

REKOMMENDATIONER

KOMMISSIONEN

KOMMISSIONENS REKOMMENDATION

av den 30 april 2009

om ersättningspolicy inom finanstjänstesektorn

(Text av betydelse för EES)

(2009/384/EG)

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) Överdriven risktagning inom finanstjänstesektorn, särskilt inom banker och investeringsföretag, har bidragit till finansföretags konkurser och systemproblem både i medlemsstaterna och globalt. Dessa problem har spridit sig till resten av ekonomin och medfört höga samhällskostnader.
- (2) Det råder allmän enighet om att olämplig ersättningspolicy inom finanstjänstesektorn också lett till överdriven risktagning och därmed bidragit till betydande förluster i större finansföretag. Den är dock inte huvudorsaken till den finanskris som spred sig 2007 och 2008.
- (3) Ersättningspraxis inom en stor del av finanstjänstesektorn har stridit mot effektiv och sund riskhantering. Denna praxis tenderade att belöna kortsiktiga vinster och stimulerade personalen att ta överdrivna risker som gav högre inkomster på kort sikt men utsatte finansföretagen för potentiellt större förluster på lång sikt.
- (4) Om riskförvaltning och kontrollsystem varit robusta och högeffektiva, skulle i princip ersättningspraxisens stimulerande av risktagning varit förenlig med finansföretags risktolerans. Riskförvaltning och kontrollsystem har dock sina begränsningar och finanskrisen har visat att de inte

alltid kan hantera risker till följd av olämpliga incitament, beroende på riskernas ökade komplexitet och risktagningens variationsmöjligheter. Att företagsenheter funktionellt skiljs från personalen med ansvar för riskförvaltning och kontrollsystem är följaktligen nödvändigt men inte längre tillräckligt.

- (5) Lämpliga incitament inom ersättningssystemet skulle minska problemen för riskförvaltningen och sannolikt öka dessa systems effektivitet. Det behövs därför principer för sund ersättningspolicy.
- (6) Konkurrenstrycket inom branschen för finanstjänster och många finansföretags gränsöverskridande verksamhet gör det viktigt att säkerställa att principer för sund ersättningspolicy tillämpas enhetligt i alla medlemsstater. Den allmänna uppfattningen är emellertid att principer för sund ersättningspolicy för att kunna vara effektiva borde tillämpas globalt och enhetligt.
- (7) I sitt meddelande "Främja återhämtning i Europa" ⁽¹⁾ inför Europeiska rådets vårmöte lade kommissionen fram sin plan för att återställa och upprätthålla ett stabilt och pålitligt finansiellt system. I meddelandet aviserades bland annat en ny rekommendation om ersättningar inom finanstjänstesektorn, som skulle läggas fram för att förbättra riskhanteringen på finansföretag och anpassa löneincitament till hållbara resultat.
- (8) I denna rekommendation läggs allmänna principer fram för en ersättningspolicy inom finanstjänstesektorn som bör gälla alla finansföretag verksamma inom branschen.

⁽¹⁾ KOM(2009) 114.

