

28 augustus 2019

Consultatiereactie wetsvoorstel nadere beloningsmaatregelen financiële sector

Inleiding

Graag maakt de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) van de mogelijkheid gebruik om te reageren op de consultatie van het wetsvoorstel nadere beloningsmaatregelen financiële sector (hierna: wetsvoorstel beloningsmaatregelen). Het wetsvoorstel beloningsmaatregelen bevat:

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 5 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.

Verder bevat het wetsvoorstel enkele meer technische wijzigingen van de beloningsregels in de Wet op het financieel toezicht die aanvankelijk opgenomen waren in het voorstel voor de Wijzigingswet financiële markten 2018. Ook wordt in het wetsvoorstel het bestaand beleid met betrekking tot handelaren voor eigen rekening bestendigd.

Reactie algemeen

De bankensector is geen voorstander van een wettelijke aanscherping van de beloningsregels voor een deel van de financiële sector. Nederland is met een bonusplafond van 20% al veel strenger dan de rest van Europa. Nog strengere regels zijn schadelijk voor het Nederlandse vestigingsklimaat en de concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt. De bankensector is groot voorstander van een gelijk internationaal speelveld en pleit voor het gelijk trekken van nationale en Europese regels waarbij de Europese regels leidend zijn.

Naar aanleiding van de politieke en maatschappelijke beloningsdiscussie sinds het voorjaar van 2018 heeft de bankensector aangekondigd om de Code Banken aan te scherpen. Door zelf stappen te zetten in de vorm van zelfregulering neemt de sector verantwoordelijkheid om te blijven werken aan herstel van het vertrouwen in de bankensector. De voorgestelde maatregelen gaan over het vroegtijdig betrekken van aandeelhouders en het meewegen van de verwachtingen van belangrijke stakeholders en het maatschappelijk draagvlak bij beloningsvoorstellen voor de Raad van Bestuur van banken. De aanscherpingsmaatregelen zijn eerder opgenomen in een position paper beloningsbeleid¹, die in de zomer 2018 tevens is ingediend als schriftelijke reactie op de maatschappelijke consultatie beloningsmaatregelen financiële sector. Nadere toelichting op de position paper en de daarin voorgestelde aanscherpingen in de Code Banken is gegeven tijdens de rondetafelbijeenkomst georganiseerd op 20 september 2018 door het ministerie van Financiën over drie mogelijke wettelijke maatregelen met betrekking tot vaste beloningen.

In deze reactie maakt de NVB nogmaals graag van de gelegenheid gebruik om te benadrukken dat zij groot voorstander is van zelfregulering en de maatregelen zoals voorgesteld in de aangescherpte Code Banken. De bankensector snapt dat de minister, gelet op de conclusie dat een claw back gericht op reeds toegezegde en uitgekeerde vaste beloningen juridisch niet houdbaar is, afziet van de introductie van een claw back van vaste beloning van bestuurders van systeemrelevante banken in geval van staatssteun.

De bankensector acht verdere wettelijke maatregelen zoals de minister voorstelt in het wetsvoorstel beloningsmaatregelen schadelijk voor het vestigingsklimaat en de concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt en vraagt de minister het wetsvoorstel te heroverwegen.

¹ <https://www.nvb.nl/publicaties/position-papers-statements/position-paper-beloningsbeleid/>

Inhoudelijke reactie per voorgestelde wettelijke beloningsmaatregel

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 5 jaar.

Voorstel:

De NVB roept de minister van Financiën op om de reikwijdte van de maatregel te heroverwegen en te beperken tot de beloning voor de Raad van Bestuur.

Overwegingen:

De NVB is positief over een retentietermijn waar het gaat om bestuurdersbeloning, omdat hiermee wordt bijgedragen aan het langetermijnbelang van de onderneming en de betrokkenheid van de bestuurder op de lange termijn. In het voorjaar 2018 heeft de NVB voorgesteld om de Code Banken op dit punt aan te scherpen door op te nemen dat alle banken een beloningsbeleid voor bestuurders hanteren, waarbij in geval van uitbetaling van vaste beloning in instrumenten (zoals bij voorbeeld aandelen) een retentietermijn geldt van ten minste vijf jaar. De door de minister voorgestelde wettelijke beloningsmaatregel omvat deze voorgestelde aanscherping in de Code Banken, waarmee de toegevoegde waarde van deze aanscherping vervalst en deze kan vervallen ingeval deze wettelijke maatregel wordt ingevoerd.

