

Vergaderjaar 2014–2015

33 964

Wijziging van de Wet op het financieel toezicht houdende regels met betrekking tot het beloningsbeleid van financiële ondernemingen (Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen)

C

MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 28 november 2014

Inleiding

Met belangstelling heb ik kennis genomen van de vragen en opmerkingen van de leden van de fracties van de VVD, de PvdA, het CDA, D66, GroenLinks en de ChristenUnie. Deze vragen worden hieronder beantwoord in de volgorde van het door de commissie uitgebrachte voorlopig verslag. Deze vragen worden zoveel mogelijk beantwoord in de volgorde van het door de commissie uitgebrachte verslag.

Algemeen

De leden van de fractie van de PvdA vragen een opgave van de feitelijke ontwikkeling in het beloningsbeleid van de Nederlandse financiële ondernemingen in de periode 2011 tot heden.

Omdat informatie over de hoogte van de bestuurdersbeloning moet worden gepubliceerd in het jaarverslag is hier relatief veel informatie over beschikbaar.

Als gevolg van beperkte transparantie bij ondernemingen over de wijze van belonen beschikt het kabinet niet over sluitende informatie over de feitelijke ontwikkeling van het beloningsbeleid. Over het algemeen is sprake van een stijgende vaste beloning en een afnemende variabele beloning. Ten aanzien van andere groepen personen kan een algemeen beeld worden gevormd op basis van data van het CBS. Deze data zegt echter uitsluitend iets over de totale beloning en niet over de verhouding van de vaste en variabele beloning. Hieruit volgt dat de totale beloning hoger ligt dan in andere sectoren en ook sneller stijgt dan elders. Tegelijkertijd worden, zoals ook eerder is weer gegeven, CAO's versoerd en zou op basis van die versoering de totale beloning moeten afnemen omdat de compensatie voor het verlies aan variabele beloning niet gelijk aan de stijging van de vaste beloning is.¹

Voor het verschil tussen wat in CAO's is afgesproken en de ontwikkeling die in de data wordt weergegeven zijn verschillende oorzaken aan te

¹ Kamerstukken II 2013/14, 32 013, nr. 53.

wijzen. Zoals het feit dat financiële sector al enige jaren fors aan het krimpen is door toenemende automatisering en daarmee samenhangende sluiting van lokale kantoren. Dit leidt tot hoge kosten voor financiële ondernemingen voor sociale plannen en vertrekvergoedingen die tot een piek kunnen leiden in data. Een bijgevolg van deze krimp is dat het resterende personeel vaak hoog opgeleid is en relatief oud. De financiële sector vergrijsst door de genoemde ontwikkelingen op dit moment sneller dan andere sectoren. Doordat in zeer beperkte mate sprake is van instroom van (goedkoper) jong personeel liggen de personeelskosten per individu hierom relatief hoog. Naar verwachting zal de situatie in de komende jaren stabiliseren, mede als gevolg van het zichtbaar worden van de doorgevoerde versoeringen, waardoor een betere analyse van het beloningsbeleid mogelijk zal worden. Ook de transparantievoor-schriften in het onderhavige wetsvoorstel zullen hierbij behulpzaam zijn.

De leden van de fractie van D66 geven aan dat zij het doel van dit voorstel, te weten het wegnemen van prikkels die aanleiding kunnen geven tot het nemen van ongewenste en onverantwoorde risico's, onderschrijven. Deze leden vragen zich af in welke mate dit wetsvoorstel handhaafbare en uitvoerbare wetgeving toevoegt aan de eerder ingezette koers met betrekking tot beloningsbeleid.

Het onderhavige wetsvoorstel bevat verschillende elementen. Deels worden nieuwe maatregelen geïntroduceerd, zoals het bonusplafond, deels wordt bestaande regelgeving, mede voortvloeiend uit Europese regelgeving, overzichtelijker samengebracht. Het tegengaan van perverse prikkels is, zoals deze leden ook noemen, niet nieuw. Wel is bijvoorbeeld de invulling door een bonusplafond een toevoeging aan geldende regels, zoals de regels dat een financiële onderneming moet beschikken over een beheerst beloningsbeleid. Het geheel aan regelgeving dat is opgenomen in dit wetsvoorstel is uitvoerbaar en handhaafbaar, ook volgens de verantwoordelijke toezichthouders.

De leden van de fractie van GroenLinks horen graag wanneer en op welke wijze de uitvoering van de in de Tweede Kamer aangenomen moties ter hand genomen wordt.

Tijdens de behandeling van dit wetsvoorstel zijn de in tabel 1 opgenomen amendementen aangenomen. In het vervolg van deze memorie komt per motie aan de orde wanneer en op welke wijze de uitvoering van de moties ter hand wordt genomen.

Tabel 1. Aangenomen moties Tweede Kamer

Kamerstukken nummer	Indiener	Inhoud
31	Nijboer/PvdA	Op misbruik van bonusplafond gemiddeld 20% controleren en desnoods maatregelen treffen.
32	Nijboer/PvdA	Boetes verhogen naar categorie 3, bij herziening boetestelsel boetes voor overtreding van bepalingen in deze wet verhogen.
34	Van Hijum/CDA	Eventuele negatieve gevolgen voor het speelveld monitoren en jaarlijks Tweede Kamer informeren.
35	Van Hijum/CDA	Inspannen op Europees niveau voor strengere beloningsregels.
36	Van Hijum/CDA	Bij inhuur adviseurs beheerst beloningsbeleid een wegingsfactor laten zijn.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen of de definitie van «financiële sector» in het wetsvoorstel (juridisch) voldoende eenduidig is. Zij vragen ook aandacht voor de opmerking van de Raad van State over dit onderwerp.

Het onderhavige wetsvoorstel is gericht op de financiële sector in Nederland. Deze afbakening is operationeel gemaakt door aan te haken bij de definitie van «financiële onderneming» die in de Wet op het financieel toezicht veel wordt gebruikt en ook in de praktijk daarmee bekend is. In het verlengde daarvan richten de bepalingen zich ook tot dochters van die financiële ondernemingen en groepen waartoe die financiële ondernemingen behoren. Onder het begrip «financiële onderneming» wordt verstaan: een afwikkelonderneming; een bank; een beheerder van een beleggingsinstelling; een beheerder van een icbe; een beleggingsinstelling; een beleggingsonderneming; een betaaldienstverlener; een bewaarder; een bewaarder van een icbe; een clearinginstelling; een entiteit voor risico-acceptatie; een financiële dienstverlener; een financiële instelling; een icbe; een pensioenbewaarder; een verzekeraar; of een wisselinstelling.

Alle ondernemingen die onder de definitie van «financiële onderneming» vallen zijn ook weer apart gedefinieerd in de Wet op het financieel toezicht. De Raad van State heeft vooral aandacht gevraagd voor nadere onderbouwing van de keuze voor deze reikwijdte, naar aanleiding van deze opmerking is uitgebreidere onderbouwing toegevoegd.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen of er een geactualiseerd beeld is van de variabele beloningen in financiële ondernemingen. Deze leden vragen of perverse prikkels daadwerkelijk tot het verleden behoren en of het zelfreinigend vermogen van de sector hiertoe heeft bijgedragen.

Een volledig geactualiseerd beeld met betrekking tot de variabele beloningen in financiële ondernemingen is op dit moment niet beschikbaar. Met betrekking tot het gehele beloningsbeleid van banken wordt verwezen naar het overzicht van de cao-ontwikkelingen bij banken van maart 2014.² De beloningen van bestuurders zijn weergegeven in de jaarverslagen van de ondernemingen. In de voorziene evaluatie van dit wetsvoorstel zal aandacht worden besteed aan variabele beloningen. Wanneer in de financiële sector beloningen nog perverse prikkels zouden bevatten zijn er voor de toezichthouders mogelijkheden om hier tegen op te treden. Binnen de sector zijn allerlei positieve ontwikkelingen zichtbaar, een groot deel van de sector is zeker doordrongen van het belang van een beheerst beloningsbeleid. Naar de mening van het kabinet blijft regelgeving om zeker te stellen dat perverse prikkels niet meer voorkomen echter noodzakelijk.

