



Vereniging van Vermogensbeheerders & Adviseurs

Consultatie Wet nadere beloningsmaatregelen financiële sector

Uwe Excellentie,

Namens de Vereniging van Vermogensbeheerders & Adviseurs (hierna: “**VV&A**”) willen wij graag reageren naar aanleiding van de consultatie ‘Wet nadere beloningsmaatregelen financiële sector’.

In het consultatiedocument ligt de nadruk op de volgende drie voorgestelde maatregelen:

- (i) Een wettelijke retentieperiode van vijf jaar voor aandelen en andere financiële instrumenten die onderdeel zijn van de vaste beloning van bestuurders en medewerkers van financiële ondernemingen;
- (ii) Een wettelijke verplichting voor financiële ondernemingen om zich rekenschap te geven van en verantwoording af te leggen over de verhouding van de beloningen tot de maatschappelijke functie van de onderneming en de totstandkoming hiervan; en,
- (iii) Een aanscherping van de mogelijkheid tot afwijking van het bonusplafond voor niet-cao personeel.

Het standpunt van VV&A op de voorgestelde maatregelen alsmede op een enkele voorgestelde technische wijziging is als volgt.

1. Algemene reactie

VV&A heeft zich reeds bij eerdere consultaties ten aanzien van nationale wetgeving met betrekking tot het beloningsbeleid van financiële ondernemingen sterk gemaakt voor twee belangrijke uitgangspunten:

- (i) Het waarborgen van een Europees *level playing field*. Dit uitgangspunt geldt temeer voor beleggingsondernemingen aangezien de aard van de aangeboden dienstverlening zich relatief makkelijk leent om aan te bieden via internet waardoor het voor beleggingsondernemingen relatief minder bezwaarlijk is om hun vestigingsplaats te wijzigen en om grensoverschrijdende dienstverlening aan te bieden; en,
- (ii) Zorg dient te worden gedragen dat regelgeving proportioneel is. Dit betekent dat bij het vaststellen van de reikwijdte alsmede de impact van voorgestelde wetgeving, rekening moet worden gehouden met de aard en omvang van een financiële onderneming. Dit laatste betekent onder andere dat wetgeving ingegeven door activiteiten van banken en beursgenoteerde financiële ondernemingen niet van toepassing dient te zijn op een MKB-onderneming die beleggingsdiensten verleent.



Vereniging van Vermogensbeheerders & Adviseurs

De voorgestelde wetgeving wijkt af van de bovenstaande uitgangspunten. Steekhoudende argumenten waarom de Nederlandse wetgeving nog strenger dient te zijn dan Europese wetgeving worden niet aangedragen en onduidelijk is waarom MKB-ondernemingen die beleggingsdiensten verlenen, zich dienen te conformeren aan wetgeving die gericht is op beursgenoteerde financiële ondernemingen of banken die een (belangrijke) maatschappelijke functie vervullen.

Hierdoor dreigt een situatie te ontstaan dat de druk van wet- en regelgeving op beleggingsondernemingen disproportioneel wordt. Dit terwijl het van groot belang is – zowel voor consumenten als voor de werking van de financiële markten – dat MKB-beleggingsondernemingen blijven voortbestaan.

VV&A zal hierna haar reactie geven ten aanzien van iedere individuele voorgestelde beloningsmaatregel.

2. Maatregel 1: retentieperiode voor vaste beloning

De eerste beloningsmaatregel bestaat uit een retentieplicht voor vijf jaar ten aanzien van aandelen en andere financiële instrumenten die onderdeel zijn van de vaste beloning van bestuurders en medewerkers van financiële ondernemingen.

De EBA richtsnoeren schrijven echter voor dat een retentieplicht dient te gelden voor instrumenten die onderdeel zijn van de variabele beloning:

“De retentieperiode die wordt toegepast op in instrumenten betaalde variabele beloning, wordt op een voldoende lange duur vastgesteld om stimulansen af te stemmen op de belangen van de instelling op langere termijn.”¹

De voorgestelde beloningsmaatregel strekt er derhalve toe om ook een retentieplicht in te voeren ten aanzien van de vaste beloning. Dit betekent dat bestuurders of medewerkers van financiële ondernemingen onderworpen zullen zijn aan een retentieplicht, ongeacht of de desbetreffende financiële instrumenten onderdeel zijn van de variabele dan wel vaste beloning.

