

Alþingi
Erindi nr. Þ 132/1239
komudagur 9.3.2006

DAGSETNING

TILVÍSUN

Alþingi, efnahags- og viðskiptanefnd
Austurstræti 8
150 REYKJAVÍK

Reykjavík, 8. mars 2006 2006020189
T-ums 03/06

Efni: Umsögn um mál 444 og mál 445 um breytingar á lögum um hlutafélög og lögum um einkahlutafélög.

Með bréfum háttvirtrar efnahags- og viðskiptanefndar Alþingis, dags. 10. febrúar 2006, er óskað eftir umsögnum ríkisskattstjóra og hlutafélagaskrár um frumvarp til laga um breyting á lögum um hlutafélög á þingskjali 666 og lögum um einkahlutafélög á þingskjali 667 er varðar m.a. rafræna stjórnarfundum og hluthafafundi og boðun þeirra. Enn fremur eru ákvæði um samþykkt á aðalfundi um stefnumið félaga sem skyld eru að kjósa sér endurskoðendur.

Ríkisskattstjóri sem meðal annarra verkefna starfrækir hlutafélagaskrá hefur kynnt sér frumvörpin sem eru að meginhluta til samhljóða og gefur eftirfarandi umsögn.

Um 3. grein hlutafélagafrumvarpsins og 2. gr. einkahlutafélagafrumvarpsins

Í 1. mgr. 3. gr. hlutafélagafrumvarpsins sbr. 2. gr. einkahlutafélagafrumvarpsins eru lögð til ákvæði þess efnis að félög sem ber skylda til að kjósa sér endurskoðanda skv. 1.-3. mgr. 59. gr. laga nr. 144/1994, um ársreikninga, skuli samþykkja stefnumið félagsins varðandi laun og aðrar greiðslur til framkvæmdastjóra og annarra stjórnenda félagsins, svo og stjórnarmanna þess. Skv. 2. mgr. skal félagsstjórn birta stefnumiðin í tengslum við aðalfund félagsins og jafnframt upplýsa viðsemjendur sína um það hvað felist í stefnumiðunum og skv. 3. mgr. skulu stefnumiðin samþykkt á aðalfundi.

a) Tilvísun í lög um ársreikninga

Bent skal á að lög um ársreikninga hafa verið endurútgefin sem lög nr. 3/2006 og fyrrum 1.-3 mgr. 59. gr. er nú 1.-3 mgr. 98. gr. Sama á við um tilvísun til laga um ársreikninga í 5. gr. og d-lið 7. gr. hlutafélagafrumvarpsins og 4. gr. og 6. gr. einkahlutafélagafrumvarpsins.

b) um stærðarmörk

Í athugasemdum við 3. gr. kemur fram að gengið er lengra í þessum frumvörpum en tilmæli sem EB gaf út 14. desember 2004, nr. 2004/913, ganga, en þau tilmæli ná aðeins til skráðra félaga. Hér er miðað við skyldu félaga til að kjósa sér endurskoðanda skv. 1.-3. mgr. 98. gr. laga um ársreikninga.

Í lögum um ársreikninga eru notuð þrenns konar stærðarmörk á félögum, þ.e. stór félög þar sem eignir nema meira en 230 milljónum króna, rekstrartekjur nema meira en 460 milljónum króna eða fjöldi ársverka á reikningsári er a.m.k. 50, sbr. 2. tölul. 1. mgr. 1. gr. Félög undir þessum stærðarmörkum eru talin lítil félög. Í lögnum eru gerðar meiri kröfur um ársreikning stærri félaga sem og skráðra félaga á opinberum markaði en til minni félaga, m.a. um opinbera

birtingu óstyttra ársreikninga og ítarlegri upplýsingaskyldu í skýringum með ársreikningi og reikningsskilaaðferðum. Minni félög mega birta stytta útgáfu ársreiknings og skýringar í samræmi við það þrátt fyrir skyldu þeirra til að kjósa endurskoðanda því önnur stærðarmörk og lægri notuð í 98. gr. til að skilgreina stærðarmörk félaga sem kjósa skulu endurskoðendur; þ.e. félög þar sem eignir nema 120 milljónum króna, rekstrartekjur nema 240 milljónum króna eða fjöldi ársverka á reikningsári er 50. Í athugasemdum við 59. gr. frumvarps er varð að lögum nr. 144/1994, um ársreikninga, er tekið fram að viðmiðunarmörk þessi séu önnur og lægri en skilin á milli stórra og lítilla félaga og það stafi einkum af smæð íslenskra félaga og í samræmi við stærðarmörk sem voru í þágildandi lögum um hlutafélög. Að öðru leyti breyta þessi stærðarmörk engu um upplýsingaskyldu minni félaga í birtingu ársreiknings. Þriðju stærðarmörkin koma fram í 116. gr. laganna sem heimilar félögum af samkeppnisaðstæðum og með samþykki ársreikningaskrár að leggja fram styttn eða samandreginn rekstrarreikning, þ.e. félög þar sem eignir eru eigi meira en 230 milljónum króna, rekstrartekjur nema eigi meira en 460 milljónum króna eða fjöldi ársverka á reikningsári er lægri en 250.

