

Vergaderjaar 2013–2014

**32 013**

**Toekomst financiële sector**

**Nr. 39**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN FINANCIËN**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 november 2013

Vandaag start de internetconsultatie van de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen.<sup>1</sup> In deze brief licht ik de maatregelen die in de wet worden opgenomen toe. De consultatieversie is ter informatie bijgevoegd<sup>2</sup>. Het voorstel van wet zal in het voorjaar van 2014, na behandeling in de ministerraad en advisering door de Raad van State, worden ingediend bij uw Kamer. Ik zet erop in om de wet op 1 januari 2015 in werking te laten treden.

### **Aanleiding**

Wij zijn ons allemaal pijnlijk bewust van de zaken die in de afgelopen jaren mis zijn gegaan in de financiële sector. Uiteindelijk is de consument als klant van deze sector en als belastingbetaler degene die van misstanden in de financiële sector de dupe is. Dat biedt een sterke rechtvaardiging voor de maatregelen die al getroffen zijn en nog getroffen worden met betrekking tot de financiële sector.

Perverse beloningsprikkelers worden wereldwijd gezien als één van de oorzaken van de financiële crisis. Het gaat hierbij met name om prikkels die aanleiding kunnen geven tot het nemen van ongewenste en onverantwoorde risico's en prikkels die ertoe kunnen leiden dat het klantbelang wordt veronachtzaamd. Voorbeelden hiervan zijn een eenzijdige oriëntatie op het kortetermijnbelang, kortetermijnwinstrealisatie, overmatige omzetbonussen en uitkering van beloningen voor falen. De regelgeving met betrekking tot beloningen en het bijbehorende toezicht, het onderhavige wetsvoorstel in het bijzonder, richt zich dan ook primair op het voorkomen en bestrijden van die ongewenste en onverantwoorde prikkels in de beloningen van alle betrokkenen bij de onderneming.

<sup>1</sup> [www.internetconsultatie.nl/wbfo2015](http://www.internetconsultatie.nl/wbfo2015).

<sup>2</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

De regelgeving en het toezicht met betrekking tot beloningen staan echter niet op zichzelf, maar zijn onderdeel van een groter geheel van uitbreidingen en aanscherpingen van regelgeving en toezicht naar aanleiding van de financiële crisis. Zo worden kapitaaleisen aangescherpt om de stabiliteit van het financieel stelsel te verbeteren. Daarnaast is toezicht geïntroduceerd op financiële ondernemingen waar nog geen toezicht op werd gehouden, zoals hedgefondsen. Ook is toezicht op het productontwikkelingsproces van financiële ondernemingen ingevoerd. Tevens zijn over de volle breedte maatregelen genomen die bijdragen aan de gewenste cultuurverandering in de financiële sector. Het gaat om onder meer de introductie van een provisieverbod voor beleggingsondernemingen, naast het al bestaande provisieverbod voor financiële dienstverleners. Hiermee worden verkeerde prikkels bij onder andere advisering aan klanten tegengegaan en weet de klant waarvoor hij betaalt. Ook ten aanzien van de governance van ondernemingen zijn maatregelen genomen. Zo wordt onder meer de groep personen die worden getoetst op geschiktheid uitgebreid. Ook wordt de reikwijdte van de bankierseed uitgebreid naar een grotere groep medewerkers. Daarnaast heeft de sector het op zich genomen om zo spoedig mogelijk tuchtrecht te introduceren.

### **Maatregelen Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen**

De Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen is een wijziging van de Wet op het financieel toezicht en bevat verschillende maatregelen met betrekking tot het beloningsbeleid van in beginsel alle financiële ondernemingen in de financiële sector. Tot op heden zijn beloningsnormen op veel verschillende plaatsen opgenomen in de regelgeving. De Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen maakt een einde aan deze lappendeken en brengt alle algemene normen met betrekking tot beloningsbeleid overzichtelijk bij elkaar in één hoofdstuk in de Wet op het financieel toezicht.

