



EUROPEES PARLEMENT

2009 - 2014

Zittingsdocument

A7-0208/2010

24.6.2010

VERSLAG

over de beloning van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en het
beloningsbeleid in de sector van de financiële diensten
(2010/2009(INI))

Commissie economische en monetaire zaken

Rapporteur: Saïd El Khadraoui

INHOUD

	Blz.
ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT	3
TOELICHTING	11
ADVIES VAN DE COMMISSIE WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZAKEN	15
UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE	19

ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

over de beloning van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en het beloningsbeleid in de sector van de financiële diensten (2010/2009(INI))

Het Europees Parlement,

- gezien de aanbeveling van de Commissie van 30 april 2009 inzake het beloningsbeleid in de sector van de financiële diensten (C(2009) 3159),
- gelet op de aanbeveling van de Commissie van 30 april 2009 ter aanvulling op de aanbevelingen 2004/913/EG en 2005/162/EG met betrekking tot de regeling voor de beloning van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen (C(2009) 3177),
- gelet op het voorstel van de Commissie voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG wat betreft de kapitaalvereisten voor de handelsportefeuille en voor hersecuritisaties, alsook het bedrijfseconomisch toezicht op het beloningsbeleid (COM(2009)0362),
- gezien de beginselen inzake een deugdelijk beloningsbeleid van het Forum voor financiële stabiliteit (FSB) van 2 april 2009 en de desbetreffende uitvoeringsnormen van 25 september 2009,
- gezien de overkoepelende beginselen voor het beloningsbeleid van het Comité van Europese banktoezichthouders (CEBS) van 20 april 2009,
- gezien het verslag van het CEBS van 11 juni 2010 over de nationale toepassing van de overkoepelende beginselen van het CEBS voor het beloningsbeleid,
- gezien de beginselen voor het bedrijfseconomisch toezicht op beloningen en de standaardbeoordelingsmethode voor beloningen van het Bazels Comité voor het banktoezicht van januari 2010,
- gezien het OESO-document van februari 2010 over corporate governance en de financiële crisis – conclusies en opkomende goede werkwijzen voor een betere toepassing van de beginselen,
- onder verwijzing naar zijn resolutie 18 mei 2010 inzake ethische kwesties in verband met het bedrijfsmanagement¹,
- gezien het groenboek van de Commissie van 2 juni 2010 over Corporate governance in financiële instellingen en het beloningsbeleid (COM(2010)284),
- gezien het verslag van de Commissie van 2 juni 2010 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

¹ Aangenomen teksten, P7_TA(2010)0165.

Aanbeveling 2005/162/EG wat betreft de regeling voor de beloning van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen (COM(2010)285),

- gezien het verslag van de Commissie van 2 juni 2010 over de toepassing door de EU-lidstaten van Aanbeveling 2009/384/EG van de Commissie over het beloningsbeleid in de financiële sector (aanbeveling van 2009 over het beloningsbeleid in de financiële sector) (COM(2010)286),
 - gelet op artikel 48 van zijn Reglement,
 - gezien het verslag van de Commissie economische en monetaire zaken en het advies van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (A7-0208/2010),
- A. overwegende dat in de financiële sector en in sommige beursgenoteerde ondernemingen het beloningsbeleid ten aanzien van personeelscategorieën waarvan de beroepsactiviteiten concrete gevolgen hebben voor het risicoprofiel van de onderneming zodanig was dat daardoor transacties gericht op kortetermijnwinsten werden aangemoedigd, en dat met het oog daarop steeds riskantere bedrijfsmodellen werden ontwikkeld, ten koste van werknemers, spaarders en beleggers en ten koste van duurzame groei in het algemeen,
- B. overwegende dat in het groenboek van de Commissie over Corporate governance in financiële instellingen en het beloningsbeleid wordt benadrukt dat het ontbreken van effectieve controlemechanismen er in aanzienlijke mate toe heeft bijgedragen dat financiële instellingen buitensporige risico's zijn aangegaan, en dat bij de corporate governance rekening moet worden gehouden met de stabiliteit van het financiële stelsel, dat afhankelijk is van de handelingen van talrijke spelers,
- C. overwegende dat de inadequate beloningsstructuren van sommige financiële instellingen die het aangaan van buitensporige risico's en onvoorzichtig handelen in de hand werken, een element in de vermenigvuldiging van risico's geweest zijn die tot de huidige financiële, economische en sociale crisis geleid hebben en daarom voor beleidsmakers en wetgevers een belangrijk zorgpunt vormen,
- D. overwegende dat de financiële instellingen als onderdeel van hun sociale verantwoordelijkheid als onderneming, op een geïntegreerde manier rekening moeten houden met de samenleving waarin ze werkzaam zijn, en de belangen van alle betrokken partijen, zoals cliënten, aandeelhouders en personeel,
- E. overwegende dat er zowel wereldwijd als op Europees en nationaal niveau talrijke initiatieven zijn gelanceerd om de problematiek van de beloningspraktijken aan te pakken, en dat een wereldwijd gecoördineerde aanpak van wezenlijk belang is, niet alleen om een vlak speelveld te garanderen, maar ook om de wereldwijde competitiviteit van Europa te waarborgen en blijvende en eerlijke concurrentie tussen de verschillende markten te verdedigen,
- F. overwegende dat in de FSB-beginselen inzake een deugdelijk beloningsbeleid, die door de G20-leiders zijn goedgekeurd, vijf elementen voor deugdelijke beloningspraktijken worden genoemd, en dat het van belang is om gelijktijdige uitvoering van die beginselen te stimuleren,

