SVENSKA
FONDHANDLARE
FÖRENINGEN

AKTUELLT I OMVÄRLDEN 13/2010

15 OKTOBER 2010

Innehåll

CEBS KONSULTATION OM ERSÄTTNINGAR s.1

KOMMISSIONENS PLANER FÖR BESKATTNING AV FINANSSEKTORN s.5

GODKÄNDA SPRÅK VID GRANSKNING AV PROSPEKT s.6

CEBS KONSULTATION OM ERSÄTTNINGAR

CRD III som bland annat tar upp ersättningsregler i finansiella institut har tidigare redovisats (se Aktuellt i Omvärlden nr 8/2010). Direktivet är ännu inte publicerat i Official Journal men finns tillgängligt i form av den text som antagits av parlamentet. CEBS har nu på basis av texten utformat förslag till riktlinjer för ersättningspolicy. Regelverket runt ersättningar växer och CEBS dokument omfattar 82 sidor. Förslaget är ute på konsultation till den 8 november 2010.

De företag som omfattas är kreditinstitut och värdepappersbolag. Undantag finns för vissa typer av bolag, t.ex. bolag som enbart sysslar med investeringsrådgivning och/eller mottar och vidarebefordrar order utan att inneha pengar eller värdepapper för kundens räkning.

De som omfattas av bonusreglerna är personalkategorier som utövar ett väsentligt inflytande på företagets riskprofil. Det är upp till företaget att identifiera sådana anställda. Om inte företaget kan visa annorlunda skall den verkställande ledningen, den högsta ledningen ansvarig för den dagliga verksamheten, personal som svarar för fristående kontrollfunktioner samt övriga risktagare ingå i den grupp anställda som omfattas av reglerna. I gruppen övriga risktagare inräknas personal som enskilt eller i grupp kan utöva inflytande över företagets riskprofil inklusive personal som kan ingå kontrakt/positioner eller fatta andra beslut som kan påverka företagets riskpositioner. Personer som räknas hit är t.ex. handlare och kredithandläggare. För

varje annan anställd som har ersättning i samma storleksordning som högsta ledningen och övriga risktagare skall avgöras om vederbörande på något sätt har en påverkan på företagets riskprofil och därmed ingå i den personkrets som omfattas av riktlinjerna.

Bestämmelserna skall tillämpas enligt **proportionalitetsprincipen**. Detta innebär att reglerna skall tillämpas med beaktande av det enskilda företagets riskprofil, företagets riskbenägenhet och strategi. I vissa fall kan de krav riktlinjerna ställer helt bortfalla. Detta kan t.ex. gälla kravet på att viss del av ersättningen skall ges i form av instrument, kravet på uppskjuten utbetalning och kravet på att behålla erhållen utbetalning viss tid. Ett annat krav som under vissa omständigheter helt kan bortfalla är det om inrättande av en särskild ersättningskommitté.

Riktlinjerna är breda och gäller för alla företag inom en EEA-konsoliderad företagsgrupp samt på solonivå vilket inkluderar filialer. Riktlinjer gäller också om företaget eller filialen är lokaliserat till tredje land. Moderbolaget inom EU svarar för att den fastställda ersättningspolicyn iakttas på gruppnivå och hos dotterbolagen. Om ett företag är del av ett företag från tredje land skall ersättningspolicy tillämpas för det företaget. Om en person är anställd i ett företag utanför EEA men utför uppdrag för ett EEA-baserat företag skall hans ersättning följa de regler som gäller i den jurisdiktion där uppdraget utförs.

För företag som erhållit statligt stöd gäller att utbetalning av rörlig ersättning inte negativt får påverka uppbyggnaden av kapitalbasen och möjligheten att minska det statliga stödet. Nationell tillsynsmyndighet får kräva att inga utbetalningar görs av rörliga ersättningar det år ett företag begär statligt stöd. Tillsynsmyndigheten kan också kräva att företaget inte betalar ut någon rörlig ersättning så länge erhållet statsstöd inte betalats tillbaka.

