

## FEEDBACKSTATEMENT CONSULTATIE WBFO

In de periode van 26 november 2013 tot en met 31 december 2013 is het wetsvoorstel Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen openbaar geconsulteerd op de website [internetconsultatie.nl/wbfo2015](http://internetconsultatie.nl/wbfo2015). Het wetsvoorstel ligt momenteel voor advisering bij de Raad van State. De doelstelling is het wetsvoorstel vóór de zomer bij de Tweede Kamer in te dienen zodat het per 1 januari 2015 in werking kan treden.

Naar aanleiding van de consultatie zijn verschillende reacties ontvangen. De volgende organisaties uit de financiële sector hebben gereageerd: de Nederlandse Vereniging van Banken, ING Groep, Kempen en Co, het Verbond van Verzekeraars, Zorgverzekeraars Nederland, Nardus, Eumedion, Dufas, AIMA en de VV&A. Verder hebben de volgende advocatenkantoren gereageerd: CMS Derks Star Busmann, Baker & McKenzie, Van Doorne, Linklaters, Allen & Overy en Loyens & Loeff. Het samenwerkingsverband van wetenschappers Sustainable Finance Lab heeft eveneens een reactie gegeven. De Orde van Advocaten en de Koninklijk Notariële Beroepsorganisatie hebben gezamenlijk gereageerd. Daarnaast hebben van de zijde van sociale partners VNO-NCW, de vakcentrale MHP, FNV en FNV Finance een reactie gegeven. Ook is een reactie van een burger ontvangen. Hieronder wordt ingegaan op verschillende punten die zijn opgebracht in de consultatie. Ook is naar aanleiding van verschillende reacties de memorie toelichting aangevuld.

Vooraf van de zijde van de financiële sector is verschillende keren aandacht gevraagd voor de toepassing van dit wetsvoorstel op financiële ondernemingen die niet onder de reikwijdte van de richtlijn kapitaalvereisten vallen (zoals betaaldienstverleners en verzekeraars). Voor de brede toepassing op de hele financiële sector is bewust gekozen. De crisis heeft de hele financiële sector geraakt en steunmaatregelen zijn -direct of indirect- ten goede gekomen aan de gehele financiële sector. Door de sterke verwevenheid binnen de financiële sector in Nederland zouden alle delen van de financiële sector aanmerkelijke schade hebben geleden wanneer geen steun zou zijn verstrekt. De brede reikwijdte sluit aan bij de bestaande regels inzake beheerst beloningsbeleid, deze zijn van toepassing op alle financiële ondernemingen waarop de eisen met betrekking tot de beheerste bedrijfsvoering op grond van de artikelen 3:17, 4:14 of 4:15 van de Wft van toepassing zijn.

In verschillende reacties wordt gevraagd naar de verhouding tussen het wetsvoorstel en bestaande regelgeving. In het bijzonder is gevraagd of de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011 blijft bestaan na inwerkingtreding van het wetsvoorstel. In de memorie is verduidelijkt dat deze regeling blijft bestaan naast het wetsvoorstel. Daarnaast is aan de memorie een tabel toegevoegd waarin een overzicht wordt gegeven van de verhouding en samenhang tussen de normen uit het wetsvoorstel en bestaande regels met betrekking tot beloningsbeleid. Deze tabel is eveneens bij dit feedback statement gevoegd.

Een deel van de normen in dit wetsvoorstel komt voort uit de richtlijn kapitaalvereisten (CRD IV). Bij de implementatie van die normen kiest het kabinet bewust voor een bredere toepassing van dit wetsvoorstel (waarin onder andere het bonusplafond en de aanpassing en terugvordering van variabele beloningen zijn opgenomen) dan alleen op financiële ondernemingen die onder de richtlijn kapitaalvereisten vallen. De toepasselijke Europese richtlijnen bieden ruimte voor deze in- en aanvullingen van de in die richtlijnen opgenomen regels met betrekking tot beloningen. Ook wanneer richtlijnen grotendeels maximum harmonisatie zijn, is er vaak ruimte voor aanvulling en invulling. Wanneer een richtlijn bijvoorbeeld alleen regels stelt voor een specifiek deel van het personeel, hebben lidstaten de mogelijkheid om regels te stellen voor al het personeel. Daarom is in dit wetsvoorstel ervoor gekozen om niet alleen personeel dat ingevolge de richtlijn kapitaalvereisten wordt aangemerkt als 'identified staff' onder deze beloningsnormen te laten vallen, maar voor iedereen die in de financiële sector werkt. In een aantal consultatiereacties wordt gevraagd om alleen 'identified staff' onder het wetsvoorstel te laten vallen. Het kabinet kiest juist qua personeel voor een zo breed mogelijke reikwijdte. Het beloningsbeleid binnen de financiële sector is een belangrijke en in het oog springende manier om de cultuur in de sector te