Voorts vallen de volgende aspecten op:

- (i) De retentieplicht is vastgesteld op vijf jaar terwijl de EBA richtsnoeren niet een minimum of vaste periode voorschrijven;
- (ii) Geen onderscheid wordt gemaakt tussen banken die tevens beleggingsonderneming zijn en beleggingsondernemingen die geen bank zijn;

¹ EBA richtsnoeren betreffende een beheerst beloningsbeleid, 27 juni 2016, paragraaf 263 (EBA/GL/2015/22).



Vereniging van Vermogensbeheerders & Adviseurs

- (iii) Geen onderscheid wordt gemaakt tussen beursgenoteerde ondernemingen en niet-beursgenoteerde ondernemingen. Dit onderscheid is echter relevant aangezien beursgenoteerde ondernemingen mede in handen zijn van het 'publiek'; en,
- (iv) Ook personen die geen wezenlijke invloed kunnen uitoefenen op het risicoprofiel van de financiële onderneming zullen onder de voorgestelde beloningsmaatregel vallen.

Duidelijk moge zijn dat de voorgestelde beloningsmaatregel strenger is dan de Europese wetgeving (waaronder de EBA richtsnoeren) zonder dat argumenten worden aangevoerd waarom het noodzakelijk is om strenger te zijn dan de Europese wetgeving. Ook ontbreken argumenten waarom deze beloningsmaatregel ook zou dienen te gelden voor beleggingsondernemingen die geen bank zijn en ook geen beursnotering hebben.

3. Maatregel 2: rekenschap en verantwoordelijk maatschappelijke functie

Met de tweede maatregel wordt voorgesteld om in het beloningsbeleid te beschrijven *'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 deze verhouding.'* Blijkens de memorie van toelichting kan worden volstaan met een beschrijving van het beloningsbeleid in het bestuursverslag.

In de memorie van toelichting staat dat met de voorgestelde maatregel rekening wordt gehouden met de omvang en organisatie van de onderneming alsmede met de aard, reikwijdte en complexiteit van haar onderneming door de maatregel uitsluitend voor te schrijven voor financiële ondernemingen die verplicht zijn een bestuursverslag op te stellen. Deze gedachte kan op zich wel aanvaard worden, ware het niet dat de verplichting om een bestuursverslag op te stellen voor vrijwel iedere rechtspersoon geldt. In artikel 2:396 BW wordt alleen een uitzondering gemaakt voor een micro-onderneming dan wel een kleine onderneming of indien het groepsregime van artikel 2:403 BW van toepassing is.²

Niet iedere financiële onderneming vervult – in dezelfde mate – een maatschappelijke functie. Dat een financiële onderneming een maatschappelijke functie vervult of kan vervullen staat op zich niet ter discussie. Ook in de civielrechtelijke jurisprudentie wordt meermaals gerefereerd aan deze maatschappelijke functie:

*"Het Hof heeft terecht geoordeeld dat de maatschappelijke functie van banken een bijzondere zorgplicht meebrengt, zowel jegens haar cliënten uit hoofde van de met hen bestaande contractuele verhouding, als ten opzichte van derden met wier belangen zij rekening behoort te houden op grond van hetgeen volgens ongeschreven recht in het maatschappelijk verkeer betaamt."*³

² Onder micro-onderneming wordt verstaan: waarde activa maximaal €350.000, netto-omzet per jaar maximaal €700.000 en gemiddeld maximaal 10 werknemers in dienst (artikel 2:395a BW). Onder kleine onderneming wordt verstaan: waarde activa maximaal €600.000, netto-omzet per jaar maximaal € 1.200.000 en gemiddeld maximaal 50 werknemers in dienst (artikel 2:396 BW).

³ HR 9 januari 1998, NJ 1999, 285, r.o. 3.6.2. (MeesPierson/Ten Bos c.s.).



Vereniging van Vermogensbeheerders & Adviseurs

Feit is echter wel dat de maatschappelijke functie met name toebedeeld wordt aan banken. Indien en voor zover sprake is van een maatschappelijke functie van beleggingsondernemingen, dan geldt dat deze niet vergelijkbaar is met die van een bank. Dat ook op beleggingsondernemingen een zorgplicht rust brengt echter niet met zich dat reeds daarom door beleggingsonderneming een dergelijke maatschappelijke functie wordt vervuld.