Utan att här närmare gå in på detaljerna kan nämnas att förslaget innehåller riktlinjer om utformning, godkännande och tillsyn av policyn. Företag som är betydelsefulla med hänsyn till sin storlek, interna organisation och till verksamhetens typ, räckvidd och komplexitet skall inrätta ersättningskommittéer. Riktlinjerna tar upp kommitténs sammansättning, roll, rutiner och rapportering. Riktlinjerna behandlar vidare kontrollfunktionen, dess roll, dess oberoende och dess ersättningar.

Den grundläggande principen vid riskjustering syftar till att anpassa ersättningen till ett ansvarsfullt risktagande. När ett företag utvecklar sin ersättningspolicy bör man beakta hur ersättningen bidrar till att förhindra överdrivet risktagande och hur ersättningspolicyn går ihop med en effektiv riskhantering.

CEBS diskuterar därefter **fast ersättning jämfört med rörlig**. Den fasta delen skall vara tillräckligt hög för att ersätta de professionella tjänster som den anställde utför och som baseras på bland annat utbildning, skicklighet etc. Den rörliga delen bör vara fullt flexibel och skall kunna sättas ner till noll. **Förhållandet** mellan den fasta och den rörliga delen är viktig. En hög rörlig del kan ha negativa effekter genom att skapa ett starkare incitament till att leverera det önskade resultatet och därmed ta större risker. En låg fast ersättning kan å andra sidan göra det svårt att sänka den rörliga delen i tider då företaget går dåligt. Företagen bör därför i sin ersättningspolicy klart ange den maximala relationen mellan fast och rörlig ersättning. Relationen mellan de båda kategorierna måste sättas så tydligt att undantag från policyn undviks. Förhållandet mellan ersättningstyperna kan variera mellan grupper av anställda beroende på marknadsförhållanden och de speciella förhållanden under vilka ett visst företag arbetar. På grund av att förutsättningarna varierar mellan olika företag är det omöjligt att generellt fastställa ett optimalt förhållande. En optimal balans är beroende av många faktorer, bland andra kvaliteten i mätmetoder och riskjusteringar, hur långa perioderna är för uppskjuten

ersättning och för kravet på att behålla erhållna instrument, företagets juridiska struktur och verksamhet, typ av befattning i organisationen etc.

För att minska överdrivet risktagande skall rörlig ersättning vara resultatbaserad och riskjusterad. För uppnå detta måste incitament att ta risker begränsas av incitament att hantera risker. Processen att anpassa risken innefattar dels en process för att mäta resultat och mäta risker, dels en belöningsprocess och slutligen en process för utbetalningar. I dokumentet behandlar CEBS allmänna krav på en riskanpassningsprocess och metoder för att mäta resultat som innefattar både kvantitativa och kvalitativa måttstockar. I **belöningsprocessen** gäller det att översätta resultatmått till ersättning och definiera på vilken nivå resultatet skall mätas och riskjustering ske. Riskjusteringen innebär att alla nuvarande och potentiella risker i verksamheten skall beaktas när ersättningspooler eller individuella ersättningar bestäms. Riskjusteringar kan baseras på såväl kvantitativa mått, t.ex. kapitalkostnaden för att täcka en viss risk, som på kvalitativa mått, t.ex. brott mot regelverk, överskridande av limiter etc. **Utbetalningsprocessen** innefattar frågor som uppskjuten ersättning, förhållandet mellan kontant ersättning och ersättning i form av instrument, krav på att behålla erhållna instrument viss tid. Vidare ingår frågan om nedjustering av den rörliga ersättningen om det visar sig att det verkliga utfallet blev sämre än vad man utgått från när ersättningen bestämdes.

Uppskjuten ersättning

Tidpunkten för uppskjuten ersättning räknas från det att den första delen av den rörliga ersättningen utbetalas. Den uppskjutna delen av ersättningen kan avse både kontantdelen och den del som utbetalas i form av instrument. Den minsta period som utbetalningen skall vara uppskjuten är tre till fem år och avgörs bland annat av den potentiella påverkan på företagets riskprofil som personen eller gruppen har. Den innehållna delen skall utbetalas i lika rater under uppskjutandeperioden. Utbetalningen får inte ske för kortare tid än ett år, d.v.s. det är inte tillåtet att göra utbetalningar t.ex. var sjätte månad. För att möjliggöra riskjustering i efterhand får utbetalningen inte påbörjas för tidigt utan först sedan ett år förflutit efter intjänandeperioden.

