



Vereniging van Vermogensbeheerders &
-Adviseurs

Postadres: Vasco da Gamalaan 4
2803 XW Gouda
tel.: 0182-699301
email: info@vvena.nl

De VV&A (Vereniging van Vermogensbeheerders & -Adviseurs) levert graag haar bijdrage aan de consultatie ten aanzien van het beloningsbeleid in Nederland zoals verwoord in het regeerakkoord en de consultatie op de wijziging op Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen. Vanzelfsprekend zijn wij te allen tijde bereid tot een nadere toelichting.

Inleiding

Het kabinet streeft naar een duurzame en aan de burger dienstbare financiële sector waarin geen excessen voorkomen. Een helder politiek standpunt maar vanuit een economisch perspectief minder reëel en zeer zeker niet efficiënt. Het volledig uitsluiten van excessen leidt nooit tot succes en is altijd een zeer kostbare exercitie.

De VV&A is zeker voor het bestrijden van excessen maar niet tot elke prijs, met name omdat dit de economische positie van Nederland, en daarmee van alle inwoners, sterk aantast.

Een beheerst beloningsbeleid dient er onder meer op gericht te zijn dat individuele beloningen niet aanzetten tot benadeling van klanten of tot het nemen van meer risico's dan verantwoord is voor de onderneming. Een beheerst beloningsbeleid levert aan dit streven een bijdrage en kan eveneens bijdragen aan het overbruggen van de kloof die tussen de maatschappij en de financiële sector is ontstaan.

Het huidige voorstel leidt echter tot weer nieuwe ontwikkelingen/wet- en regelgeving om tot uiteindelijk beoogde resultaat te komen of, erger, tot het weglekken van kennis en ervaring en daarmee een beperking van innovatie en ontwikkelingen in Nederland. Ook zullen financiële diensten meer vanuit het buitenland komen. We zien inmiddels al enkele jaren een stroom van financiële specialisten naar Azië. En daarmee wordt de mogelijkheid om excessen te beteugelen in feite verminderd.

De VV&A is in het licht van het vorenstaande dan ook voor een genuanceerde beperking van de huidige bonuscultuur in een Europees perspectief.

Vals vertrouwen

Een toenemende regelgeving schept voorts valse verwachtingen. Immers, niet alle risico's kunnen worden voorkomen en afgedekt door de overheid zodat fouten of financiële crises zich nooit meer voor zullen doen. Niemand kan deze belofte waarmaken, ook politici niet. De perceptie geven dat met nieuwe regelgeving excessen zullen worden voorkomen, schept bij de consument een onterecht vertrouwen en paradoxaal genoeg zal de consument steeds minder kritisch worden. Daarmee wordt een van de countervailing powers van de financiële sector in feite minder krachtig.

Level Playing Field

In de richtlijn kapitaalvereisten is een bonusplafond opgenomen voor banken en bepaalde beleggingsondernemingen. Hierbij is expliciet bepaald dat lidstaten de bevoegdheid hebben om lagere maximumpercentages vast te stellen. Nederland maakt gebruik van deze mogelijkheid door een bonusplafond van 20% in te voeren.

De voorgestelde beperking van de variabele beloning loopt volledig uit de pas met andere landen in Europa. Nederland is het enige land dat over gaat tot een verdergaande beperking van de norm dan



die in de Europese Richtlijn. In de ontwikkeling naar een Europese wet- en regelgeving en één Europese toezichthouder is elke nationale uitzondering een obstakel voor een goed functionerende Europese markt.

Soms kan er een reinigende werking uitgaan van een scherpere maatregel dan een richtlijn maar dan moet die wel zin hebben en niet in de weg staan van ontwikkelingen. In dat geval heeft het geen zin de regels scherper neer te zetten dan alle landen om ons heen.

Door het invoeren van deze maatregel ontstaat juist geen level playing field binnen Europa, iets waar we als Nederland in het algemeen juist naar toe werken.

De VV&A is dan ook geen voorstander van een uitzonderingspositie voor Nederland binnen de EU.