Í V. kafla laga um ársreikninga eru ákvæði um skýringar sem birta skal í ársreikningum og í VI. kafla eru ákvæði um hvaða upplýsingar skulu koma fram í skýrslu stjórnar með ársreikningi. Gerðar eru mismiklar kröfur til upplýsingaskyldunnar á grundvelli framangreindra stærðarmarka félaganna og hvort þau eru skráð á opinberum markaði og er það í anda félagatilskipanna Evrópusambandsins sem miða að því að gera aðrar og minni kröfur til félaga undir framangreindum stærðarmörkum.

Af þessu er ljóst að ekki er einhlýtt að miða við stærðarmörk 98. gr. laganna og telur ríkisskattstjóri meira samræmi sé í því að hafa mörkin um upplýsingar um stefnumið félaga þau sömu og greinir á milli stórra og minni félaga ef á annað borð er verið að gera meiri kröfur en tilmæli EB gera ráð fyrir. Ennfremur kemur til álita að miða við fjölda hluthafa utan stjórnar og tiltekinn eignarhluta þeirra í hlutafé félagsins. Ef allir hluthafar eru jafnframt í stjórn félagsins eins og oft vill verða verður ekki séður tilgangur þessa ákvæðis frumvarpsins gagnvart öllum hlutafélögum/einkahlutafélögum sem eru undir stærðarmörkum milli stórra og minni félaga.

c) um samþykkt stefnumiða og birtingu.

Í frumvarpsgreininni segir annars vegar: "félagisstjórn ... skal samþykkja stefnumið félagsins ..." og hins vegar að stefnumiðin skuli samþykkt á aðalfundi félagsins. Ekki er ljóst af þessu hvar valdmörkin liggja í þessu efni. Í greininni er ennfremur kveðið á um að birta skuli stefnumiðin "í tengslum við aðalfund félagsins." Í athugasemdum með frumvarpinu kemur fram að félagisstjórn geti birt stefnumiðin í ársskýrslu eða með ársreikningi og á vefsíðu félagsins svo og að upplýsa viðsemjendur sína um hana hverjir svo sem þeir eru. Virðist þannig ekki vera um bein fyrirmæli um hvernig birtingu skuli háttáð.

d) um ákvörðun launa og umbunar.

Í 79. gr. laga um hlutafélög segir: "Aðalfundur ákveður árlega laun stjórnarmanna og fulltrúanefndarmanna." Með frumvarpinu er lagt til að frá þessu verði vikið. Í því er gert ráð fyrir að auk grunnlauna, en það hugtak er hvergi að finna í lögnum né skilgreint í frumvarpinu, geti stjórn félags ákveðið sér "umbun" í formi afhendingar á hlutum, árangurstengdum greiðslum, lífeyris- og starfslokasamninga.

Í fyrsta lagi skal bent á að sú aðgreining sem hér er lögð til milli "grunnlauna" annars vegar og "umbunar" sem ekki teljist laun hins vegar fer á svig á við þá meginreglu skattalaga að til

launa teljist hvers kyns endurgjald fyrir vinnu sama í hvað formi það er. Kann það að leiða til réttaróvissu um skattalega meðferð þessara greiðslna og að skyldur til að upplýsa skattyfirvöld um launagreiðslur o.fl. verði óljósar. Þess má og geta að í tvísköttunarsamningum eru yfirleitt sérákvæði um stjórnarlaun sem þessi breyting kynni að gera að álitamáli.

Í öðru lagi skal bent á að það sem í frumvarpinu er kallað umbun og aðgreint frá launum hefur tíðkast í vaxandi mæli hin síðari ár og er í mörgum tilvikum orðinn stærri hluti af kjörum stjórnenda en reglubundin laun. Með breytingunni er því verið að gera ákvörðunarvald hluthafafundar minna en verið hefur.

Í þriðja lagi má skilja frumvarpið á þann veg að upplýsingar til hluthafa megi takmarka við að kynna þeim stefnumiðin í stað þess að upplýsa um starfskjör stjórnenda. Sé svo er verið sé að draga úr upplýsingamiðlun til hluthafa um kjör stjórnenda og stjórnarmanna frá því sem nú er sbr. 59. gr. laga nr. 3/2006, svo og úr miðlun upplýsinga til skattyfirvalda þar sem ársreikningur skiptir miklu máli. Í því sambandi er rétt að geta þess að samhliða því að vægi þess sem hér er kallað "umbun" í launum stjórnenda hefur vaxið hefur þeirrar tilhneigingar gætt í vaxandi mæli að leyna þessum hluta starfskjara fyrir skattyfirvöldum.

Í greinagerð með frumvarpinu er tekið fram að með því sé tekið tillit til tilmæla framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins nr. 2004/913 um að stuðla að bættum reglum um starfskjör stjórnenda í fyrirtækjum. Tilmæli þessi, sem voru formlega staðfest sem hluti EES-samningsins 9. des. 2005 og eiga aðildarríkin að hafa gert ráðstafanir til að koma efni þeirra í framkvæmd fyrir 30. júní 2006, sbr ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar á fylgiskjali 1.