Dit roept derhalve de vraag op waarom de voorgestelde maatregel om in het openbaar verantwoording af te leggen omtrent het beloningsbeleid en hoe zich dit verhoudt tot de maatschappelijke functie, ook zou dienen te gelden voor MKB-ondernemingen die beleggingsdiensten verlenen. Argumenten daarvoor worden niet aangedragen.

VV&A is van oordeel dat deze tweede beloningsmaatregel uitsluitend zou dienen te gelden voor banken, verzekeraars en beursgenoteerde financiële ondernemingen, maar niet voor MKB-ondernemingen die beleggingsdiensten verlenen.

4. Aanscherping regels bonusplafond

4.1 Aanscherping afwijking bonusplafond niet-cao personeel

De huidige mogelijkheid om – voor niet-cao personeel – af te wijken van het bonusplafond wordt door dit voorstel beperkt doordat afwijkingen niet langer zijn toegestaan voor personen die een interne controlefunctie verrichten én ook niet voor personen die zich rechtstreeks bezighouden met het verlenen van financiële diensten aan consumenten.

Nederland kent – zoals ook onderkend in de concept memorie van toelichting – het strengste beloningsbeleid van Europa. VV&A heeft zich in haar eerdere consultaties al sterk gemaakt voor een Europees *level playing field*. Met de voorgestelde maatregel wordt de beloningsruimte nog verder ingeperkt. Een aan ‘de rest van Europa’ gelijkwaardig bonusplafond dient te worden ingevoerd. VV&A acht het niet gepast om een nog stringenter bonusplafond in te voeren.

Zoals wij in augustus 2018 in de Maatschappelijke consultatie beloningsmaatregelen financiële sector naar voren hebben gebracht, geldt dat beleggingsondernemingen een veel beperktere binding hebben met een land dan, bijvoorbeeld, banken en verzekeraars. Om deze reden waren (onder andere) beleggingsondernemingen en beheerders van beleggingsinstellingen eerst uitgezonderd van het wettelijk bonusplafond.⁴ Door nu strengere beloningsmaatregelen van toepassing te verklaren op beleggingsondernemingen, wordt het risico groter dat beleggingsondernemingen zich naar het buitenland verplaatsen om vanuit daar beleggingsdiensten aan cliënten in Nederland aan te bieden. Ook dit beïnvloedt het investerings- en vestigingsklimaat van Nederland op een negatieve manier.

⁴ Kamerstukken II 2013/14, 33 964, nr. 6, p. 10.



Vereniging van Vermogensbeheerders & Adviseurs

4.2 Aanscherping opwaarts aanpassen bonussen (NV)

Dan de laatste voorgestelde beloningsmaatregel. Deze voorgestelde maatregel behelst een toevoeging van een nieuw lid 4 in artikel 1:126 Wft. Dit nieuwe lid introduceert een inperking van de wettelijke bevoegdheid van de algemene vergadering of een ander daartoe bevoegd orgaan van een naamloze vennootschap om - onder bepaalde omstandigheden - de hoogte van de bonus van het bestuur aan te kunnen passen (artikel 2:135 lid 6 BW). Ingevolge dit nieuwe lid mag de bonus niet opwaarts aangepast worden.

Het komt ons voor dat het huidige artikel 2:135 lid 6 BW voldoende waarborgen biedt dat deze bevoegdheid en dan met name de mogelijkheid om de bonus te verhogen, prudent zal worden gebruikt.⁵

Het huidige lid 6 bevat immers al de norm dat op een zorgvuldige wijze van de desbetreffende bevoegdheid gebruik moet worden gemaakt. Niet kan op voorhand worden gezegd dat een opwaartse aanpassing per definitie niet zorgvuldig of ongepast is.

VV&A is gaarne bereid om haar standpunten nader toe te lichten.

Hoogachtend,
met vriendelijke groet,

Namens VV&A,
T.F.C. Andringa
(voorzitter VV&A)

⁵ Artikel 2:135 lid 6 BW bepaalt dat het orgaan bedoeld in artikel 2:135 lid 4 BW is bevoegd de hoogte van een bonus aan te passen tot een passende hoogte indien uitkering van de bonus naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Onder een bonus wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan het niet vaste deel van de bezoldiging waarvan de toekenning geheel of gedeeltelijk afhankelijk is gesteld van het bereiken van bepaalde doelen of van het zich voordoen van bepaalde omstandigheden.