

AANBEVELINGEN

COMMISSIE

AANBEVELING VAN DE COMMISSIE

van 30 april 2009

over het beloningsbeleid in de financiële sector

(Voor de EER relevante tekst)

(2009/384/EG)

DE COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 211, tweede streepje,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Excessief risicogedrag in de sector van de financiële dienstverlening en met name bij banken en beleggingsondernemingen ligt mee aan de basis van de neergang van financiële ondernemingen en van systeemproblemen in de lidstaten en wereldwijd. Deze problemen hebben zich naar de andere sectoren van de economie verspreid en hoge maatschappelijke kosten veroorzaakt.
- (2) Er heerst een breed gedragen consensus dat een ongepaste beloningscultuur in de financiële sector, ofschoon deze niet de hoofdoorzaak was van de financiële crisis die zich in 2007 en 2008 heeft ontwikkeld, mede heeft aangezet tot het nemen van buitensporige risico's en aldus heeft bijgedragen tot de omvangrijke verliezen bij grote financiële ondernemingen.
- (3) In tal van financiële ondernemingen heeft er een spanning bestaan tussen het beloningsbeleid en een doeltreffende en gezonde risicobeheersing. Dit beleid beloofde gewoonlijk het streven naar winst op de korte termijn en gaf medewerkers prikkels om onnodig risicovolle activiteiten te ontplooiën die op de korte termijn hogere winsten opleverden maar op de langere termijn de financiële ondernemingen aan hogere potentiële verliezen blootstelden.
- (4) Wanneer de risicobeheersings- en controlesystemen solide en uiterst doeltreffend zijn, moeten de uit het beloningsbeleid voortvloeiende prikkels die tot risicogedrag aanzetten, in principe aansluiten bij het risicotolerantieniveau van een financiële onderneming. Het is evenwel zo dat ieder risicobeheersings- en controlesysteem beperkingen heeft en, zoals uit de financiële crisis is gebleken, niet altijd in staat is om de risico's op te vangen die uit ongepaste prikkels voortvloeien, als gevolg van de steeds grotere complexiteit van de risico's en de talloze mogelijkheden om risico's te nemen. Een eenvoudige functionele opsplitsing tussen operationele bedrijfsonderdelen en diensten die de risicobeheersings- en controlesystemen exploiteren, is derhalve wel noodzakelijk maar niet langer toereikend.
- (5) Passende prikkels in de beloningsstructuur zelf moeten de druk op de risicobeheersing verlagen en de mogelijke doeltreffendheid van deze systemen verhogen. Het is derhalve noodzakelijk beginselen voor een goed beloningsbeleid vast te stellen.
- (6) Gelet op de concurrentiedruk in de financiële sector en de internationale bedrijvigheid van vele financiële ondernemingen is het zaak te garanderen dat deze beginselen voor een goed beloningsbeleid in alle lidstaten op consistente wijze worden toegepast. Er wordt evenwel onderkend dat een wereldwijde consistente tenuitvoerlegging een nog grotere doeltreffendheid zou bewerkstelligen.
- (7) In haar mededeling aan de Europese Voorjaarsraad „Op weg naar Europees herstel”⁽¹⁾ heeft de Commissie haar plan gepresenteerd om de stabiliteit en betrouwbaarheid van het financiële stelsel te herstellen en te handhaven. Daarin kondigde zij met name een nieuwe aanbeveling aan over beloningen in de financiële sector om de risicobeheersing in financiële ondernemingen te verbeteren en bonussen te koppelen aan duurzame prestaties.
- (8) Deze aanbeveling legt algemene beginselen voor het beloningsbeleid in de financiële sector vast, die moeten gelden voor alle financiële ondernemingen die actief zijn in de sector van de financiële dienstverlening.

⁽¹⁾ COM(2009) 114.

