

KOMMISJONSREKOMMANDASJON

2014/EØS/75/14

av 30. april 2009

om utfylling av rekommandasjon 2004/913/EF og 2005/162/EF med hensyn til ordningen for godtgjøring til medlemmer av ledelsen i børsnoterte selskaper

(2009/385/EF)(*)

KOMMISJONEN FOR DE EUROPEISKE FELLESKAP
HAR —

under henvisning til traktaten om opprettelse av Det europeiske
felleskap, særlig artikkel 211 annet strekpunkt, og

ut fra følgende betraktninger:

- 1) Kommisjonen vedtok 14. desember 2004 rekommandasjon 2004/913/EF om å fremme en egnet ordning for godtgjøring til medlemmer av ledelsen i børsnoterte selskaper⁽¹⁾, og 15. februar 2005 vedtok Kommisjonen rekommandasjon 2005/162/EF om rollen til styremedlemmer uten ledelsesansvar og medlemmer av tilsynsorganer i børsnoterte selskaper og om styrets eller tilsynsorganets komiteer⁽²⁾. Hovedformålene med de nevnte rekommandasjoner er å sikre innsyn i godtgjøringspraksis, å gi aksjeeierne kontroll over godtgjøringspolitikken og godtgjøringen av den enkelte gjennom offentliggjøring, gjennom innføring av en bindende eller rådgivende avstemning over godtgjøringserklæringen og gjennom aksjeeiernes godkjenning av aksjebaserte godtgjøringsordninger, å sørge for et effektivt og uavhengig tilsyn foretatt av andre enn medlemmer av ledelsen og å gi godtgjøringskomiteen i det minste en rådgivende funksjon når det gjelder godtgjøringspraksis.
- 2) Det framgår av nevnte rekommandasjoner at Kommisjonen bør overvåke situasjonen, herunder gjennomføring og anvendelse av prinsippene i rekommandasjonene, og vurdere behovet for ytterligere tiltak. De senere års erfaringer, senest i forbindelse med finanskrisen, har dessuten vist at godtgjøringsstrukturene har blitt stadig mer komplekse og for mye innrettet på kortsiktige resultater, og at de i enkelte tilfeller har ført til overdrevent gunstig godtgjøring som ikke var berettiget på grunnlag av resultater.
- 3) Formen, strukturen og nivået på godtgjøringen til medlemmene av ledelsen skal fortsatt hovedsakelig avgjøres av selskapene, deres aksjeeiere og eventuelle arbeidstakerrepresentanter, men Kommisjonen anser at det er behov for ytterligere prinsipper for strukturen

på godtgjøringen, slik den er fastsatt i selskapenes godtgjøringspolitikk, for prosessen for å fastsette godtgjøringen og for kontrollen av denne prosessen.

- 4) Denne rekommandasjon berører ikke eventuelle rettigheter som partene i arbeidslivet har i forbindelse med kollektive forhandlinger.
- 5) Den nåværende ordningen for godtgjøring til medlemmer av ledelsen i børsnoterte selskaper bør styrkes ved hjelp av prinsipper som utfyller prinsippene i rekommandasjon 2004/913/EF og 2005/162/EF.
- 6) Strukturen på godtgjøringen til medlemmer av ledelsen bør fremme selskapets langsiktige bærekraft og sikre at godtgjøringen er resultatavhengig. Variable bestanddeler av godtgjøringen bør derfor knyttes til forhåndsdefinerte og målbare resultatkrav, herunder ikke-finansielle kriterier. Det bør fastsettes grenser for de variable bestanddelene av godtgjøringen. Betydelige bestanddeler av den variable godtgjøringen bør utsettes i et visst tidsrom, f.eks. tre til fem år, avhengig av resultatkrav. Selskaper bør dessuten kunne kreve tilbakebetalt variable bestanddeler av godtgjøringen når disse er utbetalt på grunnlag av opplysninger som viser seg å være åpenbart feilaktige.
- 7) Det må sikres at sluttvederlag, såkalte «gylne fallskjermer», ikke blir en belønning for å mislykkes, og at hovedformålet med dem er å fungere som et sikkerhetsnett dersom avtalen sies opp før tiden. Sluttvederlag bør derfor på forhånd begrenses til en bestemt periode eller sum, som i alminnelighet ikke bør overstige to års godtgjøring (beregnet på grunnlag bare av den ikke-variable bestanddelen av årlig godtgjøring), og ikke utbetales dersom årsaken til at avtalen sies opp, er utilstrekkelige resultater eller at et medlem av ledelsen fratrer frivillig. Dette er ikke til hinder for sluttvederlag i tilfeller der avtalen sies opp før tiden på grunn av endringer i selskapets strategi eller i forbindelse med fusjoner og/eller overtakelser.

