

NL

NL

NL



EUROPESE COMMISSIE

Brussel, 2.6.2010  
COM(2010) 285 definitief

**VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD,  
HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN  
HET COMITÉ VAN DE REGIO'S**

**Verslag over de toepassing door de lidstaten van de Europese Unie  
van Aanbeveling 2009/385/EG van de Commissie (aanbeveling van 2009 betreffende  
bestuurdersbeloningen) ter aanvulling van Aanbeveling 2004/913/EG en  
Aanbeveling 2005/162/EG wat betreft de regeling voor de  
beloning van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen**

{COM(2010) 284 definitief}

{COM(2010) 286 definitief}

{SEC(2010) 670}

**VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD,  
HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN  
HET COMITÉ VAN DE REGIO'S**

**Verslag over de toepassing door de lidstaten van de Europese Unie  
van Aanbeveling 2009/385/EG van de Commissie (aanbeveling van 2009 betreffende  
bestuurdersbeloningen) 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)**

**1. DOEL VAN DIT VERSLAG**

De financiële crisis heeft ernstige tekortkomingen blootgelegd in de reglementering van en het toezicht op de financiële markten. Er heerst een ruime consensus dat vergoedingsregelingen op basis van opbrengsten op korte termijn, waarbij de bijbehorende risico's onvoldoende in aanmerking zijn genomen, er mede toe hebben bijgedragen dat financiële instellingen zich met al te risicovolle zakelijke praktijken hebben ingelaten. Er is ook bredere bezorgdheid geuit over recente forse stijgingen van de beloning van bestuurders en het feit dat de variabele component van de beloning van bestuurders steeds belangrijker wordt, waardoor het beloningsbeleid in alle sectoren van de economie op de korte termijn is gericht.

De aanbevelingen van de Commissie betreffende de beloning van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen (Aanbeveling 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 (Aanbeveling 2005/162/EG) pakken niet alle vraagstukken aan die tijdens de financiële crisis aan de oppervlakte zijn gekomen. In de aanbevelingen wordt met name niet verlangd dat de beloning van bestuurders op de langetermijnbelangen van de onderneming is afgestemd. Tegen deze achtergrond heeft de Raad (Ecofin) de Commissie in zijn conclusies van 2 december 2008 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 handdrukken")*". Daarom heeft de Commissie in april 2009 een nieuwe aanbeveling (Aanbeveling 2009/385/EG) betreffende de structuur van bestuurdersbeloningen en de opzet en uitvoering van het beloningsbeleid voor bestuurders in beursgenoteerde ondernemingen goedgekeurd, waarin zij in aanvulling op de voorgaande aanbevelingen een reeks nieuwe beginselen heeft vastgesteld.

Een adequaat beloningsbeleid waarborgt prestatiebeloning en stimuleert bestuurders om de levensvatbaarheid van hun onderneming op middellange en lange termijn te verzekeren. De aanbeveling van de Commissie van 2009 geeft nadere richtsnoeren om dit doel te bereiken op basis van beste praktijken voor de opzet van een adequaat beloningsbeleid. Centraal staan bepaalde aspecten van de structuur van de bestuurdersbeloning en de governance van de bestuurdersbeloning, inclusief toezicht door de aandeelhouders.

Dit verslag heeft ten doel na te gaan of de lidstaten maatregelen hebben genomen om de voornaamste beginselen van de aanbeveling van 2009 betreffende bestuurdersbeloningen ten uitvoer te leggen. Tegelijkertijd publiceert de Commissie een verslag waarin wordt nagegaan in hoeverre aan Aanbeveling 2009/384/EG over het beloningsbeleid in de financiële sector gevolg is gegeven. In dit verslag wordt ook ingegaan op de maatregelen die de lidstaten hebben genomen met het oog op de tenuitvoerlegging van een aantal grondbeginselen van de aanbeveling van 2004 betreffende bestuurdersbeloningen, met name de beginselen in verband met de openbaarmaking van het beloningsbeleid en de individuele beloningen van bestuurders en het stemrecht van de aandeelhouders met betrekking tot de beloningsverklaring, teneinde te kunnen oordelen of na de financiële crisis op dat gebied nog verdere maatregelen zijn getroffen.

