

**REACTIE ING CONSULTATIE WET BELONINGSBELEID FINANCIËLE ONDERNEMINGEN**

ING heeft principiële bezwaren tegen de huidige concept beloningswet waarmee in verregaande mate wordt ingegrepen in de vrijheid van overwegend private ondernemingen om het beloningsbeleid naar eigen inzicht vorm te geven. Mede gezien de reeds bestaande regelgeving (CRD III en Regeling Beheerst Beloningsbeleid) ziet ING geen rechtvaardiging om bij Nederlandse financiële ondernemingen- inclusief hun internationale activiteiten- op een dusdanig verstreckende manier in te grijpen in afwijking van de regelgeving die per 1 januari 2014 in de rest van EU wordt geïmplementeerd middels de CRD IV. In deze brief wijzen wij specifiek op de gevolgen van de voorgestelde maatregelen voor ondernemingen die, zoals ING, sterk internationaal georiënteerd zijn. Wij zijn van mening dat de internationale concurrentiekracht van ING, en daarmee van het bedrijfsleven, wordt aangetast met een invoering van een beperking van de variabele beloning die (veel) verder gaat dan wat in Europees verband wordt voorgesteld. Om te kunnen blijven concurreren op het internationale speelveld zien we een adequaat beloningsbeleid als belangrijke component bij het aantrekken en behouden van talentvolle werknemers uit binnen- en buitenland. Voor meer juridisch-technisch commentaar verwijst ING naar de reacties van de Nederlandse Vereniging van Banken, het Verbond van Verzekeraars en Dufas waaraan ING heeft bijgedragen.

***Achtergrond ING***

ING is een multinational met bedrijfsactiviteiten in meer dan 40 landen. Onze aandeelhouders en obligatiehouders zijn voor 90% buitenlands. Hoewel een substantieel deel van onze dienstverlening zich op Nederland richt, behalen wij tegelijkertijd een aanzienlijk deel van ons financiële resultaat in het buitenland, zowel met retail banking activiteiten in onze Europese thuismarkten en daarbuiten, als met onze commercial banking vestigingen. Een zeer substantieel deel van onze winst, ongeveer 75%<sup>1</sup>, wordt buiten Nederland behaald. Deze diversificatie van onze activiteiten is van groot belang: in veel landen waar wij actief zijn is de impact van de crisis minder hevig dan in Nederland waardoor wij in deze lastige economische tijden ons resultaat op peil kunnen houden. Deze (internationale) diversificatie is ook voor de Nederlandse economie van groot belang. In de eerste plaats is onze dienstverlening in Nederland in belangrijke mate afhankelijk van 'brandstof' afkomstig uit het buitenland (buitenlands kapitaal en funding). Buitenlandse verschaffers van eigen en vreemd vermogen hechten veel belang aan onze internationale diversificatie. Daarnaast stellen ons internationale karakter en onze aanwezigheid in het buitenland ons in staat om het Nederlandse bedrijfsleven en de grensoverschrijdende activiteiten die zij uitoefenen te ondersteunen. Dit is voor onze open economie, waarin niet alleen het grootbedrijf, maar ook het midden- en kleinbedrijf steeds vaker de grens over gaat, van essentieel belang. Ons internationale karakter is terug te zien in ons personeelsbestand. Wij hebben meer dan 84000 medewerkers, waarvan ruim 63000 in het buitenland. ING Bank heeft 65000 werknemers waarvan 49000 buiten Nederland. De verzekeraar heeft ruim 19000 medewerkers waarvan ruim 14000 buiten Nederland. Ook binnen Nederland hebben wij een groot aantal buitenlandse medewerkers. Doordat wij een groot deel van onze control functies in Nederland hebben gecentraliseerd, hetgeen vanuit risicomanagement perspectief een belangrijk voordeel is, hebben wij in staf- en

---

<sup>1</sup> Op basis van de eerste negen maanden 2013.

ondersteunende afdelingen relatief veel buitenlandse medewerkers. Ook in onze Commercial Bank zijn, vooral in specialistische en management functies, in Nederland veel buitenlanders werkzaam. Van het senior management van ING Groep komt ruim 50% uit het buitenland.

