

Eumedion uitgangspunten verantwoord bezoldigingsbeleid van het bestuur van Nederlandse beursvennootschappen

Geldig vanaf ~~20 februari 2019~~ **1 januari 2019**

Achtergrond

Binnen het vennootschapsrecht zijn in Nederland de taken van het bestuur, de raad van commissarissen en de algemene vergadering duidelijk onderscheiden. Het bestuur bestuurt de vennootschap; de raad van commissarissen houdt toezicht op het bestuur en staat het bestuur met raad ter zijde en de algemene vergadering controleert zowel het bestuur als de raad van commissarissen. Aandeelhouders behoren niet op de stoel van de bestuurders, noch op de stoel van de commissarissen te zitten. Waar het de bezoldiging van bestuurders betreft, ligt de taakverdeling echter anders. Het bestuur stelt direct dan wel indirect de bezoldiging van alle andere medewerkers van de vennootschap vast. Maar het is vanzelfsprekend ongewenst dat bestuurders hun eigen bezoldiging bepalen. Ten aanzien van de bezoldiging van statutaire bestuurders hebben commissarissen daarom een meer uitvoerende taak gekregen. Als gevolg daarvan verschuift ook de taak van de algemene vergadering. Bij de bezoldiging van het bestuur geldt dat de raad van commissarissen hier het beleid initieert en uitvoert en dat de algemene vergadering toezicht houdt op de wijze waarop commissarissen dit doen.

De wetgever heeft deze bijzondere rolverhouding op het gebied van bestuurdersbezoldiging per 1 oktober 2004 uitdrukkelijk vorm gegeven. Sinds die datum heeft de algemene vergadering het recht het bezoldigingsbeleid voor bestuurders vast te stellen en het recht om regelingen in de vorm van aandelen of rechten tot het nemen van aandelen goed te keuren. Volgens de wet stelt de algemene vergadering ook de bezoldiging van individuele bestuurders vast, maar het is toegestaan om hiertoe statutair een ander orgaan aan te wijzen. Dat laatste is bij beursvennootschappen met gespreid aandeelhouderschap meestal het geval. Daar is de vaststelling van de bezoldiging van individuele bestuurders veelal overgedragen aan de raad van commissarissen of aan de vergadering van houders van prioriteitsaandelen die op dit gebied het beleid uitvoert.

In de praktijk stelt de algemene vergadering bij beursvennootschappen, op voordracht van de raad van commissarissen, aldus alleen het bezoldigingsbeleid voor bestuurders vast, dat vervolgens wordt uitgevoerd door de raad van commissarissen. De uitkomst van dat beleid – de totale bezoldiging van individuele bestuurders, onderscheiden naar de verschillende componenten – dient ~~op grond van de wet in het remuneratierapport de toelichting op de jaarrekening~~ te worden vermeld. Zo kan de algemene vergadering toezicht houden op de uitvoering van het beleid door de raad van commissarissen. Die toezichthoudende rol van de algemene vergadering omvat aldus verschillende onderdelen. Het gaat om het (vooraf) vaststellen van een voorstel voor een bezoldigingsbeleid voor het bestuur, om het (vooraf) vaststellen van eventuele

Opmerking [AB1]: Tekstuele verduidelijking en beter in lijn met het wetsvoorstel ter implementatie van de herziene richtlijn aandeelhoudersrechten (kamerstukken 35058)

wijzigingen in dit beleid, om het (vooraf) goedkeuren van regelingen in de vorm van aandelen of rechten tot het nemen van aandelen, om het (vooraf) goedkeuren van eventuele wijzigingen in deze regelingen en om de toetsing (achteraf) van de uitkomsten van het beleid, zoals die tot uiting komen in het remuneratierapport van de raad van commissarissen. Vanaf de algemene vergaderingen die in 2021 worden gehouden, zullen de remuneratierapporten ter adviserende stemming aan de algemene vergadering worden voorgelegd.

