

Vergaderjaar 2018–2019

**32 013**

**Toekomst financiële sector**

**Nr. 199**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN FINANCIËN**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 december 2018

In mijn agenda voor de financiële sector heb ik aangekondigd de beloningsregels voor de financiële sector verder aan te scherpen. Deze aanscherping betreft:

- a. een wettelijke verplichting voor bestuurders en medewerkers van financiële ondernemingen tot het aanhouden van o.a. aandelen in vaste beloningen;
- b. een wettelijke verplichting voor financiële ondernemingen om zich rekenschap te geven van en verantwoording af te leggen over de verhouding van de beloningen tot de functie van de onderneming in de sector en positie in de samenleving;
- c. onderzoek doen naar de juridische mogelijkheden van een wettelijke verplichting tot terugvordering van een deel van de vaste beloning van bestuurders van systeemrelevante banken ingeval van staatssteun;
- d. een aanscherping van de mogelijkheid tot afwijking van het bonusplafond voor niet-CAO personeel.

In deze brief informeer ik uw Kamer nader over mijn bevindingen uit de maatschappelijke consultatie naar maatregelen met betrekking tot vaste beloningen en de uitwerking van de voorgenomen wettelijke maatregelen. Voorts ga ik in deze brief in op de uitvoering van enkele moties en toezeggingen.

*Wettelijke maatregelen vaste beloningen (aanscherpingen a, b en c)*

Op 17 juli 2018 ben ik een openbare internetconsultatie gestart naar drie mogelijke wettelijke maatregelen met betrekking tot vaste beloningen in de financiële sector.<sup>1</sup> In aanvulling hierop is op 20 september 2018 een rondetafelbijeenkomst georganiseerd met diverse (vertegenwoordigers van) stakeholders, waaronder vakbonden, aandeelhouders, commissarissen, een consumentenorganisatie en marktpartijen.

<sup>1</sup> Kamerstuk 32 013, nr. 197.

Veel stakeholders onderschrijven het principe van twee maatregelen met betrekking tot vaste beloningen: a) een aanhoudplicht voor aandelen en vergelijkbare financiële instrumenten die bestanddeel zijn van een vaste beloning en b) het zich rekenschap geven van en verantwoording afleggen over de wijze waarop de beloningen zich verhouden tot de functie van de onderneming in de sector en positie in de samenleving. Wel is er bij een aantal stakeholders bezwaar tegen wettelijke verankering, mede gelet op de reeds bestaande maatregelen, en een brede reikwijdte die ook niet-beursondernemingen en anderen dan bestuurders omvat. Andere stakeholders geven juist aan dat zelfregulering niet volstaat en zien niet in waarom deze maatregelen beperkt zouden moeten worden tot bestuurders.

Alles overwegende ga ik over tot de volgende wettelijke maatregelen met betrekking tot vaste beloningen:

- a. *Introductie van een wettelijke verplichting tot het aanhouden van aandelen en (bepaalde) andere bestanddelen van een vaste beloning waarvan de waarde afhankelijk is van de marktwaarde van de eigen onderneming bij bestuurders en medewerkers van financiële ondernemingen gedurende 5 jaar*

Het doel van deze maatregel is om de belangen van de bestuurders en medewerkers meer in lijn te brengen met het lange termijn belang van de onderneming en korte termijn risico's in te perken.

Wat de reikwijdte betreft, strekt deze maatregel zich uit tot de vaste beloning van bestuurders en medewerkers van alle financiële ondernemingen, ongeacht of deze beursgenoteerd zijn. Ook bij niet op de beurs verhandelbare aandelen kan sprake zijn van een ongewenste prikkel indien aandelen zijn gekoppeld aan koersstijgingen op de korte termijn en ook anderen dan bestuurders kunnen een wezenlijke invloed hebben op de waarde van de aandelen.