De lidstaten was verzocht de nodige maatregelen vast te stellen om ervoor te zorgen dat de aanbeveling van 2009 vanaf uiterlijk 31 december 2009 werd toegepast, bijvoorbeeld door middel van wetgeving of beste praktijken op basis van het "naleven of motiveren"-beginsel ("comply or explain").

Dit beginsel biedt ondernemingen een zekere flexibiliteit. Sommige ondernemingen kunnen immers tot de bevinding komen dat een bepaalde aanbeveling niet goed op hun specifieke situatie is afgestemd en/of dat een bepaalde norm maar moeilijk kan worden nageleefd of dat daarvoor buitensporig zware inspanningen zouden moeten worden geleverd. In dat geval hoeven deze ondernemingen een dergelijke norm niet na te leven, op voorwaarde dat zij deze afwijking openbaar maken en motiveren ten behoeve van de markt.

Dit verslag is gebaseerd op de antwoorden van de lidstaten op een vragenlijst van de diensten van de Commissie, alsook op de analyse van nationale corporate-governancecodes en van wetgeving van de lidstaten. Het wordt aangevuld met een werkdocument van de diensten van de Commissie. Dit werkdocument hoort bij het verslag en bevat tabellen waarin wordt aangegeven in hoeverre lidstaten aan de eisen van de aanbeveling hebben voldaan.

## 2. BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN VAN DE EVALUATIE

Slechts een klein aantal lidstaten<sup>1</sup> heeft ten minste de helft van de aanbevelingen ten uitvoer gelegd. Momenteel is een aantal lidstaten<sup>2</sup> nog bezig met de omzetting van (bepaalde) aanbevelingen in nationale wetgeving of met de opnemng ervan in hun nationale corporate-governancecode. Diverse lidstaten<sup>3</sup> eisen of bevelen aan dat variabele beloningen aan prestaties gekoppeld worden en de levensvatbaarheid van de onderneming op lange termijn bevorderen. Een klein aantal lidstaten heeft het uitstellen<sup>4</sup> en terugvorderen<sup>5</sup> van variabele beloningen verplicht gesteld of aanbevolen, terwijl de meeste lidstaten een beperking van ontslagvergoedingen opleggen of aanbevelen<sup>6</sup>. Op aandelen gebaseerde beloningen worden in vele lidstaten aan prestatiecriteria onderworpen, maar slechts een klein aantal lidstaten<sup>7</sup> heeft aan prestatiecriteria gekoppelde wachtperiodes en periodes waarin rechten niet kunnen worden uitgeoefend, verplicht gesteld of aanbevolen. Een gering aantal lidstaten<sup>8</sup> heeft maatregelen getroffen om het stemrecht van de aandeelhouders met betrekking tot beloningsaangelegenheden te bevorderen. Een beperkt aantal lidstaten<sup>9</sup> heeft de aanbevelingen betreffende remuneratiecommissies in acht genomen.

De tenuitvoerlegging van de bepalingen van de aanbeveling van 2004 inzake openbaarmaking en de stem van de aandeelhouders is in de afgelopen jaren sterk toegenomen. De lidstaten regelen deze aangelegenheden ook steeds vaker met bindende regelgeving.

## 3. EVALUATIE VAN DE TENUITVOERLEGGING VAN DE AANBEVELING

De mate waarin de aanbevelingen ten uitvoer zijn gelegd, wordt per gebied beoordeeld. De lidstaten die alle of een deel van de aanbevelingen ten uitvoer hebben gelegd, hebben deze in de meeste gevallen in hun corporate-governancecode opgenomen. Een aantal lidstaten<sup>10</sup> werkt nog steeds aan wetsvoorstellen en/of is bezig met een herziening van zijn corporate-governancecode teneinde (een deel van) de aanbevelingen erin op te nemen. Uit door de lidstaten verstrekte informatie is tevens gebleken dat sommige lidstaten het niet nodig vinden alle of bepaalde aanbevelingen in hun wetgeving of corporate-governancecode op te nemen omdat er zich in hun lidstaat<sup>11</sup> kennelijk geen noemenswaardige beloningsproblemen voordoen.

