

Vergaderjaar 2013–2014

**33 964**

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

**Nr. 6**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 29 augustus 2014

#### **Inleiding**

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 zoveel mogelijk beantwoord in de volgorde van het door de commissie uitgebrachte verslag.

#### **Inhoudsopgave**

**Blz.**

Inleiding, aanleiding en achtergrond, en hoofdlijnen van het wetsvoorstel	1
Beheerst beloningsbeleid en publicatieverplichtingen	6
Bonusplafond	9
Maximale vertrekvergoeding	17
Terugvordering en aanpassing van variabele beloningen en vertrekvergoedingen	20
Verhouding tot andere regelgeving en Europese en internationale context	21
Uitvoering en handhaving	23
Gevolgen	24
Consultatie	27
Inwerkingtreding en overgangsrecht	29
Artikelsgewijs	30
Advies Afdeling Advisering van de Raad van State en nader rapport	35

#### **Inleiding; aanleiding en achtergrond; hoofdlijnen van het wetsvoorstel**

**De leden van de VVD-fractie vragen waarom dochterondernemingen die buiten Nederland zijn gevestigd ook vallen onder de Nederlandse regelgeving voor het beloningsbeleid van financiële**

**ondernemingen. De leden van de SP-fractie willen weten hoe de dochterondernemingen in het buitenland worden gecontroleerd.**

Buitenlandse dochterondernemingen van financiële ondernemingen met zetel in Nederland vallen onder de toepassing van het wetsvoorstel vanwege de sterke verwevenheid van activiteiten binnen een groep van ondernemingen die internationaal actief is. Risico's die voortkomen uit variabel belonen kunnen zich overal voordoen en verstrekkende gevolgen hebben voor de stabiliteit van de groep. Daarbij komt dat financiële steun van de overheid ook is verleend aan financiële ondernemingen die voor een aanzienlijk deel actief waren in het buitenland. Uiteindelijk worden de kosten hiervan betaald door de belastingbetaler. Het is daarom van belang dat ook dochterondernemingen die buiten Nederland zijn gevestigd, onder de reikwijdte van het wetsvoorstel vallen.

Op grond van artikel 1:114, eerste lid, is de aan het hoofd van de groep staande maatschappij (veelal de holding) verantwoordelijk voor naleving van de wettelijke regels door alle tot de groep behorende ondernemingen. De toezichthouder die de vergunning heeft verleend aan de financiële onderneming in de groep houdt toezicht op de groepsmaatschappij die aan het hoofd van de groep staat. Vanuit dat toezicht kan bijvoorbeeld het beloningsbeleid van dochterondernemingen door de toezichthouder worden opgevraagd en indirect ook toezicht worden uitgeoefend op het beloningsbeleid van de dochterondernemingen. Wanneer een dochteronderneming een financiële onderneming met zetel in Nederland betreft kan de toezichthouder rechtstreeks toezicht houden op die onderneming en ook handhavend optreden naar die individuele financiële onderneming – omdat die onderneming beschikt over een Nederlandse vergunning.

**De leden van de VVD-fractie vragen in hoeverre sprake is van verstoring van het nationale en internationale gelijke speelveld door het voorliggende wetsvoorstel en of dat wetsvoorstel een extra toetredingsdrempel oplevert voor nieuwe banken die actief willen worden op de Nederlandse markt. Hiernaast vragen deze leden naar de positie van bijkantoren die onder de richtlijn kapitaalvereisten vallen en in Nederland actief zijn. Ook de leden van de ChristenUnie vragen naar dit laatste punt.**

Het kabinet heeft tijdens de onderhandelingen over een Europees bonusplafond gestreefd naar een gelijk speelveld. Helaas is een bonusplafond dat voldeed aan de Nederlandse eisen niet mogelijk gebleken als gevolg van de grote verschillen die bestaan tussen lokale arbeidsmarkten in Europa, en de daarbij horende uiteenlopende beloningsculturen. Het kabinet constateert dat het ongelijke speelveld dat reeds bestond in Europa niet zal worden beëindigd door de invoering van een Europees bonusplafond omdat verschillende lidstaten reeds afwijkende regels hebben ingevoerd of voornemens zijn dit te doen.

Nederland streeft waar mogelijk naar een gelijk speelveld op de Nederlandse markt. Dit betekent dat ook *in Nederland gelegen bijkantoren van financiële ondernemingen met zetel buiten Nederland* zijn onderworpen aan het bonusplafond van 20%. In het geval van *in Nederland gelegen bijkantoren van banken of beleggingsondernemingen met zetel in een staat die behoort tot de Europese Economische Ruimte (EER)* is echter geen Nederlands bonusplafond van toepassing. De doelstelling van het kabinet was om het bonusplafond aan alle bijkantoren in Nederland op te leggen. Dit is echter niet mogelijk voor bijkantoren van een bank of beleggingsonderneming met zetel in een EER-staat, waarop de richtlijn kapitaalvereisten van toepassing is, omdat deze bijkantoren reeds vanuit de staat van herkomst te maken hebben met het bonusplafond van de

richtlijn kapitaalvereisten en Nederland niet bevoegd is ten aanzien van die bijkantoren aanvullende regels te stellen met betrekking tot het beloningsbeleid.

*Op bijkantoren van banken en beleggingsondernemingen die hun zetel buiten de EER hebben* is de richtlijn kapitaalvereisten niet van toepassing. Daarom geldt voor die bijkantoren wél het Nederlandse bonusplafond van 20%. Voor *bijkantoren van andere typen financiële ondernemingen*, zoals verzekeraars, geldt in alle gevallen een bonusplafond van 20%.

De uitzondering voor *bijkantoren van banken (en beleggingsondernemingen) met zetel in een staat die behoort tot de EER* kan leiden tot een ongelijk speelveld met *banken (en beleggingsondernemingen) die hun zetel hebben in Nederland* (onder die laatste categorie vallen ook dochterondernemingen van buitenlandse ondernemingen omdat deze dochters over een Nederlandse vergunning beschikken). Het kabinet is bekend met berichten uit de media waarin de suggestie wordt gewekt dat ondernemingen hun structuur aanpassen om onder de voorliggende wetgeving uit te komen. Uit die zelfde media blijkt dat die ondernemingen reeds enige tijd bezig zijn met het aanpassen van hun structuur en dat dit niet een rechtstreeks gevolg is van de voorliggende wetgeving. Uit statistieken blijkt niet dat er sprake is van een trend van het omvormen van dochteronderneming naar bijkantoor.

Het omvormen van een dochteronderneming kan alleen plaatsvinden op basis van een degelijke onderbouwing. Dit kan bijvoorbeeld niet plaatsvinden op grond van de invoering van het bonusplafond, omdat in dat geval sprake zou zijn van een sanctioneerbare ontwijkingconstructie. Daarnaast is een verklaring van geen bezwaar van de toezichthouder nodig ten aanzien van het beëindigen van de activiteiten van de dochter voordat activiteiten overgeheveld kunnen worden naar een bijkantoor.

In het algemeen geldt, niet uitsluitend voor de Nederlandse markt, dat competitieve arbeidsvoorwaarden niet alleen betrekking hebben op variabele beloningsbestanddelen maar ook in bijvoorbeeld vaste beloning, trainingsmogelijkheden en carrièreperspectief. Op voorhand kan daarom niet worden gesteld dat een theoretisch ongelijk speelveld op onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket in de praktijk ook nadelige gevolgen zal hebben voor de concurrentiepositie van Nederlandse financiële ondernemingen.

**De leden van de SP-fractie vragen of het kabinet overwogen heeft onderscheid te maken tussen kleine en grote financiële ondernemingen en of het kabinet heeft overwogen om aan te sluiten bij de groottoets zoals die van toepassing is bij de Wet verduidelijking limitering commissarissen.**

Op grond van de Wet van 6 juni 2011 tot wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de aanpassing van regels over bestuur en toezicht in naamloze en besloten vennootschappen (Stb. 2011, 275) en de Wet van 27 september 2012 tot wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek ter verduidelijking van de artikelen 297a en 297b (Stb. 2012, 440) kan de benoeming tot bestuurder of commissaris van een «grote» naamloze vennootschap, besloten vennootschap en stichting geen doorgang vinden indien de persoon in kwestie reeds een zodanig aantal commissariaten vervult, dat hij boven een wettelijk maximum uitkomt. Of een NV, BV of stichting «groot» is, wordt bepaald aan de hand van de activa, netto-omzet en het aantal personeelsleden van de rechtspersoon. Deze criteria zijn ontleend aan het jaarrekeningenrecht (artikel 2:397 van het Burgerlijk Wetboek) tussen «grote» en niet-grote ondernemingen. Het

maken van een dergelijk onderscheid is niet overwogen bij dit wetsvoorstel omdat variabele beloningen en de daaruit voortkomende risico's zowel bij «grote» als bij middelgrote en kleine financiële ondernemingen kunnen voorkomen. Het wetsvoorstel richt zich daarom op alle financiële ondernemingen, ongeacht de omvang. Wel is ten aanzien van de verplichting tot het publiceren van bepaalde gegevens gekozen voor een proportionele benadering. Daarbij gaat het onder meer om de aard en omvang de onderneming. Op die manier wordt voorkomen dat bijvoorbeeld kleine financiële ondernemingen onredelijk grote lasten opgelegd krijgen.

**De leden van de SP-fractie vragen of het kabinet specifieke voorbeelden kan geven van natuurlijke personen werkzaam onder verantwoordelijkheid van de financiële onderneming. Zij vragen zich verder af of het mogelijk is dat deze natuurlijke persoon onder een buitenlands contract valt en op welke wijze het kabinet mogelijke ontwijkingsconstructies zoveel mogelijk gaat voorkomen. Tot slot willen de leden weten of het bonusplafond van maximaal 100% ook geldt voor natuurlijke personen die werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van de moedermaatschappij, maar die zelf nooit buiten Nederland werkzaam zijn.**

Voorbeelden van natuurlijke personen werkzaam onder verantwoordelijkheid van de financiële onderneming zijn bestuurders die een opdracht-overeenkomst met de financiële onderneming hebben gesloten, gedetacheerden en uitzendkrachten. Het valt niet uit te sluiten dat deze personen een overeenkomst hebben gesloten naar buitenlands recht. Dat laat echter de verplichting van de financiële onderneming, onder wiens verantwoordelijkheid de betreffende natuurlijke personen werkzaam zijn, tot naleving van de wettelijke bepalingen, onverlet. Ontwijkingsconstructies worden daardoor zoveel mogelijk tegengegaan.

Indien over een periode van vijf aaneengesloten kalenderjaren ten minste 75% van alle onder de verantwoordelijkheid van de tot een groep behorende onderneming werkzame natuurlijke personen gedurende ten minste drie van die vijf jaren in hoofdzaak werkzaam waren buiten Nederland, bedraagt de variabele beloning van een natuurlijke persoon werkzaam onder verantwoordelijkheid van de aan het hoofd van die groep staande groepsmaatschappij ten hoogste 100%. Daarnaast geldt het bonusplafond van maximaal 100% ook voor natuurlijke personen die werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van de moedermaatschappij, maar die zelf nooit buiten Nederland werkzaam zijn, mits voldaan wordt aan de voorwaarden van het tweede lid van artikel 1:121. Dat betekent dat de beloning van deze personen deels of volledig afwijkt van de CAO en dat ten aanzien van deze categorie personen geldt dat het maximale bonusplafond gemiddeld 20% moet bedragen.

**De leden van de SP-fractie vragen ten aanzien van de uitzondering op het verbod van gegarandeerde bonussen voor eerste jaarcontracten (welke uitzondering conform de Europese regelgeving is) of het kabinet kan toelichten of een lidstaat een keuze heeft deze uitzondering in te voeren. De SP-fractie wil verder weten hoe hoog het kabinet meent dat deze gegarandeerde bonus mag zijn.**

Voor de beloningsparagrafen in de richtlijn kapitaalvereisten geldt dat het minimumharmonisatie betreft, hetgeen betekent dat lidstaten er voor kunnen kiezen om de uitzondering ten aanzien van het verbod op gegarandeerde bonussen niet op te nemen in nationale wetgeving. Het kabinet meent dat de incidentele en beperkte uitzondering voor gegaran-

deerde variabele beloning zoals voorzien in de richtlijn kapitaalsvereisten, kan worden gemaakt. Er is sprake van een incidentele beloning nu deze uitsluitend bij indiensttreding van nieuw personeel kan plaatsvinden. Verder moet aan strenge vereisten worden voldaan (de financiële onderneming moet over een gezond en sterk eigen vermogen beschikken en de gegarandeerde variabele beloning blijft beperkt tot het eerste jaar).

Het kabinet heeft geen grenzen gesteld aan de maximale hoogte van de deze welkomstvergoedingen. Hier is voor gekozen omdat voor een gegarandeerde variabele beloning, zoals een welkomstvergoeding, geen, of zeer beperkte, prestatiecriteria zijn opgenomen in het beloningsbeleid. Zou dat wel zo zijn, dan zou namelijk sprake zijn van een variabele beloning, en zou het bonusplafond van toepassing zijn. Gelet op het feit dat sprake is van een incidentele beloningsvorm, waarvan op zeer beperkte schaal gebruik wordt gemaakt, acht het kabinet een maximum in dit geval niet noodzakelijk.

**De leden van de CDA-fractie vragen of het kabinet de opvatting deelt dat advisering van de Afdeling zwaar moet worden meegewogen in het wetgevingsproces. De leden vragen of het kabinet kan aangeven waarom in dit wetsvoorstel zo vaak wordt afgeweken van de advisering van de Afdeling.**

Het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State is een belangrijk onderdeel van het wetgevingsproces. Het advies van de Afdeling ten aanzien van het wetsvoorstel ziet vooral op de reikwijdte en onderbouwing van het voorstel. De Afdeling geeft een aantal keer aan dat de relatie tussen het oogmerk en de reikwijdte (zowel personen als ondernemingen) onvoldoende blijkt uit de toelichting. Om die reden is de memorie van toelichting op een aantal onderdelen aangevuld. Op drie punten is het wetsvoorstel naar aanleiding van het advies van de Afdeling aangepast. Ten eerste is de bevoegdheid om regels te stellen ten aanzien van de conversie van de variabele beloning naar de vaste beloning geschrapt. Ten tweede is de maximering van de vertrekvergoeding aangepast naar een maximum gelijk aan één jaar vaste beloning voor dagelijks beleidsbepalers. Ten derde is op advies van de Afdeling overgangsrecht voor bestaande contracten opgenomen ten aanzien van de maximering van de vertrekvergoeding. Daarnaast is naar aanleiding van het advies op verschillende punten, conform het advies, de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel aangevuld. Zoals ook aangegeven in het nader rapport is op een beperkt aantal punten het advies niet gevolgd.

