

Ministerie van Financiën  
t.v. Minister Bos  
Korte Voorhout 7  
Postbus 20201  
2500 EE Den Haag

Datum  
13 januari 2010

Geachte heer Bos,

|                                 |
|---------------------------------|
| <b>Ministerie van Financiën</b> |
| Fm/10/123                       |
| Ontv. 15-1-10                   |
| Uiterl. afdoening               |
| Dossiernummer                   |
| Trefwoord/DSP code              |
| Paraaf voor archiveren          |

A  
CC  
ME  
PIU  
→ BSA  
22/1

Naar aanleiding van het AO van de vaste kamercommissie van Financiën van 25 november 2009 heeft U DNB verzocht schriftelijk te reageren op een aantal vragen over de bevoegdheden en standpunten van DNB ten aanzien van (onderdelen van) het beloningsbeleid van financiële ondernemingen.

Hieronder zijn de vragen weergegeven, zoals DNB deze uit het verslag van het AO van 25 november 2009 heeft opgetekend.

1. Heeft DNB voldoende wettelijke bevoegdheden en instrumenten om prudentieel toezicht te houden op het beloningsbeleid van financiële ondernemingen?
2. Heeft DNB voldoende wettelijke mogelijkheden om een limiet te stellen aan een bonus van 100% van de vaste beloning indien deze vanuit prudentieel oogpunt onverantwoord is?
3. Is DNB van mening dat ook voor zakenbankiers en traders de bonus op zijn minst gemiddeld onder 100% van de vaste beloning moet zijn?
4. Het prudentieel oordeel over het beloningsbeleid zou bij voorkeur bekend moeten zijn voordat het beloningsbeleid aan de AVA wordt voorgelegd. Hoe heeft DNB het toezichtproces georganiseerd?
5. Welke rol kent DNB de Raad van Commissarissen toe bij haar beoordeling van het beloningsbeleid binnen een bepaalde bank?
6. Hoe kijkt DNB in het kader van de prudentiële beoordeling van het beloningsbeleid aan tegen specifieke risico's die gepaard gaan met het opnemen van aandelen en opties in beloningspakketten voor bankiers?

2010/16206

Centrale bank en prudentieel toezichthouder financiële instellingen

7. Is er bij het toezicht op het afdwingen van een beheerst beloningsbeleid bij de financiële ondernemingen sprake van consistentie gezien het feit dat twee toezichthouders vanuit verschillende perspectieven geacht worden op hetzelfde type probleem toezicht te houden?

In deze brief verstrek ik u antwoord op bovenstaande vragen.

1. *Heeft DNB voldoende wettelijke bevoegdheden en instrumenten om toezicht te houden op het beloningsbeleid van financiële ondernemingen?*

Ja, voor zover het de prudentiële risico's betreft die samenhangen met het beloningsbeleid. DNB houdt op grond van artikel 3:17 Wft toezicht op de beheerste en integere bedrijfsvoering van financiële ondernemingen. In de uitwerking van dit artikel in het Besluit prudentiële regels Wft (Bpr) wordt onder meer bepaald dat een financiële onderneming beleid voert ter beheersing van relevante risico's (artikel 23 Bpr). Een beloningsbeleid kan op zodanige wijze zijn vormgegeven dat het bestuurders of medewerkers van een financiële onderneming aanzet tot het namens de onderneming aangaan van ongewenste en onverantwoorde risico's (bijvoorbeeld bij te zeer focus op korte termijn gewin). Dit kan een adequate risicobeheersing door de onderneming ondermijnen en daardoor de beheerste bedrijfsvoering onder druk zetten.

In de inleiding van de Principes voor beheerst beloningsbeleid van DNB en AFM wordt de wettelijke grondslag voor de bevoegdheid van DNB expliciet weergegeven: 'Het beloningsbeleid van financiële ondernemingen is onderdeel van het toezicht op de beheerste bedrijfsvoering door DNB.' Overigens dient te worden opgemerkt dat DNB bezig is deze Principes en de bijbehorende Good Practices, aangepast aan de meest recente internationale principes en standaarden, in een beleidsregel vast te leggen.

Het is de verantwoordelijkheid van financiële ondernemingen om door middel van beheersingsmaatregelen te zorgen dat er geen ongewenste beloningsprikkels zijn. Indien een financiële onderneming artikel 3:17 Wft niet naleeft kan DNB het haar ter beschikking staande wettelijke handhavinginstrumentarium inzetten (zoals het opleggen

van een boete of een last onder dwangsom en het geven van een aanwijzing).

Tot slot is van belang op te merken dat DNB geen bevoegdheid heeft om een oordeel uit te spreken over de sociale of maatschappelijke wenselijkheid van de hoogte van variabele beloningen of van variabele beloningen boven een bepaald niveau. Het is dus *niet* zo dat DNB bevoegdheden heeft om op te treden tegen hoge salarissen (inclusief bonussen) als zodanig; die bevoegdheden zijn er uitsluitend wanneer er sprake is van ongewenste *prikkels* in de beloningstructuur.