### 3.1 Structuur van het beloningsbeleid

---

<sup>1</sup> AT, BE, DE, DK, LT, IT, NL, PT, SI en UK.

<sup>2</sup> CY, CZ, EE, ES, FI, IT, PL en UK.

<sup>3</sup> AT, BE, BU, DE, DK, FR, HU, IT, LV, LT, LU, NL, PT, SE, SI, SK en UK.

<sup>4</sup> AT, BE, DE, DK, LT, IT, PT, SE en SI.

<sup>5</sup> AT, DE, DK, FI, FR, LT, NL, SE en SI. CY, CZ, EE, ES, IT en UK hebben evenwel plannen voor aanbevelingen of wetgeving op dit gebied.

<sup>6</sup> AT, BE, DE, DK, EE, FR, IE, IT, LT, LU, NL, PT, SE, SI en UK. AT, BE, DE en FR beperken ontslagvergoedingen echter tot een maximumaantal keer de totale jaarlijkse beloning en niet tot een maximumaantal keer de vaste beloning, zoals was aanbevolen.

<sup>7</sup> BE, DK, IE, IT, LT, PT en UK.

<sup>8</sup> BE, DE, DK, IE, LT, NL, SI, SK en UK.

<sup>9</sup> AT, BE, DE, DK, IT, LT, NL, PT en SI hebben een aantal van deze aanbevelingen in aanmerking genomen.

<sup>10</sup> CY, CZ, EE, ES, FI, IT, PL en UK.

<sup>11</sup> Onder meer EE en SK.

De meeste lidstaten verlangen of bevelen aan dat variabele beloningen aan prestatiecriteria gekoppeld worden. Toch bevatten niet alle nationale aanbevelingen en/of wetten de uitdrukkelijke bepaling dat prestatiecriteria vooraf vastgesteld en meetbaar moeten zijn<sup>12</sup>. Bovendien wordt door de meeste lidstaten aanbevolen of geëist dat de gekozen prestatiecriteria bijdragen tot de levensvatbaarheid van de onderneming op lange termijn, maar heeft slechts een klein aantal lidstaten het gebruik van niet-financiële prestatiecriteria bij de bepaling van variabele beloningen verplicht gesteld of aanbevolen.

In zowat de helft van de lidstaten worden ondernemingen ertoe aangemoedigd of verplicht om grenzen te stellen aan het variabele deel van beloningen. Toch moedigen slechts weinig lidstaten ondernemingen uitdrukkelijk aan om het variabele deel van beloningen in te houden in geval van ontoereikende prestaties.

Een klein aantal lidstaten heeft het uitstellen van een aanzienlijk deel van de variabele beloning opgelegd of aanbevolen, in die zin dat een aanzienlijk deel van de variabele beloning wordt toegekend op basis van prestatiecriteria die meerdere jaren bestrijken of dat de definitieve toekenning van een aanzienlijk deel van de variabele beloning voor een bepaald aantal jaren wordt uitgesteld tot wanneer na verloop van tijd aan de prestatiecriteria is voldaan. De door de lidstaten verstrekte informatie wijst erop dat een van de redenen waarom slechts een beperkt aantal lidstaten aan deze aanbeveling gevolg heeft gegeven, erin gelegen is dat niet alle lidstaten vertrouwd zijn met het begrip "uitstel"<sup>13</sup> en het mogelijkserwijs op een andere manier hebben geïnterpreteerd.

Een klein aantal lidstaten heeft de aanbeveling inzake terugvorderingsregelingen (namelijk contractuele regelingen met bestuurders die de onderneming in staat stellen variabele beloningen terug te vorderen die werden uitbetaald op basis van kennelijk onjuiste gegevens) overgenomen of omgezet in een wettelijke bepaling op grond waarvan ondernemingen dit mogen doen. Deze kwestie is vaker bij wet geregeld dan de andere aangelegenheden die onder de aanbeveling vallen. In een aantal lidstaten werden wetsvoorstellen ingediend om de wetgeving in dit opzicht aan te passen<sup>14</sup>. Indien ook met de geplande aanpassingen van de corporate-governancecodes rekening wordt gehouden, dan zou de aanbeveling door het merendeel van de lidstaten ten uitvoer zijn gelegd.