- G. overwegende dat de overeengekomen beginselen en de reeds getroffen maatregelen met betrekking tot het beloningsbeleid voortdurend getoetst en eventueel aangepast moeten worden, om in heel Europa dezelfde voorwaarden te creëren en het mondiale concurrentievermogen van de Europese financiële sector te waarborgen,
- H. overwegende dat zowel diverse wetenschappelijke studies als de ervaring hebben uitgewezen dat niet-bindende aanbevelingen inzake beloningsbeleid slechts een beperkt effect hebben, hetgeen nog eens extra benadrukt dat er krachtigere instrumenten moeten worden gecreëerd om de eerbiediging van die beginselen te waarborgen,
- I. overwegende dat in het verslag van de Commissie wordt verklaard dat, ondanks het feit dat de crisis ingrijpende hervorming van het beloningsbeleid dringend noodzakelijk heeft gemaakt, slechts 16 lidstaten de Aanbeveling van de Commissie volledig of ten dele hebben uitgevoerd,

Algemeen

- 1. is ingenomen met de initiatieven van de Commissie en de FSB inzake het beloningsbeleid in de financiële sector en beursgenoteerde ondernemingen in het algemeen; is echter van mening dat de omvang van een financiële instelling, en dus ook het aandeel van haar werkzaamheden in de systeemrisico's, naar verhouding in acht moeten worden genomen wanneer de financiële instellingen bijkomende regelgeving in zaken als bezoldigingspolitiek en kapitaalvereisten opgelegd krijgen;
- 2. neemt kennis van de voorstellen in het verslag over de richtlijnen inzake kapitaalvereisten, dat pleit voor bindende beginselen voor het beloningsbeleid in de financiële sector

Effectieve governance van de beloning

- 3. benadrukt dat de toezichhoudende autoriteiten moeten bepalen of een financiële instelling of beursgenoteerde onderneming een remuneratiecommissie moet hebben. wijst erop dat hun besluit aan de omvang, interne organisatie, en de aard, draagwijdte en complexiteit van de werkzaamheden van de onderneming moet beantwoorden; meent dat, als de toezichhoudende autoriteiten het geboden achten, het beloningsbeleid moet worden bepaald door de remuneratiecommissie, die onafhankelijk moet zijn en verantwoording verschuldigd moet zijn aan aandeelhouders en toezichhouders en nauw moet samenwerken met het risicocomité van de onderneming bij het beoordelen van stimuli die door het beloningssysteem worden gecreëerd;
- 4. benadrukt dat een remuneratiecommissie inhoudelijke inzage in contracten moet hebben, en dat de contracten die de commissie ter inzage voorgelegd worden, zodanig opgesteld moeten zijn dat grove nalatigheid met inhoudingen op de bezoldiging gesanctioneerd kan worden. Van grote nalatigheid is met name sprake wanneer de 'due diligence' niet in acht is genomen, in welk geval de remuneratiecommissie ervoor moet zorgen dat de inhouding niet alleen een symbolisch karakter draagt, maar de geleden schade wezenlijk helpt vergoeden. Daarnaast moeten de financiële instellingen aangemoedigd worden om gebruik te maken van malusregelingen, zodat prestatiegebonden beloningen teruggevorderd worden als de resultaten zwak blijken;

5. is van mening dat de voorzitter en de stemgerechtigde leden van de remuneratiecommissie leden van het leidinggevend orgaan moeten zijn, die in de betrokken financiële instelling of beursgenoteerde onderneming geen uitvoerende functie bekleden; is van mening dat bestuurders en bestuursleden moeten vermijden dat zij tegelijkertijd ook zitting hebben in het bestuur van andere ondernemingen, indien dat tot belangenconflicten zou kunnen leiden;
6. is van mening dat de aandeelhouders indien mogelijk gelegenheid moeten krijgen om mee te werken aan de totstandbrenging van een duurzaam beloningsbeleid en daarom de kans moeten krijgen om zich uit te spreken over het beloningsbeleid via een niet-bindende stemming over het beloningsrapport op de algemene vergadering van de onderneming;
7. benadrukt dat de beloning van leden van het leidinggevend orgaan die geen uitvoerende functie bekleden, alleen uit een vaste betaling moet bestaan en geen prestatiegerelateerde of op aandelen gebaseerde betalingen moet omvatten;
8. wijst er met klem op dat leden die bij de risicocontrole betrokken zijn, onafhankelijk moeten zijn van de bedrijfsonderdelen die zij controleren, voldoende gezag moeten hebben en een beloning moeten ontvangen die losstaat van de prestaties van die bedrijfsonderdelen;