Aanleiding en achtergrond; hoofdlijnen van het wetsvoorstel

De leden van de fractie van de VVD merken op dat bij ieder wetsvoorstel de maatschappelijke noodzaak van het voorstel voor het desbetreffende probleem moet worden beschreven.

Uiteraard onderschrijft het kabinet dat de maatschappelijke noodzaak van ieder voorstel helder en analytisch moet worden uitgewerkt. Het onderhavige voorstel is onderdeel van het streven van het kabinet naar een duurzame en aan de reële economie dienstbare financiële sector. Een beheerst beloningsbeleid levert aan dit streven een bijdrage en kan eveneens bijdragen aan het overbruggen van de kloof die tussen de maatschappij en de financiële sector is ontstaan. Met het onderhavige wetsvoorstel introduceert het kabinet een breed pakket aan regels dat financiële ondernemingen verplicht tot het voeren van een beheerst beloningsbeleid en dat excessieve variabele beloningen aan banden legt. De specifieke onderdelen van het wetsvoorstel, zoals het bonusplafond, zijn in de memorie van toelichting per onderdeel toegelicht.

² Kamerstukken II 2013/14, 32 013, nr. 53.

De leden van de fractie van de PvdA vragen wat na aanvaarding van het onderhavige wetsvoorstel de status zal zijn van de onderdelen van het Besluit prudentiële regels Wft en het Besluit gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft die zien op een beheerst beloningsbeleid.

De in het Besluit prudentiële regels Wft en het Besluit gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft opgenomen artikelen met betrekking tot een beheerst beloningsbeleid vervallen na inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel. Deze wijziging is onderdeel van het Wijzigingsbesluit financiële markten 2015 dat op 1 januari 2015 in werking zal treden.

De leden van de fractie van D66 vragen wat er schort aan de in de afgelopen jaren genomen maatregelen met betrekking tot het beloningsbeleid in de financiële sector, zoals het Besluit beheerst beloningsbeleid, het bonusverbod staatsgesteunde ondernemingen, de bankenbelasting en de bevoegdheid tot aanpassing en terugvordering van bonussen, waardoor nu wordt gekozen voor het onderhavige wetsvoorstel.

In tegenstelling tot de veronderstelling van deze leden, is het kabinet niet van mening dat er iets schort aan eerdere maatregelen met betrekking tot beloningsbeleid. Het onderhavige voorstel introduceert nieuwe normen en scherpt bestaande normen aan, maar heeft ook tot doel het overzichtelijk samenbrengen van reeds bestaande beloningenregelgeving voor financiële ondernemingen. Omdat de bestaande maatregelen enigszins verspreid over verschillende (niveau's van) regelgeving waren, draagt het nieuwe hoofdstuk in deel 1 van de Wet op het financieel toezicht bij aan de overzichtelijkheid van regelgeving. De aanscherpingen ten opzichte van bestaande regelgeving zitten bijvoorbeeld in het bonusverbod bij staatsgesteunde instellingen en bij de mogelijkheden tot aanpassing en terugvordering van bonussen. Bij het bonusverbod voor staatsgesteunde instellingen is er in relatie met het bonusplafond voor gekozen om het moment waarop het bonusverbod eindigt te wijzigen. Door de introductie van het bonusplafond wordt het verschil tussen de situatie wel of geen bonusverbod beperkter (aangezien de maximale variabele beloning al 20% is). Door een amendement van de Tweede Kamer is deze grens nog verder aangescherpt.³

De mogelijkheden tot aanpassing en terugvordering van bonussen zijn aangepast naar aanleiding van de normen in de richtlijn kapitaalvereisten. In de door deze leden genoemde reeds bestaande nationale wetgeving voor terugvordering en aanpassing van bonussen bestond alleen een bevoegdheid tot aanpassing en terugvordering. Aangezien de richtlijn kapitaalvereisten een verplichting tot aanpassing of terugvordering kent in bepaalde situaties, wordt deze verplichting nu voor alle financiële ondernemingen geïntroduceerd.

De leden van de fractie van D66 zijn van oordeel dat het effect, zowel in positieve als in negatieve zin, van variabele beloningen wordt onderschat. De leden zijn van mening dat teveel gefixeerd wordt op de hoogte van de variabele beloning.

Met deze leden is het kabinet van mening dat niet alleen de hoogte van de variabele beloning, maar ook de vormgeving relevant is voor het tegengaan van perverse prikkels. De leden noemen onder andere het onderzoek van Bebchuk en Spamann dat in de memorie van toelichting wordt aangehaald om toe te lichten waarom het wetsvoorstel wordt gericht op variabele beloningen. De leden merken hierbij op dat dit onderzoek niet zozeer nadruk legt op de hoogte van de variabele beloning, maar meer op de samenstelling van de beloning. Met betrekking tot de samenstelling van het beloningsbeleid, het moment van uitbetaling van variabele beloningen en het voorkomen van perverse prikkels bevat het onder-

³ Kamerstukken II 2014/15, 33 964, nr. 13.

havige wetsvoorstel ook normen in de voorgestelde afdeling 1.7.2 van de Wet op het financieel toezicht. Het kabinet is echter van mening dat alleen focus op de samenstelling van de variabele beloning onvoldoende is om zeker te stellen dat perverse prikkels niet meer voorkomen. Door het bonusplafond van 20% worden excessieve variabele beloningen onmogelijk. Hierbij is ook van belang dat uit een onderzoek van DNB blijkt dat hoge variabele beloningen de belangrijkste reden zijn voor de maatschappij om het vertrouwen in de financiële sector te verliezen.⁴

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen waarom niet gekozen is voor het reguleren van vaste beloningen. Ook vragen deze leden of het onderscheid tussen vaste en variabele beloningen voldoende operationeel is.

Het onderhavige voorstel richt zich alleen op variabele beloningen omdat deze beloningen perverse prikkels met zich mee kunnen brengen. Bij vaste beloningen is dit in beginsel niet het geval. Wel is het evident dat de sector prudent om zou moeten gaan met eventuele conversie van variabele beloningen naar vaste beloningen. Nederlandse banken moeten waken voor aantasting van hun concurrentiepositie door een te hoog kostenniveau. Het is aan de financiële onderneming om verantwoording af te leggen naar de samenleving over eventuele compenserende maatregelen.

Ten aanzien van de begrippen vaste en variabele beloning wordt een definitie geïntroduceerd die aansluit bij Europese regelgeving zoals de herziene richtlijn banken en richtlijn beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen en de daaruit voortvloeiende richtsnoeren van Europese toezichthouders.⁵ Wanneer dergelijke richtsnoeren worden aangepast, zal worden bezien of dit aanleiding geeft tot nadere verduidelijking van de definities, zodat altijd sprake is van eenduidige en voldoende operationele definities.

Bonusplafond

De leden van de fractie van de VVD geven aan dat de keuze voor een bepaald percentage, zoals het percentage van 20% dat is gekozen voor het bonusplafond, altijd een arbitrair element zal kennen. Wel vragen deze leden waarom is gekozen voor een zo groot verschil met het plafond dat in de Europese richtlijn is opgenomen.

Het kabinet onderschrijft de opmerking van deze leden dat elk percentage een enigszins arbitrair karakter zal kennen, dat gezegd hebbende acht het kabinet het percentage van 20% voor het bonusplafond het meest passend. Voor dit percentage is gekozen omdat het dusdanig laag is dat op zichzelf geen excessieve perverse prikkel meer zal bestaan. De mogelijkheid tot het significant laten stijgen van de totale beloning en daarmee samenhangend risicovol gedrag wordt hiermee voorkomen. Daarnaast biedt dit percentage de mogelijkheid voor ondernemingen om goed presterende medewerkers beperkt extra te belonen. Verder biedt dit percentage in economisch mindere tijden nog enige kostenflexibiliteit. Overigens is tijdens de onderhandelingen over een Europees bonusplafond gestreefd naar een gelijk speelveld, maar is daarbij een bonusplafond dat voldeed aan de Nederlandse eisen niet mogelijk gebleken. Als gevolg daarvan kiest Nederland, net als een aantal andere lidstaten, voor een eigen percentage.

⁴ Jansen, D., Mosch, J.R. & C. van der Cruysen (2013). When does the general public lose trust in banks? DNB Working Paper No. 402, November.

