

Vergaderjaar 2020–2021

35 514

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

Nr. 6

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 14 oktober 2020

De regering is de vaste commissie voor Financiën erkentelijk voor de aandacht die zij aan het onderhavige wetsvoorstel heeft geschonken en voor de door haar daarover gestelde vragen. Deze vragen worden zo veel mogelijk beantwoord in de volgorde van het door de commissie uitgebrachte verslag.

1. Inleiding

De leden van de VVD-fractie maken zich zorgen over «fintech»-bedrijven: innovatieve starters in de financiële sector. Deze bedrijfjes zijn de uitdagers van de gevestigde financiële bedrijven en vestigen zich graag in Nederland. Bij gebrek aan liquiditeit belonen fintechs hun medewerkers veel vaker in de vorm van aandelen. Zij zouden door de retentieperiode onevenredig hard worden geraakt. Deelt de regering die opvatting?

Tijdens de consultatie van de voorgestelde nadere beloningsmaatregelen hebben (vertegenwoordigers van) ondernemingen die technologie inzetten bij hun financiële dienstverlening (fintechs) aangegeven dat fintechs hun personeel meer dan gemiddeld belonen in aandelen en dat de voorgestelde retentieperiode hen gelet op deze praktijk meer zal raken dan andere partijen. Het kabinet acht dit niet onwaarschijnlijk maar meent dat de voorgestelde retentieplichting voor de hele financiële sector passend is gegeven het doel om perverse beloningsprikkelers te voorkomen. Cijfers over de praktijk zijn er voor zover bekend niet. Zo zijn er weinig gegevens beschikbaar over hoe vaak bij startups en scale-ups financiële instrumenten in vaste beloningen worden uitgegeven, wat de waarde hiervan is, en wat de onderliggende waardeontwikkeling is van bedrijven die deze aandelen uitgeven.

De leden van de VVD-fractie vragen de regering om aan te geven hoe fintechbedrijven kunnen worden uitgezonderd van dit wetsvoorstel? Hoe zou deze groep kleine ondernemingen kunnen worden afgebakend? De leden van de VVD-fractie wijzen op dit punt op de afspraken in het

regeerakkoord over de toetreding van innovatieve ondernemingen in de financiële sector.

Innovatieve activiteiten als fintech komen in verschillende modaliteiten voor en technologische ontwikkelingen gaan snel. In het licht hiervan ligt het – gelet op de benodigde flexibiliteit – in de rede om, indien een vrijstelling van de retentieperiode voor fintechs wenselijk zou worden geacht, het principe van een vrijstelling en de hieraan verbonden waarborgen op wetsniveau te regelen en de invulling hiervan bij lagere wetgeving plaats te doen vinden. Hierbij wordt opgemerkt dat juist door deze grote verscheidenheid aan modaliteiten, het afbakenen van fintechs niet eenvoudig is. Voor wat betreft de nadere invulling bij lagere wetgeving kan evenwel gedacht worden aan afbakening van de vrijstelling naar type onderneming en aard of omvang van de activiteiten die worden verricht. Op deze wijze kunnen waarborgen worden gesteld met het oog op de positie van klanten en kunnen bepaalde innovatieve partijen uitgesloten worden van de vrijstelling, bijvoorbeeld een bank uit het buitenland die zich in Nederland vestigt. De vrij te stellen categorieën zouden als kenmerk kunnen hebben dat het gaat om nieuwe (technologische) innovatieve activiteiten, waarbij de onderneming door haar bedrijfsmodel – in ieder geval in de beginfase – aandelen(opties) onderdeel laat uitmaken van de vaste beloning. Gelet hierop ligt het voor de hand om de duur van een vrijstelling te beperken om het «start-up» element te benadrukken.

De leden van de D66-fractie lezen dat de regering reeds in het verleden bepaalde grenzen of voorwaarden aan heeft gesteld voor het herstel van vertrouwen en een robuustere financiële sector. Graag ontvangen deze leden een schematisch overzicht van alle beloningsmaatregelen die voor financiële ondernemingen getroffen zijn, door middel van wetgeving of anderszins, sinds de financiële crisis.

Hieronder is een tabel opgenomen met de belangrijkste maatregelen voor de financiële sector¹ en het jaar waarin deze zijn ingevoerd². Hierbij geldt dat maatregelen die later genomen zijn soms hebben geleid tot het vervangen of intrekken van eerdere maatregelen omdat zij overlappen.

¹ Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat bijvoorbeeld de Corporate Governance Code en de implementatie van de Richtlijn bevordering aandeelhoudersbetrokkenheid (PbEU 2017, L 132) niet opgenomen zijn omdat deze zien op beursondernemingen in algemene zin en niet specifiek betrekking hebben op de financiële sector.

² Nadere Europese richtlijnen voor bepaalde categorieën van financiële ondernemingen of marktactiviteiten zoals MiFID, Solvency, UCITS, en Richtlijn 2014/91/EU met betrekking tot icbe's hebben voor bepaalde categorieën financiële ondernemingen over de jaren nog beloningsregels voorgeschreven die zijn geïncorporeerd in Nederlandse wet- en regelgeving.

Jaar	Instrument	Maatregelen
2009	«Herenakkoord» beloningen (gesloten met vertegenwoordigers van banken, verzekeraars, pensioenfondsen en de brancheorganisaties)	<p>Partijen zien af van beloningssystemen die aanzetten tot het nemen van onverantwoorde risico's gericht op louter de korte termijn en aandeelhouderswaarde.</p> <p>Salarisstijging aan de top van de onderneming zal gedurende de crisis niet meer zijn dan bij de rest van het personeel.</p> <p>Bij door de overheid gesteunde ondernemingen ziet de raad van bestuur af van variabele beloningen over 2009 en wordt bij senior management de grootst mogelijke terughoudendheid betracht met variabele beloningen.</p> <p>Vertrekvergoedingen bedragen maximaal één jaarsalaris.</p>
2009	Principes voor beheerst beloningsbeleid van DNB en de AFM (onder andere nationale invulling van de Principles for sound compensation Practices van de Financial Stability Forum)	<p>8 principes gericht op bestuurders en medewerkers van financiële ondernemingen wier beloning voor een significant deel bestaat of kan bestaan uit een variabel deel.</p> <p>Gericht op de integriteit en soliditeit van de financiële onderneming, met een focus op de langetermijnbelangen en belangen van de klant en andere stakeholders.</p> <p>Leidraad met uitgangspunten bij het beloningsbeleid, de governance van het beloningsbeleid en de vormgeving van variabele beloningen; zoals dat de onderneming een maximale ratio tussen vast en variabel moet vaststellen, dat toekenning van variabele beloningen afhankelijk moet zijn aan het voldoen aan vooraf vastgestelde en meetbare prestatiecriteria, en het gefaseerd uitbetalen van variabele beloningen.</p>
2010 resp. 2011	Code Banken ¹ / Governance Principes Verkeeraars ²	<p>Een bank/verzekeraar moet een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid voeren.</p> <p>De raad van commissarissen is o.a. verantwoordelijk voor het uitvoeren en evalueren van het beloningsbeleid ten aanzien van bestuurders en het goedkeuren van het beloningsbeleid van de overige medewerkers. Jaarlijks bespreekt zij de hoogste variabele inkomens.</p> <p>Het totale inkomen van een bestuurder staat in redelijke verhouding tot het vastgestelde beloningsbeleid binnen de onderneming, waarbij het totale inkomen ten tijde van de vaststelling iets beneden de mediaan van vergelijkbare functies binnen en buiten de financiële sector ligt.</p> <p>De ontslagvergoeding van een bestuurder bedraagt maximaal eenmaal het (vaste) jaarsalaris, mits niet kennelijk onredelijk.</p> <p>Variabele beloningen van een bestuurder worden voor een materieel deel voorwaardelijk toegekend en op zijn vroegst 3 jaar later uitgekeerd.</p> <p>Aandelen die aan een bestuurder worden toegekend, worden aangehouden voor ten minste vijf jaar of einde dienstverband indien dit korter is.</p> <p>Opties worden ten minste drie jaar na toekenning niet uitgeoefend³.</p> <p>Variabele beloningen zijn gerelateerd aan de langetermijndoelstellingen, voor een bestuurder bedraagt de maximale variabele beloning 100%.</p> <p>De toekenning van variabele beloningen is ook afhankelijk van niet-financiële prestatiecriteria.</p> <p>De raad van commissarissen kan een variabele beloning van een bestuurder aanpassen (<i>malus</i>).</p> <p>De raad van commissarissen kan een variabele beloning die is toegekend aan een bestuurder op basis van onjuiste gegevens terugvorderen (<i>claw back</i>).</p>

Jaar	Instrument	Maatregelen
2011	Besluit beheerst beloningsbeleid, Regeling beheerst beloningsbeleid ⁴ (tevens implementatie richtlijn kapitaalvereisten, CRD III)	De onderneming moet een risicoanalyse maken van mogelijke prikkels in de beloningen. De onderneming moet maatregelen nemen om perverse prikkels weg te nemen of te beheersen Het beloningsbeleid moet schriftelijk worden vastgelegd en openbaar worden gemaakt.
2012	Wet aansprakelijkheidsbeperking DNB en AFM en bonusverbod staatsgesteunde ondernemingen	Verbod op uitkeren variabele beloningen aan bestuurders van een financiële onderneming die staatssteun geniet. Grotendeels bevrozen van de overige delen van de beloning van bestuurders bij staatssteun.
2014	Wet aanpassing en terugvordering bonussen	Bevoegdheid raad van commissarissen om excessieve bonussen van bestuurders van financiële ondernemingen aan te passen indien uitkering naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is (<i>malus</i>). Bevoegdheid vennootschap om een bonus geheel of gedeeltelijk terug te vorderen wanneer deze achteraf bezien is toegekend op basis van onjuiste informatie (<i>claw back</i>).
2015	Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) (tevens implementatie kapitaalvereisten, CRD IV ⁵)	Beheerst beloningsbeleid voor elke financiële onderneming. Publicatieverplichtingen ten aanzien van het beloningsbeleid. Maximale variabele beloning van 20%. Terugvordering en aanpassing variabele beloningen. Voorwaarden met betrekking tot retentievergoedingen. Verbod op gegarandeerde variabele beloningen. Regels over hoogte en voorwaarden voor uitkering van vertrekvergoedingen.

¹ De Code Banken is in 2014 aangepast, in datzelfde jaar hebben ook vermogensbeheerders een gedragscode vastgesteld met onder meer beloningsprincipes.

² In 2016 zijn de Governance Principles Verzekeraars vervallen; de principes zijn onderdeel geworden van wet- en regelgeving of de gewijzigde Gedragscode Verzekeraars.

³ Dit principe is – evenals enkele andere principes – met de aanpassing van de Code Banken in 2014 komen te vervallen, gelet op onder meer bestaande en naderende (Europese) regelgeving op dit punt ten aanzien van variabele beloningen.

⁴ Later vervangen door achtereenvolgens de Regeling beheerst beloningsbeleid 2014 en de Regeling beheerst beloningsbeleid 2017. In deze regeling zitten onder andere bepalingen over uitgestelde betaling en een retentieperiode voor (een deel van) de variabele beloning van bepaalde financiële ondernemingen.

⁵ In vervolg hierop heeft CEBS (later EBA) richtsnoeren betreffende een beheerst beloningsbeleid voor bepaalde financiële ondernemingen uitgevaardigd.

In aanvulling op deze tabel dient te worden opgemerkt dat de beloningsregels op korte termijn nog nader zullen worden aangepast als gevolg van de implementatie van richtlijn 2019/878/EU (richtlijn kapitaalvereisten V) en richtlijn (EU) 2019/2034 (richtlijn prudentieel toezicht op beleggingsondernemingen). Ook hebben de banken een aanscherping van de Code Banken op het terrein van beloningen aangekondigd³.