Om Nederlandse en buitenlandse aandeelhouders in de beursvennootschappen met statutaire zetel in Nederland¹ te ondersteunen bij de toezichhoudende taak die hen door de wet en de Nederlandse corporate governance code op het gebied van bestuurdersbezoldiging is toebedeeld, heeft Eumedion onderstaande uitgangspunten voor een verantwoord bezoldigingsbeleid opgesteld. Zij zien zowel op het proces en de verantwoording als op de structuur en de inhoud van een verantwoord bezoldigingsbeleid. De onderstaande uitgangspunten bouwen voort op de Eumedion-aanbevelingen over bestuurdersbezoldiging uit 2006 en de bepalingen uit de aangepaste Nederlandse corporate governance code van december 2016. Met de uitgangspunten onderschrijft Eumedion nadrukkelijk het mandaat van de raad van commissarissen om een passende bezoldigingsstructuur voor het bestuur te ontwerpen. De vaststelling daarvan blijft onverminderd een bevoegdheid van de algemene vergadering.

Opmerking [AB2]: Vloeit voort uit het wetsvoorstel ter implementatie van de herziene richtlijn aandeelhoudersrechten.

¹ Aangezien de reikwijdte van de werkzaamheden van Eumedion zich beperkt tot de corporate governance- en duurzaamheidsonderwerpen bij Nederlandse beursvennootschappen, zien de principes uit dit document alleen op deze groep vennootschappen. De principes kunnen door aandeelhouders mogelijk ook worden toegepast op andere beursvennootschappen en rechtspersonen.

Eumedion-uitgangspunten

Bezoldigingsbeleid

1. De raad van commissarissen² neemt het initiatief tot en is verantwoordelijk voor het opstellen van (wijzigingen in) het bezoldigingsbeleid voor het bestuur alsmede voor de uitvoering en de uitkomsten daarvan.
2. Het bezoldigingsbeleid voor het bestuur en wijzigingen daarin worden vastgesteld door de algemene vergadering. Regelingen in de vorm van aandelen of rechten tot het nemen van aandelen en wijzigingen daarin worden separaat ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorgelegd. Indien de raad van commissarissen voornemens is om het vaste salaris van één of meer bestuurders meer te verhogen dan de (verwachte gemiddelde) jaarlijkse stijging van het vaste salaris van de werknemers van de vennootschap, dan wordt dit aangemerkt als een wijziging van het bezoldigingsbeleid.
3. De raad van commissarissen toetst mede aan de hand van de uitkomsten jaarlijks of het bezoldigingsbeleid voor het bestuur nog passend is voor de vennootschap. Het bezoldigingsbeleid voor het bestuur wordt minimaal één keer in de vier jaar in zijn geheel door de raad van commissarissen geëvalueerd en de algemene vergadering stelt de voortzetting van het bestaande beleid dan wel wijzigingen daarin vast.
4. Het bezoldigingsbeleid voor het bestuur is duidelijk en begrijpelijk, sluit aan bij de langetermijnstrategie van de vennootschap en de daarbij behorende doelstellingen en draagt bij aan de waardecreatie van de vennootschap op de lange termijn. Het bezoldigingsbeleid voor het bestuur bevat geen prikkels die afbreuk kunnen doen aan de taakopdracht van het bestuur om de langetermijnbelangen van de vennootschap te dienen.
5. De structuur en de hoogte van de bezoldiging van bestuurders zijn passend ten opzichte van i) de identiteit, de missie en de waarden van de vennootschap, ii) de bezoldigingsverhoudingen binnen de vennootschap, iii) de relevante (inter)nationale context en iv) de verwachtingen van de relevante belanghebbenden, waaronder aandeelhouders, werknemers, klanten en de samenleving. De raad van commissarissen legt hierover verantwoording af in de toelichting op een voorstel tot wijziging van het bezoldigingsbeleid en in het remuneratierapport. In het geval voor de bepaling van de passendheid van de bestuurdersbezoldiging ten opzichte van de (inter)nationale context een referentiegroep wordt gebruikt, wordt de samenstelling van deze groep openbaar gemaakt en gemotiveerd. De structuur en de hoogte van de bezoldiging van bestuurders zijn passend ten opzichte van het algemene bezoldigingsbeleid van de vennootschap. De raad van commissarissen geeft zich te allen tijde rekenschap van de voorbeeldfunctie die bestuurders vervullen ten opzichte van de overige werknemers van de vennootschap.

Opmerking [AB3]: Eumedion-standpunt, zoals gecommuniceerd in het Eumedion-commentaar d.d. 21 november 2018 op het wetsvoorstel ter implementatie van de herziene richtlijn aandeelhoudersrechten

Opmerking [AB4]: Geschrapd om te voorkomen dat het bezoldigingsbeleid te veel op de korte termijn is gericht.