Storleken på den uppskjutna ersättningen skall vara minst 40 procent av den rörliga ersättningen men vara upp till 60 procent för t.ex. anställda som i högre grad kan påverka företagets riskprofil eller för anställda med särskilt hög rörlig ersättning.

Förhållandet mellan kontant ersättning och ersättning i instrument

Ersättning kan utgå kontant eller i form av instrument. Det är två typer av instrument som är aktuella. Dels är det aktie- och aktieliknande instrument, dels är det en form av hybridinstrument utgivna av företaget och som i en krissituation kan omvandlas till eget kapital på initiativ av tillsynsmyndigheten.

Där det är lämpligt och möjligt skall den del av den rörliga ersättningen som utgörs av instrument bestå av en lämpligt balanserad kombination av de typerna av instrument.

Ersättning i form av instrument skall behållas under en minsta period. Om instrumenten är föremål för uppskjuten ersättning skall den period instrumenten skall behållas beräknas från det den anställde får tillgång till instrumenten. Längden på den period instrumenten måste behållas kan variera men skall vara tillräckligt lång för att den anställdes incitament skall sammanfalla med företagets intresse på lång sikt. Om t.ex. den period under vilken utbetalning är uppskjuten uppgår till fem år skulle den period under vilken instrumenten måste behållas vara kortaren än om uppskjutandeperioden var tre år. Det kan också förekomma att det kan

behövas en längre period t.ex. i de fall då de risker som verksamheten genererar kan komma att dyka upp längre fram.

Instrumenten skall värderas vid tidpunkten för tilldelning. Värderingen avgör antalet tilldelade instrument.

Man bör särskilt observera skillnaden mellan instrument som erhållits direkt med krav på att de skall behållas under viss tid och instrument som utgör uppskjuten ersättning. Till de förstnämnda instrumenten har den anställde äganderätt och de kan inte bli föremål för återtagande medan instrument som utgör uppskjuten ersättning skall bli föremål för justering baserat på det utfallet i rörelsen.

Minst 50 procent av den rörliga ersättningen skall vara i instrument. Detta förhållande mellan kontant ersättning och instrument gäller dels för den del av ersättningen som utbetalas omedelbart dels för den uppskjutna ersättningen. Företaget måste fastställa ett förhållande som skall gälla mellan kontant ersättning och ersättning i instrument som skall vara det som skall tillämpas.

Den uppskjutna delen av ersättningen som inte ännu utbetalts kan bli föremål för justering i takt med att utfallet i den verksamhet som genererat den rörliga ersättningen blir synlig.

CEBS redovisar några exempel:

> **1.Correct practice:** For a certain category within its Identified Staff, an institution establishes a 50 instruments / 50 cash ratio for the variable remuneration, combined with a 60% deferral schedule (that is, 40% of non-deferred variable remuneration). This comes down to an upfront payment in instruments of 20 (i.e. 50% of 40) and 20 in cash. The deferred part consists of 30 in instruments and 30 in cash.
>
> **2.Correct practice:** For a certain category within its Identified Staff, an institution establishes a 70 instruments / 30 cash ratio for the variable remuneration, combined with a 40% deferral schedule (that is, 60% of non-deferred variable remuneration). This comes down to an upfront payment in instruments of 42 (i.e. 70% of 60) and 18 in cash. The deferred part consists of 28 in instruments and 12 in cash.
>
> **3.Incorrect practice:** If for a certain category within its Identified Staff, an institution were to establish a 50 instruments / 50 cash ratio for the variable remuneration, combined with a 40 % deferral scheme, the institution cannot decide to pay 50 in cash upfront and 10 in instruments, leading to a deferred pay out of 40 in instruments.
>
> **4.Incorrect practice:** If for a certain category within its Identified Staff, an institution were to establish a 70 instruments / 30 cash ratio for the variable remuneration, combined with a 50% deferral scheme, the institution cannot decide to pay 50 upfront in instruments and 0 in cash, leading to a deferred pay out of 20 in instrument

Några särskilda frågor.