De leden van de GroenLinks-fractie valt het op dat de doelstellingen van het onderhavige wetsvoorstel niet nader geëxpliciteerd worden, hoewel dit wettelijk verplicht is. Deze leden kunnen zich vinden in de algemene woorden van de regering over de maatschappelijk rol van de financiële sector, maar zijn ook van mening dat een aanscherping van het beloningsbeleid verschillende (sub)doelen kan dienen. Gaat het bijvoorbeeld enkel

³ Zoals aangekondigd door de Nederlandse Vereniging van Banken in een position paper; <https://www.nvb.nl/media/1150/nvb-position-paper-beloningsbeleid-aug-2018.pdf>.

of primair om maatschappelijk vertrouwen? Of ook primair om perverse prikkels en macroprudentiële stabiliteit? De leden van de GroenLinks-fractie vragen de regering langs de lijnen van artikel 3.1 van de Comptabiliteitswet 2016 de doelstellingen van het wetsvoorstel te verhelderen, alsmede toe te lichten hoe volgens de regering het wetsvoorstel hier doeltreffend en doelmatig aan bijdraagt.

Met het wetsvoorstel worden twee doelen nagestreefd; (i) het adresseren van perverse prikkels in beloningen van werknemers en bestuurders in de financiële sector met het oog op de financiële stabiliteit en het klantbelang en (ii) het vergroten van vertrouwen van de burger in de financiële sector.

Van aandelen en financiële instrumenten in vaste beloningen die gekoppeld zijn aan een koersstijging op korte termijn kan een ongewenste prikkel uitgaan. Door een aanhoudplicht wettelijk te verankeren voor alle financiële ondernemingen, wordt beoogd de belangen van de houder van de aandelen en/of instrumenten meer gelijk te laten lopen met het langetermijnbelang van de onderneming. Het voorstel dat raden van commissarissen voorafgaand aan beloningsvoorstellen rekening houden met de functie van de onderneming in de sector en de positie in de samenleving en zich hierover in het bestuursverslag verantwoorden, heeft primair als functie om het vertrouwen in de sector te vergroten. Hoewel een cultuur waarin de onderneming zich rekenschap geeft van zijn functie in de maatschappij met name vanuit de onderneming zelf moet komen, stelt deze wettelijke verplichting eisen aan de totstandkoming van het beloningsbeleid en kan de onderneming hierop aangesproken worden door stakeholders. De aanscherping van de mogelijkheid tot afwijking van het bonusplafond voor niet-CAO personeel dient beide doelen. Hiermee wordt voorkomen dat werknemers in belangrijke functies met het oog op risicobeheersing of die consumenten bedienen, vanuit zijn of haar beloning een te grote prikkel heeft vanuit zijn variabele beloning. Tevens draagt het bij aan het vertrouwen in de sector als deze mogelijkheid tot afwijking van het bonusplafond alleen wordt toegepast in exceptionele gevallen.

Zoals neergelegd in de regeldrukparagraaf bij het wetsvoorstel worden de uitvoeringskosten voor de sector geraamd op incidenteel circa 220.000 euro en structureel ook op circa 220.000 euro. Deze nalevingskosten vloeien met name voort uit de beschrijving van de verhouding van de beloningen binnen de onderneming tot de maatschappelijke functie van de onderneming en de wijze van totstandkoming van deze verhouding in het beloningsbeleid en het in het bestuursverslag verantwoording afleggen hierover. De kosten die hier voor de sector mee gemoeid zijn worden door het kabinet beperkt geacht in verhouding tot het doel dat deze maatregel nastreeft. Voor de rijksoverheid zijn er geen financiële gevolgen.

De doeltreffendheid van de individuele maatregelen die worden voorgesteld in aanvulling op de reeds bestaande beloningsmaatregelen die Nederland kent dient in de context van het grotere geheel gezien te worden. Tezamen streven deze maatregelen naar een beheerst beloningsbeleid waarin perverse prikkels zijn verminderd, en dat bijdraagt aan een cultuurverandering van de sector. Hiervoor geldt, zoals ook in de evaluatie van de Wbfo uit 2017/2018 is gebleken, dat het lastig is om de doelmatigheid van deze regelgeving te meten. Op basis van de bevindingen van de evaluatie lijkt het aannemelijk dat het Nederlandse bonusplafond van 20% prudentiële risico's verder inperkt dan het Europese bonusplafond van 100%. Net als bonussen kennen aandelen en andere variabele bestanddelen in de vaste beloning een variabele waarde. Naar analogie is het passend om deze bestanddelen te reguleren. Verbieden zou daarbij

naar het oordeel van het kabinet te ver gaan, mede omdat bij een retentieperiode juist de belangen van de bestuurder en medewerker in lijn worden gebracht met het langetermijnbelang van de onderneming. Voor de verplichting om rekenschap te geven van hoe de beloningen binnen de onderneming zich verhouden tot de functie van de onderneming in de sector en de positie in de samenleving geldt dat deze maatregel ruimte biedt om deze op passende wijze op het organisatiemodel van de onderneming toe te passen, en tegelijkertijd stakeholders extra aanknopingspunten biedt om de onderneming hierop aan te spreken.

De leden van de SP-fractie betreuren het dat er geen claw back-regeling bij beloningen van (top)bestuurders van financiële instellingen die staatssteun ontvangen is opgenomen. Zij achten het niet minder dan redelijk dat wanneer een financiële instelling dusdanig slecht functioneert dat zij staatssteun nodig heeft er van de verantwoordelijke, ruimhartig bezoldigde, bestuurders wordt gevraagd solidair te zijn met hun eigen organisatie en de samenleving.

De leden van de SP-fractie kunnen zich herkennen in het geschetste beeld dat banken en sommige andere financiële instellingen op dit moment binnen het systeem een onmisbare rol vervullen. Zij achten daarbij controle van de samenleving op de beloningen bij deze instellingen als absoluut minimale, maar volledig terechte eerste stap naar meer controle op deze losgeslagen sector. Zij vragen hierbij waarom er niet verder wordt gegaan dan slechts controle op beloningen aan de top, daar de banken «too big to fail» zijn en dus in feite ook «too big to exist». Deze leden onderschrijven het doel dat er meer vertrouwen moet komen in de financiële sector.

De Nederlandse beloningsregels zijn gericht op het tegengaan van perverse prikkels en gelden om die reden voor alle natuurlijke personen die werkzaam zijn bij financiële ondernemingen. De verplichting om tot een beheerst beloningsbeleid te komen richt zich op de onderneming als geheel. Zo geldt bijvoorbeeld voor de gehele onderneming het bonusplafond van 20% en de criteria waarop een variabele beloning gebaseerd wordt. Bij onderhavig wetsvoorstel wordt hierbij aangesloten. Zo geldt de retentieperiode voor aandelen en vergelijkbare instrumenten in de vaste beloningen voor alle medewerkers en bestuurders van de onderneming. Het kabinet heeft daarnaast een terugvordering van een deel van de vaste beloning van bestuurders van systeemrelevante banken in geval van staatssteun (*claw back*) onderzocht. Hierover is voorlichting gevraagd aan de Afdeling advisering van de Raad van State. De Afdeling heeft geoordeeld dat een *claw back* de toets aan het eigendomsrecht zoals neergelegd in het Eerste Protocol bij het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) en artikel 17 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (Handvest) niet kan doorstaan. Het kabinet zal hier gelet op de voorlichting van de Raad van State niet toe overgaan.

De leden van de PvdA-fractie onderschrijven de doelstelling van het hebben van strenge regels ten aanzien van het beloningsbeleid, en steunen dan ook dat Nederland de strengste regels van Europa kent. Kan de regering bevestigen dat niet alleen de stabiliteit van de onderneming en het klantbelang van belang zijn, maar ook het vertrouwen in de financiële sector in het algemeen?

Ja, het kabinet onderschrijft dit. Gelet op de rol van de financiële sector in de samenleving is het belangrijk dat de sector vertrouwen geniet van de burger. De beloningsregels in de Wet op het financieel toezicht (Wft) zijn bedoeld om perverse prikkels in beloningen te voorkomen die kunnen leiden tot ongewenste en onverantwoorde risico's voor de (soliditeit van

de) financiële onderneming of tot het veronachtzamen van het klantbelang. De wet beoogt zodoende bij te dragen aan financiële stabiliteit, een cultuurverandering (richting een duurzame en aan de burger dienstbare sector) en ook aan vertrouwen in de financiële sector.

De leden van de PvdA willen daarnaast weten of voor de regering de verhouding tussen beloningen aan de top en wat mensen op de werkvloer verdienen een rol speelt? Wat is de verhouding tussen de beloningen van de top en het gemiddelde loon in de financiële sector?

Het kabinet vindt het van belang dat de financiële sector een beheerst beloningsbeleid voert en perverse beloningsprikkels zoveel mogelijk worden voorkomen. Wat de verhouding tussen beloningen aan de top en het gemiddelde loon betreft merkt het kabinet het volgende op. Ingevolge de in 2016 herziene Corporate Governance Code dienen beursondernemingen (vanaf boekjaar 2017) te rapporteren over de beloningsverhoudingen binnen de onderneming via het pas toe of leg-uit beginsel. Hieronder vallen ook enkele financiële ondernemingen. Daarnaast hebben diverse media de afgelopen jaren onderzoek gedaan naar de beloningsverhoudingen binnen ondernemingen. Deze rapportages en onderzoeken richten zich echter op beursondernemingen in den brede en niet specifiek op de financiële sector. Voor zover het kabinet bekend is er dan ook geen algemeen overzicht van de verhoudingen tussen de beloningen van de top en het gemiddelde loon in de financiële sector. Er zijn in de afgelopen jaren diverse maatregelen getroffen die zich richten op het inzichtelijker maken van de beloningsverhoudingen binnen grotere en/of beursgenoteerde ondernemingen. Zo zijn bestuurders van ondernemingen met ten minste 100 werknemers per januari 2019 verplicht jaarlijks met de ondernemingsraad een gesprek te voeren over de interne beloningsverhoudingen. Ook zijn beursondernemingen ingevolge de implementatie van de richtlijn bevordering aandeelhoudersbetrokkenheid⁴ per december 2019 verplicht de ontwikkeling van de beloning van bestuurders en commissarissen ten opzichte van de beloning van de gemiddelde medewerker openbaar te maken en, als onderdeel van het beloningsverslag, ter adviserende stemming voor te leggen aan de algemene vergadering van aandeelhouders. Ook de sector zelf neemt in dit kader initiatieven. Zo heeft de bancaire sector aangekondigd de Code Banken aan te scherpen door op te nemen dat banken de interne beloningsverhoudingen in het jaarverslag publiceren.

De leden van de PvdA-fractie constateren dat de regering aangeeft dat de voorgenomen verhoging van de vaste beloning van bestuurders van ING een rol heeft gespeeld bij de totstandkoming van dit wetsvoorstel; in welke zin en tot welke concrete wijzigingen heeft dit geleid?

Het voorgenomen voorstel tot verhoging van de vaste beloning van de bestuursvoorzitter van ING uit het eerste kwartaal van 2018 leidde tot maatschappelijke verontwaardiging en deed afbreuk aan het maatschappelijk draagvlak voor en vertrouwen in banken en de sector als geheel. Mede gelet hierop heeft het kabinet aanleiding gezien om aanvullende wettelijke maatregelen in te voeren. Dit heeft concreet geresulteerd in de voorgestelde maatregel dat financiële ondernemingen zich rekenschap dienen te geven van en verantwoording af dienen te leggen over de verhouding van de beloningen tot de maatschappelijke functie. Hierdoor

⁴ Wet van 6 november 2019 tot wijziging van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet op het financieel toezicht en de Wet giraal effectenverkeer ter uitvoering van Richtlijn 2017/828/EU van het Europees Parlement en de Raad van 17 mei 2017 tot wijziging van Richtlijn 2007/36/EG wat het bevorderen van de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders betreft (PbEU 2017, L 132), Stb. 2019, 423.

zal een financiële onderneming eerder in het proces stil moeten staan bij het maatschappelijk draagvlak voor de beloningen. Daarnaast heeft dit geleid tot de voorgestelde retentieperiode in vaste beloningen om ongewenste prikkels tegen te gaan, hoewel een dergelijke retentieperiode onderdeel was van het voorgenomen voorstel tot verhoging van de vaste beloning van de bestuursvoorzitter van ING.