De Wet beloningsbeleid financiële sector heeft een brede reikwijdte. De wet richt zich tot financiële ondernemingen die in Nederland activiteiten verrichten en tot dochters van die financiële ondernemingen. Wanneer sprake is van een groep van ondernemingen waarvan de moedermaatschappij zetel heeft in Nederland en waarvan de hoofdactiviteiten binnen de financiële sector plaatsvinden, dan dienen de bepalingen op alle vennootschappen en rechtspersonen binnen de groep te worden toegepast. De belangrijkste maatregelen die zijn opgenomen in het voorstel van wet worden hieronder op hoofdlijnen weergegeven.

#### Bonusplafond van 20%

Het nieuwe Europese kader voor beloningsbeleid voor banken en bepaalde beleggingsondernemingen stelt een maximum aan de variabele beloning van een beperkte groep medewerkers tot 100–200% van de vaste beloning. Het kabinet kiest er voor om op drie punten aanzienlijk verder te gaan dan deze Europese regels. Ten eerste wordt het bonusplafond wettelijk vastgesteld op maximaal 20% van de vaste beloning. Ten tweede geldt dit plafond voor de gehele financiële sector in Nederland. Ten derde is het plafond van toepassing op elke persoon werkzaam in de Nederlandse financiële sector.

Variabel belonen kent voordelen, maar ook risico's en nadelen. Doordat variabel belonen zeer sturend kan werken bestaat het risico dat andere belangen, die los staan van het doel waar de beloning aan gekoppeld is, uit het oog worden verloren. Dit kan bijvoorbeeld een streven naar kortetermijnresultaten tot gevolg hebben. Hierdoor kan een bedreiging

ontstaan voor de langetermijnresultaten en daarmee voor de continuïteit van de financiële onderneming in kwestie. Ten slotte kan, in uiterste gevallen, variabel belonen leiden tot het manipuleren van resultaten.

De financiële sector is een sector waar grote risico's snel kunnen worden genomen en nadelige scenario's zich snel kunnen voltrekken. De gevolgen hiervan kunnen door de sterke verwevenheid van verschillende activiteiten en de maatschappelijke functie van deze sector groot zijn. Zo heeft de financiële sector de afgelopen jaren deels geleund op steun van de samenleving, wat consumenten en de belastingbetaler raakt. Dit maakt dat het kabinet van mening is dat met betrekking tot variabele beloningen de financiële sector anders behandeld kan worden dan andere sectoren. Een variabele beloning van 20% biedt de mogelijkheid tot enige kostenflexibiliteit in economisch lastigere tijden, alsmede de mogelijkheid om medewerkers extra te belonen voor bijzondere prestaties die zijn geleverd, maar maakt wel dat gekozen moet worden voor een sobere variabele beloning.

#### *Toepassing bonusplafond*

Voor personen die binnen Nederland werkzaam zijn en geen beloningsafspraken hebben gemaakt die afwijken van de CAO geldt dat de variabele beloning maximaal 20% van de vaste beloning mag zijn. Voor de personen die binnen Nederland werkzaam zijn en die beloningsafspraken zijn overeengekomen die deels of volledig van de CAO afwijken geldt een bonusplafond van 20% gemiddeld voor deze gehele categorie. Hiermee wordt de onderneming de mogelijkheid geboden om in beperkte mate aan individuele medewerkers een hogere variabele beloning dan 20% toe te kennen. Deze hogere variabele beloning is alleen mogelijk wanneer andere personen uit deze categorie een aanzienlijk lagere variabele beloning ontvangen, zodat het gemiddelde maximaal 20% is.