2. *Heeft DNB voldoende wettelijke mogelijkheden om een limiet te stellen aan een bonus van 100% van de vaste beloning, indien deze vanuit prudentieel oogpunt onverantwoord is?*

Ja voor zover het de prudentiële risico's betreft die samenhangen met het beloningsbeleid. Indien de 1:1 verhouding tussen vaste – en variabele beloning prudentieel met in achtneming van genomen beheersingsmaatregelen tot onverantwoorde risico's leidt, heeft DNB de wettelijke bevoegdheid om in te grijpen op basis van het hiervoor genoemde artikel 3:17 van de Wft dat ziet op de beheerste bedrijfsvoering. Niet de getalsverhouding tussen vaste – en variabele beloning *sec* is leidend voor de prudentiële beoordeling van het beloningsbeleid van een financiële instelling, maar de risico's voor de bedrijfsvoering die volgen uit ongewenste prikkelwerking.

In haar Good Practices bij Principe 8a heeft DNB aangegeven de verhouding vast – variabel van 1:1 als een prudente grens te zien. Daarboven wordt de afhankelijkheid van de variabele beloning groter dan de afhankelijkheid van het vaste salaris. Dit zal verhoogde aandacht van DNB hebben. Daarbij moet de onderneming in staat zijn om een toereikende onderbouwing te geven waarom een zodanige beloningsstructuur passend is en dat relevante risico's afdoende worden beheerst. Of een verhouding vast-variabel dus als prudent zal worden beoordeeld, is afhankelijk van de mate waarin een variabele beloning voor een onderneming of voor een bepaalde functiegroep gepast is (Good Practice 8a.2).

3. *Is DNB van mening dat ook voor zakenbankiers en traders de bonus op zijn minst gemiddeld onder 100% van de vaste beloning moet zijn?*

Anders dan een aantal bepalingen van de Code Banken zijn de Principes voor beheerst beloningsbeleid van DNB en AFM en de Good Practices bij deze Principes van DNB van toepassing op: 'werknemers en bestuurders, wier beloning voor een significant deel bestaat (of kan bestaan) uit variabele beloning, zoals in hogere managementfuncties en in commerciële functies'. Derhalve zijn de Principes van DNB en AFM en de Good Practices van DNB (dus ook het genoemde principe 8a) van toepassing op zakenbankiers en traders indien hun beloning voor een significant deel bestaat uit een variabele beloning.

DNB is zich bewust van de variabele beloningen die traders en zakenbankiers ontvangen. Daarbij moet echter worden opgemerkt dat vooral traders in vergelijking met bestuurders te maken hebben met een beter meetbare relatie tussen hun inspanning, het genomen risico en het daarbij behorende rendement. Dientengevolge zijn de mogelijke beheersmaatregelen voor de beloningsrisico's bij deze functies sterker. In dit kader wil ik wijzen op een citaat uit de toelichting bij Principe 4 van DNB en AFM: 'In financiële ondernemingen worden de hoogste variabele beloningen niet altijd uitgekeerd aan de leden van het bestuur. Ook sommige medewerkers, veelal in commerciële transactiegerichte functies, ontvangen een hogere variabele beloning. De beloning van de medewerkers overstijgt soms de beloning van de leden van het bestuur. Veelal kunnen deze medewerkers direct en namens de onderneming omvangrijke risico's aangaan.' Vanwege de directe invloed op het risicoprofiel van deze ondernemingen heeft DNB bij de voorgeschreven beheersmaatregelen in haar Principes en Good Practices rekening gehouden met deze variabele beloningen.

4. *Het prudentieel oordeel over het beloningsbeleid moet bekend zijn voordat het beloningsbeleid aan de AVA wordt voorgelegd. Hoe heeft DNB het toezichtproces georganiseerd?*

FSB Principe 8 verplicht DNB tot het uitvoeren van 'rigorous and sustained' toezicht en bepaalt dat gebreken onmiddellijk moeten worden aangepakt. Het Principe bepaalt dat het beloningsbeleid onderdeel is van het risk assessment door toezichthouders. DNB zal

toezicht op de uitvoering van het beloningsbeleid houden als onderdeel van het risico management en de beheerste bedrijfsvoering.

Op dit moment moeten financiële ondernemingen hun beloningsbeleid aanpassen aan de nieuwe principes en standaarden. Over dit proces zal afstemming plaats vinden tussen DNB en de financiële instelling. Aannemelijk is dat de opzet van het beloningsbeleid voor langere tijd zal gelden. De naleving van het beloningsbeleid zal doorlopend deel uitmaken van het toezicht op de beheerste bedrijfsvoering.

Indien het beleid of de situatie van de onderneming wijzigt, of indien omstandigheden zich wijzigen, dient een nieuw risk assessment te worden uitgevoerd. Afhankelijk van de uitkomsten van het risk assessment dient het beloningsbeleid te worden aangepast. In die situatie zal tussen DNB en de financiële onderneming afstemming plaats vinden over het proces (informatie verstrekking door de financiële onderneming; beoordeling door DNB, eventuele herziening van beleid). De financiële onderneming dient, indien zij haar beleid wil wijzigen, bij het moment en de aard van wijziging rekening te houden met het beoordelingsproces en het tijdstip waarop de AVA bijeenkomt.

