

NL

NL

NL



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 30.4.2009
COM(2009) 211 definitief

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE

ter begeleiding van

Aanbeveling van de Commissie ter aanvulling van aanbevelingen 2004/913/EG en 2005/162/EG met betrekking tot de regeling voor de beloning van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen

en

Aanbeveling van de Commissie betreffende het beloningsbeleid in de financiële-dienstensector

{C(2009) 3159}

{C(2009) 3177}

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE

ter begeleiding van Aanbeveling van de Commissie ter aanvulling van Aanbeveling 2004/913/EG en Aanbeveling 2005/162/EG met betrekking tot de regeling voor de beloning van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen, en Aanbeveling van de Commissie over het beloningsbeleid in de financiële-dienstensector

I. Inleiding

De financiële crisis heeft ernstige zwaktes blootgelegd in de manier waarop financiële markten worden gereguleerd en gesuperviseerd. De Commissie leidt momenteel een verreikende hervorming om de lessen uit de crisis toe te passen en in de toekomst voor verantwoorde en betrouwbare financiële markten te zorgen. In de huidige context staat het beloningsbeleid in het middelpunt van de belangstelling bij het publiek, de media, academici en beleidsmakers.

Er is ruime consensus dat vergoedingsregelingen op basis van opbrengsten op korte termijn, waarbij de bijbehorende risico's onvoldoende in aanmerking zijn genomen, mede hebben gestimuleerd dat financiële instellingen zich in al te riskante zakelijke praktijken hebben begeven. Er is ook bredere bezorgdheid geuit over recente substantiële stijgingen van de beloning van bestuurders en het feit dat de variabele component in de samenstelling van de beloning van bestuurders in alle sectoren van de economie steeds belangrijker wordt.

De twee aanbevelingen die deze mededeling vergezellen, vormen de eerste fase in de strategie van de Commissie om deze belangrijke kwestie aan te pakken. Zoals aangekondigd in haar Mededeling "Op weg naar Europees herstel"¹ bestaat het doel erin het risicobeheer bij financiële ondernemingen te verbeteren en stimuleringspremies aan duurzame prestaties van bedrijven in het algemeen te verbinden.

In deze eerste fase beveelt de Commissie een reeks beginselen en best practice aan; de lidstaten dienen toe te zien op de toepassing hiervan door de ondernemingen bij de opzet en uitvoering van beloningsbeleid dat duurzame prestaties op lange termijn beloont. Een succesvolle hervorming op dit gebied hangt af van een echte cultuurverandering in de betrokken bedrijven. Door nu met haar aanbevelingen te komen, beoogt de Commissie bedrijven aan te moedigen reeds bij de herziening van personeelscontracten voor 2010 de beginselen van een duurzaam beloningsbeleid toe te passen.

De Commissie zal een follow-up aan deze aanbevelingen geven door middel van wetgevingsvoorstellen om beloningsregelingen onder prudentieel toezicht te brengen. In juni zal de Commissie voorstellen indienen om de richtlijn kapitaalvereisten te herzien teneinde ervoor te zorgen dat het toetsingsvermogen op adequate wijze de risico's dekt die inherent zijn aan de handelsportefeuilles, effectiseringsposities en het beloningsbeleid van banken. De Commissie geeft voorrang aan wetgevingsmaatregelen in de sector van de banken en investeringsbanken aangezien het negatieve effect van verkeerd afgestemde incentives daar het duidelijkst is. In een verder stadium zal de Commissie aanvullende maatregelen met betrekking tot niet-bancaire financiële diensten onderzoeken.

¹ COM(2009) 114 definitief van 4 maart 2009.

II. Aanbeveling van de Commissie ter aanvulling van aanbevelingen 2004/913/EG en 2005/162/EG met betrekking tot de regeling voor de beloning van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen

De bestaande aanbevelingen van de Commissie betreffende de beloning van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen (2004/913/EG) en betreffende de rol van niet bij het dagelijks bestuur betrokken bestuurders/commissarissen en de comités van de raad van bestuur/raad van commissarissen (2005/162/EG) voorzien niet in alle zaken die de jongste maanden aan de orde zijn gekomen. Met name vereisen de aanbevelingen niet dat de beloning van bestuurders op de langetermijnbelangen van de onderneming moet zijn afgestemd.

Ingevolge verschillende recente opvallende zaken en nu het steeds duidelijker wordt dat de structuur van de beloning van bestuurders moet worden verbeterd, voorziet de nieuwe aanbeveling van de Commissie betreffende de structuur van de bestuurdersbeloning en de opzet en uitvoering van het beloningsbeleid voor bestuurders in beursgenoteerde ondernemingen in een reeks nieuwe beginselen die de bestaande aanbevelingen aanvullen. Dit is in overeenstemming met de conclusies van de Raad ECOFIN van 2 december 2008 waarin de Commissie is verzocht *“om haar aanbeveling te actualiseren, zodat een effectievere controle door aandeelhouders wordt gestimuleerd, en er een sterkere relatie tussen beloning en prestatie komt, ook wat betreft ontslagvergoedingen ("gouden parachutes")”*.

