

**Internetconsultatie.nl****Onze referentie**

2019-27810892-2526/LSCHE

**Uw referentie**

Wet nadere beloningen

**Den Haag**

30 augustus 2019

**Betreft**

Consultatiereactie Wet nadere beloningen

Geachte heer/mevrouw,

Graag maken wij gebruik van de mogelijkheid om te reageren op de voorgenomen Wet nadere beloningsmaatregelen.

Zoals de Minister in de Memorie van Toelichting terecht opmerkt, kent Nederland de strengste wet- en regelgeving op het terrein van beloningen in de financiële sector in Europa. Vorig jaar zijn de uitkomsten gepubliceerd van de evaluatie van de Wbfo die in 2015 is ingevoerd. Uit die evaluatie zijn geen prangende zaken naar voren gekomen die aanleiding geven tot het treffen van nog weer nieuwe maatregelen. De Minister stelt wel nadere beloningsmaatregelen voor. In het kort komen de voorstellen op het volgende neer:

- aandelen die worden toegekend als onderdeel van de vaste beloning moeten tenminste 5 jaar worden aangehouden;
- in het beloningsbeleid moet worden opgenomen hoe de beloningen binnen de onderneming zich verhouden tot de functie van de onderneming in de sector en de positie in de samenleving alsmede de wijze van totstandkoming van de verhouding;
- de toepassing van de uitzondering van de bonuscap voor niet-cao medewerkers wordt beperkt:
  - de uitzondering kan niet worden gebruikt voor personen die een interne controle functie verrichten of die zich rechtstreeks bezighouden met het verlenen van financiële diensten aan consumenten;
  - als er gebruik wordt gemaakt van de niet-CAO uitzondering moet dit jaarlijks gemotiveerd worden toegelicht aan de toezichthouder;
- de uitzondering van de bonus cap voor handelaren voor eigen rekening wordt verduidelijkt door uit de omschrijving het begrip 'plaatselijke onderneming' te schrappen;
- in de wet wordt een bepaling opgenomen die het mogelijk maakt om naar aanleiding van bindende Europese rechtshandelingen en richtsnoeren van Europese toezichthoudende autoriteiten aanvullende regels te stellen met betrekking tot de als vaste of variabele delen van de beloning aan te merken bestanddelen.

**Informatie:** dhr. mr. L.G. van der Scheer

Doorkiesnummer 0703338696 E-mail l.vd.scheer@verzekeraars.nl

Bordewijklaan 2, 2591 XR Den Haag, Postbus 93450, 2509 AL Den Haag, Internet [www.verzekeraars.nl](http://www.verzekeraars.nl)



Hierna gaan wij op de diverse onderdelen in:

### 1. Retentie aandelen als onderdeel van de vaste beloning

Zoals wij vorig jaar hebben aangegeven in onze reactie naar aanleiding van de maatschappelijke consultatie beloningsmaatregelen financiële sector, ondersteunen wij het voorstel dat aandelen die worden toegekend als onderdeel van de vaste beloning voor een periode van 5 jaar moeten worden aangehouden.

Wel zijn wij van mening dat de reikwijdte van het huidige voorstel te groot is nu het zich richt op alle personen die werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van een financiële onderneming. Hiermee gaat dit voorstel veel verder dan de Corporate Governance Code die eveneens een retentieperiode van 5 jaar kent maar deze beperkt tot aandelen die worden toegekend aan de bestuurders van de onderneming. Volgens de Minister is het uitbreiden van de scope tot alle medewerkers nodig gegeven het belang om perverse prikkels te voorkomen en het vertrouwen in en maatschappelijk draagvlak voor de financiële sector. Wij stellen voor het verplicht stellen van een retentieperiode te beperken tot de medewerkers die door hun activiteiten het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk beïnvloeden (zogenaamde Identified Staff/Material Risk Takers). De Minister geeft in de Memorie van Toelichting op het voorstel zelf al aan dat hij met dit voorstel deze groep op het oog heeft. Voor andere medewerkers dan de Identified Staff/Material Risk Takers is deze bepaling onnodig aangezien zij noch het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk beïnvloeden noch de waarde van de aandelen.

### 2. Maatschappelijke functie financiële onderneming

Zoals eerder aangegeven in de reactie op de maatschappelijke consultatie beloningsmaatregelen financiële sector, ondersteunen wij het voorstel om in het beloningsbeleid te beschrijven hoe de onderneming zich rekenschap geeft van de verhouding van de beloningen tot haar maatschappelijke functie. Bovendien is dit al bij veel verzekeraars bestaand beleid.

