

Zijne Excellentie
mr. W.B. Hoekstra MBA
Ministerie van Financiën
Korte Voorhout 7
2511 CW DEN HAAG

Adres/Address

'Maliatoren'

Bezuidenhoutseweg 12
Den Haag

Postadres/Postal Address

Postbus 93002

2509 AA Den Haag

Telefoon/Phone

..-31 (0)70 349 03 49

Telefax/Fax

..-31(0)70 349 03 00

Briefnummer

19/10.324/ER/jdb

Den Haag

30 augustus 2019

Onderwerp

Consultatie wetsvoorstel nadere
beloningsmaatregelen financiële sector

Telefoonnummer

070-3490358

E-mail

rodenhuis@vnoncw-mkb.nl

Excellentie,

VNO-NCW maakt graag gebruik van de mogelijkheid die het ministerie van Financiën geeft om een bijdrage te leveren aan de “Consultatie wetsvoorstel nadere beloningsmaatregelen financiële sector”.

De consultatie introductie wetswijzigingen die gericht zijn op het stellen van grenzen of voorwaarden aan beloningen met als doel het herstellen van het vertrouwen in de financiële sector. Het gaat hierbij om:

Het wetsvoorstel bevat de volgende onderdelen:

1. een wettelijke verplichting voor bestuurders en medewerkers van financiële ondernemingen om o.a. aandelen die bestanddeel zijn van vaste beloningen aan te houden gedurende een periode van vijf jaar;
2. 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 functie van de onderneming in de sector en positie in de samenleving en de wijze van totstandkoming van deze verhouding;
3. een aanscherping van de mogelijkheid tot afwijking van het bonusplafond voor niet-CAO personeel.

We begrijpen dat deze voorgestelde maatregelen voortkomen uit de maatschappelijke discussie die wordt gevoerd met betrekking tot onder meer de beloningen in financiële ondernemingen.

Een sterke en stabiele financiële sector is een voorwaarde voor een goed functionerende economie met florerende kleine en grote bedrijven en daarmee voor de welvaart en het welzijn in Nederland.

Het is daarom van groot belang dat deze ondernemingen voldoende maatschappelijk vertrouwen genieten.

Tegelijkertijd moet elke mogelijke wettelijke maatregel wel steeds worden beoordeeld op de impact daarvan op de kracht van de Nederlandse economie in den brede. Het is voor onze economie van levensbelang dat de Nederlandse financiële sector nationaal en internationaal de juiste diensten kan blijven aanbieden en niet op achterstand komt ten opzichte van hun buitenlandse concurrentie. Strengere regels moeten dan ook beoordeeld worden op de gevolgen voor het aantrekken van voldoende talent voor deze ondernemingen en de gevolgen daarvan voor de kwaliteit, innovatie en kracht van de financiële dienstverlening. En daarmee het vergroten van de kracht van de financiële dienstverlening en het verbeteren van de mogelijkheden voor kredietverlening aan burgers en bedrijven in Nederland.

Kern van onze bijdrage is dat naar onze opvatting nadere wetgeving overbodig is. Immers:

- Nederland kent al de meest strenge beloningswetgeving van de EU;
- de schokbestendigheid van de financiële stellingen is sterk verbeterd;
- de risico's worden door de financiële stellingen zelf opgevangen;
- Nederland kent een uitgebreide en effectieve zelf regulering.

Wij vragen u nogmaals de impact van de voorgestelde regels te onderzoeken.

Hieronder wordt nader ingegaan op drie onderdelen van het wetsvoorstel:

- 1. een wettelijke verplichting voor bestuurders en medewerkers van financiële ondernemingen om o.a. aandelen die bestanddeel zijn van vaste beloningen aan te houden gedurende een periode van vijf jaar;*

VNO-NCW ziet geen reden waarom nieuwe wetgeving nodig is voor het aanhouden van aandelen gedurende een periode van vijf jaar. Er bestaan al veel regels op dit vlak. De Corporate Governance Code - die verplicht is voor beursgenoteerde ondernemingen en dus ook voor beursgenoteerde financiële instellingen – bevat reeds een best practice bepaling dat aan bestuurders als beloning toegekende aandelen ten minste voor een periode van vijf jaar na toekenning moeten worden aangehouden. De naleving van de Code is zeer hoog. Deze vorm van zelfregulering heeft zijn waarde dus bewezen. Ook de Code Banken bevat een dergelijk retentie periode. VNO-NCW ziet geen toegevoegde waarde in het omzetten van de bovengenoemde codes in een wettelijke bepaling.

De reikwijdte van de voorgestelde wettelijke maatregel betreft ook de vaste beloning van specifieke medewerkers. Hier is zowel op Europees als nationaal niveau reeds diverse wet- en regelgeving met betrekking tot beloningen in aandelen, met name gericht op de variabele beloning voor materiële risicodragers (Identified Staff/Material Risk Takers, niet op alle medewerkers). Voor andere medewerkers dan deze is een dergelijke bepaling onnodig aangezien zij het risicoprofiel van de onderneming niet wezenlijk beïnvloeden en geen invloed hebben op de waarde van de aandelen. Wij vragen u om het proportionaliteitsbeginsel in relatie tot het mkb toe te passen bij dit voorstel.