2. Retentieperiode aandelen en vergelijkbare financiële instrumenten in vaste beloningen

De leden van de PVV-fractie merken allereerst op dat er wordt voorgesteld een wettelijke retentieperiode van vijf jaar te introduceren voor aandelen en andere bestanddelen waarvan de waarde afhankelijk is van de waarde van de onderneming als deze onderdeel zijn van een vaste beloning. De leden van de PVV-fractie vragen om voorbeelden en om een specificatie van «andere bestanddelen». Wat valt hier precies onder?

De leden van de PvdA-fractie steunen de richting van de voorgestelde retentiemaatregel, maar constateren tevens dat deze erg vrijblijvend is. Voor welke instrumenten geldt de retentieperiode?

Ook de leden van de D66-fractie ontvangen graag een (uitputtende) lijst van deze «bestanddelen» c.q. «financiële instrumenten».

Van vrijblijvendheid is bij de retentieverplichting geen sprake omdat het voorstel behelst dat aandelen en alle vergelijkbare instrumenten in vaste beloningen onder deze verplichting zullen vallen. Hieronder wordt – overeenkomstig artikel 94, eerste lid, onderdeel I, van de richtlijn kapitaalvereisten – verstaan aandelen of vergelijkbare eigendomsbelangen, afhankelijk van de juridische structuur van de betrokken instelling, dan wel, in het geval van een niet-beursonderneming, op aandelen gebaseerde instrumenten of vergelijkbare niet-liquide instrumenten⁵. Voorts betreft het, indien mogelijk, andere instrumenten als bedoeld in artikel 52 of artikel 63 van de verordening kapitaalvereisten (Verordening(EU) nr.575/2013⁶) of andere instrumenten die volledig in tier 1-kernkapitaalinstrumenten kunnen worden omgezet of volledig kunnen worden afgewaardeerd, die in elk geval een goede weerspiegeling zijn van de kredietkwaliteit van de instelling in het kader van de lopende bedrijfsuitoefening. In gedelegeerde verordening (EU) nr. 527/2014⁷ wordt dit in technische reguleringsnormen nader uitgewerkt. Dit zijn instrumenten waarmee de kredietkwaliteit van de instelling gekoppeld is aan de waarde van de instrumenten, waarbij een slechtere kredietkwaliteit leidt tot afwaardering of een omzetting waarmee de waarde van de instrumenten wordt verminderd. Voor de invulling van instrumenten in de vaste beloning wordt hier bij aangesloten.

Hiermee kan worden gekozen voor instrumenten die geconverteerd kunnen worden naar eigendomsbelangen, zoals eigendoms certificaten. Met deze laatste verkrijgt de ontvanger formeel een eigendomsbelang, maar deze bevat een ingeperkt stemrecht dat gekoppeld is aan de onderliggende aandelen. Daarnaast is ruimte voor aanvullende tier 1-instrumenten of tier 2-instrumenten (zoals verder gedefinieerd in Verordening (EU) nr. 575/2013). Ook deze kapitaalinstrumenten kunnen worden omgezet naar eigen vermogen, in dit geval vaak na een bepaalde

⁵ Ingevolge de herziene richtlijn kapitaalvereisten (PbEU 2019, L 150) wordt de mogelijkheid om gebruik te maken van op aandelen gebaseerde instrumenten uitgebreid naar beursondernemingen.

⁶ PbEU 2013, L 176.

⁷ PbEU 2014, L 148.

gebeurtenis, zoals wanneer de solvabiliteitsratio van een instelling onder een bepaald niveau duikt of door een beslissing van de resolutie-autoriteit. In de praktijk betreft het in Nederland met name aandelen of vergelijkbare instrumenten (certificaten of *phantom shares*).

Voorts willen de leden van de PVV-fractie weten of de retentieperiode ook geldt voor certificaten die via een administratiekantoor (STAK) zijn afgegeven.

De retentieperiode heeft onder meer betrekking op aandelen of vergelijkbare eigendomsbelangen in beursondernemingen. Dit omvat ook certificaten die via een administratiekantoor (STAK) zijn afgegeven.

Tevens willen de leden van de PVV-fractie weten of de retentieperiode ook blijft gelden indien bestuurders en medewerkers van financiële ondernemingen uit dienst treden. Is er dus tevens een verplichting opgenomen voor het personeel van financiële ondernemingen om na het uit dienst treden de eventuele aandelen die ze in hun bezit hebben aan te houden?

Ook de leden van de PvdA-fractie vragen wat de retentieperiode betekent voor reeds verkregen aandelen indien de medewerker het bedrijf verlaat binnen de vijfjaarsperiode? Wordt hier onderscheid gemaakt of de werknemer is ontslagen of zelf vertrekt? Wat gebeurt er bij fusies en overnames?

De retentieverplichting houdt in dat aandelen en vergelijkbare instrumenten in een vaste beloning gedurende een periode van 5 jaar na verwerving moeten worden aangehouden en niet mogen worden verkocht (of uitgeoefend). De onderneming wordt geacht in overleg te treden met individuele medewerkers (en vakbonden) om dit, waar nodig, in de arbeidsvoorwaarden, contractuele afspraken e.d. op te nemen. Het maakt hierbij niet uit of een persoon in dienst blijft van de onderneming of (vrijwillig of gedwongen) uit dienst treedt of dat er sprake is van een fusie of overname. Het doel is immers om de belangen van bestuurders en medewerkers meer in lijn te brengen met het langetermijnbelang van de onderneming en kortetermijnrisico's, bijvoorbeeld in geval van vertrek bij een onderneming, in te perken.

Verder constateren de leden van de PVV-fractie dat de retentieperiode voor alle medewerkers en bestuurders geldt. De leden van de PVV-fractie willen weten of hierbij uitzonderingen zijn. Zo ja, welke?

De voorgestelde retentieperiode heeft betrekking op financiële instrumenten in de vaste beloning van alle natuurlijke personen die werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van een financiële onderneming waarop hoofdstuk 1.7 Wft van toepassing is. Hier valt een brede groep aan personen onder. Het betreft zowel personen in dienst van de onderneming via een regulier arbeidscontract als personen die werkzaamheden verrichten op basis van andere overeenkomsten, zoals opdracht- en inhuurovereenkomsten. De maatregel ziet dus ook op bestuurders die een overeenkomst van opdracht met de onderneming hebben gesloten of gedetacheerden en uitzendkrachten.

De leden van de CDA-fractie vragen de regering of nog verdere maatregelen in de toekomst worden verwacht op het gebied van beloningen van bestuurders en werknemers van financiële ondernemingen. Daarbij vragen deze leden hoe de regering haar rol ziet ten aanzien van het verbeteren van cultuur binnen financiële ondernemingen buiten wet- en regelgeving om. De leden van de CDA-fractie vragen de regering of zij het standpunt delen dat echte cultuurveranderingen vooral bewerkstelligd

worden buiten wet- en regelgeving om. In het verlengde daarvan vragen de leden van de CDA-fractie hoe de regering zich tot nu toe heeft ingezet voor het uitbannen van onwenselijk risicovol gedrag binnen financiële ondernemingen.

Het kabinet is van oordeel dat cultuur en vertrouwen niet met regelgeving alleen kunnen worden ondervangen. Integendeel, een goede corporate governance en gezonde cultuur moet juist ook komen vanuit de sector zelf. In dit kader is het van belang dat de sector laat zien dat zij haar speciale maatschappelijke rol en verantwoordelijkheden serieus neemt. Voor de volledigheid verwijst het kabinet hierbij naar de evaluatie van de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo)⁸. Hierin werd gesignaleerd dat de wet het begin is van een cultuurverandering maar deze zich pas daadwerkelijk kan materialiseren als deze zich (ook) vanuit de sector zelf ontwikkelt. Andere betrokkenen, waaronder gedragsdeskundigen, merkten tijdens de evaluatie van de Wbfo op dat een gedragsverandering zich bij voorkeur op een andere manier dient te ontwikkelen. Ze wezen hierbij op de rol van zelfregulerende codes maar ook op andere instrumenten om het gedrag te beïnvloeden, zoals sturing op sociale cohesie en informele prikkels waaronder een promotie of het benoemen van goede voorbeelden. Ook de overheid kan hierin een rol spelen door bijvoorbeeld goede initiatieven van de sector te faciliteren, zoals met het Actieplan Consumentenkeuzes.

Waar nodig voor herstel van vertrouwen en een robuustere financiële sector, waarin onwenselijk risicovol gedrag zoveel mogelijk wordt voorkomen, draagt de overheid hieraan met wet- en regelgeving bij. In dat kader heeft Nederland na de financiële crisis diverse beloningsmaatregelen voor financiële ondernemingen getroffen waarmee Nederland de strengste wet- en regelgeving op het terrein van beloningen in de financiële sector in Europa heeft. Enkele voorstellen tot verhoging van vaste beloningen van bestuurders van financiële ondernemingen hebben afbreuk gedaan aan het maatschappelijk draagvlak voor en het vertrouwen in de sector en hebben daarmee aanleiding gegeven om onderhavige aanvullende wettelijke beloningsmaatregelen voor te stellen. Met het invoeren van meer beloningsmaatregelen in de financiële sector dient naar het oordeel van het kabinet terughoudendheid te worden betracht. Dergelijk overheidsingrijpen zou, mede gelet op de reeds bestaande regeldichtheid van de beloningsregels, alleen aan de orde moeten zijn indien van het zelfregulerend vermogen van de sector – ook versterkt met ondersteunende overheidsmaatregelen – niet voldoende resultaten te verwachten zijn. In dit kader is van belang dat de bancaire sector diverse aanscherpingen van de Code Banken op het terrein van beloningen heeft aangekondigd. Het uitgangspunt van het kabinet hierbij is dat de (voorgenomen) regelgeving en de maatregelen die de sector zelf neemt elkaar moeten versterken.

De leden van de D66-fractie lezen dat de retentieperiode van vijf jaar gaat gelden «voor aandelen en andere bestanddelen waarvan de waarde afhankelijk is van de waarde van de onderneming». In het voorstel van wet wordt echter gekozen voor een andere terminologie namelijk «andere financiële instrumenten waarvan de waarde afhankelijk is van de waarde van de onderneming». Kan de regering nader ingaan op het verschil tussen «andere bestanddelen» en «andere financiële instrumenten».

Er is geen inhoudelijk verschil beoogd tussen «andere bestanddelen (van de vaste beloning)» en «andere financiële instrumenten». De voorgestelde retentieperiode heeft betrekking op aandelen en andere financiële

⁸ Bijlage 856340 p. 19 bij Kamerstukken II 2017/18, 33 964, nr. 46.

instrumenten, waarvan de waarde afhankelijk is van de waarde van de onderneming, die bestanddeel zijn van een vaste beloning van bestuurders en medewerkers van financiële ondernemingen.

Ook vernemen de leden van de D66-fractie graag meer informatie over het precieze moment van ingang van de retentieperiode vijf jaar. Immers, de term «na verwerving» zou kunnen betekenen dat er door verschillende financiële instellingen op verschillende momenten aan hun medewerkers aandelen uitkeren.

De voorgestelde retentieperiode brengt met zich mee dat aandelen en vergelijkbare financiële instrumenten in vaste beloningen gedurende een periode van 5 jaar na verwerving moet worden aangehouden en niet mogen worden verkocht (of uitgeoefend). Dit betekent dat de retentieperiode ingaat op het moment dat deze bestanddelen van een vaste beloning door de medewerker of bestuurder zijn verworven en daarmee in eigendom aan hem of haar zijn overgedragen.

De leden van de D66-fractie vernemen ook graag een verdere onderbouwing van de termijn van vijf jaar. Kan de regering aangeven wat de gemiddelde arbeidsduur is voor medewerkers en leden van de raad van bestuur van zowel beursgenoteerde als niet-beursgenoteerde financiële instellingen waarbij dit indien mogelijk ook nog uitgesplitst wordt naar de diverse financiële sub-sectoren. Deze leden gaan er namelijk van uit dat het wettelijk vaststellen van een retentieperiode van vijf jaar samenhangt met de arbeidsduur van de diverse medewerkers en leden van de raad van bestuur.