De nieuwe aanbeveling heeft hetzelfde toepassingsgebied als de bestaande aanbevelingen, namelijk bestuurders van alle beursgenoteerde ondernemingen.

Een adequaat beloningsbeleid waarborgt prestatiebeloning en stimuleert bestuurders de levensvatbaarheid op middellange en lange termijn van de onderneming te verzekeren. Terwijl de bestaande aanbevelingen uit 2004 uitgaan van prestatiebeloning via openbaarmaking van het beloningsbeleid, geeft de nieuwe aanbeveling nadere richtsnoeren om dit doel te bereiken op basis van best practice voor de opzet van een adequaat beloningsbeleid. Centraal staan bepaalde aspecten van de structuur van de bestuurdersbeloning en het beheer van de bestuurdersbeloning, inclusief toezicht door de aandeelhouders.

Ten aanzien van het beleid inzake de beloningsstructuur voert de nieuwe aanbeveling het beginsel van evenredigheid van beloning binnen de onderneming in, namelijk door benchmarking van de beloning van bestuurders met die van de andere met het dagelijkse bestuur belaste bestuurders en de (top-)werknemers van de onderneming. Er moet een maximum gelden voor de afscheidsvergoeding (gouden handdruk), die bij mislukking niet wordt uitgekeerd. Om beloning beter aan prestatie te koppelen, vereist de nieuwe aanbeveling een evenwicht tussen vaste en variabele beloning en stelt zij de toekenning van variabele beloning aan vooraf vastgestelde, meetbare prestatiecriteria afhankelijk.

Ter bevordering van de levensvatbaarheid van de onderneming op lange termijn voorziet de nieuwe aanbeveling in een evenwicht tussen prestatiecriteria op korte en lange termijn, in een opschorting van de variabele bestuurdersbeloning, in een minimumwachtperiode voor aandelenopties en aandelen en in het ten minste vasthouden van een deel van de aandelen tot het eind van de betrekking. Bedrijven moeten, als laatste redmiddel, variabele beloningscomponenten terugvorderen die werden uitgekeerd op basis van duidelijk verkeerd opgegeven gegevens.

Ten aanzien van het beleid inzake het beheer van de bestuurdersbeloning omvat de nieuwe aanbeveling beginselen die erop gericht zijn het toezicht van de aandeelhouders op het beloningsbeleid te verbeteren. Het is van cruciaal belang dat de aandeelhouders, met name de institutionele beleggers, hun stemrechten uitoefenen met betrekking tot de beloning van de

bestuurders. Om belangenconflicten te verminderen, mogen niet-kaderleden geen aandelenopties ontvangen als onderdeel van hun beloning.

Beloningscomités spelen een sleutelrol in een verantwoord beloningsbeleid. Om de werking en verantwoordelijkheid van het beloningscomité te verbeteren, dient volgens de nieuwe beginselen ten minste één lid ervan voldoende deskundig te zijn op het gebied van beloning. Bovendien dienen volgens de nieuwe beginselen de leden van het beloningscomité aanwezig te zijn op de algemene vergadering waar de beloningsverklaring wordt besproken om de aandeelhouders toelichting te verstrekken. Ten slotte mogen, om situaties van belangenconflict bij beloningsadviseurs te verminderen, beloningsadviseurs die het beloningscomité adviseren niet tegelijk andere organen van de onderneming adviseren. De nieuwe aanbeveling verduidelijkt, evenwel binnen de bestaande rol en functies als vastgesteld in de aanbeveling van 2005, de werking en samenstelling van de beloningscomités om hun doeltreffendheid te verbeteren. Aldus blijft het machtsevenwicht en de verhouding met directie en raad van bestuur (of in voorkomend geval met een raad van commissarissen) onveranderd. Elke raad die alleen uit niet bij het dagelijks bestuur betrokken leden van een beursgenoteerde onderneming bestaat en beslist over de beloning van bij het dagelijks bestuur betrokken leden kan eveneens als een beloningscomité worden beschouwd.

Opgemerkt zij dat niets in de aanbeveling afbreuk doet aan de autonomie van de sociale partners bij het cao-overleg.

