

Vergaderjaar 2008–2009

22 112

Nieuwe Commissievoorstellen en initiatieven van de lidstaten van de Europese Unie

Nr. 875

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN BUITENLANDSE ZAKEN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 juni 2009

Overeenkomstig de bestaande afspraken heb ik de eer u hierbij vijf fiches aan te bieden die werden opgesteld door de werkgroep Beoordeling Nieuwe Commissievoorstellen (BNC):

1. Mededeling inzake pakketproducten voor retailbeleggingen; (Kamerstuk 22 112, nr. 873)
2. Richtlijn inzake beheerders van alternatieve beleggingsfondsen; (Kamerstuk 22 112, nr. 874)
3. Mededeling inzake beloning bestuurders beursgenoteerde ondernemingen en aanbeveling van de Commissie over het beloningsbeleid in de financiële-dienstensector;
4. Verordening vaststelling beperkende maatregelen tegen sommige personen en entiteiten die banden hebben met Osama bin Laden; (Kamerstuk 22 112, nr. 876)
5. Mededelingen over ICT-grenzen verleggen, evaluatie zesde kaderprogramma en voortgangsrapportage zevende kaderprogramma. (Kamerstuk 22 112, nr. 877)

De staatssecretaris van Buitenlandse Zaken,
F. C. G. M. Timmermans

Fiche : Mededeling inzake beloning bestuurders beursgenoteerde ondernemingen en aanbeveling van de Commissie over het beloningsbeleid in de financiële-dienstensector.

Algemene gegevens

Titel voorstel: 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.

Datum Commissiedocument: 30 april 2009

Nr. Commissiedocument: Com (2009) 211

Prelex: http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=nl&DosId=198_253

Nr. impact-assessment Commissie en Opinie Impact-assessment Board
http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/direct_ors-remun/impact_assessment_en.pdf

Behandelingstraject Raad: Ecofin Raad, datum behandeling nog niet bekend.

Eerstverantwoordelijk ministerie: Ministerie van Financiën.

2. Essentie voorstel

De financiële crisis heeft zwaktes blootgelegd in de manier waarop financiële markten worden gereguleerd en gesuperviseerd, De Commissie is bezig met een verrijkende hervorming om de lessen uit de crisis toe te passen, het beloningsbeleid wordt hierbij eveneens meegenomen. Op dit gebied heeft de Commissie een mededeling en twee aanbevelingen gepubliceerd die een eerste fase vormen in de strategie van de Commissie om deze kwestie aan te pakken.

De aanbeveling over het beloningsbeleid in de financiële sector is van toepassing op alle ondernemingen binnen deze financiële sector, ongeacht of ze beursgenoteerd zijn of niet. De aanbeveling geldt voor alle categorieën van medewerkers van wie de beroepsactiviteiten het risico-profiel van de financiële onderneming beïnvloeden. De aanbeveling is gericht op de beloningsstructuur, de opzet en uitvoering van het beloningsbeleid, de openbaarmaking van het beloningsbeleid aan de belanghebbenden en het bedrijfseconomisch toezicht en strekt ertoe verkeerde prikkels verbonden aan het beloningsbeleid en buitensporige risico's bij financiële instellingen aan te pakken.

De aanbeveling over beloningen van bestuurders bij beursgenoteerde ondernemingen is een aanpassing van 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). De bestaande aanbevelingen uit 2004 en 2005 richtten zich op prestatiebeloning via openbaarmaking van het beloningsbeleid. In aanvulling daarop richt de aangepaste aanbeveling zich ook op het koppelen van beloningen aan lange termijn doelstellingen op basis van best practices voor de opzet

van een adequaat beloningsbeleid. Centraal hierin staan bepaalde aspecten van de structuur van de bestuurdersbeloning, het beheer van de bestuurdersbeloning, inclusief toezicht door de aandeelhouders, en de werking en samenstelling van de remuneratiecommissie.

3. Kondigt de Commissie acties, maatregelen of concrete wet- en regelgeving aan voor de toekomst? Zo ja, hoe luidt dan het voorlopige Nederlandse oordeel over bevoegdheidsvaststelling, subsidiariteit en proportionaliteit en hoe schat Nederland de financiële gevolgen in?