5. *Welke rol kent DNB de Raad van Commissarissen toe bij haar beoordeling van het beloningsbeleid binnen een bepaalde bank?*

Zowel in de Principes van DNB en AFM als in internationale principes wordt veel waarde gehecht aan een sterke betrokkenheid van de Raad van Commissarissen bij het beloningsbeleid van een financiële instelling. Zie hiervoor met name de Principes 3, 4 en 8 van DNB en AFM en de bijbehorende Good Practices.

De Raad van Commissarissen is volgens de Principes van DNB en AFM verantwoordelijk voor een zorgvuldige en beheerste opzet, uitvoering en evaluatie van het beloningsbeleid voor het bestuur. Het beloningsbeleid voor werknemers is weliswaar een verantwoordelijkheid van het bestuur, maar de Raad van Commissarissen dient hierop toe te zien als onderdeel van zijn toezicht op het interne risicobeheersing- en controlesysteem van de onderneming. Om ongewenste prikkels van het beloningsbeleid effectief te

kunnen beperken en beheersen dienen de leden van de Raad van Commissarissen volgens de Principes van DNB en AFM voldoende kennis te hebben op het gebied van beloningsbeleid en risicomanagement om een eigen onafhankelijke afweging te maken.

6. *Hoe kijkt DNB in het kader van de prudentiële beoordeling van het beloningsbeleid aan tegen specifieke risico's die gepaard gaan met het opnemen van aandelen en opties in beloningspakketten voor bankiers?*

In de Principes van DNB en AFM is aangegeven dat een variabele beloning in aandelen of opties nadelen en voordelen kent. Nadeel is, zoals enkele leden van de vaste kamercommissie voor Financiën in het AO van 25 november al opmerkten, dat aandelen of aandelenopties ervoor kunnen zorgen dat de bestuurder of medewerker vooral gericht is op de waarde op korte termijn van het aandeel en minder op de lange termijn belangen van een onderneming. De focus kan meer op de lange termijn gericht worden door te bepalen dat gedurende enige jaren de aandelen aangehouden moeten worden of opties niet uitgeoefend mogen worden. Daardoor kan een variabele beloning in aandelen of opties worden omgebogen naar een voordeel. De bestuurder of werknemer heeft er belang bij de waarde van de aandelen van de onderneming op langere termijn te verhogen met het oog op de waarde van zijn aandelen of aandelenopties. In de Principes van DNB en AFM is daarom opgenomen dat de verhouding tussen beloning in contanten, aandelen, opties of andere vormen van beloningscomponenten in lijn moet liggen met het risicobeheer van de onderneming.

De FSB Principes en Implementation Standards bepalen dat een substantieel deel van de variabele beloning moet worden uitbetaald in aandelen of aandelenopties. De FSB stelt hierbij de uitdrukkelijke voorwaarde dat de aandelen of opties moeten aanzetten tot lange termijn waarde creatie en een lange termijn risico horizon. De FSB Principes zijn door de G20 te Pittsburgh bekrachtigd. Onlangs heeft de ECOFIN opgeroepen tot spoedige implementatie van de FSB Principes. Verder moet hierbij worden gewezen op de Aanbeveling van de Europese Commissie over beloningsbeleid in de financiële sector. Hierin wordt aangegeven dat de uitkering van een deel van de variabele beloning uitgesteld moet worden. Een van de genoemde manieren is de toekenning van variabele beloning in aandelen of opties die gedurende een periode aangehouden moeten worden of

niet uitgeoefend mogen worden. Internationaal bestaat derhalve overeenstemming over het gebruik van aandelen en opties als een vorm van variabele beloning.

7. *Is er bij het toezicht op het afdwingen van een beheerst beloningsbeleid bij de financiële ondernemingen sprake van consistentie gezien het feit dat twee toezichthouders vanuit verschillende perspectieven geacht worden op hetzelfde type probleem toezicht te houden?*

Er is sprake van consistentie. DNB en AFM hebben op het gebied van beloningen al vanaf 2008 gezamenlijk opgetrokken. De Principles voor een beheerst beloningsbeleid bieden financiële ondernemingen één kader om hun beloningsbeleid zowel in prudentieel als gedragsopzicht verantwoord vorm te geven. Er is geen conflict tussen principe 1 en 2, die aangeven dat zowel risico's vanuit prudentieel opzicht als vanuit het zorgvuldig behandelen van de klant zorgvuldig beheerst dienen te worden. De overige principes gelden gelijkkelijk voor het prudentiële en gedragstoezicht. Over de verdere implementatie van beheerst beloningsbeleid en het toezicht daarop is regelmatig overleg tussen DNB en AFM, om te zorgen dat in de uitvoering van het toezicht geen tegenstrijdigheden ontstaan.

Bij die ondernemingen waar DNB en AFM beide toezicht houden op het beloningsbeleid, zal waar nodig het toezicht ook gezamenlijk en gecoördineerd uitgevoerd worden.

*Met vriendelijke groet,*