Met opmaak: Nederlands(standaard)

Opmerking [AB5]: Toevoeging om te benadrukken dat een wijziging van het bezoldigingsbeleid niet uitsluitend moet worden geïnitieerd en gemotiveerd vanuit "de peer group". Toevoeging is erop gericht om het bezoldigingsbeleid meer 'stakeholder-georiënteerd' te maken en om een breder draagvlak te creëren.

Opmerking [AB6]: Toevoeging, omdat de bepaling over de openbaarmaking van de samenstelling van de peer group uit de nieuwe versie van de Nederlandse Corporate Governance Code is geschrapd. De samenstelling van de peer group is voor aandeelhouders belangrijke informatie om een voorstel tot wijziging van het bezoldigingsbeleid te beoordelen.

² In het geval de vennootschap heeft gekozen voor het opnemen van uitvoerende bestuurders en toezichthoudende bestuurders in één vennootschapsorgaan ('one-tier bestuursstructuur'), gelden de principes uit dit document die betrekking hebben op "de raad van commissarissen" of "commissarissen" ook voor de toezichthoudende of niet-uitvoerende bestuurders. Daar waar in het document wordt gesproken van "het bestuur" of "bestuurders" dient voor vennootschappen die de 'one-tier bestuursstructuur' toepassen gelezen te worden: uitvoerende bestuurders.

6. Uitgangspunt van de totale bezoldiging van bestuurders is het vaste salaris. Eventuele variabele bezoldigingselementen³ worden vooraf gemaximeerd. De (voorwaardelijke) toekenning en de uitkering van variabele bezoldigingselementen zijn altijd afhankelijk⁴ van het realiseren van tevoren vastgestelde prestatiedoelstellingen⁵ alsook van de wijze waarop deze doelstellingen zijn behaald⁶. De beoordeling van een eventueel openbaar of ondershandsbod, een juridische fusie of splitsing of het doen van een majeure acquisitie of afsplitsing is onderdeel van de reguliere werkzaamheden van een bestuurder. Deze gebeurtenissen komen daarom niet in aanmerking voor de toekenning van een – extra – variabele bezoldiging.
7. De variabele bezoldigingselementen worden enkel in contanten of in beursgenoteerde (certificaten van) aandelen (uitgekeerd). De termijn voor de onvoorwaardelijke toekenning van lange termijn variabele bezoldigingselementen is voldoende lang om recht te doen aan de langetermijnstrategie van de vennootschap en de daarbij behorende doelstellingen. Deze termijn is ten minste drie jaar. ~~De lange termijn variabele bezoldigingselementen kunnen bestaan uit aandelen, doch niet uit rechten op aandelen.~~
8. Het verdient aanbeveling dat variabele bezoldigingselementen mede zijn gebaseerd op milieu-, sociale en/of governance doelstellingen. Alle prestatiedoelstellingen zijn helder, duidelijk kwantificeerbaar, tijdsgereleerd en uitdagend en hebben een directe relatie met de strategie en de operationele risico's. De doelstellingen zijn meetbaar en transparant en zijn terug te leiden op de prestaties.
9. De raad van commissarissen heeft een discretionaire bevoegdheid bij de onvoorwaardelijke toekenning van de variabele bezoldigingselementen om onbillijke uitkomsten, bijvoorbeeld bij overname en/of ontslag en/of speciale afboekingen, tegen te gaan. Deze bevoegdheid ziet primair op de mogelijkheid voor de raad van commissarissen om de omvang van de uit te keren variabele bezoldigingselementen vóór het onvoorwaardelijk worden daarvan benedenwaarts aan te passen.⁷ In het geval van een openbaar bod, juridische fusie of splitsing worden de eventueel voorwaardelijke toegekende aandelen en/of rechten op aandelen hoogstens naar rato van de verstrekte prestatieperiode afgewikkeld.
10. De regeling betreffende variabele bezoldigingselementen bevat een bepaling dat reeds onvoorwaardelijk en/of uitgekeerde variabele bezoldigingselementen kunnen worden teruggevorderd als naderhand blijkt dat zij (deels) onterecht, op basis van onjuiste (financiële) informatie, zijn toegekend. de persoon niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag of de persoon verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de financiële positie van de vennootschap aanmerkelijk is (verslechterd). Indien een dergelijk dit geval zich voordoet, zet de raad van commissarissen een procedure in werking om de betreffende bezoldigingselementen terug te vorderen.
11. Het verdient aanbeveling dat bestuurders een bepaald pakket (certificaten van) aandelen in de 'eigen' vennootschap opbouwen en ten minste aanhouden tot een bepaalde periode na hun vertrek bij de vennootschap.