Effectieve afstemming van de beloning op het nemen van verantwoord risico

9. benadrukt dat de beloning aan alle soorten risico's moet beantwoorden, parallel met de uitkomst die ze te zien geven en afgestemd op de evaluatietermijn van bestaande en potentiële risico's die de algemene resultaten en stabiliteit van de onderneming beïnvloeden;
10. wijst erop dat bestuurders zich in de leiding van beursgenoteerde ondernemingen niet door persoonlijke financiële belangen moeten laten leiden; meent dat persoonlijk financieel belang samen met variabele bezoldiging in veel gevallen in strijd met de belangen op lange termijn van de onderneming is, en dus ook met die van haar werknemers en aandeelhouders;
11. meent dat vergoedingsregelingen in verhouding tot de omvang, interne organisatie en complexiteit van de financiële instellingen moeten staan en de verscheidenheid van de verschillende financiële sectoren moeten weerspiegelen, zoals bankwezen, verzekeringswezen en vermogensbeheer;
12. benadrukt dat afspraken inzake operationeel risicomanagement tussen het hoger management, risiconemers en degenen die controletaken verrichten daarom aan de gedetailleerde en indringende doorlichting door de toezichthouder moeten worden onderworpen; meent dat dergelijke procedures ook voor personeelsleden moeten gelden die door hun totale beloning, inclusief pensioenvoorzieningen, in dezelfde personeelscategorie vallen;
13. is van oordeel dat de omvang van de variabele beloningscomponenten van vooraf vastgelegde en meetbare prestatiecriteria moet uitgaan, die de levensvatbaarheid van de onderneming op lange termijn moeten begunstigen;

14. benadrukt dat voor prestatiegebonden bezoldigingen de omvang van de bonuspool moet afhangen van de resultaten en de kapitaalbasis van de onderneming in haar geheel, terwijl de prestatiegebonden bezoldiging van de afzonderlijke werknemer van een gecombineerde evaluatie van zijn eigen prestaties, die van zijn bedrijfsonderdeel en de algemene resultaten van de onderneming moet uitgaan;
15. is van oordeel dat een koppeling van het persoonlijk financieel belang van bestuurders aan het variabele deel van hun beloning veelal in strijd is met de langetermijnbelangen van een onderneming; verlangt dat het beloningsbeleid voor bestuurders en voor andere medewerkers die verantwoordelijk zijn voor risicovolle besluiten strookt met een evenwichtig en functioneel risicobeheer en verlangt dat een passend evenwicht wordt gevonden tussen vaste en variabele beloningscomponenten; dringt ten eerste aan op een algemene invoering van instrumenten waarmee de variabele beloningscomponenten van werknemerscategorieën wier prestaties verantwoordelijk zijn voor een verslechtering van de resultaten van hun onderneming, beperkt of zelfs afgeschaft kunnen worden;
16. is van mening dat niet alleen kwantitatieve maatstaven maar ook kwaliteitsgerelateerde prestatiecriteria en menselijk oordeel in aanmerking moeten worden genomen bij de vaststelling van het niveau van de variabele beloning;
17. is van oordeel dat beloningsregelingen niet mogen voorzien in gegarandeerde bonussen;
18. is niet alleen om ethische redenen, maar ook uit oogpunt van sociale gerechtigheid en van een duurzame economie van mening dat het verschil tussen de hoogste en de laagste lonen binnen een bedrijf redelijk moet zijn;
19. benadrukt dat de ondernemingen een interne procedure moeten vastleggen die door de toezichthouder goedgekeurd is om geschillen te behandelen die tussen hun risicomanagement en hun operationele eenheden kunnen ontstaan;
20. wijst met klem op de noodzaak deze beginselen uit te breiden tot de beloningen van alle werknemers waarvan de beroepsactiviteiten concrete gevolgen hebben voor het risicoprofiel van de onderneming waarvoor zij werken, met inbegrip van hogere leidinggevende functies, risiconemers en personeelsleden die controle uitoefenen en personeelsleden die door hun totale bezoldiging, inclusief pensioenvoorzieningen, in dezelfde categorie vallen;
21. wijst er met nadruk op dat aansprakelijkheidsverzekeringen voor bestuurders en leidinggevend personeel, die tot doel hebben bestuurders van ondernemingen, hogere functies en personeelsleden in verantwoordelijke posities tegen vorderingen als gevolg van risicovolle of onzorgvuldige beslissingen en handelwijzen in de uitoefening van hun beroepsbezigheden te beschermen, niet met duurzame risicobeheersing op beloningsgebied te verenigen zijn;

Evenwichtig gestructureerd beloningspakket

22. wijst erop dat er een goed evenwicht moet zijn tussen vaste en variabele beloningscomponenten;