Het kabinet is niet bekend met de gemiddelde arbeidsduur voor bestuurders en medewerkers van financiële ondernemingen. Van samenhang tussen deze arbeidsduur en de duur van de retentieperiode is evenwel – anders dan de vragenstellers aannemen – geen sprake. De retentieperiode is primair gericht op het langetermijnbelang van de onderneming. Door het invoeren van een retentieperiode wordt beoogd de belangen van bestuurders en medewerkers (meer) te koppelen aan het langetermijnbelang van de onderneming en hiermee de kortetermijnrisico's in te perken.

Indien dit niet het geval is, zien de leden van de D66-fractie graag een concrete wetenschappelijke onderbouwing voor deze grens van vijf jaar. Is er bijvoorbeeld wetenschappelijk onderzoek dat aantoonde dat een retentieperiode van vijf jaar met het oog op het te bereiken doel effectiever is dan een retentieperiode van bijvoorbeeld drie of zeven jaar? Tot slot vernemen de leden van de D66-fractie graag of voor opties ook een retentieperiode van vijf jaar zal gelden en op basis van welke (wetenschappelijke) inzichten er gekozen is voor een verhoging van de retentieperiode met twee jaar ten opzichte van de Nederlandse Corporate Governance Code.

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom is gekozen voor een periode van vijf jaar?

De leden van de GroenLinks-fractie vragen, hoewel zij in principe sympathie hebben voor uniformering, wat de regering ertoe beweegt om voor verschillende soorten activa (aandelen, opties, etc.) binnen de vaste beloning een uniforme retentieperiode te hanteren, daar waar deze periode in de Corporate Governance Code gedifferentieerd is.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen waarom de regering in de bepaling van de duur van de retentieperiode de in de Corporate Governance Code gespecificeerde periode voor aandelen (vijf jaar) als uitgangspunt neemt. Deze leden vragen de regering in te gaan op elk van de volgende vragen. Ten eerste: voldoet een periode van vijf jaar volgens de regering aan de definitie van een langere of lange termijn? Ten tweede: op welke manier draagt een retentie van vijf jaar bij aan een prikkel op de langere termijn? Ten derde: waarom heeft de regering niet gekozen voor een retentieperiode die meer in lijn ligt met wat redelijkerwijs als lange termijn gezien kan worden, zoals 15 jaar?

Het kabinet heeft gekozen voor een uniforme retentieperiode van 5 jaar gelet op het doel van de maatregel (een koppeling van het langetermijnbelang van de onderneming) en de bijzondere functie van de sector in de samenleving. Het kabinet is niet bekend met een nadere wetenschappelijke onderbouwing voor deze vijf jaar, maar vindt het passend om aan te sluiten bij gangbare termijnen die hetzelfde doel nastreven. Een dergelijke termijn sluit aan bij de in Nederland voor bestuurders van beursondernemingen op grond van de Corporate Governance Code gangbare praktijk voor het aanhouden van aandelen. Ook sluit deze termijn aan bij Europese regels die ertoe strekken om een koppeling aan het langetermijnbelang te realiseren, zoals de duur van de uitgestelde betaling van (een deel van) de variabele beloning van ten minste 4 tot 5 jaar⁹. Hiermee wordt naar het oordeel van het kabinet ook aangesloten bij het principe van een passend retentiebeleid (van variabele beloningen) dat tot doel heeft financiële prikkels af te stemmen op de langetermijnbelangen van de onderneming uit de richtsnoeren van de Europese Banken Autoriteit (EBA) betreffende een beheerst beloningsbeleid voor banken en bepaalde beleggingsondernemingen.¹⁰ In deze Europese regelgeving wordt geen onderscheid gemaakt in de termijnen voor verschillende typen financiële instrumenten. Daarnaast zorgt een uniforme periode er voor dat er in vaste beloningen geen verschuiving tussen aandelen en opties zal plaatsvinden met het oog op de daarop geldende retentieperiode. Het kabinet ziet geen aanleiding voor een kortere of langere aanhoudperiode. Een periode van 5 jaar kan naar het oordeel van het kabinet voor (het belang van) een onderneming als voldoende lang worden beschouwd voor het mitigeren van kortetermijnrisico's.

De leden van de D66-fractie constateren ook dat de onderbouwing voor het wettelijk verankeren van de retentieperiode, in plaats van de huidige «pas toe of leg uit»-systematiek van de Nederlandse Corporate Governance Code, ietwat summier is. Indien het geconstateerde probleem is dat de huidige systematiek niet geldt voor niet beursgenoteerde instellingen, had bijvoorbeeld ook gekozen kunnen worden voor een wettelijke verankering van deze huidige systematiek. Deze leden ontvangen daarom graag een toelichting.

Van aandelen en vergelijkbare instrumenten in vaste beloningen van financiële (beurs)ondernemingen kan een ongewenste prikkel uitgaan indien deze zijn gekoppeld aan koersstijgingen op de korte termijn. Dit is, mede gelet op de functie van de sector in de samenleving, ongewenst. Het doel van deze maatregel is om een dergelijke ongewenste prikkel te voorkomen. Om die reden ziet het kabinet geen aanleiding voor een retentieperiode met een «pas toe of leg uit-systematiek» op grond

⁹ Vgl. onder meer artikel 94, eerste lid, onder m, uit de herziene richtlijn kapitaalvereisten voor banken en bepaalde beleggingsondernemingen (PbEU 2019, L 150).

¹⁰ EBA richtsnoeren van 27 juni 2016 betreffende een beheerst beloningsbeleid, EBA/GL/2015/22.

waarvan hiervan afgeweken kan worden, en vindt het kabinet het passend om de reikwijdte van de maatregel te verbreden naar de hele financiële sector.

De leden van de GroenLinks-fractie lezen dat in de Nederlandse Corporate Governance Code reeds uiteengezet is dat aandelen (en opties) minimaal vijf jaar (en drie jaar) moeten worden aangehouden. Zij lezen dat de regering aanleiding ziet dit (met een uniforme termijn van vijf jaar) wettelijk te borgen. Zij kunnen zich vinden in deze denkrichting, maar vragen de regering toe te lichten waarom zij aanleiding ziet de retentieperiode wettelijk te borgen. Ziet de regering hier vanuit de ervaring in de praktijk een aanleiding toe? En zo ja, hoe ziet die ervaring eruit? Of ziet de regering vooral een (nu nog theoretische) mogelijkheid tot perverse prikkels, in de toekomst, onafhankelijk van het vraagstuk of de Code nu goed wordt nageleefd?

Veel consultatiepartijen hebben aangegeven geen aanleiding te zien voor wettelijke verankering van de voorgestelde retentieperiode nu de Corporate Governance Code reeds een retentieperiode voor aandelen en opties van bestuurders van beursondernemingen voorschrijft en dit staand gebruik is. De voorgestelde retentieperiode voor financiële ondernemingen ziet echter ook op anderen dan bestuurders en andere ondernemingen dan beursondernemingen en is er op gericht om de mogelijkheid tot perverse prikkels in vaste beloningen breder binnen de sector tegen te gaan.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen de regering of zij kan toelichten welke informatie er op dit moment beschikbaar is over de mate waarin elementen van de Corporate Governance Code die toezien op retentie door financiële instellingen worden nageleefd. Is bekend hoe lang bestuurders van financiële instellingen aandelen- en optiepakketten gemiddeld aanhouden en in welke mate instellingen en hun bestuurders zich niet aan de Code-expliciteringen houdt?

De Monitoring Commissie Corporate Governance Code heeft onder andere de taak om de naleving van de Corporate Governance Code (Code) door beursondernemingen te monitoren en rapporteert hierover jaarlijks. Beursondernemingen leggen in hun jaarverslag verantwoording af over de naleving van de Code. Naleving van de Code is gebaseerd op het «pas toe of leg uit»-principe. Dit houdt in dat beursondernemingen de codebepalingen dienen toe te passen dan wel gemotiveerd dienen uit te leggen waarom een codebepaling niet wordt toegepast. Onderdeel van de Code is best practice bepaling 3.1.2 die een aantal aspecten noemt die de vennootschap in overweging moet nemen bij het opstellen van haar beloningsbeleid voor bestuurders van beursondernemingen. Eén van die aspecten is dat aandelen voor een periode van ten minste vijf jaar worden aangehouden en opties voor een periode van 3 jaar. Onderzoekresultaten over de naleving zijn niet gespecificeerd naar vennootschap of type instelling. In de door SEO uitgevoerde nalevingsonderzoeken staat de naleving van de hele onderzoekspopulatie gespecificeerd naar subbepaling in percentages uitgedrukt.

Het nalevingsonderzoek van boekjaar 2019 is op dit moment bezig. De meest recente beschikbare cijfers komen uit het nalevingsonderzoek van boekjaar 2018. Deze zijn hieronder weergegeven.

Bepaling	Toepassing	Gemotiveerde afwijking	Niet naleving
3.1.2. vi (over beloningsbeleid ten aanzien van aandelen)	94,6%	5,4%	0,0%
3.1.2. vii (over beloningsbeleid ten aanzien van opties)	100%	0,0%	0,0%

De leden van de GroenLinks-fractie lezen dat de regering de retentieperiode enkel toepasbaar wil laten zijn op vaste beloningen. Heeft de regering meer informatie over de mate waarin de EBA-richtsnoeren met betrekking tot het retentiebeleid voor variabele beloningen op dit moment worden nageleefd? In welke mate worden deze richtsnoeren door Nederlandse financiële instellingen gevolgd?

Richtsnoeren van Europese toezichthoudende autoriteiten zijn gericht tot toezichthouders en marktpartijen. DNB en de AFM nemen de toepassing van deze richtsnoeren door marktpartijen mee in hun toezicht.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen waarom de regering er niet voor kiest ook retentiebeleid voor variabele beloningen wettelijk te borgen.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de retentieperiode ook geldt voor aandelen die zijn verkregen als onderdeel van een variabele beloning, en zo nee, waarom niet?

In Nederland geldt op grond van wet- en regelgeving al een retentieperiode voor (een deel van) variabele beloningen van bepaalde financiële ondernemingen. Deze vloeit voort uit de richtlijn kapitaalvereisten en is voor banken en beleggingsondernemingen geïmplementeerd in de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2017 van DNB.

De leden van de GroenLinks-fractie hebben op dit punt enkele specifieke vragen. Kan de regering ten eerste uiteenzetten hoeveel van de totale beloning van bestuurders van Nederlandse systeemrelevante instellingen voor ieder jaar sinds 2015 bestond uit variabele beloningen?

Ingevolge de Wbfo dienen financiële ondernemingen een passende verhouding tussen de vaste en variabele beloning binnen de onderneming vast te stellen waarbij de variabele beloning in beginsel gemaximeerd is tot 20 procent van de vaste beloning. DNB en de AFM zien hierop toe, informatie die zij in dit kader vergaren is toezichtsvertrouwelijk. Financiële ondernemingen, zowel systeemrelevant als niet-systeemrelevant, nemen zelf vaak gegevens op in hun jaarverslagen (en bijbehorende *remuneration reports*). Hieruit volgt onder meer hoeveel er totaal aan beloningen wordt uitgekeerd. Ook bevatten de jaarverslagen over het algemeen informatie over de beloningen van de raad van bestuur en raad van commissarissen.

Kan de regering ten tweede uiteenzetten wat de wetenschappelijke literatuur zegt over de invloed van variabele beloningen in de financiële sector op perverse prikkels?

