

DA

DA

DA



EUROPA-KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 2.6.2010
KOM(2010) 286 endelig

**RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET
EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET**

**Rapport om EU-medlemsstaternes anvendelse af Kommissionens henstilling
2009/384/EF om aflønningspolitik i finanssektoren (henstilling fra 2009 om
aflønningspolitik i finanssektoren)**

{ KOM(2010) 284 endelig }

{ KOM(2010) 285 endelig }

{ SEK(2010) 671 }

RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET

Rapport om EU-medlemsstaternes anvendelse af Kommissionens henstilling 2009/384/EF om aflønningspolitik i finanssektoren (henstilling fra 2009 om aflønningspolitik i finanssektoren)

(EØS-relevant tekst)

1. FORMÅLET MED RAPPORTEN

Aflønningsniveauet i finanssektoren har igennem længere tid været genstand for megen debat, og indtil for nylig har man ikke været opmærksom på det kortsigtede perspektiv og den manglende risikotilpasning i forbindelse med de årlige bonusser/den variable aflønning i sektoren for finansielle tjenesteydelser¹.

Der er imidlertid nu bred enighed om, at den grundlæggende filosofi bag begrebet årlige bonusser opfordrer til overdreven risikovillighed, og at modtagerne i mangel af bestemmelser om "risici" eller "tilbagebetaling" kun kan opnå en del af den fortjeneste, som de har genereret, uden at skulle tage konsekvenserne af tab, hvis risikoen materialiserer sig.

Disse problemer med aflønningspolitikken i finanssektoren er ikke begrænset til aflønningen af medlemmer af ledelsen og management, men strækker sig også til aflønningsordninger på andre niveauer, især de personer, hvis arbejde indebærer risikovillighed (f.eks. handlere), og hvis aflønning delvis er et resultat af præstationer.

Europa-Kommissionen anførte i sin meddelelse af 4. marts "Fremdrift i den europæiske genopretning"², at den ville styrke sin henstilling fra 2004 for så vidt angår ordningen for aflønning af medlemmer af ledelsen i børsnoterede selskaber og fremsætte forslag til en ny henstilling om aflønningen i forbindelse med finansielle tjenesteydelser for at rette op på divergerende incitamenter i virksomhederne.

I tråd med konklusionerne fra G20-topmødet i London³ blev Kommissionens henstilling om aflønningspolitik i finanssektoren vedtaget den 30. april 2009⁴. Kommissionen var den første G20-deltager, der gennemførte G20-konklusionerne om aflønningspolitik i finanssektoren.

¹ I 2008 konkluderede en *Counterparty Risk Management Policy Group III* (CRMPG III), der blev nedsat i USA for at analysere krisen på kreditmarkedet, i sin rapport, at aflønningsordningerne i finanssektoren var en af de fem hovedårsager til finanskrisen. CRMPG III understregede behovet for en ordentlig tilpasning af lønincitamenterne til den finansielle virksomheds interesser på lang sigt og for at hæmme den overdrevne risikovillighed på kort sigt. På EU-plan kom de Larosière-rapporten til den samme konklusion, da den anbefalede at fokusere på aflønningspolitikken struktur i finanssektoren og *afpasse lønincitamenterne bedre efter aktionærernes interesser og hele virksomhedens rentabilitet på lang sigt*.

² Kommissionens meddelelse af 4. marts 2009 til forråsmødet i Det Europæiske Råd - Fremdrift i den europæiske genopretning, KOM(2009) 114.

³ Konklusionerne fra G20-topmødet i London, 2. april 2009, afsnit 15.

⁴ Kommissionens henstilling 2009/384/EF om aflønningspolitik i finanssektoren, EUT L 120 af 15.5.2009, s. 22.

Hovedformålet med den nye henstilling er at sikre, at de finansielle virksomheders aflønningspolitikker ikke tilskynder til overdreven risikovillighed, og at de er i tråd med de finansielle virksomheders interesser på lang sigt. I henstillingen opfordres medlemsstaterne til at vedtage foranstaltninger på fire hovedområder: i) aflønningspolitikens struktur ii) god virksomhedsledelse, iii) oplysninger om aflønningspolitikken og iv) tilsyn⁵.