23. meent dat variabele beloningscomponenten alleen zouden moeten worden uitbetaald als dat gezien de financiële situatie en de kapitaalbasis van de instelling verantwoord is en indien de langetermijnprestaties van de onderneming dat rechtvaardigen; vindt dat de bevoegde toezichthoudende autoriteiten ten aanzien van financiële instellingen het recht moeten hebben om het totaal bedrag van de variabele bezoldigingen te beperken om het eigen vermogen van de onderneming te verstevigen;
24. benadrukt dat een aanzienlijk gedeelte van de variabele beloningscomponent over een voldoende lange periode moet worden uitgesteld; de omvang van het uitgestelde gedeelte en de lengte van de uitstelperiode moeten worden vastgesteld in overeenstemming met de bedrijfscyclus, de aard van de activiteiten, de risico's daarvan, en de activiteiten van het desbetreffende personeelslid. beloningscomponenten die krachtens uitstelregelingen verschuldigd zijn moeten niet eerder een verkregen recht worden dan beloningscomponenten op een prorata basis; ten minste 40% van de variabele beloningscomponent moet worden uitgesteld; in geval van een variabel gedeelte van de beloning waarvan het bedrag bijzonder hoog ligt, moet de uitbetaling van minstens 60% van het bedrag worden uitgesteld en moet de uitstelperiode tenminste vijf jaar bedragen;
25. is van oordeel dat een belangrijk deel, d.w.z. meer dan de helft, van de variabele beloning niet in geld zou moeten worden uitbetaald maar in vormen als achtergestelde schuld, voorwaardelijk kapitaal, aandelen of aandelengerelateerde instrumenten, in zoverre deze instrumenten stimuli creëren die sporen met de waardecreatie op de lange termijn en de tijdshorizonten van het risico;
26. meent dat het beloningsbeleid betrekking moet hebben op de volledige bezoldiging, met inbegrip van pensioenen en salarissen, om 'bonusarbitrage' te verhinderen; meent verder dat 'pensioenbonussen' niet in geld maar in andere vorm toegekend moeten worden, zoals achtergestelde schuld, voorwaardelijk kapitaal, aandelen of aandeelgebonden instrumenten, om als stimulansen op lange termijn te kunnen dienen;
27. stelt voor dat voor vertrekpremies ('gouden parachutes') die bestuurders bij vroegtijdige beëindiging van de arbeidsverhouding ontvangen, een plafond van ten hoogste twee maal de jaarlijkse vaste beloningscomponent wordt vastgesteld en dat er geen vertrekpremies meer mogen worden uitgekeerd bij wanprestaties of vrijwillig vertrek;
28. dringt erop aan bij de vaststelling van het beloningsbeleid te zorgen voor een gelijke behandeling van mannen en vrouwen;
29. benadrukt nogmaals dat alle vormen van discriminatie in ondernemingen moeten worden bestraft, met name bij de vaststelling van het beloningsbeleid, de loopbaanontwikkeling en de werving van bestuurders;

Effectief bedrijfstoezicht en rol van de aandeelhouders

30. is van mening dat ondernemingen tijdig duidelijke en alomvattende informatie moeten verstrekken over hun beloningscultuur en dat toezichthoudende autoriteiten toegang moeten hebben tot alle informatie die zij nodig hebben om te beoordelen of de toepasselijke beginselen worden nageleefd;

31. verlangt van overheidsbedrijven, net als van andere ondernemingen, volledige transparantie ten aanzien van het door hen gehanteerde belonings- en bonusbeleid;
32. dringt tevens aan op openbaarmaking van de details van bedrijfsregelingen, ook bij overheidsbedrijven, voor pensioenen en aanvullende pensioenen;
33. dringt er bij de Commissie op aan haar aanbevelingen van 30 april 2009 over de beloningsstructuur en de afstemming op risico's, in overeenstemming met de beginselen die zijn opgesteld door de Raad voor financiële stabiliteit en die door de G20 in september 2009 zijn bekrachtigd, te verscherpen;
34. verzoekt de Commissie strikte en bindende beginselen inzake het beloningsbeleid in de financiële sector vast te stellen, die op de voorstellen voor het bankwezen van het verslag over de richtlijn kapitaalvereisten voortbouwen, alsook een op openbaarheid steunend stelsel in te voeren in het kader waarvan beursgenoteerde ondernemingen die deze beginselen niet naleven dat moeten rechtvaardigen;
35. dringt er bij de toezichthouders in de financiële sector op aan de in januari 2010 door het Basels comité voor het banktoezicht voorgestelde beginselen en standaardbeoordelingsmethode voor beloningen toe te passen;
36. verlangt dat de Commissie en de lidstaten een gemeenschappelijke internationale structuur bevorderen voor de openbaarmaking van het aantal personen met een inkomen van meer dan 1 miljoen euro, met vermelding van de voornaamste elementen betreffende salaris, bonus, langetermijnbeloning en pensioenbijdragen;
37. vraagt de Commissie om de rol van zowel interne als externe auditors in aanmerking te nemen als een deel van een alomvattend effectief bedrijfstoezicht;
38. vraagt de Commissie om na te gaan of de rol van bestuurders zonder uitvoerende functie niet uitgebreid kan worden, onder meer door ervoor te zorgen dat de ondernemingen die bestuurders permanente opleiding en onafhankelijke bezoldigingspakketten aanbieden die hun onafhankelijke rol weerspiegelen, en de toezichthoudende organen bevoegdheid geven om gemachtigde personen te spreken;
39. verzoekt de Commissie om in haar wetgevingsvoorstellen de rol van de toezichthoudende autoriteiten in het beloningsbeleid te verduidelijken;
40. benadrukt dat variabele beloning niet mag worden uitbetaald via instrumenten of methoden die het ontduiken van loonbelasting over deze beloning in de hand werken;
41. wenst de waarborg te krijgen, als de bezoldiging gereguleerd wordt, dat dat niet ten nadele van de grondrechten gebeurt die door de verdragen gewaarborgd worden, meer in het bijzonder het recht van de sociale partners om volgens de nationale wetten en gebruiken collectieve overeenkomsten af te sluiten en uit te voeren;
42. verzoekt de Commissie om een Europees raamwerk voor crisisbeheersing op te zetten om een nieuwe financiële crisis te voorkomen, en daarbij de initiatieven van internationale instanties als de G20 en het IMF in aanmerking te nemen;

43. dringt er bij de Commissie op aan de lidstaten aan te sporen om beursgenoteerde bedrijven en bedrijven in de financiële dienstverlening te wijzen op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid, hun beschadigde imago en de noodzaak om een voorbeeldrol te spelen in een welvarende internationale samenleving;
44. is van oordeel dat handhaving van activiteiten of filialen in niet-meewerkende landen in strijd is met de langetermijnbelangen van ondernemingen in het algemeen en verlangt dat een Europese strategie ter bestrijding van belastingparadijzen wordt ontwikkeld, om op die manier uitvoering te geven aan de verklaringen van de G20 in Londen en Pittsburgh;
45. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie te doen toekomen aan de Raad, de Commissie en de regelgevende instanties van de EU en de lidstaten.