De mededeling en aanbevelingen vormen de eerste fase in een reeks voorstellen van de Commissie om variabele beloningen weer te koppelen aan duurzame langetermijnprestaties van financiële instellingen en beursgenoteerde ondernemingen. De Commissie zal hieraan op korte termijn gevolg geven door middel van richtlijnvoorstellen om beloningsregelingen expliciet onder prudentieel toezicht te brengen (aanpassing bankenrichtlijn/CRD). Op basis van de bestaande bankenrichtlijn kunnen prudentiële risico's, die voortkomen uit de beloningstructuur, worden betrokken in het toezicht. Het expliciet benoemen van het risico dat voort kan komen uit beloningen draagt echter bij aan een geharmoniseerde Europese aanpak van dit risico.

De Commissie is voornemens de monitoringmechanismen uit te breiden teneinde de toepassing van beide aanbevelingen te verbreden. 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.

Aanbevolen maatregelen wat betreft de aanbeveling van de Commissie over beloningen in de financiële sector:

In de aanbeveling wordt de lidstaten gevraagd maatregelen te treffen op de volgende vier gebieden:

- 1. Structuur van het beloningsbeleid:** het beloningsbeleid voor risiconemend personeel dient in overeenstemming te zijn met en bij te dragen aan een deugdelijke en doeltreffende risicobeheersing. Daartoe dienen financiële instellingen te streven naar een evenwichtige verdeling tussen de vaste beloning en de variabele beloning. De variabele beloning moet worden gekoppeld aan geleverde prestatie en betaling van het grootste deel van de variabele beloning moet worden opgeschort om rekening te houden met de risico's die over de gehele bedrijfscyclus verbonden zijn aan de prestatie waarop de variabele beloning betrekking heeft. De prestatie dient te worden beoordeeld aan de hand van prestatiecriteria in het licht van de prestatie op langere termijn van financiële instellingen. Bij de beoordeling van de onderliggende prestatie dient tevens een correctie te worden ingebouwd voor het risico, de kosten van het kapitaal en de vereiste liquiditeit. Financiële instellingen moeten ook in staat zijn reeds uitgekeerde variabele beloningen terug te vorderen wanneer achteraf blijkt dat gegevens duidelijk onjuist zijn voorgesteld (clawback).
- 2. Governance:** het beloningsbeleid moet intern transparant, duidelijk en degelijk gedocumenteerd zijn en maatregelen ter voorkoming van belangenconflicten omvatten. De raad van bestuur/raad van commissarissen dient verantwoordelijk te zijn voor het toezicht op de uitvoering van het beloningsbeleid van de gehele financiële instelling, waarbij er sprake moet zijn van een passende betrokkenheid van interne controlefuncties, personeelsdiensten, deskundigen en aandeelhouders. De leden van de raad van bestuur en andere personeelsleden

die bij de opstelling en de uitvoering van het beloningsbeleid betrokken zijn, moeten onafhankelijk zijn.

3. **Openbaarmaking:** het beloningsbeleid moet op passende wijze aan de belanghebbenden worden bekendgemaakt. De bekendmaking moet op een duidelijke en begrijpelijke wijze plaatsvinden en de bekendgemaakte informatie dient de kernelementen van het beloningsbeleid en van de opzet en uitvoering ervan te bevatten.
4. **Toezicht:** toezichthouders dienen zich, met behulp van de toezicht-instrumenten waarover zij beschikken, ervan te vergewissen dat financiële instellingen de beginselen betreffende een deugdelijk beloningsbeleid zoveel mogelijk toepassen en een beloningsbeleid voeren dat in overeenstemming is met een doeltreffende risicobeheersing. Wat de kwestie van de evenredigheid betreft, dienen toezichthouders rekening te houden met de aard en de omvang van de financiële instelling, alsook met de complexiteit van haar activiteiten wanneer zij toetsen of de instelling de beginselen inzake een deugdelijk beloningsbeleid in acht neemt.