Met betrekking tot ontslagvergoedingen heeft een klein aantal lidstaten een beperking tot tweemaal de jaarlijkse vaste beloning opgelegd of aanbevolen. In sommige lidstaten mogen ontslagvergoedingen echter ook berekend worden op basis van de (gemiddelde) variabele beloning<sup>15</sup>. Andere lidstaten zijn strenger en hebben een beperking tot één keer de jaarlijkse vaste beloning aanbevolen<sup>16</sup>. De meeste lidstaten die een beperking van de ontslagvergoedingen hebben opgelegd of aanbevolen, hebben ook aanbevolen of geëist dat

---

<sup>12</sup> Sommige lidstaten beweren echter dat zij dit impliciet hebben aanbevolen.

<sup>13</sup> Uitstellen van een variabele beloning betekent dat deze wordt toegekend op basis van prestatiecriteria die meerdere jaren bestrijken of dat de definitieve toekenning ervan een aantal jaren wordt uitgesteld tot wanneer na verloop van tijd aan de toepasselijke prestatiecriteria is voldaan, en dient op zijn minst toegepast te worden op variabele beloningen in contanten. (Variabele beloningen in de vorm van aandelen vallen onder de aanbevelingen voor op aandelen gebaseerde beloningen.)

<sup>14</sup> Sommige lidstaten bereiden ook een herziening van hun corporate-governancecode voor om er een terugvorderingsaanbeveling voor variabele beloningen in op te nemen.

<sup>15</sup> AT, BE, DE en FR.

<sup>16</sup> IE, NL, SI en UK.

deze vergoedingen niet worden uitbetaald indien het ontslag aan ontoereikende prestaties te wijten is<sup>17</sup>.

### **3.2 Op aandelen gebaseerde beloning**

Diverse lidstaten zien op aandelen gebaseerde beloning als een vorm van variabele beloning. Daarom wordt de toekenning van aandelen of aandelenopties vaak gekoppeld aan prestatiecriteria. Toch heeft slechts een klein aantal lidstaten geëist of aanbevolen dat aandelen pas ten vroegste drie jaar na de toekenning ervan onvoorwaardelijk worden en dat aandelenopties gedurende eenzelfde termijn niet mogen worden uitgeoefend. Sommige lidstaten hebben enkel voor aandelen een wachtperiode opgelegd of aanbevolen<sup>18</sup>. Andere lidstaten hebben enkel voor het uitoefenrecht van aandelenopties een beperking opgelegd of aanbevolen<sup>19</sup>.

De Commissie heeft ook aanbevolen vooraf vastgestelde en meetbare prestatiecriteria toe te passen op het onvoorwaardelijk worden van aandelen en op het uitoefenrecht van aandelenopties. Dat betekent dat aandelen of aandelenopties na de toekenning ervan (al dan niet op basis van prestaties) pas onvoorwaardelijk worden, respectievelijk uitgeoefend kunnen worden indien aan de prestatiecriteria is voldaan. Een beperkt aantal lidstaten heeft deze aanbeveling ten uitvoer gelegd. De door de lidstaten verstrekte informatie wijst erop dat een aantal lidstaten de aanbeveling op een andere manier heeft geïnterpreteerd, in die zin dat prestatiecriteria dienen te gelden voor de toekenning van op aandelen gebaseerde beloningen en niet voor het onvoorwaardelijk worden van aandelen en het uitoefenrecht van aandelenopties na de initiële toekenning. Deze afwijkende interpretatie zou het lage omzettingpercentage van deze aanbeveling mee kunnen verklaren.