TOELICHTING

De financiële en economische crisis die wij momenteel doormaken is onder meer veroorzaakt door het feit dat meest uiteenlopende ondernemingen in de financiële sector buitensporige risico's zijn aangegaan. Investeringsbanken, banken en hedge funds hebben allemaal meegedaan niet alleen aan het opbouwen van buitensporig risico op het niveau van de afzonderlijke ondernemingen, maar ook en vooral aan het ontstaan van een systeemrisico als gevolg van de cumulatie van die afzonderlijke risico's.

De besluiten om deze risico's aan te gaan werden genomen door de organen en bestuurders die de betrokken ondernemingen en hun werknemers leidden. Zij lieten zich daarbij leiden door de volgende overwegingen:

- hoe groter het risico dat een onderneming neemt, hoe groter de winst kan uitvallen;
- hoe hoger de winst van de onderneming, des te hoger de beloning.

Dalende winsten leidden echter niet tot aanzienlijke verandering van het algemene beloningspeil, zoals Andrew Cuomo, de Attorney General voor de Staat New York, heeft aangetoond; tenslotte is er altijd nog de belastingbetaler om de zaak overeind te houden.

Dit maakt dat werknemers in de financiële sector in de vorm van bonussen de positieve zijde krijgen van buitensporige risico's waarmee zij de onderneming waarvoor zij werken, opzadelen. De enige persoonlijke keerzijde is dat ze ontslagen kunnen worden, wat betekent dat ze niet beloond worden. Maar die keerzijde heeft wel grote gevolgen binnen en buiten de onderneming waarvoor zij werken.

De rapporteur is ervan overtuigd dat een herhaling van een dergelijke crisis slechts kan worden voorkomen als de stimuleringsregelingen die voor de afzonderlijke werknemers worden gecreëerd, onder de loep worden genomen. Daarom zijn er maatregelen genomen om het aangaan van risico's te verminderen en de beloningsstructuur te hervormen. Alleen zo kunnen de winsten van financiële instellingen en de beloningen van hun bestuurders tot een aanvaardbaar peil worden teruggebracht.

Sinds het begin van de crisis zijn op nationaal niveau diverse initiatieven genomen om bepaalde vormen van beloningsbeleid en buitensporige bonussen aan banden te leggen door middel van maatregelen als gedragscodes, fiscale maatregelen, salarisgrenzen, striktere regels inzake goed ondernemingsbestuur, enz. De rapporteur is blij met deze initiatieven en acht die nuttig. Maar om een ongecoördineerde aanpak te vermijden en een vlak speelveld te waarborgen moet er op Europees niveau een initiatief worden genomen met betrekking tot het beloningsbeleid in de financiële sector en voor beursgenoteerde ondernemingen.

Daarom is een gecoördineerd Europees optreden op het gebied van de beloning van bestuurders van ondernemingen in de financiële sector en bij beursgenoteerde bedrijven noodzakelijk.

De rapporteur is ervan overtuigd dat daarvoor een maatregelenpakket op drie niveaus nodig is: de sector zelf moet minder risico's kunnen nemen, de "upside" voor de werknemers moet omlaag en de persoonlijke "downside" omhoog.

Daarom is de rapporteur ingenomen met de door de G20 genomen initiatieven, het verslag Larosière en de twee aanbevelingen van de Commissie (Aanbeveling van de Commissie van 30 april 2009 inzake het beloningsbeleid in de sector van de financiële diensten (C(2009) 3159) en aanbeveling van de Commissie van 30 april 2009 ter aanvulling op de aanbevelingen 2004/913/EG en 2005/162/EG met betrekking tot de regeling voor de beloning van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen (C(2009) 3177)), waarin zij haar standpunten uiteenzet over het beloningsbeleid in de sector van de financiële diensten en de regeling voor de beloning van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen.

Met betrekking tot de structuur van de beloningen van bestuurders, worden de lidstaten in de aanbeveling opgeroepen om:

- een limiet te stellen aan de vertrekpremie ('gouden parachutes') (ten hoogste twee maal de jaarlijkse vaste beloningscomponent) en geen ontslagvergoeding uit te keren in geval van falen;
- te eisen dat er een goed evenwicht is tussen vaste en variabele beloningscomponenten, en de variabele componenten te verbinden met vooraf vastgestelde en meetbare prestatiecriteria, ten einde de link tussen resultaat en beloning te versterken;
- de duurzaamheid van ondernemingen op lange termijn te bevorderen dankzij een evenwicht tussen lange- en kortetermijnprestatiecriteria voor de beloningen van bestuurders, uitgestelde betaling van variabele componenten en een minimale wachtperiode voor aandelenopties en aandelen (ten minste drie jaar); voor te schrijven dat een deel van de aandelen tot het einde van het dienstverband moet worden aangehouden;
- ondernemingen toe te staan variabele looncomponenten terug te vorderen als die zijn uitbetaald op grond van onjuist gebleken gegevens ('clawback').