- b. *Introductie van een wettelijke verplichting voor financiële ondernemingen om in hun beloningsbeleid te beschrijven op welke wijze de onderneming zich rekenschap geeft van de verhouding van de beloningen van bestuurders en medewerkers tot haar functie in de financiële sector en haar positie in de samenleving en hierover verantwoording af te leggen*

Het doel van deze maatregel is – met inachtneming van de primaire verantwoordelijkheid van de raad van commissarissen en de algemene vergadering van aandeelhouders – te bewerkstelligen dat raden van commissarissen voorafgaand aan de totstandkoming van beloningsvoorstellen meer rekening houden met de functie van de onderneming in de sector en positie in de samenleving, inzicht bieden in de wijze waarop ze stakeholders, zoals de ondernemingsraad en aandeelhouders, betrekken en zich hierover nadien in het jaarverslag verantwoorden.

Deze maatregel is er op gericht het maatschappelijk draagvlak voor en vertrouwen in de sector als geheel te bevorderen en heeft dan ook betrekking op het beloningsbeleid van bestuurders en medewerkers van alle financiële ondernemingen, waarbij er rekening gehouden zal worden met de omvang en organisatie van de onderneming en met de aard, reikwijdte en complexiteit van haar activiteiten.

Daarnaast overweeg ik de introductie van een wettelijke verplichting tot terugvordering van een deel van de vaste beloning van bestuurders van systeemrelevante banken ingeval van staatssteun (*claw back*) (hiervoor opgenomen onder c).<sup>2</sup> Veel stakeholders hebben tijdens de maatschappelijke consultatie aangegeven dat een dergelijke *claw back* naar hun oordeel stuit op Europeesrechtelijke bezwaren. In vervolg hierop heb ik de

<sup>2</sup> Kamerstuk 32 013, nr. 170.

Afdeling advisering van de Raad van State om voorlichting gevraagd over de Europeesrechtelijke houdbaarheid van deze *claw back*.<sup>3</sup> Deze voorlichting van de Raad van State is voorzien aan het eind van het eerste kwartaal van 2019. Ik zal de voorlichting van de Raad van State betrekken in mijn besluitvorming en uw Kamer hierover in de eerste helft van 2019 informeren.

#### *Aanscherping afwijking bonusplafond voor niet-CAO personeel (aanscherping d)*

Ook heb ik overleg gevoerd met de sector over het gebruik van de mogelijkheid om af te wijken van het bonusplafond voor personeel dat buiten de CAO valt.<sup>4</sup> De uitvraag van DNB laat zien dat voor een klein deel van de medewerkers gebruik wordt gemaakt van deze mogelijkheid.<sup>5</sup> Het gebruik voor personeel dat juist belangrijke risicoafwegingen maakt voor de onderneming of direct met de klant te maken heeft, is niet in lijn met de bedoeling van de uitzondering. Gelet hierop ga ik over tot de volgende aanscherping van deze mogelijkheid tot afwijking van het bonusplafond voor niet-CAO personeel:

- (i) *explicitering in de wet dat het gebruik uitsluitend voor exceptionele gevallen mogelijk is en in ieder geval degenen uit te zonderen die (i) interne controle functies verrichten en (ii) zich rechtstreeks bezighouden met het verlenen van financiële diensten aan consumenten; en*
- (ii) *introductie van een wettelijke mededelingsplicht over het gebruik door de financiële onderneming aan de toezichthouder.*

Verder zal het gebruik expliciet worden betrokken in de door mij aangekondigde evaluatie van de Wbfo over 5 jaar.

#### *Moties en toezeggingen*

In vervolg op diverse moties en toezeggingen heb ik overleg gevoerd met (vertegenwoordigers van) banken en verzekeraars. Hierna ga ik in op de uitwerking hiervan, alsmede op de uitwerking van enkele andere moties en toezeggingen met betrekking tot beloningen in de financiële sector.

#### Moties

##### *Motie van de leden Ronnes, Bruins en Van der Linde over wettelijke maatregelen met betrekking tot vaste beloningen in de financiële sector<sup>6</sup>*

Deze motie bevat het verzoek om de Tweede Kamer voor het einde van 2018 te informeren over de bevindingen van de maatregelen met betrekking tot vaste beloningen in de financiële sector en, zo nodig, andere door stakeholders aangedragen maatregelen in overweging te nemen. Tijdens de recente (internet)consultatie naar mogelijke maatregelen met betrekking tot vaste beloningen zijn ook alternatieve maatregelen aan de orde gekomen, zoals voorstellen van banken en verzekeraars om geen wettelijke maatregelen te treffen maar de gedragscodes aan te scherpen, een voorstel van onder meer FNV voor een interne beloningsverhouding die inhoudt dat een bestuurder maximaal 20x het salaris mag verdienen van de laagstbetaalde werknemer en voorstellen van Eumedion om onder meer in de statuten te expliciteren dat het belang van de vennootschap het belang van de stakeholders omvat. Deze alternatieve maatregelen zijn ook besproken tijdens de rondetafelbijeenkomst van

<sup>3</sup> Kamerstuk 33 964, nr. 47.