- (9) Dessa allmänna principer kan vara mer relevanta för vissa kategorier av finansföretag än andra, mot bakgrund av gällande förordningar och allmän praxis inom branschen. Principerna bör gälla samtidigt med andra regler och förordningar för en specifik finanssektor. I synnerhet bör avgifter och provisioner till förmedlare och externa tjänsteleverantörer vid entreprenad inte omfattas, eftersom ersättningspraxis för sådana avgifter och provisioner delvis redan omfattas av särskilda rättsakter. Exempel är Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/39/EG av den 21 april 2004 om marknader för finansiella instrument⁽¹⁾ och Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/92/EG av den 9 december 2002 om försäkringsförmedling⁽²⁾. Vidare har denna rekommendation när så är tillämpligt ingen påverkan på de rättigheter som arbetsmarknadens parter har vid kollektivförhandlingar.
- (10) När det gäller finansföretag vars värdepapper i en eller flera medlemsstater tagits upp till handel på en reglerad marknad enligt direktiv 2004/39/EG, ska denna rekommendation tillämpas utöver och i förening med kommissionens rekommendation 2004/913/EG av den 14 december 2004 om att främja en lämplig ordning för ersättningen till ledande befattningshavare i börsnoterade bolag⁽³⁾ och kommissionens rekommendation 2009/385/EG av den 30 april 2009 om att komplettera rekommendationerna 2004/913/EG och 2005/162/EG när det gäller ordningen för ersättningar till ledande befattningshavare i börsnoterade bolag⁽⁴⁾.
- (11) Ersättningspolicyn i ett enskilt finansföretag bör också vara relaterad till företagets storlek och verksamhetens natur och komplexitet.
- (12) En riskfokuserad ersättningspolicy bör antas som överensstämmer med effektiv riskförvaltning och inte medför alltför stor riskexponering.
- (13) Ersättningspolicyn bör avse de personalkategorier vars yrkesverksamhet konkret påverkar finansföretagets riskprofil. För att undvika att alltför stor risktagning stimuleras, bör särskilda bestämmelser antas för ersättningen till dessa personalkategorier.
- (14) Ersättningspolicyn bör syfta till att koppla personalens individuella mål till finansföretagets långsiktiga intressen.
- Bedömningen av de resultatbaserade ersättningsdelarna bör avse resultatet på lång sikt och beakta de risker resultatet är förenat med. Resultatbedömningen bör ingå i en flerårig ram, exempelvis avse tre till fem år, för att säkerställa att bedömningen är långsiktig och att den faktiska utbetalningen av de resultatbaserade ersättningsdelarna sprids ut över företagets konjunkturcykel.
- (15) Finansföretag bör kunna återkräva delar av ersättning som utbetalats för resultat enligt uppgifter som senare visat sig vara uppenbart felaktiga.
- (16) Om ett avtal sägs upp i förtid, bör som allmän princip avtalsenliga utbetalningar inte belöna misslyckanden. För ledande befattningshavare i börsnoterade bolag bör de särskilda bestämmelser om avgångsvederlag tillämpas som anges i rekommendation 2009/385/EG.
- (17) För att ersättningspolicyn ska kunna motsvara finansinstitutets mål, affärsstrategi, värderingar och långsiktiga intressen, bör även andra faktorer än det ekonomiska resultatet beaktas. Bland annat bör finansinstitutets system och kontroller efterlevas samt normerna för relationen till kunder och investerare följas.
- (18) Effektiv styrning är ett nödvändigt villkor för en sund ersättningspolicy. Beslut om ett finansföretags ersättningspolicy bör internt utmärkas av öppenhet och insyn samt vara utformade så att intressekonflikter undviks och de inblandade personernas oberoende tryggas.
- (19) Finansföretagets ledning bör ha det yttersta ansvaret för att fastställa ersättningspolicyn för hela företaget och för att övervaka dess tillämpning. För nödvändig sakkunskap bör kontrollfunktioner och vid behov även personalavdelningar och experter vara involverade i denna process. Kontrollfunktionerna bör också vara involverade i ersättningspolicyns utformning och i granskningen av hur den tillämpas. De bör också få lämplig ersättning, så att de engagerar kunniga personer och så att deras oberoende tryggas i förhållande till de företagsenheter de kontrollerar. Inom ramen för sina löpande rapporteringsskyldigheter bör den lagstadgade revisorn också till styrelsen eller revisionskommittén rapportera brister som konstaterats vid granskningen av hur ersättningspolicyn tillämpas.

(1) EUT L 145, 30.4.2004, s. 1.

(2) EGT L 9, 15.1.2003, s. 3.

(3) EUT L 385, 29.12.2004, s. 55.

(4) Se sidan 28 i detta nummer av EUT.