Kommissionen ønskede at handle hurtigt og sende et stærkt og omgående politisk signal til medlemsstaterne og markedsoperatørerne om, at det var nødvendigt med en væsentlig ændring af aflønningspolitikken udformning og gennemførelse.

Kommissionen var også af den opfattelse, at henstillingen skulle gælde hele sektoren for finansielle tjenesteydelser uanset den finansielle virksomheds retlige status. Kommissionen mente, at en begrænset anvendelse af de nye principper (f.eks. kun på banker og investeringsfirmaer) ville have udelukket finansielle virksomheder, der også kunne have betydning for opretholdelsen af den finansielle stabilitet, og forkerte politikker med hensyn til incitamenter, der medfører overdreven risikovillighed i disse institutter, kunne få de samme konsekvenser som i bankerne og investeringsfirmaerne. Desuden ville en anvendelse af principperne for forsvarlig aflønningspraksis, som udelukkende retter sig mod en begrænset del af finanssektoren, betyde en skævvridning af konkurrencen mellem forskellige sektorer, der konkurrerer om de samme talenter på arbejdsmarkedet.

Formålet med denne rapport, som Kommissionen skal udarbejde et år efter vedtagelsen af henstillingen, er at evaluere, i hvilket omfang medlemsstaterne har etableret de nødvendige rammer for at efterkomme hovedprincipperne i henstillingen fra 2009 om aflønningspolitikken i finanssektoren. Medlemsstaterne blev opfordret til senest den 31. december 2009 at træffe de nødvendige foranstaltninger for at fremme anvendelsen af Kommissionens henstilling.

Denne rapport tager sit udgangspunkt i medlemsstaternes besvarelser af Kommissionens spørgeskema. Rapporten suppleres af et arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene, som ledsager rapporten og indeholder de tabeller, der viser i hvilket omfang medlemsstaterne har fulgt kravene i henstillingen.

2. EVALUERINGENS HOVEDKONKLUSIONER

16 medlemsstater (BE, BG, CY, DE, ES, FR, HU, IT, LT, LV, LU, MT, NL, RO, SE, UK) har vedtaget nationale foranstaltninger i overensstemmelse med Kommissionens henstilling. Af de resterende 11 medlemsstater (AT, CZ, DK, EE, EL, FI, IE, PL, PT, SI, SK) har seks anført, at de var ved at forberede eller vedtage relevante nationale foranstaltninger på dette område.

I seks medlemsstater (DE, FR, IT, MT, NL, UK) anvendes der allerede principper om forsvarlig aflønningspolitik på bonusserne for 2009. I andre medlemsstater skal disse principper anvendes af de relevante finansielle virksomheder i løbet af 2010.

⁵ Der henvises til Kommissionens tjenestegrenes arbejdsdokument SEK(2010) 671, der supplerer denne rapport, for en detaljeret beskrivelse af henstillingens indhold.

Kun syv medlemsstater (BE, FR, HU, LT, LV, NL, SE) vedtog nationale foranstaltninger, som gælder finansielle virksomheder i hele finanssektoren. I de ni resterende medlemsstater varierer anvendelsesområdet for de nationale foranstaltninger væsentligt, selv om alle omfatter kreditinstitutter.

Alle 16 medlemsstater vedtog nationale foranstaltninger, der skulle tilpasse aflønningspolitikken i forhold til risici og de finansielle virksomheders interesser på lang sigt. Der er dog væsentlige forskelle for så vidt angår indhold og detailniveau i de nationale bestemmelser, der gælder aflønningspolitikken struktur.

Et begrænset antal medlemsstater gennemførte vigtige henstillinger om god virksomhedsledelse fuldt ud, f.eks. bestyrelsens/ledelsesorganets rolle eller kvalifikationer og sagkendskab for så vidt angår medlemmerne af løn- og vederlagsudvalg.

Indholdet af kravene om oplysninger varierer mellem medlemsstaterne. En række medlemsstater har meddelt, at de har lovgivning under forberedelse, som skal skærpe kravene til oplysninger.