Í greinagerðinni er sagt að tekið sé tillit til tilmælanna, þó þannig að sú skylda sem kveðið er á um varðandi starfskjör stjórnenda og stjórnarmanna, nái ekki einungis til skráðra félaga heldur allra félaga sem skylt er að kjósi sér endurskoðenda.

Þótt ummæli greinargerðarinnar séu rétt að því leyti að gildissvið frumvarpsins er víðtækara en tilmælanna að því er tekur til stærðar félaganna vantar mikið á að efnissvið frumvarpsins svari til þess sem telst í tilmælinum.

Tilmæli Evrópusambandsins fela í sér nokkur meginatriði, sbr fylgiskjal 2 (á dönsku en íslensk þýðing virðist ekki tiltæk).

1. Gerð starfskjarastefnu fyrir stjórnarmenn og ráðna stjórnendur.
2. Starfskjarastefnan eða breyting á henni sé lögð fram til samþykktar undir sérstökum lið á aðalfundi.
3. Að á aðalfundi séu gefnar sundurliðaðar upplýsingar um launagreiðslur og önnur starfskjör stjórnarmanna.
4. Að kaupréttarsamningar og árangurstengdir samningar séu fyrirfram samþykktir.

Ljóst er að fyrirliggjandi frumvarp tekur ekki til þessara tilmæla nema að óverulegu leyti. Gerir það 1. lið sbr. hér að framan nokkur skil, 2. lið að litlu leyti og 3. og 4. lið að engu. Þá er ljóst að setning starfskjarastefnu í því formi sem frumvarpið gerir ráð fyrir er marklítill ef ekki eru tók á því fyrir hluthafa að fylgjast með því hvort eftir henni hefur verið farið á grundvelli upplýsinga um raunveruleg starfskjör þeirra sem undir stefnuna falla.

Verður að líta svo á að frumvarp þetta sé alls ófullnægjandi til uppfyllingar á tilmælum framkvæmdastjórnar ESB og athygli vekur að með því er fyrirhugað að ganga til muna skemur í þessum efnunum er gert hefur verið í grannríkjum okkar sem vitnað er til í greinargerð með frumvarpinu.

Þótt markmið með lagaákvæðum um gagnsæi í frumvarpinu séu þau að tryggja hag hluthafa, hafa ákvæði þessa eðlis verulega þýðingu fyrir skattframkvæmd. Þekkt er að úthlutun á hagnaði félaga í formi þess sem í frumvarpinu er kölluð umbun til stjórnenda stjórnarmanna. Því fylgir í mörgum tilvikum að þessum gjörningum er leynt fyrir skattfyrvöldum og tekjum þannig komið undan skatti. Upplýsingaleynd fjármálastofnana um fjármálaviðskipti og þjónusta þeirra við að færa fjármuni milli landa gerir það auðveldara að iðka slíkt.

Í skýrslu skattsvikanefndar er vikið að skattsvikum af þessum toga og er ein viðbótatillaga þeirrar skýrslu (till. 14. 6.3.) þess efnis að í ársreikningum félaga verði gerð grein fyrir öllum greiðslum til eigenda og stjórnenda þess.

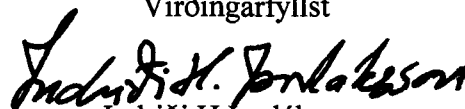
Með tilvísun til framangreinds leggur ríkisskattstjóri til að ákvæði frumvarpsins um starfskjarastefnu fyrir stjórnendur verði gerð skýrari og að auki verði ákvæði tilmæla SSB um upplýsingar um kjör stjórnenda einnig lögfest.

Um 10. grein hlutafélagsfrumvarpsins og 9. gr. einkahlutafélagsfrumvarpsins.

Í 10 gr. hlutafélagafrumvarpsins er gerð tillaga um breytingu á 1. mgr. 123. gr. laganna um að senda skuli hlutafélagaskrá yfirlýsingu endurskoðanda eða skoðunarmanns um að hve miklu leyti samruninn kunni að rýra möguleika lánadrottna samstímis því að lagt er fram endurrit samrunaáætlunar. Í framhaldi af þessari tillögu vill ríkisskattstjóri leggja til breytingu á 4. mgr. 124. gr. laganna um það að setja tímamark á hvenær hluthafafundur skuli haldinn eftir birtingu hlutasfélagaskrár á tilkynningu um móttöku samrunaáætlunar skv. 123. gr. laganna en tímamörk vantar í lögin. Leggur ríkisskattstjóri til að 4. mgr. 124. gr. laganna orðst svo: „Hluthafafund má í fyrsta lagi halda mánuði eftir birtingu tilkynningar um móttöku samrunaáætlunarinnar skv. 123. gr. og yfirlýsingu matsmanna skv. 4. mgr. 122. gr. og eigi síðar en fjórum mánuðum eftir birtinguna. Sé samruninn ekki samþykktur á grundvelli slíkrar samrunaáætlunar eða fundurinn ekki haldinn innan tímamarka 1. másl. telst samrunaáætlunin fallin.“

Sama á við um 9. gr. einkahlutafélagsfrumvarpsins varðandi breytingu á 2. másl. 1. mgr. 98. gr. laganna og leggur ríkisskattstjóri til samsvarandi breyting verði gerð á 4. mgr. 99. gr. þeirra laga.