Aanbevolen maatregelen uit aanbeveling van de Commissie over beloningsbeleid van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen:

Wat betreft de structuur van bestuurdersbeloningen wordt de lidstaten het volgende aanbevolen:

- een maximum stellen aan ontslagvergoedingen (van maximaal twee jaar van de vaste component van de bestuurdersbeloning) en gouden handdrukken verbieden voor gevallen waarin het ontslag te wijten is aan falen;
- een goed evenwicht eisen tussen vaste en variabele beloningscomponenten en de variabele beloningen koppelen aan vooraf vastgestelde, meetbare prestatiecriteria;
- de soliditeit van ondernemingen op de lange termijn bevorderen door aan te sturen op een evenwichtige verhouding tussen prestatiecriteria voor de lange en de korte termijn, opschorting van de variabele beloning, een minimumwachterperiode voor aandelenopties en aandelen (van ten minste drie jaar), en het vasthouden van een deel van de aandelen tot het einde van het dienstverband;
- ondernemingen toestaan variabele beloningen terug te vorderen die zijn uitgekeerd op basis van gegevens waarvan achteraf blijkt dat zij duidelijk onjuist zijn voorgesteld (terugbetaling).

Wat betreft het beleid inzake het beheer van bestuurdersbeloningen wordt de lidstaten het volgende aanbevolen:

- de openbaarmakingvereisten van de bestaande aanbeveling uitbreiden zodat de aandeelhouder beter zicht krijgt op het beloningsbeleid;
- ervoor zorgen dat aandeelhouders, en vooral de institutionele beleggers, de algemene vergaderingen bijwonen en weloverwogen gebruikmaken van hun stemrecht met betrekking tot de bestuurdersbeloning;
- bepalen dat niet-uitvoerend bestuurders geen aandelenopties mogen ontvangen als onderdeel van hun beloning, teneinde belangenconflicten te voorkomen;
- de rol en werking van de remuneratiecommissie verbeteren door nieuwe beginselen betreffende (i) de samenstelling van remuneratiecommissies, (ii) de verplichte aanwezigheid van de leden van de remuneratiecommissie bij de algemene vergadering waarop het beloningsbeleid wordt besproken, zodat zij de aandeelhouders uitleg kunnen verschaffen, en (iii) het voorkomen van belangenconflicten bij beloningsadviseurs.

Bevoegdheidsvaststelling, subsidiariteit en proportionaliteit

De aanbeveling wordt gedaan onder verwijzing naar artikel 211 EG. De Commissie is naar het oordeel van Nederland bevoegd de aanbevelingen uit te brengen. De subsidiariteit wordt positief beoordeeld, omdat beloningsbeleid niet onafhankelijk kan worden gezien voor de noodzaak van een level playing field op de Europese arbeidsmarkt. Mede gelet op het niet bindende karakter van de aanbevelingen beoordeelt Nederland de proportionaliteit als positief.

Financiële gevolgen

De financiële gevolgen van deze aanbevelingen zullen naar verwachting gering zijn. Instellingen dienen mogelijk aanvullende maatregelen te nemen teneinde een zorgvuldige opzet, beheer en evaluatie van het beloningsbeleid te borgen.

4. Nederlandse positie over de mededeling

Nederland verwelkomt de mededeling en de aanbevelingen van de Commissie en onderschrijft deze in algemene zin. Beide aanbevelingen passen in de huidige internationale belangstelling waar dit onderwerp meer en meer relevant wordt geacht en sluiten aan bij de aanbevelingen die onlangs internationaal door de Financial Stability Board zijn gedaan. Ook passen de aanbevelingen in algemene zin bij de Nederlandse visie op het beloningsbeleid (met een comply or explain-karakter). Een aanbeveling van de kant van de Europese Commissie is voor Nederland wenselijk om een level playing field in Europa te bewerkstelligen. De vormgeving en maatvoering van de door de Commissie aangekondigde uitbreiding van de monitoringsmechanismen vergen de aandacht.

Beide aanbevelingen noemen een aantal elementen die in topbeloningen/beloningssystemen van financiële instellingen en beursgenoteerde ondernemingen terug zouden moeten komen, zoals de koppeling tussen prestatie en beloning (geen «pay for failure») en het genereren van de juiste prikkels, door meer de focus te leggen op de lange termijn prestatie van financiële instellingen en beursgenoteerde ondernemingen. Dit is naar het oordeel van Nederland een goede zaak.