Met betrekking tot het vaststellingsproces voor de beloningen van bestuurders, worden de lidstaten in de aanbeveling opgeroepen om:

- bepaalde openbaarmakingsvoorschriften van de bestaande aanbeveling uit te breiden om de aandeelhouders meer greep te geven op het beloningsbeleid;
- ervoor te zorgen dat de aandeelhouders, en met name de institutionele beleggers, in voorkomend geval de algemene vergaderingen bijwonen en weloverwogen gebruik maken van hun stemrecht met betrekking tot de beloning van bestuurders;
- ervoor te zorgen dat leden van het leidinggevend orgaan die geen uitvoerende functies bekleden, geen aandelenopties ontvangen als onderdeel van hun beloning, zulks om belangenconflicten te voorkomen;
- de rol en werking van de remuneratiecommissies te versterken door nieuwe beginselen

te hanteren voor:

- i) de samenstelling van remuneratiecommissies;
- ii) de verplichte aanwezigheid van alle leden van de remuneratiecommissie bij de algemene vergadering waar het beloningsbeleid wordt besproken, zodat uitleg kan worden gegeven aan de aandeelhouders;
- iii) het vermijden van conflicten tussen loonadviseurs.

Deze voorstellen vormen echter slechts een eerste voorzichtige stap. De praktijk heeft uitgewezen dat aanbevelingen slechts een beperkt effect hebben op het beloningsbeleid in de financiële sector en bij beursgenoteerde ondernemingen. Om de situatie echt te kunnen veranderen, zijn meer ingrijpende maatregelen nodig. De rapporteur verzoekt de Commissie om strikte en bindende beginselen inzake het beloningsbeleid in de financiële sector, zoals wordt voorgesteld in het ontwerpverslag over de richtlijn kapitaalvereisten, alsook om een procedure voor de openbaarmaking van de namen van beursgenoteerde ondernemingen die deze beginselen niet naleven. Tevens verzoekt hij de Commissie om een effectbeoordeling of studie om vast te stellen of het mogelijk is een Europese bonusbelasting en een Europese bankbelasting in te voeren.

Bij die volgende stap moet het accent concreet liggen op de door de FSB opgestelde beginselen, te weten een effectieve governance van de beloningen, effectieve afstemming van de beloning op verantwoord risico nemen, een evenwichtig gestructureerd beloningspakket en tot slot effectief bedrijfseconomisch toezicht en effectieve inspraak van aandeelhouders.

Om te zorgen voor effectieve governance van het beloningspakket, moet meer aandacht worden besteed aan de samenstelling van de remuneratiecommissie, die een grotere rol moet gaan spelen bij de vaststelling van het beloningsbeleid en het voorleggen daarvan aan de toezichthouder. Dit moet gebeuren in nauwe samenwerking met het risicomanagement en nadat het advies van de aandeelhouders is ingewonnen. Volgens de rapporteur moet het duidelijk zijn dat bestuurders die geen uitvoerende functie bekleden, alleen een vaste beloning zouden moeten ontvangen.

Voorts is de rapporteur van mening dat een sterke, onafhankelijke regelgever toezicht moet houden op het operationeel-risicoplan, waarvoor zijn voorafgaande toestemming nodig is. Verder staat hij volledig achter de in het verslag over het voorstel voor de richtlijn kapitaalvereisten gevolgde aanpak die inhoudt dat de kapitaalvereisten omhoog moeten wanneer er grotere risico's worden genomen. Bij de vaststelling van de hoogte van de variabele looncomponenten moeten kwaliteitscriteria worden gehanteerd. Daarom stelt hij voor dat de "sociale meerwaarde van bedrijfsresultaten" een van de hoofdcriteria moet vormen, alsook het "duurzaamheids criterium", indien van toepassing. Gezien de risicogevoeligheid van de variabele beloningscomponenten moet de omvang ervan afhangen van de mate waarin duidelijke, vooraf bepaalde langetermijndoelstellingen zijn gehaald. Verder is de rapporteur van mening dat deze beginselen van toepassing moeten zijn op de beloningen van alle werknemers waarvan de beroepsactiviteiten concrete gevolgen hebben voor het risicoprofiel van de onderneming waarvoor zij werken.

Overeenkomstig deze beginselen, en om de "upside" voor de werknemers te beperken,

moeten er grenzen worden gesteld aan de bonussen, met dien verstande dat de bonus van een afzonderlijke werknemers niet meer mag bedragen dan 50% van zijn totale jaarlijkse beloning.

De rapporteur wijst erop dat verliezen en winsten zich in verschillende perioden voordoen, en dat variabele looncomponenten derhalve over een voldoende lange periode moeten worden uitgesteld. De omvang van het uitgestelde gedeelte en de lengte van de uitstelperiode moeten worden vastgesteld in overeenstemming met de bedrijfscyclus, de aard van de activiteiten, de risico's daarvan, en de activiteiten van het desbetreffende personeelslid. De rapporteur pleit ervoor eer dat ten minste 50% van de variabele beloning wordt uitbetaald in de vorm van aandelenopties, in zoverre deze instrumenten stimuli creëren die sporen met de waardecreatie op de lange termijn en de tijdshorizonten van het risico.