Virðingarfyllst


Indriði H Þorláksson

Fylgiskjal 1, Ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar frá 2. 12. 2005



ákvörðun ees 157_913.doc



Fylgiskjal 2, Tilmæli framkvæmdastjórnar ESB 2004/913/EF, 2004_913_eb.pdf

**ÁKVÖRÐUN SAMEIGINLEGU EES-NEFNDARINNAR
nr. 157/2005**

frá 2. desember 2005

**um breytingu á XXII. viðauka (Félagaréttur) við EES-samninginn
SAMEIGINLEGA EES-NEFNDIN HEFUR,**

með hliðsjón af samningnum um Evrópska efnahagssvæðið,
með áorðnum breytingum samkvæmt bókun um breytingu á
samningnum um Evrópska efnahagssvæðið, er nefnist hér á

eftir „samningurinn“, einkum 98. gr.,
og að teknu tilliti til eftirfarandi:

1) XXII. viðauka við samninginn var breytt með ákvörðun
sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 107/2005 frá 8. júlí
2005 (

1

).

2) Tilmæli framkvæmdastjórnarinnar ~~2004/913/EB~~ frá
14. desember 2004 um að stuðla að viðeigandi
fyrirkomulagi að því er varðar starfskjör stjórnenda
skráðra félaga (

2

) skal felld inn í samninginn.

3) Tilmæli

framkvæmdastjórnarinnar

2005/162/EB

frá 15. febrúar 2005 um hlutverk stjórnenda utan
framkvæmdastjórnar eða stjórnenda sem annast eftirlit
í skráðum félögum og um nefndir á vegum stjórnar eða
eftirlitsstjórnar (

3

) skal felld inn í samninginn.

ÁKVEÐIÐ EFTIRFARANDI:

1. gr.

Eftirfarandi liðir bætist við á eftir 13. lið (tilmæli
framkvæmdastjórnarinnar 2001/453/EB) undir fyrirsögninni
„GERÐIR SEM SAMNINGSAÐILAR SKULU TAKA MIÐ AF“
í XXII. viðauka við samninginn:

„14. ~~32004 H 0913~~: Tilmæli framkvæmdastjórnarinnar
~~2004/913/EB~~ frá 14. desember 2004 um að stuðla að
viðeigandi fyrirkomulagi að því er varðar starfskjör
stjórnenda skráðra félaga (Stjtið. ESB L 385, 29.12.2004,
bls. 55).

15. ~~32005 H 0162~~: Tilmæli framkvæmdastjórnarinnar
2005/162/EB frá 15. febrúar 2005 um hlutverk stjórnenda
utan framkvæmdastjórnar eða stjórnenda sem annast
eftirlit í skráðum félögum og um nefndir á vegum
stjórnar eða eftirlitsstjórnar (Stjtið. ESB L 52, 25.2.2005,
bls. 51).“

2. gr.

Íslenskur og norskur texti tilmæla ~~2004/913/EB~~ og
2005/162/EB, sem verður birtur í *EES-viðbæti við Stjórnar-
tíðindi Evrópusambandsins*, telst fullgiltur.

3. gr.

Ákvörðun þessi öðlast gildi hinn 3. desember 2005 að því
tilskildu að allar tilkynningar samkvæmt 1. mgr. 103. gr.
samningsins hafi borist sameiginlegu EES-nefndinni (

□

).

4. gr.

Ákvörðun þessi skal birt í EES-deild *Stjórnartíðinda Evrópu-
sambandsins* og EES-viðbæti við þau.

2006/EES/10/20

(

) Stjtið ESB L 306, 24.11.2005, bls. 45 og EES-viðbætur við Stjtið. ESB
nr. 60, 24.11.2005, bls. 28.

(

) Stjtið ESB L 385, 29.12.2004, bls. 55.

(

) Stjtið ESB L 52, 25.2.2005, bls. 51.

Gjört í Brussel 2. desember 2005.

Fyrir hönd sameiginlegu EES-nefndarinnar

Nikulás prins af Liechtenstein

formaður.

(

) Engin stjórnskipuleg skilyrði gefin til kynna.