ING is dus een werkelijk internationaal bedrijf met een internationaal personeelsbestand. Wij hebben vele tienduizenden medewerkers in landen waar de beloningsstructuren volstrekt verschillend zijn van die in Nederland. Deze beloningsstructuren zijn de reflectie van de lokale arbeidswetgeving, van het sociale zekerheids- en pensioensysteem, maar ook van verschillen in arbeidsethos en loyaliteit aan de werkgever. De beloningsstructuur van onze mensen aan de bank-kant in bijvoorbeeld Frankfurt, Londen, Singapore en New York is geënt op lokale wetgeving en de gebruiken in de lokale beloningspraktijk, waarbij ING overigens het uitgangspunt hanteert dat de totale beloning onder de mediaan van de markt ligt. Een belangrijk verschil tussen de beloningsstructuur in die landen en die in Nederland is vooral dat het vaste salaris lager is en het variabele deel hoger. Dit geldt in die landen overigens niet alleen voor de topfuncties, maar voor alle lagen in de organisatie. Een uniforme toepassing van een beloningsbeleid dat puur is ingegeven door Nederlandse maatstaven zal onze concurrentiepositie in de buitenlandse arbeidsmarkten, maar voor een deel van ons personeelsbestand ook in de Nederlandse arbeidsmarkt, negatief beïnvloeden.

### ***Impact concept wetsvoorstel op buitenlandse activiteiten en afwijking van CRD III en IV***

Tegen deze achtergrond hebben wij ernstige bezwaren tegen de voorgestelde maatregel aangezien deze in een aantal opzichten (veel) verder gaat dan de - in CRD III en CRD IV neergelegde – Europese beloningsregels. Als gevolg hiervan wordt ING ernstig beperkt in het concurreren op de arbeidsmarkten in de landen waar zij actief is.

In de eerste plaats gaat ten aanzien van de groep medewerkers waarvoor beperkingen in het beloningsbeleid worden opgelegd het wetsvoorstel aanzienlijk verder dan de Europese regels. CRD III en CRD IV zijn van toepassing op zogeheten Identified Staff: medewerkers waarvan de functie een materiële impact heeft op het risicoprofiel van de bank. Deze categorie medewerkers is door Europese Banken Autoriteit (EBA) op basis van een aantal kwalitatieve en kwantitatieve criteria vastgesteld.<sup>2</sup> Het concept wetsvoorstel legt beperkingen op aan alle werknemers, ook degenen die bij de uitoefening van de functie geen invloed hebben op het risicoprofiel van de instelling. Doelstelling van de Europese regeling is om harmonisatie en een gelijk-speelveld binnen de EU te verzekeren daarbij nadrukkelijk ook rekening houdend met het specifieke risicoprofiel van iedere instelling. Dit wetsvoorstel gaat voorbij aan deze benadering en de Europese bepalingen worden op dit punt geheel ondermijnd.

Daarnaast wijkt het concept wetsvoorstel af van de Europese regels ten aanzien van de maximale variabele beloning voor personen die buiten Nederland werkzaam zijn, maar

---

<sup>2</sup> Zie EBA final draft regulatory standards on criteria to identify categories of staff whose professional activities have a material impact on an institution's risk profile under Article 94(2) of Directive 2013/36/EU.

binnen de overige 27 EU lidstaten: de in CRD IV gestelde grens wordt gesteld op 100% van de vaste beloning, terwijl de Europese regels het onder bepaalde voorwaarden mogelijk maken een variabele beloning van 200% van het vaste salaris toe te kennen. We benadrukken dat de verantwoordelijkheid voor een beheerst beloningsbeleid bij de aandeelhouders ligt. Conform de bepalingen in de CRD dienen zij op basis van een gekwalificeerde meerderheid uitzonderingen boven de 100% goed te keuren. De CRD bepaalt dat de toezichthouder moet worden geïnformeerd over de aanbevelingen aan de aandeelhouders en het resultaat van de stemming en dat de uitkomst daarvan niet mag conflicteren met de verplichting voor een instelling op een gezonde kapitaalratio aan te houden. Dit lijkt ons de juiste benadering.

Tot slot benadrukken wij dat de verantwoordelijkheid voor het beleid en uitvoering van het beloningsbeleid vanaf 1 november 2014 van nationale toezichthouders naar de ECB wordt overgeheveld. Tegen die achtergrond is een substantiële afwijking van de bepalingen in de CRD IV richtlijn op bovengenoemd punt zeer onwenselijk. Wij verzoeken de wetgever dan ook de voorstellen in lijn te brengen met de CRD en zullen onze zorgen ook richting de ECB kenbaar maken.

### ***Impact concept wetsvoorstel op binnenlandse activiteiten***

De maximering van 20% binnen Nederland creëert deels een ongelijk speelveld tussen vergunninghoudende instellingen in Nederland die onder het voorstel vallen en instellingen die in Nederland als bijkantoor dezelfde activiteiten uitoefenen maar in een ander EU-lidstaat vergunningsplichtig zijn. In het bijzonder voor ING Investment Management geldt bovendien dat Nederlandse klanten eenvoudig door buitenlandse partijen, die niet aan deze regels onderworpen zijn, benaderd kunnen worden.

