisi ovat osoittaneet, että palkka- ja palkkiorakenteet ovat tulleet yhä mutkikkaammiksi, niissä on keskitytty liikaa lyhyen aikavälin saavutuksiin ja ne ovat joissakin tapauksissa johtaneet liiallisiin palkkioihin, joihin tulokset eivät ole antaneet aihetta.

(3) Vaikka hallinto- tai valvontaelinten jäsenten palkkojen ja palkkioiden muodosta, rakenteesta ja määrästä päättävät

(4) Tämä suositus ei vaikuta työmarkkinaosapuolten mahdollisiin oikeuksiin työehtosopimusneuvotteluissa.

(5) Julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallinto- tai valvontaelinten jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevaa nykyistä järjestelmää olisi lujitettava periaatteilla, joilla täydennetään suosituksissa 2004/913/EY ja 2005/162/EY esitetyjä periaatteita.

(6) Hallinto- tai valvontaelinten jäsenten palkkojen ja palkkioiden rakenteella olisi edistettävä yhtiön pitkän aikavälin elinkelpoisuutta ja varmistettava, että palkat ja palkkiot perustuvat tuloksiin. Palkkojen ja palkkioiden muuttuvat osat olisi sen vuoksi kytkettävä ennalta määriteltyihin ja mitattavissa oleviin tulosperusteisiin, joihin kuuluvat myös muut kuin taloudelliset perusteet. Palkkojen ja palkkioiden muuttuville osille olisi asetettava rajat. Palkkojen ja palkkioiden muuttuvat osat, jotka ovat huomattavan suuria, tulisi maksaa vasta tietyn ajan, kuten 3–5 vuoden kuluttua, jos tulosehdot täyttyvät. Lisäksi yhtiöiden olisi voitava vaativa takaisin palkkojen ja palkkioiden muuttuvat osat, jotka on maksettu sellaisten tietojen pohjalta, jotka ovat osoittautuneet ilmeisen virheellisiksi.

(7) On varmistettava, että erorahat, niin kutsutut kultaiset kädenpuristukset, eivät ole epäonnistumisesta maksettavia palkkioita vaan toimivat ensisijaisessa tarkoituksessaan turvaverkkona siinä tapauksessa, että työsopimus sanotaan irti ennen sen voimassaolon päättymistä. Sen vuoksi erorahat olisi rajoitettava ennakolta tiettyyn määrään tai tietynpituisen ajanjaksoon, jotka eivät yleensä saisi ylittää kahta vuosipalkkaa (ainoastaan vuosipalkan kiinteän osan perusteella), eikä erorahoja saisi maksaa, jos irtisanominen johtuu epätydyttävästä suorituksesta tai jos hallinto- tai valvontaelimen jäsen eroaa omasta tahdostaan. Tämä ei kuitenkaan estä maksamasta erorahoja sellaisissa tilanteissa, joissa työsopimus sanotaan irti ennen sen voimassaolon päättymistä yhtiön strategiassa tapahtuneiden muutosten vuoksi, taikka sulautumis- ja/tai yri-

⁽¹⁾ EUVL L 385, 29.12.2004, s. 55.

⁽²⁾ EUVL L 52, 25.2.2005, s. 51.