#### *Internationale aspecten*

Ten aanzien van het buitenland is in lijn met de richtlijn kapitaalvereisten (CRD IV), die per 1 januari 2014 van kracht is, een tweetal afwijkende plafonds opgenomen. De plafonds uit de richtlijn zijn in beginsel van toepassing op banken en (bepaalde) beleggingsondernemingen. Het kabinet heeft er voor gekozen om de plafonds ook bij andere financiële ondernemingen toe te passen. Voor personen die in hoofdzaak werkzaam zijn buiten Nederland wordt aan financiële ondernemingen de mogelijkheid geboden om een hogere maximale variabele beloning van 100% te hanteren. Ten aanzien van personen die in hoofdzaak werkzaam zijn buiten Europa kunnen de aandeelhouders, eigenaren of leden van de onderneming besluiten een hoger bonusplafond van maximaal 200% toe te staan. Wanneer voor dit hogere maximum van 200% wordt gekozen is de onderneming verplicht hier melding van te maken bij de toezichthouder. Deze maxima komen voort uit de nieuwe CRD IV. Door daarbij aan te sluiten creëren we voor de internationale activiteiten een gelijk, Europees, speelveld. Het kabinet is van mening dat bij het gebruik van een dusdanig hoog percentage grote terughoudendheid dient te worden betracht, onder andere gelet op de risico's die deze hoge variabele beloningen met zich meebrengen, maar ook gezien de maatschappelijke onrust die bestaat over dergelijke hoge variabele beloningen. Verder is bij een concern waarvan de holding haar zetel heeft in Nederland, maar waarbij het concern voor het overgrote deel in het buitenland activiteiten verricht, het plafond van 100% van toepassing op de holding met zetel in Nederland. Ten aanzien van de andere entiteiten binnen het concern zijn de reguliere plafonds uiteraard onverkort van toepassing.

### *Specifieke ondernemingen*

Gelet op de specifieke karakteristieken van beleggingsondernemingen die voor eigen rekening en risico handelen zijn deze ondernemingen uitgezonderd van het bonusplafond. Deze ondernemingen beschikken niet over klanten en dragen hun eigen verliezen. Vanwege de effectiviteit van het voorstel is het bonusplafond daarnaast niet van toepassing op beheerders van beleggingsinstellingen en beheerders van instellingen voor collectieve belegging in effecten (icbe's). Ten aanzien van deze laatste financiële ondernemingen zal het kabinet zich in Europees verband inzetten voor een bonusplafond, om zo tot een gelijk speelveld binnen Europa te komen.

### *Inwerkingtreding en overgangsrecht*

Het bonusplafond zal per 1 januari 2015 in werking treden. Voor personen die dan al werkzaam zijn bij de onderneming is voorzien in overgangsrecht. Dit betekent dat gedurende het jaar 2015 over het voorgaande prestatiejaar (2014) variabele beloningen kunnen worden toegekend die meer bedragen dan 20% van de vaste beloning, mits deze voortvloeien uit afspraken met de betrokkene die zijn gemaakt vóór 1 januari 2015. Vanaf 1 januari 2016 kunnen financiële ondernemingen geen variabele beloningen toekennen die meer bedragen dan 20% van de vaste beloning.

### Retentievergoedingen

Een retentievergoeding heeft specifiek tot doel om een voor de organisatie waardevol persoon te behouden, al dan niet tijdelijk. Het uitkeren van dergelijke vergoedingen komt incidenteel voor en is internationaal gebruikelijk, ook in andere sectoren dan de financiële sector. Het kabinet scherpt de voorwaarden waaronder een dergelijke vergoeding kan worden toegekend aan. Een retentievergoeding kan alleen worden toegekend wanneer 1) de vergoeding kwalificeert als variabele beloning 2) sprake is van een duurzame wijziging in de organisatie van de onderneming (bijvoorbeeld een fusie of overname) 3) de vergoeding strekt tot het behouden van de persoon die de vergoeding ontvangt 4) de vergoeding niet tot gevolg heeft dat de in richtlijn kapitaalvereisten opgenomen plafonds worden overschreden en 5) de toezichthouder heeft ingestemd met de toekenning van de variabele beloning.

### Verbod gegarandeerde variabele beloning

Een beloning die relatief hoog is en waar geen of een beperkte prestatie tegenover staat is onwenselijk. Een gegarandeerde variabele beloning staat naar de opvatting van het kabinet haaks op het principe van loon naar prestatie. Gegarandeerde variabele beloningen worden verboden naar aanleiding van een bepaling hierover in de richtlijn kapitaalvereisten.