veranderen. Mede daarom is het van belang dat de normen met betrekking tot beloningsbeleid gelden voor iedereen die werkzaam is in de financiële sector in Nederland. Ook is in een consultatiereactie gevraagd of naast personeel in dienstbetrekking ook mensen die op een andere manier in de financiële sector werken onder de reikwijdte van het wetsvoorstel vallen. Ook bijvoorbeeld zzp-ers en uitzendkrachten die werken onder verantwoordelijkheid van een financiële onderneming vallen onder de reikwijdte van het wetsvoorstel. Hierdoor is het niet mogelijk om via aanpassingen van arbeidscontracten deze regelgeving te ontgaan.

Vanuit de bancaire sector is in de consultatie aangegeven dat zij vrezen dat specialisten niet langer zullen kiezen voor de bancaire sector door het bonusplafond van 20%. Het bonusplafond wordt toegepast binnen de hele financiële sector, juist om binnen deze sector een gelijk speelveld op de arbeidsmarkt te houden. Vanuit andere delen van de sector wordt aangegeven dat de internationale concurrentiepositie op de arbeidsmarkt bemoeilijkt zou kunnen worden door het bonusplafond. De verwachting van het kabinet is dat ook met een bonusplafond voldoende geschikt personeel kan worden aangetrokken om de Nederlandse financiële sector haar belangrijke rol te laten vervullen. In een deel van de reacties wordt genoemd dat effecten voor de reële economie of investeringsklimaat worden verwacht. Het kabinet is zich ervan bewust dat het wetsvoorstel gevolgen voor de arbeidsmarkt kan hebben. De verwachting is echter dat deze effecten de reële economie of het investeringsklimaat niet of slechts in beperkte mate zullen raken.

Met betrekking tot het bonusplafond is een beperkt aantal uitzonderingen aangebracht. Deze uitzonderingen hebben allen een specifieke reden. In verschillende consultatiereacties is gevraagd om uitbreidingen van deze aanpassingen. Zo is gevraagd om de grenzen aan te passen voor toepassing van het plafond van 100% voor een holdingsmaatschappij waarvan ten minste 75% van het personeel in het buitenland werkzaam is, in tenminste drie jaar van de vijf afgelopen jaren. Deze grenzen zijn bewust dusdanig hoog gesteld dat alleen in gevallen waarin de groep vooral activiteiten in het buitenland verricht gebruik kan worden gemaakt van dit verhoogde plafond. Additionele grenzen maken deze bepaling moeilijker uitvoerbaar. Het is juist de bedoeling dat dergelijke uitzonderingen slechts in een beperkt aantal gevallen gebruikt zullen worden.

Bij het bonusplafond is voor beheerders van beleggingsinstellingen en icbe's en beleggingsondernemingen die uitsluitend voor eigen rekening handelen een uitzondering opgenomen. In een aantal consultatiereacties is gevraagd deze uitzondering uit te breiden. Zo is gevraagd een uitzondering toe te passen voor bewaarders en beleggingsondernemingen (die niet voor eigen rekening handelen). De uitzondering voor beheerders is opgenomen omdat toepassing van het bonusplafond voor deze groep naar verwachting ineffectief zal zijn. Met betrekking tot de overige in de consultatiereacties genoemde financiële ondernemingen is de verwachting dat het bonusplafond wel effectief kan worden toegepast, daarom wordt geen uitzondering voor deze groepen opgenomen. Ter verduidelijking van de uitzondering is in de toelichting opgemerkt dat wanneer de beheerder op grond van de beheerdersvergunning ook een aantal MiFID-activiteiten mag verrichten de uitzondering daar ook op van toepassing is.

Met betrekking tot de bonusplafonds voor personeel dat hoofdzakelijk buiten Nederland of de EER werkt is gevraagd hoe om te gaan met deze plafonds bij personeel dat wisselend in verschillende landen werkt. Bij dergelijk personeel moet jaarlijks worden bepaald of diegene hoofdzakelijk buiten Nederland werkt en of sprake is van hoofdzakelijk werken binnen de EER en welk bonusplafond op hen van toepassing is. Dat kan tot gevolg hebben dat in verschillende jaren verschillende plafonds van toepassing zijn.

Verder is gevraagd hoe bepaald moet worden of een groep hoofdzakelijk activiteiten binnen de financiële sector verricht. Het bepalen of activiteiten hoofdzakelijk binnen de financiële sector worden verricht zal plaats moeten vinden in overleg met de toezichthouder. Daarbij zijn bijvoorbeeld omzet en de activiteiten waarop de werknemers gericht zijn van belang.