3. VURDERING AF HENSTILLINGENS GENNEMFØRELSE

3.1. Anvendelsesområde og generelle emner

16 medlemsstater (BE, BG, CY, DE, ES, FR, HU, IT, LT, LV, LU, MT, NL, RO, SE, UK) vedtog nationale foranstaltninger i overensstemmelse med Kommissionens henstilling. 11 medlemsstater (AT, CZ, DK, EE, EL, FI, IE, PL, PT, SI, SK) havde ved rapportens udarbejdelse endnu ikke vedtaget specifikke nationale foranstaltninger. Af disse 11 medlemsstater anførte seks (CZ, DK, EE, FI, IE og PT), at de var ved at forberede eller vedtage relevante nationale foranstaltninger⁶, især som følge af den kommende revision af kapitalkravsdirektivet⁷.

Blandt de medlemsstater, som endnu ikke har truffet specifikke foranstaltninger, og som heller ikke er ved at gøre dette, fremførte AT og EL, at de allerede har en række nationale bestemmelser om aflønning. Disse bestemmelser vedrører imidlertid den almene selskabslovgivning eller "corporate governance" og behandler ikke særskilt de emner, som er taget op i Kommissionens henstilling om aflønningspolitikken i finanssektoren.

SK vurderede, at det ikke var nødvendigt at regulere aflønningen i betragtning af de lave lønniveauer blandt ledere i slovakiske finansielle virksomheder, deres begrænsede indvirkning på stabiliteten, den begrænsede ekspansion inden for sektoren for investeringsbankvirksomhed og –tjenesteydelser.

PL fandt det ikke berettiget på dette stadi at gribe ind i aflønningsordningerne for private virksomheder og overlader det til de relevante erhvervsorganers forsigtighed og ansvarlighed at indarbejde henstillingens principper i deres bestemmelser om "corporate governance" og bedste forretningspraksis. PL er imidlertid ved at planlægge gennemførelsen af nationale

⁶ I denne rapport analyseres kun de medlemsstater, som har vedtaget nationale foranstaltninger i overensstemmelse med Kommissionens henstilling.

⁷ KOM(2009) 362; der henvises til del 4 i denne rapport for nærmere detaljer.

principper om aflønningspolitik for kreditinstitutter og investeringsfirmaer som følge af revisionen af kapitalkravsdirektivet.

Med undtagelse af seks medlemsstater (DE, FR, IT, MT, NL, UK), for hvem principperne om en forsvarlig aflønningspolitik allerede anvendes på bonusser, der er tildelt i 2009, skal principperne om en forsvarlig aflønningspolitik i de fleste medlemsstater anvendes af de relevante finansielle virksomheder i løbet af 2010.

Mens alle 16 medlemsstater, som vedtog særlige nationale foranstaltninger i overensstemmelse med Kommissionens henstilling, dækker kreditinstitutter, vedtog kun syv medlemsstater (BE, FR, HU, LT, LV, NL, SE) nationale foranstaltninger, som gælder finansielle virksomheder i hele finanssektoren. I de ni resterende medlemsstater varierer omfanget af de nationale foranstaltninger betydeligt:

- Seks medlemsstater (BU, CY, ES, IT⁸, MT, RO) inkluderer kun kreditinstitutter.
- En medlemsstat (UK) inkluderer også investeringsfirmaer.
- En medlemsstat (DE) inkluderer også forsikringssektoren og investeringsfirmaer.
- En medlemsstat (LU) inkluderer alle finansielle virksomheder undtagen forsikringssektoren.

I en række medlemsstater findes der bestemmelser om en tærskel eller en bestemmelse om størrelse, der medfører anvendelse af alle eller en række skærpede bestemmelser. I IT blev seks større bankkoncerner udpeget i den italienske centralbanks bestemmelser fra oktober 2009, som ud over de bestemmelser, der gælder for alle banker, også skal opfylde FSB's implementeringsstandarder fra september 2009. I UK blev finanstilsynets kodeks om aflønning indarbejdet i tilsynets håndbog, som finder anvendelse på ca. 26 af de større banker, realkreditinstitutioner og mæglere/børshandlere, der har hjemsted i UK.

I to medlemsstater (DE, ES) bliver de finansielle virksomheder, der er omfattet, anmodet om selv at fastsætte, i hvilket omfang de bør omfattes (selvevaluering). I DE skal alle de finansielle virksomheder, der er omfattet, opfylde generelle krav, hvorved aflønningspolitikken knyttes til forsvarlig risikostyring og langsigtede mål. Ud fra en risikoanalyse skal den relevante finansielle virksomhed imidlertid selv afgøre, om der bør gælde særlige krav. Ifølge DE skal analysen være troværdig, omfattende og transparent for tredjeparter.

