

Vergaderjaar 2012–2013

32 512

Wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en de Wet op het financieel toezicht in verband met de bevoegdheid tot aanpassing en terugvordering van bonussen en winstdelingen van bestuurders en dagelijks beleidsbepalers

Nr. 19

AMENDEMENT VAN HET LID SCHOUW

Ontvangen 7 december 2012

De ondergetekende stelt het volgende amendement voor:

I

In artikel I wordt onderdeel B als volgt gewijzigd:

1. Er wordt een aanhef ingevoegd, luidende: Artikel 135 wordt als volgt gewijzigd:.

2. Voor de huidige tekst wordt de aanduiding «3.» geplaatst.

3. Voor onderdeel 3 worden twee onderdelen ingevoegd, luidende:

1. Aan het eerste lid worden twee volzinnen toegevoegd, luidende: Het bezoldigingsbeleid is dienstbaar aan de integriteit en soliditeit van de vennootschap en is gericht op het lange termijn belang van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming. Variabele vergoedingen dienen te berusten op een grondslag die over twee of meer jaren wordt berekend.

2. Aan het vierde lid wordt een volzin toegevoegd, luidende: De bezoldiging dient in een passende verhouding te staan tot de verplichtingen en prestaties van de desbetreffende bestuurder, tot de aard van de vennootschap en tot de beloningsverhoudingen binnen de aan de vennootschap verbonden onderneming.

II

Artikel IV wordt als volgt gewijzigd:

1. Voor de huidige tekst wordt de aanduiding «1.» geplaatst.

2. Er wordt een lid toegevoegd, luidende:

2. De laatste twee volzinnen van artikel 2:135, lid 1, van het Burgerlijk Wetboek zijn van toepassing voor de vennootschap met ingang van het tweede boekjaar, volgend op de inwerkingtreding van deze wet.

Toelichting

Dit amendement werkt enkele algemene beginselen van goed bezoldigingsbeleid uit. Bestuurders dienen zich te richten op het belang van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming. Dit belang zal in de regel neerkomen op een streven naar *duurzame waardecreatie*: een vennootschap is immers een lange termijn samenwerkingsverband van diverse bij de vennootschap betrokken partijen.¹ Het bezoldigingsbeleid dient hierop te zijn afgestemd. Vanzelfsprekend dient het bestuur ook het belang van de onderneming op de korte termijn in acht te nemen, in het bijzonder in tijden van crisis. Maar voorkomen moet worden dat een gerichtheid op de korte termijn ten koste gaat van het belang van de onderneming op de lange termijn. Daarom introduceert dit amendement in het eerste lid enkele beginselen die beogen te voorkomen dat het beloningsbeleid mede berust op elementen die kunnen bijdragen tot «*short termism*» van bestuurders.

De eerste aan lid 1 toegevoegde volzin heeft een algemene strekking is ontleend aan de door de AFM en DNB vastgestelde principes voor beheerst beloningsbeleid.² De tweede nieuwe volzin is ontleend aan het onlangs gewijzigde §87 Aktiengesetz.³ Daarin wordt voorgeschreven dat *Variable Vergütungsbestandteile (...) eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben*.

De wijzigingen van lid 4 hebben betrekking op de bezoldiging van individuele bestuurders. Zij zijn ontleend aan principe II.2 van de Corporate Governance Code en aan §87 Aktiengesetz. Principe II.2 bepaalt onder andere dat bij de vaststelling van de totale bezoldiging wordt de invloed ervan op de beloningsverhoudingen binnen de onderneming worden meegewogen. De Duitse wet schrijft voor dat de bezoldiging *in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen*.

Volgens principe II.2 dient de hoogte en structuur van de bezoldiging zodanig te zijn dat gekwalificeerde en deskundige bestuurders kunnen worden aangetrokken en behouden. Dit principe mag echter niet het onbedoelde neveneffect krijgen dat vennootschappen telkens in reactie op elkaar de bezoldiging verhogen. Om dit «haasje over-effect» te voorkomen wordt in de wet benadrukt dat de beloning ook in een passende verhouding dient te staan tot de beloningsverhoudingen binnen de onderneming (zie ook principe II.2). Indien de beloning van bestuurders mede wordt vastgesteld aan de hand van een *benchmark*, spoort dit amendement aan tot terughoudendheid. Voorkomen moet worden dat het gebruik van een *benchmark*, leidt tot het «haasje over-effect».

Het nieuwe eerste lid vergt mogelijkwerwijs een wijziging van het bestaande bezoldigingsbeleid. Daarom bepaalt een overgangsbepaling dat vennootschappen het eerste lid moeten toepassen met ingang van het tweede boekjaar, volgend op de inwerkingtreding van de wet.

Schouw

¹ Corporate Governance Code, preamble sub 7; HR 9 juli 2010, *NJ* 2010, 544, rov. 4.4.2 (iii) (*ASM*).

² www.dnb.nl/binaries/Principes%20voor%20beheerst%20beloningsbeleid_tcm46-216619.pdf.

³ www.aktiengesetz.de