De reikwijdte van de voorgestelde wettelijke maatregel betreft ook de vaste beloning van medewerkers. Vanuit het proportionaliteitsbeginsel zijn banken geen voorstander van aanvullende collectieve maatregelen voor de beloning van alle medewerkers. De reikwijdte van verantwoordelijkheid van medewerkers die niet tot de top van de organisatie behoren is zodanig beperkt dat zij de koers van de instrumenten waar hun beloning aan gekoppeld is niet kunnen beïnvloeden. In die zin is er dus geen sprake van een ongewenste prikkel zoals in de memorie van toelichting wordt genoemd als achtergrond voor deze maatregel. Daarbij bestaat op Europees en nationaal niveau reeds diverse wet- en regelgeving met betrekking tot beloningen in aandelen. Een verplichte retentieperiode maakt hier onderdeel van uit. Ook deze wet- en regelgeving richt zich voornamelijk op situaties waar het variabele beloning voor materiële risicodragers betreft en niet op alle medewerkers.

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.

Voorstel:

De NVB vraagt de minister te heroverwegen om de voorgestelde wettelijke maatregel in te voeren en/of de formulering aan te passen. Anders gaat deze voorbij aan de geformuleerde aanscherpingen in de Code Banken en de stappen die de bankensector hiermee zelf zet in de vorm van zelfregulering. In het geval dat de minister toch besluit de wettelijke maatregel in te voeren, dan pleit de NVB voor een herformulering die beter aansluit bij het beoogde doel van de beloningsmaatregel om verwachtingen van belangrijke stakeholders en het maatschappelijke draagvlak vroegtijdig te betrekken bij beloningsvoorstellen, en het uitgangspunt van de minister dat wetgeving en de maatregelen die de sector zelf heeft aangekondigd in de vorm van zelfregulering elkaar moeten versterken. Bijvoorbeeld: *“Een wettelijke verplichting voor financiële ondernemingen om zich vroegtijdig rekenschap te geven van de verwachtingen van belangrijke stakeholders en het maatschappelijk draagvlak en verantwoording af te leggen over de wijze waarop deze verwachtingen zijn meegewogen bij de beloningsvoorstellen voor de Raad van Bestuur van de financiële onderneming en over de interne beloningsverhouding.”*

Overwegingen:

De minister beoogt met deze maatregel -met inachtneming van de primaire verantwoordelijkheid van de raad van commissarissen en de algemene vergadering van aandeelhouders- te bewerkstelligen dat raden van commissarissen voorafgaand aan de totstandkoming van beloningsvoorstellen meer

rekening houden met de functie van de onderneming in de sector en de positie in de samenleving en zich hierover nadien in het bestuursverslag verantwoorden. Onderdeel van het geven van rekenschap is dat financiële ondernemingen inzicht bieden in de wijze waarop ze stakeholders, zoals werknemers of hun vertegenwoordigers en aandeelhouders, bij de totstandkoming van een beloningsvoorstel c.q. het beloningsbeleid betrekken.

De bankensector vindt het van groot belang om verwachtingen van belangrijke stakeholders en het maatschappelijk draagvlak vroegtijdig mee te wegen bij beloningsvoorstellen voor de Raad van Bestuur en transparantie te geven over de beloningsverhoudingen binnen de onderneming. De bankensector beoogt hieraan invulling te geven door middel van aanscherpingen in de Code Banken:

- Bij het agenderen voor de aandeelhoudersvergadering van beloningsvoorstellen voor de Raad van Bestuur van de bank, licht de Raad van Commissarissen toe hoe de verwachtingen van aandeelhouders en medewerkers en het maatschappelijk draagvlak zijn meegewogen. Hiermee wordt geborgd dat belangrijke stakeholders vroegtijdig in het proces betrokken zijn.
- Bij het agenderen voor de aandeelhoudersvergadering van beloningsvoorstellen voor de Raad van Bestuur van de bank, licht de Raad van Commissarissen toe met welke referentiegroep vergeleken is en hoe een eventuele internationale context is meegewogen.
- Alle banken betrekken de visie van de bestuurder op zijn/haar eigen beloning bij het formuleren van beloningsvoorstellen voor de bestuurder.
- Alle banken publiceren de interne beloningsverhoudingen in het jaarverslag.