Alle 16 medlemsstater anvender principperne på de medarbejderkategorier, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på de finansielle virksomheders risikoprofil. Imidlertid gik en række medlemsstater (BG, CY, HU, IT, MT, NL, RO, SE, UK) videre i tråd med retningslinjerne fra CEBS og inddrog alle medarbejderkategorier med særlig fokus på ledende ansatte og andre risikotagere. Nogle medlemsstater (BE, DE, IT⁹, SE) anmodede de finansielle virksomheder om selv at udarbejde en liste over medarbejderkategorier, som har en væsentlig indvirkning på deres virksomheds risikoprofil. Ingen medlemsstat gav en definition på de medarbejder-

⁸ IT anførte, at de har nogle generelle principper om compensation i forbindelse med investerings-tjenesteydelser og -aktiviteter, som gælder investeringsfirmaer og porteføljeadministrationselskaber ("Joint Bank of Italy and Consob Regulation", udstedt i oktober 2007).

⁹ Kun for de seks største italienske banker.

kategorier, som har væsentlig indvirkning på risikoprofilen, ud over eksempler, f.eks. senior management og personale med kontrolfunktioner¹⁰¹¹.

De fleste medlemsstater (undtagen FR) vedtog nationale bestemmelser om aflønning i finanssektoren gennem en lov om tilsyn. Det kan svare til en henstilling eller en bindende retsakt, hvor tilsynsmyndigheden er bemyndiget til at udstede præceptive bestemmelser og principper. I FR vedtog finansministeriet en forordning (Arrêté). En lang række medlemsstater anførte, at hvis en relevant finansiel virksomhed ikke opfylder kravene, har de nationale tilsynsmyndigheder ret til at træffe foranstaltninger i relation til tilsyn, f.eks. at kræve en korrektion af aflønningssystemet ("kvalitative foranstaltninger") eller anmode om kapitaltillæg ("kvantitative foranstaltninger"). Henstillinger vedrørende tilsyn blev gennemført i nogle medlemsstater via lovgivning, da de indgår i de kompetente myndigheders generelle beføjelser. Krav om oplysninger blev undertiden indarbejdet i en kodeks om "corporate governance" (især når de vedrører medlemmer af ledelsen i børsnoterede finansielle virksomheder).

En række medlemsstater (BG, DE, ES, UK) anførte, at de gældende tilsynsforanstaltninger ikke ville tilsidesætte kommende national lovgivning. I tre medlemsstater (DE, FR og NL) blev de nationale foranstaltninger ledsaget af erhvervslivets yderligere forpligtelser i form af en en forretningskodeks.

I tilfælde, hvor nationale foranstaltninger er blevet vedtaget, har alle medlemsstater anført, at de skulle gælde de relevante finansielle virksomheder enkeltvis og på konsolideret plan¹². I tråd med EU-kravene er afdelinger af institutioner fra EØS-landene, som opererer på en EU-medlemsstats område, ikke medtaget.

Alle medlemsstater, som vedtog nationale foranstaltninger, inddrog et proportionalitetskriterium for at tage hensyn til arten, størrelsen såvel som det særlige omfang af den finansielle virksomheds aktiviteter. Ligeledes så alle 16 medlemsstater bort fra gebyrer og provisioner i forbindelse med deres nationale foranstaltningers anvendelsesområde i overensstemmelse med Kommissionens henstilling.

3.2. Aflønningspolitikens struktur

Alle 16 medlemsstater gennemførte de almindelige krav i henstilling nr. 3.1 og nr. 3.2 i Kommissionens henstilling. Henstilling nr. 3.1 fastlægger det generelle krav om, at aflønningspolitikken skal være i overensstemmelse med en forsvarlig risikostyring, og henstilling nr. 3.2 sigter mod at tilpasse aflønningspolitikken til den finansielle virksomheds langsigtede mål. ES har dog begrænset anvendelsesområdet af henstilling nr. 3.2 til at omfatte

¹⁰ SE uddybde dog, at en medarbejder, hvis arbejde kan have en væsentlig indvirkning på virksomhedens risikoeksponering, defineres som følger: En medarbejder, der hører til en personalekategori, der som del af sin opgave, udøver eller kan udøve en ikke ubetydelig indflydelse på virksomhedens risikoeksponering.