Opmerking [AB7]: Tekstuele verduidelijking.

Opmerking [AB8]: In lijn gebracht met reikwijdte van de claw back-bepaling in de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen.

³ Dit zijn alle bezoldigingselementen die niet tot het vaste salaris worden gerekend, niet pensioengerechtigd zijn, voor een bepaalde periode zijn toegekend en op discretionaire basis kunnen worden verlaagd, opgeschort of geannuleerd.

⁴ Dit betekent dat bestuurders niet in aanmerking komen voor de toekenning van retentie-, transactie- en andere bijzondere bonussen.

⁵ De term "prestatiedoelstellingen" ziet niet uitsluitend toe op financiële doelstellingen.

⁶ Daarbij kan o.a. rekening worden gehouden met de risico's die zijn genomen.

⁷ Opwaartse bijstelling kan niet worden uitgesloten, maar zal zich uitsluitend kunnen voordoen indien de uitkering van de variabele bezoldigingselementen zo laag zou zijn dat nakoming ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

12. ~~Aan commissarissen worden bij wijze van bezoldiging geen aandelen en/of rechten op aandelen toegekend.~~

Remuneratierapport

13. De raad van commissarissen legt in het remuneratierapport verantwoording af over de uitvoering en de ~~(passendheid⁸ van (de))~~ uitkomsten van het bezoldigingsbeleid voor het bestuur in het betreffende verslagjaar. Het remuneratierapport laat zien op welke wijze de feitelijke betalingen, waaronder eventuele variabele bezoldigingselementen, voortvloeien uit het vastgestelde bezoldigingsbeleid, opdat de algemene vergadering toezicht kan houden op de uitvoering van dit beleid. Prestatiedoelstellingen waarvan de uitkering van de variabele bezoldigingselementen afhankelijk is, worden beschreven en aangegeven wordt wat de relatieve verhoudingen tussen de prestatiedoelstellingen zijn. Het remuneratierapport bevat tevens een verantwoording over en het bedrag van de eventuele bezoldiging die in het verslagjaar discretionair door de raad van commissarissen is toegekend, alsmede over het bedrag dat eventueel is teruggevorderd onder de 'claw backbevoegdheid' zoals bedoeld in uitgangspunt 10.
14. Het verdient aanbeveling dat vennootschappen het remuneratierapport als apart agendapunt ter stemming voorleggen aan de algemene vergadering, in aanvulling op de wettelijke plicht om het remuneratierapport als discussiepunt aan de aandeelhouders voor te leggen.⁹ Indien de raad van commissarissen het remuneratierapport niet ter stemming aan de algemene vergadering voorlegt, kunnen aandeelhouders hun oordeel over de uitvoering van het remuneratiebeleid door de raad van commissarissen niet rechtstreeks geven. In dat geval kunnen aandeelhouders het remuneratierapport betrekken bij de bepaling van het stemgedrag bij andere agendapunten.

Opmerking [AB9]: Geschrapt, omdat deze bepaling uiteindelijk is behouden in de nieuwe versie van de Nederlandse corporate governance code.

Opmerking [AB10]: Expliciete link naar de nieuwe tekst van uitgangspunt 5.

Met opmaak: Lettertype:(Standaard)Arial, 8 pt

Met opmaak: Lettertype:(Standaard)Arial, 8 pt, Nederlands(standaard)

Met opmaak: Lettertype:(Standaard)Arial, 8 pt

Met opmaak: Lettertype:(Standaard)Arial, 8 pt, Nederlands(standaard)

Met opmaak: Lettertype:(Standaard)Arial, 8 pt

Met opmaak: Lettertype:(Standaard)Arial, 8 pt, Nederlands(standaard)

Met opmaak: Lettertype:(Standaard)Arial, 8 pt

Met opmaak: Lettertype:(Standaard)Arial, 8 pt, Nederlands(standaard)

⁸ Op grond van uitgangspunt 5.
⁹ Vanaf de algemene vergaderingen die in 2021 worden gehouden, is het wettelijk verplicht het remuneratierapport ter adviserende stemming aan de algemene vergadering voor te leggen.