Vanwege deze beoogde maatregelen in de vorm van zelfregulering vindt de NVB 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 de positie in de samenleving en de wijze van totstandkoming van deze verhouding' overbodig. Ook is de door de minister gekozen formulering minder eenduidig dan de aanscherping van de Code Banken, met name op het punt van het maatschappelijk draagvlak en stakeholders.

De voorgestelde wettelijke maatregel heeft betrekking op het beloningsbeleid van bestuurders en medewerkers van alle financiële ondernemingen, waarbij er rekening gehouden zal worden met de omvang en organisatie van de onderneming en met de aard, reikwijdte en complexiteit van haar activiteiten. Het beloningsbeleid voor medewerkers is veelal opgenomen in of afgeleid van een cao welke tot stand is gekomen in overeenstemming met sociale partners (i.e. diverse vakbonden en vormen van personeelsvertegenwoordiging). Hiermee wordt het maatschappelijk draagvlak automatisch in ogenschouw genomen en worden verschillende relevante stakeholders vroegtijdig bij het vaststellen van het beloningsbeleid betrokken. Daarnaast bestaat het jaarlijkse gesprek met de ondernemingsraad over de ontwikkeling van de interne beloningsverhouding. Banken zijn geen voorstander van verdere wettelijke maatregelen voor medewerkersbeloning.

De NVB vraagt de minister om nader toe te lichten wat hij precies bedoeld met het afleggen van verantwoording in relatie tot de functie van de onderneming in de sector en de positie van de samenleving. De minister geeft aan rekening te houden met de omvang en organisatie van de onderneming en met de aard, reikwijdte en complexiteit van haar activiteiten en legt de verplichting tot het afleggen van verantwoording uitsluitend op aan financiële ondernemingen die op grond van de Wft verplicht zijn een bestuursverslag op te stellen. Het toezicht ziet er op toe dat de verhouding van de beloning tot de maatschappelijke functie en de wijze van de totstandkoming hiervan onderdeel zijn van het beloningsbeleid en het bestuursverslag. De bankensector onderschrijft de keuze van de minister om geen inhoudelijke toets toe te voegen vanwege de gescheiden verantwoordelijkheden tussen bestuurders en toezichthouders.

De minister heeft het over het afleggen van verantwoording in relatie tot de functie van de onderneming in de sector en de positie in de samenleving. Tegelijkertijd merkt de minister op dat de financiële sector zeer divers is en daarmee ook de maatschappelijke functie van financiële ondernemingen. De NVB voegt daaraan toe dat ook de aard van de activiteiten binnen één bank zeer divers kan zijn. Banken zijn private ondernemingen die divers zijn in hun aard en activiteiten. Banken ondernemen naast een breed scala aan commerciële activiteiten ook diverse



maatschappelijke activiteiten, deels op vrijwillige basis en deels vanuit wettelijke verplichtingen. De publieke rol die financiële ondernemingen in de maatschappij vervullen dient reeds als grondslag voor de verstrekende wet- en regelgeving die op financiële ondernemingen van toepassing is en de verschillende Wft-verplichtingen op grond waarvan zij zich rekenschap moeten geven: de algemene zorgplicht, verplichtingen ten aanzien van productontwikkeling, de bankierseed, het tuchtrecht, etc.

De NVB vraagt de minister om de voorgestelde wettelijke maatregel te heroverwegen gezien de stappen die de sector zelf beoogt in de vorm van zelfregulering. Mocht de minister toch tot invoering van een wettelijke maatregel overgaan dan stelt de NVB voor om de onduidelijke zinsnede “de functie van de onderneming in de sector en positie in de samenleving” te laten vervallen. De NVB stelt de minister voor om een formulering te kiezen die beter aansluit bij de voorgestelde aanscherping in de Code Banken over het vroegtijdig meewegen van verwachtingen van belangrijke stakeholders en het maatschappelijk draagvlak. Bijvoorbeeld: *“Een wettelijke verplichting voor financiële ondernemingen om zich vroegtijdig rekenschap te geven van de verwachtingen van belangrijke stakeholders en het maatschappelijk draagvlak en verantwoording af te leggen over de wijze waarop deze verwachtingen zijn meegewogen bij de beloningsvoorstellen voor de Raad van Bestuur van de financiële onderneming en over de interne beloningsverhouding.”* Op deze wijze kan ook invulling gegeven worden aan het uitgangspunt van de minister, zoals verwoord in zijn kamerbrief van 17 december 2018, dat wetgeving en de maatregelen die de sector zelf heeft aangekondigd in de vorm van zelfregulering elkaar moeten versterken.