¹¹ I UK forventes de omfattede finansielle virksomheder at medtage personer, som varetager en indflydelsesrig funktion i en virksomhed (og skal således være godkendt til denne funktion), og medarbejdere, hvis aktiviteter har eller kan have en væsentlig indvirkning på virksomhedens risikoprofil. Det formodes, at en medarbejder i den anden kategori er omfattet, hvis den samlede forventede kompensation for 2009 overstiger 1 mio. GBP.

¹² I nogle tilfælde underlagt særlige arbejdsretlige og/eller skattemæssige bestemmelser i de tredjelande, hvor koncernens virksomheder opererer.

medlemmer af ledelsen og bestyrelsen¹³. UK anførte, at man implicit har gennemført henstilling nr. 3.2 (som følge af den generelle kodeks).

Selv om alle 16 medlemsstater gennemførte henstilling nr. 4.1 om behovet for en passende balance mellem faste og variable aflønningskomponenter (med undtagelse af ES, som anførte den samme begrænsning som ovenfor), inkluderede kun fire medlemsstater (BE, LU, MT, NL) et krav om, at de finansielle virksomheder bør fastsætte et loft for den variable komponent.

15 medlemsstater (undtagen RO) gennemførte henstilling nr. 4.2 om bonuspolitik. HU indførte kun delvis henstillingen, da man ikke indførte en bestemmelse om muligheden for at tilbageholde bonusser.

Alle 16 medlemsstater gennemførte henstilling nr. 4.3 om udskydelse af den variable komponent, hvorimod seks medlemsstater (BG, CY, HU, LV, MT og RO) ikke inkluderede nogen henvisning til en minimumudskydelsesperiode. IT tilføjede en sådan henvisning kun for de seks største banker. LT gennemførte ikke denne bestemmelse for forsikringssektoren.

Alle 16 medlemsstater gennemførte henstilling nr. 4.4 om risikotilpasning af den udskudte variable løn, men LT udvidede ikke anvendelsesområdet til at omfatte forsikringssektoren.

Af de 16 medlemsstater gennemførte to (RO og MT) ikke henstilling nr. 4.5 om godtgørelser ved kontraktopsigelser. LT begrænsede omfanget og udelukkede forsikringssektoren. FR begrænsede anvendelsesområdet til medlemmer af ledelsen og management i børsnoterede selskaber.

Kun seks medlemsstater (BE, DE, ES, LU, MT, NL) gennemførte henstilling nr. 4.6 om tilbagebetaling og muligheden for at kræve delvis eller fuld tilbagebetaling af den variable komponent. BG, CY og HU begrænsede tilbagebetalingen til tilfælde af svig. IT begrænsede anvendelsesområdet til de seks største banker. LT gennemførte ikke henstillingen for kreditinstitutter. FR, LV, RO, SE, UK gennemførte ikke denne henstilling.

Tre medlemsstater (BG, MT og RO) gennemførte ikke henstilling nr. 4.7 om behovet for med tiden at ajourføre aflønningspolitikens struktur.

Alle 16 medlemsstater gennemførte henstilling nr. 5.1 om resultatmåling.

Otte medlemsstater (BE, DE, ES, FR, IT, LU, NL, UK) gennemførte henstilling nr. 5.2 og fastsatte en flerårig ramme for evalueringen af resultater. LV gennemførte henstillingen, men tilføjede en undtagelse for beskæftigelseskontrakter, som er kortere end resultatperioden. RO gennemførte ikke henstillingen. BG, CY, HU, LT, MT og SE gennemførte den delvist i det omfang, at de ikke fastsætter en særlig flerårig ramme, men kun anmoder om, at man tager resultaterne på længere sigt og den nuværende og fremtidig risiko i betragtning.

¹³ Spanien indvendte, at under hensyntagen til at i) aflønningspolitikken har vist sig ikke at være et problem i Spanien, og ii) behovet for at sikre samhørigheden i relation til den lovgivningsmæssige udvikling i Europa, afventer man vedtagelsen af de relevante europæiske direktiver, inden man gennemfører disse.

Alle 16 medlemsstater gennemførte henstilling nr. 5.3 om risikotilpasning af resultatmålingen. NL uddybede imidlertid ikke, at risikotilpasningen bør tage højde for omkostningerne i forbindelse med den anvendte kapital og den krævede likviditet. LT gennemførte ikke henstillingen for forsikringssektoren.