**De leden van de CDA-fractie vragen verder waarom het wetsvoorstel alleen op de financiële sector van toepassing is. De leden begrijpen de overweging dat oorzaken van de financiële crisis liggen in de financiële sector, maar vinden dat dit niet de enige overweging kan zijn.**

In de afgelopen jaren is gebleken dat verschillende zaken zijn misgegaan in de financiële sector. Perverse prikkels die kunnen uitgaan van variabel belonen hebben daaraan bijgedragen. Deze prikkels kunnen in de financiële sector meer dan in andere sectoren leiden tot het nemen van grote risico's die zich snel kunnen voltrekken. Als gevolg hiervan heeft de financiële sector de afgelopen jaren sterk geleund op steun van de samenleving. Ook de delen van de sector die zelf geen steun hebben genoten hebben indirect van de verleende steun geprofiteerd. Uiteindelijk worden de kosten hiervan betaald door de belastingbetaler. Dit maakt de financiële sector anders dan andere sectoren. Om die reden dienen de maatregelen met betrekking tot beloningsbeleid te worden gericht op de financiële sector.

**De leden van de D66-fractie vragen of het doel van het kabinet is om een beheerste beloningsstructuur te realiseren, of alleen om een verschuiving van hoge bonussen naar hoge salarissen te laten plaatsvinden.**

Het belangrijkste doel van het wetsvoorstel is het voorkomen en bestrijden van risico's die voortkomen uit perverse beloningsprikkel. Het gaat dan onder meer om prikkels die aanleiding kunnen geven tot het nemen van ongewenste en onverantwoorde risico's en prikkels die ertoe kunnen leiden dat het klantbelang niet centraal wordt gesteld. Zoals bij de beantwoording van de vragen over de verhoging van het vaste salaris van het senior management van ABN AMRO is aangegeven, richt het wetsvoorstel zich niet op de hoogte van vaste beloningen.<sup>1</sup> Hoge vaste beloningen, hoewel maatschappelijk omstreden, brengen in beginsel geen perverse prikkel met zich mee. Er is geen sprake van het omzeilen van het wetsvoorstel als variabele beloningen anticiperend op het wetsvoorstel worden verlaagd en vaste beloningen stijgen ter compensatie. Het is evident dat de sector hier prudent mee moet omgaan, mede gelet op het feit dat lonen in de Nederlandse financiële sector reeds relatief hoog liggen en ten opzichte van andere landen. Nederlandse banken moeten waken voor aantasting van hun concurrentiepositie door een te hoog kostenniveau. Het is aan de financiële onderneming om de hoogte en reikwijdte van eventuele compenserende verhoging van de vaste beloning vast te stellen en daarover transparantie te betrachten naar de samenleving.

**De leden van de fractie van de ChristenUnie menen dat de exacte reikwijdte van het voorstel niet vast te stellen is met betrekking tot andere ondernemingen waarmee de financiële onderneming in een groep is verbonden indien de hoofdactiviteiten van de groep niet bestaan uit het aanbieden van financiële producten, het verlenen van financiële diensten, het verlenen van beleggingsdiensten of het verrichten van beleggingsactiviteiten. De leden vragen hoe wordt nagegaan of het veronderstelde maatwerk mogelijk is en tegelijkertijd de beoogde reikwijdte van het wetsvoorstel behaald wordt.**

Wanneer sprake is van een groep waarvan de groepsmaatschappij haar zetel heeft in Nederland is het wetsvoorstel van toepassing op de gehele groep. Die uitbreiding tot de hele groep geldt niet als de hoofdactiviteiten van de groep niet bestaan uit activiteiten binnen de financiële sector. Hiertoe dient, in de eerste plaats door de onderneming en desgewenst in samenspraak met de toezichthouder, te worden nagegaan wat de hoofdactiviteiten zijn van de groep. Hoofdactiviteiten zijn de belangrijkste activiteiten van de groep, de activiteiten waarop de groep in beginsel gericht is. Wanneer bijvoorbeeld één financiële onderneming onderdeel is van een concern dat zich hoofdzakelijk binnen de levensmiddelensector of een andere sector dan de financiële sector begeeft, is artikel 1:114 niet van toepassing. Gelet op het voorgaande kan afdoende worden vastgesteld of ondernemingen die deel uitmaken van een groep waarvan ook een financiële onderneming deel uitmaakt, onder de reikwijdte van het wetsvoorstel vallen of niet.

### **Beheerst beloningsbeleid en publicatieverplichtingen**

**De leden van de VVD-fractie vragen waarom er nu extra wettelijke verplichtingen opgelegd worden, gelet op de stappen die de**

<sup>1</sup> FM/2014/1027 U, Beantwoording van vragen over de verhoging van het vaste salaris van het senior management van ABN AMRO.

**sector al heeft gezet op dit vlak. Daarnaast vragen de leden waarom publicatieverplichtingen in het wetsvoorstel zijn opgenomen, terwijl het Burgerlijk Wetboek, CRD IV en de code Frijns al publicatieverplichtingen bevatten.**

De financiële sector heeft de afgelopen jaren stappen genomen om variabel belonen te beperken, maar deze zijn naar de mening van het kabinet onvoldoende. Excessieve beloningen zijn weliswaar afgenomen maar komen nog steeds voor. Een wettelijke regeling is daarom geboden.

In het BW zijn afzonderlijke bepalingen opgenomen voor de jaarrekening van banken en verzekeraars, maar niet voor die van andere financiële ondernemingen. De Nederlandse corporate governance code is niet van toepassing op alle financiële ondernemingen (alleen op financiële ondernemingen waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de handel op een gereguleerde markt). In de richtlijn kapitaalvereisten (CRD 4) heeft een aanscherping plaatsgevonden van de bestaande beloningsregels. Zo zijn striktere publicatieverplichtingen geïntroduceerd. Dit is een positieve ontwikkeling. De richtlijn kapitaalvereisten is echter alleen van toepassing op banken en beleggingsondernemingen en niet op alle financiële ondernemingen. Het kabinet vindt het belangrijk dat de hele financiële sector aan dergelijke strenge normen voldoet. Een brede wettelijke regeling die een structurele oplossing biedt, de kans op de terugkeer van oude patronen voorkomt en daarnaast de bestaande lappendeken aan beloningsregels harmoniseert, is daarom noodzakelijk.

**De leden van de CDA-fractie vragen het kabinet inzicht te geven in hoe de verhouding tussen vaste en variabele beloning zich de afgelopen 5 jaar heeft ontwikkeld bij banken die niet in Nederland zijn gevestigd. De leden vragen om een analyse van het kabinet op deze ontwikkeling ten opzichte van de ontwikkeling in Nederland en vragen het kabinet of deze op basis van deze analyse een noodzaak ziet voor de wetgeving in het wetsvoorstel.**

Zoals hiervoor is aangegeven, is het belangrijkste doel van het wetsvoorstel het voorkomen en bestrijden van ongewenste beloningsprikkel. Het gaat dan onder meer om prikkels die aanleiding kunnen geven tot het nemen van ongewenste en onverantwoorde risico's en prikkels die ertoe kunnen leiden dat het klantbelang niet centraal wordt gesteld. Het wetsvoorstel richt zich niet op de hoogte van vaste beloningen. Hoge vaste beloningen, hoewel maatschappelijk omstreden, brengen in beginsel geen perverse prikkel met zich mee. Er is geen sprake van het omzeilen van het wetsvoorstel als variabele beloningen anticiperend op het wetsvoorstel worden verlaagd en vaste beloningen stijgen ter compensatie. In de brief met beantwoording van de vragen over de verhoging van het vaste salaris van het senior management van ABN AMRO, heb ik op verzoek van de Tweede Kamer de gegevens van de ontwikkeling van de vaste en variabele beloning van senior management bij de individuele grootbanken in Nederland opgevraagd en weergegeven.<sup>2</sup> Ik beschik helaas niet over dezelfde soort gegevens van banken die niet in Nederland zijn gevestigd.

Het is wel van belang dat Nederlandse banken inzetten op efficiënter werken. Uit data van Roland Berger over 2013 volgt dat de personeelskosten van banken die in Nederland actief zijn gemiddeld 56% van de totale operationele kosten van de bank uitmaken tegen een gemiddelde

<sup>2</sup> FM/2014/1027 U, Beantwoording van vragen over de verhoging van het vaste salaris van het senior management van ABN AMRO.

van 51% over alle EU15-landen.<sup>3</sup> Er zijn binnen de EU15-landen geen landen die een hoger percentage kennen. Daarnaast vormen bij grote Nederlandse banken de personeelskosten gemiddeld 53% van de totale operationele kosten, hetgeen dus hoger is dan het Europees gemiddelde. Verdere kostenbesparingen kunnen een belangrijke rol spelen bij de verdere versterking van bijvoorbeeld de kapitaalratio's en kunnen bijdragen aan een betere concurrentiepositie.

**De leden van de CDA-fractie vragen het kabinet verder naar de noodzaak van het op dit moment vastleggen van nieuwe regels voor het beloningsbeleid. Zij vragen waarom wetgeving nu al op z'n plaats is en niet pas na gebleken tegenwerking vanuit de sector. De leden willen weten of het kabinet voorafgaand aan het wetsvoorstel informatie heeft ingewonnen bij financiële ondernemingen en of er bereidheid was om verder te gaan in het beperken van (bonus-) beloningen via zelfregulering.**

Zoals hiervoor al is aangegeven, heeft de financiële sector de afgelopen jaren stappen genomen om variabel belonen te beperken maar deze zijn naar de mening van het kabinet onvoldoende. Excessieve beloningen zijn weliswaar afgenomen maar komen nog steeds voor. Via zelfregulering zijn normen gesteld, maar deze richten zich uitsluitend op bestuurders. In recente jaren zijn sommige CAO's aangepast en is variabel belonen versoberd of afgeschaft, maar dit geldt niet voor alle CAO's. Tegelijkertijd vallen veelal de meest invloedrijke personen binnen een onderneming niet onder de beloningsafspraken van een CAO.

De financiële sector heeft sinds het ontstaan van de kredietcrisis de gelegenheid gehad om met betekenisvolle maatregelen te komen die op een adequate wijze het beloningsbeleid van ondernemingen aan banden zouden leggen. Het kabinet ziet voldoende aanleiding voor een wettelijke regeling die een structurele oplossing biedt tegen perverse prikkels, de kans op de terugkeer van oude patronen voorkomt en daarnaast de bestaande lappendeken aan beloningsregels harmoniseert. Het wetsvoorstel is openbaar geconsulteerd, waardoor belanghebbenden, en derhalve ook financiële ondernemingen, gelegenheid hadden hun zienswijze op het voorstel te geven. Ook de reacties daarop geven niet het beeld dat deze wettelijke maatregelen hadden kunnen worden bereikt via zelfregulering.

**De leden van de PVV-fractie willen weten of de bepaling in artikel 1:120, eerste lid, een verplichting is. Dit lid bepaalt dat een financiële onderneming waarop artikel 1:117 van toepassing is in haar jaarverslag een beschrijving op moet nemen van haar beloningsbeleid, indien zij verplicht is een jaarverslag op te stellen. De leden willen weten hoe hier op wordt toegezien dat dit daadwerkelijk wordt nageleefd en wat er gebeurt als een onderneming dit niet in haar jaarverslag opneemt. De leden van de PVV-fractie, evenals de leden van de fractie van de ChristenUnie willen verder weten wat onder een kleine onderneming wordt verstaan.**

De plicht voor financiële ondernemingen om in het jaarverslag een beschrijving op te nemen van het beloningsbeleid is een wettelijke plicht waaraan in beginsel alle financiële ondernemingen moeten voldoen. Een uitzondering wordt gemaakt voor kleine financiële ondernemingen. Dit zijn ondernemingen die op grond van artikel 396 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek geen jaarverslag hoeven op te stellen indien zij

---

<sup>3</sup> Idem.



beneden bepaalde drempels blijven ten aanzien van de waarde van de activa volgens de balans (niet meer dan € 4,4 miljoen), de netto omzet (niet meer dan € 8,8 miljoen) en/of het gemiddeld aantal werknemers (minder dan 50). De toezichthouder houdt toezicht op naleving van de opname van de beschrijving van het beloningsbeleid in het jaarverslag. In geval van niet-naleving kan de toezichthouder handhaven met gebruikmaking van de reeds bestaande handhavingsbevoegdheden waaronder het geven van een aanwijzing. Daarnaast wordt in het wetsvoorstel geregeld dat in geval van overtreding van de publicatieverplichting zoals bepaald in artikel 1:120, eerste en tweede lid, een bestuurlijke boete kan worden opgelegd.

## **Bonusplafond**

### **De leden van de VVD-fractie vragen of het kabinet kan onderbouwen dat variabel belonen één van de oorzaken is van de kredietcrisis.**

Er zijn wereldwijd veel aanwijzingen dat variabel belonen heeft bijgedragen aan het ontstaan van de kredietcrisis.<sup>4</sup> Er was sprake van het te eenzijdig nastreven van de doelen die gekoppeld waren aan de variabele beloning. Dit kwam voort uit de hoogte en structuur van variabele beloningen. Tevens speelde mee dat te beperkte prestatiecriteria werden gesteld. Dit had tot gevolg had dat onverantwoorde risico's werden genomen, risico's werden doorgeschoven en ten bate van persoonlijk gewin waardoor relevante andere belangen, zoals het klantbelang, uit het oog werden verloren.

Om de risico's die van bovenstaande uitgaven nog verder te beheersen dan in afgelopen jaren al is gebeurd heeft het wetsvoorstel niet alleen betrekking op de hoogte van variabele beloningen, maar worden ook eisen gesteld aan de structuur en prestatiecriteria van variabele beloningen.

### **De leden van de VVD-fractie vragen in hoeverre het verlagen van het bonusplafond een extra risico vormt, omdat financiële ondernemingen in jaren dat opbrengsten plotseling afnemen geconfronteerd zijn met (hogere) vaste kosten, die niet snel af te bouwen zijn.**

Het kabinet hecht er aan te onderstrepen dat er geen aanwijzingen zijn dat variabel belonen in de afgelopen jaren op grote schaal is gebruikt in de financiële sector om loonkosten mee te laten bewegen met economische ontwikkelingen. Het verhogen van de vaste beloning is een verantwoordelijkheid van ondernemingen zoals ook uitgelegd in de brief van 4 juli 2014.<sup>5</sup> Het is aan ondernemingen, mede gelet op de maatschappelijke aandacht voor beloningen in de financiële sector, om verantwoording af te leggen over eventuele verhogingen. Evenzo is het de verantwoordelijkheid van ondernemingen om er zorg voor te dragen dat eventuele verhogingen geen onacceptabele risico's voor de stabiliteit van de onderneming met zich meebrengen.

### **De leden van de VVD-fractie vragen wat het betekent dat «het bonusplafond in beginsel van toepassing is op de gehele finan-**

<sup>4</sup> Bebchuk, L. A. & H. Spamann (2010). Regulating Bankers' Pay. *Georgetown Law Journal* 98(2), p. 247–287 en Fahlenbrach, R. & R. Stulz (2011). Bank CEO incentives and the credit crisis. *Journal of Financial Economics* 99(1), p. 11–26.

<sup>5</sup> FM/2014/1027 U, Beantwoording van vragen over de verhoging van het vaste salaris van het senior management van ABN AMRO.

