



Welke beloningsregels gelden voor welk type (financiële) onderneming, is niet eenvoudig vast te stellen. Dit artikel biedt u een handvat. Eerst omschrijf ik op hoofdlijnen de achtergrond, reikwijdte en vereisten van de huidige Europese beloningsregels. Daarna volgt een overzicht van toekomstige Europese beloningsregels. Tot slot geef ik aan welke Nederlandse beloningsregels nu gelden voor financiële ondernemingen en pensioenfondsen en welke wijzigingen de Nederlandse beloningsregelgeving aanstaande zijn.

# Nieuwe beloningsregels in de financiële sector

## Een woud aan diversiteit?

**D**at verkeerde beloningsprikkels in de financiële sector hebben bijgedragen aan de financiële crisis van 2008 is communis opinio. Door invoering van gedetailleerde beloningsregels heeft de Europese Commissie geprobeerd perverse beloningsprikkels binnen financiële ondernemingen uit te bannen. De Europese beloningsregels zijn versnipperd opgenomen in verschillende richtlijnen en verordeningen.

Per type ondernemingen verschillen de beloningsregels. Van het beoogde Europese *single rulebook* is dan ook nog lang geen sprake. Wel kunnen wij bepaalde beginselen destilleren uit de verschillende Europese regelingen. Die breng ik in dit artikel naar voren.

### REIKWIJDTE VAN DE EUROPESE REGELS

Elke bank, bepaalde categorieën beleggingsondernemingen en elke beheerder van (alternatieve) beleggingsinstellingen met zetel in de EU, moet beschikken over schriftelijk beloningsbeleid. Dit beleid dient te worden vastgesteld en (minstens) jaarlijks te worden

beoordeeld door het interne toezichtorgaan. Het beleid is van toepassing op *identified staff*, waaronder wordt verstaan:

1. senior management;
2. zogenaamde 'material risk takers': personen die met hun gedragingen een materiële impact kunnen hebben op het risicoprofiel van de onderneming;
3. personen met controlefuncties zoals internal audit of compliance officers; en
4. personen in dezelfde salarisschalen als de hierboven (onder 1 t/m 3) genoemde categorieën personen.

Categorie vier is tamelijk arbitrair. Personen in dezelfde salarisschaal als functionarissen uit de eerste drie categorieën, kwalificeren ook als *identified staff*, ongeacht de inhoud van hun functie. Voorts bevat de vierde categorie een mogelijk sturingsrisico omdat financiële ondernemingen, door het kunstmatig ophogen van salarissen van personen in de eerste drie categorieën, het aantal personen dat in dezelfde salarisschalen is ingedeeld en dus in categorie vier valt, kunnen beperken.



## DE VEREISTEN VAN DE EUROPESE BELONINGSREGELS

Op hoofdlijnen bevatten de Europese beloningsregels de volgende gemeenschappelijke verplichtingen:

- Personen in controlefuncties worden beloond op grond van verwezenlijking van de doelstellingen van hun functie, onafhankelijk van de resultaten van de bedrijfsactiviteiten waarop ze toezicht houden.
- Gegarandeerde variabele beloning is slechts in zeer uitzonderlijke gevallen toegestaan.
- Variabele beloning en vaste beloning dienen in balans te zijn. Het vaste beloningscomponent dient toereikend te zijn om het niet uitkeren van variabele beloning mogelijk te maken. Bij banken mag de variabele beloning maximaal 100% van de vaste beloningscomponent zijn.
- De totale prestatiegerelateerde beloning is gebaseerd op een combinatie van prestaties van de betrokken medewerker, van het betrokken bedrijfsonderdeel en van de financiële onderneming als geheel. Bij beoordeling van persoonlijke prestaties worden zowel financiële als niet-financiële criteria gehanteerd. De financiële onderneming spreidt de prestatiebeoordeling over meerdere jaren uit om te verzekeren dat de beoordeling is gebaseerd op lange termijn prestaties.
- De uitbetaling van prestatiegerelateerde beloning wordt uitgespreid over een meerjaarsperiode, waarbij rekening wordt gehouden met onderliggende bedrijfscycli en bedrijfsrisico's.
- Ten minste 50% van de toegekende variabele beloning dient te worden uitgekeerd in aandelen in de financiële onderneming of vergelijkbare instrumenten. De risico's van deze instrumenten mogen niet worden afgedekt.
- Alle variabele beloning is voorwaardelijk en afhankelijk van de financiële situatie van de financiële onderneming. Na uitbetaling dient een *claw back* mogelijkheid te bestaan.