III. Aanbeveling van de Commissie betreffende het beloningsbeleid in de financiële-dienstensector

De Commissie brengt bovendien een nieuwe aanbeveling ter tafel betreffende de beloning in de financiële-dienstensector om verkeerde incentives en buitensporige risico's bij op dit gebied actieve ondernemingen aan te pakken. De aanbeveling wijst de EU een pioniersrol toe in de uitvoering van de verbintenissen die op 2 april 2009 tijdens de G20-top in Londen zijn aangegaan. De G20 is overeengekomen om *de strenge nieuwe beginselen betreffende beloning en vergoeding van het Forum Financiële Stabiliteit (FSF) te bevestigen en uit te voeren en om duurzame vergoedingsregelingen en het maatschappelijk verantwoord ondernemerschap van alle ondernemingen te ondersteunen*. De tweede aanbeveling betreffende de beloning binnen de financiële dienstverlening is in overeenstemming met de FSF-beginselen en vult deze aan.

De aanbeveling is van toepassing op alle sectoren in de financiële-dienstverleningsindustrie, ongeacht de grootte van de financiële instelling dan wel of ze beursgenoteerd is of niet. Daardoor worden mogelijke achterpoortjes vermeden en concurrentievervalsing tussen verschillende sectoren en financiële instellingen voorkomen. De beginselen gelden voor alle categorieën van medewerkers van wie de beroepsactiviteiten het risicoprofiel van de financiële onderneming beïnvloeden.

De nieuwe aanbeveling omvat beginselen betreffende de beloningsstructuur, de opzet en uitvoering van het beloningsbeleid, de openbaarmaking van het beloningsbeleid aan de belanghebbenden en het bedrijfseconomisch toezicht. Dit evenwicht tussen structuur, beheer, openbaarmaking en toezicht moet een positief effect hebben op een deugdelijk beloningsbeleid bij financiële instellingen en er met name voor te zorgen dat dergelijk beleid in overeenstemming is met effectief risicobeheer en levensvatbaarheid op lange termijn.

Het beloningsbeleid in de financiële-dienstensector moet in overeenstemming zijn met deugdelijk en effectief risicobeheer en moet dit bevorderen. Met het oog daarop moeten

financiële instellingen het juiste evenwicht vinden tussen vaste en variabele beloningscomponenten.

De vaste component moet voldoende hoog zijn om ervoor te zorgen dat personeel niet uitsluitend op bonussen rekt. De variabele component moet aan prestatie worden gekoppeld en een groot deel daarvan moet worden opgeschort om rekening te houden met de risicohorizont van de onderliggende prestatie. Variabele vergoedingen moeten getoetst worden aan prestatiebeoordelingscriteria die op de prestatie op langere termijn van financiële instellingen gericht zijn en bij de waardering van de onderliggende prestatie moet rekening gehouden worden met de factoren risico, kapitaalkosten en liquiditeit. Verder moeten financiële instellingen variabele beloningscomponenten terugvorderen die werden uitgekeerd op basis van duidelijk verkeerd opgegeven gegevens.

De nieuwe aanbeveling voert ook belangrijke nieuwe beginselen in betreffende het beheer van de besluitvorming over het beloningsbeleid bij financiële instellingen. Het beloningsbeleid moet intern transparant, duidelijk en degelijk gedocumenteerd zijn en maatregelen omvatten om belangenconflicten te voorkomen. Een en ander houdt ook in dat de raad van bestuur/raad van commissarissen verantwoordelijk moet zijn voor het toezicht op het uitvoering van het beloningsbeleid voor de financiële instelling als geheel en dat op adequate wijze een beroep dient te worden gedaan op de interne-controlefuncties en personeelsafdelingen of deskundigen alsook de aandeelhouders. De leden van de raad van bestuur en andere bij de opzet en uitvoering van het beloningsbeleid betrokken medewerkers moeten onafhankelijk zijn. Om ervoor te zorgen dat het beloningsbeleid zijn doelstellingen bereikt, dient het mettertijd te worden geactualiseerd om rekening te houden met de veranderende situatie bij de financiële instelling en de medewerkers moeten op voorhand weten welke criteria zullen worden gebruikt voor het bepalen van hun beloning en toegang hebben tot hun beoordelingsproces.

De openbaarmaking van het beloningsbeleid bij financiële instellingen is een essentiële voorwaarde voor doeltreffend toezicht. Het beloningsbeleid moet op adequate wijze op een duidelijke en gemakkelijk te begrijpen manier bekend worden gemaakt aan de belanghebbenden.

De nieuwe aanbeveling stelt ook nieuwe beginselen vast betreffende bedrijfseconomisch toezicht op het beloningsbeleid bij financiële instellingen. Toezichhoudende instanties moeten, met behulp van de hun ter beschikking staande toezichtsinstrumenten, ervoor zorgen dat financiële instellingen de beginselen inzake een deugdelijk beloningsbeleid in zo ruim mogelijke mate toepassen en een beloningsbeleid voeren dat in overeenstemming is met doeltreffend risicobeheer.