KOMMISSIONEN

KOMMISSIONENS HENSTILLING

af 14. december 2004

om fremme af en passende ordning for aflønning af medlemmer af ledelsen i børsnoterede selskaber

(EØS-relevant tekst)

(2004/913/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) I maj 2003 vedtog Kommissionen en meddelelse om »modernisering af selskabsretten og forbedret virksomhedsledelse i Den Europæiske Union — vejen frem«⁽¹⁾. Blandt en række forslag om at styrke aktionærernes rettigheder og modernisere ledelsesstrukturen indeholdt den et initiativ, der tog sigte på at tilskynde til en passende regulering af aflønningen af medlemmer af ledelsen af selskaber i medlemsstaterne.
- (2) Aflønningen af medlemmer af ledelsen henhører med hensyn til form, struktur og niveau under selskabernes og deres aktionærers kompetence. Den bør lette rekrutteringen og fastholdelsen af medlemmer af ledelsen, der har de egenskaber, der er nødvendige for at lede et selskab. Imidlertid er aflønningen et af de centrale områder, hvor bestyrelsesmedlemmer med ledelsesansvar kan have en interessekonflikt, og hvor der bør tages rimeligt hensyn til aktionærernes interesser. Aflønningsordninger bør derfor underkastes passende foranstaltninger til kontrol af ledelsen, der er baseret på tilstrækkelige informationsrettigheder. I den forbindelse er det vigtigt at tage fuldt hensyn til de mange forskellige selskabsledelsessystemer inden for Fællesskabet, som afspejler de forskellige medlemsstaters syn på, hvilken rolle selskaber og de organer, der er ansvarlige for fastlæggelsen af lønpolitikken med hensyn til medlemmerne af ledelsen og for lønfastsættelsen for de enkelte medlemmer af ledelsen, spiller.
- (3) Videregivelse af rettidige og korrekte oplysninger fra værdipapirudstedere skaber varig tillid hos investorerne og udgør et vigtigt redskab til at fremme sund virksomhedsledelse i hele Fællesskabet. Til dette formål er det vigtigt, at børsnoterede selskaber udviser en passende åbenhed over for investorerne, så de kan give udtryk for deres synspunkter.

- (4) Ved gennemførelsen af denne henstilling bør medlemsstaterne tage hensyn til de særlige forhold, der gør sig gældende for kollektive investeringsinstitutter i selskabsform og hindre, at de forskellige former for kollektive investeringsinstitutter unødigt udsættes for forskelsbehandling. Med hensyn til institutter til kollektiv investering som defineret i Rådets direktiv 85/611/EØF af 20. december 1985 om samordning af love og administrative bestemmelser om visse institutter for kollektiv investering i værdipapirer (investeringsinstitutter)⁽²⁾ er der i sidstnævnte direktiv allerede fastsat en række konkrete mekanismer til god selskabsledelse. For at forhindre unødigt forskelsbehandling af kollektive investeringsinstitutter i selskabsform, der ikke er omfattet af harmonisering på fællesskabsplan, bør medlemsstaterne tage hensyn til, om og i hvilket omfang disse ikke-harmoniserede kollektive investeringsinstitutter er omfattet af tilsvarende mekanismer med henblik på god selskabsledelse.
- (5) Aktionærerne bør have et klart og omfattende overblik over selskabets lønpolitik. Oplysninger herom vil sætte aktionærerne i stand til at vurdere selskabets lønpolitik og styrke selskabets ansvarlighed over for aktionærerne. Oplysninger om bestanddele af lønnen bør indgå heri. Dette bør imidlertid ikke tvinge selskabet til at offentliggøre oplysninger af fortrolig handelsmæssig art, hvilket kunne skade selskabets strategiske stilling.
- (6) Der bør også sikres passende gennemsigtighed, hvad angår politikken med hensyn til ledelsesmedlemmernes kontrakter. Dette bør omfatte oplysninger om forhold med direkte tilknytning til ledelsesmedlemmernes løn, såsom opsigelsesfrister og fratrædelsesgodtgørelser i henhold til sådanne kontrakter.
- (7) For at give aktionærerne en effektiv mulighed for at give udtryk for deres synspunkter og lejlighed til at drøfte lønpolitikken på grundlag af omfattende oplysninger uden at skulle iværksætte proceduren for at få en aktionærbeslutning optaget på dagsordenen bør lønpolitikken være et særskilt punkt på dagsordenen for den årlige generalforsamling.

⁽¹⁾ KOM(2003) 284 endelig.

⁽²⁾ EFT L 375 af 31.12.1985, s. 3. Senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/39/EF (EUT L 145 af 30.4.2004, s. 1).

- (8) For at øge ansvarligheden bør lønpolitikken forelægges til afstemning på den årlige generalforsamling. Afstemningen på generalforsamlingen kunne være rådgivende, således at der ikke ændres ved de rettigheder, som de for ledelsesmedlemmernes aflønning ansvarlige organer har. En rådgivende afstemning ville ikke medføre nogen forpligtelse til hverken at ændre ledelsesmedlemmernes kontraktmæssige rettigheder eller at ændre lønpolitikken.
- (9) Aktionærerne bør også have oplysninger, på grundlag af hvilke de kan drage individuelle ledelsesmedlemmer til ansvar for den løn, de får eller har fået. Oplysninger om lønnen til de enkelte medlemmer af selskabets ledelse, såvel medlemmer af direktionen og bestyrelsen som tilsynsførende medlemmer, i det foregående regnskabsår er derfor vigtige med henblik på at hjælpe dem til at vurdere aflønningen i lyset af selskabets samlede resultater.
- (10) Variable lønordninger, hvor medlemmerne af ledelsen aflønnes i aktier, aktieoptioner eller eventuelle andre rettigheder til at erhverve aktier eller til at blive aflønnet på grundlag af udviklingen i aktiekurser, samt væsentlige ændringer i sådanne ordninger, bør forudsætte forhåndsgodkendelse på den årlige generalforsamling. Godkendelse bør meddeles for lønordningen og de regler, der gælder for fastsættelsen af individuel aflønning i henhold til ordningen, men ikke for den individuelle aflønning af ledelsesmedlemmerne i henhold til ordningen.
- (11) I betragtning af den betydning, der tillægges spørgsmålet om aflønning af medlemmer af ledelsen, er det hensigtsmæssigt at overvåge overholdelsen af denne henstilling og i tilfælde af utilstrækkelig overholdelse at overveje yderligere foranstaltninger