In één reactie wordt gewezen op mogelijke negatieve effecten van het bonusplafond voor startende ondernemers. Gesteld wordt dat een startende ondernemer terughoudender zal worden met het aantrekken van personeel als hij daardoor langdurige verplichtingen tegen vaste loonkosten aangaat. Het kabinet begrijpt deze stelling, maar kan deze niet plaatsen in relatie tot dit wetsvoorstel. Het wetsvoorstel dwingt namelijk niet tot het aangaan van langlopende verplichtingen; tijdelijke overeenkomsten blijven mogelijk.

Ten aanzien van het bonusplafond is een vraag gesteld met betrekking tot artikel 1:123, en gevraagd waarom in dat artikel alleen wordt afgeweken van het eerste lid van artikel 1:122, en niet van de overige leden van dat artikel. De leden 2 tot en met 7 zijn allen gerelateerd aan het eerste lid, zoals uit de artikelttekst ook volgt. Bij het buiten toepassing laten van het eerste lid, blijven die leden daarom ook buiten toepassing.

Ook is in een consultatiereactie het voorstel gedaan om een maximale verhouding tussen de beloning voor de top van de onderneming ten opzichte van de minst verdienende collega's vast te stellen. Hoewel dit voorstel aansluit bij de doelstelling van het kabinet om excessieve variabele beloningen tegen te gaan, is het bij dit voorstel nog steeds mogelijk om erg hoge beloningen voor de top van de onderneming vast te stellen. In dit wetsvoorstel wordt daarom vastgehouden aan een bonusplafond voor iedereen.

In de consultatiereacties zijn ook voorstellen gedaan om de beloningennormen aan te scherpen. Daarbij is bijvoorbeeld voorgesteld voor personeel werkzaam buiten Nederland lagere bonusplafonds vast te stellen (bijvoorbeeld van 50%). Het in het wetsvoorstel opgenomen plafond van 100% voor personeel dat binnen de EER werkt, is al strenger dan de 200% die op grond van de richtlijn kapitaalvereisten mogelijk is. Om Nederlandse financiële ondernemingen op de Europese arbeidsmarkt een reële concurrentiepositie te geven wordt vastgehouden aan een plafond van 100% voor deze groep. Een voorstel in een consultatiereactie om binnen de EER een variabele beloning van 200% mogelijk te maken wordt echter eveneens niet overgenomen omdat het kabinet er wel voor kiest om strenger te zijn dan de Europese normen, ook voor deze groep.

Ook is voorgesteld om meer transparantie-eisen te stellen, bijvoorbeeld met betrekking tot de voorwaarden voor promoties. Het wetsvoorstel bevat reeds een redelijk aantal transparantie-eisen. Op dit moment is de verwachting dat deze eisen een voldoende beeld zullen geven van het beloningsbeleid. Wanneer blijkt dat de opgenomen eisen op termijn onvoldoende zijn, kan overwogen worden aanvullende eisen te stellen.

In een aantal reacties wordt de zorg geuit dat vaste beloningen omhoog zullen gaan en vaker hogere welkomstvergoedingen zullen worden uitgekeerd. Zoals ook in de toelichting bij het bonusplafond is opgenomen is verhoging van de vaste beloning toegestaan. Wanneer een persoon over meerdere jaren consistent uitstekend heeft gefunctioneerd, en daarmee elk jaar de maximale variabele beloning heeft ontvangen, dan is het niet meer dan redelijk dat het verlies van de variabele beloning ten dele wordt gecompenseerd in de vaste beloning. In het tegenovergestelde geval waarin nooit een variabele beloning is toegekend is een verhoging van de vaste beloning niet aan de orde. In het tweede lid van artikel 1:124 is een bevoegdheid opgenomen om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere regels te stellen, in het geval dat bijvoorbeeld misbruik wordt gemaakt van de mogelijkheid tot conversie kunnen nadere regels worden gesteld over de conversiefactor. Tegen ander ontwijkingsgedrag, zoals een toename van het gebruik van welkomstvergoedingen, zal worden opgetreden door de toezichthouders.

Eén reactie wijst er op dat de Staat het goede voorbeeld moet geven ten aanzien van de conversie, aangezien de Staat aandeelhouder is van verschillende financiële ondernemingen. Op dit moment zet de Staat zich reeds in voor een sober beloningsbeleid wat betreft haar deelnemingen. Echter is het wel zo dat de Staat, net als elke andere aandeelhouder, geen invloed heeft op de uitkomsten van bijvoorbeeld CAO-onderhandelingen of individuele onderhandelingen. Het primaat van deze onderhandelingen ligt bij de werkgevers en vakbonden.