- (20) Kontrollen av hur ersättningspolicyn utformas och tillämpas bör bli effektivare, om finansföretagets intressenter – i tillämpliga fall även personalrepresentanter – får tillräcklig information om och engageras i ersättningspolicyns utformning och övervakning. Därför bör finansföretag ge sådan relevant information till sina intressenter.
- (21) Tillämpningen av principerna i denna rekommendation bör stärkas genom det nationella tillsynsorganets granskning. Därför bör det i det nationella tillsynsorganets övergripande bedömning av finansföretags sunda ställning också ingå en bedömning av om deras ersättningspolicy överensstämmer med rekommendationens principer.
- (22) Medlemsstaterna bör också se till att de filialer till finansföretag med säte eller huvudkontor i tredjeland som verkar i en medlemsstat omfattas av samma principer för ersättningspolicy som finansföretag med säte eller huvudkontor i en medlemsstat.
- (23) Rekommendationen bör tillämpas utan att det påverkar åtgärder som medlemsstaterna kan vidta rörande ersättningspolicy i finansföretag som får statligt stöd.
- (24) När medlemsstaterna anmäler åtgärder i enlighet med rekommendationen, bör en klart angiven tidsram ingå för finansföretags antagande av en ersättningspolicy som överensstämmer med rekommendationens principer.
- 1.3 När medlemsstaterna vidtar åtgärder för att se till att finansföretag tillämpar dessa principer, bör de beakta dessa företags natur, storlek och konkreta verksamhetsområde.
- 1.4 Medlemsstaterna bör tillämpa principerna i avsnitten II, III och IV på enskilda finansföretag och deras koncerner. Principer för sund ersättningspolicy bör på koncernnivå tillämpas på moderbolaget och dess dotterbolag, inklusive sådana som är etablerade i finansiella offshore-centrum.
- 1.5 Rekommendationen är inte tillämplig på avgifter och provisioner till förmedlare och externa tjänsteproducenter vid entreprenad.
2. *I denna rekommendation avses med*
- 2.1 *finansföretag*: ett företag som oavsett rättslig ställning eller reglering yrkesmässigt bedriver någon av följande verksamheter:
- a) Mottagande av depositioner och andra återbetalningsbara medel.
- b) Tillhandahållande av investeringstjänster och/eller utförande av investeringsverksamhet enligt direktiv 2004/39/EG.
- c) Engagemang i försäkring eller återförsäkring.
- d) Rörelse som liknar verksamhet enligt punkterna a, b eller c.

HÄRIGENOM REKOMMENDERAS FÖLJANDE.

AVSNITT I

Tillämpningsområde och definitioner

1. *Tillämpningsområde*
- 1.1 Medlemsstaterna bör se till att principerna i avsnitten II, III och IV tillämpas på alla finansföretag med säte eller huvudkontor inom deras territorier.
- 1.2 Medlemsstaterna bör se till att principerna i avsnitten II, III och IV tillämpas på ersättningen till de personalkategorier vars yrkesverksamhet konkret påverkar finansföretagets riskprofil.
- 2.2 *ledande befattningshavare*: varje ledamot av ett finansföretags förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan.
- 2.3 *kontrollfunktioner*: riskhantering, internkontroll och liknande funktioner i ett finansföretag.
- 2.4 *rörlig ersättningsdel*: en resultatbaserad del av reglerad ersättning, inklusive bonus.

Finansföretag omfattar men är inte begränsade till kreditinstitut, investeringsföretag, försäkrings- och återförsäkringsföretag, pensionsfonder och fondföretag.

AVSNITT II

Ersättningspolicy

3. Allmänt

3.1 Medlemsstaterna bör se till att finansföretag inför, tillämpar och vidmakthåller en ersättningspolicy som är förenlig med och främjar sund och effektiv riskhantering och som inte leder till överdriven risktagning.

3.2 Ersättningspolicyn bör överensstämma med finansföretagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen, som möjligheterna till hållbar tillväxt, och även överensstämma med principerna för skyddet av kunder och investerare vid tillhandahållandet av tjänster.