Verschillende onderdelen van het wetsvoorstel

1. Beheerst beloningsbeleid voor elke financiële onderneming; een beheerst beloningsbeleid dient er onder meer op gericht te zijn dat individuele beloningen niet kunnen leiden tot benadeling van klanten of kunnen aanzetten tot het nemen van meer risico's dan verantwoord is voor de onderneming.

Een beheerst beloningsbeleid draagt bij aan de bewustwording van diverse beloningscomponenten en beloningsstructuren binnen een financiële onderneming. Toch is de bonus als algemene beloningscomponent niet de oorzaak van de financiële crisis maar een component van een cultuur binnen de financiële wereld.

Een nadere bestudering van de effecten van een bonus op de verschillende niveaus binnen een financiële onderneming ontbreekt in de toelichting. Bovendien kan een gezonde bonus cultuur ook bijdragen aan ontwikkeling en innovatie binnen een onderneming.

Een beheerst bonus beleid zou eerder langs andere lijnen moeten plaatsvinden dan via een eenzijdige maximalisatie:

- kan het cliëntbelang in gevaar komen of niet (verkoop van ongewenste producten)?;
- kan de onderneming in gevaar komen of niet?;
- kan de branche of het vertrouwen in de branche worden geschaad?;
- kan de bonus aanzetten tot indirect gevaar voor een consument of onderneming?;
- kan het een crisis teweeg brengen?.

Bovenstaande overwegingen passen beter in het kabinetsstreven naar een dienstbare en duurzame financiële sector. Het is dan aan de financiële onderneming een beleid op te stellen om de prikkels weg te nemen en potentiële negatieve gevolgen voor klanten, onderneming en samenleving optimaal te beheersen.

Een onderneming mag niet meer risico's nemen dan aanvaardbaar is voor de onderneming zelf en dient excessen te voorkomen en te beheersen. Indien beloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van de onderneming en in overeenstemming is met en bijdraagt tot een degelijk en doeltreffend risicobeheer per specifieke dienst en/of activiteit, dan is volgens ons de doelstelling van het beheerst beloningsbeleid het beste gediend.

De VV&A is voor een heldere omschrijving van het beloningsbeleid binnen een financiële onderneming.



2. Publicatieverplichtingen ten aanzien van het beloningsbeleid;

Een wettelijke regeling ten aanzien van publicatie in het jaarverslag of op de website van de onderneming is een middel om transparantie verder te bevorderen binnen de hele financiële sector. (Het is overigens ook zeer wenselijk dat dit geldt voor de toezichthouders binnen de financiële sector.)

De VV&A is voorstander van proportionaliteit bij het toepassen van deze verplichting zodat een kleine onderneming redelijkerwijs aan minder vergaande publicatieverplichtingen hoeft te voldoen dan een grotere onderneming.

3. Maximale variabele beloning van 20%;

Het voorgestelde bonusplafond voldoet weliswaar aan alle vereisten en uitspraken omtrent het vrij verkeer van diensten en vestiging, recht op eigendom en vrijheid om collectief te onderhandelen, maar leidt wel tot een Nederlandse uitzonderingspositie. Deze uitzonderingspositie heeft veel consequenties, wellicht positief maar zeker op een aantal vlakken negatief voor Nederland: het komt herstel van de economie en het vertrouwen in de financiële branche niet (per se) ten goede. Ons inziens is er dan ook sprake van een (mogelijk politiek gedreven) korte termijn resultaat en niet van een duurzame en voor de burger dienstbare oplossing.

“Een betere maatregel die hetzelfde doel bereikt is niet denkbaar. De maatregel gaat ook niet verder dan het te bereiken doel”, (zie p. 10 in de toelichting) is al helemaal een voorbarige uitspraak en zeer discutabel zoals blijkt uit deze reactie op de consultatie. Hier zit de denkfout. Niet het beperken van variabele beloningen is een belangrijke stap in het herstellen van de vertrouwensbreuk tussen de financiële sector en de maatschappij zoals in de toelichting is verwoord. Maar het centraal stellen van het cliëntbelang en een beperking van het ondernemingsrisico's en zijn belangrijke stappen in het herstel van het vertrouwen. De beperking is een middel, een medicijn maar niet de oplossing van het probleem.