Verschillende reacties gaan in op de proportionaliteit van de in het wetsvoorstel opgenomen publicatieverplichtingen en de mate waarin de publicatieverplichtingen de privacy van individuele medewerkers kunnen raken. De toelichting bij het artikel is naar aanleiding van deze reacties aangevuld. Verduidelijkt is dat in het geval dat sprake is van een kleine onderneming met een beperkt aantal medewerkers geen verplichting bestaat om aan te geven bij welk onderdeel de betreffende persoon werkzaam is. Hiermee kunnen specifieke verplichtingen niet rechtstreeks worden herleid tot individuele medewerkers. In het wetsvoorstel is bewust geen harde grens opgenomen waaruit op te maken valt wanneer precies sprake is van een kleine onderneming. Hier is voor gekozen aangezien de aard en omvang van onderneming per geval zal verschillen. Dit criterium dient hierom in de praktijk, in samenspraak met de toezichthouders, vorm te krijgen.

In een consultatiereactie is aandacht gevraagd voor het feit dat EBA in 2014 nieuwe richtsnoeren zal vaststellen. De kans is aanwezig dat EBA in die richtsnoeren nadere invulling van de begrippen vaste en variabele beloning zal geven. In dit wetsvoorstel is uitgegaan van de richtsnoeren die in 2010 zijn opgesteld bij de herziene richtlijn banken. Wanneer de wijzigingen van de richtsnoeren daar aanleiding toe geven, kunnen deze begrippen nader worden toegelicht.

Met betrekking tot pensioenbijdragen is een aantal vragen gesteld. De toelichting is op dit punt aangepast. Verder is gevraagd of mogelijke strijd zou bestaan met overweging 64 van de richtlijn kapitaalvereisten. Ter verduidelijking is onderscheid aangebracht tussen vaste en incidentele pensioenbijdragen.

Verschillende reacties vragen naar de wijze waarop de artikelen 1:113 en 1:114 moeten worden toegepast. In de memorie van toelichting is naar aanleiding hiervan een bijlage opgenomen waarin een aantal in die artikelen bedoelde situaties grafisch wordt weergegeven. Deze bijlage is eveneens bij dit feedback statement gevoegd.

In een aantal consultatiereacties is aandacht gevraagd voor de wijze waarop het wetsvoorstel moet worden toegepast in het geval dat sprake is van een groep, en de relatie met artikel 92 van de richtlijn kapitaalvereisten. Zo is gevraagd of het voorstel strijdig is met het home country beginsel van de richtlijn wanneer bijvoorbeeld sprake is van een verzekeraar in Duitsland met een holdingmaatschappij met zetel in Nederland. Wanneer de groep waar de verzekeraar toe behoort haar hoofdactiviteiten met name in de financiële sector heeft, is de holding op basis van artikel 1:114 verplicht de bepalingen van Hoofdstuk 1.7 op de gehele groep toe te passen, zowel op de Nederlandse activiteiten, als op de verzekeraar in Duitsland. Hiermee wordt aangesloten bij het uitgangspunt van de richtlijn kapitaalvereisten, waaruit volgt dat de Nederlandse beloningsregels op de gehele groep, ook ten aanzien van activiteiten in het buitenland, moeten worden toegepast (op geconsolideerde basis). Dit is ook reeds de praktijk ten aanzien van de toepassing van de beloningsregels van de herziene richtlijn banken en verklaarbaar vanuit prudentieel oogpunt en de sterke verwevenheid van activiteiten binnen een groep. Wanneer sprake is van een lege "holding" in Nederland en uitsluitend van een financiële onderneming (als dochteronderneming) in bijvoorbeeld Duitsland, dan is artikel 1:114 niet van toepassing, vanwege het ontbreken van een financiële onderneming met zetel in Nederland.

Verder is gevraagd hoe bepaald moet worden of een groep hoofdzakelijk activiteiten binnen de financiële sector verricht. De bepalingen of activiteiten hoofdzakelijk binnen de financiële sector worden verricht zal plaats moeten vinden in overleg met de toezichthouder. Daarbij zijn bijvoorbeeld omzet en de activiteiten waarop de werknemers gericht zijn van belang.

Daarnaast is gevraagd of het wetsvoorstel van toepassing is op dochterondernemingen (financiële ondernemingen) in het buitenland van een groep waarvan een Nederlandse financiële onderneming deel uitmaakt, indien de hoofdactiviteiten van de groep zich niet richten op de financiële sector. In dat geval dient het derde lid van artikel 1:114 te worden toegepast, en bestaat geen verplichting tot toepassing op groepsniveau. In dat geval is het van belang te bezien van welke Nederlandse

onderneming de buitenlandse onderneming een dochteronderneming is. Is de dochteronderneming een dochter van de Nederlandse financiële onderneming, dan is artikel 1:113 van toepassing en dienen de dochters de Nederlandse beloningsregels toe te passen. Wanneer de dochterondernemingen geen dochter van de Nederlandse financiële onderneming zijn, maar van een andere onderneming in de groep, dan is het wetsvoorstel niet op de dochterondernemingen van toepassing.