4. Ersättningspolicyns struktur

4.1 Om ersättningen innehåller en rörlig del eller bonus, bör ersättningspolicyns struktur innebära en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar. Den lämpliga balansen mellan delarna kan variera inom personalen och bero av marknadssituationen och den miljö där finansföretaget är verksamt. Medlemsstaterna bör se till att finansföretags ersättningspolicy innebär att den rörliga delen begränsas.

4.2 Ersättningens fasta del bör motsvara en tillräckligt stor andel av den totala ersättningen, så att finansföretaget kan tillämpa en helt flexibel bonuspolitik. I synnerhet bör finansföretaget helt eller delvis kunna hålla inne bonus, om resultatkriterierna inte uppfylls av en viss individ, företagsenhet eller av finansföretaget. Finansföretaget bör också kunna hålla inne bonus om dess situation försämrats väsentligt, särskilt om det inte längre antas kunna fortsätta sin affärsverksamhet.

4.3 Om en betydande bonus utdelas, bör större delen av den senareläggas med en angiven minimiperiod. Det senarelagda bonusbeloppet bör fastställas på grundval av det totala bonusbeloppet i förhållande till den totala ersättningen.

4.4 Den senarelagda bonusdelen bör motsvara de faktiska riskerna i samband med det bonusrelaterade resultatet och kan bestå av aktier, optioner, likvida eller andra medel vars utbetalning senareläggs till efter minimiperioden. Mätning

av framtida resultat som den senarelagda delen är kopplad till bör vara riskjusterad i enlighet med punkt 5.

4.5 Om ett avtal sägs upp i förtid, bör avtalsenliga utbetalningar relateras till vad som presterats och inte vara utformade så att misslyckanden belönas.

4.6 Medlemsstaterna bör se till att ett finansföretags styrelse kan begära hel eller delvis återbetalning av personals bonus som utbetalats för resultat enligt uppgifter som senare visat sig vara felaktiga.

4.7 Ersättningspolicyns struktur bör med tiden uppdateras, så att den utvecklas i takt med förändringar i finansföretagets situation.

5. Resultatmätning

5.1 Om ersättningen är resultatbaserad, bör dess totalbelopp baseras på en kombination av resultatbedömning av individen och den berörda företagsamheten samt av finansföretagets totala resultat.

5.2 Resultatbedömningen bör ingå i en flerårig ram, för att säkerställa att bedömningen avser det långsiktiga resultatet och att den faktiska utbetalningen av bonus sprids ut över företagets konjunkturcykel.

5.3 Resultatmätning som grund för bonus eller bonusfonder bör innehålla en justeringsfaktor för nuvarande och framtida risker för det underliggande resultatet och med hänsyn till faktiska kapital- och likviditetskostnader.

5.4 När individuella resultat bedöms, bör hänsyn också tas till icke ekonomiska kriterier, som interna regler och förfaranden respekteras samt normer för relationen till kunder och investerare följs.

6. Styrning

6.1 Ersättningspolicyn bör omfatta åtgärder för att undvika intressekonflikter. Fastställandet av ersättningar i finansföretag bör vara begripligt och dokumenterat och internt utmärkas av öppenhet och insyn.