- (9) Deze algemene beginselen kunnen voor bepaalde categorieën van financiële ondernemingen meer of minder relevant zijn, naargelang de bestaande voorschriften en gebruiken in de financiële sector. Zij moeten gelden naast andere regels of voorschriften die van toepassing zijn op een specifieke branche van de financiële sector. Met name vergoedingen en provisies die worden ontvangen door tussenpersonen en externe dienstverleners in het geval van uitbestede activiteiten, moeten buiten beschouwing blijven, omdat de beloningspraktijk in verband met dergelijke vergoedingen en provisies al gedeeltelijk wordt gedekt door specifieke regelingen, in het bijzonder Richtlijn 2004/39/EG van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2004 betreffende markten voor financiële instrumenten⁽¹⁾ en Richtlijn 2002/92/EG van het Europees Parlement en de Raad van 9 december 2002 betreffende verzekeringsbemiddeling⁽²⁾. Voorts doet deze aanbeveling geen afbreuk aan de eventuele rechten van de sociale partners bij collectieve arbeidsonderhandelingen.
- (10) Ten aanzien van financiële ondernemingen waarvan de effecten in de zin van Richtlijn 2004/39/EG zijn toegelaten tot de handel op een gereguleerde markt in een of meer lidstaten, geldt deze aanbeveling in aanvulling op en in combinatie met Aanbeveling 2004/913/EG van de Commissie van 14 december 2004 ter bevordering van de toepassing van een passende regeling voor de beloning van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen⁽³⁾ en Aanbeveling 2009/385/EG van de Commissie van 30 april 2009 ter aanvulling van Aanbeveling 2004/913/EG en Aanbeveling 2005/162/EG wat betreft de regeling voor de beloning van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen⁽⁴⁾.
- (11) Het beloningsbeleid van een financiële onderneming moet ook worden gekoppeld aan de omvang van die onderneming en aan de aard en de complexiteit van haar activiteiten.
- (12) Er moet een risicogeoriënteerd beloningsbeleid worden vastgesteld, dat in overeenstemming is met een doeltreffende risicobeheersing en niet tot blootstelling aan buitensporige risico's leidt.
- (13) Het beloningsbeleid moet betrekking hebben op de categorieën van medewerkers wier beroepsmatige activiteiten het risicoprofiel van de financiële onderneming materieel beïnvloeden. Teneinde te vermijden dat tot excessief risicogedrag wordt aangezet, moet voor de beloning van die categorieën van medewerkers een bijzondere regeling worden aangenomen.
- (14) Het beloningsbeleid moet ertoe strekken de persoonlijke doelstellingen van de medewerkers en de langetermijnbelangen van de financiële onderneming op elkaar af te stemmen. Prestatiegerelateerde beloningscomponenten moeten worden beoordeeld op basis van prestaties op de langere termijn, rekening houdende met de uitstaande risico's in verband met die prestaties. Prestaties moeten worden beoordeeld in een meerjarencader, bijvoorbeeld over een periode van drie tot vijf jaar, teneinde te garanderen dat het beoordelingsproces is gebaseerd op prestaties op de langere termijn en dat de effectieve betaling van prestatiegerelateerde beloningscomponenten wordt gespreid over de conjunctuurcyclus van de onderneming.
- (15) Financiële ondernemingen moeten de mogelijkheid hebben om terugbetaling te eisen van variabele prestatiegerelateerde beloningscomponenten die zijn toegekend op basis van gegevens waarvan achteraf blijkt dat zij kennelijk onjuist zijn voorgesteld.
- (16) Als algemeen beginsel geldt dat contractueel vastgelegde ontslagvergoedingen geen beloning voor falen mogen zijn. Voor bestuurders van beursgenoteerde financiële ondernemingen dienen de specifieke bepalingen inzake ontslagvergoedingen te gelden die zijn vastgelegd in Aanbeveling 2009/385/EG.
- (17) Opdat het beloningsbeleid zou stroken met de doelstellingen, de bedrijfsstrategie, de waarden en de langetermijnbelangen van de financiële onderneming, moeten behalve financiële prestaties ook andere factoren in aanmerking worden genomen, zoals de naleving van systemen en controles van de financiële onderneming en de inachtneming van de normen die de relatie met de cliënten en de beleggers regelen.
- (18) Doeltreffend bestuur is een noodzakelijke voorwaarde voor een goed beloningsbeleid. Het besluitvormingsproces in verband met het beloningsbeleid van een financiële onderneming moet intern transparant zijn en zodanig zijn opgezet dat belangenconflicten worden vermeden en de onafhankelijkheid van de betrokkenen wordt gegarandeerd.
- (19) De eindverantwoordelijkheid voor de vaststelling van het beloningsbeleid voor de gehele financiële onderneming en voor de controle op de uitvoering van dat beleid moet bij het leidinggevende orgaan van de financiële onderneming berusten. Voor de vereiste deskundige ondersteuning kan een beroep worden gedaan op de controlefuncties en in voorkomend geval personeelsdiensten en deskundigen. De controlefuncties moeten met name ook bij de opstelling en de evaluatie van de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid worden betrokken en op een passend niveau worden bezoldigd, teneinde bekwaame personen te kunnen aantrekken en hun onafhankelijkheid van de bedrijfsonderdelen waarop controle wordt uitgeoefend, te kunnen garanderen. De wettelijke auditor moet, binnen de grenzen van zijn huidige rapportage-taak, verslag uitbrengen over materiële tekortkomingen in de evaluatie van de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid bij de raad van bestuur/raad van commissarissen of de auditcommissie.