Alle 16 medlemsstater gennemførte henstilling nr. 5.4 om indsættelse af ikkeøkonomiske kriterier i den individuelle evaluering af resultater.

De væsentlige forskelle i den nationale gennemførelse vedrørende et element så grundlæggende som aflønningspolitikens struktur vækker bekymring. Forskellene bliver endnu større i de tilfælde, hvor medlemsstaterne (FR, DE, IT, NL, SE, UK) også har gennemført de mere skærpede bestemmelser i FSB's implementeringsstandarder¹⁴.

3.3. God virksomhedsledelse

Med hensyn til henstilling nr. 6.1 om behovet for at inkludere foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter og fastsætte krav til procedurer, som fastlægger aflønning, var det kun ES, som ikke gennemførte den. Desuden gennemførte MT og NL den kun delvist, da de enten slet ikke inkluderede specifikke bestemmelser om interessekonflikter (MT) eller begrænsede anvendelsesområdet til bestyrelsesmedlemmer, med en udtømmende liste over potentielle interessekonflikter (NL).

Alle 16 medlemsstater vedtog nationale foranstaltninger, der gennemførte henstilling nr. 6.2 om bestyrelsens/ledelsesorganets rolle. Imidlertid gennemførte to medlemsstater (BE og MT) den kun delvist, idet bestyrelsen/ledelsesorganet ikke fastlægger ledelsens aflønning. Desuden fastlægger bestyrelsen i FR ledelsens aflønning, men kun i virksomheder, der har fået offentlig bistand.

Kun RO gennemførte ikke henstilling nr. 6.3 om inddragelsen af kontrolfunktioner og, hvor nødvendigt, afdelingerne for menneskelige ressourcer eller eksterne eksperter i udformningen af aflønningspolitikken. DE og LT gennemførte den imidlertid ikke for forsikringssektoren. LT udelukkede desuden bankerne fra dens anvendelsesområde.

Af 16 medlemsstater gennemførte kun syv (BE, FR, LV, LU, NL, SE, UK) henstilling nr. 6.4 fuldt ud om sagkundskab og kvalifikationer for så vidt angår bestyrelsen/ledelsesorganet og medlemmerne af løn- og vederlagsudvalget. LT gennemførte den ikke for banker og forsikringsselskaber. Andre medlemsstater (BG, CY, DE, ES, IT) har kun generelle bestemmelser om kvalifikationer og uafhængighed for så vidt angår medlemmerne af løn- og vederlagsudvalget eller personer, der beskæftiger sig med kontrolfunktionerne.

Med hensyn til henstilling nr. 6.5 om revisionen af aflønningspolitikens gennemførelse gennem kontrolfunktionerne var det kun ES, som ikke gennemførte den.

13 medlemsstater (BE, BU, CY, ES, FR, IT, LV, LU, MT, NL, RO, SE, UK) gennemførte henstilling nr. 6.6 om medarbejdere, der er involveret i kontrolprocessen. DE gennemførte den for kreditinstitutter og investeringsfirmaer, men kun delvist for forsikringssektoren (ingen bestemmelser om aflønning af medarbejdere, der er involveret i kontrolprocessen). LT

¹⁴ Der findes andre forskelle, som skyldes særlige nationale bestemmelser eller finansielle virksomheder, der er blevet reddet, men de er mere specifikke og begrænset i anvendelsesområde.

gennemførte ikke henstillingen fuldstændigt for forsikringssektoren. HU gennemførte også kun delvist henstillingen, da man ikke medtog særlige bestemmelser om aflønning i forbindelse med kontrolfunktioner ud over bestemmelsen om, at operationelle enheder ikke deltager.

Generelt set er omfanget af gennemførelsen af henstilling nr. 6.2 og 6.4 utilstrækkeligt og i betragtning af deres betydning problematisk.

3.4. Oplysningspligt i forbindelse med aflønningspolitikken

Om henstilling nr. 7 vedrørende et generelt krav om oplysninger var det kun ES, som ikke gennemførte den, men underrettede om kommende lovgivning på dette område. LT gennemførte den delvist, da man ikke vedtog særlige bestemmelser for forsikringssektoren.