**ciële sector». De leden vragen waarom is gekozen voor een brede reikwijdte, en niet is aangesloten bij de Europese richtlijn kapitaalvereisten. De leden van de SP-fractie vragen waarom beheerders van beleggingsinstellingen en beheerders van icbe's niet onder het bonusplafond vallen. Ook de leden van de PvdA-fractie vragen naar de uitzondering voor beheerders van beleggingsinstellingen. De leden van de PVV-fractie vragen om hoeveel personen het gaat bij deze laatste twee typen ondernemingen en hoe hoog de variabele beloningen zijn.**

Het uitgangspunt van het bonusplafond is dat het van toepassing is op alle financiële ondernemingen. Een aantal typen ondernemingen is vanwege de effectiviteit van het bonusplafond uitgezonderd. Het gaat daarbij om twee groepen ondernemingen: ten eerste AIF- en UCITS-beheerders en daarnaast beleggingsondernemingen die voor eigen rekening en risico handelen. Deze ondernemingen hebben ten opzichte van andere ondernemingen in de financiële sector een beperkte binding met Nederland. Dit betekent dat het opleggen van een bonusplafond voor deze ondernemingen niet effectief zou zijn: ondernemingen vertrekken waardoor zij niet langer onder Nederlands toezicht staan en er is geen bonusplafond op hen van toepassing. Voor het kabinet is gelet daarop de meest optimale uitkomst te voorkomen dat deze ondernemingen vertrekken, waardoor zij onder Nederlands toezicht blijven staan en de overige strenge beloningsregels (zoals de bepaling over de maximale vertrekvergoeding en de regels over terugvordering en aanpassing van variabele beloningen) op hen van toepassing zullen zijn. Hoewel uit informatie van de Dutch Fund and Asset Management Association blijkt dat ongeveer 6000 mensen direct in de vermogensbeheersector werken, beschikt het kabinet helaas niet over exacte data met betrekking tot het aantal medewerkers van deze ondernemingen, of over de wijze waarop variabel belonen bij deze ondernemingen is vormgegeven.

**De leden van de VVD-fractie vragen waarom dochterondernemingen in het buitenland van een financiële onderneming met de hoofdvestiging in Nederland niet uitgesloten kunnen worden van het bonusplafond en vallen onder de regelgeving in het land waar de dochteronderneming is gevestigd. Ook de leden van de SP-fractie vragen waarom het kabinet een ander bonusplafond voorstelt voor personen die overwegend in het buitenland werken. Daarnaast vragen deze leden wie het toezicht uit zal oefenen op de toepassing van de hogere plafonds. Ook vragen deze leden of de regels omzeild kunnen worden door bijvoorbeeld buitenlands recht op arbeidsovereenkomsten van toepassing te verklaren.**

Gelet op de sterke verwevenheid van activiteiten binnen een groep van ondernemingen die internationaal actief is, is er voor gekozen om het bonusplafond op de gehele groep toe te passen. Risico's voortkomende uit variabel belonen kunnen zich overal voordoen en verstreckende gevolgen hebben voor de stabiliteit van de groep. Hiermee wordt aangesloten bij het groepstoepassingsbeginsel uit de richtlijn kapitaalvereisten. Gelet op de verschillen die bestaan tussen de Nederlandse arbeidsmarkt en arbeidsmarkten in andere staten, bestaat de mogelijkheid om binnen een groep verschillende bonusplafonds toe te passen. Wanneer een medewerker het grootste deel van zijn tijd in het buitenland werkzaam is, dan bestaat de mogelijkheid om aan deze medewerker in beginsel een maximale variabele beloning van 100% toe te kennen.

Onder voorwaarden bestaat, voor medewerkers die buiten de EER werkzaam zijn, de mogelijkheid tot toekenning van een variabele beloning

van 200%. In het geval dat de onderneming kiest voor het percentage van 200% dient de onderneming onder meer bij de toezichthouder een met redenen omklede motivering voor het toepassen van het hogere plafond in te dienen. De betrokken toezichthouder is de toezichthouder die op basis van de wetgeving als meest betrokken toezichthouder kwalificeert. In alle gevallen gaat het om één van de twee financiële toezichthouders; de Autoriteit Financiële Markten, dan wel de Nederlandsche Bank.

Het is niet mogelijk om de bonusplafonds te omzeilen door buitenlands recht op een arbeidsovereenkomst van toepassing te verklaren. Het wetsvoorstel richt zich op alle personen die onder verantwoordelijkheid van een financiële onderneming werkzaam zijn. Het recht dat een overeenkomst beheerst is bij de toepassing van het bonusplafond niet van belang omdat de norm zich in de eerste plaats op de onderneming richt. Het is mogelijk dat in specifieke gevallen de normen van het wetsvoorstel conflicteren met regels die gelden in een andere staat. In dat geval gaat het lokale recht voor. Concrete casussen zijn het kabinet op dit moment niet bekend.

**Ook vragen de leden van de VVD-fractie waarom voor personen die overwegend werkzaam zijn buiten Nederland niet in alle gevallen de mogelijkheid wordt geboden om een hogere maximale variabele beloning te hanteren die aansluit bij de Europese regelgeving.**

Het kabinet is van mening dat het Europese bonusplafond, gelet op de beloningsstructuren in de Nederlandse financiële sector, niet ambitieus genoeg is. Om die reden heeft Nederland er voor gekozen om gebruik te maken van de mogelijkheid om lagere plafonds in te stellen dan opgenomen in de Europese richtlijn kapitaalvereisten (en deze ook breder toe te passen). Bij het opstellen van het nationale bonusplafond is ingezet op een versoering van de variabele beloning en tegelijkertijd rekening gehouden met de verschillen die bestaan tussen lokale arbeidsmarkten. Daarom bestaat voor medewerkers die in hoofdzaak buiten Nederland werkzaam zijn de mogelijkheid om een variabele beloning te ontvangen die gelijk staat aan 100% vaste beloning op jaarbasis, conform de richtlijn kapitaalvereisten. Buiten de EER bestaat de mogelijkheid, onder voorwaarden, om aan medewerkers een maximale variabele beloning ter hoogte van 200% toe te kennen. Deze benadering leidt in bijvoorbeeld de Londense City en Azië tot een versoering van de variabele beloning, maar biedt Nederlandse ondernemingen wel de mogelijkheid om concurrerend te blijven op deze lokale arbeidsmarkten.

**De leden van de VVD-fractie vragen tevens waarom voor een groep die hoofdzakelijk in het buitenland actief is en haar zetel in Nederland heeft het bonusplafond voor de gehele groep geldt, en niet uitsluitend voor de onderdelen die in Nederland gevestigd zijn. Deze leden vragen welke gevolgen dit heeft voor het vestigingsklimaat van Nederland voor dit type bedrijven.**

In het genoemde geval zijn de beloningsregels van het wetsvoorstel op de gehele groep van toepassing wanneer sprake is van één of meerdere financiële ondernemingen met zetel in Nederland. Zoals hierboven beschreven kunnen perverse prikkels die uit kunnen gaan van variabele beloningen gevolgen hebben voor de gehele groep. Het kabinet hecht er aan te onderstrepen dat in het verleden steun is verleend aan groepen die hoofdzakelijk actief waren in het buitenland.

**De leden van de fractie van de VVD vragen het kabinet een aantal concrete casussen te geven hoe de voorliggende wetgeving in de**

**praktijk uitwerkt. De leden noemen ter illustratie enkele ondernemingen. Ook de leden van de fractie van de SP vragen naar de praktische uitwerking van de wetgeving.**

De exacte uitwerking van de voorliggende wetgeving hangt van verschillende factoren af. Onder meer hoe de onderneming is gestructureerd en welke keuzes de onderneming maakt met betrekking tot het daadwerkelijk gebruikmaken van de mogelijkheden voor maatwerk die het wetsvoorstel biedt. Hieronder zijn daarom enkele voorbeeldsituaties beschreven die aansluiten bij de door de leden beschreven ondernemingen. Het gaat daarbij specifiek om ondernemingen die ook buiten Nederland actief zijn.

*Een groep van ondernemingen met hoofdzetel in Nederland en activiteiten binnen en buiten Nederland*

De voorliggende wetgeving is van toepassing op een groep waarvan de onderneming die aan het hoofd van de groep staat haar zetel in Nederland heeft én welke beschikt over ten minste één financiële onderneming met zetel in Nederland. In dat geval is de groepsmaatschappij die aan het hoofd van de groep staat verantwoordelijk voor de toepassing van de voorliggende wetgeving op de gehele groep.

Verschillende bonusplafonds kunnen op die ondernemingen van toepassing zijn. De exacte uitvoering hangt af van de structuur van de onderneming en keuzes die de onderneming maakt met betrekking tot de toepassing van het bonusplafond. Hieronder wordt het maximale aantal bonusplafonds dat kan bestaan in een groep opgesomd:

- 20% in Nederland;
- gemiddeld 20% voor niet CAO-personeel;
- 100% buiten Nederland (wanneer een persoon in hoofdzaak in het buitenland werkzaam is);
- 200% buiten de EER (wanneer een persoon in hoofdzaak buiten de EER werkzaam is);
- 100% voor de aan het hoofd van de groep staande groepsmaatschappij wanneer aan verschillende strenge voorwaarden is voldaan;<sup>6</sup>
- Geen bonusplafond voor AIF- en UCITS-beheerders, alsmede voor beleggingsondernemingen die voor eigen rekening handelen en niet over klanten beschikken.

*Een buitenlandse onderneming die actief is binnen Nederland*

Ten aanzien van buitenlandse ondernemingen richt de wetgeving zich uitsluitend op de activiteiten die worden ontplooid vanuit een in Nederland gelegen bijkantoor. De motivatie hiervoor is in de eerste plaats gelegen in bescherming van Nederlandse klanten. In beginsel maakt het daarbij niet uit of sprake is van een bijkantoor in Nederland of van een dochteronderneming in Nederland – in het laatste geval is volgens de wettelijke systematiek overigens sprake van een Nederlandse onderneming.

**De leden van de PvdA-fractie vragen naar de regels die gelden voor personen die binnen Nederland werkzaam zijn en die beloningsafspraken zijn overeengekomen die deels of volledig van de cao afwijken. Tevens vragen de leden naar de omvang van de groep en eventueel ontwijkgedrag. Ook vragen deze leden of het mogelijk is in een groep van tien personen negen personen op 0% variabele beloning worden gehouden, zodat aan de tiende**

<sup>6</sup> Over een periode van vijf aaneengesloten kalenderjaren moet 75% van het totale personeelsbestand ten minste drie van die vijf jaar in hoofdzaak werkzaam zijn geweest buiten Nederland.

**persoon een variabele beloning van 200% kan worden toegekend. Ook de leden van de fracties van de SP en ChristenUnie vragen hier naar.**

Ten aanzien van personen waarvan de beloning deels of volledig afwijkt van de CAO bestaat de mogelijkheid voor ondernemingen om een bonusplafond van gemiddeld 20% te hanteren (voor huidige en toekomstige werknemers). Dit biedt de mogelijkheid om specifieke individuele medewerkers die buitengewoon presteren een hogere variabele beloning dan 20% toe te kennen, maar niet hoger dan 100% – het door de leden beschreven voorbeeld waarbij een variabele beloning wordt toegekend van 200% is dan ook niet mogelijk. Gemiddeld mag de variabele beloning onder deze medewerkers niet hoger zijn dan 20%, wat betekent dat andere personen een variabele beloning ontvangen die lager dan 20% ligt. Over de gehele linie zal daarmee altijd sprake zijn van een versobering. Ten behoeve van de berekening van de administratieve lasten is er vanuit gegaan dat ongeveer 27.500 personen beloningsafspraken zijn overeengekomen die in strijd zijn met de voorliggende regelgeving.

In het wetsvoorstel is een bepaling opgenomen die onderstreept dat het voor ondernemingen verboden is om constructies te treffen die het ontwijken van de regels van het wetsvoorstel mogelijk kunnen maken. In de memorie van toelichting is, in de artikelsgewijze toelichting, als voorbeeld van een dergelijke ontwijkingsconstructie genoemd het aanvullen van de niet CAO-groep met als effect dat hogere variabele beloningen aan individuele medewerkers kunnen worden toegekend.

**De leden van de PvdA-fractie vragen op welke wijze wordt gehandhaafd dat zzp-ers en andere ingehuurde krachten in hun opdrachtformulering de facto niet toch hogere variabele beloningen kunnen ontvangen.**

In het wetsvoorstel is opgenomen dat het bonusplafond niet alleen van toepassing is op reguliere werknemers, maar op elke persoon die onder verantwoordelijkheid van de onderneming werkzaamheden verricht. Dit betekent dat ook ingehuurde krachten (zoals zzp-ers) onder het bonusplafond vallen. Afspraken die afwijken van de normen in het wetsvoorstel zijn niet toegestaan.

**De leden van de fractie van de PvdA vragen daarnaast naar de mogelijkheid om incidenteel een hogere variabele beloning toe te kennen tot behoud van een specifiek persoon voor de onderneming. Zij vragen of deze uitzondering in de praktijk niet tot regel kan verworden.**

Om te voorkomen dat de mogelijkheid om zogenaamde incidentele retentebeloningen toe te kennen verwordt tot standaard is de toekenning van dergelijke variabele beloningen aan strikte voorwaarden gebonden. In de eerste plaats dient sprake te zijn van een duurzame organisatiewijziging van de onderneming (bijvoorbeeld een fusie of overname). Ten tweede dient de motivatie voor de toekenning van de variabele beloning door de onderneming ingegeven te zijn door de wens tot behoud van de betrokken persoon. Daarnaast mag de totale variabele beloning die een persoon in een jaar ontvangt niet hoger zijn dan de maxima conform de richtlijn kapitaalvereisten (100% en, wanneer de onderneming hier voor heeft gekozen, 200%). Ten slotte is de toekenning uitsluitend mogelijk na toestemming van de toezichthouder.

**De leden van de PvdA-fractie vragen of het gewenst en noodzakelijk is enige grip te houden op de stijging van de vaste**

**beloning. De leden wijzen hierbij op de passage uit de memorie van toelichting waarin opgenomen is dat «compensatie een gepaste omvang zal hebben, waarbij door de onderneming acht wordt geslagen op de uitdagingen waar de sector voor staat, de reeds hoge beloningen binnen de financiële sector in vergelijking tot andere sectoren en de maatschappelijke context rond het beloningsbeleid in de financiële sector». De leden vragen wat hierbij onder «gepast» wordt verstaan en hoe door het kabinet geborgd wordt dat een eventuele compensatie ook daadwerkelijk gepast is. Ook de leden van de SP-, CDA- en PVV-fractie vragen hiernaar.**

Het wetsvoorstel richt zich op beloningen die een perverse prikkel met zich mee kunnen brengen, waaruit risico's voortkomen en die het belang van klanten en ondernemingen kan schaden. Dit risico is doorgaans niet aanwezig bij vaste beloningen. Het is om die reden onjuist om te stellen dat sprake zou zijn van het omzeilen van het bonusplafond wanneer vaste beloningen worden verhoogd.