⁵ CEBS (EBA), Guidelines on Remuneration Policies and Practices, <http://www.eba.europa.eu/documents/10180/106961/Guidelines.pdf>. ESMA, Guidelines on sound remuneration policies under the AIFMD, <http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-201.pdf>.

De leden van de fractie van het CDA vinden het terecht dat zowel door de sector als overheden, zowel nationaal als op Europees niveau, maatregelen worden genomen met betrekking tot het beloningsbeleid. Deze leden zouden graag willen vernemen hoe het bonusplafond van 20% dat ook geldt voor CAO-personeel zich verhoudt tot een aantal ILO-verdragen, met name het recht op vrije CAO onderhandelingen. Deze leden vragen in dat kader of de motivering voor het bonusplafond is gelegen in stijgingen van lonen in het verleden. Wanneer dat het geval is vragen deze leden of dergelijke voorstellen ook worden overwogen voor andere sectoren, zoals bij piloten.

In de genoemde ILO-verdragen is inderdaad de vrijheid om collectief te onderhandelen vastgelegd. Het onderhavige voorstel perkt die vrijheid formeel in beperkte mate in. Het kabinet is van mening dat deze inperking gerechtvaardigd is gelet op de achtergrond van de maatregel, namelijk de bescherming van de consument. Materieel is de beperking van de onderhandelingsvrijheid bovendien beperkt omdat thans in veel cao's de hoogste haalbare variabele beloning niet hoger is dan 20%. In een aantal gevallen is in de afgelopen periode variabel belonen bij cao afgeschaft. De gevolgen voor personen die onder een cao vallen zijn daarom beperkt. In tegenstelling tot hetgeen deze leden veronderstellen is de motivering voor het bonusplafond niet gelegen in te hoge stijgingen van de totale lonen in het verleden. De maatregelen in het wetsvoorstel zijn niet gericht op de hoogte van de totale beloning. De hoogte van de vaste beloning wordt niet geraakt door dit voorstel.

De leden van de fractie van D66 vragen waarom niet is gekozen voor een bonusverbod. Zij vragen welke definitie van «excessieve» variabele beloningen het kabinet hanteert.

Variabele beloningen kunnen nadelige effecten hebben, maar kunnen ook een positieve functie vervullen in het beloningsbeleid. Zo kunnen variabele beloningen het mogelijk maken om de personeelskosten enigszins te laten meebewegen met de conjunctuur en kan bij daadwerkelijk bijzondere prestaties een additionele financiële waardering worden verstrekt. Een bonusplafond van 20% geeft de financiële sector ruimte om wel de positieve aspecten van variabele beloningen te gebruiken, terwijl excessen, zoals die in het verleden voorkwamen, worden tegengegaan. Voor de afbakening van «excessief» is uiteraard geen specifieke grens aan te geven. Wel is duidelijk dat een variabele beloning die niet hoger is dan 20% van de vaste beloning niet gezien zal worden als excessief in verhouding tot de vaste beloning. Met betrekking tot de hoogte van de vaste beloning zelf is het aan de financiële onderneming om verantwoording af te leggen over het beloningsbeleid.

Maximale vertrekvergoeding

De leden van de fractie van de VVD zijn zonder reserve van mening dat aan uitwassen bij vertrekregelingen een einde moet komen. Deze leden vrezen echter dat dit voorstel dat doel voorbij schiet aangezien ook bij vrijwillig vertrek geen financiële vertrekregeling mag worden overeengekomen. Deze leden noemen het voorbeeld van een specifiek deskundige die op verzoek van de leiding van het bedrijf bij de afwikkeling van een reorganisatie langer blijft dan voor zijn loopbaanvooruitzichten goed zou zijn.

Het voorstel om bij vrijwillig vertrek geen vertrekvergoeding meer mogelijk te maken is opgenomen als gevolg van het Rapport van de Monitoring Commissie Corporate Governance Code 2011. De Monitoring Commissie Corporate Governance Code is van mening dat bij vrijwillig vertrek geen vertrekvergoeding zou moeten worden toegekend. Deze bepaling voorkomt dat bij onvrijwillig vertrek wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten of wegens falen van de onderneming alsnog een

vertrekvergoeding ontvangen kan worden door vrijwillig te vertrekken. Voor de specifieke deskundige in het door deze leden genoemde voorbeeld, zou het overigens ook mogelijk zijn om, wanneer is voldaan aan de voorwaarden van artikel 1:122 (retentievergoedingen), een hogere variabele beloning dan 20% toe te kennen.

De leden van de fractie van de VVD vragen verder een reactie op de gedachte om, in verband met de samenhang met de Wet werk en inkomen, de personele reikwijdte van het onderhavige voorstel te beperken tot «identified staff».

Waarschijnlijk doelen deze leden in dit kader op de Wet werk en zekerheid. De samenhang van het onderhavige wetsvoorstel met de Wet werk en zekerheid is beperkt. De Wet werk en zekerheid kent geen maximering van de hoogte van de vertrekvergoeding, maar normbedragen waarvan mag worden afgeweken. Het staat de werkgever en werknemer op grond van de Wet werk en zekerheid vrij een hogere vergoeding overeen te komen indien zij daarvoor aanleiding zien. Het onderhavige wetsvoorstel maximeert de vertrekvergoeding van dagelijks beleidsbepalers tot 100% van het vaste jaarsalaris. Ook kunnen dagelijks beleidsbepalers geen vertrekvergoeding krijgen bij falen van de onderneming. Dagelijks beleidsbepalers (met name bestuurders) zijn veelal geen werknemer, maar werken vaak op basis van een overeenkomst van opdracht. Verder bevat dit wetsvoorstel situaties waarin geen vertrekvergoeding mag worden verstrekt. Dit gaat om vrijwillig vertrek (niet door middel van een sociaal plan) of vertrek in verband met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de vervulling van de functie. Deze normen kunnen worden gezien als een aanvulling voor personen werkzaam in de financiële sector op de normen die voor alle werknemers gelden op grond van de Wet werk en zekerheid. In het onderhavige wetsvoorstel is ervoor gekozen om de bepalingen uit te strekken tot het beloningsbeleid van alle personen die werkzaam zijn in de financiële sector in Nederland. Qua personeel is een zo breed mogelijke reikwijdte gewenst aangezien het beloningsbeleid binnen de gehele financiële sector een belangrijke en in het oog springende manier is om de cultuur te veranderen. Verder zou de afbakening tot «identified staff» vooral passen als het alleen om variabele beloningen gaat die (prudentiële) risico's voor de onderneming als geheel kunnen veroorzaken. Het bonusplafond is echter ook bedoeld om risico's door perverse prikkels in relatie tot de behandeling van de klant te voorkomen. Aangezien vrijwel alle werkzaamheden binnen de financiële onderneming gevolgen kunnen hebben voor de klant en aangezien afbakening van specifieke groepen personen juist weer afbakeningsdiscussies zou oproepen, is ervoor gekozen om het bonusplafond bij alle personeel in de financiële sector toe te passen.

Verhouding tot andere regelgeving en Europese en internationale context

De leden van de fractie van de VVD hebben moeite met de «koppen» op de Europese regels die het onderhavige wetsvoorstel bevat. Deze leden vragen waarom niet een bonusplafond van 100%, in lijn met de richtlijn kapitaalvereisten, wordt voorgesteld. In dat kader vragen deze leden zich af of bij een plafond van 100% nog perverse prikkels bestaan en waarom andere landen deze vrees voor perverse prikkels niet kennen bij een bonusplafond van 100%.

Het kabinet heeft tijdens de onderhandelingen over een Europees bonusplafond gestreefd naar een gelijk speelveld. Helaas is een bonusplafond dat voldeed aan de Nederlandse eisen niet mogelijk gebleken als gevolg van de grote verschillen die bestaan tussen lokale arbeidsmarkten in Europa, en de daarbij horende uiteenlopende beloningsculturen. Wel is in de onderhandeling overeengekomen dat ieder land zelf een lager

bonusplafond kan vaststellen (zolang dat plafond maar onder de plafonds van de richtlijn kapitaalvereisten blijft). Het kabinet stelt, om risicovol gedrag voortkomende uit de mogelijkheid om de totale beloning fors te laten toenemen tegen te gaan, in het onderhavige wetsvoorstel voor om gebruik te maken van deze mogelijkheid. Zoals deze leden veronderstellen acht het kabinet bij een bonusplafond van 100% de aanwezigheid van perverse prikkels nog mogelijk. Elders in deze memorie is toegelicht dat er ook andere lidstaten zijn die kiezen voor een ander bonusplafond dan de 100% of 200% voor «identified staff» uit de richtlijn kapitaalvereisten.