(1) PB L 145 van 30.4.2004, blz. 1.

(2) PB L 9 van 15.1.2003, blz. 3.

(3) PB L 385 van 29.12.2004, blz. 55.

(4) Zie bladzijde 28 van dit Publicatieblad.

- (20) De kans dat het toezicht op het ontwerp en de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid doeltreffend is, wordt groter wanneer de belanghebbenden in de financiële onderneming, daaronder begrepen in voorkomend geval werknemersvertegenwoordigers, goed geïnformeerd zijn over en betrokken zijn bij het proces van de opstelling van en de controle op het beloningsbeleid. Te dien einde dienen financiële ondernemingen de relevante informatie bekend te maken aan hun belanghebbenden.
- (21) De tenuitvoerlegging van de in deze aanbeveling vervatte beginselen moet worden versterkt door bedrijfseconomisch toezicht op nationaal niveau. Daarom moet in de algemene verklaring van de toezichthoudende instantie over de soliditeit van de financiële onderneming een verklaring worden opgenomen over de overeenstemming van het beloningsbeleid van de financiële onderneming met de in deze aanbeveling vervatte beginselen.
- (22) De lidstaten zien erop toe dat bijkantoren van financiële ondernemingen met statutaire zetel of hoofdkantoor in een derde land, die actief zijn op het grondgebied van een lidstaat, onderworpen zijn aan soortgelijke beginselen betreffende het beloningsbeleid als die welke gelden voor financiële ondernemingen die hun statutaire zetel of hun hoofdkantoor op het grondgebied van een lidstaat hebben.
- (23) Deze aanbeveling moet gelden onverminderd de maatregelen die de lidstaten aannemen in verband met het beloningsbeleid van financiële ondernemingen die overheidssteun ontvangen.
- (24) Wanneer de lidstaten overeenkomstig deze aanbeveling kennisgeving doen van maatregelen, moet ook een duidelijk tijdschema worden opgegeven waarbinnen financiële ondernemingen een beloningsbeleid moeten vaststellen dat in overeenstemming is met de in deze aanbeveling vervatte beginselen.
- beroepsmatige activiteiten het risicoprofiel van de financiële onderneming materieel beïnvloeden.
- 1.3. Wanneer de lidstaten maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat financiële ondernemingen deze beginselen ten uitvoer leggen, houden zij rekening met de aard, de omvang en de specifieke activiteiten van de financiële ondernemingen in kwestie.
- 1.4. De lidstaten passen de in de afdelingen II, III en IV opgenomen beginselen zowel op individuele als op geconsolideerde basis toe op financiële ondernemingen. De beginselen voor een goed beloningsbeleid zijn van toepassing op groepsniveau ten aanzien van de moedermaatschappij en al haar dochterondernemingen, daaronder begrepen die welke in offshore financiële centra gevestigd zijn.
- 1.5. Deze aanbeveling is niet van toepassing op vergoedingen en provisies die worden ontvangen door tussenpersonen en externe dienstverleners in het geval van uitbestede activiteiten.
2. *Definities met het oog op de toepassing van deze aanbeveling*
- 2.1. „Financiële onderneming”: iedere onderneming die, ongeacht haar rechtsvorm en ongeacht of zij al dan niet onder toezicht staat, beroepsmatig een van de volgende activiteiten verricht:
- a) zij neemt deposito's en andere terugbetaalbare gelden in ontvangst;
- b) zij verleent beleggingsdiensten en/of verricht beleggingsactiviteiten in de zin van Richtlijn 2004/39/EG;
- c) zij houdt zich bezig met het verzekerings- of herverzekeringsbedrijf;
- d) zij verricht zakelijke activiteiten die vergelijkbaar zijn met de onder a), b) en c) genoemde activiteiten.

