



## **Eumedion-positie ten aanzien van *restricted stock*-regelingen**

*Vastgesteld op 7 februari 2018*

Naar verluidt overweegt een aantal Nederlandse beursvennootschappen dit of volgend jaar de lange termijn variabele bezoldigingsregeling voor het bestuur in te wisselen voor een voorwaardelijke aandelenregeling waarbij om niet een bepaald aantal aandelen aan bestuurders wordt toegekend, dat alleen een bepaalde, langere periode moet worden aangehouden (hierna *restricted stock*-regeling genoemd). Tot nu toe is het bij Nederlandse beursvennootschappen gebruikelijk om hun bestuurders – naast een korte termijn variabele bezoldigingsregeling – een lange termijn variabele bezoldigingsregeling te bieden waarbij jaarlijks aan bestuurders voorwaardelijk een aantal aandelen wordt toegekend waarbij het definitieve aantal aandelen dat wordt toegekend afhankelijk is van de realisatie van bepaalde doelstellingen in een periode van veelal drie jaar (de zogenoemde *long-term incentive plans*). Mede vanwege de complexiteit om de juiste prestatiecriteria en -doelstellingen te bepalen, overweegt een aantal beursvennootschappen deze op prestaties gebaseerde aandelenregeling om te zetten in een *restricted stock*-regeling. De redenering is dat dit voor een meer lange termijn focus onder bestuurders zal zorgen. Omdat de aandelen een groter bestanddeel van de bezoldiging en van het vermogen van bestuurders zullen vormen, gaat hier ook een prikkel vanuit om lange termijn waarde te creëren.

Eumedion heeft zich over de wenselijkheid of onwenselijkheid van een *restricted stock*-regeling gebogen en heeft de volgende positie vastgesteld:

1. Een voorstel tot vervanging van de lange termijn variabele bezoldigingsregeling met prestatiecriteria door een *restricted stock*-regeling zonder prestatiecriteria zal van geval tot geval op zijn merites worden beoordeeld.
2. Een dergelijk voorstel zal door (de remuneratiecommissie van) de raad van commissarissen goed moeten zijn gemotiveerd zodat aandeelhouders de beweegredenen van deze overstap kunnen doorgronden.
3. Het voorstel moet de complexiteit van het bezoldigingsbeleid van de vennootschap substantieel verminderen.

4. Het voorstel moet passen binnen het algemene bezoldigingsbeleid van de vennootschap.<sup>1</sup>
5. Aangezien een onzeker bezoldigingselement (want: afhankelijk van nog te leveren prestaties) wordt ingeruild voor een zeker bezoldigingselement (want: alleen afhankelijk van een 'houdtermijn'), zal de omzetting moeten plaatsvinden tegen een substantiële korting op de verwachte 'at target'-waarde van de 'oude' variabele bezoldigingsregeling. De korting moet ten minste 50% bedragen.
6. De aandelen moeten ten minste vijf jaar worden aangehouden en er moet een richtlijn gelden voor het opbouwen van een bepaald pakket aandelen in de 'eigen' vennootschap (uitgedrukt als een percentage van de vaste bezoldiging). Dit pakket moet ten minste worden aangehouden tot een bepaalde periode na vertrek bij de vennootschap.
7. De vennootschap moet transparantie bieden over de totale bezoldiging van de bestuurders om onacceptabele uitkomsten te voorkomen. De bezoldiging van de bestuurders moet jaarlijks in contanten en in *restricted stock* worden vastgesteld. De vennootschap dient jaarlijks – ex-ante – een maximum voor de totale bezoldiging van de bestuurders openbaar te maken.
8. Wanneer de vennootschap een *restricted stock*-regeling introduceert, moet zij ten minste de eerstvolgende vijf jaar geen andere lange termijn variabele bezoldigingsregeling voorstellen.

---

<sup>1</sup> De raad van commissarissen geeft zich rekenschap van de voorbeeldfunctie die bestuurders vervullen ten opzichte van de werknemers van de vennootschap.