<sup>4</sup> Kamerstuk 33 964, nr. 46.

<sup>5</sup> 0,6 procent van alle medewerkers bij de banken en 0,1 procent bij verzekeraars.

<sup>6</sup> Kamerstuk 32 013, nr. 175.

20 september 2018. Alles overwegende zie ik aanleiding voor de in deze brief uiteengezette aanscherping van de beloningsregels.

*Motie van de leden Ronnes, Paternotte, Van der Linde en Bruins over aanscherping van de definitie van maatschappelijk draagvlak en maatschappelijke context voor het beloningsbeleid in de gedragscodes van banken en verzekeraars<sup>7</sup>*

De motie roept op om met banken en verzekeraars in overleg te treden over aanscherping van de definitie van maatschappelijk draagvlak en maatschappelijke context voor het beloningsbeleid in de gedragscodes. Gedurende de afgelopen periode is overleg gevoerd met de sector, die heeft aangegeven dit principe te ondersteunen. De bancaire sector heeft diverse aanscherpingen van de Code Banken aangekondigd, zoals de bepaling dat de raad van commissarissen bij het agenderen van beloningsvoorstellen voor bestuurders van de bank toelicht hoe de verwachtingen van stakeholders en het maatschappelijk draagvlak zijn meegewogen. Ook de verzekeringssector heeft aangegeven het van belang te vinden dat verzekeraars met het oog op hun maatschappelijke functie op een transparante wijze verantwoording afleggen over het beloningsbeleid en dat belangrijke stakeholders in een voegtijdig proces betrokken moeten zijn. Mijn uitgangspunt is hierbij dat de door mij voorgenoemen wetgeving en de maatregelen die de sector zelf neemt elkaar moeten versterken.

*Motie van de leden Paternotte, Van der Linde, Bruins, Snels, Nijboer, Van Raan, Leijten en Azarkan over het nastreven van meer diversiteit in raden van commissarissen van banken<sup>8</sup>*

In de afgelopen periode is overleg gevoerd met de Nederlandse Vereniging van Banken over diversiteit in raden van commissarissen van banken. Volgens de Wet bestuur en toezicht is sprake van een evenwichtige verdeling van vrouwen en mannen over de zetels in de raden van bestuur en commissarissen van grote organisaties als ten minste 30% van de zetels wordt bezet door vrouwen. De bankensector heeft laten weten belang te hechten aan een evenwichtige verdeling tussen vrouwen en mannen in de raad van commissarissen en de geformuleerde streefcijfers en dit mee te wegen bij nieuwe benoemingen en dat het huidige percentage vrouwen bij de vier grootbanken in Nederland varieert tussen de 25% – 40%. Ik acht het van belang dat raden van commissarissen divers zijn samengesteld. Zoals aangegeven in mijn agenda voor de financiële sector verwacht ik dat banken zelf verbetermogelijkheden onderkennen en initiatieven ontplooiën die overtuigend tegemoetkomen aan maatschappelijke verwachtingen en hierover verantwoording afleggen. Ik benoem dit actief in mijn gesprekken met de sector.

### Toezeggingen

*Toezegging aan het lid Nijboer om in de brief over beloningsmaatregelen in te gaan op het verzoek om de bonuswetgeving zo aan te scherpen dat hieronder ook participaties van werknemers komen te vallen<sup>9</sup>*

Het verzoek alsmede mijn reactie op het verzoek heeft betrekking op participaties waarbij medewerkers investeren met hun eigen vermogen. Ingeval deze investering tot een rendement leidt, verkrijgt de medewerker dividend; in geval van een negatief investeringsresultaat, verliest de

<sup>7</sup> Kamerstuk 32 013, nr. 176.