- (8) Järjestelmät, joissa hallinto- tai valvontaelinten jäseniä palkitaan osakkeilla, osakeoptioilla tai muilla oikeuksilla hankkia osakkeita tai joissa kyseisten jäsenten palkkiot perustuvat osakehintojen muutoksiin, olisi kytkettävä paremmin yhtiön tulokseen ja pitkän aikavälin arvonmuodostukseen. Sen vuoksi osakkeisiin olisi sovellettava asianmukaista odotusaikaa, johon liittyy tulosehtoja. Osakeoptioiden käytön ja osakkeiden hankinta-oikeuden käytön tai osakehintojen muutoksiin perustuvan palkitsemisen tulisi olla mahdollista vasta tietyn ajan kuluttua ja vain siinä tapauksessa, että tulosehdot täyttyvät. Jotta hallinto- tai valvontaelinten jäsenille, jotka omistavat yhtiön osakkeita, ei syntyisi eturistiriitoja, nämä jäsenet olisi velvoitettava säilyttämään osan osakkeistaan toimikautensa päättymiseen saakka.
- (9) Jotta osakkaiden olisi helpompi arvioida yhtiön palkka- ja palkkiopolitiikkaa ja vahvistaa yhtiön vastuuvollisuutta osakkaitaan kohtaan, palkka- ja palkkioselvityksen tulisi olla selkeä ja helppotajuinen. Lisäksi on tarpeen antaa enemmän tietoja palkkojen ja palkkioiden rakenteesta.
- (10) Vastuuvollisuuden lisäämiseksi osakkaita olisi kannustettava osallistumaan yhtiökokouksiin ja käyttämään harkiten äänioikeuksiaan. Erityisesti institutionaalisilla osakkailla olisi oltava johtava rooli sen varmistamisessa, että hallinto- ja valvontaelimillä on entistä suurempi vastuuvollisuus palkka- ja palkkioasioissa.
- (11) Suosituksessa 2005/162/EY tarkoitetuilla palkkiokomiteoilla on tärkeä rooli yhtiön palkka- ja palkkiopolitiikan suunnittelussa, eturistiriitojen ehkäisemisessä sekä (johto)elinten toiminnan valvonnassa palkka- ja palkkioasioiden yhteydessä. Palkkiokomiteoiden roolin vahvistamiseksi ainakin yhdellä niiden jäsenistä olisi oltava palkka- ja palkkioasioiden tuntemusta.
- (12) Palkkioasioissa neuvovilla konsulteilla saattaa olla eturistiriitoja esimerkiksi silloin, kun kyseiset konsultit neuvovat palkkiokomiteaa palkkiokäytänteissä ja -järjestelyissä ja samalla myös yhtiötä tai sen toimivaan johtoon kuuluvia tai liikkeenjohtoon osallistuvia jäseniä. Palkkiokomiteoiden tulisi noudattaa varovaisuutta palkatessaan palkkioasioissa neuvovia konsultteja, jotta varmistetaan, että samat konsultit eivät neuvo samanaikaisesti yhtiön henkilöstöosastoa, toimivaan johtoon kuuluvia tai liikkeenjohtoon osallistuvia jäseniä.
- (13) Ottaen huomioon hallinto- tai valvontaelinten jäsenten palkka- ja palkkiokysymysten merkityksen komissio aikoo hallinto- tai valvontaelinten jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevan yhteisön kehyksen soveltamisen tehostamiseksi käyttää laajemmin erilaisia seurantamekanismeja, kuten vuosittaisia tulostauluja ja jäsenvaltioiden tekemää keskinäistä arviointia. Lisäksi komissio aikoo selvittää mahdollisuuksia standardoida hallinto- tai valvontaelinten jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevien tietojen ilmoittamista.

- (14) Ilmoituksissa, jotka jäsenvaltiot antavat tämän suosituksen mukaisista toimenpiteistä, olisi esitettävä selkeät määrräajat, joiden kuluessa yhtiöiden olisi vahvistettava tässä suosituksessa esitettyjen periaatteiden mukaiset palkka- ja palkkiopolitiikat,

SUOSITTAA:

I JAKSO

Soveltamisala ja määritelmät

1. Soveltamisala

- 1.1 Tämän suosituksen II jakson soveltamisala vastaa suosituksen 2004/913/EY II jakson soveltamisalaa.

Tämän suosituksen III jakson soveltamisalaa vastaa suosituksen 2005/162/EY III jakson soveltamisalaa.

- 1.2 Jäsenvaltioiden olisi toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että julkisesti noteeratut yhtiöt, jotka kuuluvat suositusten 2004/913/EY ja 2005/162/EY soveltamisalaa, noudattavat tätä suositusta.

2. Suosituksissa 2004/913/EY ja 2005/162/EY esitetyt määritelmät täydentävät määritelmät

- 2.1 "Palkkojen ja palkkioiden muuttuvilla osilla" tarkoitetaan hallinto- tai valvontaelinten jäsenten palkkojen ja palkkioiden osia, jotka myönnetään tuloperusteilla, bonukset mukaan luettuina.

- 2.2 "Errorahoilla" tarkoitetaan maksuja, jotka liittyvät toimivaan johtoon kuuluvien tai liikkeenjohtoon osallistuvien jäsenten työ sopimusten irtisanomiseen ennen niiden voimassaolon päättymistä, mukaan luettuina maksut, jotka liittyvät irtisanomisajan keston tai työ sopimukseen sisällytettyyn kilpailukieltolausekkeeseen.