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

Voorstel:

De NVB pleit ervoor dat de minister voor de definitie van functiegroepen die uitgesloten worden van de gem. 20% afwijkingsbepaling, aansluiting zoekt bij definities in reeds bestaande regelgeving inzake vakbekwaamheidseisen (Wft, Mifid II) en de EBA guidelines on sales staff. Voor de transparantie en eenduidige toepassing stelt de NVB voor dat de minister verwijst naar de betreffende artikelnummers en duidelijk formuleert dat de wettelijke maatregel niet toeziet op medewerkers die diensten verlenen aan institutionele klanten, waaronder professionele beleggers. De NVB vraagt de minister om verdere uitwerking van het toe te voegen lid 4 in artikel 1:120.

Overwegingen:

De minister constateert naar aanleiding van de evaluatie van de Wbfo dat banken de gem. 20% afwijkingsbepaling voor personeel wier beloning niet uitsluitend uit de cao volgt, voor een klein deel van de medewerkers (0,6%) niet in lijn met de bedoeling van de afwijkingsbepaling toepassen.

De banken zijn het niet eens met de minister dat er in strijd is gehandeld met de bedoeling van de afwijkingsbepaling. Banken passen de afwijkingsbepaling prudent toe voor een zeer klein aantal medewerkers en zijn van meet af aan open geweest over de specifieke functies waarvoor deze afwijkingsbepaling noodzakelijk is. De mogelijkheid is indertijd in de wet opgenomen om banken in de gelegenheid te stellen om schaars personeel, met functies die cruciaal zijn voor het goed functioneren van de bank, te behouden of aan te trekken. In de toelichting bij de wet staat dat de onderneming hierbij zelf de vrijheid heeft om keuzes te maken. IT-functies worden daarbij uitsluitend als voorbeeld aangehaald.

De NVB is geen voorstander van een wettelijke aanscherping van de beloningsregels voor een deel van de financiële sector. Nederland is met een bonusplafond van 20% al veel strenger dan de rest van Europa. Nog strengere regels zijn schadelijk voor het Nederlandse vestigingsklimaat en de concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt. De bankensector is van mening dat de huidige mogelijkheid tot afwijking van het bonusplafond voor ‘niet-cao personeel’ passend is.

De wens van de banken blijft om voor specifieke functies meer dan 20% variabele beloning te kunnen toekennen. Dit vanuit het oogpunt van vestigingsklimaat en concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt. Het gaat onder meer om business functies in het institutionele segment, die in internationale context opereren of die fee-gerelateerde werkzaamheden verrichten en in NL



concurreren met de grotere consultancy bureaus en ook in bredere zin om specialistische functies die concurreren met andere branches, bijv. fintechs, waarbij geen bonusplafond geldt.

Banken steunen de gedachte van de minister dat prudent moet worden omgegaan met het toekennen van variabele beloning. Vanuit de belangrijkste doelstelling van de Wbfo om perverse prikkels te voorkomen, die kunnen leiden tot ongewenste en onverantwoorde risico's voor de (soliditeit van de) onderneming of tot het veronachtzamen van het klantbelang, kan de bankensector zich vinden in de gedachte om medewerkers met direct klantcontact met 'retail' klanten en zuivere 'countervailing power' functies uit te sluiten van de gem. 20% afwijkingsbepaling. De reikwijdte van de formulering van de minister is echter breder en betreft alle medewerkers die zich bezighouden met het verlenen van financiële diensten aan consumenten, de minister refereert in die zin ook aan binnendienstmedewerkers die in het kader van een execution-only een consument bedienen.

De NVB vindt het van belang dat de minister expliciet formuleert dat zijn voorgestelde wettelijke maatregel uitsluitend toeziet op medewerkers in het zogenaamde 'retail' klantsegment en niet op medewerkers die diensten verlenen aan institutionele klanten, waaronder professionele beleggers. Ook pleit de NVB ervoor dat de minister voor de definitie van functiegroepen aansluit bij bestaande wet- en regelgeving inzake vakbekwaamheidseisen (Wft, Mifid II) en de bestaande EBA guidelines op sales staff. Dit vanuit het oogpunt van transparantie en uitvoerbaarheid en om te voorkomen dat bij een eerstvolgende evaluatie van de Wbfo achteraf opnieuw politieke discussie ontstaat over de bedoeling van de wet.