(*) Denne fellesskapsrettsakten, kunngjort i EUT L 120 av 15.5.2009, s. 28, er omhandlet i EØS-komiteens beslutning nr. 116/2009 av 22. oktober 2009 om endring av EØS-avtalens vedlegg XXII (Selskapsrett), se EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende* nr. 68 av 17.12.2009, s. 19.

⁽¹⁾ EUT L 385 av 29.12.2004, s. 55.

⁽²⁾ EUT L 52 av 25.2.2005, s. 51.

- 8) Ordninger der medlemmene av ledelsen får godtgjøring i form av aksjer, aksjeopsjoner eller andre rettigheter til å erverve aksjer eller motta godtgjøring på grunnlag av utviklingen i aksjekursen, bør knyttes tettere til resultater og selskapets langsiktige verdiskapning. En passende innvinningsperiode bør derfor få anvendelse på aksjer, der innvinning knyttes til resultatkrav. Aksjeopsjoner og rettigheter til å erverve aksjer eller motta godtgjøring på grunnlag av utviklingen i aksjekursen, bør ikke kunne utøves før etter at en passende frist har utløpt, og retten til å utøve dem bør være avhengig av resultatkrav. For ytterligere å forhindre interessekonflikter for medlemmer av ledelsen som eier aksjer i selskapet, bør disse være forpliktet til å beholde en andel av aksjene sine helt til deres mandat utløper.
- 9) For å gjøre det lettere for aksjeeierne å vurdere selskapets holdning til godtgjøring, og for å skjerpe selskapets plikt til å stå til ansvar overfor aksjeeierne, bør godtgjøringserklæringen være tydelig og lett å forstå. Dessuten er det nødvendig med ytterligere offentliggjøring av opplysninger om strukturen på godtgjøringen.
- 10) For å øke ansvarligheten bør aksjeeierne oppmuntres til å delta på generalforsamlinger og benytte sin stemmerett på en gjennomtenkt måte. Særlig institusjonelle aksjeeiere bør innta en lederrolle for å sikre at styrer i større grad må stå til ansvar i forbindelse med godtgjøringssaker.
- 11) Godtgjøringskomiteer, som nevnt i rekommandasjon 2005/162/EF, spiller en viktig rolle med hensyn til utforming av et selskaps godtgjøringspolitikk, forebygging av interessekonflikter og overvåking av styrets opptreden i forbindelse med godtgjøring. For å styrke disse komiteenes rolle bør minst ett av medlemmene der ha sakkunnskap på området godtgjøring.
- 12) Konsulenter som gir råd i godtgjøringssaker, kan havne i interessekonflikter, for eksempel når de bistår godtgjøringskomiteen i saker som gjelder godtgjøringspraksis og godtgjøringsordninger og samtidig gir råd til selskapet eller til styremedlemmer med ledelsesansvar eller medlemmer av den daglige ledelsen. Godtgjøringskomiteer bør derfor være forsiktige når de ansetter slike konsulenter, og forsikre seg om at de samme konsulentene ikke samtidig bistår selskapets personalavdeling, styremedlemmer med ledelsesansvar eller medlemmer av den daglige ledelsen.
- 13) På bakgrunn av hvor viktig spørsmålet om godtgjøring til medlemmer av ledelsen er, og for å gjøre anvendelsen av Fellesskapets rammebestemmelser for godtgjøring til medlemmer av ledelsen mer effektiv, vil Kommissjonen øke bruken av ulike overvåkingsordninger, som f.eks. årlige resultatavtaler og gjensidig vurdering utført av

medlemsstatene. Kommissjonen har dessuten til hensikt å utforske mulighetene for å standardisere offentliggjøringen av godtgjøringspolitikken for medlemmer av ledelsen.

- 14) Når medlemsstatene underretter om tiltak i samsvar med denne rekommandasjon, bør det angis en tydelig tidsramme for når selskaper skal innføre en godtgjøringspolitikk som er forenlig med prinsippene fastsatt i denne rekommandasjon —

UTFORMET DENNE REKOMMANDASJON:

AVSNITT I

Virkeområde og definisjoner

1. Virkeområde

- 1.1. Virkeområdet for avsnitt II i denne rekommandasjon tilsvarende virkeområdet for rekommandasjon 2004/913/EF.