HENSTILLER:

A f s n i t I

Anvendelsesområde og definitioner

1. *Anvendelsesområde*
 - 1.1. Medlemsstaterne bør træffe alle hensigtsmæssige foranstaltninger for at sikre, at børsnoterede selskaber, som har hjemsted inden for deres område, følger denne henstilling. De bør imidlertid tage behørigt hensyn til de særlige forhold, der gælder for de institutter for kollektiv investering i værdipapirer oprettet som selskab, som er omfattet af direktiv 85/611/EØF. Medlemsstaterne bør også tage hensyn til de særlige forhold, der gør sig gældende for de kollektive investeringsinstitutter oprettet som selskab, som ikke er omfattet af dette direktiv, og hvis eneste formål er at investere midler fra investorer i en bred vifte af aktiver,

idet de ikke søger at opnå juridisk kontrol eller ledelseskontrol over udstederne af de værdipapirer, de investerer i.

- 1.2. Medlemsstaterne bør også træffe alle egnede foranstaltninger til at sikre, at børsnoterede selskaber, som ikke er registreret i en af medlemsstaterne, men har deres primære børsnotering på et reguleret marked inden for deres område, følger bestemmelserne i denne henstilling.
 - 1.3. Medlemsstaterne bør sikre, at denne henstilling gælder for aflønning af de ansvarlige direktører (chief executive officers), når de ikke er medlem af bestyrelsen, direktionen eller tilsynsorganet i et børsnoteret selskab.
2. *Definitioner i denne henstilling*
- 2.1. Ved »ledelsesmedlem« forstår et medlem af bestyrelsen, direktionen eller tilsynsorganet i et børsnoteret selskab.
 - 2.2. Ved »børsnoteret selskab« forstår et selskab, hvis værdipapirer er optaget til handel på et reguleret marked i betydningen i direktiv 2004/39/EF i en eller flere medlemsstater.

A f s n i t II

L ø n p o l i t i k

3. *Oplysning om lønpolitikken for ledelsesmedlemmer*
 - 3.1. Ethvert børsnoteret selskab bør afgive en erklæring om selskabets lønpolitik (»lønerklæring«). Den bør være del af en uafhængig lønrapport og/eller indgå i årsregnskabet og årsrapporten eller i noterne til selskabets årsregnskaber. Lønerklæringen bør også offentliggøres på det børsnoterede selskabs website.
 - 3.2. Lønerklæringen bør hovedsagelig fokusere på selskabets politik for aflønning af ledelsesmedlemmer i det følgende regnskabsår og efter forholdene også de efterfølgende år. Den bør også indeholde en oversigt over, hvordan lønpolitikken er blevet gennemført i det foregående regnskabsår. Der bør lægges særlig vægt på eventuelle væsentlige ændringer i det børsnoterede selskabs lønpolitik sammenlignet med det foregående regnskabsår.

3.3. Lønberklæringen bør indeholde mindst følgende oplysninger:

- a) en redegørelse for den relative betydning af de variable og ikke-variable elementer i ledelsesmedlemmernes lønninger
- b) fyldestgørende oplysninger om, hvilke kriterier for præstation eventuelle rettigheder til aktieoptioner, aktier eller variable lønelementer er baseret på
- c) fyldestgørende oplysninger om forholdet mellem løn og præstation
- d) de vigtigste parametre og begrundelser for årlige bonusordninger og andre ikke-pekuniære fordele
- e) en beskrivelse af de vigtigste karakteristika ved tillægs- eller førtidspensionsordninger for ledelsesmedlemmer.

Oplysningerne i lønberklæringen bør dog ikke omfatte oplysninger af fortrolig handelsmæssig art.

3.4. Lønberklæringen bør også opridse og forklare det børsnoterede selskabs politik med hensyn til kontraktvilkårene for bestyrelsesmedlemmer med ledelsesansvar. Dette bør bl.a. omfatte oplysninger om varigheden af kontrakterne med de bestyrelsesmedlemmer med ledelsesansvar, opsigelsesfrister og en detaljeret redegørelse for bestemmelserne om fratrædelsesgodtgørelse og andre godtgørelser i forbindelse med opsigelse af kontrakter med bestyrelsesmedlemmer med ledelsesansvar.

