

AANBEVELING 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****(Voor de EER relevante tekst)**

(2009/385/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) Op 14 december 2004 heeft de Commissie Aanbeveling 2004/913/EG ter bevordering van de toepassing van een passende regeling voor de beloning van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen ⁽¹⁾ aangenomen, en op 15 februari 2005 Aanbeveling 2005/162/EG betreffende de taak van niet bij het dagelijks bestuur betrokken bestuurders of commissarissen van beursgenoteerde ondernemingen en betreffende de comités van de raad van bestuur of van de raad van commissarissen ⁽²⁾. De belangrijkste doelstelling van deze aanbevelingen is te zorgen voor transparante beloningsmethoden, aandeelhouderstoezicht op het beloningsbeleid en de individuele beloningen door openbaarmaking van informatie en de invoering van een bindende of raadgevende stem over de beloningsverklaring en goedkeuring van de aandeelhouders voor op aandelen gebaseerde beloningsregelingen, doeltreffend en onafhankelijk toezicht van niet-uitvoerende bestuurders, en een ten minste raadgevende functie van de remuneratiecommissie ten aanzien van beloningsmethoden.
- (2) Volgens deze aanbevelingen dient de Commissie toe te zien op de situatie, waaronder de tenuitvoerlegging en toepassing van de in de aanbevelingen vervatte beginselen, en te bepalen of verdere maatregelen geboden zijn. Bovendien heeft de ervaring van de laatste jaren — en meer recentelijk de financiële crisis — uitgewezen dat de beloningsstructuren steeds complexer zijn geworden, te zeer op kortetermijnresultaten zijn gericht en in een aantal gevallen hebben geleid tot buitensporige beloningen, die niet door prestaties werden gerechtvaardigd.
- (3) Hoewel de vorm, structuur en hoogte van de bestuurdersbeloningen primair onder de verantwoordelijkheid van de ondernemingen, hun aandeelhouders en eventuele vertegenwoordigers van werknemers blijven vallen, is de Commissie toch van mening dat er aanvullende beginselen nodig zijn ten aanzien van de structuur van bestuurdersbeloningen, zoals vastgesteld in het beloningsbeleid

van een onderneming, en van het besluitvormingsproces in verband met beloningen alsook de controle op dat proces.

- (4) Deze aanbeveling doet geen afbreuk aan de eventuele rechten van de sociale partners bij collectieve arbeidsonderhandelingen.
- (5) De bestaande regeling voor de beloning van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen dient te worden aangescherpt door de in Aanbeveling 2004/913/EG en Aanbeveling 2005/162/EG vervatte beginselen aan te vullen.
- (6) De structuur van de bestuurdersbeloningen dient de levensvatbaarheid van de onderneming op de lange termijn te bevorderen en te waarborgen dat de beloning gebaseerd is op prestatie. De variabele beloningscomponenten dienen daarom te worden gerelateerd aan vooraf vastgestelde en meetbare prestatiecriteria, waaronder niet-financiële criteria. Er dienen grenzen te worden gesteld aan de variabele beloningscomponenten. De betaling van significante variabele beloningscomponenten dient te worden uitgesteld gedurende een bepaalde periode, bijvoorbeeld drie tot vijf jaar, afhankelijk van prestatiegerelateerde voorwaarden. Ook moeten bedrijven variabele beloningscomponenten die werden uitgekeerd op basis van kennelijk onjuist voorgestelde gegevens, kunnen terugvorderen.
- (7) Er dient voor te worden gezorgd dat ontslagvergoedingen, zogeheten „gouden handdrukken”, geen beloning zijn voor falen, maar uitsluitend worden ingezet voor hun primaire doel, namelijk te voorzien in een vangnet bij vroegtijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hiertoe dient de betaling van ontslagvergoedingen vooraf te worden beperkt tot een bepaalde som of duur, waarbij de vergoeding in de regel niet meer mag bedragen dan tweemaal het jaarsalaris (uitsluitend op basis van de niet-variabele component daarvan) en niet mag worden uitgekeerd als het ontslag te wijten is aan ontoereikende prestaties, of wanneer een bestuurder eigener beweging vertrekt. Dit doet geen afbreuk aan de mogelijkheid ontslagvergoedingen uit te keren bij vroegtijdige beëindiging van een contract wegens een wijziging van de bedrijfsstrategie of in geval van een fusie en/of overname.