Diskretionär pensionsutbetalning, som alltid måste ske i instrument, till person som lämnar företaget för att gå i pension måste behållas i fem år.

Diskretionär pensionsutbetalning till person som slutar utan att gå i pension skall utbetalas först efter fem år och bli föremål för riskjustering innan utbetalning.

Garanterad rörlig ersättning får bara förekomma första anställningsåret och endast i anslutning till att personen anställs.

Anställda får inte använda sig av olika former av **försäkringslösningar** för att skydda sig mot nedgång i värdet av erhållna ersättningar.

CEBS förslag innehåller också bestämmelser om **information** till allmänheten och anställda om ersättningspolicy och ersättningar.

CEBS dokument är utskickat på konsultation som pågår till den 8 november 2010. CEBS vill särskilt ha synpunkter rörande längden på den period som ett instrument måste behållas, minsta andelen instrument som måste ingå i den rörliga ersättningen och hur och när dessa skall överlämnas till den anställde. CEBS anser, som framgått ovan, att lagstiftarens avsikt är att minst 50 procent skall bestå av instrument lika fördelat mellan den ersättning som utbetalas direkt och den del som skjuts upp. Det finns också andra tolkningar. FSA i England har gjort en annan tolkning som innebär att det är tillåtet att betala ut den kontanta delen omedelbart medan överlämnande av instrumenten kan skjutas upp, jfr exempel 3 ovan.

CEBS konsultationsdokument om ersättningar

KOMMISSIONEN PLANERAR ATT BESKATTA FINANSSEKTORN

EU-kommissionen har lagt fram sina idéer om den framtida beskattningen av finanssektorn. Man presenterar en tvådelad metod, eftersom finanssektorn enlig kommissionen bör ge ett rättvist bidrag till de offentliga finanserna samtidigt som regeringarna akut behöver nya inkomster på grund av den ekonomiska situationen.

Kommissionen stöder idén om en global skatt på finansiella transaktioner, och kommer att fortsätta att arbeta för detta inom G20. Om ambitiösa globala mål ska kunna nås inom områden som utvecklingsbistånd och klimatförändringar måste de internationella parterna komma överens om globala finansieringsverktyg. En skatt på finansiella transaktioner innebär att varje transaktion beskattas efter sitt värde, vilket skulle ge betydande inkomster. Kommissionen anser att en väl genomförd global skatt på finansiella transaktioner är ett lämpligt sätt att finansiera viktiga internationella politikområden.

På EU-nivå föreslår kommissionen i meddelandet att en skatt på finansiell verksamhet övervägs. Om en sådan skatt utformas på lämpligt sätt kan den ge stora intäkter och stabilisera finansmarknaderna utan att riskera EU:s konkurrenskraft. En skatt på finansiell verksamhet skulle riktas in på vinsterna och ersättningarna inom företag i finanssektorn. På så sätt beskattas företagen snarare än varje enskild aktör i en finansiell transaktion (till skillnad från skatten på finansiella transaktioner). Efter en ingående analys av alternativen anser kommissionen att en skatt på finansiell verksamhet är det bästa sättet att beskatta finanssektorn och generera nya inkomster inom EU.

Kommissionen ska lägga fram sitt meddelande för EU:s finansministrar vid Ekofinrådet den 19 oktober och för EU:s stats- och regeringschefer vid Europeiska rådet i slutet av oktober. En EU-ståndpunkt om beskattningen av finanssektorn kommer att läggas fram vid G20-toppmötet i november för att uppmana parterna att komma överens om en global metod. Målet är att lägga fram politiska förslag under 2011.

Kommissonens meddelande om Beskattning av Finanssektorn.

GODKÄNDA SPRÅK VID GRANSKNING AV PROSPEKT

CESR har gjort en sammanställning av vilka språk respektive nationell tillsynsmyndighet accepterar när myndigheten granskar prospekt i egenskap av hemlandsmyndighet samt vilka värdlandsmyndigheter som kräver att en sammanfattning av ett prospekt översätts och i så fall till vilket språk.

CESRs sammanställning över godkända språk