3.5. Der bør også gives oplysninger om forberedelses- og beslutningsprocessen forud for fastlæggelsen af det børsnoterede selskabs lønpolitik for ledelsesmedlemmer. Sådanne oplysninger bør omfatte et eventuelt løn- og vederlagsudvalgs mandat og sammensætning, navnene på eksterne konsulenter, der har medvirket ved fastlæggelsen af lønpolitikken og den årlige generalforsamlings rolle.

4. Aktionærafstemning

4.1. Lønpolitikken eller enhver betydelig ændring af lønpolitikken bør være et særskilt punkt på dagsordenen for den årlige generalforsamling, uden at dette dog må få indflydelse på tilrettelæggelsen i de relevante organer, der er

ansvarlige for fastsættelsen af ledelsesmedlemmernes løn, og den rolle, disse organer spiller.

4.2. Lønberklæringen bør forelægges til afstemning på den årlige generalforsamling, dog uden at dette må få indflydelse på tilrettelæggelsen i de relevante organer, der er ansvarlige for fastsættelsen af ledelsesmedlemmernes løn, og den rolle, disse organer spiller. Afstemningen kan være bindende eller rådgivende.

Medlemsstaterne kan imidlertid bestemme, at der kun afholdes en sådan afstemning, hvis aktionærer, der tegner sig for mindst 25 % af det samlede antal stemmer hos de aktionærer, der er tilstede eller repræsenteret ved den årlige generalforsamling, anmoder herom. Dette berører dog ikke aktionærernes ret til at få optaget et beslutningsforslag på dagsordenen i overensstemmelse med nationale bestemmelser.

4.3. Det børsnoterede selskab bør informere de aktionærer, der er berettigede til at få meddelelse om generalforsamlingen, om, at det har til hensigt at forelægge et forslag til beslutning om godkendelse af lønberklæringen på generalforsamlingen.

A f s n i t III

De enkelte ledelsesmedlemmers aflønning

5. Oplysning om de enkelte ledelsesmedlemmers aflønning

5.1. Der bør gives detaljeret oplysning om den samlede løn og andre fordele, der ydes til de enkelte ledelsesmedlemmer i løbet af det relevante regnskabsår, i årsregnskabet, i noterne til årsregnskabet eller efter omstændighederne i lønrapporten.

5.2. Årsregnskabet, noterne til årsregnskabet eller efter omstændigheder lønrapporten bør mindst indeholde de oplysninger, der er opført under punkt 5.3 til 5.6, for hver person, der har været medlem af ledelsen i det børsnoterede selskab på noget tidspunkt i løbet af det relevante regnskabsår.

5.3. Med hensyn til løn og/eller vederlag bør der gives følgende oplysninger:

- a) den samlede lønsum, som er udbetalt til eller skal udbetales til ledelsesmedlemmet for arbejde udført i løbet af det relevante regnskabsår, herunder eventuelt mødehonorarer fastsat på den årlige generalforsamling
- b) løn og fordele modtaget fra alle virksomheder, der tilhører samme koncern
- c) løn udbetalt i form af overskudsdeling og/eller bonusbetalinger og begrundelsen for, at der er indrømmet sådanne bonusbetalinger og/eller overskudsdeling
- d) enhver større ekstraaf lønning af ledelsesmedlemmer for særlige tjenester uden for rammerne af ledelsesmedlemmers sædvanlige funktioner, hvis sådanne betalinger er tilladt i henhold til lovgivningen
- e) kompensation, der udbetales eller skal udbetales til hvert tidligere bestyrelsesmedlem med ledelsesansvar i forbindelse med ophøret af dennes aktiviteter i løbet af regnskabsåret
- f) et overslag over den samlede værdi af ikke-pekuniære fordele, der betragtes som løn, bortset fra dem, der er omfattet af punkt a) til e).

5.4. Med hensyn til aktier og/eller rettigheder til at erhverve aktieoptioner og/eller alle andre aktierelaterede incitamentsordninger bør der gives følgende oplysninger:

- a) antallet af aktieoptioner eller aktier, som selskabet har tilbudt eller tildelt i løbet af det relevante regnskabsår, og de nærmere betingelser for anvendelse heraf
- b) antallet af aktieoptioner, der er gjort brug af i det pågældende regnskabsår, og for hver af dem antallet af aktier og indløsningskursen eller værdien af andelen i aktieincitamentsordningen ved udgangen af regnskabsåret
- c) antallet af aktieoptioner, der ikke er gjort brug af ved udgangen af regnskabsåret, indløsningskursen, dato for indløsning og hovedbetingelserne for udøvelsen af rettighederne

a) enhver ændring i vilkår og betingelser for eksisterende aktieoptioner, som foretages i løbet af regnskabsåret.

5.5. Med hensyn til tillægspensionsordninger bør der gives følgende oplysninger:

- a) når pensionsordningen er en ydelsesdefineret ordning, ændringer i ledelsesmedlemmets opsparede ydelser i henhold til ordningen i løbet af det relevante regnskabsår
- b) når pensionsordningen er en bidragsdefineret ordning, nærmere oplysninger om de bidrag, der er indbetalt eller skal indbetales af det børsnoterede selskab for det pågældende ledelsesmedlem i løbet af det relevante regnskabsår.

