

mr. B.E.M. Wientjes
voorzitter

Zijne Excellentie
Ir. J.R.V.A. Dijsselbloem
Minister van Financiën
Ministerie van Financiën
Postbus 20201
2500 EE Den Haag

Adres

'Malietoren'

Bezuidenhoutseweg 12
Den Haag

Postadres

Postbus 93002
2509 AA Den Haag

Telefoon

070 349 03 79

Telefax

070 349 03 78

Briefnummer

13/11.872/MG

Den Haag

23 december 2013

Onderwerp

Consultatie wetsvoorstel beloningsbeleid
financiële ondernemingen

Telefoonnummer

070 3490416

E-mail

grondhuis@vnoncw-mkb.nl

Excellentie,

Met dit schrijven maakt VNO-NCW graag gebruik van de mogelijkheid om te reageren op het wetsvoorstel Beloningsbeleid financiële ondernemingen.

Het wetsvoorstel introduceert een breed pakket aan regels, gericht op het beloningsbeleid van financiële ondernemingen. VNO-NCW heeft begrip voor het streven naar een beheerst beloningsbeleid in de financiële sector, maar wijst deze wettelijke regeling af. Daar wordt hieronder nader op ingegaan. In de bijlage zijn een paar aanvullende punten opgenomen, die wat meer technisch van aard zijn.

Arbeidsvoorwaardenvorming is aan private partijen

Arbeidsvoorwaardenvorming is aan werkgevers en werknemers. De Wet op de CAO en de Wet op de loonvorming vormen het wettelijk kader. Ingrijpen van de overheid in de vrije loonvorming is door (internationale) wet- en regelgeving beperkt.

De beloning in de financiële sector ontwikkelt zich -door druk van buitenaf op de kosten en werkgelegenheid- tot passend binnen de nieuwe verdienmodellen van de financiële sector (lagere marges en winstgevendheid). Dat is een aanpassingsproces dat zich op basis van vrije loonvorming al voordoet. Een gekunstelde verhouding tussen variabele en vaste beloning legt een beperking op aan de bedrijfsstrategie en motivationele instrumenten voor medewerkers.

Beloningsbeleid stelt een bedrijf in staat op het juiste moment de juiste mensen met de juiste bekwaamheden te kunnen aantrekken, te behouden en te motiveren. Het beloningsbeleid dient ertoe bij te dragen dat management en

medewerkers de juiste afwegingen maken ten aanzien van het nemen van risico's. Variabele beloning vormt een element in dat beloningsbeleid. Veel ondernemingen en CAO's kennen vormen van prestatiebeloning.

Het gaat erom *hoe* ondernemingen het instrument van variabele beloning gebruiken. Juist op dit punt is al regelgeving en toezicht in werking. Met de kapitaaleisen richtlijn worden die regels al aangescherpt. DNB en AFM houden scherp toezicht op beloningsbeleid met als doel risicovol gedrag tegen te gaan dat slecht is voor de soliditeit van een financiële onderneming respectievelijk de klant. Beperking van de hoogte (percentage) van variabele beloning is dus overbodig en dient geen doel.

Het wettelijk beperken van deze vorm van variabele beloning leidt tot een opwaartse druk op het vaste loon, terwijl bij een vaste beloning er niet altijd een direct verband is tussen (bedrijfs- en klant-)resultaat en beloning. De werkgever die behalve het vaste salaris ook variabele beloningsbestanddelen gebruikt, is minder kwetsbaar voor tegenslagen. Als het wat slechter gaat met het bedrijf, kan er makkelijker worden bespaard op de loonuitgaven.

Door nu de variabele beloning af te kappen op 20%, wordt ook de progressie in functiezwaarte en de daarop afgestemde beloning sterk belemmerd.

Ten aanzien van de claw-back meent VNO-NCW dat de beslissing tot aanpassing of terugvordering van variabele beloningen bij de onderneming zelf moeten liggen, zoals ook recent is vastgelegd in wetgeving.

Het voorstel vormt tevens inbreuk op de fundamentele rechtsbeginselen en grondrechten van zelfbeschikking en eigendomsrecht. De juridische houdbaarheid van de beoogde wetgeving is dus beperkt voor bestaande contracten.

Vestigingsklimaat en Europese interne markt

Nederlands financiële instellingen opereren niet in isolatie maar binnen een Europese interne markt en banken in de toekomst binnen een Europese bankenunie. In de kapitaaleisen richtlijn is een verhouding van één-op-één voor de verhouding vaste en variabele beloning afgesproken. Het opleggen van verdergaande nationale beperkingen leidt tot een ongelijk Europees speelveld en verslechtert het vestigingsklimaat van Nederland.