De leden van de fractie van de VVD hebben in het bedrijfsleven beluisterd dat het onderhavige wetsvoorstel bijdraagt aan het gevoel dat het Nederlandse vestigingsklimaat onstabiel wordt.

De aantrekkelijkheid van het Nederlandse vestigingsklimaat wordt door verschillende factoren bepaald. Uiteraard kijken internationale bedrijven ook naar regelgeving zoals deze, maar in de veelheid van relevante factoren zal het bonusplafond naar de inschatting van het kabinet niet van doorslaggevende betekenis zijn voor het al dan niet vestigen in Nederland.

De leden van de fractie van de VVD vragen of de afwijkende bonusplafonds proportioneel zijn om een bonusplafond van 20% te realiseren. Zoals eerder toegelicht is het kabinet van mening dat een bonusplafond van 20% het meest wenselijk is. In aanvulling daarop is er voor elk van de afwijkingen op het bonusplafond van 20% een goede reden. Deze redenen worden hier kort toegelicht. Het plafond van 20% gemiddeld voor personen die beloningsafspraken buiten of in aanvulling op de CAO hebben, is met name bedoeld zodat er enige flexibiliteit is om in bijzondere situaties specifiek personeel extra te belonen (tijdens de Tweede Kamer behandeling is bijvoorbeeld het voorbeeld van een ICT-er genoemd). Hoewel een plafond van 20% voor alle bij Nederlandse ondernemingen werkzame personen zou bijdragen aan het streven van het kabinet om perverse prikkels tegen te gaan, acht het kabinet een dergelijke maatregel niet effectief. Gelet op de verschillen die bestaan tussen de Nederlandse arbeidsmarkt en arbeidsmarkten in andere landen, zou een dergelijk laag bonusplafond zeer waarschijnlijk tot gevolg hebben dat buitenlandse activiteiten van Nederlandse ondernemingen schade kunnen ondervinden doordat zij niet langer mee kunnen concurreren op die arbeidsmarkten. Daarom geldt voor personen werkzaam in een andere lidstaat een plafond van 100% en voor personen die werkzaam zijn in een staat die geen lidstaat is, kan het plafond van 200% uit de richtlijn kapitaalvereisten onder voorwaarden worden toegepast. Verder is voor het personeel van een groepsmaatschappij die in Nederland is gevestigd, van een groep die in hoofdzaak buiten Nederland actief is, eveneens het plafond van 100% van toepassing. Ten slotte geldt voor bijkantoren in Nederland van andere financiële ondernemingen met zetel in het buitenland dan een bank of beleggingsonderneming ook het plafond van 20%.

De leden van de fractie van de VVD vragen verder hoe de regering de handhaafbaarheid van het totaal van bepalingen beoordeelt, rekening houdend met het feit dat schier alle medewerkers van deze ondernemingen door de regeling worden bestreken.

Het onderhavige wetsvoorstel strekt zich, net als de huidige regelgeving met betrekking tot beloningsbeleid, in beginsel uit tot alle werknemers van financiële ondernemingen in Nederland. Met betrekking tot de handhaafbaarheid verwacht het kabinet geen problemen aangezien op dit moment reeds toezicht wordt gehouden op het beloningsbeleid van deze financiële ondernemingen.

De leden van de fractie van de PvdA verwijzen naar de memorie van toelichting bij de Implementatiewet richtlijn en verordening kapitaalvereisten (33 849), waarmee invulling is gegeven aan de Richtlijn Kapitaalvereisten. Zij vragen naar aanleiding van de volgende passage in de memorie van toelichting «in het kader van de richtlijn kapitaalvereisten zal ook op het punt van het beloningsbeleid het algemene uitgangspunt worden gevolgd dat niet verder zal worden gegaan dan noodzakelijk is voor de correcte implementatie van de betreffende bepalingen in de richtlijn» waarom nu wordt gekozen voor een nationale regeling met betrekking tot beloningsbeleid.

In de genoemde implementatiewet wordt de richtlijn kapitaalvereisten geïmplementeerd. Goed gebruik is om in een implementatiewet alleen de feitelijke implementatie op te nemen en eventuele aanvullende nationale wetgeving in een separaat wetsvoorstel op te nemen. Ook in dit geval is daarvoor gekozen. In de toelichting bij de door deze leden genoemde implementatiewet wordt in aanvulling op de door genoemde leden geciteerde passage opgemerkt dat een voorstel voor een nationaal bonusplafond van 20% zal worden gedaan los van de implementatie. In desbetreffende memorie van toelichting is dit als volgt geformuleerd: «Om risico's verder te beheersen en perverse prikkels nog meer te voorkomen, is het kabinet echter voornemens om als vervolgstap in Nederland nationaal verder gaan met betrekking tot het bonusbeleid en voor de gehele financiële sector een bonusplafond van 20% te introduceren. Een voorstel voor dit bonusplafond, dat onderdeel zal uitmaken van een afzonderlijk wetsvoorstel voor een nadere regeling in de Wft van het beloningsbeleid in de gehele financiële sector zal in de eerste helft van 2014 bij de Tweede Kamer worden ingediend. Daarbij zal het streven zijn om deze algemene herziening van het beloningsbeleid in de financiële sector per 1 januari 2015 in werking te laten treden.»⁶ Het onderhavige wetsvoorstel bevat dit nationale bonusplafond.

De leden van de fractie van de PvdA vragen hoe onderhavig wetsvoorstel zich verhoudt tot de verdergaande harmonisatie van Europese regelgeving met betrekking tot de financiële markten en tot de Europese bankenunie. Meer in het algemeen geldt dat een groot deel van de Nederlandse regelgeving op het terrein van financiële markten zijn oorsprong vindt in Europese richtlijnen en verordeningen. Ook vragen zij of het kabinet harmonisatie met betrekking tot de normen in het onderhavige wetsvoorstel in de nabije toekomst alsnog aan de orde acht. In beginsel is het streven gericht op Europese geharmoniseerde normen met betrekking tot de financiële markten. Er zijn echter onderwerpen waar nationale aanvullende regelgeving naar de mening van het kabinet vereist is. Zoals eerder toegelicht heeft het kabinet in de Europese onderhandeling ingezet op een bonusplafond dat perverse prikkels onmogelijk maakt. Helaas is een dergelijk geharmoniseerd plafond onmogelijk gebleken, wel is overeengekomen dat lidstaten een lager bonusplafond kunnen hanteren dan het plafond van de richtlijn kapitaalvereisten. In de nabije toekomst zullen waarschijnlijk geen nieuwe onderhandelingen plaatsvinden over Europese regelgeving met betrekking tot de beloningen bij banken en beleggingsondernemingen. Wanneer dergelijke onderhandelingen wel aan de orde zijn, zal (in lijn met de motie Van Hijum⁷) opnieuw worden ingezet op harmonisatie, wanneer het daarbij mogelijk is om een perverse prikkels uit te bannen.

De leden van de fractie van de PvdA vragen hoe het bonusbeleid van de Nederlandse financiële sector zich verhoudt tot het bonusbeleid in andere

⁶ Kamerstukken II 2013/14, 33 849, nr. 3, blz. 8.

⁷ Kamerstukken II 2014/15, 33 964, nr. 35.

Europese landen en wat het oordeel dienaangaande is van de European Banking Authority (EBA).