5.6. Hvis det er tilladt efter national ret eller i henhold til det børsnoterede selskabs vedtægter at foretage sådanne betalinger, skal de beløb vises, som selskabet, et datterselskab eller et selskab, der er omfattet af selskabets koncernregnskab, har betalt i form af lån, forskudsbetalinger og garantier til hver person, der har arbejdet som ledelsesmedlem på et hvilket som helst tidspunkt i løbet af det relevante regnskabsår, herunder udestående beløb og rentesats.

Afsnit IV

Aktiebaseret aflønning

6. Aktionærernes godkendelse

6.1. Ordninger, hvor ledelsesmedlemmer aflønnes i form af aktier, aktieoptioner eller andre rettigheder til at erhverve aktier eller til at blive aflønnet på grundlag af aktiekursbevægelser, bør forinden godkendes af aktionærerne ved en beslutning på generalforsamlingen forud for vedtagelsen. Der bør ske godkendelse af selve ordningen og ikke af tildelingen til de enkelte ledelsesmedlemmer af sådanne aktiebaserede fordele i henhold til ordningen.

6.2. Der bør på generalforsamlingen opnås godkendelse for følgende:

- a) indrømmelse af aktiebaserede ordninger, herunder aktieoptioner, til fordel for ledelsesmedlemmer

- b) fastlæggelse af det maksimale antal og hovedbetingelserne for indrømmelsen
- c) fristen for optionernes udøvelse
- d) betingelserne for en eventuel senere ændring i optionskursen, hvis forholdene og lovgivningen tillader det
- e) eventuelle andre langfristede incitamentsordninger, som ledelsesmedlemmerne kan opnå ret til, og som ikke tilbydes på tilsvarende betingelser til alle andre ansatte.
- 6.3. Den årlige generalforsamling bør også fastsætte fristen for, hvornår det organ, der er ansvarlig for ledelsesmedlemmernes lønninger, kan tildele de enkelte ledelsesmedlemmer disse former for kompensation.
- 6.4. Enhver væsentlig ændring i ordningernes vilkår og betingelser bør også være genstand for aktionærernes godkendelse i form af en beslutning på generalforsamlingen forud for vedtagelsen. I disse tilfælde bør aktionærerne informeres om samtlige vilkår i de foreslåede ændringer og om virkningen af de foreslåede ændringer.
- 6.5. Hvis en sådan ordning er tilladt efter national ret eller i henhold til det børsnoterede selskabs vedtægter, bør enhver optionsordning, hvor der indrømmes rettigheder til at tegne aktier til en kurs, der er lavere end aktiens markedsværdi på den dato, hvor kursen fastsættes, eller den gennemsnitlige markedsværdi over en række dage forud for den dato, hvor indløsningskursen fastlægges, også godkendes af aktionærerne.
- 6.6. Punkt 6.1. til 6.4 bør ikke anvendes på ordninger, som tilbydes på tilsvarende vilkår til ansatte i det børsnoterede selskab eller et datterselskab heraf, hvis ansatte er berettigede til at deltage i ordningen, og som er blevet godkendt på generalforsamlingen.
- noterede selskabs vedtægter, bør aktionærerne orienteres om beslutningen i form af en informationsnote.
- Denne bør mindst indeholde den fulde ordlyd af de aktiebaserede lønordninger eller en beskrivelse af de vigtigste betingelser og vilkår samt navnene på deltagerne i ordningerne. Informationsnoten bør belyse forholdet mellem ordningerne og den overordnede lønpolitik for ledelsesmedlemmerne.
- Beslutningsudkastet bør indeholde en klar henvisning til enten selve ordningen eller resuméet af de vigtigste betingelser og vilkår heri.
- 7.2. Aktionærerne bør også have oplysning om, hvordan selskabet agter at tilvejebringe de aktier, der er nødvendige for at opfylde selskabets forpligtelser i forbindelse med incitamentsordninger. Især bør det klart anføres, om selskabet agter at købe de nødvendige aktier på markedet, om det har dem i portefølje, eller om det vil udstede nye aktier.
- 7.3. Disse oplysninger bør også give et overblik over omkostningerne ved ordningen i forbindelse med den planlagte anvendelse af ordningen.
- 7.4. Sådanne oplysninger bør offentliggøres på det børsnoterede selskabs webside.
8. *Afsluttende bestemmelser*
- 8.1. Medlemsstaterne opfordres til at træffe de nødvendige foranstaltninger til at fremme anvendelsen af denne henstilling senest den 30. juni 2006 og opfordres 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.
- 8.2. Denne henstilling er rettet til medlemsstaterne.

A f s n i t V

O r i e n t e r i n g o g a f s l u t t e n d e b e s t e m m e l s e r

7. *Orientering*
- 7.1. Før den årlige generalforsamling, hvor der forelægges et udkast til beslutning i overensstemmelse med punkt 6.1. og i overensstemmelse med national ret og/eller det børs-

Udfærdiget i Bruxelles, den 14. december 2004.

På Kommissionens vegne
Charlie MCCREEVY
Medlem af Kommissionen