De VV&A is dan ook niet tegen een bonusplafond maar wel tegen een nationale, op sentimenten en politieke statements gebaseerde bedachte oplossing. Een uitzonderingspositie is binnen de EU niet wenselijk, los nog van de diverse uitzonderingen binnen EER (tot 100%) en buiten EER (tot 200%).

4. Terugvordering en aanpassing variabele beloningen;

5. Voorwaarden met betrekking tot retentievergoedingen;

Ad 4 en 5: Dit geldt voor alle personen werkzaam binnen de onderneming wanneer zij normen van bekwaamheid schenden of wanneer de onderneming grote verliezen heeft gerealiseerd. De financiële onderneming zal zelf duidelijke voorwaarden dienen op te stellen.

Wie bepaalt uiteindelijk of deze voorwaarden toereikend zijn? Welke deel van de bonus wordt teruggevorderd of ingehouden?

6. Verbod op gegarandeerde variabele beloningen;

De VV&A is in principe niet tegen het verbod op gegarandeerde variabele beloningen met de uitzondering van de welkomstvergoeding (alleen 1^e jaar en indien vermogen onderneming voldoende) en de vertrekbonus (tenzij de medewerker uit eigen beweging vertrekt). De maximalisatie van een vertrek bonus past juist binnen een beheerst beloningsbeleid.



Grote maatschappelijke verschillen en een Europees level playing field zijn echter wel een aandachtspunt. Immers, indien goede bestuurders door deze beperking kiezen voor niet financiële ondernemingen, zal het (kennis en kunde)niveau mogelijk dalen wat niet ten goede komt aan de financiële branche. Ook een aanpassing van de voorwaarden zal kunnen leiden tot een migratie van goede bestuurders naar niet-financiële ondernemingen. De vraag is of dat in het belang is van een goed functionerende branche. Derhalve zal volgens de VV&A beter gekeken dienen te worden naar de inhoud en voorwaarden van een bonus in plaats van een algeheel verbod.

7. Verbod op variabele beloning bij steun;

Het kan de doorontwikkeling van de betreffende, door de Staat gesteunde, onderneming in de weg staan omdat medewerkers die van belang zijn voor het herstel kunnen/willen vertrekken. Veel hogere bonussen zullen vanuit prudente overwegingen binnen een door de Staat gesteunde financiële onderneming toch al niet mogelijk zijn. De onderneming is immers niet meer echt solvabel?

8. Prikkels om het cliëntbelang niet voorop te zetten.

De VV&A pleit al jaren voor het centraal zetten van het cliëntbelang. Echter wel met de juiste instrumenten zoals vakbekwaamheid, het provisieverbod en het wegnemen van perverse prikkels die kunnen leiden tot verkoop van ongewenste producten of andere excessen en een volledige transparantie van alle kosten die de cliënt uiteindelijk betaalt. Een beheerst beloningsbeleid is hiervan een onderdeel.

Effecten van de extra beperking (20% in plaats van 100%)

In de consultatie wordt niet of nauwelijks geschreven over de effecten op de reële economie in Nederland van een extra beperking van 20% in plaats van de Europese norm van 100%

Mogelijke effecten zijn:

- Innovatie beperking;
- Vlucht van de sectoren naar het buitenland, binnen of buiten de EU;
- Voor dochterondernemingen in Nederland van in de EU gevestigde ondernemingen geldt een ander plafond en daarmee een extra aantrekkingskracht voor medewerkers. De financiële sector is grensoverschrijdend. Het kabinet hecht er aan, met het oog op consumentenbescherming, dat in Nederland sprake is van een gelijk speelveld. Maar dat moet dan ook gelden voor de relatie met ons buitenland;
- Daling van kennis- en ervaringsniveau als gevolg van emigratie;
- korte termijn visie van ondernemingen en medewerkers.

De VV&A stelt derhalve voor nader onderzoek in te stellen naar de effecten van deze door de Regering voorgestelde maatregel op de reële economie in Nederland, de gevolgen voor ontwikkeling van de economie en de arbeidsmarkt voor financiële instellingen en het herstel van de economie en het effect op Nederland als kenniseconomie. De regering streeft er immers naar (ook door middel van het Topsectorenbeleid) om Nederland tot de top 5 van de meest concurrerende kenniseconomieën in de wereld te laten behoren.