Wel vragen wij ons af hoe dit voorstel zich verhoudt tot het in de Implementatiewet Aandeelhoudersrechtenrichtlijn opgenomen voorschrift om in het beloningsbeleid van de (beursgenoteerde) onderneming een toelichting op te nemen op de wijze waarop in het beloningsbeleid rekening is gehouden met de identiteit, missie en waarden van de onderneming en het maatschappelijk draagvlak. In de toelichting op het amendement op deze Implementatiewet wordt opgemerkt dat dit amendement ten doel heeft het beloningsbeleid meer stakeholder georiënteerd te maken. Er bestaat daarmee een significante overlap met het onderhavige voorstel aangezien ook hier het doel van de bepaling is dat de onderneming meer rekening moet houden met en verantwoording afleggen aan de bij de onderneming betrokken stakeholders. Het Verbond is er dan ook voorstander van dat wordt verduidelijkt hoe beide bepalingen zich tot elkaar verhouden.

### 3. Beperkingen gebruik niet-cao uitzondering

In de Toelichting op de beperking van deze uitzondering van de bonuscap voor niet-cao medewerkers wordt opgemerkt dat uit de uitvraag van DNB over de beloningspraktijk is gebleken dat van deze uitzondering gebruik wordt gemaakt op een manier die niet in lijn is met de bedoeling van deze mogelijkheid tot afwijking van het bonusplafond. Wij zijn van mening dat de Minister hiermee geen juiste weergave geeft van de uitkomsten van de evaluatie van het beloningsbeleid. Uit het rapport Evaluatie beloningsbeleid financiële ondernemingen blijkt dat de 20% gemiddelde uitzondering slechts voor een heel klein deel van de totale populatie wordt toegepast (0,6 procent van alle medewerkers bij de banken en 0,1 procent bij verzekeraars). In absolute aantallen gaat het voor de verzekeringssector om ongeveer 40 personen. Dit beperkte aantal duidt meer op persoonsgebonden situaties, dan categorieën functies. Er is dus door de sector voor niet-cao medewerkers op zorgvuldige wijze invulling gegeven aan de uitzondering en er is slechts op zeer beperkte schaal gebruik van gemaakt. Daarmee is in tegenstelling tot wat de Minister suggereert, gehandeld conform de bedoeling van de wetgever om alleen in uitzonderlijke situaties van deze



afwijking gebruik te maken.

In de Memorie van Toelichting op de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) wordt opgemerkt dat individuen binnen deze categorie meer dan 20% aan variabele beloning kunnen ontvangen, wanneer anderen een lagere variabele beloning ontvangen, maar niet hoger dan 100%. De onderneming heeft zelf de vrijheid om hier de keuzes bij te maken. In de (oorspronkelijke) Memorie van Toelichting wordt de 'ICT-er' niet genoemd, en worden er geen verdere criteria gegeven.

Zoals uit de toelichting van de wet en de Kamerbehandeling blijkt is de bedoeling van de wet om perverse prikkels door de wijze van belonen te voorkomen. Toenmalig minister Dijsselbloem heeft tijdens een Kamerdebat aangegeven dat het hem er specifiek om ging de excessieve variabele beloningen die tot ongewenste risico's in de financiële sector leiden, aan te pakken. De uitzondering is met name bedoeld om enige flexibiliteit te geven om in bijzondere situaties voor niet-cao personeel een hogere variabele beloning af te spreken, zolang het gemiddelde voor de groep niet boven de 20% uitkomt. Tijdens een wetgevingsoverleg heeft de minister toegelicht dat alleen in uitzonderlijke gevallen boven het bonusplafond van 20 procent mag worden beloond, namelijk in 'een zeer uitzonderlijke situatie, een buitengewoon talent of een buitengewoon specifieke functie'. Er is indertijd in het overleg met de Kamer een voorbeeld van de ICT-er aangehaald (het niet-limitatieve voorbeeld is ook genoemd in een motie van Nijboer van 15 oktober 2014). Niet uit de toelichting en de Kamerbehandeling is af te leiden dat dit beperkt zou moeten zijn tot ICT-ers. De toelichting bij de wet laat de sector nadrukkelijk zelf de keuze wie voor deze uitzonderingsbepaling in aanmerking komt.