### Maximale vertrekvergoeding van 100%

De maximale vertrekvergoeding voor personen die werken in de financiële sector bij een Nederlandse financiële onderneming of een dochter daarvan bedraagt 100% van de vaste beloning. Hiermee wordt aangesloten bij reeds bestaande normen op basis van zelfregulering<sup>3</sup> en wordt voorkomen dat hoge vertrekvergoedingen worden uitgekeerd om lagere variabele beloningen te compenseren.

<sup>3</sup> Corporate Governance Code, Code Banken, Governance Principes Verzekeraars.

De wettelijke bepaling gaat op een aantal punten verder dan de bestaande zelfreguleringsnormen:

- afwijken van het in de wet bepaalde is, in tegenstelling tot de bepalingen over vertrekvergoedingen in de codes, niet mogelijk;
- de wettelijke bepaling heeft gevolgen voor overeenkomsten tussen bestuurders en ondernemingen die gesloten zijn voorafgaande aan de totstandkoming van de codes;
- hiernaast is in de wet opgenomen onder welke voorwaarden geen vertrekvergoeding kan worden uitgekeerd. Het gaat daarbij om vrijwillig vertrek, verwijtbaar tekortschieten van een persoon of wanneer de persoon verantwoordelijkheid draagt voor falen van de onderneming.

#### Terugvorderen en aanpassen van variabele beloningen en vertrekvergoedingen

De bevoegdheid tot het terugvorderen en aanpassen van variabele beloningen en vertrekvergoedingen is opgenomen in het voorstel van wet houdende 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.<sup>4</sup>

In de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen worden deze maatregelen met betrekking tot financiële ondernemingen op een aantal punten uitgebreid. Ten eerste wordt de reikwijdte verbreed naar alle personen werkzaam onder verantwoordelijkheid van de onderneming (de oorspronkelijke bevoegdheid was beperkt tot dagelijks beleidsbepalers). Hiernaast wordt, in lijn met de richtlijn kapitaalvereisten, bepaald wanneer in ieder geval gebruik dient te worden gemaakt van de bevoegdheid tot aanpassing of terugvordering. Het gaat daarbij in de eerste plaats om het schenden van normen ten aanzien bekwaamheid, zoals het schaden van het belang van de onderneming. Strafrechtelijke vervolging of verdenking van strafrechtelijke feiten kunnen hierbij een indicator vormen voor het feit dat een dergelijke norm is geschonden. Ten tweede bestaat de verplichting om over te gaan tot terugvordering of aanpassing van variabele beloningen wanneer de financiële positie van de onderneming als gevolg van handelen van een persoon aanmerkelijk is verslechterd.

#### Verbod variabele beloning bij staatssteun

Het verbod op variabele beloning voor bestuurders en beleidsbepalers van financiële ondernemingen die steun ontvangen van de Staat in verband met de stabiliteit van het financieel stelsel wordt gehandhaafd. De toepasselijke wettelijke bepalingen worden alleen technisch aangepast.

#### Publicatieverplichtingen

Het kabinet hecht er aan dat een financiële onderneming verantwoording aflegt over de wijze waarop haar beloningsbeleid is vormgegeven. Door transparant te zijn over het beloningsbeleid en de keuzes die daarbij gemaakt zijn, kan de sector een bijdrage leveren aan het debat met de samenleving. Ook wordt het voor stakeholders, zoals klanten, mogelijk om de onderneming aan te spreken op hun beloningsbeleid. Om de administratieve lasten voor kleinere ondernemingen in de financiële sector beperkt te houden, worden de publicatieverplichtingen proportioneel

<sup>4</sup> Kamerstuk 32 512, A.

toegepast. Voor bijvoorbeeld een grote bank gelden uitgebreidere verplichtingen dan voor een tussenpersoon.

### **Conclusie**

Met dit pakket aan regels wordt een bijdrage geleverd aan een duurzame en aan de burger dienstbare financiële sector waarin geen excessen voorkomen. Echter, het gaat om meer dan alleen regelgeving. Het is ook noodzakelijk dat de financiële sector, en iedereen daarin werkzaam, haar maatschappelijke verantwoordelijkheid neemt.

De Minister van Financiën,  
J.R.V.A. Dijsselbloem