Bij de evaluatie van de Wbfo¹¹ is extern literatuuronderzoek uitgevoerd naar de gevolgen van variabele beloningen door een team van hoogle-raren en onderzoekers van verschillende universiteiten¹². Hieruit volgt onder meer dat er vooral theoretische onderzoeken zijn die de gevolgen van beloningsstructuren voor de financiële stabiliteit onderzoeken. Zo wordt bijvoorbeeld gesteld dat er prijsbubbels ontstaan doordat bonus-structuren investeringsmanagers drijven tot het kopen van aandelen ver boven de fundamentele waarde. Er zijn nog maar een beperkt aantal empirische studies omdat de fundamentele waarde van een belegging en dus ook een afwijking hiervan moeilijk meetbaar is. Experimentele studies lijken de algemene theoretische voorspellingen te bevestigen. Bonusstruc-turen kunnen volgens een theoretische studie echter ook ten goede komen van financiële stabiliteit. Er wordt gesteld dat in een competitieve arbeidsmarkt de beloningen van talentvolle medewerkers stijgen, en daarmee ook het faillissementsrisico door gestegen loonkosten stijgt. Het maakt echter verschil in hoeverre beloningen vast of variabel zijn. Bij een relatief groot aandeel dat wordt uitbetaald in de vorm van een variabele beloning, is er meer flexibiliteit en kan de uitbetaling meebewegen met de bedrijfsresultaten. Wanneer dit de vaste beloning betreft, is de onder-neming minder flexibel en is de kans op faillissement groter. Voor een meer uitgebreide weergave van de literatuurstudie verwijst het kabinet naar de rapportage van Stichting GXP bij de evaluatie van de Wbfo.¹³

Kan de regering ten derde, in het licht van voorgaande twee antwoorden, ingaan op de doeltreffendheid van het bestrijden van perverse (risico-volle) prikkels via de vaste beloning als die prikkels via de variabele beloning gewoon blijven bestaan?

Het wetsvoorstel richt zich met de voorgestelde retentieperiode op het mitigeren van een perverse prikkel die in vaste beloningen kan voorkomen. Dit staat los van de aanpak van perverse prikkels die onderdeel kunnen zijn van variabele beloningen. Sinds de financiële crisis zijn veel beloningsmaatregelen voor de financiële sector ingevoerd. Deze beloningsmaatregelen richten zich juist primair op het tegengaan van perverse prikkels in variabele beloningen. Het betreft onder meer de invoering van een bonusplafond, de bevoegdheid om variabele beloningen terug te vorderen en aan te passen (malus en claw back regeling) alsmede de verplichting van niet-financiële prestatiecriteria, uitgestelde betaling en een retentieperiode van (een deel van de) variabele beloning.

Is de regering het met de leden van de GroenLinks-fractie eens dat er met de aard van de activiteiten van financiële instellingen specifieke, macrop-rudentiële risico's gepaard gaan, die niet gewoon zijn voor de activiteiten van andere onder de Code vallende ondernemingen? En is de regering het in deze context met de leden van de GroenLinks-fractie eens dat enkel het volgen van de in de Code geëxpliciteerde retentieperiode voor aandelen onvoldoende grond is om perverse prikkels met mogelijk macrop-rudentiële gevolgen tegen te gaan?

Het kabinet onderschrijft dat financiële ondernemingen, en in het bijzonder systeemrelevante banken – onder meer gelet op de financiële stabiliteit en het klantbelang – geen gewone ondernemingen zijn, en dat het daarom gerechtvaardigd en nodig is om met wetgeving bepaalde kernwaarden te borgen. Sinds de financiële crisis zijn wereldwijd, in

¹¹ Kamerstukken II 2017/18, 33 964, nr. 46.

¹² Stichting GXP met onderzoekers en hoogleraren van Universiteit Utrecht, Radboud Univer-siteit, Universität Innsbruck en University College Dublin.

¹³ Bijlage 856340 p. 8–19 bij Kamerstukken II 2017/18, 33 964, nr. 46.

Europees verband en nationaal, veel maatregelen getroffen om te voorkomen dat de overheid en daarmee de belastingbetaler opnieuw moet inspringen indien banken in financiële problemen komen. Zo zijn de kapitaalbuffers verhoogd en is regelgeving geïntroduceerd die *bail in* van aandeelhouders en investeerders mogelijk maakt. Daarnaast zijn diverse maatregelen getroffen die zijn gericht op een zorgvuldige behandeling van klanten, zoals de introductie van de algemene zorgplicht en de bankierseed- of belofte. Ook heeft de Wbfo de strengste wet- en regelgeving op het terrein van beloningen in de financiële sector in Europa geïntroduceerd. De voorgestelde retentieperiode vormt hierop een aanvulling.

De leden van de PvdA-fractie vragen wat de retentieperiode betekent voor bestaande aandelenpakketten en hoe wordt omgegaan met opties die geleidelijk aflopen?

In navolging van het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State bevat het wetsvoorstel overgangsrecht bij de voorgestelde retentieperiode. Er is voorzien in eerbiedigende werking ten aanzien van financiële instrumenten die reeds voor afloop van het overgangsrecht zijn verworven door medewerkers die al op het moment van inwerkingtreding van de retentieperiode voor de financiële onderneming werkzaam zijn. Dit betekent dat de regeling voor een wettelijke retentieperiode geen gevolg heeft voor financiële instrumenten die reeds daadwerkelijk aan bestaande medewerkers in eigendom zijn overgedragen voor afloop van het overgangsrecht. De in het wetsvoorstel opgenomen overgangstermijn bedraagt een jaar vanaf het moment van inwerkingtreding. De onderneming wordt geacht in dat jaar in overleg te treden met individuele medewerkers (en vakbonden) om, waar nodig, de arbeidsvoorwaarden, contractuele afspraken en dergelijke te herzien. Na de overgangsperiode zullen deze nieuwe verplichtingen dan tevens gelden voor personen die al op het moment van inwerkingtreding van de retentieperiode voor de financiële onderneming werkzaam waren. Dit betekent voor wat betreft opties dat vanaf dat moment alleen opties met een uitoefendatum van na de retentieperiode als onderdeel van vaste beloning kunnen worden verworven.

Ook vragen de leden van de PvdA-fractie hoe wordt omgegaan met aandelenpakketten die vrijwillig, al dan niet met korting, aangeschaft kunnen worden?

Deze vraag heeft betrekking op participaties waarbij personeel met eigen vermogen aandelen aanschaft. Ingeval deze investering rendeert, verkrijgt de medewerker dividend; in geval van een negatief investeringsresultaat, verliest de medewerker zijn inleg. Dit is wezenlijk anders dan een beloning die de medewerker ontvangt voor geleverde prestaties voor de onderneming. In algemene zin worden dividenduitkeringen en andere uitkeringen die partners, deelnemers, leden, eigenaren en dergelijke ontvangen dan ook – in lijn met de richtsnoeren van de Europese toezichthouders – niet aangemerkt als vaste of variabele beloningen in de zin van de Wbfo. Dit ligt anders indien een dergelijke dividenduitkering aangemerkt kan worden als ontwikingsconstructie in de zin van de Wbfo. DNB en de AFM zien hierop toe en zullen – indien daartoe aanleiding bestaat – maatregelen treffen.

Verder vragen de leden van de PvdA-fractie of de retentieperiode fiscale gevolgen heeft?

Ingevolge de retentieperiode gaat na verwerving van aandelen of andere bestanddelen in de vaste beloning waarvan de waarde afhankelijk is van de waarde van de onderneming een periode van 5 jaar gelden voor onder meer het uitoefenen van een aandelenoptierecht. Fiscaal wordt over een aandelenoptierecht loonbelasting geheven op het moment van uitoefening van een aandelenoptierecht. Als een aandelenoptierecht vanwege de retentieperiode later wordt uitgeoefend, is belastingheffing over het aandelenoptierecht dus ook op datzelfde latere moment aan de orde.

3. Verplichting rekenschap en verantwoording beloningen tot maatschappelijke functie

De leden van de PVV-fractie merken op dat het doel van deze maatregel is 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. Vervolgens kunnen stakeholders hen hierop aanspreken. De leden van de PVV-fractie willen weten welke rol de stakeholders hierin hebben, anders dan het aanspreken van een onderneming naar aanleiding van het bestuursverslag.

De leden van de PvdA-fractie vragen wie de doelgroep van deze exercitie is?

Een belangrijk onderdeel van de voorgestelde maatregel 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 en het beloningsbeleid betrekken. Hiermee wordt beoogd te bewerkstelligen dat stakeholders ook (meer) vooraf worden betrokken en hun zienswijze kunnen geven, bijvoorbeeld via een dialoog van institutionele beleggers met de remuneratiecommissie van de raad van commissarissen. Dit laat onverlet de reeds bestaande mogelijkheden voor stakeholders. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de mogelijkheid van aandeelhouders om dit te betrekken in hun uiteindelijke stemgedrag bij de wijziging van het beloningsbeleid en het recht van de Ondernemingsraad om een standpunt te geven over het voorstel tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid.

Voorts merken de leden van de PVV-fractie dat de verplichting tot het afleggen van verantwoording alleen geldt voor die financiële ondernemingen die op grond van de Wft verplicht zijn een bestuursverslag op te stellen. Kan de regering dit nader specificeren? Op welke financiële ondernemingen is dit precies van toepassing?

Ook de leden van de GroenLinks-fractie vragen de regering van welke soort financiële instellingen (in soort en omvang) bij ingaan van het wetsvoorstel verwacht wordt dat zij openbaar verantwoording afleggen over het beloningsbeleid.

De verplichting tot het afleggen van verantwoording over de verhouding van de beloningen tot de maatschappelijke functie geldt voor financiële ondernemingen waarop de eisen met betrekking tot een beheerste bedrijfsvoering op grond van de artikelen 3:17, 4:14 en 4:15 Wft van toepassing zijn en die gehouden zijn een bestuursverslag op te stellen. De verplichting om een bestuursverslag op te stellen geldt voor financiële ondernemingen, met uitzondering van micro-ondernemingen, kleine ondernemingen of indien het groepsregime van artikel 2:403 BW van toepassing is voor zover deze geen beurondernemingen zijn. Onder

micro-onderneming wordt een onderneming verstaan met een activawaarde van maximaal 350.000 euro, een netto-omzet per jaar van maximaal 700.000 euro en gemiddeld over een boekjaar minder dan 10 werknemers (artikel 2:395a BW). Onder een kleine onderneming wordt een onderneming verstaan met een activawaarde van maximaal 6.000.000 euro, een netto-omzet per jaar van maximaal 12.000.000 euro en een gemiddeld maximum van 50 werknemers in dienst (artikel 2:396 BW).

De leden van de CDA-fractie lezen dat onderhavig wetsvoorstel regelt dat ondernemingen in hun beloningsbeleid rekenschap en verantwoording moeten afleggen. De leden van de CDA-fractie vragen of financiële ondernemingen enig houvast krijgen ten aanzien van de wijze waarop ze deze rekenschap moeten afleggen. In hoeverre staat het een onderneming vrij om verder eigen invulling te geven aan deze voorwaarden? Welke gevolgen heeft het als een onderneming onvoldoende rekenschap en verantwoording aflegt in haar beloningsbeleid?

De leden van de PvdA-fractie vragen welke eisen worden gesteld aan de verslaggeving. Hoe dient de maatschappelijke functie geformuleerd te worden, en hoe wordt bepaald of de beloning daarmee in lijn is? Wat zijn de gevolgen indien deze plicht niet serieus genomen wordt?

De leden van de GroenLinks-fractie vragen waarom de regering ervoor heeft gekozen om van financiële instellingen enkel te eisen dat ze verantwoording afleggen over het proces tot totstandkoming van beloning, zonder aan dit proces tot totstandkoming van beloning inhoudelijk scherpere eisen te stellen, zoals bijvoorbeeld sinds korte tijd gedaan wordt bij beursgenoteerde ondernemingen, waarbij van 75% van de aandeelhouders instemming is vereist. Was het een principiële keuze van de regering om af te zien van inhoudelijke standaarden? Of zag zij vereisten ten aanzien van bijvoorbeeld het betrekken van aandeelhouders van (niet-beursgenoteerde) ondernemingen, medewerkers of klanten, als niet noodzakelijk, proportioneel of doeltreffend?