BEVEELT AAN:

AFDELING I

Toepassingsgebied en definities

1. *Toepassingsgebied*
- 1.1. De lidstaten zien erop toe dat de in de afdelingen II, III en IV opgenomen beginselen van toepassing zijn op alle financiële ondernemingen die hun statutaire zetel of hun hoofdkantoor op hun grondgebied hebben.
- 1.2. De lidstaten zien erop toe dat de in de afdelingen II, III en IV opgenomen beginselen van toepassing zijn op de beloning van de categorieën van medewerkers wier
- 2.2. „Bestuurder”: ieder lid van het bestuurs-, leidinggevende of toezichthoudende orgaan van een financiële onderneming.
- 2.3. „Controlefuncties”: risicobeheersing, interne controle en vergelijkbare functies in een financiële onderneming.
- 2.4. „Variabele beloningscomponent”: een bestanddeel van de bezoldiging dat wordt toegekend op basis van prestatiecriteria, met inbegrip van bonussen.

Als financiële onderneming gelden onder meer, doch niet uitsluitend, kredietinstellingen, beleggingsondernemingen, verzekerings- en herverzekeringsondernemingen, pensioenfondsen en instellingen voor collectieve belegging.

AFDELING II**Beloningsbeleid****3. Algemeen**

3.1. De lidstaten zien erop toe dat financiële ondernemingen een beloningsbeleid vaststellen, uitvoeren en blijven toepassen dat in overeenstemming is met en bijdraagt aan een gezonde en doeltreffende risicobeheersing en dat niet aanzet tot excessief risicogedrag.

3.2. Het beloningsbeleid dient aan te sluiten bij de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van de financiële onderneming, zoals duurzame groeivoorzichten, en in overeenstemming te zijn met de beginselen die betrekking hebben op de bescherming van cliënten en beleggers in het kader van de voor hen verrichte diensten.

4. Structuur van het beloningsbeleid

4.1. Wanneer de beloning een variabele component of een bonus omvat, dient het beloningsbeleid te streven naar een evenwichtige verdeling tussen vaste en variabele beloningscomponenten. Deze evenwichtige verdeling tussen beloningscomponenten kan variëren tussen medewerkers onderling naargelang van de marktvoorwaarden en de specifieke context waarin de financiële onderneming opereert. De lidstaten zien erop toe dat het beloningsbeleid van een financiële onderneming de variabele component maximeert.

4.2. Het aandeel van de vaste beloningscomponent in het totale beloningspakket dient voldoende hoog te zijn, zodat de financiële onderneming haar bonusbeleid in alle vrijheid kan voeren. De financiële onderneming moet met name de mogelijkheid hebben om bonussen geheel of ten dele in te houden wanneer de prestatiecriteria door de betrokken persoon, het betrokken bedrijfsonderdeel of de onderneming als geheel niet worden gehaald. De financiële onderneming moet ook de mogelijkheid hebben om bonussen in te houden wanneer haar positie aanzienlijk verslechtert, met name wanneer niet langer kan worden verondersteld dat zij haar bedrijf kan of zal kunnen voortzetten als „going concern”.

4.3. Wanneer een significante bonus wordt toegekend, moet het grootste deel van de bonus gedurende een minimale wachtperiode worden uitgesteld. De omvang van het uitgestelde deel van de bonus moet worden vastgesteld naar rata van het totale bedrag van de bonus ten opzichte van het totale bedrag van de beloning.