Verder is de rapporteur ervan overtuigd dat financiële instellingen die hun bestuurders een beloningspakket bieden dat bepaald niveau overstijgt, meer belasting zouden moeten betalen. Hij verzoekt de Commissie dan ook deze optie te bestuderen. Ook vraagt hij de Commissie een door bijdragen van de financiële instellingen gefinancierd verzekeringsfonds op te zetten om een nieuwe financiële crisis te voorkomen.

Omwille van de transparantie van het beloningsbeleid in de financiële sector en bij beursgenoteerde ondernemingen moet er volgens de rapporteur een strikte jaarlijkse verslaglegging over het loonbeleid plaatsvinden. In dat rapport moeten de ondernemingen tijdig duidelijke en alomvattende informatie verstrekken over hun beloningscultuur, ten einde constructieve inspraak van alle aandeelhouders mogelijk te maken. De toezichhoudende autoriteiten moeten toegang hebben tot alle informatie die zij nodig hebben om te beoordelen of de toepasselijke beginselen worden nageleefd.

2.6.2010

ADVIES VAN DE COMMISSIE WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZAKEN

aan de Commissie economische en monetaire zaken

inzake de beloning van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en het beloningsbeleid in de financiële-dienstensector (2010/2009(INI))

Rapporteur voor advies: Ole Christensen

SUGGESTIES

De Commissie werkgelegenheid en sociale zaken verzoekt de ten principale bevoegde Commissie economische en monetaire zaken onderstaande suggesties in haar ontwerpresolutie op te nemen:

- A. overwegende dat in de financiële sector en in sommige beursgenoteerde ondernemingen het beloningsbeleid ten aanzien van personeelscategorieën waarvan de beroepsactiviteiten concrete gevolgen hebben voor het risicoprofiel van de onderneming zodanig was dat daardoor transacties gericht op kortetermijnwinsten werden aangemoedigd, en dat met het oog daarop steeds riskantere bedrijfsmodellen werden ontwikkeld, ten koste van werknemers, spaarders en beleggers en ten koste van duurzame groei in het algemeen,
 - B. overwegende dat de Commissie op 30 april 2009 aanbevelingen heeft gepubliceerd over het beloningsbeleid in de financiële sector en met betrekking tot beursgenoteerde ondernemingen; overwegende dat de Raad en het Parlement momenteel de richtlijnen inzake kapitaalvereisten zodanig wijzigen, dat onder meer een systeem voor financieel toezicht op het beloningsbeleid in de richtlijn wordt opgenomen,
 - C. overwegende dat de overeengekomen beginselen en de reeds getroffen maatregelen met betrekking tot het beloningsbeleid voortdurend getoetst en eventueel aangepast moeten worden, om in heel Europa dezelfde voorwaarden te creëren en het mondiale concurrentievermogen van de Europese financiële sector te waarborgen,
1. dringt er bij de Commissie op aan haar aanbevelingen van 30 april 2009 over de beloningsstructuur en de afstemming op risico's, in overeenstemming met de beginselen

die zijn opgesteld door de Raad voor financiële stabiliteit en die door de G20 in september 2009 zijn bekrachtigd, te verscherpen;

2. dringt er bij de toezichthouders in de financiële sector op aan de in januari 2010 door het Comité van Basel voor het banktoezicht voorgestelde methode ter beoordeling van beginselen en normen op het gebied van compensatie toe te passen;
3. is van oordeel dat een koppeling van het persoonlijk financieel belang van bestuurders aan het variabele deel van hun beloning veelal in strijd is met de langetermijnbelangen van een onderneming; verlangt dat het beloningsbeleid voor bestuurders en voor andere medewerkers die verantwoordelijk zijn voor risicovolle besluiten strookt met een evenwichtig en functioneel risicobeheer en verlangt dat een passend evenwicht wordt gevonden tussen vaste en variabele beloningscomponenten; dringt ten eerste aan op een algemene invoering van instrumenten waarmee de variabele beloningscomponenten van werknemerscategorieën wier prestaties verantwoordelijk zijn voor een verslechtering van de resultaten van hun onderneming, beperkt of zelfs afgeschaft kunnen worden;
4. stelt voor in de langetermijncriteria voor de betaling van uitgestelde variabele beloningscomponenten doelstellingen op te nemen inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen; onderstreept dat de variabele beloning berekend moet worden volgens tevoren vastgestelde en meetbare criteria, die gebaseerd zijn op een duurzaam ondernemingsbeleid; dringt erop aan dat deze beloning uitsluitend vastgesteld mag worden op grond van de prestaties op langere termijn van de betrokken onderneming, inclusief de sociale en milieutechnische aspecten van deze prestaties; is voorts van mening dat een groot deel van de variabele beloning pas na een aantal jaren uitbetaald zou moeten worden, zodat ook rekening wordt gehouden met de risico's op langere termijn;
5. is van oordeel dat handhaving van activiteiten of filialen in niet-meewerkende landen in strijd is met de langetermijnbelangen van ondernemingen in het algemeen en verlangt dat een Europese strategie ter bestrijding van belastingparadijzen wordt ontwikkeld, om op die manier uitvoering te geven aan de door de G20 in Londen en Pittsburgh gedane toezeggingen;
6. is niet alleen om ethische redenen, maar ook uit oogpunt van sociale gerechtigheid en van een duurzame economie van mening dat het verschil tussen de hoogste en de laagste lonen binnen een bedrijf redelijk moet zijn;
7. dringt erop aan met name de vertrekpremies bij beëindiging van het contract te beperken; ondersteunt, conform de aanbevelingen van de Commissie van 30 april 2009, de vaststelling van een plafond voor vertrekuitkeringen voor bestuurders van ondernemingen of zelfs een verbod op zulke uitkeringen indien een contract van een bestuurder wordt beëindigd wegens slechte prestaties van de onderneming;
8. roept op tot volledige transparantie - op zowel nationaal als internationaal niveau - van het beloningsbeleid ten aanzien van bestuurders tegenover aandeelhouders, werknemers en derden en verzoekt de Commissie te onderzoeken of de regelmatige openbaarmaking van deze gegevens kan worden gestandaardiseerd;
9. verlangt van overheidsbedrijven, net als van andere ondernemingen, volledige