⁽¹⁾ PB L 385 van 29.12.2004, blz. 55.

⁽²⁾ PB L 52 van 25.2.2005, blz. 51.

(8) Regelingen waarbij bestuurders worden beloond in de vorm van aandelen, aandelenopties dan wel andere rechten op aandelen of op een beloning die afhangt van de aandelenkoers, moeten nauwer worden verbonden aan prestaties en het creëren van ondernemingswaarde op de lange termijn. Voor aandelen dient derhalve een passende wachtperiode te gelden, waarbij de aandelen pas onvoorwaardelijk worden wanneer prestatiegerelateerde voorwaarden zijn vervuld. Aandelenopties dan wel andere rechten op aandelen of op een beloning die afhangt van de aandelenkoers, zouden gedurende een passende periode niet mogen worden uitgeoefend en het uitoefenrecht dient afhankelijk te worden gemaakt van prestatiegerelateerde voorwaarden. Om bestuurders met aandelen in de onderneming verder te behoeden voor belangenconflicten, dienen zij ertoe te worden verplicht om een deel van hun aandelen tot het eind van hun mandaat aan te houden.

(9) De beloningsverklaring dient duidelijk en begrijpelijk te zijn, zodat de aandeelhouders zich een beter oordeel kunnen vormen over de beloningsstrategie van de onderneming en de verantwoordingsplicht van de onderneming tegenover de aandeelhouders wordt versterkt. Voorts is nadere openbaarmaking van informatie over de beloningsstructuur geboden.

(10) Met het oog op de versterking van de verantwoordingsplicht dienen de aandeelhouders te worden aangemoedigd om algemene vergaderingen bij te wonen en weloverwogen gebruik te maken van hun stemrecht. Met name institutionele aandeelhouders dienen een voortrekkersrol te vervullen bij het bewerkstelligen van grotere verantwoording door raden van bestuur/raden van commissarissen op het stuk van beloningsaangelegenheden.

(11) Remuneratiecommissies zoals bedoeld in Aanbeveling 2005/162/EG vervullen een belangrijke rol bij het opstellen van het beloningsbeleid van een onderneming, het voorkomen van belangenconflicten en het toezien op de wijze waarop de raad van bestuur omgaat met beloningen. Om de rol van deze commissies te versterken, dient ten minste een lid ervan deskundig te zijn op het gebied van beloning.

(12) Beloningsadviseurs kunnen tegenstrijdige belangen hebben, bijvoorbeeld wanneer zij de remuneratiecommissie adviseren inzake beloningsmethoden en -regelingen, en tegelijkertijd de onderneming dan wel de uitvoerend bestuurder(s) of directeur(en) van advies dienen. Het is dienstig dat remuneratiecommissies voorzichtigheid betrachten bij het aantrekken van beloningsadviseurs en zich ervan vergewissen dat dezelfde adviseurs niet tegelijkertijd de personeelsdienst van de onderneming dan wel de uitvoerend bestuurders of directeurs van advies dienen.

(13) Aangezien de beloning van bestuurders een belangrijke aangelegenheid is en teneinde de toepassing van het desbetreffende communautaire kader doeltreffender te maken, wil de Commissie op ruime schaal gebruikmaken van toezichtmechanismen, zoals jaarlijkse scoreborden

en onderlinge beoordeling door de lidstaten. Voorts wil de Commissie onderzoeken of de openbaarmaking van het beleid betreffende bestuurdersbeloningen kan worden gestandaardiseerd.

(14) Wanneer de lidstaten overeenkomstig deze aanbeveling kennisgeving doen van maatregelen, moet ook een duidelijk tijdschema worden opgegeven waarbinnen ondernemingen een beloningsbeleid moeten vaststellen dat in overeenstemming is met de in deze aanbeveling vervatte beginselen,

BEVEELT AAN:

AFDELING I

Toepassingsgebied en definities

1. Toepassingsgebied

1.1. Het toepassingsgebied van afdeling II van deze aanbeveling komt overeen met dat van Aanbeveling 2004/913/EG.

Het toepassingsgebied van afdeling III van deze aanbeveling komt overeen met dat van Aanbeveling 2005/162/EG.