Henstilling nr. 8 uddyber endvidere indholdet af oplysningspligten. Syv medlemsstater (BE, FR, IT, LV, LU, SE, UK) har gennemført den fuldt ud. DE gennemførte den for kreditinstitutter og investeringsfirmaer, men kun delvist for forsikringssektoren (der findes ingen detaljeret oplysningspligt). BG, CY, LT, MT, NL og RO gennemførte den delvist, da der enten manglede nogle krav, eller anvendelsesområdet er ufuldstændigt med hensyn til de finansielle virksomheder, der er omfattet, eller de medarbejderkategorier (f.eks. kun ledelsen) og/eller den retlige form (f.eks. kun børsnoterede selskaber), der er omfattet. ES og HU gennemførte den ikke.

3.5. Tilsyn

Henstilling nr. 11 opfordrede medlemsstaterne til at sørge for, at de finansielle virksomheder meddeler alle relevante oplysninger til de kompetente myndigheder og oplyser om, i hvilket omfang de har overholdt principperne. Af de 16 medlemsstater var det kun ES, som ikke overholdt denne henstilling. LT havde ikke specifikke bestemmelser for forsikringssektorer.

I henstilling nr. 12 opfordredes medlemsstaterne til at sikre, at de kompetente myndigheder kan anmode om og få adgang til alle de oplysninger, de har brug for til evaluering af de finansielle virksomheders overholdelse af bestemmelserne. Af de 16 medlemsstater, som vedtog nationale foranstaltninger, var det kun HU, som ikke gennemførte denne henstilling.

4. IGANGVÆRENDE UDVIKLINGER

I den meddelelse¹⁵, som ledsager ovennævnte henstillinger, har Kommissionen erkendt, at sidstnævnte kun var det første stadi i Kommissionens strategi med hensyn til at behandle dette emne, og at der også følger lovgivning på EU-plan.

I juli 2009 vedtog Kommissionen et forslag om at revidere kapitalkravsdirektivet¹⁶ og bl.a. beskæftige sig med kreditinstitutternes aflønningspolitik. Kommissionen satser i en krisetid på lovgivningstiltag i sektoren for banker og investeringsfirmaer, fordi de negative konsekvenser af divergerende incitamentter har vist sig at være størst her.

¹⁵ KOM(2009) 211 af 30.4.2009.

¹⁶ KOM(2009) 362.

Kommissionen sigtede i sit forslag mod at overtage principperne i henstillingen om aflønningspolitik i finanssektoren og omsætte disse til retlige krav på EU-plan. Banktilsyn skal overvåge aflønningspolitikkerne og har beføjelser til at idømme de banker, som ikke overholder de nye krav, sanktioner. De får en række foranstaltninger til deres rådighed som sanktion over for manglende overholdelse, f.eks. krav om, at institutionerne reducerer den risiko, der ligger i visse aflønningsystemer, idømmelse af bøder eller som sidste mulighed krav om kapitaltillæg.

Den overordnede aftale, som blev vedtaget på ECOFIN-rådsmødet i november 2009, var et bevis på EU's beslutning om at handle på dette område. Under hensyntagen til de yderligere implementeringsstandarder fra FSB om aflønning, som blev vedtaget i september 2009, enedes medlemsstaterne desuden om nøje at gengive disse i forslaget til kapitalkravs-direktivet¹⁷.

I mellemtiden blev lignende bestemmelser om aflønningspolitikken også forelagt af medlemsstaterne i forslaget til et direktiv om forvaltere af alternative investeringsfonde ("hedge funds")¹⁸.

Begge forslag drøftes i denne tid i Rådet og Europa-Parlamentet.

5. KONKLUSION

Til trods for at tiden er inde til en grundlæggende reform af aflønningspolitikken som følge af krisen, gennemførte kun 16 medlemsstater helt eller delvist Kommissionens henstilling. Seks medlemsstater er ved at vedtage foranstaltninger, der skal fremme henstillingens anvendelse, men der er stadig en del medlemsstater, som ikke har iværksat foranstaltninger, eller som har truffet utilfredsstillende foranstaltninger. Kun syv medlemsstater anvender relevante foranstaltninger på tværs af finanssektoren. De væsentlige forskelle i den nationale gennemførelse vedrørende et element så grundlæggende som aflønningspolitikken struktur vækker bekymring.