Wij zijn van mening dat er daarom behalve naar de letter ook volgens de geest van de wet is gehandeld. Van de mogelijkheid is in zeer beperkte mate gebruik gemaakt, wat erop duidt dat het gaat om zeer uitzonderlijke (persoonsgebonden) situaties waar in de wetsgeschiedenis aan wordt gerefereerd. Ook blijkt niet uit het evaluatierapport dat deze uitzondering heeft geleid tot excessieve variabele beloningen die vervolgens tot ongewenste risico's hebben geleid. Wij hebben de indruk dat de uitzonderingsmogelijkheid voornamelijk wordt gebruikt om schaars buitengewoon talent aan te trekken. Dat kan in meerdere functiesoorten voorkomen. Bij schaars en uitzonderlijk talent kun je nooit op voorhand zeker stellen dat het alleen om één specifiek soort functie zou gaan. In lijn met de huidige wetgeving is het nodig om enige mate van flexibiliteit te behouden om in uitzonderlijke gevallen een variabele beloning toe te kennen van meer dan 20% van het vaste salaris om concurrerend te kunnen zijn op de arbeidsmarkt. Het Verbond is daarom van mening dat er geen aanleiding is om op basis van de bevindingen uit de evaluatie van het beloningsbeleid en de wetsgeschiedenis de mogelijkheid om voor niet-cao medewerkers af te wijken van het bonusplafond, verder te beperken.

#### 4. Uitzondering bonuscap handelaren voor eigen rekening

Het Verbond heeft geen commentaar op dit voorstel.

#### 5. Technische bepaling

In de toelichting op dit voorstel wordt opgemerkt dat niet uitgesloten is dat nieuwe bindende EU-rechtshandelingen zoals richtlijnen of verordeningen 'of richtsnoeren van Europese toezichthoudende autoriteiten' aanleiding vormen tot het stellen van aanvullende regels met betrekking tot de definitie van beloningen. Terecht merkt de minister op dat richtsnoeren van Europese toezichthoudende autoriteiten gericht zijn tot de toezichthouders en marktpartijen en dat toezichthouders ervoor kunnen kiezen om bepaalde onderdelen niet toe te passen. Wij zijn van mening dat de voorgestelde bepaling onnodig en onwenselijk is. Voor zover er sprake is van een Europese richtlijn moet deze worden omgezet in nationale wetgeving waarvoor naar onze mening



het normale wetgevingsproces behoort te worden doorlopen. Voor zover er sprake is van verordeningen is er geen noodzaak om deze in Nederlandse regelgeving om te zetten omdat een verordening rechtstreekse werking heeft. Tenslotte zijn wij van mening dat richtsnoeren van Europese autoriteiten niet bedoeld zijn om door de lidstaten in regelgeving te worden omgezet. In de oprichtingsverordening van de Europese toezichtautoriteiten is opgenomen dat richtsnoeren ten doel hebben om consistente, efficiënte en effectieve toezichtpraktijken in te voeren en het verzekeren van de gemeenschappelijke, uniforme en consistente toepassing van het Unierecht. Bevoegde autoriteiten en financiële marktdeelnemers moeten zich tot het uiterste inspannen om aan deze richtsnoeren te voldoen. Met het vastleggen van de richtsnoeren in lokale regelgeving doorbreekt de wetgever het regelgevend kader binnen de Europese Unie. Bovendien zijn er Europese sectorale toezichthouders en biedt het wetsvoorstel onvoldoende inzicht hoe de wetgever de door deze sectorale toezichthouders uitgevaardigde richtsnoeren op de verschillende financiële ondernemingen gaat toepassen. Wij zijn er tevens geen voorstander van dat Europese sectorale richtsnoeren lokaal cross-sectoraal worden toegepast. Dit staat haaks op het streven van de diverse Europese toezichthouders om te komen tot toezichtconvergentie om toezichtarbitrage te voorkomen en het creëren van een level playing field.

6. Overgangsrecht bestaande regelingen afwijking bonuscap niet-cao medewerkers en retentie aandelen als onderdeel van de vaste beloning

In het voorstel is een overgangsregeling opgenomen voor medewerkers die op het moment van inwerkingtreden van de wet reeds werkzaam zijn voor de onderneming. Voor deze medewerkers gaan de voorschriften met betrekking tot het toepassen van de regels ten aanzien van het gebruik maken van het afwijken van de bonuscap voor niet-cao medewerkers respectievelijk het gedurende 5 jaar aanhouden van aandelen die zijn toegekend als vast onderdeel van de beloning, 1 jaar na het inwerking treden van de wet in. Op deze manier wordt ingegrepen in bestaande overeenkomsten en daarmee inbreuk gemaakt op de onderhandelingsvrijheid tussen onderneming en werknemers en eigendomsrechten van werknemers. In de toelichting wordt niet duidelijk gemaakt op basis van welke overwegingen dit gerechtvaardigd is. Wij zijn er geen voorstander van dat de nieuwe regelingen gaan gelden voor bestaande overeenkomsten en is in ieder geval van mening dat een langere overgangperiode nodig is dan de nu voorgestelde periode van 1 jaar.

Vanzelfsprekend zijn wij graag bereid om deze brief tijdens een gesprek nader toe te lichten.

Met vriendelijke groet,



mr. R. Weurding