Virkeområdet for avsnitt III i denne rekommandasjon tilsvarende virkeområdet for rekommandasjon 2005/162/EF.

- 1.2. Medlemsstatene skal treffe alle nødvendige tiltak for å sikre at børsnoterte selskaper, som rekommandasjon 2004/913/EF og 2005/162/EF får anvendelse på, følger denne rekommandasjon.

2. Definisjoner i tillegg til dem som er fastsatt i rekommandasjon 2004/913/EF og 2005/162/EF

- 2.1. Med «variable bestanddeler av godtgjøringen» menes de bestanddeler av godtgjøringen til medlemmer av ledelsen som tildeles på grunnlag av resultatkriterier, herunder bonuser.
- 2.2. Med «sluttvederlag» menes enhver utbetaling i tilknytning til at avtaler med styremedlemmer med ledelsesansvar eller medlemmer av den daglige ledelsen sies opp før tiden, herunder utbetalinger knyttet til oppsigelsestid eller en konkurranseklausul i henhold til avtalen.

AVSNITT II

Godtgjøringspolitikk

(avsnitt II i rekommandasjon 2004/913/EF)

3. Strukturen på selskapets godtgjøringspolitikk for medlemmer av ledelsen

- 3.1. Dersom godtgjøringspolitikken omfatter variable bestanddeler av godtgjøringen, bør selskapene fastsette grenser for de variable bestanddelene. Den ikke-variable bestanddelen av godtgjøringen bør være tilstrekkelig høy til at selskapet kan tilbakeholde variable bestanddeler av godtgjøringen når resultatkriteriene ikke er oppfylt.

3.2. Tildeling av variable bestanddeler av godtgjøringen bør være avhengig av forhåndsdefinerte og målbare resultatkriterier.

Resultatkriteriene bør fremme selskapets langsiktige bærekraft og omfatte ikke-finansielle kriterier som er relevante for selskapets langsiktige verdiskapning, som f.eks. at de regler og framgangsmåter som får anvendelse, overholdes.

3.3. Når en variabel bestanddel av godtgjøringen tildeles, bør en vesentlig del av den utsettes i en angitt minsteperode. Hvor mye av den variable bestanddelen som skal utsettes, bør fastsettes ut fra den relative vektningen av den variable bestanddelen av godtgjøringen i forhold til den ikke-variable bestanddelen.

3.4. Avtaler med styremedlemmer med ledelsesansvar eller medlemmer av den daglige ledelsen bør inneholde bestemmelser som tillater at selskapet krever tilbakebetalt variable bestanddeler av godtgjøringen når disse er utbetalt på grunnlag av opplysninger som senere viser seg å være åpenbart feilaktige.

3.5. Sluttvederlag bør ikke overstige et bestemt beløp eller godtgjøring for et bestemt antall år, og bør i alminnelighet ikke utgjøre mer enn to år av den ikke-variable bestanddelen av godtgjøringen eller tilsvarende.

Sluttvederlag bør ikke utbetales dersom avtalen sies opp på grunn av utilstrekkelige resultater.

4. *Aksjebasert godtgjøring*

4.1. Innvinning av aksjer bør tidligst kunne skje tre år etter at de tildeles.

Aksjeopsjoner eller andre rettigheter til å erverve aksjer eller motta godtgjøring på grunnlag av utviklingen i aksjekursen, bør tidligst kunne utøves tre år etter at de tildeles.

4.2. Innvinning av aksjer og rettigheter til å utøve aksjeopsjoner eller andre rettigheter til å erverve aksjer eller motta godtgjøring på grunnlag av utviklingen i aksjekursen, bør være avhengig av forhåndsdefinerte og målbare resultatkriterier.

4.3. Medlemmer av ledelsen bør beholde et antall aksjer til mandatet deres utløper, også etter innvinningsperioden, med forbehold for behovet for å finansiere eventuelle kostnader i forbindelse med erverv av aksjene. Antallet aksjer som skal beholdes bør være fastsatt, f.eks. to ganger verdien av samlet årlig godtgjøring (den ikke-variable bestanddelen pluss de variable bestanddeler av godtgjøringen).