In het wetsvoorstel wordt niet voorgeschreven op welke wijze een financiële onderneming rekenschap moet geven van de verhouding van de beloningen tot de maatschappelijke functie of stakeholders moet betrekken. Hier is onder meer voor gekozen zodat rekening kan worden gehouden met het specifieke bedrijfsmodel en de omvang en aard van de activiteiten van een onderneming. De financiële sector is zeer divers, zowel qua rechtsvorm, grootte van ondernemingen, als qua dienstverlening, en daarmee ook de maatschappelijke functie van financiële ondernemingen. Om deze diversiteit extra tot uiting te laten komen en ondernemingen de nodige ruimte te bieden is gekozen voor deze wijze van het afleggen van rekenschap. Daarnaast is het aan de onderneming zelf om vanuit haar bedrijfsmodel te bepalen op welke wijze zij hieraan adequaat invulling kan en moet geven, waarbij het in de rede ligt dat specifieke aandacht uitgaat naar de beloning van de top van de onderneming. Het kabinet acht het – gelet op het daadwerkelijk kunnen realiseren van een gedrags- en cultuurverandering – wenselijk dat financiële ondernemingen zelf nadenken wat in lijn is met (de geest van) de wet in plaats van dat dit op voorhand voor hen wordt bepaald. Dit laatste brengt immers het risico met zich mee dat de onderneming zich richt naar (of verschuilt achter) het oordeel van de overheid en het ontwikkelen van en goed gevoel voor het maatschappelijk draagvlak, het afleggen van verantwoording over de gemaakte keuze en de benodigde cultuurverandering achterwege blijven. Dit zou naar het oordeel van het kabinet een onwenselijke ontwikkeling zijn.

De toezichthouder ziet er – risicogeoriënteerd – op toe dat de verhouding van de beloningen tot de maatschappelijke functie en de wijze van totstandkoming hiervan onderdeel zijn van het beloningsbeleid en het bestuursverslag. Het toezicht omvat derhalve geen inhoudelijke toets. Dit is – overeenkomstig de overige bepalingen onder de beheerste bedrijfsvoering – uitdrukkelijk de verantwoordelijkheid van en voorbehouden aan de onderneming zelf en haar stakeholders. Indien een onderneming onvoldoende rekenschap en verantwoording aflegt in haar beloningsbeleid, kunnen stakeholders de onderneming hierop aanspreken en in het uiterste geval dit meenemen in hun stemgedrag door een wijziging van het beloningsbeleid af te stemmen of voor de algemene vergadering al aan te geven tegen te zullen stemmen.

De leden van de PvdA-fractie steunen het beginsel dat ondernemingen hun maatschappelijk doel formuleren; is de regering bereid na te denken over een brede verplichting dienaangaande?

Het kabinet vindt het van belang dat de financiële sector zich bewust is van haar bijzondere rol en dat de sector laat zien dat zij haar maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus neemt. Financiële instellingen moeten hun klanten en de samenleving vakkundig en fatsoenlijk bedienen. Om dat mogelijk te maken, moeten zij zorgen dat hun eigen ondernemingen stabiel, klantgericht en innovatief zijn. Deze kernwaarden moeten verankerd zijn in de cultuur van financiële instellingen. Het kabinet verwacht dat financiële instellingen zelf verbetermogelijkheden onderkennen, initiatieven ontplooiën die overtuigend tegemoetkomen aan maatschappelijke verwachtingen en hierover verantwoording afleggen. In dit kader zou het kabinet het verwelkomen als banken bij de door hen aangekondigde aanpassing van de Code Banken kritisch kijken naar hun maatschappelijke rol. Voor een verdere verplichting ziet het kabinet geen aanleiding.

4. Aanscherping afwijking bonusplafond voor niet-CAO personeel

De leden van de PVV-fractie merken op dat de voorgestelde aanscherping een explicitering behelst dat het gebruik uitsluitend in uitzonderlijke gevallen mogelijk is. De leden van de PVV-fractie vragen te specificeren wat er onder «uitzonderlijke» gevallen valt.

Wat onder uitzonderlijke gevallen moet worden verstaan, moet van geval tot geval worden bekeken. Met uitzonderlijke gevallen wordt veelal bedoeld op specialistisch hoogwaardig personeel dat van belang is voor de onderneming, zoals ICT'ers. Hierbij geldt dat het geen personeel kan betreffen dat (i) interne controlefuncties verricht of (ii) zich rechtstreeks bezighoudt met het verlenen van financiële diensten aan consumenten.

De leden van de D66-fractie delen de mening dat een uitzonderingspositie niet te vaak ingezet kan worden en dat dit ook niet dient te gebeuren bij de verkeerde beroepsgroepen. Enerzijds begrijpen zij derhalve de voorgestelde wijziging, maar zij hebben enige moeite met de algemeen verwoorde aanscherpingen zijnde diegene die (1) een interne controlefunctie verricht of (2) zich rechtstreeks bezighoudt met het verlenen van financiële diensten aan consumenten. De leden van de D66-fractie ontvangen graag, daar deze wijziging voortvloeit uit de evaluatie van de Wbfo, met verwijzing naar figuren 15¹⁴ en 21¹⁵ over het percentage medewerkers per functiecategorieën van alle medewerkers voor wie

¹⁴ Bijlage 856340 p. 46 bij Kamerstukken II 2017/18, 33 964, nr 46.

¹⁵ Bijlage 856340 p. 52 bij Kamerstukken II 2017/18, 33 964, nr 46.

niet-CAO uitzonderingsmogelijkheid is toegepast, een overzicht van welke functiecategorieën met deze wijziging uitgesloten worden en welke nog wel in aanmerking komen voor de uitzonderingsmogelijkheid. Daarnaast vernemen deze leden, gezien de grote aantallen van de categorie «All other» bij zowel banken als verzekeraars hoe omgegaan zal worden met de aanscherping van de uitzonderingsmogelijkheid.

Uit de in 2017 en 2018 uitgevoerde evaluatie van de Wbfo bleek dat de uitzondering op het bonusplafond voor niet-CAO-personeel werd gebruikt voor 0,6 procent van de medewerkers van banken en voor 0,1 procent van de medewerkers van verzekeraars en dat deze uitzondering werd gebruikt voor personeel waarvoor deze uitzondering door de wetgever niet was bedoeld. Gelet hierop, is gekozen voor een aanscherping. Voor deze aanscherping geldt dat het met name van belang wordt geacht dat voor medewerkers met direct klantcontact of controlefuncties binnen de onderneming geen uitzondering wordt toegepast. Dit type medewerkers maakt juist belangrijke risicoafwegingen of heeft direct contact met consumenten, waardoor het tegengaan van perverse prikkelwerking in de beloning des te belangrijker is. Naar de mening van het kabinet is dit te prefereren boven het limitatief opsommen van functiecategorieën.

Het is de toezichthouder die risicogeoriënteerd toeziet op het gebruik van de niet-CAO-uitzondering. Voor de figuren 15 en 21 waar de vragenstellers naar verwijzen geldt dat deze indeling in groepen niet één op één op onderhavig voorstel passen, waardoor niet exact te benoemen valt hoe deze categorieën door dit voorstel gewijzigd worden. Het is de verwachting dat de rapportage door financiële ondernemingen aan de toezichthouder over de naleving van deze bepaling zich (qua functiecategorie) meer zal aansluiten bij de voorgestelde aanscherping.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen de regering waarom zij van mening is dat een uitzondering op het bonusplafond überhaupt nog gerechtvaardigd is, nu uit onderzoek van De Nederlandsche Bank (DNB) blijkt dat financiële instellingen de betekenis van deze uitzondering in onwenselijke mate oprekken.

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom niet gekozen is om de afwijking van het bonusplafond voor niet-CAO personeel in zijn geheel af te schaffen. Hoe groot is het gesignaleerde oneigenlijke gebruik ten opzichte van het beoogde doel van de uitzondering?

De mogelijkheid voor afwijking van het bonusplafond voor niet-CAO-personeel is ingevoerd om enige flexibiliteit te bieden met het oog op de continuïteit van de bedrijfsvoering c.q. dienstverlening van een financiële onderneming. De bevindingen van DNB over het gebruik van deze mogelijkheid doen hieraan niet af. Uit de uitvraag van DNB volgt namelijk dat sprake is van een beperkt gebruik: voor een klein deel van de medewerkers (0,6% van alle medewerkers bij banken en 0,1% bij verzekeraars) is gebruikt gemaakt van de mogelijkheid om af te wijken van het bonusplafond voor niet-CAO-personeel. Aangezien de uitvraag van DNB wel laat zien dat de invulling van deze afwijking (deels) wordt gebruikt voor personeel waarvoor de afwijking niet was bedoeld, is wel aanleiding gezien de afwijkingsmogelijkheid aan te scherpen. Hierdoor blijft de afwijkingsmogelijkheid – en daarmee flexibiliteit – bestaan voor uitzonderlijke gevallen en wordt tegelijkertijd meer duidelijkheid geboden over het exceptionele karakter van de uitzondering en het type functies waarvoor deze niet passend is.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen de regering bovendien hoe de explicitering dat de uitzondering alleen in «uitzonderlijke gevallen» mogelijk is, op doeltreffende wijze het bonusbeleid binnen de perken houdt. Schuift de formulering «uitzonderlijke gevallen» niet het probleem één stap vooruit, waarbij alsnog een arbitraire situatie ten aanzien van een rechtmatige uitzonderingsgrond blijft bestaan? De leden van de GroenLinks-fractie vragen hoe een arbitraire situatie ten aanzien van de uitzonderingsgrond voorkomen kan worden. Via welke criteria dienen instellingen te motiveren dat sprake is van een uitzonderlijk geval en hoe zal de toezichthouder in staat gesteld worden op objectieve in plaats van arbitraire wijze op dit punt haar taak uit te voeren?

De leden van de PvdA-fractie vragen in hoeverre de voorgestelde aanpassing werkt, en waarom er niet voor is gekozen limitatief voor te schrijven welke functies in aanmerking komen, of bijvoorbeeld voor een voorafgaande vergunning van de toezichthouder?

Het kabinet meent dat er verschillende waarborgen zijn om het gebruik van de mogelijkheid tot afwijking van het bonusplafond voor niet-CAO-personeel binnen de perken te houden. Allereerst wordt met de voorgestelde explicitering dat afwijking alleen in uitzonderlijke gevallen mogelijk is het exceptionele karakter van deze mogelijkheid benadrukt. Daarnaast wordt met de verdere aanscherping voorkomen dat deze in de toekomst wordt gebruikt voor personeel dat juist belangrijke risicoafwegingen maakt voor de onderneming of direct met de klant te maken heeft. Ook wordt met de jaarlijkse mededelingsplicht over het gebruik aan de financiële toezichthouder een mechanisme geïntroduceerd waarvan een afschrikwekkende/preventieve werking uit kan gaan. Het is hierbij aan de financiële onderneming zelf – en daarmee ook haar primaire verantwoordelijkheid – om te bepalen in welke exceptionele gevallen gebruik van de mogelijkheid tot afwijking van het bonusplafond voor niet-CAO-personeel nodig is en hiervan onderbouwd (onder vermelding van de uitzonderlijke omstandigheden) melding te doen aan de toezichthouder. Het kabinet is van mening dat hier op doeltreffende wijze invulling aan kan worden gegeven binnen de kaders van de wet.

In aanvulling hierop merkt het kabinet op dat er niet voor is gekozen om limitatief voor te schrijven welke functies in aanmerking komen omdat er binnen de financiële sector talrijke en geen eenduidige functieomschrijvingen worden gehanteerd en het juist gaat om de beoordeling in individuele gevallen. Daarnaast heeft een dergelijke limitatieve opsomming het risico dat bepaalde essentiële functies hier onbedoeld buiten vallen. Mede gelet hierop is ervoor gekozen om de aanscherping te richten op het uitsluiten van die gevallen waarin de mogelijkheid tot afwijking onwenselijk is. Ook is niet gekozen voor de systematiek van een vrijstelling of vergunning. Een dergelijke systematiek zou onevenredige capaciteit van de toezichthouder vergen. Daarnaast is het nu juist – vanuit de beoogde en ingezette gedrags- en cultuurverandering – wenselijk dat de financiële onderneming zelf nadenkt over wat in lijn is met (de geest van) de wet en waarom de uitzondering in dat geval gerechtvaardigd is in plaats van dat de toezichthouder dit op voorhand voor de instelling bepaalt.