- transparantie ten aanzien van het door hen gehanteerde belonings- en bonusbeleid;
10. dringt tevens aan op openbaarmaking van de details van bedrijfsregelingen voor pensioenen en aanvullende pensioenen, waaronder die van overheidsbedrijven;
 11. dringt erop aan bij de vaststelling van het beloningsbeleid te zorgen voor een gelijke behandeling van mannen en vrouwen;
 12. dringt aan op een verbod op het gebruik van aandelenopties of daarmee vergelijkbare instrumenten als variabele beloningscomponenten; is van mening dat aandelenopties geen juist beloningsinstrument zijn omdat aandelenopties wel een bonus kennen maar geen malus bij negatieve resultaten; is voorts van mening dat elke beloning onderworpen moet zijn aan een bonus-malusprincipe waarbij zowel positieve als negatieve resultaten gevolgen hebben voor de beloning;
 13. is van oordeel dat op aandelen gebaseerde variabele beloningen geen juiste prikkel geven omdat de waarde van aandelen aan zeer sterke schommelingen onderhevig is en het gevaar bestaat dat daardoor financiële kortetermijnstrategieën worden aangemoedigd;
 14. verzoekt om de oprichting in grotere ondernemingen van interne en onafhankelijke beloningscomités die met ondernemingsraden samenwerken en hun advies openbaar maken;
 15. dringt er bij de Commissie op aan de lidstaten aan te sporen om beursgenoteerde bedrijven en bedrijven in de financiële dienstverlening te wijzen op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid, hun beschadigde imago en de noodzaak om een voorbeeldrol te spelen in een welvarende internationale samenleving;
 16. benadrukt nogmaals dat er sancties moeten worden ingesteld op alle vormen van discriminatie in ondernemingen, met name bij de vaststelling van het beloningsbeleid, de loopbaanontwikkeling en de werving van bestuurders;
 17. dringt erop aan ervoor te zorgen dat regelgeving inzake beloningen het recht van de directie en werknemers op collectieve onderhandelingen niet nadelig beïnvloedt.

UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE

Datum goedkeuring	2.6.2010
Uitslag eindstemming	+: 44 -: 3 0: 0
Bij de eindstemming aanwezige leden	Regina Bastos, Edit Bauer, Jean-Luc Bennaïmias, Mara Bizzotto, Milan Cabrnach, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Sergio Gaetano Cofferati, Marije Cornelissen, Frédéric Daerden, Karima Delli, Proinsias De Rossa, Frank Engel, Sari Essayah, Richard Falbr, Ilda Figueiredo, Pascale Gruny, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Liisa Jaakonsaari, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)	Georges Bach, Françoise Castex, Jürgen Creutzmann, Marielle Gallo, Joe Higgins, Franz Obermayr, Evelyn Regner, Birgit Sippel, Emilie Turunen, Cecilia Wikström
Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervanger(s) (art. 187, lid 2)	Rosa Estaràs Ferragut, Oldřich Vlasák

UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE

Datum goedkeuring	22.6.2010
Uitslag eindstemming	+: 40 -: 2 0: 3
Bij de eindstemming aanwezige leden	Burkhard Balz, Slavi Binev, Godfrey Bloom, Sharon Bowles, Pascal Canfin, Nikolaos Chountis, George Sabin Cutaş, Rachida Dati, Leonardo Domenici, Diogo Feio, Elisa Ferreira, Vicky Ford, José Manuel García-Margallo y Marfil, Jean-Paul Gauzès, Sven Giegold, Enikő Győri, Othmar Karas, Wolf Klinz, Jürgen Klute, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Astrid Lulling, Hans-Peter Martin, Arlene McCarthy, Íñigo Méndez de Vigo, Sławomir Witold Nitras, Ivari Padar, Alfredo Pallone, Anni Podimata, Antolín Sánchez Presedo, Olle Schmidt, Edward Scicluna, Peter Simon, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Kay Swinburne, Ramon Tremosa i Balcells, Corien Wortmann-Kool
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)	Elena Băsescu, David Casa, Saïd El Khadraoui, Sari Essayah, Carl Haglund, Iliana Ivanova, Syed Kamall, Philippe Lamberts, Olle Ludvigsson