4.4. Godtgjøring til styremedlemmer uten ledelsesansvar og medlemmer av tilsynsorganer bør ikke omfatte aksjeopsjoner.

5. *Opplysninger om selskapets godtgjøringspolitikk for medlemmer av ledelsen*

5.1. Godtgjøringserklæringen, nevnt i nr. 3.1 i rekommandasjon 2004/913/EF, bør være tydelig og lett å forstå.

5.2. I tillegg til det som er nevnt i nr. 3.3 i rekommandasjon 2004/913/EF, bør godtgjøringserklæringen inneholde følgende opplysninger:

a) en forklaring på hvordan valget av resultatkriterier bidrar til selskapets langsiktige interesser, i samsvar med nr. 3.2 i denne rekommandasjon,

b) en forklaring på de metoder som anvendes for å bestemme om resultatkriteriene er oppfylt,

c) tilstrekkelige opplysninger om hvor lenge de variable bestanddeler av godtgjøringen skal utsettes, som nevnt i nr. 3.3 i denne rekommandasjon,

d) tilstrekkelige opplysninger om sluttvederlagspolitikken, som nevnt i nr. 3.4 i denne rekommandasjon,

e) tilstrekkelige opplysninger om innvinningsperioder for aksjebasert godtgjøring, som nevnt i nr. 4.1 i denne rekommandasjon,

f) tilstrekkelige opplysninger om politikken for hvor lenge aksjer skal beholdes etter innvinning, som nevnt i nr. 4.3 i denne rekommandasjon,

g) tilstrekkelige opplysninger om sammensetningen av sammenlignbare grupper av selskaper som har fått godtgjøringspolitikken sin gransket i forbindelse med at det berørte selskapet fastsatte sin godtgjøringspolitikk.

6. *Aksjeeiernes stemmer*

6.1. Aksjeeierne, særlig de institusjonelle, bør oppmuntres til å delta på generalforsamlinger når det er hensiktsmessig, og til å benytte sin stemmerett på en gjennomtenkt måte i saker som gjelder godtgjøring til medlemmer av ledelsen, samtidig som det tas hensyn til prinsippene i denne rekommandasjon, rekommandasjon 2004/913/EF og rekommandasjon 2005/162/EF.

AVSNITT III**Godtgjøringskomiteen**

(nr. 3 i vedlegg I til rekommendasjon 2005/162/EF)

7. *Nedsettelse og sammensetning*
- 7.1. Minst ett av medlemmene av godtgjøringskomiteen bør ha kunnskap og erfaring når det gjelder godtgjøringspolitikk.
8. *Rolle*
- 8.1. Godtgjøringskomiteen bør regelmessig gjennomgå godtgjøringspolitikken for styremedlemmer med ledelsesansvar eller medlemmer av den daglige ledelsen, herunder politikken for aksjebasert godtgjøring, og gjennomføringen av den.
9. *Arbeidsmåte*
- 9.1. Godtgjøringskomiteen bør utvise uavhengig dømmekraft og integritet i sitt arbeid.
- 9.2. Når godtgjøringskomiteen benytter konsulenttjenester for å innhente opplysninger om markedsstandarder for godtgjøringsystemer, bør den forsikre seg om at den aktuelle konsulenten ikke samtidig bistår personalavdelingen, styremedlemmer med ledelsesansvar eller medlemmer av den daglige ledelsen i det berørte selskap.
- 9.3. Godtgjøringskomiteen bør i sitt arbeid sikre at godtgjøring til de enkelte styremedlemmer med ledelsesansvar eller de enkelte medlemmer av den daglige ledelsen står i

forhold til godtgjøringen til andre styremedlemmer med ledelsesansvar eller andre medlemmer av den daglige ledelsen og andre ansatte i selskapet.

- 9.4. Godtgjøringskomiteen bør framlegge for aksjeeierne en rapport om sitt arbeid, og bør derfor være til stede ved den årlige generalforsamlingen.

AVSNITT VI**Sluttbestemmelser**

10. Medlemsstatene oppfordres til å treffe de tiltak som er nødvendige for å fremme anvendelsen av denne rekommendasjon innen 31. desember 2009.
- Medlemsstatene oppfordres i den forbindelse til å organisere nasjonale samråd med de berørte parter om denne rekommendasjon og underrette Kommisjonen om de tiltak som er truffet i samsvar med denne rekommendasjon, slik at Kommisjonen kan overvåke situasjonen nøye og på dette grunnlag vurdere behovet for ytterligere tiltak.
11. Denne rekommendasjon er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Brussel, 30. april 2009.

For Kommisjonen

Siiim KALLAS

Visepresident