Om grenzen te kunnen stellen aan eventuele compensatie was in het wetsvoorstel een bevoegdheid opgenomen om hier nadere regels over te kunnen stellen. De Raad van State gaf echter aan dat de loonvorming is voorbehouden aan sociale partners en dat het enkele feit dat hoge vaste beloningen kunnen leiden tot maatschappelijke onrust niet voldoende is voor overheidsingrijpen op dit punt. De bevoegdheid is daarom naar aanleiding van het advies van de Raad van State geschrapt. Voor een uitgebreide toelichting op dit punt verwijs ik naar mijn brief van 4 juli 2014.<sup>7</sup>

In die brief heb ik aan u aangegeven dat lonen in de financiële sector nog verder versoberd kunnen worden. In mijn beantwoording van vragen van leden Nijboer en Kerstens heb ik data van Roland Berger opgenomen waaruit blijkt dat het aandeel van de personeelskosten in de totale operationele kosten bij Nederlandse banken hoger ligt dan in andere Europese landen. In de Nederlandse financiële sector kan efficiënter worden gewerkt. Dit is gunstig voor ondernemingen en draagt bij aan de stabiliteit van de financiële sector.

**De leden van de fractie van de PvdA vragen of het kabinet nogmaals en uitgebreider in kan gaan op het voorstel (gedaan in de consultatieronde) om een maximale verhouding tussen de beloning voor de top van de onderneming ten opzichte van de minst verdienende collega's vast te stellen. Daarnaast vragen de leden welke andere mogelijkheden het kabinet ziet om onverdedigbaar hoge honoreringen tegen te gaan?**

Het kabinet heeft in het kader van de onderhandelingen over de Richtlijn bevordering aandeelhoudersbetrokkenheid aangegeven het belang van het inzichtelijk maken van de verhouding van de beloning van bestuurders tot die van werknemers te onderschrijven.<sup>8</sup> Deze Richtlijn zal uiteindelijk worden geïmplementeerd in nationale wetgeving. Het voorliggende wetsvoorstel richt zich op variabele beloningen, en is ingegeven door de risico's die variabele beloningen met zich mee kunnen brengen. Vaste beloningen brengen deze risico's doorgaans niet met zich mee. Het voorstel heeft dan ook geen betrekking op vaste beloningen. Hoge (vaste) beloningen zijn maatschappelijk echter omstreden, en incidenten met

<sup>7</sup> FM/2014/1027 U, Beantwoording van vragen over de verhoging van het vaste salaris van het senior management van ABN AMRO.

<sup>8</sup> Kamerstukken II, 2013/2014, 22 112, nr. 1866.

hoge beloningen vormen de voornaamste aanleiding voor een daling van het vertrouwen dat klanten hebben in de financiële sector. Mede om die redenen is het van belang dat financiële ondernemingen prudent met beloningen en eventuele compenserende maatregelen omspringen. Het is aan de ondernemingen om hier verantwoording naar de samenleving over af te leggen.

**De leden van de PvdA-fractie vragen of het kabinet in kan gaan op de claim van enkele banken dat hoge beloningen nodig zijn om toptalent te behouden.**

Het kabinet kan zich voorstellen dat in individuele gevallen ondernemingen toptalent wil aantrekken of behouden dat niet per se aan de onderneming is gebonden en ook gemakkelijk elders in Nederland of het buitenland aan de slag zou kunnen gaan. Het kan voorkomen dat goede arbeidsvoorwaarden een dergelijk individu over de streep kunnen trekken bij het nemen van een beslissing over toekomstige werkzaamheden. Het kabinet heeft wel twijfels of de hoogte van de variabele beloning voor de betrokkene allesbepalend is. In de praktijk is het namelijk zo dat in het buitenland de beloningen nu al vaak aanzienlijk hoger liggen dan in Nederland. Iemand zou, als het degene zuiver om de beloning is te doen, daar reeds meer kunnen verdienen. Daarnaast wijst het kabinet er op dat ondernemingen de mogelijkheid wordt geboden om verlies aan variabele beloning te compenseren, wat in de praktijk zal leiden tot een versoering van de totale beloning, maar tegelijkertijd een hogere gegarandeerde (en daarmee waardevollere) beloning. Ten slotte merkt het kabinet op dat een vertrek van personen uit de Nederlandse financiële sector die gevoelig zijn voor variabele beloningen past binnen de door het kabinet nagestreefde gedrags- en cultuurverandering en aansluit bij een nieuw risicobewustzijn in de financiële sector.

**De leden van de SP-fractie verwelkomen het bonusplafond en vragen hoe het kabinet de effectiviteit van zelfregulering ten aanzien van beloningsbeleid in de financiële sector beoordeeld.**

De bestaande zelfreguleringsnormen met betrekking tot beloningsbeleid richten zich op een zeer beperkt deel van de personen werkzaam in de financiële sector, namelijk bestuurders. Hiernaast gelden deze normen uitsluitend voor banken en verzekeraars. Ten slotte bedraagt het in zelfregulering opgenomen bonusplafond 100% van de vaste beloning. Gelet op de doelstelling van het kabinet om een bonusplafond van in beginsel 20% voor de gehele financiële sector in Nederland in te stellen zijn de bestaande zelfreguleringsnormen onvoldoende. Tevens wordt met de voorliggende wetgeving een einde gemaakt aan de situatie waarbij verschillende typen regels naast elkaar van toepassing konden zijn. Hiermee wordt sprake van één consistente set aan regels.

**De leden van de SP-fractie zouden graag de uitslag van de gehouden peiling door FNV Finance ontvangen zodat kan worden gezien om hoeveel medewerkers het gaat en in welke instellingen deze medewerkers werkzaam zijn.**

Van FNV Finance heb ik bijgevoegde uitslag van de peiling onder haar leden over het beloningsbeleid in de financiële sector ontvangen<sup>9</sup>. Met betrekking tot de deelnemers aan de peiling heb ik de volgende informatie ontvangen:

---

<sup>9</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

Totaal gestarte enquêtes:	1.242
Totaal aantal voltooide enquêtes:	693 (55.8%)
<hr/>	
Bedrijven met grootst aantal respondenten	Aantal respondenten
ABN Amro	131
ACHMEA	183
Aegon	28
APG	20
ASR	12
DNB	9
Delta Lloyd	25
ING/NN	114
RABO	78
SNS/Reaal	51

**De leden van de PVV-fractie vragen in hoeverre het kabinet het mogelijk en wenselijk acht om de afwijkende plafonds voor personen die hoofdzakelijk werkzaam zijn in het buitenland te schrappen.**

De Europese regels bieden de mogelijkheid om lagere plafonds in te stellen dan de maxima opgenomen in de richtlijn kapitaalvereisten. Hoewel een plafond van 20% voor alle bij Nederlandse ondernemingen werkzame personen zou bijdragen aan het streven van het kabinet om perverse prikkels tegen te gaan, acht het kabinet een dergelijke maatregel niet effectief. Gelet op de verschillen die bestaan tussen de Nederlandse arbeidsmarkt en arbeidsmarkten in andere landen, zou een dergelijk laag bonusplafond zeer waarschijnlijk tot gevolg hebben dat buitenlandse activiteiten van Nederlandse ondernemingen forse schade kunnen ondervinden doordat zij niet langer mee kunnen concurreren op die arbeidsmarkten. Om die reden is gekozen voor bonusplafonds die een versobering met zich meebrengen, strenger zijn dan de Europese regels en tegelijkertijd rekening houden met de realiteit van beloningsstructuren in het buitenland. De voorgestelde bonusplafonds gaan op de volgende punten verder dan de Europese regels:

- De plafonds zijn niet beperkt tot een afgebakende groep personen (*identified staff*), maar gelden voor alle personen die werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van de financiële onderneming.
- De plafonds zijn niet enkel van toepassing op banken en beleggingsondernemingen maar op de gehele financiële sector.
- De plafonds zijn lager dan de Europese regels voorschrijven. In Nederland bedraagt het plafond 20% en binnen de EER is de maximale variabele beloning 100% van de vaste beloning, waar de richtlijn kapitaalvereisten de biedt mogelijkheid tot een bonusplafond van maximaal 200%.

**De leden van de D66-fractie vragen of nader kan worden toegelicht hoe is vastgesteld dat een percentage van 20% maximale variabele beloning voor werknemers in de financiële sector het beoogde belang het beste dient en dat dit niet verder gaat dan noodzakelijk.**



Voor het percentage van 20% is gekozen omdat dit een dusdanig laag percentage is wat op zichzelf geen excessieve perverse prikkel met zich mee kan brengen. Daarnaast biedt dit percentage de mogelijkheid voor ondernemingen om goed presterende medewerkers extra te belonen. Ten slotte biedt het in economisch mindere tijden nog enige kostenflexibiliteit.

**De leden van de D66-fractie vragen of de reikwijdte niet verder strekt dan het beoogde doel vereist. Deze leden wijzen op de mogelijkheid om de personele reikwijdte te beperken tot personen die het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk kunnen beïnvloeden of die zich rechtstreeks bezighouden met het verlenen van financiële diensten, zoals ook gedaan is in de Wijzigingswet financiële markten 2015 waar het de verplichting tot het afleggen van een eed of belofte betreft. Ook de leden van de VVD-fractie vragen of de keuze voor een bredere reikwijdte niet in strijd is met het evenredigheidsbeginsel.**

Hoewel beide maatregelen inderdaad het tegengaan van ongewenst gedrag tot doel hebben acht het kabinet in het geval van beloningsregels een bredere reikwijdte noodzakelijk. Dit heeft met de doelstelling van de wetgeving te maken: namelijk het beperken van de risico's die voortkomen uit variabel belonen en de bescherming van de klant. Dit omvat het doel van het Europese bonusplafond, dat zijn oorsprong heeft in regelgeving die zich primair richt op het waarborgen van de stabiliteit van de onderneming, in casu het beperken van de risico's. Vanuit die doelstelling is een beperking tot personen die het risicoprofiel van de onderneming kunnen beïnvloeden begrijpelijk (deze groep is ook een aangrijpingspunt geweest bij de uitbreiding van de reikwijdte van de eed). Deze groep is echter te beperkt waar het gaat om het tegengaan van perverse prikkels die klanten kunnen benadelen. Een perverse prikkel als gevolg van variabel belonen kan zich namelijk ook voordoen bij personen die zich bijvoorbeeld bezighouden met het ontwikkelen van producten of het adviseren van klanten. Ten slotte constateert het kabinet dat bij een keuze voor een afgebakende groep personen niet in alle gevallen duidelijk is of perverse prikkels worden tegengegaan en kan een onbedoeld neveneffect ontstaan: namelijk dat ondernemingen op zoek gaan naar manieren om personen buiten de groep te plaatsen om zo alsnog hoge variabele beloningen toe te kunnen kennen. De eventuele neiging tot ontwijking van de eed wordt lager ingeschat. Gelet op het bovenstaande acht het kabinet het voorgestelde bonusplafond de best mogelijk denkbare maatregel.

### **Maximale vertrekvergoeding**

**De leden van de VVD-fractie vragen waarom er een wettelijke bepaling moet komen terwijl er al zelfregulering is, waarom de zelfregulering blijkbaar niet werkt volgens het kabinet en waarom de wettelijke bepaling verder gaat dan de bestaande zelfreguleringsnormen waarin voor bestuurders een maximale vertrekvergoeding van 100–200% is opgenomen.**

De overwegingen die ten grondslag liggen aan de maximale variabele beloning gelden op gelijke wijze voor het maximeren van de vertrekvergoeding. Door het wetsvoorstel worden toekomstige excessieve vertrekvergoedingen voorkomen en wordt verder voorkomen dat na de inwerkingtreding van het wetsvoorstel excessieve vertrekvergoedingen worden uitgekeerd om lagere variabele beloningen te compenseren. Op grond van de bestaande zelfreguleringsnormen was afwijking van die normen mogelijk gelet op het principe van de codes: «pas toe, of leg uit». Dat betekende dat zeer hoge vertrekvergoedingen nog steeds konden

voorkomen. Alleen al om die reden was een wettelijke regeling op dit punt noodzakelijk en gaat het wetsvoorstel verder dan de codes omdat niet van de wettelijke regeling kan worden afgeweken. Verder is de reikwijdte van het wetsvoorstel groter nu de regeling ten aanzien de maximale vertrekvergoeding van toepassing is op alle dagelijks beleidsbepalers in plaats van alleen op bestuurders, zoals in de codes. Ten slotte bedraagt de in zelfregulering opgenomen maximale vertrekvergoeding 100% van de vaste beloning, met de mogelijkheid tot 200%. Tevens wordt met de voorliggende wetgeving een einde gemaakt aan de situatie waarbij verschillende typen regels naast elkaar van toepassing konden zijn. Hiermee wordt sprake van één consistente set aan regels.

### **De leden van de VVD-fractie vragen hoe en waarom er wordt afgeweken van de Wet werk en zekerheid.**

Op grond van de Wet werk en zekerheid heeft een werknemer bij ontslag recht op een transitievergoeding van ten hoogste € 75.000 of, wanneer het jaarsalaris hoger is dan € 75.000, niet meer dan het jaarsalaris. Dit zijn normbedragen; werkgever en werknemer kunnen een hogere vergoeding afspreken dan het normbedrag van de transitievergoeding dat de werkgever wettelijk verschuldigd is. Het wetsvoorstel sluit aan bij de Wet werk en zekerheid in de zin dat in het wetsvoorstel de vertrekvergoeding is gemaximeerd op 100% van de vaste beloning per jaar. In tegenstelling tot de Wet werk en zekerheid kan niet worden afgeweken van dit maximum. Het tweede verschil tussen de Wet werk en zekerheid en het onderhavig wetsvoorstel betreft de reikwijdte. De Wet werk en zekerheid ziet op alle werknemers; het onderhavig wetsvoorstel ziet ten aanzien van de maximale vertrekvergoeding op de dagelijks beleidsbepalers van de onderneming. Omdat de dagelijks beleidsbepalers niet per definitie een werknemer is (een bestuurder kan ook een overeenkomst van opdracht hebben met de financiële onderneming), is het wetsvoorstel ook van toepassing op een groep personen (zoals de voornoemde opdrachtnemer) die niet onder het bereik van de Wet werk en zekerheid vallen.

### **De leden van de fractie van de VVD vragen waarom de vertrekvergoeding niet wordt uitgezonderd van het onderscheid vast/variabel.**

Alle beloningen kunnen worden onderverdeeld in vaste of variabele beloning. Wanneer een beloning niet kan worden aangemerkt als vaste beloning, is sprake van variabele beloning. Een vertrekvergoeding kan derhalve ook (gedeeltelijk) uit variabele beloning bestaan. Daarbij kunnen dezelfde ongewenste financiële prikkels bestaan die ten grondslag liggen aan het invoeren van een maximum variabele beloning (bonusplafond). Daarnaast wordt door het wetsvoorstel voorkomen dat in de toekomst excessieve vertrekvergoedingen worden uitgekeerd om lagere variabele beloningen te compenseren.