II JAKSO

Palkka- ja palkkiopolitiikka

(Suosituksen 2004/913/EY II jakso)

3. Hallinto- tai valvontaelinten jäseniä koskevan palkka- ja palkkiopolitiikan rakenne

- 3.1 Jos palkka- ja palkkiopolitiikka sisältää palkkojen ja palkkioiden muuttuvia osia, yhtiöiden olisi asetettava muuttuville osille rajat. Palkkojen ja palkkioiden kiinteiden osien olisi oltava niin suuria, että yhtiöt voivat pidättää muuttuvat osat, jos tuloperusteet eivät täyty.

- 3.2 Palkkojen ja palkkioiden muuttuvien osien myöntäminen olisi tehtävä riippuvaiseksi ennalta määritellyistä ja mitattavissa olevista tulosperusteista.
- Tulosperusteilla olisi edistettävä yhtiön pitkän aikavälin elinkelpoisuutta, ja niihin olisi sisällyttävä yhtiön pitkän aikavälin arvonmuodostuksen kannalta merkityksellisiä eitaloudellisia perusteita, kuten sovellettavien sääntöjen ja menettelyjen noudattaminen.
- 3.3 Kun palkan tai palkkion muuttuva osa myönnetään, suuri osa siitä olisi annettava vasta tietyn vähimmäisajan kuluttua. Muuttuvan osan osatekijä, jonka antamista lykätään, olisi määritettävä suhteessa siihen, mikä on muuttuvan osan paino palkan tai palkkion kiinteään osaan verrattuna.
- 3.4 Toimivaan johtoon kuuluvien ja liikkeenjohtoon osallistuvien jäsenten kanssa tehtävissä työsopimuksissa olisi oltava määräykset, jotka antavat yhtiölle mahdollisuuden vaatia takaisin sellaisten tietojen pohjalta annetut palkkojen tai palkkioiden muuttuvat osat, jotka ovat myöhemmin osoittautuneet ilmeisen virheellisiksi.
- 3.5 Erorahat eivät saisi ylittää tiettyä kiinteää määrää tai tiettyä kiinteää vuosipalkan kerrannaista, joka ei yleensä saisi olla suurempi kuin kahdelta vuodelta maksettavan palkan kiinteä osa tai sitä vastaava määrä.
- Erorahoja ei tulisi maksaa, jos irtisanominen johtuu epätydyttävästä suorituksesta.
4. *Osakkeina maksettavat palkkiot*
- 4.1 Osakkeiden omistusoikeuden pitäisi siirtyä aikaisintaan kolmen vuoden kuluttua osakkeiden myöntämisestä.
- Osakeoptioiden käytön, osakkeiden hankintaoikeuden käytön tai osakehintojen muutoksiin perustuvan palkitsemisen tulisi olla mahdollista aikaisintaan kolmen vuoden kuluttua niiden myöntämisestä.
- 4.2 Osakkeiden omistusoikeuden siirtämisen, osakeoptioiden käytön ja osakehintojen muutoksiin perustuvan palkitsemisen olisi oltava riippuvaisia ennalta määritellyistä ja mitattavissa olevista perusteista.
- 4.3 Osakkeiden omistusoikeuden siirtämisen jälkeen hallinto- tai valvontaelinten jäsenten olisi säilytettävä itsellään tietty määrä osakkeita toimikautensa päättymiseen saakka ottaen kuitenkin huomioon tarve rahoittaa osakkeiden hankintamenot. Säilytettävien osakkeiden määrä olisi vahvistettava esimerkiksi siten, että se vastaa koko vuosipalkan kaksinkertaista arvoa (sekä kiinteät että muuttuvat osat mukaan luettuina).
- 4.4 Toimivaan johtoon kuulumattomien tai valvovien jäsenten palkkioihin ei saisi sisältyä osakeoptioita.
5. *Hallinto- tai valvontaelinten jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevien tietojen antaminen*
- 5.1 Suosituksen 2004/913/EY 3.1 kohdassa mainitun palkka- ja palkkioselvityksen tulisi olla selkeä ja helpotajuinen.
- 5.2 Suosituksen 2004/913/EY 3.3 kohdassa mainittujen tietojen lisäksi palkka- ja palkkioselvityksen olisi sisällettävä seuraavat tiedot:
- a) selvitys siitä, miten valituilla tulosperusteilla edistetään yhtiön pitkän aikavälin etuja tämän suosituksen 3.2 kohdan mukaisesti;
 - b) selvitys menetelmistä, joilla tutkitaan, ovatko tulosperusteet täyttyneet;
 - c) riittävät tiedot siitä, kuinka kauan palkkojen ja palkkioiden muuttuvien osien maksamista lykätään tämän suosituksen 3.3 kohdan mukaisesti;
 - d) riittävät tiedot politiikasta, jota sovelletaan erorahoihin tämän suosituksen 3.4 kohdan mukaisesti;
 - e) riittävät tiedot tämän suosituksen 4.1 kohdan mukaisista odotusajoista, joiden kuluttua osakkeiden omistusoikeudet siirtyvät saajalle;
 - f) riittävät tiedot politiikasta, jota sovelletaan tämän suosituksen 4.3 kohdan mukaisesti osakkeiden säilyttämiseen niiden omistusoikeuden siirtymisen jälkeen;
 - g) riittävät tiedot sellaisten yhtiöiden muodostamien vertaisryhmien koostumuksesta, joiden palkka- ja palkkiopolitiikkaa on tarkasteltu kyseisen yhtiön omaa palkka- ja palkkiopolitiikkaa luotaessa.
6. *Osakkaiden äänestys*
- 6.1 Erityisesti institutionaalisia osakkaita olisi kannustettava osallistumaan tarvittaessa yhtiökokouksiin ja käyttämään harkiten äänioikeuksiaan hallinto- tai valvontaelinten jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevissa kysymyksissä ottaen huomioon tässä suosituksessa sekä suosituksissa 2004/913/EY ja 2005/162/EY esitetyt periaatteet.