Ten aanzien van de toevoeging van lid 4 in artikel 1:120 merkt de NVB op dat de zinsnede 'jaarlijks gemotiveerd' niet expliciet aangeeft wat er aangeleverd dient te worden en daarmee veel ruimte biedt voor het stellen van nadere eisen door de toezichthouder. Om die reden vraagt de NVB om nadere uitwerking van deze 'zinsnede'. Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat de bijlagen 1:79 en 1:80, waarin onder andere verwezen wordt naar het huidige lid 4 van artikel 1:120, eveneens aanpassing behoeven als gevolg van de invoering van het nieuwe lid 4 in artikel 1:120 en de vernummering van het vierde tot het vijfde lid.

4. Overige wijzigingen

Voorstel voor aanpassing van artikel 1:122:

Teneinde de tekst van artikel 1:122, lid 1, meer in lijn te brengen met de bedoeling van het artikel stelt de NVB voor om de woorden 'eerste lid' in de aanhef van dit artikel te schrappen. De NVB verzoekt de minister voorts in artikel 122, lid 2 de instemmingstermijn niet op te rekken naar 9 weken met het oog op de bedrijfsvoering bij banken.

Overwegingen:

De verwijzing in de aanhef van artikel 1:122, lid 1, naar artikel 1:121, eerste lid, heeft in de praktijk discussie opgeleverd met de toezichthouder over de juiste toepassing van dit artikel in relatie tot retentievergoedingen. Door de vermelding van 'eerste lid' wordt de indruk gewekt dat elke retentievergoeding die een variabele beloning inhoudt van meer dan 20% onder artikel 1:122 valt. Daarmee zou bijvoorbeeld een retentievergoeding van een medewerker die zijn werkzaamheden uitvoert in een andere staat niet hoger mogen zijn dan 20%, terwijl de variabele beloning van deze medewerker op basis van artikel 1:121, lid 3 maximaal 100% mag zijn. Daarmee zou het regime voor retentievergoedingen strikter zijn dan voor reguliere variabele beloning hetgeen naar de mening van de NVB niet de bedoeling van het artikel zijn. Het schrappen van de zinsnede 'eerste lid' brengt de tekst in lijn met de bedoeling van het artikel.

Het verder oprekken van de instemmingstermijn voor de toezichthouder van 6 naar 9 weken in artikel 1:122 lid 2 werkt niet bevorderlijk op de bedrijfsvoering bij banken. De NVB vraagt de minister om die reden af te zien van deze aanpassing en het accent te verleggen naar het verkorten van de besluitvormingsprocedures aan de kant van DNB en de Europese Centrale Bank.

Voorstel voor aanpassing van artikel 1:126

De NVB verzoekt de minister om de term 'bonus' in artikel 1:126, lid 4, te vervangen door de term 'variabele beloning'.

Overwegingen:

De introductie van het begrip 'bonus' in artikel 1:126, lid 4, kan tot verdere onduidelijkheden leiden waar verder in de Wft steeds gesproken wordt over variabele beloning. De NVB verzoekt de minister om eenduidige formulering toe te passen in de Wft en de term 'bonus' te vervangen door de term 'variabele beloning'.

Voorstel voor aanpassing van de inwerkingtreding zoals verwoord in Artikel II en III

De NVB verzoekt de minister om één datum voor inwerkingdatum te hanteren voor alle voorgestelde wettelijke maatregelen, te weten 1 januari 2022.

Overwegingen:

De beoogde ingangsdatum voor de meeste wijzigingen in het wetsvoorstel is 1 januari 2021. Echter voor één maatregel wordt inwerkingtreding één jaar later beoogd. Het betreft de voorgestelde 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. Daarnaast wordt er ook een overgangstermijn voorgesteld van 1 jaar voor natuurlijke personen die op het moment van de inwerkingtreding reeds werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van de financiële onderneming, ten aanzien van de wettelijke maatregelen betreffende de retentieperiode voor financiële instrumenten in vaste beloningen bij financiële ondernemingen en de aanscherping van de mogelijkheid tot afwijking van de gem. 20% afwijkingsbepaling voor personeel wier beloning niet uitsluitend uit de cao volgt. De NVB vraagt zich af wat de overwegingen zijn voor de minister om diverse ingangsdata te hanteren en pleit er om reden van overzichtelijkheid en uitlegbaarheid voor om één datum voor inwerkingtreding te hanteren voor alle maatregelen, te weten 1 januari 2022.