Met betrekking tot het bonusplafond behoort de Nederlandse regelgeving tot de strengere lidstaten. Er zijn overigens ook andere lidstaten die een strenger beleid met betrekking tot een bonusplafond hanteren dan het plafond van 100 of 200% dat de richtlijn kapitaalvereisten toestaat. Bijvoorbeeld België zal naar verwachting een plafond van 50% of € 50.000 voor personen die het risicoprofiel van de onderneming materieel beïnvloeden hanteren, Denemarken hanteert een plafond van 50% voor bestuurders, Finland en Duitsland passen de plafonds uit de richtlijn kapitaalvereisten toe bij alle medewerkers. Naast het bonusplafond zijn er ook andere elementen in het beloningsbeleid waar andere lidstaten een stringenter beleid voeren dan strikt de richtlijn kapitaalvereisten: bijvoorbeeld Denemarken heeft een maximum ingesteld van 12,5% van de vaste beloning in financiële instrumenten en andere lidstaten hebben een verbod op opties als beloning. EBA is momenteel bezig met het inrichten van een review proces om de implementatie van het bonusplafond te beoordelen. Lidstaten moeten over het bonusplafond gaan rapporteren aan EBA. De verwachting is dat EBA in 2015 een eerste rapportage zal vragen van de lidstaten, vervolgens kan een rapportage van EBA worden verwacht.

Met betrekking tot het bonusbeleid in het algemeen waren de leden van de fractie van het CDA verheugd dat er op Europees niveau afspraken zijn gemaakt. Deze leden vragen waarom juist in ons land een eigen beleid nodig is. Verder vragen deze leden of er meer landen zijn die een eigen beleid voorstaan.

Zoals elders in deze memorie aangegeven had het de voorkeur van het kabinet om in Europees verband een bonusplafond overeen te komen dat past binnen de Nederlandse kaders. Aangezien het plafond van 100% of 200% niet laag genoeg is om excessieve variabele beloningen volledig uit te kunnen sluiten, is ervoor gekozen om gebruik te maken van de ruimte die de richtlijn kapitaalvereisten lidstaten biedt om een eigen keuze te maken over de hoogte van het plafond.

In deze memorie zijn reeds voorbeelden genoemd van andere lidstaten die kiezen voor afwijkende bonusplafonds. Naast het bonusplafond, zijn er meer elementen van het beloningsbeleid in de richtlijn kapitaalvereisten, waar ruimte is voor de lidstaten. Sommige lidstaten hebben regels opgesteld over de vaste beloning of over de verschillende soorten instrumenten waarin de beloningen kunnen worden uitgekeerd. De richtlijn kapitaalvereisten bevat op dit punt ruimte voor nationale wetgeving. Daar maken lidstaten op verschillende manieren gebruik van.

De leden van de fractie van D66 vragen hoe dit wetsvoorstel zich verhoudt tot de verdere harmonisering van Europese wet- en regelgeving. In de afgelopen jaren zijn verschillende Europese richtlijnen, zoals UCITS IV, AIFMD, CRD IV, geïmplementeerd om de financiële sector in de toekomst gezond te houden en om een gelijk speelveld voor Europese te creëren. Deze leden vragen hoe de individuele onderdelen van het voorliggende wetsvoorstel, die afwijken van de Europese regels, binnen deze trend passen. Deze leden vragen tevens in te gaan op de Europeesrechtelijke houdbaarheid van dit wetsvoorstel.

Op de financiële sector zijn een aantal Europese richtlijnen en verordeningen van toepassing. De Europese richtlijnen die van toepassing zijn op financiële ondernemingen waarvan het beloningsbeleid in dit wetsvoorstel wordt gereguleerd, bieden ruimte voor de in- en aanvullingen van de in die richtlijnen opgenomen regels met betrekking tot beloningen. Ook wanneer richtlijnen grotendeels maximumharmonisatie 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. Uiteraard is bij de invulling van bijvoorbeeld begrippen in het onderhavige wetsvoorstel zoveel mogelijk rekening gehouden met de geldende begrippen op grond van de van toepassing zijnde Europese regelgeving en richtsnoeren die gehanteerd worden bij de toepassing van deze regelgeving.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen wat de inzet op Europees niveau is met betrekking tot de uitvoering van de motie-Van Hijum⁸ die de regering oproept om zich in Europees verband in te spannen voor een aanscherping van de regels voor variabele beloning in de bankenunie. Mede naar aanleiding van de genoemde motie zal bij toekomstige Europese onderhandelingen voor wijzigingen van Europese richtlijnen die regels stellen over het beloningsbeleid van banken, wederom worden ingezet op Europese geharmoniseerde regelgeving op het niveau van de onderhavige nationale regelgeving. Op dit moment vinden dergelijke onderhandelingen met betrekking tot richtlijnen of verordeningen die het beloningsbeleid van banken raken niet plaats.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen hoe de regering de door de Tweede Kamer aangenomen motie-Van Hijum⁹ inzake een beheerst beloningsbeleid bij het inkopen van financiële adviezen zal adresseren.

Naar aanleiding van genoemde motie zal het Ministerie van Financiën bij toekomstige gunningen van diensten of adviezen van financiële ondernemingen rekening houden met het beloningsbeleid van desbetreffende financiële ondernemingen, als een wegingsfactor in het geheel van factoren dat wordt meegenomen om te bepalen welke partij het meest geschikt is.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen inzicht in de vraag hoe de aangescherpte wetgeving rond het beloningsbeleid van financiële ondernemingen zich verhoudt tot de wetgeving in andere Europese landen. Zij vragen welke positie Nederland inneemt: voorhoede, middenmoot of achterhoede.

Zoals hierboven aangegeven zit de Nederlandse voorgestelde regelgeving met betrekking tot het bonusplafond in de voorhoede ten opzichte van de bonusplafonds die andere lidstaten invoeren. De indruk is dat hetzelfde geldt met betrekking tot de totale regelgeving over beloningen in de financiële sector omdat Nederland in het algemeen een bredere reikwijdte hanteert vergeleken met de Europese regels waar het gaat om personen waar de regels op van toepassing zijn en daarnaast ook ten aanzien van specifieke normen strengere regels heeft geformuleerd.

Deze leden vragen verder een oordeel over de angst van sommige partijen in de financiële sector die stellen dat een bonusplafond een verstoring is van het nationale en internationale «level playing field». Ook de leden van de fractie van D66 vragen naar de gevolgen voor concurrentieverhoudingen.

Rond het onderhavige wetsvoorstel is al veel gesproken over zorgen met betrekking tot een gelijk speelveld. Hoewel, zoals eerder toegelicht, het de voorkeur van Nederland had om in de richtlijn kapitaalvereisten een bonusplafond op te nemen dat perverse prikkels zou uitbannen, is een gelijk speelveld geen doel op zich. In het algemeen is van belang dat competitieve arbeidsvoorwaarden niet alleen betrekking hebben op variabele beloningsbestanddelen maar ook op bijvoorbeeld vaste beloning, trainingsmogelijkheden en carrièreperspectief. Op voorhand kan

⁸ Kamerstukken II 2014–2015, 33 964, nr. 35.

⁹ Kamerstukken II 2014–2015, 33 964, nr. 42.

daarom niet worden gesteld dat een theoretisch ongelijk speelveld op onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket in de praktijk ook nadelige gevolgen zal hebben voor de concurrentiepositie van Nederlandse financiële ondernemingen. Ten slotte geldt dat op dit moment ook geen sprake is van een gelijk speelveld in Europa waar het gaat om de hoogte van (variabele) beloningen.

Uitvoering en handhaving

Gaat de ECB bij de Nederlandse systeembanken toezicht houden op uitvoering van deze wet, zo vragen de leden van de fractie van de VVD. Deze leden vragen welke prioriteit vindt de Nederlandse toezichthouders moeten geven aan de handhaving van deze bepalingen en of hierdoor een toename van de vereiste fte's bij DNB en AFM verwacht kan worden. Deze leden vragen in dit kader of eliminering van perverse prikkels die kunnen uitgaan van variabele beloning ook zou kunnen worden bewerkstelligd door per bedrijf de criteria voor toekenning van bonussen in lijn met de richtlijn kapitaalvereisten moet worden goedgekeurd door de toezichthouder.