4.4. Het uitgestelde deel van de bonus moet verband houden met de uitstaande risico's die verbonden zijn aan de prestaties waarop de bonus betrekking heeft, en kan bestaan uit aandelen, opties, contanten of andere middelen

waarvan de betaling gedurende de wachtperiode wordt opgeschort. De beoordelingscriteria voor toekomstige prestaties waaraan het uitgestelde deel is gekoppeld, moeten overeenkomstig punt 5 voor risico gecorrigeerd zijn.

4.5. Contractueel overeengekomen ontslagvergoedingen dienen samen te hangen met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en mogen geen beloning voor falen zijn.

4.6. De lidstaten dragen er zorg voor dat de raad van bestuur/raad van commissarissen van een financiële onderneming kan eisen dat medewerkers prestatiegerelateerde bonussen die zijn toegekend op basis van gegevens waarvan achteraf blijkt dat zij kennelijk onjuist zijn voorgesteld, geheel of ten dele terugbetalen.

4.7. De structuur van het beloningsbeleid dient na verloop van tijd te worden geactualiseerd om te garanderen dat het gelijke tred houdt met de wijzigende situatie van de financiële onderneming in kwestie.

5. Beoordeling van de prestaties

5.1. Wanneer de beloning prestatiegerelateerd is, dient het totale bedrag gebaseerd te zijn op een combinatie van de beoordeling van de prestaties van de betrokken persoon, het betrokken bedrijfsonderdeel en de resultaten van de financiële onderneming als geheel.

5.2. De prestaties moeten worden beoordeeld in een meerjarenkader, teneinde te garanderen dat het beoordelingsproces is gebaseerd op prestaties op de langere termijn en dat de effectieve betaling van bonussen wordt gespreid over de conjunctuuryclus van de onderneming.

5.3. Bij de beoordeling van prestaties, als basis voor bonussen of bonuspools, moet een correctie worden aangebracht voor actuele en toekomstige risico's die samenhangen met de onderliggende prestaties, en moet rekening worden gehouden met de kosten van het gebruikte kapitaal en de vereiste liquiditeit.

5.4. Bij de beoordeling van individuele prestaties moet rekening worden gehouden met niet-financiële criteria, zoals de naleving van interne regels en procedures en de inachtneming van de normen die de relatie met de cliënten en de beleggers regelen.

6. Governance

6.1. Het beloningsbeleid dient maatregelen ter voorkoming van belangenconflicten te omvatten. De procedures van de financiële onderneming voor de vaststelling van beloningen moeten duidelijk, degelijk gedocumenteerd en intern transparant zijn.