Daarnaast creëert het toepassen van deze regels op individueel vermogensbeheer maar niet op collectief vermogensbeheer eveneens een ongelijkheid binnen Nederland. Gezien dezelfde kennis en vaardigheden van medewerkers die wordt vereist zouden de regels evenmin op individueel vermogensbeheer van toepassing moeten zijn.

Zoals bekend zijn bij ING Bank de variabele beloningen binnen CAO sinds 1 januari 2012 afgeschaft, behoudens een klein aantal uitzonderingen. Buiten CAO wordt met name het deel van de werknemers geraakt dat onderdeel is van een internationale arbeidsmarkt omdat hun werk sterk internationaal georiënteerd is en wij in deze markten in concurrentie zijn met buitenlandse spelers. De bepaling van artikel 1:122, tweede lid, die voor de groep medewerkers waarvan de beloning deels of volledig afwijkt van de CAO een maximale variabele beloning oplegt van gemiddeld 20%, biedt enige flexibiliteit. Wij zijn echter van mening dat deze te beperkt is om een adequaat beloningsbeleid uit te voeren, dat kan concurreren met buitenlandse spelers.

Artikel 1:122, vijfde lid, van het concept wetsvoorstel bepaalt dat ten aanzien van het personeel van een moedermaatschappij van een groep met een internationaal karakter niet het 20% plafond geldt, maar het 100% plafond uit de CRD. Een groep wordt voor de toepassing van deze bepaling geacht een internationaal karakter te hebben wanneer in ten minste drie jaren gedurende een periode van vijf jaar tenminste 75% van het totaal aantal werknemers van de gehele groep in hoofdzaak buiten Nederland werkzaam is. Wij ondersteunen het principe achter deze regeling. Deze bepaling maakt mogelijk dat personen werkzaam in een hoofdkantoorfunctie van een in Nederland gevestigde internationale groep

op dezelfde wijze beloond worden als de in het buitenland werkzame personen van die groep, hetgeen de doorstroming van internationale werknemers binnen de groep ten goede komt. ING is van mening dat het voor de toepassing van deze bepaling niet relevant zou moeten zijn of de hoofdkantoorfunctie vanuit een afzonderlijke juridische entiteit wordt uitgeoefend. ING plaatst ook vraagtekens bij het 75% criterium. In de eerste plaats valt niet in te zien waarom een groep waarvan de activiteiten zich hoofdzakelijk (meer dan 50%) in het buitenland afspelen niet onder de bepaling zou vallen. Daarnaast bepleiten wij een meer objectieve en evenwichtige toets waarbij niet alleen wordt aangesloten bij het percentage werknemers in het buitenland, maar waarbij bijvoorbeeld ook het percentage klanten, aandeelhouders en balanstotaal in het buitenland in aanmerking wordt genomen.

Samenvattend leidt het feit dat Nederland met het conceptwetsvoorstel sterk afwijkt van de internationaal vastgestelde regels voor instellingen met een internationaal karakter bij het aantrekken en behouden van personeel tot een ongelijk speelveld op in ieder geval de volgende punten:

- In Nederland: Nederlandse instellingen zijn in Nederland onderworpen aan de begrenzing van het concept wetsvoorstel (20% voor alle medewerkers), instellingen uit andere lidstaten zijn slechts gebonden aan de CRD III en IV regels (100/200% alleen voor Identified Staff).
- In Nederland: internationale groepen met een hoofdkantoor in Nederland kunnen voor hoofdkantoorfuncties maximaal 100% variabele beloning toekennen als die hoofdkantoorfuncties zijn ondergebracht in een afzonderlijke houdstermaatschappij. Vergelijkbare groepen zonder afzonderlijke houdstermaatschappij zijn voor dezelfde functies aan de 20% regels gebonden. Tevens is het criterium 75% werknemers buiten Nederland te beperkt
- Buiten Nederland in de EU: Nederlandse instellingen kunnen in tegenstelling tot instellingen uit andere lidstaten geen variabele beloning toekennen van meer dan 100%. Daarnaast geldt de 100% beperking bij Nederlandse instellingen voor alle medewerkers, bij instellingen uit andere lidstaten slechts voor de zogeheten Identified Staff.
- Buiten de EU: Nederlandse instellingen zijn voor alle medewerkers gebonden aan de begrenzing van de variabele beloning. Instellingen uit andere lidstaten alleen voor zogeheten Identified Staff.