### **3.3 Openbaarmaking van het beloningsbeleid en de stem van de aandeelhouders**

Diverse lidstaten hebben inzake openbaarmaking minimumnormen opgelegd of aanbevolen. Deze normen zijn in de meeste gevallen een opsomming van gegevens die bij de openbaarmaking van het beloningsbeleid moeten worden bekendgemaakt. In haar aanbeveling van 2004 heeft de Commissie eveneens minimumnormen inzake openbaarmaking vastgesteld. Verscheidene lidstaten hebben deze normen in aanmerking genomen. In haar aanbeveling van 2009 heeft de Commissie aangeraden bij de openbaarmaking van het beloningsbeleid nog andere gegevens bekend te maken en heeft zij meer in het algemeen ook aangegeven dat het beloningsbeleid duidelijk en gemakkelijk te begrijpen moet zijn. Een klein aantal lidstaten heeft in een uitdrukkelijke aanbeveling of verplichting voorzien, volgens welke het openbaar gemaakte beloningsbeleid duidelijk en begrijpelijk moet zijn. Sommige lidstaten hebben geopteerd voor een andere aanpak om dit doel te bereiken en hebben een standaardvorm voor de openbaarmaking vastgesteld. Ook de vermelding bij de openbaarmaking van het beloningsbeleid van alle elementen die de Commissie in haar aanbeveling van 2009 heeft aanbevolen, wordt maar door een klein aantal lidstaten aanbevolen of verplicht gesteld. Bovendien zijn de lidstaten geneigd om nieuwe aanbevelingen of vereisten met betrekking tot de bekendmaking van informatie over variabele beloningen vast te stellen in het kader van de

---

<sup>17</sup> DK en SE bevelen deze inhouding echter niet aan omdat zij menen dat deze niet verenigbaar is met de functie van een ontslagvergoeding als vangnet bij de onmiddellijke beëindiging van een arbeidsovereenkomst.

<sup>18</sup> FR, LU en SE.

<sup>19</sup> CY, DK, NL en PT.

openbaarmaking van het beloningsbeleid, met inbegrip van prestatiecriteria op lange termijn en de meting van prestaties, en om voorwaarden voor op aandelen gebaseerde beloningen op te leggen.

In een klein aantal lidstaten is er sprake van een aanbeveling of wettelijke bepaling ter bevordering van het stemrecht van aandeelhouders met betrekking tot het beloningsbeleid. Deze aanbevelingen en wettelijke bepalingen nemen verschillende vormen aan. In sommige lidstaten moeten ondernemingen het stemmen door aandeelhouders vergemakkelijken of wordt hen dat aanbevolen. Andere lidstaten bevelen aandeelhouders en institutionele beleggers aan (in bepaalde gevallen met een "naleven of motiveren"-verplichting) om hun stemrecht weloverwogen te gebruiken. Er zij ook opgemerkt dat het feit dat aandeelhouders het recht hebben over het beloningsbeleid te stemmen volgens de Commissie op zich niet betekent dat het stemrecht van de aandeelhouders met betrekking tot het beloningsbeleid wordt aangemoedigd.

### 3.4 Remuneratiecommissie

Met betrekking tot de deskundigheid en integriteit van de remuneratiecommissie heeft een klein aantal lidstaten in een aanbeveling of wettelijke verplichting voorzien volgens welke ten minste één lid van de remuneratiecommissie deskundig moet zijn op het gebied van beloningbeleid<sup>20</sup>. Een aantal lidstaten heeft in plaats daarvan aanbevolen of geëist dat alle bestuursleden, niet bij het dagelijkse bestuur betrokken bestuurders of commissarissen en leden van de remuneratiecommissie voor deze functies over het algemeen over voldoende kwalificaties, kennis en/of ervaring beschikken. Eén lidstaat<sup>21</sup> heeft aanbevolen de remuneratiecommissie toegang te geven tot de vaardigheden die zij nodig heeft om haar taak te kunnen vervullen, wat er echter ook toe zou kunnen leiden dat een remuneratiecommissie extern advies inwint. Wat externe adviseurs betreft, heeft een klein aantal lidstaten in een aanbeveling of wettelijke bepaling vastgesteld dat een remuneratiecommissie erop moet toezien dat iedere adviseur op wie zij een beroep doet, niet tegelijkertijd de onderneming van advies dient. Twee lidstaten<sup>22</sup> hebben in plaats daarvan de openbaarmaking van de overige diensten die een adviseur aan de onderneming verleent, aanbevolen dan wel verplicht gesteld. Eén lidstaat<sup>23</sup> beveelt aan dat remuneratiecommissies, wanneer zij een adviseur aantrekken, erop toezien dat de adviseur geen tegenstrijdige belangen heeft ten gevolge van eventuele andere opdrachten. Met betrekking tot de onafhankelijkheid van de oordeelsvorming door de leden van de remuneratiecommissie hebben slechts enkele lidstaten een aanbeveling of wettelijke bepaling aangenomen waarin uitdrukkelijk is vastgesteld dat een remuneratiecommissie bij de uitoefening van haar taken op een onafhankelijke en integere wijze tot een oordeel moet komen. Kennelijk zijn de meeste lidstaten van mening dat dit automatisch voortvloeit uit de aanbeveling of wettelijke verplichting betreffende de onafhankelijkheid van de meeste (of van alle) leden van de remuneratiecommissie. De aanbeveling van de Commissie had echter ten doel de onafhankelijke oordeelsvorming door de leden van de remuneratiecommissie te bevorderen nadat zij op grond van de toepasselijke criteria (zoals het onafhankelijkheids criterium) zijn geselecteerd.