In een consultatiereactie is aandacht gevraagd voor de verplichte groepstoepassing van de richtlijn kapitaalvereisten. Naar aanleiding van deze opmerking is aan de Europese Commissie de vraag gesteld of deze groepstoepassing zich ook uitstrekt tot financiële ondernemingen binnen een bancaire groep die zelf door een andere Europese richtlijn worden gereguleerd. In afwachting van de reactie van de Europese Commissie is in deze fase nog geen wijziging in het wetsvoorstel aangebracht. Afhankelijk van de reactie van de Europese Commissie zou dit in een latere fase gevolgen kunnen hebben voor de uitzondering van beheerders van beleggingsinstellingen en icbe's bij het bonusplafond.

Verschillende reacties gaan in op de verplichting tot het toepassen van een claw back en stellen de vraag waarom gekozen is voor een verplichting, en niet voor een bevoegdheid. De verplichting tot het gebruik van de claw back in specifieke gevallen is opgenomen in artikel 94, eerste lid, onderdeel n, van de richtlijn kapitaalvereisten. De overwegingen voor de bredere reikwijdte ten aanzien van personen en ondernemingen ten opzichte van de richtlijn is hierboven uiteengezet.

Hiernaast is gevraagd in welke mate een deel van de variabele beloning dient te worden teruggevorderd of ingehouden. De toelichting is op dit punt aangevuld. De mate van terugvordering is afhankelijk van de schending en de omstandigheden van het specifieke geval. Tevens wordt in één consultatiereactie gevraagd geen terugvordering te laten plaatsvinden ten aanzien van de situatie beschreven in artikel 1:128, tweede lid, onderdeel c. In dat geval is echter geen sprake van terugvordering. De beschreven situatie heeft alleen betrekking op de aanpassing van variabele beloningen.

Een aantal consultatiereacties gaf aan de nalevingskosten te laag ingeschat te vinden. De berekening van de nalevingskosten is naar aanleiding hiervan aangepast. De tijd die besteed wordt aan de aanpassingen is verdubbeld.

Ook is gewezen op toekomstige ontwikkelingen, waaronder ECB-toezicht op beloningsbeleid. Het klopt dat volgens Europese regels in november van 2014 een deel van het toezicht op beloningsbeleid voor een deel van de sector over zal gaan naar de ECB. In welke mate dit zal plaatsvinden is op dit moment nog niet volledig uitgekristalliseerd. Toekomstig ECB-toezicht doet geen afbreuk aan de regels die momenteel gelden, de mogelijkheid voor Nederland om op bepaalde punten strenger te zijn dan een Europese norm blijft mogelijk zo lang de betreffende norm bestaat, dit volgt expliciet uit artikel 4, derde lid, van Verordening 1024/2013 EU.

Vanuit de financiële sector is in een aantal consultatiereacties gevraagd om uitgebreider overgangsrecht. Het wetsvoorstel bevat overgangsrecht bij het bonusplafond. Dit overgangsrecht biedt de mogelijkheid om na inwerkingtreding van deze wet (voorgenomen met 1 januari 2015) nog variabele beloningen boven het bonusplafond toe te kennen tot en met 31 december 2015. Het kabinet is van mening dat aanvullend overgangsrecht hierbij niet nodig is, onder andere omdat voor de grote meerderheid van de personen werkzaam in de financiële sector aanpassing van overeenkomsten niet nodig is.

In verschillende consultatiereacties is aandacht gevraagd voor de relatie met het onlangs bij de Tweede Kamer ahangig gemaakte wetsvoorstel voor de Wet werk en zekerheid. Tussen het onderhavige wetsvoorstel en de voorgenomen Wet werk en zekerheid zit een relatie met betrekking tot vertrekvergoedingen. In de toelichting bij de Wbfo was ingegaan op de toepassing van de kantonrechtformule bij de vaststelling van de vertrekvergoeding. In de Wet werk en

zekerheid wordt voorgesteld de kantonrechtersformule te vervangen door een transitievergoeding. Het beschrevene in de toelichting van de Wbfo met betrekking tot vergoedingen die zijn vastgesteld op basis van de kantonrechtersformule is naar aanleiding daarvan aangepast. Verder is artikel 1:126 Wbfo in lijn gebracht met de Wet werk en zekerheid.