Om het evenredigheidsbeginsel te waarborgen, moeten de toezichhoudende instanties rekening houden met de aard en de omvang van de financiële instelling en de complexiteit van haar activiteiten bij hun oordeel of de instelling de beginselen betreffende deugdelijk beloningsbeleid naleeft.

Sommige algemene beginselen betreffende deugdelijke-beloningspraktijken kunnen voor bepaalde categorieën financiële instellingen immers relevanter zijn dan voor andere. Om ongerechtvaardigde kosten te vermijden en evenredigheid te waarborgen, wordt het bijgevolg aan de lidstaten overgelaten om bij de uitvoering van de algemene beginselen deze volgens de situatie van de betrokken financiële instellingen aan te passen en aan te vullen.

IV. Volgende stappen

Deze aanbevelingen vormen de eerste fase in een reeks voorstellen om stimuleringspremies weer te verbinden aan duurzame langetermijnprestaties van ondernemingen. In een tweede fase zal de Commissie wetgevingsvoorstellen indienen om de nationale toezichthoudende instanties te machtigen financiële instellingen te dwingen tot het voeren van een beloningsbeleid dat in overeenstemming is met doeltreffend risicobeheer.

In juni zal de Commissie het beloningsbeleid bij banken en beleggingsondernemingen – op basis van de nu beschikbare feiten is daar de markt het duidelijkst tekortgeschoten – aanpakken via het pakket wijzigingen van de richtlijn kapitaalvereisten. De wetgevingswijzigingen die zullen worden voorgesteld, zullen het beloningsbeleid en de koppeling ervan aan het risicobeheer duidelijk binnen prudentieel toezicht brengen in het kader van het proces van bedrijfseconomisch toezicht uit hoofde van die richtlijn. Kredietinstellingen en beleggingsondernemingen zullen wettelijk verplicht zijn om een beloningsbeleid te voeren dat in overeenstemming is met doeltreffend risicobeheer, en toezichthoudende instanties zullen maatregelen kunnen treffen om in dat verband tekortschietende kredietinstellingen en beleggingsondernemingen aan te pakken.

De beginselen die zijn vastgesteld in de nieuwe aanbeveling betreffende het beloningsbeleid in de financiële sector van de Commissie zijn zeer relevant voor naleving van deze verplichting. Zij voorzien in een nader richtsnoer betreffende de manier waarop aan de bindende verplichting kan worden voldaan en in een kader voor toezichthouders wanneer zij de beloningsstructuren van ondernemingen beoordelen in de loop van het bedrijfseconomisch toezicht van “pijler 2”.

De aangekondigde wijzigingen van de richtlijn kapitaalvereisten zullen de aanbeveling niet vervangen, maar aanvullen. De aanbevelingen hebben een duidelijke verdere meerwaarde. Zij maken de markten duidelijk welke best practice de Commissie in afwachting dat wettelijke eisen worden aangenomen passend acht en maken het mogelijk deze best practice te beschrijven met een gedetailleerdheid die bij een wetgevende aanpak die zich op beginselen dient te richten niet mogelijk is.

Misschien moeten soortgelijke wetgevingsinitiatieven in andere financiële sectoren (zoals de verzekeringen) worden overwogen. Tot die tijd vormt de aanbeveling betreffende het beloningsbeleid in de financiële diensten ook voor de in deze sectoren toe te passen beginselen een richtsnoer en biedt ze een uitgangspunt voor dialoog tussen financiële instellingen en relevante toezichthouders.

De evaluatieverslagen van 2007 van de vorige aanbevelingen releveerden zowel sterke als ook een aantal zwakke punten. De Commissie is voornemens de monitoringmechanismen uit te breiden om de doeltreffende toepassing van beide aanbevelingen te verbeteren. Na één jaar zal de Commissie beide aanbevelingen in het licht van de opgedane ervaring en de uitkomst van de voormelde monitoring onderzoeken en met een evaluatieverslag over de toepassing door de lidstaten van beide aanbevelingen komen.

Ten slotte moet ook worden opgemerkt dat de aanbevelingen geen afbreuk doen aan specifieke nationale maatregelen betreffende beloning in de context van nationale reddingspakketten voor de financiële sector. De Commissie heeft dergelijke nationale maatregelen verwelkomd in de context van haar besluitvorming inzake staatssteun. Maar deze maatregelen zijn uitzonderlijk en dienen ter compensatie van de concurrentievervalsende effecten van staatsinmenging. Zij kunnen niet in de plaats treden voor algemene richtsnoeren die door alle financiële instellingen in normale alsook uitzonderlijke marktomstandigheden moeten worden toegepast.