---

<sup>20</sup> Sommige lidstaten hebben aangegeven dat zij "deskundigheid" maar moeilijk konden definiëren.

<sup>21</sup> LU.

<sup>22</sup> UK en IE. UK heeft erop gewezen dat wettelijk bindende bepalingen ter voorkoming van belangenconflicten van beloningsadviseurs strijdig zouden zijn met de eisen die aan andere dienstverleners worden gesteld.

<sup>23</sup> SE.



Met betrekking tot de rol van de remuneratiecommissie heeft slechts een klein aantal lidstaten aanbevolen of wettelijk verplicht gesteld dat de commissie periodiek het beloningsbeleid van uitvoerend bestuurders dient te beoordelen, terwijl één lidstaat<sup>24</sup> deze taak aan de raad van commissarissen heeft toevertrouwd. Een aantal lidstaten lijkt de mening toegedaan dat deze taak reeds vervat zit in de taak van de remuneratiecommissie om een beloningsbeleid voor te stellen. In de gevallen waarin het nationale rechtskader aanbeveelt of voorschrijft dat de remuneratiecommissie jaarlijks een beloningsbeleid uitstippelt, lijkt het logisch dat de commissie van de gelegenheid gebruik maakt om de vorige beloningsregelingen te evalueren alvorens een (eventueel identiek) beloningsbeleid voor het komende jaar voor te stellen. De aanbeveling van de Commissie had echter ten doel de huidige werking van de remuneratiecommissies te versterken door een actief toezicht en een regelmatige beoordeling van het beloningsbeleid aan te moedigen met het oog op het doen van wijzigingsvoorstellen, zowel in systemen waarin het beloningsbeleid jaarlijks moet worden voorgesteld als in systemen waarin dat niet het geval is.

Slechts een klein aantal lidstaten eist of beveelt aan dat de remuneratiecommissie erop moet toezien dat er sprake is van evenredigheid tussen de beloningen van de individuele uitvoerend bestuurders alsook tussen de beloningen van de bestuurders en die van de overige werknemers van de onderneming. Sommige lidstaten hebben het in hun aanbeveling of wettelijke bepaling echter over evenredige beloningen tussen de ondernemingen van eenzelfde groep, wat niet helemaal hetzelfde is. Een klein aantal lidstaten beveelt aan of eist dat de remuneratiecommissie verslag uitbrengt en op de jaarlijkse algemene aandeelhoudersvergadering aanwezig is. In sommige lidstaten is de aanwezigheid van een of meerdere leden van de remuneratiecommissie verplicht.