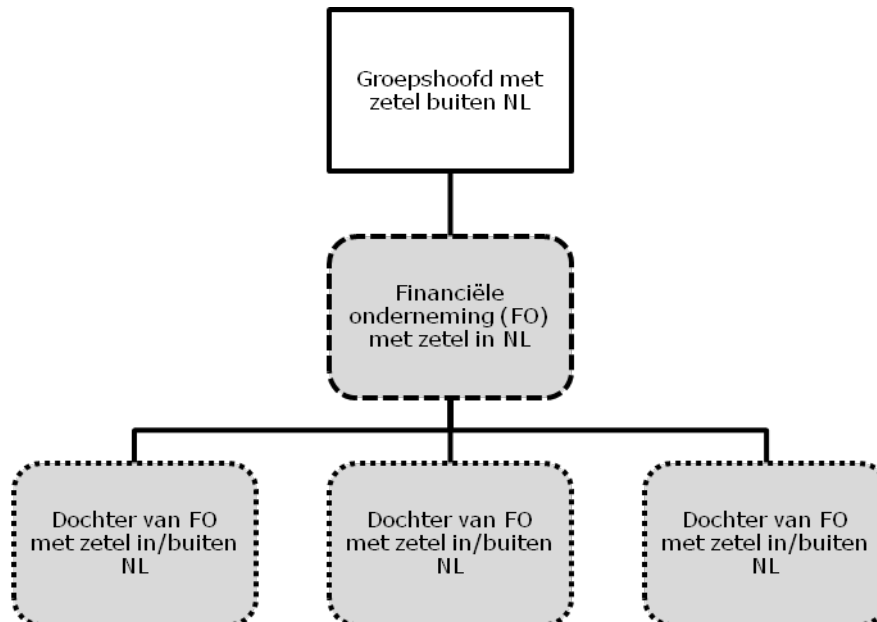
In verschillende consultatiereacties is aandacht gevraagd voor de fiscale gevolgen van de terugvordering van artikel 1:128, derde lid, van de Wft. Er wordt bij de belastingheffing van een werknemer rekening gehouden met het deel van het loon dat bij de toekenning is belast en dat in een later tijdvak wordt teruggevorderd. Dat kan via de loonbelasting als de betrokkene (nog) in dienstbetrekking staat tot de financiële onderneming en in het tijdvak van terugbetalen voldoende positief loon geniet. Anders (of voor het meerdere) kan de betrokkene het terugbetaalde bedrag als negatieve inkomsten opvoeren in de aangifte inkomstenbelasting. Wanneer terugvordering plaatsvindt bij iemand die onder verantwoordelijkheid van de financiële onderneming werkt, maar niet in dienstbetrekking is, wordt eveneens in de inkomstenbelasting rekening gehouden met de terugvordering.

Verder heeft de terugvordering van artikel 1:128, derde lid, van de Wft gevolgen voor de (fiscale) winstbepaling van de onderneming, en daarmee voor de vennootschapsbelasting. Terugvordering van een variabele beloning verhoogt de fiscale winst. Het tijdstip van winstneming is afhankelijk van de mate van zekerheid ten aanzien van het terug te ontvangen bedrag.

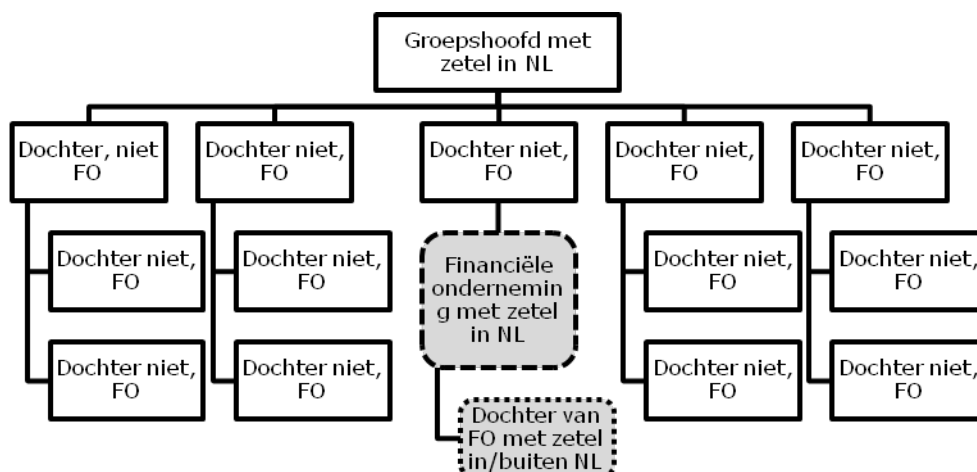
Zorgverzekeraars Nederland heeft aandacht gevraagd voor de relatie met de Wet normering topinkomens (WNT). De WNT geldt voor topfunctionarissen in de (semi)publieke sector. Daaronder worden bij zorgverzekeraars bestuur, commissarissen en de hoogst ondergeschikten verstaan. De Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen geldt voor iedereen die werkt onder verantwoordelijkheid van Nederlandse financiële ondernemingen, dochters van Nederlandse financiële ondernemingen en ondernemingen die tot een groep met een moeder in Nederland behoren, waarbij die groep hoofdzakelijk actief is in de financiële sector. Zorgverzekeraars zijn inderdaad een categorie waarop beide wetten van toepassing zijn. De eisen van beide wetten gelden naast elkaar, daarbij worden geen uitvoeringsproblemen verwacht. Zo bevat de WNT een maximum aan de totale jaarlijkse beloning. Daarnaast zijn variabele beloningen niet toegestaan onder de WNT. Voor een topfunctionaris die onder de WNT valt zijn de maxima die de Wbfo aan de hoogte van de variabele beloning daarmee niet van belang. De Wbfo maximeert de vertrekvergoeding van bestuurders op een jaarsalaris. De WNT kent een maximale vertrekvergoeding van € 75.000. Voor een bestuurder van een zorgverzekeraar geldt daarmee afhankelijk van het jaarsalaris een maximale vertrekvergoeding. Bij een jaarsalaris dat lager dan € 75.000 is, is het maximum het jaarsalaris. Bij een jaarsalaris dat hoger dan € 75.000 is, is het maximum € 75.000.