III JAKSO**Palkkiokomitea**

(Suosituksen 2005/162/EY liitteessä I oleva 3 kohta)

7. Perustaminen ja kokoonpano

7.1 Palkkiokomitean jäsenistä ainakin yhdellä tulisi olla palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevaa tietämystä ja kokemusta.

8. Rooli

8.1 Palkkiokomitean olisi säännöllisesti tarkasteltava toimivaan johtoon kuuluvia tai liikkeenjohtoon osallistuvia jäseniä koskevaa palkka- ja palkkiopolitiikkaa, osakkeina maksettavia palkkioita koskeva politiikka mukaan luettuna, sekä kyseisen politiikan toteuttamista.

9. Toiminta

9.1 Palkkiokomitean olisi tehtäviä hoitaessaan osoitettava riippumatonta arvostelukykyä ja lahjomattomuutta.

9.2 Käyttäessään konsultin palveluja tietojen saamiseksi palkka- ja palkkiojärjestelmiä koskevista markkinastandardeista palkkiokomitean olisi varmistettava, että kyseinen konsultti ei samanaikaisesti neuvo kyseisen yhtiön henkilöstöosastoa, toimivaan johtoon kuuluvia tai liikkeenjohtoon osallistuvia jäseniä.

9.3 Tehtäviään hoitaessaan palkkiokomitean olisi varmistettava, että yksittäisten toimivaan johtoon kuuluvien tai liikkeenjohtoon osallistuvien jäsenten palkat ja palkkiot ovat oi-

keassa suhteessa muiden yhtiön toimivaan johtoon kuuluvien tai liikkeenjohtoon osallistuvien jäsenten ja yhtiön muun henkilöstön jäsenten palkkoihin ja palkkioihin.

9.4 Palkkiokomitean olisi raportoitava osakkaille tehtäviensä hoitamisesta ja oltava tätä varten läsnä yhtiökokouksessa.

IV JAKSO**Loppusäännökset**

10. Jäsenvaltioita kehotetaan toteuttamaan tämän suosituksen soveltamisen edistämiseksi tarvittavat toimenpiteet 31 päivään joulukuuta 2009 mennessä.

Tätä varten jäsenvaltioita kehotetaan järjestämään tätä suositusta koskevia kansallisia kuulemistilaisuuksia sidosryhmien kanssa ja ilmoittamaan komissiolle toimenpiteet, jotka ne ovat toteuttaneet tämän suosituksen mukaisesti, jotta komissio voi seurata tarkasti tilannetta ja arvioida sen pohjalta jatkotoimenpiteiden tarpeen.

11. Tämä suositus on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä 30 päivänä huhtikuuta 2009.

Komission puolesta

Siim KALLAS

Varapuheenjohtaja