## TOEKOMSTIGE EUROPESE BELONINGSREGELS

Perverse beloningsprijkkels kunnen zich volgens de Europese Commissie ook voordoen ten aanzien van andere typen financiële ondernemingen dan de bovengenoemde categorieën. Daarom worden op beheerders van ICBE (Instellingen voor Collectieve



## 'Impact van Europese regels is in Nederland onnodig groot'

Belegging in Effecten) beleggingsinstellingen, verzekeraars en IORPs vergelijkbare beloningsregels van toepassing. Voorts valt niet uit te sluiten dat in de toekomst ook voor andere categorieën financiële ondernemingen zoals rating agencies en central counterparties Europese beloningsregels zullen worden vastgesteld.

De EU richtlijn UCITS V waarin de Europese beloningsregels voor ICBE beheerders zijn opgenomen, wordt naar verwachting gepubliceerd in de tweede helft van dit jaar. Voor verzekeraars zullen Europese beloningsregels worden opgenomen in het Solvency II regelgeving pakket. Voor IORPs (Institutions for Occupational Retirement Provision), waaronder pensioenfondsen en PPI's, zullen deze regels worden opgenomen in het reeds genoemde IORPs II regelgevingspakket.

## HUIDIGE NEDERLANDSE BELONINGSREGELGEVING

De 'Principes Beheerst beloningsbeleid financiële sector AFM en DNB' (de Principes) bieden alle Nederlandse financiële ondernemingen en pensioenfondsen, die onder toezicht van AFM of DNB staan, een aantal algemene principes waaraan hun beloningsbeleid dient te voldoen. De Principes zijn geen geïsoleerd Nederlands initiatief, maar zijn mede het uitvloeisel van aanbevelingen die in internationaal verband zijn gedaan. Naast deze Principes geldt voor een groot deel van de Nederlandse financiële ondernemingen de Regeling beheerst beloningsbeleid 2014 (Rbb 2014). De Rbb 2014 is in grote mate gebaseerd op Europees recht.

Europese richtlijnen moeten worden geïmplementeerd in de Nederlandse wetgeving. Voor banken en bepaalde beleggingsondernemingen zijn beloningsregels

opgenomen in het Europese regelgevingspakket 'Capital Requirements Directive IV' (CRD IV) (richtlijn 2013/36/EU in samenhang met verordening 575/2013/EU). De Europese beloningsregels uit hoofde van CRD IV zijn per 1 augustus 2014 door de Nederlandse wetgever geïmplementeerd in de Wet op het financieel toezicht, het Besluit prudentiële regels Wft en in de Rbb 2014.

De Nederlandse wetgever heeft ervoor gekozen de Europese beloningsregels uit CRD IV, ondanks de beperkte sectorale reikwijdte van die richtlijn, toe te passen op een aanzienlijk deel van de Nederlandse financiële sector. De impact van deze beloningsregels is groot. In Nederland dient een ruimere kring ondernemingen aan deze strenge regels te voldoen dan strikt noodzakelijk is. De Rbb 2014 geldt voor banken, beleggingsondernemingen, clearinginstellingen, verzekeraars, entiteiten voor risicoacceptatie en PPI's. Pensioenfondsen vallen derhalve niet onder de reikwijdte van de Rbb 2014. De Rbb 2014 geldt evenmin voor ICBE beheerders, adviseurs, bemiddelaars, elektronische geldinstellingen of betaalinstellingen. De Rbb 2014 is ook niet van toepassing op beheerders van (alternatieve) beleggingsinstellingen. Voor deze beheerders zijn beloningsregels, die vergelijkbaar zijn met die van CRD IV, opgenomen in Annex II bij de 'Alternative Investment Fund Managers richtlijn (de AIFM richtlijn) (richtlijn 2011/61/EU). De AIFM richtlijn is in juli 2013 geïmplementeerd in de Wet op het financieel toezicht. Sinds 22 juli 2014 dienen vergunninghoudende beheerders van (alternatieve) beleggingsinstellingen te voldoen aan de daarin opgenomen beloningsregels. De impact van deze regels is groot. Met name het deels toekennen van variabele beloning in instrumenten met een aandelen karakter, het gespreid uitbetalen van variabele beloningen en het toekennen van variabele beloningen op basis van prestaties over meerdere jaren kan door de technische complexiteit en de inherente excessieve kosten problemen opleveren.