5. Overige wijzigingen

–

6. Consultatie

a. Maatschappelijke consultatie maatregelen met betrekking tot vaste beloningen

De leden van de SP-fractie vragen de regering om een overzicht van de onderdelen van deze wet die zij voornemens was toe te voegen of verder uit te breiden, maar welke vooraf al onmogelijk werden geacht vanwege Europese wetgeving.

Het kabinet heeft de mogelijkheid van een wettelijke verplichting tot terugvordering van een deel van de vaste beloning van bestuurders van systeemrelevante banken in geval van staatssteun (*claw back*) onderzocht. Een dergelijke maatregel was onderdeel van een maatschappelijke consultatie. Veel stakeholders hebben tijdens de consultatie aangegeven dat de *claw back* naar hun oordeel stuit op Europeesrechtelijke bezwaren. In vervolg hierop is hierover voorlichting gevraagd aan de Afdeling advisering van de Raad van State. De Afdeling heeft geoordeeld dat een *claw back* de toets aan het eigendomsrecht zoals neergelegd in het Eerste Protocol bij het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) en artikel 17 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (Handvest) niet kan doorstaan. Mede gelet hierop is in onderhavig wetsvoorstel afgezien van de introductie van een *claw back* van vaste beloning van bankbestuurders in geval van staatsteun.

De leden van de VVD-fractie begrijpen dat de door de VVD voorgestelde claw back geen plaats heeft gekregen in het wetsvoorstel en dat de Afdeling advisering van de Raad van State hierin een strijdigheid ziet met het eigendomsrecht. Wat betekent dit voor de mogelijkheid om beloningen terug te vorderen bij evident wanbeleid door het bestuur van een onderneming? Heeft de regering alternatieven overwogen om dit toch mogelijk te maken?

De leden van de CDA-fractie lezen dat na internetconsultatie er uiteindelijk is afgezien van het introduceren van een claw back van vaste beloningen van bankbestuurders in geval van staatssteun. De leden van de CDA-fractie vragen de regering of dit betekent dat een claw back in enige vorm niet mogelijk zal zijn en altijd in strijd zal zijn met vigerende wet- en regelgeving. Tevens vragen deze leden of dit betekent dat er in de toekomst ook geen wetgeving die claw back-mogelijkheden bevatten verwacht zal worden.

In het verzoek om voorlichting aan de Afdeling advisering van de Raad van State is, naast verschillende voorstellen van varianten van de *claw back*, gevraagd of zij nog andere mogelijkheden ziet tot terugvordering van de vaste beloning in geval van staatssteun. Zij concludeert dat een terugvordering zich niet verdraagt met het karakter van een vaste beloning, en dat deze daarom de toetsing aan het eigendomsrecht zoals neergelegd in het Eerste Protocol bij het EVRM en artikel 17 van het Handvest niet kan doorstaan. Dit biedt geen ruimte voor alternatieven.

Er is een bestaand palet aan maatregelen die zowel op het gebied van vaste als variabele beloningen genomen (kunnen) worden indien de financiële onderneming staatssteun nodig heeft. Zo geldt er in het geval van staatssteun dat de variabele beloning niet wordt uitgekeerd aan de groep medewerkers die geacht worden het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk te kunnen beïnvloeden (waaronder het bestuur) en kan, onder voorwaarden, een reeds uitgekeerde variabele beloning van bestuurders worden teruggevorderd. Ook vereist de Europese Commissie een plafond voor de beloning van het management tijdens de periode van

staatssteun¹⁶. Daarnaast geldt voor bestuurders van financiële ondernemingen ook dat zij aansprakelijk gesteld kunnen worden wanneer hun handelen onbehoorlijk is.

De leden van de PVV-fractie willen weten waarom de regering er niet voor heeft gekozen om een claw back-maatregel in dit wetsvoorstel op te nemen (m.b.t. het terugvorderen van een deel van de vaste beloning van bestuurders van systeemrelevante banken ingeval van staatssteun). Wat waren de precieze Europeesrechtelijke bezwaren?

Het kabinet heeft over een mogelijkheid van een wettelijke verplichting tot terugvordering van een deel van de vaste beloning van bestuurders van systeemrelevante banken in geval van staatssteun (*claw back*) voorlichting gevraagd aan de Afdeling advisering van de Raad van State. De Afdeling wijst in haar voorlichting op het karakter van vaste beloningen, zoals onder andere neergelegd in richtsnoeren van de EBA betreffende een beheerst beloningsbeleid¹⁷. Hieruit volgt volgens de Afdeling dat een vaste beloning – in tegenstelling tot een variabele beloning – onherroepelijk is en niet afhankelijk van prestaties. Omdat een *claw back* van de vaste beloning hier tegen in druist, kan dit naar oordeel van de Afdeling geen rechtvaardiging zijn voor een inmenging op het eigendomsrecht zoals neergelegd in het Eerste Protocol bij het EVRM en artikel 17 van het Handvest. De Afdeling concludeert dat een *claw back* gericht op reeds toegezegde en uitgekeerde beloningen juridisch niet houdbaar is. Hierdoor ziet het kabinet geen mogelijkheid voor een *claw back* maatregel voor de vaste beloning.

b. Consultatie wijzigingen aanvankelijk onderdeel jaarlijkse wijzigingscyclus Wft

–

c. Consultatie nadere beloningsmaatregelen financiële ondernemingen

De leden van de VVD-fractie lezen dat het leeuwendeel van de respondenten vraagt om verdere verstoring te voorkomen van het gelijk speelveld met omringende landen met het oog op de arbeidsmobiliteit, concurrentiepositie, en het vestigingsklimaat in Nederland of om eerst de effecten te bezien van de bestaande beloningsmaatregelen, waaronder in het bijzonder het bonusplafond. De leden van de VVD-fractie kunnen zich vinden in deze redenering vanuit de sector zelf. Is de regering het met de leden van de VVD-fractie eens dat Brexit een nieuwe constellatie in Europa heeft gecreëerd op het gebied van arbeidsmobiliteit, concurrentiepositie en vestigingsklimaat? Zo ja, is de regering het met de leden van de VVD-fractie eens dat het op termijn de voorkeur verdient aan te sluiten bij de regelgeving zoals die elders in de EU geldt?

In de evaluatie van de Wbfo in 2017 en 2018 is ook onderzoek gedaan naar de neveneffecten, van vooral het in Nederland geldende bonusplafond, met betrekking tot de arbeidsmobiliteit en vestiging. Uit het externe onderzoek volgde dat er geen evidente effecten zichtbaar waren op hoe aantrekkelijk banen in de Nederlandse financiële sector gevonden worden. Tegelijkertijd vergt dit de nuancering dat uit het onderzoek ook kan worden opgemaakt dat de aantrekkingskracht licht zou worden vergroot bij een bonusplafond van 100 procent en dat het onderzoek relatief vroeg na de inwerkingtreding is uitgevoerd. Een effect op vestiging van banken in Nederland is niet aangetoond, maar ook niet uit te sluiten. Het kabinet

¹⁶ PbEU 2013, C 216/1.

¹⁷ EBA-richtsnoeren betreffende een beheerst beloningsbeleid.

houdt oog voor de langetermijneffecten van de beloningsregels en zal de invloed van de Wbfo op de vestiging van banken, arbeidsmobiliteit en ontwikkeling van beloningen in de financiële sector in 2023 wederom onderzoeken. Vooralsnog ziet het kabinet geen aanleiding om meer aan te sluiten bij beloningsregels in andere EU-lidstaten, mede omdat de evaluatie ook suggereert dat het bonusplafond van 20% bijdraagt aan minder risicovol gedrag.

De uittreding van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie heeft onmiskenbaar gevolgen voor de interne markt en daarbij ook voor financiële ondernemingen. Het kabinet is van mening dat het vestigingsklimaat van een land door veel meer wordt bepaald dan enkel het beloningsbeleid. Zo beheerst men in Nederland over het algemeen het Engels goed, beschikt Nederland over een goede digitale infrastructuur en heeft Nederland een goede bereikbaarheid. Nederland heeft in het kader van de Brexit dan ook al een groot aantal vergunningaanvragen ontvangen van (en afgegeven aan) financiële ondernemingen¹⁸.

De leden van de CDA-fractie lezen dat verschillende stakeholders in de consultatie aangeven dat er gekeken moet worden naar differentiatie van de maatregelen die worden voorgesteld in onderhavig wetsvoorstel. De leden van de CDA-fractie begrijpen dat het kabinet ervoor heeft gekozen om de maatregelen voor de hele financiële sector te laten gelden. Ten aanzien van de wettelijke retentieperiode van onder meer aandelen als vaste beloning vragen de leden van de CDA-fractie waarom startups en scale-ups niet zijn uitgezonderd van deze periode. Is de regering van mening dat deze bijzondere soort ondernemingen niet gebaat zijn bij bijzondere regels rondom beloningsmaatregelen?

Ook de leden van de D66-fractie constateren dat er door vele respondenten gepleit is voor een differentiatie van de maatregelen naar gelang omvang, kijkend naar bijvoorbeeld start-ups en fintechpartijen. Is de regering van mening dat voor beginnende en innovatieve financiële bedrijven hier nu voldoende mogelijkheden voor zijn, met in het achterhoofd de regeerakkoord afspraak dat de toetreding van dergelijke bedrijven vereenvoudigd moet worden met inachtneming van voldoende bescherming van de klanten?

Zoals is aangegeven in het FinTech actieplan¹⁹ acht het kabinet innovatie in de financiële sector van groot belang. Innovatie, en toetreding van nieuwe innovatieve spelers, draagt bij aan diversiteit en concurrentie in de financiële sector, en zodoende aan een gezonde markteconomie. Tijdens de consultatie van de voorgestelde nadere beloningsmaatregelen hebben (vertegenwoordigers van) fintechs aangegeven dat zij hun personeel meer dan gemiddeld belonen in aandelen. Daarnaast volgt uit onderzoek dat het kabinet in 2019 heeft laten uitvoeren naar de Nederlandse fintech-sector²⁰ dat 34% van de ondervraagde fintech ondernemingen met uitdagingen kampt als het gaat om het aantrekken van talent, waarbij aspecten, zoals salariseisen en beloningsregels een rol spelen. Mede gelet hierop beziet het kabinet in overleg met de sector hoe de fiscale behandeling van aandelenoptierechten het toekennen van aandelenoptierechten als beloningsinstrument kan ondersteunen²¹.

¹⁸ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2019/08/26/meer-brexitleidende-bedrijven-kiezen-door-aanhoudende-onzekerheid-voor-nederland>, en

<https://fd.nl/beurs/1332943/afm-tot-tanden-gewapend-voor-financiele-brexitvluchtelingen>.

¹⁹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/07/03/fintech-actieplan>.

²⁰ <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2020/07/03/fintech-census-ey-2019/fintech-census-ey-2019.pdf>.

²¹ Kamerstukken II 2020/21, 35 572, nr. 5.