- 2. 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 functie van de onderneming in de sector en positie in de samenleving en de wijze van totstandkoming van deze verhouding;*

VNO-NCW is van mening dat bestaande wet- en regelgeving voldoende waarborg biedt voor het geven van rekenschap en het afleggen van verantwoording over beloningen.

In het Burgerlijk Wetboek is geregeld dat de raad van commissarissen een voorstel doet voor het beloningsbeleid van bestuurders en de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (ava) dit beleid vaststelt. Vervolgens stelt de raad van commissarissen, met in achtname van dit beleid, de beloning van de individuele bestuurders vast. In het bestuursverslag c.q. het verslag van commissarissen wordt daarover verantwoording afgelegd. Naar aanleiding van het vastgestelde beloningsbeleid komen de verschillende elementen van de beloning in de ava aan de orde. Als het beloningsbeleid wordt gewijzigd moet het gewijzigde beleid (weer) ter vaststelling aan de ava worden voorgelegd. Voor beursgenoteerde ondernemingen gaat gelden dat het beloningsbeleid - volgens (de nog te implementeren) richtlijn voor het bevorderen van lange termijn betrokkenheid aandeelhouders - iedere vier jaar opnieuw aan de ava ter vaststelling moet worden voorgelegd. Als deze richtlijn is geïmplementeerd moet bij beursgenoteerde ondernemingen ook het bezoldigingsverslag jaarlijks aan de ava worden voorgelegd, waarbij de ava een adviserende stem heeft. De huidige wet, nog versterkt na de implementatie van de richtlijn aandeelhoudersrechten, geeft aandeelhouders dus al een voldoende sterke positie ten aanzien van beloningen van bestuurders.

Ook via de onlangs doorgevoerde wetswijziging in de Wet op de Ondernemingsraden 2019 is de positie van de OR versterkt aangaande de beloningen van bestuurders¹.

De bankensector heeft in een aanscherping van de Code Banken het vroegtijdig meewegen van verwachtingen van belangrijke stakeholders en het maatschappelijk draagvlak bij beloningsvoorstellen voor de Raad van Bestuur meegenomen. Ook is opgenomen dat transparantie moet worden gegeven over de beloningsverhoudingen binnen de onderneming. Ook andere financiële instellingen werken op deze manier. Het is een gemiste kans dat zelfregulering door de sector niet door de wetgever wordt meegenomen.

3. Een aanscherping van de mogelijkheid tot afwijking van het bonusplafond voor niet-CAO personeel;

Uit het rapport Evaluatie Wet Beloningsbeleid financiële ondernemingen (17 juli 2018) 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).

De uitzondering is nodig om voor financiële instellingen aantrekkelijk te blijven in relatie tot nieuwe betreders van de markt, fintech en assurance tech en de verdere digitalisering van de sector. Voor financiële instellingen is het aanbod van dit gespecialiseerde personeel zeer schaars en een aanscherping remt daarmee de ontwikkeling voor de partijen.

VNO-NCW kan zich voorstellen dat transparantie in het gebruikmaken van de afwijking van het bonusplafond wordt nagestreefd.

¹ In het implementatie voorstel richtlijn aandeelhoudersrechten (Eerste Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 35 058, A 2) is opgenomen:

“ 3. Indien de vennootschap krachtens wettelijke bepalingen een ondernemingsraad heeft ingesteld, wordt het voorstel tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid als bedoeld in lid 2 niet als onderwerp vermeld bij de oproeping, bedoeld in artikel 114 lid 1, dan nadat de ondernemingsraad in de gelegenheid is gesteld hierover advies uit te brengen aan het orgaan belast met het doen van een voorstel. Het advies van de ondernemingsraad wordt gelijktijdig met het voorstel tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid aan de algemene vergadering aangeboden. Indien het advies niet of niet geheel is gevolgd door het orgaan belast met het doen van een voorstel, wordt tevens een schriftelijke onderbouwing voor het afwijken van het advies aangeboden aan de algemene vergadering. De voorzitter van de ondernemingsraad of een door hem aangewezen lid van de ondernemingsraad kan het advies van de ondernemingsraad in de algemene vergadering toelichten. Artikel 135 lid 2 is niet van toepassing. Artikel 135 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.”

Naar onze mening is voldoende gewaarborgd dat de maatschappelijke functie van de financiële onderneming wordt betrokken bij het vaststellen van het beloningsbeleid en dat niet alleen geen additionele maatregelen nodig zijn, maar dat die een onevenredige inbreuk op het bestaande governance model zouden maken.

De voorgestelde maatregelen zijn daarmee niet noodzakelijk en hebben geen toegevoegde waarde, omdat er geen rekening wordt gehouden met de - effectieve - bestaande wet- en regelgeving, en het inzicht ontbreekt of zij een nadelige invloed hebben op het Nederlandse vestigingsklimaat.

VNO-NCW ondersteunt in dit kader wel de initiatieven binnen de financiële sector voor het verder ontwikkelen van zelfregulering.

Hoogachtend,



Mw. G. Dolsma,
wnd. directeur Beleid