### NEDERLANDSE BELONINGSREGELS VOOR PENSIOENFONDSEN

Pensioenfondsen vallen, in tegenstelling tot PPI's niet onder de Rbb 2014 en zullen naar verwachting ook niet gaan vallen onder de Wet beloningsbeleid financi-

ele ondernemingen (Wbfo). Wel zullen zowel pensioenfondsen als PPI's op termijn moeten gaan voldoen aan beloningsregels die voortvloeien uit EU richtlijn IORPs II. Vooralsnog is de impact van deze richtlijn, op het gebied van beloning, gering. De conceptrichtlijn voorziet echter in een delegatiebepaling die de Europese Commissie de bevoegdheid geeft via lagere regelgeving inhoudelijke wijzigingen vast te stellen, ten aanzien van verduidelijking van het beloningsbeleid. De impact van deze bepaling kan groot zijn. Op grond van huidige wetgeving dienen Pensioenfondsen een beheerste en integere bedrijfsvoering te waarborgen (artikel 143 Pensioenwet). Nadere eisen zijn gesteld in artikel 21a van het Besluit financieel toezichtskader, dat bepaalt dat pensioenfondsen moeten beschikken over een deugdelijk schriftelijk beloningsbeleid dat openbaar moet worden gemaakt. Het beloningsbeleid moet risico veroorzakende beloningscomponenten en beloningsstructuren omvatten. De Code Pensioenfondsen schrijft een beheerst en duurzaam beloningsbeleid voor, alsmede wie verantwoordelijk is voor naleving van het beloningsbeleid en op wie het beleid moet worden toegepast. Specifiek is opgenomen dat terughoudend moet worden omgegaan met het geven van prestatiegerelateerde beloningen, dat de prestatiegerelateerde beloningen voor het bestuur niet hoger mogen zijn dan 20% van de vaste beloning en dat het bestuur geen ontslagvergoeding uitkeert bij tussentijds ontslag van een bestuurslid of lid van het intern toezichtorgaan zonder arbeidsovereenkomst. Voorts speelt de beloning een rol in de uitbestedingsrelatie. Pensioenfondsen moeten zicht hebben op het beloningsbeleid van derden, waaraan ze werkzaamheden (onder)uitbesteden (artikel 14 lid 4 Besluit uitvoering Pensioenwet). Dit betekent concreet dat als fiduciair beheer, vermogensbeheer of administratie wordt (onder)uitbesteed, een pensioenfonds zicht moet hebben op het beloningsbeleid van de serviceprovider. Het bestuur zal zich ervan moeten vergewissen dat de serviceprovider ten minste voldoet aan de geldende beloningsregels. Pensioenfondsen moeten dus zowel rekening houden met gewijzigde beloningsregels die voor henzelf zullen voortvloeien uit Europese regelgeving als met gewijzigde beloningsregels waaraan hun uitbestedingsrelaties moeten voldoen. Zoals hiervoor uiteengezet is dit geen sinecure.



### TOEKOMSTIGE NEDERLANDSE BELONINGS- REGELEEVING

Het wetsvoorstel 'Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen' (Wbfo), vormt de volgende stap in de uniformering van Nederlandse beloningsregels. Dit wetsvoorstel treedt mogelijk op 1 januari 2015 al in werking. De Wbfo beoogt de Nederlandse beloningsregels overzichtelijker te maken. Daarnaast strekt de Wbfo tot een sectorbreed plafond van 20% voor variabele beloning. Deze bepaling kan niet van toepassing zijn op beheerders van (alternatieve) beleggingsinstellingen, omdat de beloningsregels uit de AIFM richtlijn daaraan in de weg staan. Om diezelfde reden bestaat de kans dat het Nederlandse bonusplafond, na inwerkingtreding van nadere Europese beloningsregels, niet meer van toepassing kan zijn op ICBE beheerders, verzekeraars, pensioenfondsen en PPI's.