- 6.2. De bezoldiging van de bestuurders wordt vastgesteld door de raad van bestuur/raad van commissarissen. De raad van bestuur/raad van commissarissen stelt ook de algemene beginselen van het beloningsbeleid van de financiële onderneming vast en ziet toe op de tenuitvoerlegging ervan.
- 6.3. De controlefuncties en in voorkomend geval personeelsdiensten en externe deskundigen worden ook bij de opstelling van het beloningsbeleid betrokken.
- 6.4. De leden van de raad van bestuur/raad van commissarissen die belast zijn met het beloningsbeleid, alsook de leden van de remuneratiecommissies en de medewerkers die bij de opstelling en de uitvoering van het beloningsbeleid zijn betrokken, dienen over de noodzakelijke ervaring te beschikken en functioneel onafhankelijk te zijn van de bedrijfsonderdelen waarop zij controle uitoefenen, zodat zij een onafhankelijk oordeel kunnen vellen over de gepastheid van het beloningsbeleid, met inbegrip van de gevolgen voor risico's en risicobeheersing.
- 6.5. Onverminderd de algemene verantwoordelijkheid van de raad van bestuur/raad van commissarissen zoals vastgelegd in punt 6.2 wordt de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid ten minste eenmaal per jaar onderworpen aan een centrale en onafhankelijke interne beoordeling door de controlefuncties om deze te toetsen aan het beleid en de procedures die zijn vastgesteld door de raad van bestuur/raad van commissarissen. De controlefuncties brengen verslag uit over het resultaat van deze beoordeling bij de raad van bestuur/raad van commissarissen.
- 6.6. Medewerkers die betrokken zijn bij controleprocessen, dienen onafhankelijk te zijn van de bedrijfsonderdelen waarop zij toezicht uitoefenen, een passend niveau van autoriteit te hebben en te worden vergoed overeenkomstig de verwezenlijking van de met hun functie samenhangende doelstellingen, ongeacht de prestaties op het gebied van de door hen gecontroleerde bedrijfsactiviteiten. Met name wat verzekerings- en herverzekeringsondernemingen betreft, moeten de actuariële functie en de bevoegde actuaris worden beloond overeenkomstig hun rol in de verzekerings- of herverzekeringsonderneming en niet in verhouding tot de prestaties van de onderneming in kwestie.
- 6.7. De algemene beginselen van het beloningsbeleid moeten beschikbaar zijn voor de medewerkers waarop zij van toepassing zijn. Deze medewerkers moeten vooraf in kennis worden gesteld van de criteria die voor de vaststelling van hun bezoldiging en bij het beoordelingsproces zullen worden gebruikt. Het beoordelingsproces en het beloningsbeleid moeten degelijk gedocumenteerd zijn alsook transparant voor de afzonderlijke medewerkers in kwestie.
- relevante informatie over het beloningsbeleid, alsook elke actualisering daarvan naar aanleiding van een wijziging in het beleid, door de financiële onderneming op een duidelijke en begrijpelijke wijze bekend te worden gemaakt aan de belanghebbenden. Deze bekendmaking kan gebeuren in de vorm van een onafhankelijke verklaring over het beloningsbeleid, een periodieke mededeling in de jaarrekening of anderszins.
8. De volgende informatie dient te worden verstrekt:
- a) informatie over het besluitvormingsproces waarbij het beloningsbeleid is vastgesteld, in voorkomend geval met informatie over de samenstelling en het mandaat van een remuneratiecommissie, de naam van de externe adviseur op wie een beroep is gedaan bij de vaststelling van het beloningsbeleid en de rol van de belanghebbenden;
 - b) informatie over de relatie tussen beloning en prestaties;
 - c) informatie over de voor prestatiebeoordeling en risico-correctie gebruikte criteria;
 - d) informatie over de prestatiecriteria op basis waarvan aandelen, opties of variabele beloningscomponenten worden toegekend;
 - e) de belangrijkste parameters en de motivering van een eventuele jaarlijkse bonusregeling en eventuele andere niet-geldelijke voordelen.
9. Bij de vaststelling van het niveau van de bekend te maken informatie houden de lidstaten rekening met de aard, de omvang en de specifieke activiteiten van de financiële ondernemingen in kwestie.

AFDELING IV

Toezicht

10. De lidstaten dragen er zorg voor dat de bevoegde autoriteiten rekening houden met de omvang van de financiële onderneming alsook de aard en de complexiteit van haar activiteiten wanneer zij erop toezien of de in de afdelingen II en III opgenomen beginselen in acht worden genomen.
11. De lidstaten dragen er zorg voor dat financiële ondernemingen hun bevoegde autoriteiten in kennis kunnen stellen van het beloningsbeleid waarop deze aanbeveling ziet, in de vorm van een verklaring over hun beloningsbeleid, die moet worden geactualiseerd wanneer nodig, waarbij zij met name aangeven in hoeverre de in deze aanbeveling opgenomen beginselen in acht zijn genomen.

AFDELING III

Openbaarmaking

7. Onverminderd de bepalingen inzake vertrouwelijkheid en gegevensbescherming dient de in afdeling II bedoelde

12. De lidstaten dragen er zorg voor dat de bevoegde autoriteiten kunnen verzoeken om en toegang krijgen tot alle informatie die zij nodig hebben om te beoordelen in hoeverre de in de afdelingen II en III opgenomen beginselen in acht worden genomen.

AFDELING V

Slotbepalingen

13. De lidstaten wordt verzocht de nodige maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat deze aanbeveling uiterlijk vanaf 31 december 2009 wordt toegepast, en de Commissie in kennis te stellen van de maatregelen die overeenkomstig deze aanbeveling zijn getroffen, zodat de Commissie nauwlettend kan toezien op de situatie en op grond daarvan kan bepalen of verdere maatregelen geboden zijn.
14. Deze aanbeveling is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel, 30 april 2009.

Voor de Commissie

Siim KALLAS

Vicevoorzitter