### **De leden van de PvdA vragen waarom het kabinet de voorstellen omtrent maximering van de hoogte van de vertrekvergoeding heeft aangepast naar aanleiding van het advies van de Raad van State. Zij vragen verder waarom het bonusplafond voor iedereen geldt maar de maximale vertrekvergoeding alleen voor beleidsbepalers.**

De Afdeling advisering van de Raad van State heeft in haar advies aangegeven dat het wetsvoorstel verder ging dan de transitievergoeding van de Wet werk en zekerheid. De Afdeling was van mening dat deze vorm van overheidsingrijpen in private rechtsverhoudingen nadere onderbouwing behoeft en zo nodig diende te worden aangepast omdat

het wetsvoorstel ook gevolgen zou hebben voor overeenkomsten die met vakorganisaties zijn gemaakt, zoals sociale plannen. De collectieve onderhandelingsvrijheid zou daardoor kunnen worden aangetast. De opmerkingen van de Afdeling zijn aanleiding voor het kabinet geweest om het voorstel aan te passen. Door de maximale vertrekvergoeding te laten gelden voor dagelijks beleidsbepalers richt het wetsvoorstel zich op personen die binnen de onderneming belast zijn met een zekere mate van publiek gezag. Bovendien wordt hiermee aangesloten bij een bestaand begrip uit de Wft. Het wetsvoorstel gaat daarmee verder dan de bestaande codes aangezien de codes uitsluitend op bestuurders zien, terwijl de codes het bovendien mogelijk laten om af te wijken van maximering van vertrekvergoedingen in de codes. Voor al het personeel blijft op grond van het wetsvoorstel gelden dat geen vertrekvergoeding kan worden uitgekeerd wanneer sprake is van vrijwillig vertrek of ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

**De leden van de SP-fractie vragen wat de juridische mogelijkheden zijn wanneer een vertrekvergoeding wordt uitgekeerd wanneer deze volgens de wet niet had mogen worden uitgekeerd zoals bij vrijwillig vertrek, verwijtbaar tekortschieten van een persoon of falen van de onderneming. De leden vragen verder wie bepaalt wanneer een persoon verwijtbaar heeft tekortgeschoten en wat de rol van de raad van bestuur en de raad van commissarissen daarbij is.**

Indien een vertrekvergoeding wordt uitgekeerd in strijd met het wetsvoorstel is deze uitkering op grond van artikel 1:116, derde lid, nietig. De ontvanger van de vertrekvergoeding moet deze derhalve terugbetalen aan de financiële onderneming. De financiële onderneming beoordeelt of sprake is van vrijwillig vertrek, ernstig verwijtbaar handelen of nalaten of falen van de onderneming. De toezichthouder houdt hierop toezicht. In geval van niet-naleving kan de toezichthouder handhaven met gebruikmaking van de reeds bestaande handhavingsbevoegdheden. Indien naar het oordeel van de toezichthouder de financiële onderneming de vertrekvergoeding ten onrechte niet terugvordert, kan zij een aanwijzing geven betreffende een door de onderneming te volgen gedragslijn.

De raad van bestuur van een financiële onderneming is op grond van haar wettelijke taak verantwoordelijk voor de gang van zaken binnen de onderneming en zal daarom in eerste instantie verantwoordelijk zijn voor vaststelling van de vraag of iemand ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en of al dan niet een vertrekvergoeding kan worden uitgekeerd. De raad van commissarissen houdt toezicht hierop.

**De leden van de PVV-fractie vragen wat geregeld is ten aanzien van personen die de strategie bepalen, nu het wetsvoorstel slechts geldt voor personen die het dagelijks beleid bepalen. Verder zouden de leden van de PVV-fractie graag willen weten in hoeverre het kabinet het mogelijk en wenselijk acht dit plafond verder te verlagen.**

Onder dagelijks beleidsbepalers worden zowel de bestuurders van de onderneming verstaan als de overige dagelijks beleidsbepalers, personen die veelal werkzaam zullen zijn in de directe managementlaag onder het bestuur. Dit zijn de personen die tevens de strategie van de onderneming bepalen. De bepalingen ten aanzien van de maximale vertrekvergoeding zijn derhalve op hen van toepassing. Het kabinet acht geen reden voor verdere verlaging van de vertrekvergoeding nu het wetsvoorstel verder gaat dan de bestaande codes, die uitsluitend op bestuurders zien, terwijl

het bovendien mogelijk was om af te wijken van de codes. Daarnaast sluit het wetsvoorstel aan bij de Wet werk en zekerheid.

### **Terugvordering en aanpassing van variabele beloningen en vertrekvergoedingen**

**De leden van de VVD-fractie vragen waarom een verbreding van de regeling in artikel 2:135, zesde en achtste lid BW nodig is voor de Wft. Zij vragen waarom de bevoegdheid zoals opgenomen in het Burgerlijk Wetboek niet voldoende is en waarom nu een verplichting wordt opgenomen. De leden vragen tevens toe te lichten hoe is aangesloten bij artikel 94 van de richtlijn kapitaalsvereisten.**

In het Burgerlijk Wetboek is de terugvordering van variabele beloningen opgenomen als bevoegdheid. Wanneer een dergelijke bevoegdheid wordt vastgelegd tussen de onderneming en degene die werkt voor de onderneming, zou het enkele vastleggen naar de mening van het kabinet onvoldoende zijn ten aanzien van de financiële sector omdat de raad van commissarissen er in voorkomende gevallen voor kan kiezen om de bevoegdheid vervolgens niet toe te passen. Het kabinet kiest daarom en omdat van terugvordering een preventieve werking kan uitgaan voor een verplichting om dergelijke bevoegdheden toe te passen. De regels ten aanzien van terugvordering en aanpassing van variabele beloningen zijn ten eerste verbreed ten opzichte van het Burgerlijk Wetboek in verband met de implementatie van de richtlijn kapitaalsvereisten. Daarin is bepaald dat de variabele beloning onderworpen is aan aanpassings- en terugvorderingsregelingen. Banken en beleggingsondernemingen moeten procedures hiervoor vastleggen. In die zin is bij de richtlijn kapitaalsvereisten aangesloten. Bovendien geldt dat de richtlijn kapitaalsvereisten alleen van toepassing is op banken en beleggingsondernemingen en niet op alle financiële ondernemingen, zoals het wetsvoorstel.

**De leden van de VVD-fractie vragen op welke punten de Wft-regeling wordt aangescherpt. De leden vragen verder waarom de reikwijdte wordt verbreed tot alle personen werkzaam onder verantwoordelijkheid van de onderneming en niet beperkt tot «identified staff».**

Ten eerste geldt dat aanscherping heeft plaatsgevonden door de bevoegdheid tot aanpassing of terugvordering te wijzigen in een verplichting indien sprake is van in het wetsvoorstel genoemde gevallen, zoals ernstig verwijtbaar handelen. Ten tweede wordt de reikwijdte gewijzigd; het wetsvoorstel is niet alleen van toepassing op dagelijks beleidsbepalers, zoals nu onder de Wft het geval is, maar op alle personen die werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van de financiële onderneming. Het kunnen terugvorderen of aanpassen van de variabele beloning of vertrekvergoeding acht het kabinet noodzakelijk ten aanzien van de gehele organisatie. Bij het ontbreken van deze reikwijdte blijft de reële mogelijkheid bestaan dat een situatie zich voordoet waarbij terugvordering of aanpassing gewenst is, maar dit niet mogelijk is. Het ontbreken van aanpassings- en terugvorderingsregels in de bedrijfsvoering van een onderneming kan leiden tot een te eenzijdig nastreven van de doelen die gekoppeld zijn aan de variabele beloning en zo in extreme gevallen fraude in de hand werken. Een wettelijke plicht tot aanpassing en terugvordering is daarom een geëigend en effectief middel, ten opzichte van alle personen werkzaam bij de financiële onderneming.

### **De leden van de VVD-fractie vragen waarom niet wordt voorzien in overgangsrecht.**

Er zijn verschillende redenen waarom het kabinet heeft niet heeft gekozen voor overgangsrecht op dit punt. Bij deze keuze is het belang van voortvarende invoering van de aanpassings- en terugvorderingsregels afgewogen tegen de betrokken individuele belangen. Ten eerste geldt dat deze regels al op dagelijks beleidsbepalers van toepassing zijn, zij het in de vorm van een bevoegdheid tot aanpassing en terugvordering. Ten tweede is gekeken naar de gevolgen van eventuele uitgestelde werking. Overgangsrecht zou betekenen dat gedurende de overgangstermijn het niet mogelijk is om variabele beloningen aan te passen of terug te vorderen (wanneer voldaan is aan de strenge eisen van de wet). Ten slotte geldt een beperkte noodzaak voor overgangsrecht. Hier is namelijk sprake van een verplichting voor de onderneming, maar bestaat geen directe noodzaak tot het aanpassen van individuele overeenkomsten (tenzij daarin is opgenomen dat geen terugvordering of aanpassing kan plaatsvinden). Het kabinet is van oordeel dat een overgangstermijn in deze gevallen een verkeerd signaal af geeft naar zowel de sector als de maatschappij. Het voorgaande heeft er toe geleid dat geen overgangstermijn ten aanzien van de regels over terugvordering en aanpassing is opgenomen.

### **Verhouding tot andere regelgeving en Europese en internationale context**

**De leden van de fractie van de ChristenUnie en VVD vragen of er lidstaten zijn die net als Nederland kiezen voor een andere toepassing van de plafonds dan opgenomen in de richtlijn kapitaalvereisten. Ook de leden van de D66-fractie vragen hier naar.**

Omdat verschillende lidstaten nog bezig zijn de regels in te vullen beschikt het kabinet niet over een compleet beeld over de wijze waarop lidstaten de richtlijn implementeren. Wel is duidelijk dat meerdere lidstaten er voor kiezen om normen uit de richtlijn kapitaalvereisten strenger toe te passen. In België is ten aanzien van *identified staff* een bonusplafond van 50% van toepassing. Duitsland en Finland hanteren de plafonds uit de richtlijn, maar passen die toe op al het personeel van de bank of beleggingsonderneming. Daarnaast werken verschillende lidstaten, zoals het Verenigd Koninkrijk, aan regels die met betrekking tot de structuur van een variabele beloning verder gaan dan de richtlijn. Het gaat daarbij onder meer om regels over de verhouding tussen contanten en financiële instrumenten binnen de variabele beloning.

**De leden van de VVD-fractie vragen waar schriftelijk staat vastgelegd dat de eisen uit een richtlijn ook kunnen gelden voor personen die niet in de richtlijn worden genoemd. Deze leden vragen of het kabinet daarover een schriftelijke bevestiging van de Europese Commissie kan toesturen aan de Tweede Kamer.**

Het kabinet beschouwt het grootste gedeelte van de voorliggende wetgeving als zuiver nationale wetgeving. Een deel van de regels vloeit voort uit de Europese richtlijn kapitaalvereisten. De Europese regels zijn in dit geval van toepassing op een beperkte groep aan personen en zeggen niets over het al dan niet breder toepassen van de Europese normen. In Europa bestaat daarnaast consensus over het feit dat met betrekking van de beloningsnormen sprake is van minimumharmonisatie. Het staat een lidstaat dan ook vrij om zelf in nationale regels normen op te nemen die strenger zijn en een bredere reikwijdte kennen. Het kabinet ziet daarom

geen aanleiding hiervan schriftelijke bevestiging te vragen bij de Europese Commissie.

**De leden van de VVD-fractie vragen in hoeverre sprake is van redelijke maatregelen en in hoeverre wordt voldaan aan het evenredigheidsbeginsel. Hierbij wijzen zij op het feit dat perverse prikkels van variabele beloning ook worden bepaald door de prestatie-indicatoren waaraan ze zijn gekoppeld en niet alleen aan de hoogte van de variabele beloning.**

Perverse prikkels kunnen worden veroorzaakt door meerdere factoren. Een belangrijke oorzaak zijn hoge variabele beloningen, deze kunnen leiden tot het te eenzijdig nastreven van het doel dat aan de variabele beloning is gekoppeld. Door het verlagen van de hoogte van variabele beloningen wordt het minder aantrekkelijk om de variabele beloning en het daaraan gekoppelde doel na te jagen. Het zou echter niet voldoende zijn om alleen regels te stellen over de hoogte van de variabele beloning. Zoals de leden van de VVD-fractie aangeven zijn ook prestatiecriteria een belangrijke factor waar het gaat om perverse prikkels. Om die reden is ook in het wetsvoorstel opgenomen dat een variabele beloning moet zijn gebaseerd op verschillende criteria. Het moet daarbij gaan om zowel financiële (bijvoorbeeld resultaten) als niet financiële criteria (zoals klanttevredenheid). Door een combinatie van regels over de structuur en de hoogte van de variabele beloning worden perverse prikkels die uit kunnen gaan van variabele beloningen op een evenredige manier verminderd.

**De leden van de SP-fractie vragen of is overwogen om reeds bij de implementatie van de CRD IV richtlijn het bonusplafond van 20 procent toe te passen.**

Het kabinet heeft er niet voor gekozen om al bij de implementatie van de richtlijn kapitaalvereisten het bonusplafond van 20% te implementeren. De richtlijn ziet namelijk alleen op banken en bepaalde beleggingsondernemingen, en de implementatie van een streng bonusplafond zou hebben geleid tot een zeer ongelijk speelveld waarbij sommige ondernemingen een bonusplafond van 20% zouden kennen en andere nog geen bonusplafond. Daarnaast maakt het bonusplafond onderdeel uit van een grotere set aan regels en ligt het daarom voor de hand alle normen in één keer in werking te laten treden.

**De leden van de CDA-fractie hebben vragen over de houdbaarheid van het wetsvoorstel in Europees verband. De Afdeling advisering van de Raad van State heeft hier een aantal kritische vragen over gesteld, zo zou het wetsvoorstel op gespannen voet kunnen staan met de principes van vrij verkeer voor personen, diensten en goederen. De leden vragen of het kabinet het wetsvoorstel ter toetsing heeft voorgelegd aan Europese juridische instanties.**

Het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State is verwerkt in het wetsvoorstel. Met name ten aanzien van de Europese context is de toelichting, in lijn met het advies, op verschillende punten aangevuld. Dit heeft op de door de leden genoemde punten niet geleid tot inhoudelijke wijzigingen. Het wetsvoorstel is niet voorgelegd aan Europese (juridische) instanties.

**De leden van de D66-fractie vragen of het kabinet er niet zeker van is of het Hof van Justitie van de Europese Unie de «dwingende redenen van algemeen belang» zal onderkennen. Deze leden vragen of het kabinet een afname van financiële**

**ondernemingen met een zetel in een andere lidstaat die actief zijn op de Nederlandse markt verwacht. Ook de leden van de VVD-fractie vragen naar de juridische houdbaarheid.**

Het kabinet ziet geen redenen om te twijfelen aan de juridische houdbaarheid van de voorliggende wetgeving. Uiteraard is het eindoordeel over deze wetgeving aan het Hof van Justitie van de Europese Unie. Het kabinet heeft momenteel geen aanwijzingen dat het aantal buitenlandse onderneming dat actief is op de Nederlandse markt af zal nemen als direct gevolg van de voorliggende wetgeving.