## A. TOEPASSING ARTIKELEN 1:113 EN 1:114

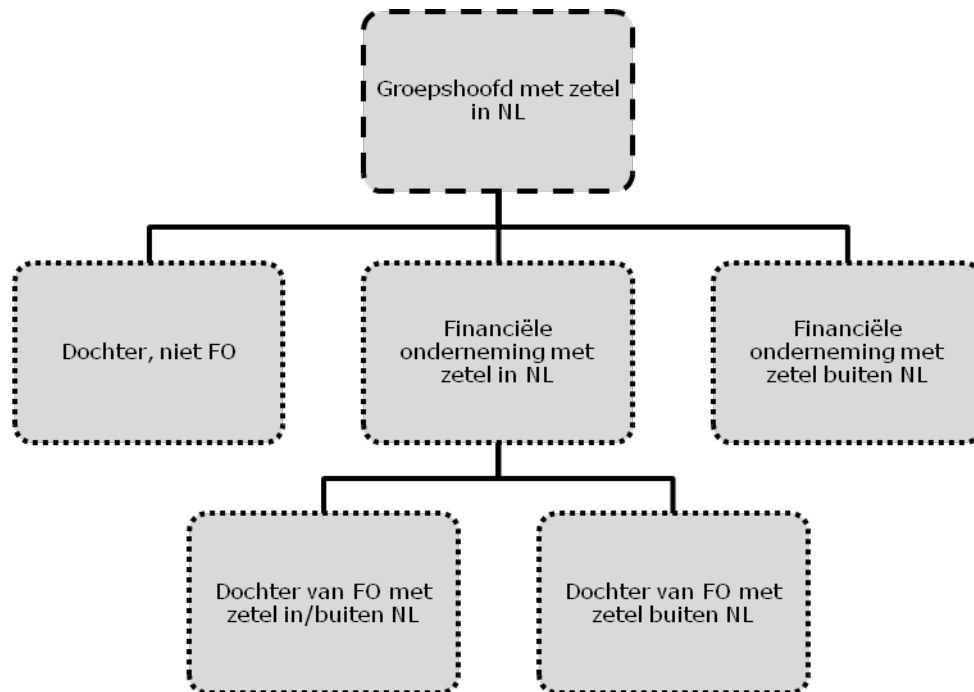
Ter illustratie zijn hieronder een aantal (niet limitatieve) voorbeelden opgenomen van de toepassingswijze van de artikelen 1:113 en 1:114. De kleur grijs geeft aan op welke onderdelen van een groep het wetsvoorstel van toepassing is. In de voorbeelden is één onderneming voorzien van een gestreepte lijn aan de buitenzijde van het grijze gebied: dit is de onderneming die zorg moet dragen voor de toepassing op de overige onderdelen (deze zijn voorzien van een gestippelde buitenlijn).