Tegelijkertijd hecht het kabinet er aan om perverse prikkels in beloningen in de financiële sector die kunnen leiden tot ongewenste en onverantwoorde risico's voor de (soliditeit van de) onderneming of tot het veronachtzamen van het klantbelang te voorkomen. Om die reden is er in Nederland voor gekozen om de beloningsregels in hoofdstuk 1.7 Wft in beginsel van toepassing te laten zijn op alle medewerkers van alle financiële ondernemingen, waaronder ook fintechs. Dit omdat ook innovatieve startende ondernemingen die klanten bedienen. In onderhavig wetsvoorstel wordt hierom ook voor wat betreft de retentieperiode aangesloten bij de reikwijdte van de bestaande beloningsregels. Er kan immers sprake zijn van een ongewenste prikkel in vaste beloningen indien aandelen en vergelijkbare instrumenten in deze beloningen zijn gekoppeld aan koersstijgingen op de korte termijn. Voor de volledigheid merkt het kabinet hierbij op dat het wetsvoorstel geen verbod bevat voor het verwerven van financiële instrumenten in vaste beloningen. Het is en blijft financiële ondernemingen toegestaan (een deel van) de vaste beloning van hun werknemers in aandelen en andere financiële instrumenten uit te keren. Het wetsvoorstel verbindt hier alleen een waarborg aan om ervoor te zorgen dat de belangen van bestuurders en werknemers meer in lijn worden gebracht met het langetermijnbelang van de onderneming. Ook merkt het kabinet hierbij op dat in onderhavige wetsvoorstel rekening wordt gehouden met de omvang en organisatie van een financiële onderneming en met de aard, reikwijdte en complexiteit van haar activiteiten. Zo wordt voorgesteld dat de verplichting tot het geven van rekenschap en het afleggen van verantwoording over de verhouding van de beloningen ten opzichte van de maatschappelijke positie van de onderneming alleen geldt voor die financiële ondernemingen die op grond van de Wft verplicht zijn een bestuursverslag op te stellen²². Verder is deze verplichting mede om die reden zodanig vormgegeven dat rekening kan worden gehouden met het specifieke bedrijfsmodel van een onderneming.

De leden van de D66-fractie constateren dat de regering stelt dat de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) in 2023 wederom geëvalueerd wordt. Zij vernemen graag of de regering hierbij expliciete aandacht zal besteden aan de wijzigingen die met dit wetsvoorstel worden aangebracht in het beloningsbeleid van financiële instellingen.

De evaluatie van de Wbfo in 2023 richt zich op de invloed van de Wbfo op de vestiging van banken, arbeidsmobiliteit en ontwikkeling van beloningen in de financiële sector. Achtergrond hiervan is dat tijdens de evaluatie veel van de cijfers over de vestiging van banken en arbeidsmobiliteit tot en met 2016 beschikbaar waren en dit te vroeg was om hier afdoende conclusies over te trekken. De Wbfo is immers begin 2015 in werking getreden en sinds begin 2016 volledig van kracht. Om diezelfde reden acht het kabinet het niet haalbaar om in 2023 de wijzigingen uit dit wetsvoorstel mee te nemen in de evaluatie. De beoogde datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel is 1 juli 2021. Voor de retentieperiode en aanscherping van de mogelijkheid tot afwijking van het bonusplafond voor niet-CAO-personeel is voorzien in overgangsrecht van een jaar, waardoor deze verplichtingen volledig van kracht worden vanaf 1 juli 2022 en de facto eerst in 2023 volledig doorwerken in het beloningsbeleid en de beloningen van financiële ondernemingen.

²² De verplichting om een bestuursverslag op te stellen geldt – kort gezegd – voor alle financiële ondernemingen, met uitzondering van micro-ondernemingen, kleine ondernemingen of indien het groepsregime van artikel 2:403 van het Burgerlijk Wetboek (BW) van toepassing is. Voor een nadere uitwerking wordt verwezen naar het antwoord op een vraag van de leden van de PVV-fractie.

De leden van de GroenLinks-fractie valt het op dat er vanuit de financiële sector zelf een breed gedragen weerzin bestaat tegen aanscherping van het wettelijke beloningskader. Tegelijkertijd beziet de regering deze aanscherping expliciet in het kader van het vergroten van het maatschappelijke bewustzijn van de financiële sector, en een gedrags- en cultuurverandering in de sector die sinds de financiële crisis is ingezet. De leden van de GroenLinks-fractie vragen de regering in het licht van het voorgaande wat zij vindt van de brede weerzin in de sector tegen scherpere beloningskaders. Laat dit niet zien dat de belevingswereld van de financiële sector, als het beloningen aangaat, nog altijd niet aansluit bij de sinds de financiële crisis breed ervaren onvrede over excessieve beloningen? En laat dit wat betreft de regering ook niet zien dat de cultuur- en gedragsverandering waar de regering in haar Actieplan zelf over spreekt nog een lange weg te gaan heeft? Ziet de regering, ten slotte, de reacties tegen verdere aanscherping van wettelijke kaders van het beloningsbeleid net als de leden van de GroenLinks-fractie als exemplarisch bewijs voor de noodzakelijkheid van deze aanscherping?

Diverse onderzoeken²³ hebben laten zien dat de financiële sector werkt aan herstel van vertrouwen en dat er een gedrags- en cultuurverandering gaande is. Tijdens de evaluatie van de Wbfo²⁴ hebben diverse betrokken partijen en deskundigen hun kennis, ervaringen en opvattingen gedeeld. Een grote meerderheid van de betrokkenen gaf aan dat er naar hun oordeel over het algemeen sprake is van een positieve ontwikkeling in het beloningsbeleid in de financiële sector met minder perverse prikkels dan ten tijde van het ontstaan van de kredietcrisis. Daarnaast gaven veel betrokkenen aan dat er in de sector in positieve zin sprake is van een ander verdienmodel, een andere manier van denken en een andere cultuur (meer duurzaam en aan de burger dienstbaar). Tegelijkertijd werd door enkele betrokkenen betwijfeld of er daadwerkelijk sprake is van een meer beheerst beloningsbeleid. Zo vroeg een partij zich af of de Wbfo daadwerkelijk heeft bijgedragen aan een cultuurverandering, omdat het in de sector meer leek te gaan over de weerstand van de sector tegen de invoering van de Wbfo dan over de verandering richting een duurzame en aan de burger dienstbare sector.

Tijdens de consultatie van onderhavige nadere beloningsmaatregelen onderschreven veel stakeholders, waaronder marktpartijen, het principe van een retentieperiode in vaste beloningen en het zich rekenschap geven van en verantwoording afleggen over de verhouding van beloningen tot de maatschappelijke functie. Kanttekeningen werden over het algemeen alleen geplaatst bij de vormgeving (wettelijke verankering – en het hieraan verbonden ongelijk speelveld – in plaats van zelfregulering, en de reikwijdte van de beloningsmaatregelen). Daarnaast hebben verscheidene marktpartijen er tijdens de consultatie blijk van gegeven oog te hebben voor het belang van het geven van rekenschap en verantwoording over de verhouding van beloningen tot de maatschappelijke functie²⁵. Het is aan de sector om hiervoor aandacht te blijven houden en te laten zien dat zij haar speciale maatschappelijke rol en verantwoordelijkheden serieus

²³ O.a. Inventarisatie DNB en de AFM uit 2016 in hoeverre de verplichting tot het afleggen en borgen van de eed of belofte wordt nageleefd door banken en verzekeraars, <https://www.dnb.nl/nieuws/nieuwsoverzicht-en-archief/nieuws-2016/dnb346498.jsp>, het rapport van de Monitoring Commissie Code Banken «De Kloof overbruggen» uit 2016, https://www.nvb.nl/media/2107/001463_mccb-de-kloof-overbruggen.pdf, de beleidsdoorlichting van artikel 2 van de begroting van het Ministerie van Financiën, Kamerstukken II 2017/18, 31 935, nr. 45.

²⁴ Kamerstukken II 2017/18, 33 964, nr. 46, Rapportage «Evaluatie Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen», p. 16–19.

²⁵ Vergelijk onder meer de consultatiereacties van (vertegenwoordigers van) vermogensbeheerders en verzekeraars, <https://www.internetconsultatie.nl/wetsvoorstelnaderebeloningsmaatregelenfinsector/reacties>.

neemt. Financiële instellingen moeten hun klanten en de samenleving vakkundig en fatsoenlijk bedienen. Om dat mogelijk te maken, moeten zij zorgen dat hun eigen ondernemingen stabiel, klantgericht en innovatief zijn. Deze kernwaarden moeten verankerd zijn in de cultuur van financiële instellingen.

Het spreekt vanzelf dat de ingezette gedrags- en cultuurverandering nog niet is afgerond. Tegelijkertijd geldt dat de financiële sector in dit kader serieuze stappen heeft gezet en heeft aangegeven dat dit haar aandacht blijft houden. Zo heeft de bancaire sector een nadere aanscherping van de Code Banken aangekondigd, onder meer op het terrein van beloningen. Ook heeft de verzekeringssector een aanscherping van de gedragsregels ingevoerd. Daarnaast ziet het kabinet dat de bancaire sector haar maatschappelijke rol pakt in het aflossingsvrije hypothekentrajec en bij de kredietverlening tijdens de Corona-crisis en andere initiatieven ontplooit om haar maatschappelijke betrokkenheid te bevorderen²⁶.

De leden van de SP-fractie zijn van mening dat het feit dat de sector in consultaties aangeeft het nut niet te zien van de voorgestelde maatregelen al toont hoe ver deze sector af staat van de samenleving. Deze leden vragen de regering op welke manier gemeten gaat worden wat de effecten van de invoering van deze wet zullen zijn, onder andere op de cultuur in de sector en de stabiliteit in bredere zin. Daarbij vragen zij ook wanneer en hoe het parlement specifiek hiervan op de hoogte gesteld zal worden.

Er is sinds 2009 een groot aantal beloningsmaatregelen ingevoerd. Daarnaast zijn er in diezelfde periode andere wettelijke maatregelen ingevoerd, zoals de introductie van het provisieverbod, de bestuursrechtelijke algemene zorgplicht voor financiële dienstverleners, het toezicht op het productontwikkelingsproces, en de (bankiers)eed of belofte alsmede het toezicht op het klantbelang centraal. Ook vielen deze maatregelen samen met zelfregulerende codes. Deze maatregelen en initiatieven hebben allemaal (mede) als doel om perverse prikkels weg te nemen en gedrag en cultuur positief te beïnvloeden. Het is zeer lastig om onderhavige aanvullende maatregelen te abstraheren van dit geheel, en het effect hiervan op de cultuur in de sector en de stabiliteit in bredere zin te meten. Hierbij geldt dat het kabinet in algemene zin oog blijft houden voor de gevolgen van wet- en regelgeving, ook op gedrag en cultuur van financiële ondernemingen en dat een daadwerkelijke cultuurverandering tijd kost.

7. Advies Afdeling advisering Raad van State

–

8. Overige adviezen

–

9. Financiële gevolgen en uitvoerbaarheidstoets

–

²⁶ Vergelijk onder meer de oprichting van het Maatschappelijk Forum door banken via de Nederlandse Vereniging van Banken om te komen tot een breder, direct, informeel gesprek tussen banken, klanten en maatschappelijke (vertegenwoordigings)organisaties over maatschappelijke vraagstukken.

10. Regeldruk

a. administratieve lasten

De leden van de PVV-fractie merken op dat een uitvraag van DNB laat zien dat voor een klein deel van de medewerkers gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om af te wijken van het bonusplafond voor personeel dat buiten de CAO valt. Kan de regering aangeven om hoeveel medewerkers dit bij banken en bij verzekeraars gaat (graag in absolute getallen)? Met hoeveel wordt dit precies beperkt met de voorgestelde aanscherping (graag in absolute getallen)?

De uitvraag van DNB liet zien dat het bij verzekeraars gaat om 0,1% van alle medewerkers en bij banken om 0,6% van alle medewerkers. Dit komt in absolute getallen neer op 101 respectievelijk 1.002 personen. Op voorhand valt het effect van de aanscherping op de omvang van het gebruik niet te specificeren, temeer nu alleen van de mogelijkheid gebruik gemaakt kan worden in uitzonderlijke gevallen en dit van geval tot geval moet worden bekeken. Voor de volledigheid merkt het kabinet hierbij op dat de aanscherping vooral gericht is op een ander gebruik, namelijk het uitsluiten van personeel dat juist belangrijke risicoafwegingen maakt voor de onderneming of direct met de klant te maken heeft.

b. nalevingskosten

–

ARTIKELSGEWIJS

–

De Minister van Financiën,
W.B. Hoekstra