**De leden van de D66-fractie vragen of ten aanzien van artikel 1:121, vijfde lid, nog andere criteria denkbaar zijn om het internationale karakter van een onderneming te bepalen. Daarnaast vragen deze leden naar het aantal ondernemingen dat voor deze uitzondering kwalificeert.**

Het kabinet heeft bij het opstellen van deze uitzondering verschillende criteria overwogen, waar onder het balanstotaal van de onderneming. Mede gelet op de lasten voor toezichthouders is gekozen voor personeelsaantal. Dit omdat deze informatie doorgaans in openbare bronnen, zoals het jaarverslag te controleren is. Naar inschatting van het kabinet zal een zeer beperkt aantal ondernemingen voor deze uitzondering in aanmerking komen: één, of enkele.

**De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen naar het uitgangspunt bij dit voorstel dat bij conflicterende wetgeving het lokale recht van een andere staat voorrang heeft boven het onderhavige wetsvoorstel.**

Het kabinet heeft de betreffende passage hierover opgenomen naar aanleiding van vragen tijdens de consultatie. Op dit moment beschikt het kabinet niet over aanwijzingen dat er concrete situaties zijn waarbij de voorliggende wetgeving buitenspel komt te staan door een botsing met lokale regels in een andere staat.

### **Uitvoering en handhaving**

**Hoe en door wie wordt in het buitenland toegezien op handhaving van het wetsvoorstel, zo vragen de leden van de fractie van de VVD.**

Ten aanzien van buitenlandse activiteiten wordt door de Autoriteit Financiële Markten of De Nederlandsche Bank toegezien op de naleving van de normen van de voorliggende wetgeving. Het wetsvoorstel is zo opgezet dat de verantwoordelijkheid voor de toepassing bij buitenlandse activiteiten bij een rechtspersoon of vennootschap in Nederland ligt. Veelal zal sprake zijn van een groep met haar zetel in Nederland, in dat geval is de groepsmaatschappij die aan het hoofd van de groep staat verantwoordelijk voor de toepassing van de wetgeving op de gehele groep (waaronder de buitenlandse activiteiten). De toezichthouder kan via die groepsmaatschappij informatie opvragen met betrekking tot het beloningsbeleid van andere onderdelen van de groep.

**Deze leden vragen verder in hoeverre de ECB straks bereid is om bij het Europees banktoezicht op sommige van de Nederlandse banken een apart regime te hanteren voor het toezicht als het gaat om het beloningsbeleid.**

In verordening 1024/2013 zijn aan de ECB specifieke taken opgedragen betreffende het beleid inzake het prudentieel toezicht op kredietinstellingen. In artikel 4 van deze verordening (betreffende de aan de ECB opgedragen taken) is in het derde lid bepaald dat de ECB voor het vervullen van de bij deze verordening opgedragen taken alle toepasselijke Uniewetgeving toepast en wanneer het daarbij gaat om richtlijnen, de nationale wetgeving waarbij die richtlijnen zijn omgezet. Omdat het bonusplafond een invulling is van een expliciete optie die in de richtlijn is gegeven, zal de ECB dit ook mee moeten nemen in haar toezicht.

**De leden van de CDA-fractie vragen of het kabinet kan aangeven wat voor soort sancties kunnen worden opgelegd in termen van bedragen of maatregelen.**

Het niet naleven van de normen van het wetsvoorstel kan onder meer worden bestraft met boetes en dwangsommen. De boetecategorieën zullen via het Wijzigingsbesluit Financiële Markten 2015 worden opgenomen in het Besluit bestuurlijke boetes financiële sector. Ten aanzien van de algemene normen betreffende het beloningsbeleid is gekozen voor een boetecategorie 2. Het maximale bedrag in deze categorie is € 1.000.000. In het geval van specifieke individuele normen is gekozen voor de hoogste boetecategorie, namelijk categorie 3. Het maximale bedrag in deze categorie is € 4.000.000.

Waar het niet goed uitvoering geven aan de verplichting om te beschikken over een beloningsbeleid niet automatisch hoeft te betekenen dat sprake is van een schending van een individuele norm, is dat bij verkeerde toepassing van de artikelen 1:121 tot en met 1:128 wel het geval. Om die reden is voor categorie 3 gekozen voor de normen die zijn opgenomen in die artikelen. Daarnaast is ten aanzien van artikel 1:116 waarin – kort gezegd – is opgenomen dat het niet toegestaan is om de normen van het wetsvoorstel te ontduiken, vanwege de ernst van overtreding van het in dat artikel bepaalde, gekozen voor boetecategorie 3.

**Tabel: Normen uit het wetsvoorstel en bijbehorende boetecategorieën**

Artikel	Cat.
1:113	2
1:114, eerste en tweede lid	2
1:116	3
1:117, eerste tot en met derde lid	2
1:118	2
1:119	2
1:120, eerste en tweede lid	2
1:121, eerste lid	3
1:122, eerste lid	3
1:124, eerste lid	3
1:125, eerste lid en tweede	3
1:127	3
1:128, tweede en derde lid	3

**Gevolgen**

**De leden van de VVD-fractie vragen of de wetgeving naast administratieve lasten en nalevingkosten ook andere gevolgen kent. Zo vragen zij welke gevolgen het wetsvoorstel heeft voor de concurrentiepositie van Nederlandse bedrijven in de financiële sector en het vestigingsklimaat. Ook vragen de leden wat daarbij acceptabel is voor het kabinet als het gaat om bijvoorbeeld het verlies van arbeidsplaatsen. Daarnaast hebben de leden van de CDA-fractie ook enkele zorgen over de gevolgen voor de Nederlandse economie en het investeringsklimaat.**



Het voorstel richt zich op het tegengaan van perverse prikkels die variabel belonen met zich mee kan brengen. Het kabinet verwacht dat de wetgeving geen grote gevolgen zal hebben voor de concurrentiepositie van Nederlandse ondernemingen en het vestigingsklimaat waar het gaat om concurrentie met buitenlandse ondernemingen. Dit komt onder meer door de gekozen reikwijdte van het voorstel, en in het bijzonder de gelaagde structuur van het bonusplafond. De door het kabinet gekozen benadering heeft een versobering van de variabele beloning tot gevolg, maar op zo'n wijze dat van grote negatieve effecten voor ondernemingen geen sprake zal zijn.

Met betrekking tot individuele arbeidsplaatsen verwacht het kabinet eveneens geen grote gevolgen te zien. Daarbij is het belangrijk om ten aanzien van individuele personen te beseffen dat zij in veel gevallen nu reeds meer kunnen verdienen in het buitenland. Met betrekking tot de totale beloning is dan ook nu reeds geen sprake van een gelijk speelveld.

**De leden van de VVD-fractie geven aan dat voor het vestigingsklimaat van (buitenlandse) bedrijven voorspelbaarheid, betrouwbaarheid en logica/redelijkheid als het gaat om wet- en regelgeving van cruciaal belang is. Zij vragen in hoeverre het kabinet dit nog het geval vindt in Nederland als het gaat om wet- en regelgeving in de financiële sector, zoals bijvoorbeeld bij het beloningsbeleid.**

In de afgelopen jaren is veel verschillende wet- en regelgeving geïntroduceerd voor de financiële sector. Dit was niet zonder reden. De afgelopen jaren hebben verschillende ernstige incidenten plaatsgevonden. De gevolgen hiervan kwamen veelal voor rekening van de klanten van financiële ondernemingen en de belastingbetaler, en hebben het vertrouwen van de maatschappij in de financiële sector sterk aangetast. Het kabinet vindt het belangrijk dat wordt voorkomen dat incidenten uit de afgelopen jaren zich in de toekomst herhalen. Wet- en regelgeving die zich richt op het versterken van de financiële sector is daarom gerechtvaardigd.

Een groot deel van wet- en regelgeving vindt haar oorsprong in Europese regelingen. Daarnaast is ook sprake van zuiver nationale regels. Het kabinet vindt het belangrijk dat de verschillende regels snel, maar met oog voor de sector, moeten worden ingevoerd. Voorspelbaarheid, betrouwbaarheid en redelijkheid zijn daarbij belangrijke voorwaarden. In het geval van de voorliggende wetgeving is op verschillende momenten gecommuniceerd over aankomende regelgeving. Onder meer in november 2013 is, voorafgaande aan openbare consultatie, een Kamerbrief gestuurd waarin de inhoud van het wetsvoorstel uiteen is gezet, alsmede het tijdsplan van het kabinet.<sup>10</sup> Daarnaast zijn verschillende gesprekken met de sector gevoerd waarin deze aspecten ook aan de orde zijn gekomen.

**De leden van de VVD-fractie vragen het kabinet in te gaan op de relevante Europese wet- en regelgeving voor de financiële sector en de verschillen die bestaan tussen de Nederlandse en de Europese normen.**

Ten aanzien van de implementatie van Europese richtlijnen is het stand kabinetsbeleid dat de Europese regel het uitgangspunt is. In specifieke situaties is het mogelijk om nationaal strenger te zijn dan de Europese regel. Een andere handelwijze zou namelijk betekenen dat Nederland zich

<sup>10</sup> Kamerstukken II 2013/2014, 32 013, nr. 39.

automatisch neerlegt bij het Europese minimum, wat ongewenste situaties tot gevolg kan hebben. In bijzondere situaties moet daarom afgeweken kunnen worden. Dat gebeurt bijvoorbeeld in het geval van het beloningsbeleid en de *leverage ratio* voor banken. Bij dergelijke maatregelen wordt uiteraard goed gekeken naar de gevolgen voor de economie in brede zin, het gaat dan niet alleen om concurrentie binnen de financiële sector, maar ook om de gevolgen voor klanten, de arbeidsmarkt en andere sectoren.

**De leden van de VVD-fractie vragen hoe ontwikkelingen als gevolg van dit wetsvoorstel, maar ook andere wetsvoorstellen met extra en/of afwijkende Nederlandse regelgeving, worden gemonitord door het kabinet als het gaat om het vestigingsklimaat, de concurrentiepositie, arbeidsmarkt, etc. van de financiële sector.**

Niet alleen nadat wet- en regelgeving van kracht is geworden, maar ook tijdens de voorbereiding ervan wordt, met behulp van de expertise van toezichthouders en brancheorganisaties, zo nauwkeurig mogelijk een schatting gemaakt van potentiële regeldrukeffecten. Daarnaast heeft eenieder de mogelijkheid om via de consultatie te reageren op wetsvoorstellen, waarbij het kabinet ook gewezen kan worden op eventuele gevolgen voor de sector, zoals gevolgen voor het vestigingsklimaat, de concurrentiepositie of de arbeidsmarkt. De consultatieversie van het conceptvoorstel Wijzigingswet financiële markten 2015 heeft bijvoorbeeld met betrekking tot het onderdeel ten aanzien van concernfinancieringsmaatschappijen veel kritische opmerkingen opgeleverd. Dit heeft ertoe geleid dat het wetsvoorstel, mede met het oog op het Nederlandse vestigingsklimaat, op dit punt ingrijpend is gewijzigd.

**De leden van de VVD-fractie vragen welke signalen (en geruchten) het kabinet op dit moment bekend is van bedrijven die de Nederlandse wet- en regelgeving overwegen om het bedrijf, de holding, het hoofdkantoor of delen daarvan naar elders te verplaatsen vanwege de Nederlandse wet- en regelgeving. Daarnaast vragen deze leden in welke mate sprake is van een verschuiving van activiteiten van Nederland naar financiële centra elders in Europa.**

Het kabinet beschikt niet over informatie, anders dan berichtgeving hierover in de media, dat sprake is van een mogelijk vertrek van ondernemingen uit Nederland als rechtstreeks gevolg van de invoering van bepaalde maatregelen. Overigens wordt dit vaak in diezelfde media door de betrokken ondernemingen ontkend. Uiteraard monitort het kabinet de ontwikkelingen op dit vlak.

Over de afgelopen jaren is zichtbaar dat het aantal medewerkers in de financiële sector aan het afnemen is. Zoals algemeen bekend hangt dit vooral samen met het feit dat het personeelsbestand van deze ondernemingen aan het afnemen is. De indruk van het kabinet is daarom dat van een verschuiving naar andere financiële centra in het algemeen niet of nauwelijks sprake is.

**De leden van de CDA-fractie vragen of het kabinet kan aangeven welke inspanningen zij verricht om de (soepelere) wetgeving in de Europese Unie gelijk te trekken met de voorgestelde Nederlandse wetgeving. Daarnaast vraagt zij hoe het kabinet op komt voor een gelijk speelveld in heel Europa, dat voorkomt dat bedrijven prikkels hebben om zich niet in Nederland te vestigen.**

Uiteraard heeft het kabinet in Europa ingezet op een strenge benadering wat betreft de in de richtlijn kapitaalvereisten opgenomen beloningsregels, overeenkomend met de benadering in onderhavig wetsvoorstel. Helaas was als gevolg van de grote verschillen tussen lokale arbeidsmarkten en beloningsculturen geen strengere uitkomst mogelijk. Zoals hierboven beschreven zijn verschillende lidstaten strenger dan het Europese kader. Dit betreft het bonusplafond, maar ook andere elementen. Binnen Europa is daardoor geen sprake van gelijk speelveld. Hoewel het kabinet streeft naar een gelijk speelveld binnen Europa is dat hier niet mogelijk door de grote verschillen tussen lidstaten.

### **Consultatie**

**De leden van de VVD-fractie vragen waaruit blijkt dat de lidstaten de mogelijkheid hebben om regels te stellen voor al het personeel wanneer een richtlijn alleen regels stelt voor een specifiek deel van het personeel.**

In het algemeen geldt dat wanneer een lidstaat nationale regels in aanvulling of naast een Europese richtlijn wil invoeren (en die nationale regels de werkingssfeer van de richtlijn raken) dat niet mag zijn verboden in die richtlijn. Dit kan expliciet uit een artikel blijken, of impliciet uit bijvoorbeeld het doel van de richtlijn. In het geval van de richtlijn kapitaalvereisten is het doel in de eerste plaats het beheersen van risico's die de onderneming kunnen schaden. Daartoe hebben de beloningsbepalingen in die richtlijn in beginsel betrekking op een afgebakende groep personen.

Met het bovenstaande is echter geen afdoende bescherming geboden van klanten tegen perverse prikkels die uit kunnen gaan van variabel belonen. Dat is ook geen doelstelling van de richtlijn. Het wetsvoorstel staat in dat opzicht ook los van de richtlijn, te meer omdat in de richtlijn niets nadrukkelijk is geregeld voor personen die niet onder de richtlijn vallen. Nederland staat hier niet alleen in: Duitsland past het bonusplafond ook toe op al het personeel.