De maatregelen in het wetsvoorstel beperken de mogelijkheden van de Nederlandse financiële sector om voor een aantal functies internationaal te werven. Het gelijke speelveld voor financiële bedrijven in Nederland verslechtert op die manier, omdat de aantrekkelijkheid van werken in de financiële sector ten opzichte van onze buurlanden verslechtert voor bepaalde

groepen medewerkers. Specifieke expertise kan hierdoor wegstromen en moeilijk worden geworven.

Nederlandse aanscherpingen van Europese regelgeving, inclusief de extraterritoriale werking van beloningswetgeving, verhouden zich slecht met de totstandbrenging van een Europese bankenunie. De bankensector werkt steeds meer internationaal met de vertakkingen over de nationale grenzen heen. Nederlandse financiële ondernemingen kunnen hierdoor in het buitenland niet meer op gelijke voet concurreren met andere ondernemingen in dat land. En de discretionaire maatregelen, met ook nog eens extraterritoriale werking, bemoeilijken de werking van de bankenunie.

Door een aanscherping in Nederland van de regelgevingsomstandigheden verslechtert het vestigingsklimaat voor (financiële) bedrijven in Nederland. Er zal minder snel sprake zijn van nieuwe toetreders, en dat is slecht voor de concurrentie. Voor de lokale economie van bijvoorbeeld Amsterdam (Zuidas) kan dit grote gevolgen hebben.

Hoogachtend



Mr. B.E.M. Wientjes
Voorzitter

Bijlage

Motivering

- Met de introductie van het bonusplafond wordt gebruik gemaakt van de lidstaatoptie in CRD IV om verder te gaan dan het Europese plafond van 100%. Wanneer een lidstaat een lager plafond hanteert voor variabele beloning dit plafond dan is bepaald dat zal moeten voldaan aan het uitgangspunt dat de verhouding tussen variabele en vaste beloning passend moet zijn. Een generiek plafond van maximaal 20% onder alle omstandigheden voldoet niet aan het criterium van ‘passende’ verhoudingen tussen vast en variabel en is daarmee strijdig aan het proportionaliteitsbeginsel.

Relatie met andere wetgeving

- Het toezicht dat de AFM houdt op risico’s in het beloningsbeleid die ertoe kunnen leiden dat klanten onzorgvuldig behandeld worden, wordt aangescherpt door de introductie van de ‘generieke zorgplicht’. Hiermee wordt beoogd dat de financiële sector geen ongewenste producten aan consumenten verkoopt. Vanuit dat oogpunt is er geen reden voor additionele wetgeving.
- Wel kan de voorgestelde additionele wetgeving er voor zorgen dat financiële ondernemingen hun hoofdzetel verplaatsen naar elders, wat tot gevolg heeft dat de toezichthouders AFM en DNB hun toezichthoudende rol op ondernemingen die hiertoe besluiten, kunnen verliezen.
- Volkomen terecht is dat het kabinet het belang van het Europese speelveld aanhaalt in relatie tot beheerders van beleggingsinstellingen en beheerders van icbe’s, die met dit wetsvoorstel (terecht) niet onder het Nederlandse bonusplafond zullen vallen.
- Zeer binnenkort zullen de implementerende maatregelen van de Solvency II richtlijn worden geconsulteerd en deze verordeningen zullen naar verluidt net als de AIFM richtlijn specifieke voorschriften voor (variabele) beloning bevatten. Het is daarom gerechtvaardigd om verzekeraars op dezelfde manier te behandelen als beheerders van beleggingsinstellingen en icbe’s, en internationale ontwikkelingen op dit gebied te volgen.

Onduidelijkheden

- Er wordt afgeweken van de reikwijdte van de relevante Europese richtlijnen, zoals CRD IV, voor wat betreft de ondernemingen en het personeel die onder het wetsvoorstel vallen. Een motivering en rechtvaardiging hiervoor ontbreekt.
- Het voorgestelde artikel 1:114 zou er voor kunnen zorgen dat de arbeidsvoorwaarden van een (niet-financiële) onderneming die eigendom is van een zogenaamd “self managed private equity” fonds (die ook een financiële onderneming is) onder het 20% bonusplafond valt. Aan de Minister de vraag of het wenselijk is dat in zo’n dergelijk geval de beloningsregels van toepassing zijn op (niet-financiële) deelnemingen.
- De gehanteerde definities van variabele en vaste beloning in relatie tot het begrip bonus, vertrekvergoeding, en pensioenbijdrage leidt in de praktijk tot onduidelijkheid. Hier ligt onder andere een relatie met het artikel 2: 135 lid 6 en 8 BW, artikel 2:383c BW en het wetsvoorstel clawback.