RÅDETS HENSTILLING

af 27. juli 1992

om fremme af lønmodtagernes andel i overskud og virksomhedens resultater (herunder besiddelse af kapitalandele)

(92/443/EØF)

RÅDET FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER —

som henviser til Traktaten om Oprettelse af Det Europæiske Økonomiske Fællesskab, særlig artikel 235,

som henviser til forslag til henstilling fra Kommissionen (1),

som henviser til udtalelse fra Europa-Parlamentet (2),

som henviser til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg (3), og

som tager følgende i betragtning:

Kommissionen anførte i meddelelsen om sit handlingsprogram om gennemførelsen af fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, at den ville forelægge et fællesskabsinstrument vedrørende medarbejderaktier og lønmodtagernes andel i kapitalen;

der er udarbejdet en rapport om fremme af lønmodtagernes andel i overskud og virksomhedens resultater i medlemsstaterne; af denne rapport fremgår det, at der findes en lang række forskellige ordninger i Fællesskabet, herunder bonus i form af kontanter, ret til at tegne aktier og opsat udbyttedeling, samt forskellige former for særlige medarbejderaktier;

tilskyndelse til at indføre ordninger vedrørende lønmodtagernes andel i virksomhedens kapital, uden forskelsbehandling på grundlag af køn eller nationalitet, kan ses som et middel til at opnå en bredere fordeling af virksomhedernes formue, som lønmodtagerne har været med til at skabe; fremme af ordninger på virksomhedsplan med henblik på lønmodtagernes andel i virksomhedernes kapital vil navnlig virke som en tilskyndelse til at inddrage lønmodtagerne i deres virksomheders udvikling;

selv om den empiriske forskning vedrørende virkningen af sådanne ordninger endnu ikke har givet sikre beviser på, at der skulle være afgørende fordele herved, er der tilstrækkelige tegn på, at sådanne ordninger har en række positive virkninger, bl.a. større motivation hos medarbejderne og øget produktivitet samt forbedring af virksomhedernes konkurrenceevne;

der bør arbejdes for, at ordninger vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen vinder større udbredelse i Fællesskabet uden af den grund at søge en egentlig harmonisering eller en reduktion af det brede spektrum af nuværende ordninger;

der skal tages hensyn til den vigtige rolle, som arbejdsmarkedets parter spiller, og det store ansvar, de har på området; arbejdsmarkedets parters aktive interesse og engagement i dette fællesskabsinitiativ er en betingelse for et positivt udfald;

dette initiativ forekommer at være nødvendigt for inden for fællesmarkedets rammer at virkeliggøre et af Fællesskabets mål —

I. OPFORDRER HERVED MEDLEMSSTATERNE TIL:

1. at anerkende de potentielle fordele ved en mere udbredt individuel eller kollektiv anvendelse af en række forskellige ordninger for lønmodtagernes andel i overskud og virksomhedens resultater gennem overskudsdeling eller medarbejderaktier eller en kombination af begge

2. at tage hensyn til arbejdsmarkedets parters rolle og ansvar i denne sammenhæng i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

II. HENSTILLER TIL MEDLEMSSTATERNE:

1. at sørge for, at de retlige strukturer er således udformet, at de muliggør indførelse af de former for lønmodtagernes andel i kapitalen, der er omhandlet i denne henstilling

2. at overveje muligheden af at give incitamenter, som f.eks. skattemæssige eller andre finansielle fordele, med det formål at fremme indførelsen af visse ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen

3. at fremme indførelsen af sådanne ordninger ved at gøre det lettere at stille den nødvendige information til rådighed for alle interesserede parter

4. at tage hensyn til erfaringer fra de andre medlemsstater ved valget af den form, lønmodtagernes andel i kapitalen skal have

(1) EFT nr. C 245 af 20. 9. 1991, s. 12, og EFT nr. C 140 af 3. 6. 1992, s. 5.
(2) EFT nr. C 125 af 18. 5. 1992, s. 241.
(3) EFT nr. C 18 af 21. 4. 1992, s. 40.

5. at sikre, at de berørte parter inden for rammerne af love og administrative bestemmelser samt eventuel gældende praksis i medlemsstaterne får stillet et bredt spektrum af ordninger eller metoder til rådighed, som, når det er relevant, skal gennemføres efter forhandlinger mellem arbejdsgiverne og lønmodtagerne eller disses repræsentanter

6. at sikre, at dette valg kan foretages på et niveau, som under hensyn til national lovgivning og/eller praksis for overenskomstforhandlinger er så tæt som muligt på lønmodtageren og på virksomheden

7. at overveje og/eller tilskynde til, at der tages hensyn til punkterne i bilaget, når der udarbejdes nye ordninger vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen, eller når eksisterende ordninger revideres

8. tre år efter vedtagelsen af denne henstilling at undersøge de data, der er tilgængelige på nationalt plan om udviklingen af lønmodtagernes andel i kapitalen, og at meddele Kommissionen resultaterne af disse undersøgelser

9. at informere arbejdsmarkedets parter om ovennævnte forhold.