**De leden van de VVD-fractie wijzen op verschillende voorstellen tot uitzondering die gedaan zijn in de consultatieronde en vragen waarom die uitzonderingen niet zijn toegepast.**

Het kabinet streeft naar een bonusplafond van in beginsel 20%. Gelet op concurrentie met arbeidsmarkten buiten Nederland gelden buiten Nederland andere bonusplafonds. Ook in Nederland kan ten aanzien van, kort gezegd, niet CAO-personeel een afwijkend bonusplafond van gemiddeld 20% worden toegepast. Ten slotte zijn enkele typen ondernemingen volledig uitgezonderd van het bonusplafond. Het kabinet past uitzonderingen, of afwijkende bonusplafonds alleen toe indien daar een noodzaak en rechtvaardiging toe bestaat.

In verschillende consultatiereacties is gevraagd om de bonusplafonds die van het 20% plafond afwijken uit te breiden. Zo is gevraagd om de grenzen aan te passen voor toepassing van het plafond van 100% voor een holdingsmaatschappij waarvan ten minste 75% van het personeel in het buitenland werkzaam is, in ten minste drie jaar van de vijf afgelopen jaren. Deze grenzen zijn echter bewust dusdanig hoog gesteld dat alleen in gevallen waarin de groep vooral activiteiten in het buitenland verricht gebruik kan worden gemaakt van dit verhoogde plafond. Additionele grenzen maken deze bepaling moeilijker uitvoerbaar. Het is juist de bedoeling dat dergelijke uitzonderingen slechts in een beperkt aantal gevallen gebruikt zullen worden.

Voor beheerders van beleggingsinstellingen en icbe's en beleggingsondernemingen die uitsluitend voor eigen rekening handelen is een uitzondering opgenomen. In een aantal consultatiereacties is gevraagd deze uitzondering uit te breiden. Zo is gevraagd een uitzondering toe te passen voor beleggingsondernemingen die niet voor eigen rekening handelen en bewaarders. De uitzondering voor beheerders is opgenomen omdat toepassing van het bonusplafond voor deze groep naar verwachting ineffectief zal zijn. Met betrekking tot de overige in de consultatiereacties genoemde financiële ondernemingen is de verwachting dat het bonusplafond wel effectief kan worden toegepast. Daarom wordt geen uitzondering voor deze groepen opgenomen.

**De leden van de VVD-fractie vragen op basis waarvan de toezichthouders kunnen optreden tegen een toename van het gebruik van welkomstvergoedingen.**

In het wetsvoorstel is opgenomen dat gegarandeerde variabele beloningen niet zijn toegestaan. Dergelijke variabele beloningen vereisen geen tegenprestatie en zijn naar de opvatting van het kabinet onwenselijk. Een uitzondering is opgenomen voor zogenaamde welkomstvergoedingen. Deze kunnen worden uitgekeerd, maar enkel wanneer voldaan is aan voorwaarden. Zo mag de beloning alleen betrekking hebben op het feit dat een persoon voor de onderneming gaat werken, en kan uitkering alleen plaatsvinden in het eerste dienstjaar. Hiermee wordt aangesloten bij Europese regelgeving. Deze vereisten beperken de mogelijkheden voor ondernemingen om gebruik te maken van de mogelijkheid tot uitkering van deze beloningen.

In algemene zin geldt dat wanneer een onderneming toezichtsregelgeving schendt de toezichthouders kunnen optreden. In het geval dat bijvoorbeeld welkomstvergoedingen worden uitgekeerd na het eerste dienstjaar kan als sanctie een dwangsom of boete van de derde categorie worden opgelegd.

**De leden van de fractie van de VVD vragen of overleg heeft plaatsgevonden met het College bescherming persoonsgegevens over dit wetsvoorstel. Zij wijzen er op dat in de consultatieronde is gevraagd naar de privacy van individuele medewerkers in verband met de publicatieverplichtingen.**

Het kabinet heeft bij de vormgeving van de publicatieverplichtingen zorgvuldig gekeken naar de privacy aspecten die hierbij een rol kunnen spelen. Daarom is gekozen voor de verplichting tot het publiceren van informatie die niet tot een individu herleidbaar is. Van verwerking van persoonsgegevens is dan ook geen sprake. Om die reden heeft geen overleg plaatsgevonden met het College bescherming persoonsgegevens.

**Waarom geldt voor zorgverzekeraars zowel het voorliggende wetsvoorstel als ook de Wet Normering Topinkomens (WNT)? Waarom vallen de zorgverzekeraars niet gewoon onder de regels voor verzekeraars vragen de leden van de VVD-fractie.**

De WNT en de voorliggende wetgeving verschillen in doelstelling en reikwijdte. De WNT stelt maxima aan de hoogte van de vaste beloning en staat geen variabele beloningen toe. De voorliggende wetgeving heeft uitsluitend betrekking op de hoogte en structuur van de variabele beloning. Waar de WNT zich richt op bestuurders en de direct ondergeschikten daarvan heeft de voorliggende wetgeving in beginsel betrekking op alle personen die onder verantwoordelijkheid van een financiële onderneming werkzaam zijn.

**De leden van de fractie van de PvdA vragen of pensioenbijdragen van de werkgever niet tot de jaarlijkse beloning worden gerekend. Daarnaast vragen zij of het hierdoor mogelijk is de norm over de maximale hoogte van de vertrekvergoeding te ontwijken door pensioengaten uit het verleden te vullen. Ten slotte vragen deze leden hoe dit kan worden voorkomen.**

Een vertrekvergoeding van een beleidsbepaler kan op basis van het voorstel niet meer dan één jaar vaste beloning bedragen. Wanneer de vertrekvergoeding kwalificeert als variabele beloning is onder meer het bonusplafond van toepassing, en kan het bedrag lager uitvallen. Een vertrekvergoeding kwalificeert als vaste beloning wanneer de hoogte van de vertrekvergoeding wordt bepaald aan de hand van een vaste formule of berekeningsmaatstaf.

In de artikelsgewijze toelichting bij het artikel over de vaste en variabele beloning wordt ingegaan op pensioenbijdragen. Structurele pensioenbijdragen die door de werkgever worden betaald worden niet meegeteld bij het bepalen van de hoogte van de vaste beloning (en zijn daarmee niet van invloed op de hoogte van een vertrekvergoeding of variabele beloning). Wanneer niet sprake is van een reguliere werknemers – werkgeversrelatie worden zowel incidentele als reguliere pensioenbijdragen niet meegeteld bij het bepalen van de hoogte van de vaste beloning. Hiermee wordt eveneens voorkomen dat bijvoorbeeld door incidentele omvangrijke bijstortingen de mogelijkheid bestaat dat hoge variabele beloningen of vertrekvergoedingen kunnen worden uitgekeerd.

Incidentele en reguliere pensioenbijdragen blijven wel mogelijk. Een incidentele pensioenbijdrage kan als variabele beloning kwalificeren waardoor de eisen met betrekking tot variabele beloningen van toepassing zijn, zoals het bonusplafond. Wanneer een incidentele pensioenbijdrage wordt gebruikt om de regels van het wetsvoorstel te ontduiken is sprake van een sanctioneerbare ontwijkingsconstructie en is de betreffende rechtshandeling nietig.

**De leden van de D66-fractie vragen naar de mogelijke negatieve effecten van het bonusplafond voor startende ondernemers. Zij vragen of het kabinet tijdelijke contracten bepleit in plaats van vast dienstverband als oplossing voor de negatieve neveneffecten van het wetsvoorstel. Daarnaast vragen deze leden of het kabinet onderzocht heeft of dit wetsvoorstel extra barrières opwerpt voor startende ondernemers en nieuwe toetreders in de financiële sector. Zij wijzen hierbij op een consultatiereactie.**

De door de leden genoemde reactie was gericht op een opmerking in de consultatie dat het wetsvoorstel er toe zou kunnen leiden dat een startende ondernemer terughoudender zal zijn met het aantrekken van personeel wanneer deze verplicht zal zijn langlopende verplichtingen aan te gaan tegen hoge vaste kosten. Het kabinet heeft de gevolgen voor startende ondernemers meegewogen, maar geconstateerd dat ook daar variabele beloningen perverse prikkels met zich mee kunnen brengen en dat de mogelijkheid van tijdelijke contracten ook een mate van flexibiliteit biedt.

#### **Inwerkingtreding en overgangsrecht**

**Gevraagd wordt of het kabinet kan aangeven waarom is gekozen voor overgangsrecht bij artikel 1:121 en waarom de daadwerkelijke inwerkingtreding van het bonusplafond pas 1 januari 2016 is. Daarnaast wordt gevraagd wat voor bezwaren er bestaan om**

**reeds per 1 januari 2015 geen variabele beloning meer toe te kennen die meer bedraagt dan 20 procent van de vaste beloning.**

Het is onjuist om te stellen dat het bonusplafond pas per 1 januari 2016 in werking zal treden. Het bonusplafond is namelijk vanaf het moment van inwerkingtreding van kracht, het streven is per 1 januari 2015. Er is overgangsrecht opgenomen met betrekking tot bestaande overeenkomsten. Internationale verdragen verplichten het kabinet tot dergelijk overgangsrecht. Dit hangt samen met het feit dat een bonusplafond kwalificeert als inmenging in het recht op ongestoord genot op eigendom. Omdat het kabinet het belang van de voorliggende wetgeving groot acht, is gekozen voor een, gelet op de omvang van de groep, relatief korte overgangstermijn. Het jaar overgangsrecht biedt ondernemingen de mogelijkheid om systemen aan te passen en met werknemers te onderhandelen over eventuele compensatie.

**ARTIKELSGEWIJS**

**Artikel I, onderdeel C**

**De leden van de VVD-fractie vragen naar directe publicatie van boetes. Zij vragen hoe dit geregeld is in vergelijkbare situaties in de financiële sector. Daarnaast vragen zij bij welke bedragen normaliter wordt overgegaan tot directe publicatie van boetes en bij welk bedrag in deze wetswijziging.**

Tot directe publicatie van een boete dient in verschillende gevallen te worden overgegaan. In de eerste plaats is directe publicatie verplicht in het geval dat sprake is van een boete met betrekking tot overtreding van verbodsbepaling. Daarnaast is publicatie verplicht in het geval een boete wordt opgelegd ten aanzien van een norm waaraan een boete van de derde categorie is gekoppeld. Het maximale bedrag in deze categorie is € 4.000.000. Daarnaast kunnen artikelen met andere boetecategorieën worden aangemerkt als norm waaraan directe publicatie van een boete is gekoppeld.

Van beide laatste regimes is ten aanzien van de voorliggende wetgeving sprake. Zoals hierboven beschreven is aan de meer algemene normen een boete van de derde categorie gekoppeld, wat in het geval van het opleggen van een boete verplicht tot directe publicatie. Tevens is aan een aantal bepalingen, in lijn met normen die nu reeds gelden voor beheerste bedrijfsvoering van onderneming, een boete van de tweede categorie gekoppeld. Het maximale bedrag in deze categorie is € 1.000.000. Ten aanzien van die laatste bepalingen is bepaald dat ook boetes inzake die artikelen direct dienen te worden gepubliceerd.

Gelet op het karakter en de doelstelling van de voorliggende wetgeving acht het kabinet directe publicatie noodzakelijk om naleving van de normen te versterken. Directe publicatie vermindert de kans dat ondernemingen creatief met regelgeving omgaan, en schept duidelijkheid voor de markt over de gewenste te volgen lijn.

**Artikel I, onderdeel D**

**Artikel 1:111**

**De leden van de VVD-fractie vragen waarom een premiepensioeninstelling onder de werking van hoofdstuk 1.7 wordt gebracht.**

Het klopt dat het begrip premiepensioeninstelling (PPI) niet onder de definitie van financiële onderneming in artikel 1:1 van de Wft valt. De PPI

is in artikel 1:1 opgenomen in de opsomming van producten die deel uitmaken van de definitie van financieel product. De PPI kwalificeert vanwege het aanbieden van dit product als financiële dienstverlener en daarmee als financiële onderneming. Deze werkwijze werkt echter niet verhelderend bij het gebruik van de regelgeving. Daarom wordt tegelijk met het verzenden van deze nota naar aanleiding van het verslag een nota van wijziging verzonden waarin de PPI ter verduidelijking ook onder de definitie van financiële onderneming wordt gebracht in artikel 1:1. De toevoeging in artikel 1:111 komt daarmee te vallen.

**De leden van de PvdA-fractie vragen hoe wordt om gegaan met bonussen in de vorm van aandelen en opties. De leden maken zich zorgen over de situatie waarop het bonuspakket in jaar x 20% van het jaarsalaris waard is, en dus is toegestaan, maar het pakket op het moment van verzilvering vele malen meer waard is. De leden vragen of het moment van verzilvering als toetsmoment onder de bonuswet kan worden gezien, in plaats van het moment van uitkering.**

Variabele beloningen zijn afhankelijk van doelen of prestaties. Of en in hoeverre die doelen en prestaties zijn behaald wordt vastgesteld op het moment van toekenning. Op dat moment wordt er derhalve een besluit genomen over de variabele beloning zodat dit als peildatum dient te worden genomen voor het bepalen van de waarde van de variabele beloning ten opzichte van de vaste beloning in dat jaar. In het geval van een lange termijn variabele beloning die wordt toegekend en over verschillende jaren wordt uitgekeerd, gaat het om de hoogte van de totale lange termijn variabele beloning. Het totaal mag niet hoger zijn dan 20% van de vaste beloning op jaarbasis op het moment van toekenning. Gelet op het voorgaande dient te worden aangesloten bij het moment van toekenning en niet het moment van verzilvering. Dit kan met zich meebrengen dat als gevolg van een toename van de waarde van het deel van de variabele beloning dat bestaat uit financiële instrumenten de variabele beloning bij uitkering hoger uit kan vallen dan op het moment van toekenning. Tegelijkertijd zal bij een waardedaling de waarde van de variabele beloning afnemen. Het kabinet beschouwt een dergelijke lange termijn prikkel als wenselijker dan een korte termijn prikkel en ziet daarom geen aanleiding om een plafond toe te passen op het moment van uitkering. Een belangrijke overweging hierbij voor het kabinet is de handhaafbaarheid van de maatregel. Toetsing aan het moment van uitkering zou onredelijk hoge lasten voor de toezichthouder met zich meebrengen (en dus ook voor de onderneming). De gekozen benadering waarbij sprake is van duidelijke normen en eenduidige uitkomsten is vanuit toezichtsoogpunt de meest wenselijke.

#### **Artikelen 1:112, 1:113 en 1:114**

**De leden van de VVD-fractie vragen waarom verschillende artikelen hier worden geïmplementeerd en niet bij de implementatiewet richtlijn kapitaalsvereisten. Daarnaast vragen deze leden of aan kan worden gegeven worden bij welke artikelen afgeweken wordt van hetgeen is opgenomen in de richtlijn kapitaalsvereisten.**

De beloningsbepalingen uit de richtlijn kapitaalvereisten (CRD 4) zijn, met uitzondering van het bonusplafond welke opgenomen is in de Implementatiewet richtlijn en verordening kapitaalvereisten<sup>11</sup>, geïmplementeerd in

<sup>11</sup> Stb. 2014, 253.

de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014 van DNB.<sup>12</sup> In deze regeling zijn momenteel ook de beloningsbepalingen geïmplementeerd van de herziene richtlijn banken (CRD 3). Wanneer het voorliggende wetsvoorstel in werking zal treden komt een deel van de bepalingen in de regeling van DNB te vervallen, omdat die vanaf dat moment op het niveau van de wet worden opgenomen.