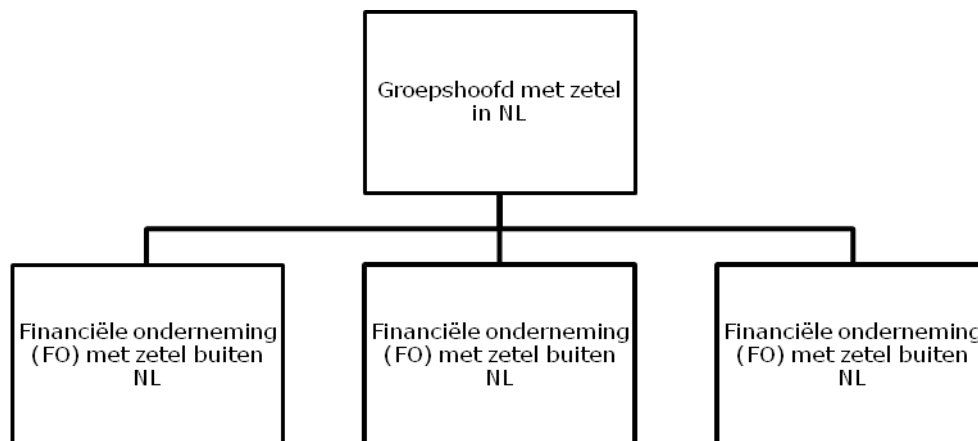
**Figuur 1** Een groep met zetel buiten NL. Hier is artikel 1:113 op van toepassing. De financiële onderneming (FO) met zetel in Nederland draagt zorg voor de toepassing van artikel 1:113, eerste lid, op haar dochters.



**Figuur 2** Een groep die niet hoofdzakelijk in de financiële sector actief is (artikel 1:114, derde lid is van toepassing). De financiële onderneming draagt zorg voor de toepassing van de in artikel 1:113, eerste lid genoemde normen, op haar dochters. Het is daarbij niet van belang of de dochter kwalificeert als financiële onderneming.



**Figuur 3** Een groep met zetel in NL en hoofdzakelijk activiteiten in de financiële sector. Hier is 1:114 op van toepassing. De groepsmaatschappij aan het hoofd van de groep draagt zorg voor de toepassing van de artikel 1:114, eerste lid, genoemde normen op alle groepsentiteiten. Het gaat daarbij om zowel financiële ondernemingen als niet-financiële ondernemingen.



**Figuur 4** Een groep met zetel in Nederland, maar uitsluitend met financiële ondernemingen met zetel buiten Nederland (en die dus een vergunning bezitten in het buitenland). Door het ontbreken van een financiële onderneming met zetel in Nederland valt de groep niet onder het wetsvoorstel.



## B. REGELGEVING TABEL

Onderstaande tabel geeft per artikel van het wetsvoorstel aan op welke bestaande regelgeving dat artikel is gebaseerd. Het kan daarbij gaan om artikelen die volledig hetzelfde luiden, of op elementen overeenstemmen. De bestaande bepalingen uit de Wft (1:111, 1:112 en 1:113) komen te vervallen. Tevens komen de hieronder genoemde bepalingen uit het Bpr Wft en BGfo Wft (zoals opgenomen in het Besluit beheerst beloningsbeleid Wft) te vervallen. De toelichtingen bij die Wft en BGfo bepalingen kunnen wel relevant blijven. In de artikelsgewijze toelichting is per artikel aangegeven in hoeverre sprake is van wijzigingen ten opzichte van het huidige artikel. De Regeling beheerst beloningsbeleid blijft bestaan en zal worden aangepast om de wijzigingen te reflecteren.

Wbfo	CRD IV	AIFMD	Wft	Bbb Wft		Rbb Wft 2011	Codes
				Bpr Wft	BGfo Wft		
<b>1:111</b>	92 (2) (g)					1 (c) (5)	
<b>1:112</b>	92 (1)					24	
<b>1:113</b>	92 (1)					24	
<b>1:114</b>	92 (1)					24	
<b>1:115</b>							
<b>1:116</b>	94 (1) (p), (q)	1 (q) (r)				22, 23	
<b>1:117</b>	92 (2) (aanhef) (b)	1 (aanhef) (b)		23f	35i, 86a	3	
<b>1:118</b>	92 (2) (b), 94 (1) (a), (f), (l), (m), (o)	1 (a), (g), (j), (m), (n), (p)		23f		4, 5, 10, 11, 18, 19, 20 (1)	6.1.1, 6.4.1, 6.4.3
<b>1:119</b>	94 (1) (a), (f), (l)	1 (a), (b), (g), (j), (m)			35i, 86a	10, 18, 20 (1)	6.1.1, 6.4.3
<b>1:120</b>				23f (5)	35i (4)		
<b>1:121</b>	96			23f (4)	50a	2	
<b>1:122</b>	94 (1) (f), (g)	1 (j)					6.4.2
<b>1:123</b>	94 (1) (g)						
<b>1:124</b>							
<b>1:125</b>	94 (1) (d), (e)	1 (i)				13	
<b>1:126</b>	94 (1) (h)	1 (k)				16	6.3.2

<b>1:127</b>	94 (1) (n)	1 (o)	1:111			20 (2)	6.4.5, 6.4.6
<b>1:128</b>	94 (1) (n)	1 (o)	1:111			20 (2)	6.4.5, 6.4.6
<b>1:129</b>	93 (b) (c)		1:112			14 (b), (c)	
<b>1:130</b>	93 (b) (c)		1:113			14 (b), (c)	