1.2. De lidstaten dienen alle passende maatregelen te nemen om te waarborgen dat beursgenoteerde ondernemingen waarop Aanbeveling 2004/913/EG en Aanbeveling 2005/162/EG van toepassing zijn, deze aanbeveling in acht nemen.

2. *Definities die bij de in Aanbeveling 2004/913/EG en Aanbeveling 2005/162/EG vervatte definities komen:*

2.1. „Variabele beloningscomponenten”: bestanddelen van de bezoldiging van bestuurders die worden toegekend op basis van prestatiecriteria, met inbegrip van bonussen.

2.2. „Ontslagvergoedingen”: betalingen in verband met de vroegtijdige beëindiging van overeenkomsten voor uitvoerend bestuurders of directeurs, waaronder betalingen die gerelateerd zijn aan contractueel vastgelegde opzegtermijnen of niet-concurrentiebedingen.

AFDELING II

Beloningsbeleid

(Afdeling II van Aanbeveling 2004/913/EG)

3. Structuur van het beleid ten aanzien van bestuurdersbeloningen

3.1. Wanneer het beloningsbeleid variabele beloningscomponenten omvat, moeten ondernemingen de variabele component(en) maximeren. De niet-variabele beloningscomponent dient groot genoeg te zijn opdat de onderneming variabele beloningscomponenten kan inhouden wanneer niet wordt voldaan aan de prestatiecriteria.

3.2. De toekenning van variabele beloningscomponenten dient onderhevig te zijn aan vooraf vastgestelde en meetbare prestatiecriteria.

Prestatiecriteria moeten de levensvatbaarheid van de onderneming op de lange termijn bevorderen en niet-financiële criteria omvatten die van belang zijn voor het creëren van ondernemingswaarde op de lange termijn, zoals naleving van de toepasselijke regels en procedures.

3.3. Bij toekenning van een variabele beloningscomponent dient een groot deel van de variabele component gedurende een minimumperiode te worden uitgesteld. Het uit te stellen deel van de variabele component moet worden gebaseerd op het relatieve gewicht van de variabele component ten opzichte van de niet-variabele beloningscomponent.

3.4. De contractuele regelingen met de uitvoerend bestuurders of directeuren moeten bepalingen omvatten op grond waarvan de onderneming variabele beloningscomponenten die werden toegekend op basis van gegevens waarvan achteraf blijkt dat zij kennelijk onjuist zijn voorgesteld, kan terugvorderen.

3.5. Ontslagvergoedingen mogen niet hoger zijn dan een vast bedrag of een vast aantal jaarsalarissen, waarbij de vergoeding in de regel niet meer mag bedragen dan twee jaar van de niet-variabele beloningscomponent of het equivalent daarvan.

Ontslagvergoedingen worden niet betaald als het ontslag te wijten is aan ontoereikende prestaties.

4. *Op aandelen gebaseerde beloning*

4.1. Aandelen worden pas onvoorwaardelijk ten vroegste drie jaar na de toekenning ervan.

Aandelenopties dan wel andere rechten op aandelen of op een beloning die afhangt van de aandelenkoers, mogen gedurende ten minste drie jaar na de toekenning ervan niet worden uitgeoefend.

4.2. Er dienen vooraf vastgestelde en meetbare prestatiecriteria te gelden ten aanzien van het onvoorwaardelijk worden van aandelen alsook van het recht tot uitoefening van aandelenopties dan wel andere rechten op aandelen of op beloning die afhangt van de aandelenkoers.

4.3. De bestuurders dienen een aantal aandelen, nadat deze onvoorwaardelijk zijn geworden, aan te houden tot het eind van hun mandaat, rekening houdende met eventuele financieringskosten in verband met de verwerving van de aandelen. Het aantal aan te houden aandelen dient te worden vastgelegd, bijvoorbeeld op tweemaal de waarde van

het totale jaarsalaris (de som van de variabele en de niet-variabele beloningscomponenten).