Det er derfor nødvendigt med yderligere bestræbelser for at løse dette problem. Der kan ikke iværksættes en vellykket reform uden en reel kulturændring med hensyn til den måde, som finanssektoren vælger at motivere sine medarbejdere på (fra ansatte til ledende personale). Nogle finansielle virksomheder har allerede udtrykt modstand mod en reform på dette område og anser fortsat en kortsigtet bonuskultur for at være en udpræget konkurrencefaktor og den mest profitable måde at motivere deres medarbejdere på. Reelt set har finansielle virksomheder en klar interesse i at fortsætte med en kortsigtet bonuskultur for at opretholde en særdeles fleksibel arbejdsplads¹⁹. Medarbejdere, der er beskæftiget med finansielle tjenesteydelser, vil kun ændre deres risikoadfærd, hvis de ved, at de vurderes over en tilstrækkelig lang tidsperiode, og at deres løn reduceres kraftigt, hvis de løber en overdreven risiko.

¹⁷ Jv. aftale af 10. november 2009 under ECOFIN-rådsmødet.

¹⁸ KOM(2009) 207 af 30.4.2009.

¹⁹ Kortsigtede bonusser medfører kortfristede ansættelseskontrakter. Hvis man er i stand til at nedbringe antallet af ansatte på et hvilket som helst tidspunkt, øger den finansielle virksomhed konkurrencen blandt sine medarbejdere og beholder bonusniveauet som en del af mobilitetskulturen.

På trods af den kommende lovgivning vil det være nødvendigt med tilsyn for at sikre en fælles strategi inden for EU. For at sikre fælles spilleregler er det også nødvendigt med tilsynskonvergens, set i lyset af Basel-komitéen.

Med hensyn til praksis i de finansielle virksomheder er det på dette tidspunkt vanskeligt at vurdere, om og i hvilket omfang de finansielle virksomheder rent faktisk har etableret forsvarlige aflønningspolitikker. Det er for tidligt, og de fleste lovgivningsmæssige ændringer er ikke afsluttet. Selv om de finansielle virksomheder er begyndt at ændre deres aflønningspolitikker, er det i betragtning af deres bekymring med hensyn til de ulemper, som de første vil få, usandsynligt, at de forpligter sig til en langfristet generel reform af aflønningspolitikken indtil vedtagelsen af den kommende lovgivning på dette område²⁰. Selv om de finansielle virksomheder udadtil informerer om visse ændringer i deres aflønningspolitik, især med hensyn til medlemmer af ledelsen²¹, og foretager "taktisk markedsføring", er der endnu meget få eller slet ingen oplysninger om den enkeltes aflønning på et lavere niveau og om aflønningsstrukturen.

Kommissionen agter til gengæld at:

- foreslå lignende lovgivningstiltag om aflønning i den ikkebankmæssige finanssektor (forsikring, UCITS – (institutter for kollektiv investering i værdipapirer)) i løbet af 2010 og i begyndelsen af 2011
- sikre, at medlemsstaterne og Europa-Parlamentet finder frem til en hurtig afgørelse om de uafklarede lovgivningsforslag, som beskæftiger sig med aflønningsspørgsmål, og forpligter sig til at føre nøje tilsyn med medlemsstaternes fremtidige gennemførelse
- sikre gennem sin deltagelse i FSB og G20, at der finder en effektiv anvendelse af lignende bestemmelser om aflønningspolitikken sted i finanssektoren på globalt plan for at sørge for fælles spilleregler på dette område
- tage situationen op til fornyet overvejelse med jævne mellemrum og forbeholder sig ret til at foreslå yderligere tiltag, om nødvendigt.

²⁰ IIF-rapporten, der blev vedtaget for nylig, anfører, at selv om der er sket fremskridt i retning af en tilpasning af aflønning til principperne under IIF/FSB, er der stadig lang vej. Et flertal af de adspurgte virksomheder knyttede kompensation til resultater og anvendte udskydelse i forbindelse med udbetaling af kompensation, men de fleste stod over for udfordringer med hensyn til at tilpasse kompensation til risikoens tidshorisont i forbindelse med indtægten og med hensyn til at indarbejde omkostninger i forbindelse med kapital og risicifaktorer i evalueringen af resultaterne.

²¹ Det omfatter, at man selv sætter begrænsninger eller loft på bonusser eller gyldne faldskærme for toppen af ledelsen, og større beløb til velgørenhed osv.