De ECB zal bij de uitvoering van de prudentiële taak, met betrekking tot de onder haar toezicht staande ondernemingen, alle relevante EU regelgeving, nationale regelgeving ter implementatie van de relevante EU regelgeving en van nationale regelgeving ter zake van opties gegeven in die relevante EU regelgeving, toepassen. Het onderhavige wetsvoorstel bevat, voor de banken die onder ECB-toezicht vallen, een nationale invulling van opties in de richtlijn kapitaalvereisten. Daarmee valt dit wetsvoorstel onder ECB-toezicht. Het toezicht wordt risicogebaseerd vormgegeven. In welke mate de ECB in haar afweging van risicogebaseerd toezicht en de vormgeving van toezicht in diverse landen met diverse regelgeving in haar toezicht focus op zal leggen op de normen uit het onderhavige wetsvoorstel, zal de komende tijd duidelijk worden. Het toezicht door de ECB is recent gestart, er is derhalve nog geen praktijkervaring om uit te putten. Aangezien op dit moment bij de nationale toezichthouders ook al toezicht wordt gehouden op het beloningsbeleid en het onderhavige voorstel voor een groot deel bestaat uit het samenvoegen en aanpassen van bestaande normen, wordt geen toename van het aantal vereiste fte's voorzien. Zoals hierboven is toegelicht verwacht het kabinet dat een bonusplafond van 20% behulpzaam is bij het wegnemen van perverse prikkels.

De leden van de fractie van D66 zetten vraagtekens bij de balans tussen de reikwijdte en het aantal uitzonderingen op het bonusplafond. Zij vermenen graag op welke manier de effectiviteit van het wetsvoorstel in de huidige systematiek is gewaarborgd.

Zoals eerder toegelicht is het kabinet van mening dat een bonusplafond van 20% het meest wenselijk is. In aanvulling daarop is er voor elk van de afwijkingen op het bonusplafond van 20% een goede reden. Deze redenen worden hier kort toegelicht. Het plafond van 20% gemiddeld voor personen die afspraken buiten de CAO hebben, is met name bedoeld zodat er enige flexibiliteit is om in bijzondere situaties specifiek personeel extra te belonen (tijdens de Tweede Kamer behandeling is bijvoorbeeld het voorbeeld van een ICT'er genoemd). Hoewel een plafond van 20% voor alle bij Nederlandse ondernemingen werkzame personen zou bijdragen aan het streven van het kabinet om perverse prikkels tegen te gaan, acht het kabinet een dergelijke maatregel niet effectief. Gelet op de verschillen die bestaan tussen de Nederlandse arbeidsmarkt en arbeidsmarkten in andere landen, zou een dergelijk laag bonusplafond zeer waarschijnlijk tot gevolg hebben dat buitenlandse activiteiten van Nederlandse ondernemingen forse schade kunnen ondervinden doordat zij niet langer mee kunnen concurreren op die arbeidsmarkten. Daarom

geldt voor personen werkzaam in een andere lidstaat een plafond van 100% en voor personen die werkzaam zijn in een staat die geen lidstaat is, kan het plafond van 200% uit de richtlijn kapitaalvereisten worden toegepast. Verder is voor het personeel van een groepsmaatschappij die in Nederland is gevestigd, van een groep die in hoofdzaak buiten Nederland actief is, eveneens het plafond van 100% van toepassing. Ten slotte geldt voor bijkantoren in Nederland van andere financiële ondernemingen dan een bank of verzekeraar ook het plafond van 20%. Met het oog op de effectiviteit van het voorstel zijn drie typen ondernemingen volledig uitgezonderd van het voorstel: beheerders van beleggingsinstellingen (AIFs en UCITS) en beleggingsondernemingen die voor eigen rekening handelen. De kans is reëel dat het toepassen van een bonusplafond op dit type ondernemingen zou kunnen leiden tot een vertrek van een substantieel deel van dit deel van de financiële sector. Dat zou tot gevolg hebben dat zij niet langer onder Nederlands toezicht staan en dat op hen geen bonusplafond van toepassing is. Het kabinet is ervan overtuigd dat zowel het plafond als de afwijkende plafonds in de voorgestelde vorm effectief zijn.

De leden van de fractie van D66 vragen of de veronderstelling klopt dat de bestaande tussen werkgever en werknemer overeengekomen vertrekvergoedingen (soms onderdeel van een «sociaal plan» bij reeds in gang gezette reorganisatie die niet voor 1 januari 2015 is afgerond) na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel van rechtswege aan het wettelijk maximum van de transitievergoeding gaan voldoen. Deze leden vragen op welke wijze rekening wordt gehouden met de gevolgen voor de rechtszekerheid – werknemers in de financiële sector hebben immers hun keuzes en plannen gemaakt in het verleden gebaseerd op toezeggingen door de werkgever en zijn vaak verplichtingen aan gegaan die doorlopen na 1 juni 2015.

In de versie van dit wetsvoorstel die is voorgelegd aan de Raad van State was bepaald dat geen hogere vertrekvergoeding mocht worden toegekend dan de transitievergoeding uit de Wet werk en zekerheid. Naar aanleiding van het advies van de Raad van State is deze bepaling verwijderd uit het voorstel. In plaats daarvan is alleen voor dagelijks beleidsbepalers bepaald dat geen vertrekvergoeding mag worden toegekend die meer bedraagt dan 100% van de vaste beloning op jaarbasis. Bij deze bepaling is voorzien in een half jaar overgangsrecht voor dagelijks beleidsbepalers van andere financiële ondernemingen dan banken en verzekeraars. Bij dagelijks beleidsbepalers van banken en verzekeraars is overgangsrecht niet nodig aangezien bij hen op basis van codes al een maximum vertrekvergoeding van 100% geldt.

Een sociaal plan strekt zich doorgaans niet uit tot dagelijks beleidsbepalers maar richt zich op werknemers. De vertrekvergoeding van niet-dagelijks beleidsbepalers wordt niet gemaximeerd in dit wetsvoorstel. Wel wordt een vertrekvergoeding bij vertrek op initiatief van de werknemer onmogelijk, een vertrek in verband met een sociaal plan valt niet onder deze bepaling.¹⁰ Het kabinet is daarmee van mening dat het onderhavige voorstel geen problemen met de rechtszekerheid oproept.

In de Tweede Kamer is bij de stemmingen over dit wetsvoorstel de motie-Nijboer¹¹ aangenomen, die de regering verzoekt streng te controleren op misbruik van de uitzonderingen in de wet. De leden van de fractie van GroenLinks horen graag hoe de regering deze controle gaat uitvoeren.

¹⁰ Hiermee is aangesloten bij de strekking van CRvB uitspraak 11–4893 WW van 3 juli 2013.

¹¹ Kamerstukken II 2014–2015, 33 964, nr. 31.

Het toezicht op eventueel misbruik van de uitzonderingen in de wet zal door toezichthouders worden meegenomen binnen het reguliere toezicht op beloningsbeleid. Zoals ook toegezegd aan de Tweede Kamer zal tot de voorziene evaluatie jaarlijks worden gerapporteerd over geconstateerde overtredingen van desbetreffende normen.

Ten aanzien van de motie-Nijboer¹² met betrekking tot de verhoging van de boetes in zowel het onderhavige wetsvoorstel en in de Wft vragen de leden van de GroenLinks-fractie wanneer de regering hier voorstellen voor gaat doen, en wat deze zullen behelzen.

De door deze leden genoemde motie bevat twee onderdelen. Ten eerste verzoekt de motie om de boetes bij overtreding van de normen in het onderhavige wetsvoorstel allemaal te verhogen naar categorie 3. Deze verhoging zal worden meegenomen in het wijzigingsbesluit Financiële Markten 2015, dat eveneens per 1 januari 2015 in werking zal treden. Tijdens de behandeling in de Tweede Kamer is toegezegd dat de systematiek van het boetestelsel van de Wft onderzocht zal worden en dat daarbij ook aandacht zal worden geschonken aan noodzakelijke herzieningen. Dit onder meer om aan te sluiten bij de Europese trend van omzetgerelateerde boetes. De Kamers zullen over de uitkomsten van dit onderzoek en – indien van toepassing – de planning van een daarop volgend wetgevingstraject in het voorjaar worden geïnformeerd.

De motie-Van Hijum¹³ roept de regering op om beheerst beloningsbeleid onderdeel te maken van de gunningscriteria bij het inkopen van financiële adviezen en diensten. Hoe gaat deze regering invulling geven aan deze motie, zo vragen de leden van de fractie van GroenLinks. Ook vragen deze leden of er overleg is met de andere ministeries en lagere overheden, opdat ook zij uitvoering geven aan deze motie.