Hoewel de Nederlandse wetgever bij Nederlandse beloningsregels uniformiteit en overzichtelijkheid zegt na te streven, hebben haar acties soms een tegenovergesteld gevolg. Introductie van de Wbfo resulteert namelijk niet in aanpassing van de huidige gelaagde structuur van beloningsregels. Het overzichtelijker maken van Nederlandse beloningsregels lukt dus maar ten dele. Daarnaast is het, gezien de toekomstige Europese ontwikkelingen, überhaupt de vraag hoe lang de beoogde uniformering stand zou houden. De komende jaren zullen voor verschillende typen financiële ondernemingen nieuwe Europese beloningsregels in werking treden, waarvan de implementatie in Nederlandse wetgeving de overzichtelijkheid noch de uniformiteit van de Nederlandse beloningsregels zal bevorderen. Nederlandse beloningsregels die vooruitlopen op Europese regelgeving lopen dan ook het risico snel te worden ingehaald door de snel wijzigende Europese regelgeving. Dit zou inhouden dat organisaties binnen een kort tijdsbestek hun beloningsbeleid meerdere malen moeten aanpassen en worden gedwongen tot het doen van onnodige extra investeringen.

Waar de Wbfo strenger is of een ruimere reikwijdte heeft dan (huidige en toekomstige) Europese beloningsregelgeving, en dus minder variabele beloning toestaat, kan dat tevens gevolgen hebben voor de concurrentiepositie van Nederlandse financiële ondernemingen. Het kan moeilijker worden om

te concurreren op de arbeidsmarkt met Europese financiële ondernemingen die niet zijn gebonden aan dezelfde regels, zoals Nederlandse bijkantoren van financiële ondernemingen met zetel in een andere EU Lidstaat, en daardoor in staat zijn om meer variabele beloning toe te kennen.

### CONCLUSIE

Het aantal bronnen waarin Europese beloningsregels zijn en worden vastgelegd is omvangrijk en wordt omvangrijker. De stroom beloningsregels die ons vanuit Europa bereikt, droogt op korte termijn niet op. Ondanks enkele verschillen, bevatten deze kaders op hoofdlijnen dezelfde beloningsregels. Een enkele regel bevat nog het risico in ongewenste sturing te resulteren. Daarnaast zijn de beloningsregels technisch complex en kan toepassing in de praktijk de nodige problemen en excessieve kosten opleveren. Voorts kan de complexiteit resulteren in onjuiste toepassing van de regelgeving, waardoor de doelen die ermee worden beoogd mogelijk niet worden bereikt. De impact van deze Europese regels is groot, en in Nederland onnodig groot doordat de Nederlandse wetgever deze regels toepast op een ruimere kring ondernemingen dan strikt noodzakelijk. De poging van onze wetgever om uniforme Nederlandse beloningsregels te creëren door de beloningsregels uit CRD IV toe te passen op een bredere groep, wordt waarschijnlijk snel achterhaald door Europese regelgeving. De Nederlandse regels zullen in korte tijd meerdere malen moeten wijzigen. Zoals aangegeven brengt dit onder andere de nodige kosten met zich mee. Ondernemingen moeten hierop zijn voorbereid. Pensioenfondsen dienen daarnaast de nodige aandacht te besteden aan naleving van de beloningsregels door hun uitbestedingsrelaties.

In verscheidene publicaties en op opiniepagina's wordt betoogd dat de impopulaire Nederlandse bonus cap van 20% impact kan hebben op de concurrentiepositie van Nederlandse financiële ondernemingen. Wat hiervan ook zij, een consequentie is in elk geval dat bestaande Nederlandse beloningsregels nog complexer worden.

*Noot: Dit artikel is mede tot stand gekomen op basis van de afstudeerscriptie 'Beloningsbeleid financiële sector' van student-stagiair Iskander Kleijn.*