De financiële sector is een grote speler op het gebied van bijv. IT ontwikkelingen. Wij zouden in een dergelijk onderzoek dan ook bijv. graag de gevolgen van het mogelijk weglekken van die kennis naar het buitenland onderzocht willen zien.



Kosten

Administratieve lasten

Bij de berekening wordt uitgegaan van een irreële voorstelling van zaken over de implementatie van nieuwe wet- en regelgeving in een onderneming.

Nalevingkosten

De berekening dat een beperking van de bonus in arbeidsovereenkomst kan worden afgedaan met 3,5 uur van een HR-medewerker (€ 51 per uur) en 1 uur van een hoogopgeleide medewerker (€ 63 per uur) is volstrekt absurd. Wanneer een bonus wordt beperkt naar 20% zal dit veelal leiden tot diverse gesprekken en een heroriëntatie. Een hoogopgeleide medewerker a € 63 per uur (MvT) verdient ca. $€ 63 * 40 \text{ uur} * 52 \text{ week} = € 131.000$ per jaar.

Indien zijn / haar bonus terug gaat van mogelijk € 131.000 naar max € 26.200 is dat niet met een uurtje is geregeld. In de MvT wordt een bedrag geprognoseerd van samen ca € 10 mio.

Realistischer (informatie van een werving en selectie bureau) is een onderhandeling tussen de hoogopgeleide medewerker en het hoofd van de afdeling wat niet in 1 uur wordt beslist maar eerder 8 over diverse gesprekken. Los nog van de ineffectieve uren die de medewerker maakt .

(Samen 8 uur * € 63 = € 504 * 55.000 medewerker = 27,7 miljoen)

Bovendien zal ook de medewerker HR betrokken worden in het proces en er toch een dag mee bezig zijn. (8 uur * € 51 = € 408 * 55.000 = € 22,4 miljoen)

Een voorzichtige schatting komt al snel uit op het vijfvoudige van de schatting die in de consultatie wordt gemeld.

(NB: de loonkosten waarvan wordt uitgegaan in de MvT zijn geen reële marktconforme tarieven. Zo wordt voor de loonkosten voor de toezichthouders gewerkt met bedragen van € 150 tot € 200 per uur. Deze opmerking hebben wij al vaker gemaakt! In dat geval hebben we het al snel over een kostenpost van ten minste €100 - €150 mio).

Dit staat nog los van de medewerkers die gedurende deze periode inefficiënt zullen functioneren als gevolg van een substantiële teruggang in bonus, en de opzeggingen en aannemen nieuw personeel als gevolg van deze beperking wat hoge kosten met zich meebrengt.

Ook zijn de extra kosten van de beide toezichthouders niet meegenomen.

Conclusie

De VV&A acht het invoeren van een afwijkend bonusplafond in Nederland ten opzichte van de andere lidstaten van de EU niet wenselijk. Zeker vanuit het perspectief dat Nederland juist altijd een groot voorstander is van één Europese financiële sector (inclusief toezicht).

Een bonusplafond van 100% geeft ruimte tot herindeling van excesgevoelige bonussen ten voordele van het vertrouwen, een goed functionerende markt en het cliëntbelang. Dat kan op andere wijze dan enkel een maximalisatie. Het geeft bovendien ruimte voor nieuwe ontwikkelingen /innovatie. Indien na enige tijd blijkt dat verschillende financiële instellingen deze verantwoordelijkheid niet aankunnen, kan alsnog een bonusplafond opgelegd worden van 20%.

De VV&A stelt bovendien een onderzoek voor, bijvoorbeeld door het SEO, naar de effecten op de reële economie in Nederland als gevolg van de extra beperking van de bonussen naar 20% ten



aanzien van het weglekken van kennis en ervaring, beperking van de innovatiekracht en handel in Nederland, of belemmering voor herstel van de financiële sector.

Een (extra) beperking van het bonusbeleid dient tenslotte toch ook een duurzaam economisch doel te dienen?