Desbetreffende motie Van Hijum constateert dat het Ministerie van Financiën financiële diensten en adviezen afneemt bij onder andere buitenlandse financiële instellingen en roept op om «beheerst beloningsbeleid» onderdeel te maken van de gunningscriteria bij inkoop van dergelijke diensten. De motie is met name gericht op het Ministerie van Financiën, aangezien inkoop van diensten van buitenlandse financiële instellingen met name daar zal plaatsvinden. Bij toekomstige gunningen zal het Ministerie van Financiën rekening houden met het beloningsbeleid van desbetreffende financiële ondernemingen, als een wegingsfactor in het geheel van factoren dat wordt meegenomen om te bepalen welke partij het meest geschikt is.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen hoe de Nederlandse wetgeving zich verhoudt tot de Bankenuitvoering die nu zijn beslag krijgt in Europa. Deze leden vragen zich af of er een toezichtconflict kan ontstaan door ECB-toezicht.

De ECB zal bij de uitvoering van de prudentiële taak alle relevante EU regelgeving, nationale regelgeving ter implementatie van de relevante EU regelgeving en van nationale regelgeving ter zake van opties gegeven in die relevante EU regelgeving, toepassen. Het onderhavige wetsvoorstel bevat, voor de banken die onder ECB-toezicht vallen, een nationale invulling van opties in de richtlijn kapitaalvereisten. Daarmee valt dit wetsvoorstel onder ECB-toezicht. Voor financiële ondernemingen die niet onder ECB-toezicht vallen, zal de nationale toezichthouder het toezicht blijven verzorgen. Er zal, waar nodig, afstemming plaatsvinden tussen de nationale toezichthouders en ECB-toezichthouders.

¹² Kamerstukken II 2014–2015, 33 964, nr. 32.

¹³ Kamerstukken II 2014–2015, 33 964, nr. 34.

Gevolgen

De leden van de fractie van de VVD vragen of met het plafond van gemiddeld 20% niet een uiterst vruchtbare bodem voor ontwijking en zelfs misbruik wordt geschapen. De leden van de VVD-fractie geven aan zeer aarzelend te zijn om in te stemmen met een wetvoorstel onder een dergelijk gesternte.

Het kabinet heeft op dit moment geen reden om aan te nemen dat dit afwijkende plafond zal worden aangegrepen ten behoeve van ontwijking. Het plafond van gemiddeld 20% is opgenomen om ondernemingen de mogelijkheid te bieden om individuen een hogere variabele beloning te kunnen geven dan 20%. Hier heeft de sector zelf om gevraagd. Zoals hierboven aangeven zal DNB jaarlijks rapporteren tot aan het moment van evaluatie over de naleving (en ontwijking) van het bonusplafond. Mocht sprake van ontwijking zijn dan zal de toezichthouder daar tegen optreden. Zo kwalificeert het kunstmatig aanvullen van de personen in deze groep zonder meer als sanctioneerbare ontwikingsconstructie. Afhankelijk van de schaal van de ontwijking kan dit plafond uiteraard worden heroverwogen.

De leden van de fractie van de VVD vragen aandacht voor het aangepaste bonusplafond van gemiddeld 20% voor personeel dat afspraken buiten de cao heeft, in relatie tot de bankenbelasting. De leden vragen waarom de bankenbelasting niet is aangepast naar aanleiding van dit bonusplafond. In de bankenbelasting is opgenomen dat een bank, waarop de bankenbelasting van toepassing is, 10% meer bankenbelasting moet betalen wanneer een bank aan een bestuurder een hogere variabele beloning uitkeert dan 25% van de vaste beloning. Als bestuursleden afspraken hebben buiten de cao, kunnen zij ook onder het aangepaste bonusplafond van gemiddeld 20% voor het personeel met afspraken buiten de cao vallen. Dit aangepaste bonusplafond is echter hoofdzakelijk bedoeld voor incidentele gevallen waarin specialistisch personeel aangetrokken moet worden en niet met de doelstelling om vooral de variabele beloning van het bestuur te verhogen. Dat een hogere variabele beloning dan 25% bij bestuursleden gevolgen kan hebben voor de bankenbelasting is daarom ook geen reden om de bankenbelasting aan te passen.

De leden van de fractie van D66 staan stil bij de gevolgen van dit wetsvoorstel voor het aantrekken van getalenteerde medewerkers. Zij vragen meer toelichting op de verwachting dat de Nederlandse financiële sector voldoende gekwalificeerd personeel kan aantrekken. Daarnaast vragen zij of deze verwachting ook geldt bij een algeheel bonusverbod. Voor het aantrekken van getalenteerde medewerkers zijn de geboden arbeidsvoorwaarden zeker van belang. Daarbij gaat het echter zeker niet alleen om de variabele beloningen, maar ook om bijvoorbeeld vaste beloningen, opleidingsmogelijkheden en doorgroeimogelijkheden. De Nederlandse financiële sector heeft nog steeds voldoende ruimte om talent aan te trekken. Ook wanneer gekozen zou zijn voor een algeheel bonusverbod, zou er in het pakket aan arbeidsvoorwaarden ruimte bestaan om aantrekkelijk te zijn voor talentvolle medewerkers.

Artikelsgewijs

Artikel 1:121

De leden van de fractie van de VVD vragen of de uitzondering voor beleggingsondernemingen die handelen voor eigen rekening en risico ook geldt voor pensioenuitvoeringsorganisaties.

Wanneer een uitvoeringsorganisatie voor een pensioenfonds een financiële onderneming in de zin van de Wft is, is het bonusplafond van

artikel 1:121 van toepassing. Pensioenuitvoeringsorganisaties kunnen verschillende soorten financiële ondernemingen zijn. Wanneer een pensioenuitvoeringsorganisatie een vergunning als beheerder van een beleggingsinstelling heeft, is de uitzondering op het bonusplafond voor deze beheerders van toepassing. De uitzondering voor beleggingsondernemingen die voor eigen rekening en risico handelen, zal echter niet van toepassing zijn op pensioenuitvoeringsorganisaties aangezien bij desbetreffende beleggingsondernemingen wel wordt gehandeld met geld van klanten. Onder klanten worden ook een of meerdere pensioenfondsen verstaan.

De leden van de D66-fractie ontvangen graag een reactie op de vraag of en zo ja waarom de beheerders van beleggingsinstellingen van de maatregelen in dit wetsvoorstel worden ontzien.

Zoals deze leden opmerken vallen beheerders van beleggingsinstellingen wel onder de reikwijdte van het onderhavige wetsvoorstel, maar is het bonusplafond niet op hen van toepassing. Hiervoor is gekozen naar aanleiding van signalen dat een nationaal bonusplafond bij dergelijke beheerders niet effectief zou zijn, aangezien het voor dit soort financiële ondernemingen erg eenvoudig is om zich te verplaatsen naar het buitenland. Wanneer grote groepen beheerders van beleggingsinstellingen of instellingen voor collectieve belegging in effecten zich in het buitenland vestigen, vallen zij niet langer onder Nederlandse toezicht.

Artikel 1:113 en 1:114

De leden van de fractie van D66 vragen naar aanleiding van de artikelen 1:113 en 1:114 of een moedermaatschappij een dochter kan houden tot het voeren van een beloningsbeleid dat voldoet aan de normen van de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen. Deze leden vragen in dit kader ook aandacht voor het arrest van de Hoge Raad van 4 maart 2014, waarin is weergegeven dat het bestuur zich hoort te richten naar het belang van de vennootschap.

Zoals deze leden ook aangeven behoort het beloningsbeleid van gewone werknemers (niet zijnde bestuur) tot de bevoegdheid van het bestuur van de onderneming. Dat bepaald beleid tot de bevoegdheid van het bestuur van de dochter behoort wil echter niet zeggen dat de moedermaatschappij geen enkele stem heeft. In de artikel 1:113 en 1:114 is, juist omdat de moeder geen rechtstreekse zeggenschap heeft, de formulering «zorg dragen» gebruikt. De moedermaatschappij is gehouden om ervoor zorg te dragen dat de dochter de normen van het onderhavige voorstel toepast. Hiertoe heeft de moeder verschillende beïnvloedingsmogelijkheden. De verantwoordelijkheid voor de moeder om zorg te dragen voor naleving door dochters is in lijn met de richtlijn kapitaalvereisten.