#### **4. Ontwikkelingen inzake de uitvoering van de aanbevelingen van 2004 en 2005**

Sinds het verslag van 2007 van de diensten van de Commissie over de tenuitvoerlegging van de aanbeveling van 2004 heeft ongeveer de helft van de lidstaten<sup>25</sup> wetgevende initiatieven genomen<sup>26</sup> met betrekking tot bestuurdersbeloningen. Een aantal van deze initiatieven was op slechts één specifiek aspect ervan gericht, zoals ontslagvergoedingen, maar de meeste initiatieven hadden betrekking op de openbaarmaking van het beloningsbeleid, individuele beloningen en/of het stemrecht van de aandeelhouders met betrekking tot de beloning van de bestuurders. In de meeste van deze lidstaten waren dergelijke bepalingen al in de corporate-governancecode opgenomen. Zij hebben ervoor gekozen deze te versterken door ze bindend te maken, terwijl sommige andere lidstaten deze bepalingen via nieuwe wetten in hun rechtskader hebben opgenomen. In een aantal lidstaten is het wetgevingsproces nog lopende<sup>27</sup>. Naast wetgevende initiatieven heeft een aantal lidstaten dat in 2007 op het moment van de publicatie van het verslag over de tenuitvoerlegging van de aanbeveling van 2004 door de diensten van de Commissie nog geen aanbevelingen inzake openbaarmaking van het beloningsbeleid, individuele beloningen van bestuurders en/of het stemrecht van de aandeelhouders in hun corporate-governancecode had opgenomen, intussen wel dergelijke aanbevelingen vastgesteld. Er zijn echter nog altijd enkele lidstaten die dienaangaande over geen enkele aanbeveling of wettelijke bepaling beschikken. Voorts dient met betrekking tot de openbaarmaking van het beloningsbeleid of -verslag ook te worden gewezen op de verschillen

---

<sup>24</sup> EE.

<sup>25</sup> AT, BE, CZ, DE, DK, EE, ES, FR, HU, IE, IT, LV, PT, SI en SK.

<sup>26</sup> Of andere bindende maatregelen, zoals beursnoteringsvoorschriften.

<sup>27</sup> CZ, EE, ES en IT.

tussen de lidstaten wat de aanbevolen of verplichte inhoud betreft. Bovendien wordt in de lidstaten niet altijd hetzelfde gevolg gegeven aan een raadgevende stem van de aandeelhouders.

Wat de aanbeveling van 2005 betreffende onafhankelijke bestuurders betreft, die onder meer aanbevelingen inzake de opzet en de rol van de remuneratiecommissie omvat, heeft slechts een beperkt aantal lidstaten geen aanbeveling of wettelijke verplichting vastgesteld die in de instelling van een dergelijke commissie voorziet. De aanbevolen of opgelegde taken en de werkingswijze van de remuneratiecommissie in de lidstaten die de oprichting van een dergelijke commissie aanbevelen of vereisen, lopen evenwel uiteen.

## 5. CONCLUSIE

Een aantal lidstaten heeft de aanbeveling van 2009 in aanmerking genomen. Tien lidstaten hebben ten minste de helft van de aanbevelingen ten uitvoer gelegd<sup>28</sup>. Toch werden de meeste aanbevelingen slechts door een klein aantal lidstaten toegepast. Een aantal lidstaten<sup>29</sup> is momenteel nog bezig met de omzetting van (een aantal van) de aanbevelingen in nationale wetgeving of de opneming ervan in hun corporate-governancecode. Wat de inhoud betreft, zijn de aanbevelingen betreffende variabele beloningen over het algemeen beter ten uitvoer gelegd dan de aanbevelingen over de remuneratiecommissie.

De tenuitvoerlegging van de bepalingen van de aanbeveling van 2004 inzake openbaarmaking en de stem van de aandeelhouders is in de afgelopen jaren evenwel sterk toegenomen. De lidstaten reglementeren deze aangelegenheden ook steeds vaker met bindende regelgeving. Toch bestaan er nog aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten op het gebied van de openbaarmaking van beloningsverklaringen en het beloningsbeleid, de inhoud van beloningsverklaringen en de mate van gedetailleerdheid en openbaarmaking van informatie over individuele beloningen. Met betrekking tot de stem van de aandeelhouders zijn er verschillen in het voorwerp van het stemrecht, in het al dan niet bindende karakter van de stemming en in het gevolg dat aan een negatieve raadgevende stem wordt gegeven.

De Commissie is dan ook voornemens na te gaan of verdere aanvullende maatregelen vereist zijn om de samenhang en de doeltreffendheid van het EU-optreden op dit gebied te verbeteren. Daarom werd in het Groenboek van de Commissie over corporate governance in financiële instellingen een reeks vragen opgenomen.

---

<sup>28</sup> AT, BE, DE, DK, IT, LT, NL, PT, SI en UK.

<sup>29</sup> CY, CZ, EE, ES, FI, IT, PL en UK.