III. TAGER TIL EFTERRETNING, AT KOMMISSIONEN AGTER:

senest fire år efter vedtagelsen af denne henstilling at forelægge Europa-Parlamentet, Rådet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg en rapport om gennemførelsen heraf på grundlag af de oplysninger, som medlemsstaterne har meddelt den.

Udfærdiget i Bruxelles, den 27. juli 1992.

På Rådets vegne
N. LAMONT
Formand

BILAG

DE PUNKTER, DER HENVISES TIL I AFSNIT II, PUNKT 7

1. *Regelmæssighed:* anvendelse af ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen på et regelmæssigt grundlag og udbetaling af »bonus« mindst én gang om året.

2. *Forudfastlagt beregningsmåde:* utvetydig fastlæggelse inden hver referenceperiodes begyndelse af den måde, hvorpå lønmodtagernes udbytte beregnes.

3. *Opretholdelse af lønforhandlinger:* det forhold, at der er indført ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, bør ikke hindre, at der kan føres normale forhandlinger om løn og arbejdsvilkår, eller at der kan fastsættes løn og arbejdsvilkår gennem sådanne forhandlinger.

   Aftaler om nye bestemmelser for lønmodtagernes andel i kapitalen kan indgå i de sædvanlige forhandlinger om fast løn og arbejdsvilkår uden at træde i stedet for disse.

4. *Frivillighed:* såvel virksomhederne som lønmodtagerne bør inden for de lovgivningsmæssige, administrative og overenskomstmæssige rammer, der måtte findes i medlemsstaterne, have mulighed for at tage stilling til, om de ønsker at deltage i en ordning for lønmodtagernes andel i kapitalen, samt hvilken ordning eller metode herfor de ønsker at deltage i.

5. *Beregning af lønmodtagerens udbytte:* bonussens størrelse bør normalt ikke fastsættes på forhånd, men beregnes efter en forudfastlagt metode, der afspejler virksomhedens resultater (der kan udtrykkes i overskud eller med andre indikatorer) over en vis periode, idet det klart skal angives, hvilken indikator der er valgt til at måle virksomhedens resultater.

6. *Beløb:* ved beregning af bonus bør der fremkomme et beløb, der kan skabe den forventede motivation uden dog at overstige et vist loft (i absolutte tal eller i procent) for at undgå for store udsving i lønmodtagerens samlede indkomst.

7. *Risici:* lønmodtagernes opmærksomhed bør henledes på de risici, der er forbundet med ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen; foruden de risici for udsving i indkomsten, som uvægerligt er forbundet med ordningerne, kan lønmodtagerne blive udsat for yderligere risici, hvis deres andel i kapitalen udgøres af lidet diversificerede investeringer; det bør i den forbindelse undersøges, hvorledes der kan indføres mekanismer til beskyttelse mod en værdiforringelse af aktiverne.

8. *Adgang til at deltage i ordningerne:* adgang til at deltage i ordningerne har først og fremmest lønmodtagere, dvs. personer, der modtager løn i henhold til en arbejdskontrakt; så vidt muligt bør alle lønmodtagere i en virksomhed have adgang til at deltage i overskudsdelingsordninger.

   Mere generelt bør lønmodtagere, der befinder sig i samme objektive situation, have samme rettigheder med hensyn til adgangen til at deltage i de forskellige ordninger.

9. *Virksomhedstype:* ordninger med overskudsdeling og lignende kan indføres af såvel private som offentlige virksomheder, for så vidt der findes eller er mulighed for at opstille pålidelige indikatorer for virksomhedens resultater eller overskud.

10. *Virksomhedsstørrelse:*

    a) små og mellemstore virksomheder bør have tilstrækkelige muligheder for at gennemføre ordninger med overskudsdeling og lignende; det er især vigtigt at sørge for, at der ikke er for mange administrative forpligtelser, og at de finansielle mindstekrav, hvis sådanne er nødvendige, ikke er for store

    b) i større virksomheder, især multinationale selskaber, kan det være hensigtsmæssigt at knytte hele eller en del af det udbytte, der udbetales til lønmodtagerne, til separate enheders resultater frem for til virksomhedens samlede resultat

    c) ved valget af ordning bør der tages hensyn til virksomhedens størrelse.

11. *Ordningernes karakter:* ordninger, der er for komplekse, bør undgås.

12. *Information og instruktion:* hvis de forskellige ordninger skal blive en succes, må der gøres en stor indsats for at give alle berørte lønmodtagere den nødvendige information og eventuelt instruktion.