In de memorie van toelichting wordt per artikel aangegeven of het artikel ook een norm uit de richtlijn kapitaalvereisten implementeert. Wanneer dat het geval is, wijkt de in het wetsvoorstel opgenomen norm af van de norm in de richtlijn kapitaalvereisten. Dit geldt in ieder geval voor de reikwijdte wat betreft ondernemingen. Het wetsvoorstel heeft namelijk betrekking op alle financiële ondernemingen, waar de richtlijn zich richt op banken en bepaalde beleggingsondernemingen. Daarnaast geldt voor de meeste artikelen dat ook sprake is van een andere reikwijdte waar het gaat om personen. Het wetsvoorstel heeft in de meeste gevallen betrekking op alle personen die werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van de onderneming, waar de richtlijn zich in beginsel richt op personen die het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk kunnen beïnvloeden (*identified staff*). Daarnaast geldt voor verschillende normen dat zij inhoudelijk ook afwijken van de norm in de richtlijn, hier is bijvoorbeeld sprake van bij het bonusplafond van 20%.

### **Artikel 1:117**

**De leden van de VVD-fractie vragen met betrekking tot de bevoegdheid tot het stellen van nadere regels over het beloningsbeleid, opgenomen in artikel 1:117, vierde lid, om wat voor nadere regels het kan gaan.**

Deze bevoegdheid geeft bijvoorbeeld DNB de mogelijkheid tot het blijven gebruiken van de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft en voorkomt dat allerlei technische regels in hogere regelgeving dienen te worden opgenomen.

### **Artikel 1:120**

**Zowel de leden van de VVD- als PvdA-fractie vragen of voldoende duidelijk is wanneer sprake is van een kleine onderneming die aan minder strenge publicatievereisten hoeft te voldoen. Beide fracties vragen of voldoende duidelijk is wanneer sprake is van een kleine onderneming en of kwantitatieve eisen niet gewenst zijn. De leden van de PvdA-fractie vragen of de publicatievereisten verder kunnen worden uitgebreid met informatie over besluiten met betrekking tot variabele beloningen, vertrekvergoedingen en promoties. Ten slotte vragen de leden van de VVD-fractie hoe publicatie met betrekking tot personen die meer dan 1 miljoen verdienen is geregeld in de richtlijn kapitaalvereisten.**

Het kabinet heeft tijdens het opstellen van de publicatievereisten een groottoets overwogen, maar van kwantitatieve eisen uiteindelijk toch afgezien. Ook de consultatiereacties hebben geen aanleiding gegeven om het voorstel op dit punt aan te passen. Hoewel strikte regels op dit punt helderheid bieden over wanneer welk regime van toepassing is ziet het kabinet nadelen die de flexibiliteit van de regels niet ten goede komen, en kleine ondernemingen onnodig kunnen belasten. Anderzijds kan het wenselijk zijn om bepaalde kleine ondernemingen juist strengere eisen op

<sup>12</sup> Stcrt. 2014, 21932.



te leggen (vanwege de aard van de activiteiten van die onderneming), wat wellicht niet mogelijk zou zijn wanneer sprake is van kwantitatieve eisen. Hierom geeft het kabinet er de voorkeur aan dat deze norm nader wordt ingevuld door overleg tussen toezichthouders en de sector. Omdat de toezichthouders hier nadrukkelijk bij meekijken ziet het kabinet geen grote risico's met betrekking tot ontwijkingsgedrag.

In artikel 450, eerste lid, onderdeel i, van de verordening kapitaalvereisten is opgenomen dat een bank of beleggingsonderneming informatie zal publiceren met betrekking tot personen behorende tot de *identified staff* die per jaar een totale beloning ontvangen die meer dan 1 miljoen euro bedraagt. In het wetsvoorstel is opgenomen dat alle financiële ondernemingen hiertoe verplicht zijn, met betrekking tot hun volledige personeelsbestand. Zij moeten daarbij aangeven hoeveel personen het betreft en binnen welk onderdeel van de onderneming de betreffende persoon werkzaam is.

Het kabinet ziet geen aanleiding om de door de leden genoemde voorbeelden op te nemen in de publicatievereisten. Een verplichting om specifieke besluiten te publiceren leidt namelijk tot additionele lasten voor een onderneming en tast daarnaast de privacy van betrokken individuen aan.

#### **Artikel 1:121**

**De leden van de VVD-fractie vragen waarom er voor gekozen wordt om het bonusplafond van 20% niet toe te passen op bijkantoren in Nederland van banken of beleggingsondernemingen die onder de richtlijn kapitaalvereisten vallen en hun zetel hebben in een andere lidstaat. Deze leden vragen naar de gevolgen voor het speelveld met bijkantoren in Nederland met zetel buiten de EU en de gevolgen voor het speelveld met banken en beleggingsondernemingen die hun zetel in Nederland hebben.**

Zie het antwoord op pagina 2.

#### **Artikel 1:122**

**De leden van de VVD-fractie vragen waarom er in het algemene deel van de memorie van toelichting geen aandacht wordt besteed aan de retentievergoedingen. Daarnaast vragen zij in hoeverre het voorgestelde artikel afwijkt van de Europese regelgeving.**

Op pagina 8 wordt in het algemeen deel van de toelichting aandacht besteed aan retentievergoedingen. In de Europese regelgeving zijn geen eisen gesteld aan dergelijke beloningen, anders dan dat zij dienen te kwalificeren als variabele beloning, wat tot gevolg heeft dat de vereisten met betrekking tot variabele beloning van toepassing zijn, zoals het bonusplafond.

In de voorliggende wetgeving is, naast de vereisten dat sprake is van een variabele beloning en de bonusplafonds niet worden overschreden, ook de eis gesteld dat de beloning tot doel heeft een persoon te behouden met betrekking tot een duurzame organisatiewijziging. Ten slotte moet de toezichthouder hebben ingestemd met de toekenning van deze vorm van variabele beloning.

## **Artikel 1:125**

**De leden van de VVD-fractie vragen of toegelicht kan worden hoe het artikel in lijn is met de Wet werk en zekerheid en waarom sprake is van een breder toepassingsbereik. Verder vragen de leden waarom een onderdeel van de corporate governance code nu in de wet wordt verankerd.**

Het artikel is in lijn met de Wet werk en zekerheid voor wat betreft de omvang van de maximale vertrekvergoeding; dat is 100% van de vaste beloning per jaar. Het wetsvoorstel gaat verder, nu van dit maximum, in tegenstelling tot de Wet werk en zekerheid en in tegenstelling tot de code corporate governance, niet kan worden afgeweken. Het wetsvoorstel kent een breder toepassingsbereik omdat het wetsvoorstel ook van toepassing is op een groep personen (zoals de personen die geen werknemer zijn maar een overeenkomst van opdracht hebben met de financiële onderneming) die niet onder het bereik van de Wet werk en zekerheid vallen.

Onderdeel a van het eerste lid van artikel 1:126 bepaalt dat geen vertrekvergoeding mag worden toegekend bij vrijwillig vertrek. Hiermee wordt conclusie van de Monitoring Commissie Corporate Governance in de wet verankerd. Door het opnemen in het wetsvoorstel is afwijking, hetgeen het kabinet onwenselijk zou vinden, niet meer mogelijk.

## **Artikel 1:126**

**De leden van de VVD-fractie vragen waarom de eerder genomen maatregelen worden aangescherpt. Zij vragen wat er is geregeld in de richtlijn kapitaalvereisten over het terugvorderen en aanpassen van variabele beloningen en vertrekvergoedingen, hoe het wetsvoorstel daarvan afwijkt en waarom de reikwijdte groter is.**

De regels ten aanzien van terugvordering en aanpassing van variabele beloningen zijn aangescherpt in verband met de implementatie van de richtlijn kapitaalvereisten. Daarin is bepaald dat de variabele beloning onderworpen is aan aanpassings- en terugvorderingsregelingen. Banken en beleggingsondernemingen moeten procedures hiervoor vastleggen. De richtlijn kapitaalvereisten is alleen van toepassing op banken en beleggingsondernemingen en niet op alle financiële ondernemingen, zodat de reikwijdte van het wetsvoorstel in dat opzicht groter is, mede met het oog op de preventieve werking die kan uitgaan van terugvordering.

## **Artikelen 1:128 en 1:129**

**De leden van de VVD-fractie vragen in hoeverre het nu opgenomen bonusverbod bij staatssteun afwijkt van het eerder wettelijk geregelde bonusverbod. Deze leden vragen waarom er vanwege de invoering van het bonusplafond voor gekozen wordt om de huidige regeling waarin het bonusverbod eindigt aan te scherpen. Tevens vragen zij of het depositogarantiestelsel (DGS) ook onder het bonusverbod valt. De leden van de PvdA-fractie vragen wat de voorgestelde aanscherping betekent voor andere vormen van steun.**

Het bonusverbod bij staatssteun is in de kern gelijk gebleven. In de toelichting bij de artikelen is aangegeven op welke punten (technische) wijzigingen zijn doorgevoerd. Ten aanzien van het einde van het bonusverbod in het geval dat de Staat aandelen bezit van een financiële onderneming in verband met de stabiliteit van het financieel stelsel is er

voor gekozen om het moment van einde aan te scherpen naar het moment dat de Staat minder dan 50% van de aandelen in handen heeft. Deze aanscherping sluit aan bij het moment dat de Staat niet langer zelfstandig zeggenschap heeft over het beloningsbeleid van de Raad van Bestuur (zoals opgenomen in artikel 2:135, vierde lid, BW). Het bonusplafond heeft tot gevolg dat wanneer de steun eindigt de maximale variabele beloning 20% van de vaste beloning bedraagt.

Op dit moment vallen alle vormen van staatsteun onder het bonusverbod. Daarnaast geldt het bonusverbod ook wanneer de Staat aandelen van een financiële onderneming houdt in verband met de stabiliteit van het financieel stelsel. Het DGS valt niet onder definitie van staatssteun. Echter zal in het geval dat een rekeninghouder aanspraak kan maken op het DGS, gelet op de positie van de betrokken bank, doorgaans geen sprake zijn van het uitkeren of toekennen van variabele beloningen.

Wanneer op een onderneming verschillende vormen van steun van toepassing zijn zoals kapitaalsteun, of garantstelling door de overheid via de garantieregeling, en de Staat geen aandelen van de onderneming in bezit heeft in verband met de stabiliteit van het financieel stelsel, dan eindigt het bonusverbod op het moment dat alle steun is beëindigd.

### **Advies Afdeling Advisering van de Raad van State en nader rapport**

#### **De leden van de VVD-fractie vragen waarom de reeds genomen maatregelen niet voldoende zijn en of evaluaties voorhanden zijn van de effecten van deze maatregelen.**

Het kabinet beschikt niet over evaluaties met betrekking tot bestaande regels. In Europees verband bestaat consensus over het feit dat de regels ten aanzien van beloningsbeleid tot voor kort onvoldoende waren. Hierom zijn deze normen in onder meer de richtlijn kapitaalvereisten nader aangescherpt. Daarnaast was in Nederland sprake van beloningsreggeving op verschillende niveaus, variërend van het niveau van de wet tot zelfregulering. De voorliggende wetgeving harmoniseert deze lappendeken aan regelgeving en scherpt deze aan waar dit nodig wordt geacht. Hiermee wordt een bijdrage geleverd aan het verder herstellen van het vertrouwen van consumenten. Uit onderzoeken is gebleken dat variabel belonen mede heeft geleid tot de kredietcrisis, en dat geen andere factor het vertrouwen zo kan beschadigen als negatieve publiciteit rond beloningen in de financiële sector.<sup>13</sup>

#### **De Raad van State vindt het oogmerk en de reikwijdte van het voorstel onvoldoende en de motivering overtuigt de Raad van State vooralsnog niet. Ook de relatie tussen het oogmerk en de reikwijdte is onvoldoende. Waarom vindt het kabinet dit wel voldoende, vragen de leden van de VVD-fractie.**

Het kabinet heeft naar aanleiding van het advies van de Raad van State de toelichting en onderbouwing van het voorstel op verschillende punten aangevuld. Het kabinet verwijst in dit kader naar het nader rapport waarin hier uitgebreid op in wordt gegaan.

#### **Volgens de leden van de VVD-fractie behelst de richtlijn kapitaalvereisten in beginsel volledige harmonisatie behoudens de onderwerpen waarbij uitdrukkelijk is bepaald dat lidstaten**

<sup>13</sup> Jansen, D., Mosch, J.R. & C. van der Crujisen (2013). When does the general public lose trust in banks? DNB Working Paper No. 402, November.

**regels mogen stellen en ziet de Raad van State ook daarom de mogelijkheid dat de Uniewetgever niet wil dat voor groepen die niet worden genoemd regels over beloningsbeleid kunnen worden gesteld.**

Het kabinet kan zich niet vinden in de lezing van de leden van de VVD-fractie. In haar nader rapport, en de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel, heeft het kabinet benadrukt dat naar haar opvatting de in de richtlijn kapitaalvereisten opgenomen normen ten aanzien van het beloningsbeleid minimumharmonisatie betreffen.

**De Raad van State geeft aan dat het voorliggende voorstel in het licht van artikel 1 van het Eerste Protocol moet worden herzien. Waarom doet het kabinet dat niet, vragen de leden van de VVD-fractie.**

In haar advies merkt de Afdeling verschillende verbeterpunten op met betrekking tot de verhouding tussen een aantal maatregelen uit het wetsvoorstel en artikel 1 van het Eerste Protocol van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. In het licht van die opmerkingen adviseert de Afdeling het voorstel nader te bezien. Dit laatste heeft kabinet gedaan (zoals beschreven in het nader rapport), wat geleid heeft tot verschillende aanvullingen in de memorie van toelichting.

**De Raad van State geeft aan dat artikel 94 van de richtlijn kapitaalvereisten de mogelijkheid biedt om een disconteringsvoet voor te schrijven. De leden van de fractie van de VVD vragen waarom het kabinet dit niet over neemt en wat de voor- of nadelen van een disconteringsvoet zijn.**

In het nader rapport gaat het kabinet in op de mogelijkheid tot het toepassen van een disconteringsvoet. Het kabinet acht het onwenselijk om een disconteringsvoet toe te passen aangezien dit kan leiden tot hogere variabele beloningen van maximaal 220–230%. Een positieve kant aan de voorgestelde disconteringsvoet is dat deze alleen mag worden toegepast op variabele beloningen die worden uit betaald in instrumenten en uitgesteld zijn voor ten minste vijf jaar. Dit vermindert de prikkelwerking van de variabele beloning. Het kabinet geeft er de voorkeur aan om op dit punt duidelijke plafonds te hanteren waarbij extra verhogingen niet mogelijk zijn.

De regering hoopt hiermee de vragen en opmerkingen in het verslag afdoende te hebben beantwoord.

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