Tot het belang van de vennootschap behoort ook het voeren van een beheerst beloningsbeleid. Het kabinet kan zich, anders dan in het door deze leden genoemde arrest, geen situatie voorstellen waarin een beloningsbeleid in lijn met de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen onverenigbaar zou kunnen zijn met het bestendige succes van de onderneming van de dochtermaatschappij. De parallel met het genoemde arrest is daarom vooral theoretisch en minder praktisch toepasbaar. Wanneer de dochter ook een financiële onderneming met zetel in Nederland is, gelden de normen van het onderhavige wetsvoorstel overigens ook rechtstreeks op grond van artikel 1:112 van de Wet op het financieel toezicht.

Overig

De leden van de fractie van de VVD vragen naar de variabele beloningen in de pensioensector. Op grond van regelgeving van het Ministerie van

SZW hebben de pensioenfondsen een beheerst beloningsbeleid geformuleerd dat onder toezicht staat van DNB. Deze leden vragen of de criteria, die DNB bij dat toezicht hanteert dezelfde zijn als die worden toegepast in de financiële sector in de zin van de Wft. Verder vragen deze leden of wetgeving in voorbereiding is om ook hier een maximum van 20% van het jaarsalaris in te voeren.

Veel uitvoeringsorganisaties zijn een financiële onderneming in de zin van de Wet op het financieel toezicht en vallen derhalve onder het onderhavige wetsvoorstel. De principes van de Financial stability board voor een beheerst beloningsbeleid uit 2009, die de basis zijn geweest voor bijvoorbeeld het beloningsbeleid voor banken, gelden eveneens voor pensioenfondsen. Met de Wet versterking bestuur pensioenfondsen is in de pensioenwet een haakje opgenomen voor een beheerst beloningsbeleid dat is uitgewerkt in het Besluit FTK. De bepalingen hierin zijn vrijwel gelijk aan artikel 23e van het Besluit prudentiële regels Wft (Bpr). In die zin zijn de criteria die van toepassing zijn op pensioenfondsen hetzelfde. Een verdere uitwerking van de criteria zoals die voor het Bpr zijn uitgewerkt in de Regeling beheerst beloningsbeleid (Rbb), bestaat voor pensioenfondsen echter niet. Dit is ook te verklaren aangezien risico's bij pensioenfondsen een zeer ander karakter hebben dan bij bijvoorbeeld banken en verzekeraars. De grootste risico's tot het nemen van excessief risico, die middels de Rbb getracht worden te beheersen, liggen in de pensioensector veelal bij de uitvoeringsorganisaties. Ook eerder onderzoek naar beloningsbeleid bij pensioenfondsen heeft geen aanleiding gegeven om meer gedetailleerde regelgeving op te stellen voor pensioenfondsen. Daarnaast is van belang dat in de Code Pensioenfondsen nadere normen worden gesteld aan het beloningsbeleid. Norm 79 uit deze wettelijke verankerde code bepaalt dat prestatiegerichte beloningen niet hoger dan 20% van de vaste beloning mogen zijn en niet gerelateerd mogen zijn aan de financiële resultaten van het fonds. Deze norm is van toepassing op de beloning van het bestuur, het belanghebbendenorgaan, het intern toezicht, andere medebeleidsbepalers en externe leden van adviescommissies van het pensioenfonds. In norm 34 wordt bepaald dat het pensioenfonds expliciet in de contracten aandacht besteedt aan het beloningsbeleid van de uitvoeringsorganisaties, zowel wat betreft de hoogte van de beloning als de prestatiegerichte beloning.

De leden van de fractie van de PvdA vragen of er voor de nabije toekomst maatregelen voorzien zijn om de beloningsstructuur bij financiële ondernemingen te ontdoen van financiële prikkels. In dit kader vragen zij ook naar de opvattingen met betrekking tot de nieuwe code banken.

Op dit moment is het kabinet niet voornemens om nieuwe nationale maatregelen te treffen met betrekking tot het beloningsbeleid in de financiële sector. Wel is van belang om op te merken dat dit wetsvoorstel grondslagen bevat voor toezichthouders om nadere regels te stellen, deze kunnen bijvoorbeeld worden gebruikt voor regels als gevolg van richtsnoeren van EBA. Verder zal de formulering van nieuwe richtsnoeren door EBA mogelijk aanleiding geven om wetgeving aan te passen. Indien dergelijke wijzigingen aan de orde zijn, zal hiervoor zo snel mogelijk een voorstel worden gedaan. Het kabinet is van mening dat het positief is dat de bancaire sector zichzelf normen oplegt. Met betrekking tot beloningen zijn de meeste normen inmiddels opgenomen in het onderhavige wetsvoorstel. Een zelfreguleringscode als de Code Banken is echter een uitermate geschikt instrument om zachtere normen – die zich moeilijk in concrete regelgeving laten opnemen – vast te leggen. Het is daarom een positief signaal richting de samenleving dat de bancaire sector afspraken blijft vastleggen en zich blijft verantwoorden over normen die zij gewenst acht.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen een reactie op de brief van de Nederlandse vereniging van banken van 23 december 2013 over dit wetsvoorstel.

De brief waar deze leden een reactie op vragen is de consultatiereactie van de Nederlandse vereniging van banken op de consultatieversie het onderhavige wetsvoorstel. Gedeeltelijk gaat het daarom op reacties op punten die inmiddels zijn aangepast en gedeeltelijk gaat het om punten die in de paragraaf consultatie van de memorie van toelichting reeds uitgebreid aan de orde zijn gekomen.

De brief van de Nederlandse vereniging van banken geeft aan dat de sector zelf ook al heeft ingezet op versoering van variabele beloningen. Verder vraagt de Nederlandse vereniging van banken aandacht voor de internationale concurrentiepositie van Nederlandse banken en voor de mogelijkheden om specialistisch personeel aan te trekken dat ook in andere sectoren aan de slag kan. Beide aspecten zijn in de parlementaire stukken tot dusver uitgebreid aan de orde gekomen. In het kader van het streven naar een zoveel mogelijk gelijk speelveld pleit de Nederlandse vereniging van banken voor toepassing van het wetsvoorstel op de gehele financiële sector in Nederland. Het kabinet deelt de inschatting dat het van belang is om de normen toe te passen op de hele financiële sector, in het onderhavige wetsvoorstel is dit daarom gebeurd. In de bijlage bij de brief van de Nederlandse vereniging van banken worden meer specifieke aspecten uitgewerkt. Deze aspecten hebben met name aanleiding gegeven tot uitbreiding van de toelichting.

Verder vragen deze leden naar de, naar aanleiding van het amendement Aukje de Vries/Van Hijum, voorziene evaluatie.

In de evaluatie zal aandacht worden besteed aan de realisatie van de beoogde effecten van de wet, overige effecten van de wet, de gevolgen voor het beloningsbeleid en de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid. Met betrekking tot vestigingsklimaat zal worden gezien of de tijdens de looptijd van deze wet verstrekte «verklaringen van geen bezwaar» een beeld geven van wijzigingen in het vestigingsklimaat. De evaluatie zal ook aan uw Kamer worden aangeboden. Bij de evaluatie is wel relevant dat er bij het bonusplafond voor lopende contracten het eerste jaar is voorzien in overgangsrecht voor alle lopende contracten. Aangezien de evaluatie reeds in 2017 moet plaatsvinden en variabele beloning vaak aan het slot van het jaar worden vastgesteld is er derhalve slechts één jaar bredere ervaring met de werking van deze wet.

Deze leden vragen verder of bij de evaluatie culturele aspecten, zoals de geldende normen en waarden, aan de orde komen.

Dergelijke aspecten zijn lastig meetbaar en zullen daarom in beginsel geen onderdeel van de uitvragen ten behoeve van de evaluatie zijn. Wanneer er echter op andere wijze signalen zijn dat deze wetswijziging gevolgen heeft voor de cultuur binnen de financiële sector, zal niet worden nagelaten deze signalen mee te nemen bij de evaluatie. Voor wat betreft eventuele ontwijkmogelijkheden die aan het licht komen in het toezicht, zal geaggregeerd gerapporteerd worden over de opgelegde sancties.

De Minister van Financiën,
J.R.V.A. Dijsselbloem