4.4. De beloning van niet-uitvoerend bestuurders of commissarissen mag geen aandelenopties omvatten.

5. *Openbaarmaking van het beleid ten aanzien van bestuurdersbeloningen*

5.1. De in punt 3.1 van Aanbeveling 2004/913/EG genoemde beloningsverklaring dient duidelijk en begrijpelijk te zijn.

5.2. Naast de in punt 3.3 van Aanbeveling 2004/913/EG bedoelde informatie dient de beloningsverklaring de volgende informatie te bevatten:

a) een toelichting hoe de keuze van de prestatiecriteria bijdraagt tot de langetermijnbelangen van de onderneming, overeenkomstig punt 3.2 van deze aanbeveling;

b) een toelichting bij de methoden die worden toegepast om vast te stellen of aan de prestatiecriteria voldaan is;

c) voldoende informatie over wachtperiodes in verband met variabele beloningscomponenten, zoals bedoeld in punt 3.3 van deze aanbeveling;

d) voldoende informatie over het beleid inzake ontslagvergoedingen, zoals bedoeld in punt 3.4 van deze aanbeveling;

e) voldoende informatie over wachtperiodes voor op aandelen gebaseerde beloning, zoals bedoeld in punt 4.1 van deze aanbeveling;

f) voldoende informatie over het beleid inzake het aanhouden van onvoorwaardelijk geworden aandelen, zoals bedoeld in punt 4.3 van deze aanbeveling;

g) voldoende informatie over de samenstelling van de groep van ondernemingen waarvan het beloningsbeleid is onderzocht bij de vaststelling van het beloningsbeleid van de onderneming in kwestie.

6. *De stem van de aandeelhouders*

6.1. Aandeelhouders — in het bijzonder de institutionele — dienen te worden aangemoedigd om zo nodig algemene vergaderingen bij te wonen en weloverwogen gebruik te maken van hun stemrecht met betrekking tot de beloning van bestuurders, daarbij rekening houdende met de in deze aanbeveling, Aanbeveling 2004/913/EG en Aanbeveling 2005/162/EG vervatte beginselen.

AFDELING III**De remuneratiecommissie**

(punt 3 van bijlage I bij Aanbeveling 2005/162/EG)

7. Oprichting en samenstelling

7.1. Ten minste een van de leden van de remuneratiecommissie beschikt over kennis van en ervaring op het gebied van beloningsbeleid.

8. Rol

8.1. De remuneratiecommissie beoordeelt regelmatig het beloningsbeleid ten aanzien van uitvoerend bestuurders of directeuren, met inbegrip van het beleid inzake op aandelen gebaseerde beloning, alsmede de uitvoering daarvan.

9. Werking

9.1. De remuneratiecommissie oefent haar taken op onafhankelijke en integere wijze uit.

9.2. Wanneer de remuneratiecommissie een beroep doet op de diensten van een adviseur om informatie te verkrijgen over de marktnormen voor beloningssystemen, dient zij zich ervan te vergewissen dat de betrokken adviseur niet tegelijkertijd de personeelsdienst van de onderneming dan wel de uitvoerend bestuurders of directeuren van advies dient.

9.3. Bij de uitoefening van haar taken draagt de remuneratiecommissie er zorg voor dat de beloning van individuele uitvoerend bestuurders of directeuren in verhouding staat

tot de beloning van andere uitvoerend bestuurders of directeuren en andere personeelsleden van de onderneming.

9.4. De remuneratiecommissie brengt de aandeelhouders verslag uit over de wijze waarop zij haar taken vervult en woont hiertoe de algemene jaarvergadering bij.

AFDELING IV**Slotbepalingen**

10. De lidstaten wordt verzocht de nodige maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat deze aanbeveling uiterlijk vanaf 31 december 2009 wordt toegepast.

Hiertoe wordt de lidstaten verzocht over deze aanbeveling nationaal overleg te voeren met de belanghebbenden en de Commissie in kennis te stellen van de maatregelen die overeenkomstig deze aanbeveling zijn genomen, zodat de Commissie nauwlettend kan toezien op de situatie en op grond daarvan kan bepalen of verdere maatregelen geboden zijn.

11. Deze aanbeveling is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel, 30 april 2009.

Voor de Commissie

Siim KALLAS

Vicevoorzitter