- 6.2 Styrelsen bör fastställa ledande befattningshavares ersättning. Dessutom bör styrelsen fastställa ersättningspolicyns allmänna principer på finansföretaget och ansvara för dess tillämpning.
- 6.3 Vid utformandet av ersättningspolicyn bör kontrollfunktioner och vid behov även personalavdelningar och externa experter involveras.
- 6.4 Styrelsens ledamöter med ansvar för ersättningspolicyn samt ledamöter i ersättningskommittéer och personal som är engagerade i ersättningspolicyns utformning och tillämpning bör ha relevant sakkunskap och vara funktionellt oberoende av de företagsenheter de kontrollerar, så att de självständigt kan bedöma ersättningspolicyns lämplighet, inbegripet påverkan på risker och riskhantering.
- 6.5 Utan att det påverkar styrelsens allmänna ansvar enligt punkt 6.2 bör kontrollfunktionerna minst varje år centralt och självständigt internt granska om ersättningspolicyns tillämpning överensstämmer med styrelsens fastställda policy och förfaranden. Kontrollfunktionerna bör rapportera granskningsresultaten till styrelsen.
- 6.6 Personal inom kontrollverksamhet bör vara oberoende av de företagsenheter de övervakar, ha lämpliga befogenheter och få ersättning i enlighet med hur de uppfyller sina mål, oberoende av de företagsområden de kontrollerar. Bland annat bör i försäkrings- eller återförsäkringsföretag aktuariefunktionen och den ansvariga aktuarien få ersättning i förhållande till vederbörandes roll i försäkrings- eller återförsäkringsföretaget och inte i förhållande till företagets resultat.
- 6.7 De allmänna principerna för ersättningspolicyn bör vara tillgängliga för den personal de berör. Denna personal bör i förväg informeras om vilka kriterier som ska styra deras ersättning och om bedömningsprocessen. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyn bör vara väl dokumenterade och överblickbara för berörd personal.

AVSNITT III

Uppgiftslämning

7. Utan att det påverkar bestämmelser om sekretess och dataskydd bör finansföretag till sina intressenter lämna rele-

vanta, klara och lättbegripliga uppgifter om ersättningspolicyn enligt avsnitt II och uppdateringen av policyn. Sådan uppgiftslämning kan vara utformad som en separat förklaring om ersättningspolicyn, regelbunden uppgiftslämning i årsredovisning eller ha annan form.

8. Följande uppgifter bör ingå:

a) Uppgifter om beslutsgången för ersättningspolicyn, i tillämpliga fall även uppgifter om ersättningskommitténs sammansättning och befogenheter, liksom namn på den externa konsult som anlåtats för utarbetandet av ersättningspolicyn samt relevanta intressenters roll.

b) Uppgifter om sambandet mellan lön och resultat.

c) Uppgifter om kriterierna för resultatmätning och riskjustering.

d) Uppgifter om de resultatkriterier som ligger till grund för rättigheter till aktier, optioner eller rörliga ersättningsdelar.

e) De huvudsakliga parametrarna och motiveringen för eventuella system med årlig bonus och andra förmåner som inte är kontant ersättning.

9. När medlemsstaterna fastställer omfattningen av finansföretagens uppgiftslämning, bör de beakta de berörda företagens natur, storlek och konkreta verksamhetsområde.

AVSNITT IV

Tillsyn

10. Medlemsstaterna bör se till att behöriga myndigheter beaktar finansföretags storlek samt verksamhetens natur och komplexitet, när de övervakar om principerna enligt avsnitt II och III följs.

11. Medlemsstaterna bör säkerställa att finansföretag kan underrätta sina behöriga myndigheter om sin ersättningspolicy enligt denna rekommendation, och om huruvida rekommendationens principer följs, i form av en förklaring om ersättningspolicyn som uppdateras på lämpligt sätt.

12. Medlemsstaterna bör säkerställa att behöriga myndigheter kan begära och få tillgång till alla uppgifter de behöver för att bedöma om principerna i avsnitt II och III följs.

AVSNITT V

Slutbestämmelser

13. Medlemsstaterna uppmanas att vidta de åtgärder som är nödvändiga för att främja tillämpningen av denna rekommendation senast den 31 december 2009 och anmäla till kommissionen vilka åtgärder de har vidtagit till följd av rekommendationen, i syfte att göra det möjligt för kommissionen att noggrant övervaka situationen och på denna grund bedöma huruvida det finns behov av ytterligare åtgärder.
14. Denna rekommendation riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdad i Bryssel den 30 april 2009.

På kommissionens vägnar

Siim KALLAS

Vice ordförande