<sup>8</sup> Kamerstuk 32 013, nr. 188.

<sup>9</sup> Handelingen II 2018/19, nr. 34, VAO financiële markten.

medewerker (een deel van) zijn inleg. Dit is wezenlijk anders dan een beloning die de medewerker ontvangt voor geleverde prestaties voor de onderneming. In algemene zin worden dividenduitkeringen en andere uitkeringen die partners, deelnemers, leden, eigenaren en dergelijke ontvangen dan ook – in lijn met richtsnoeren van de Europese toezicht-houders, zoals de Europese Banken Autoriteit – niet aangemerkt als vaste of variabele beloningen in de zin van de Wbfo. Dit ligt anders indien een dergelijke dividenduitkering aangemerkt kan worden als ontwikkelingscon-structie in de zin van de Wbfo. DNB en de AFM zien hierop toe en zullen – indien daartoe aanleiding bestaat – maatregelen treffen. Gelet hierop zie ik geen aanleiding hierin verandering te brengen. Dit geldt temeer nu banken – naar ik begrijp – eventuele participatieregelingen hebben afgebouwd of aan het afbouwen zijn. Daarnaast geldt in algemene zin dat een cultuurverandering niet alleen met wet- en regelgeving bevorderd kan worden. Integendeel, een gezonde cultuur moet juist komen vanuit de sector zelf. De sector moet laten zien dat zij haar maatschappelijke rol en verantwoordelijkheden serieus neemt en het belang van klanten niet veronachtzaamt. Waar het noodzakelijk is voor het herstel van vertrouwen in de financiële sector en een robuustere financiële sector, kom ik met aanvullende maatregelen, zoals de in deze brief uiteengezette aanscherping van de beloningsregels.

*Toezegging aan het lid Ronnes om in te gaan op de vraag of er voldoende controle is op de uitzonderingen van het bonusplafond<sup>10</sup>*

DNB en de AFM houden toezicht op de naleving van de Wbfo, waaronder op het gebruik van de mogelijkheid tot afwijking van het bonusplafond. Recent is de Wbfo geëvalueerd en uw Kamer geïnformeerd over de bevindingen van deze evaluatie.<sup>11</sup> Van evident misbruik van de wettelijke mogelijkheden tot afwijking van het bonusplafond is niet gebleken. Wel heb ik aangekondigd in mijn bredere overleg met de sector het gesprek aan te gaan over het gebruik van de mogelijkheid om af te wijken van het bonusplafond voor niet-CAO personeel. In vervolg hierop ga ik over tot de in deze brief uiteengezette aanscherping van de mogelijkheid tot afwijking van het bonusplafond.

*Toezegging aan het lid Leijten om de bevindingen uit het proefschrift van de heer Lokin bij de sector onder de aandacht te brengen<sup>12</sup>*

De bevindingen uit het proefschrift van de heer Lokin dat prestatiebelo-ning haar belofte niet waarmaakt en dat er geen markt voor topbe-stuurders is, zijn in oktober 2018 bij de Nederlandse Vereniging van Banken en het Verbond van Verzekeraars onder de aandacht gebracht<sup>13</sup>.

*Toezegging aan het lid Leijten om bij de Nederlandse Vereniging van Banken aan te geven dat bij de bepaling van benchmarks niet moet worden gekeken naar ondernemingen als Shell of Heineken, maar naar ondernemingen met eenzelfde karakter<sup>14</sup>*

Deze toezegging is in oktober 2018 onder de aandacht gebracht van de Nederlandse Vereniging van Banken. Hierbij is aangegeven dat het van belang is dat een benchmark betrekking heeft op vergelijkbare onderne-

<sup>10</sup> Handelingen II 2018/19, nr. 31, mondelinge vragen van het lid Nijboer aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bij afwezigheid van de Minister van Financiën over ABN-medewerkers die de bonuswet omzeilen.

<sup>11</sup> Kamerstuk 33 964, nr. 46.

<sup>12</sup> Aanhangsel Handelingen II 2017/18, nr. 2082.

<sup>13</sup> Aanhangsel Handelingen II 2017/18, nr. 2082.

<sup>14</sup> Handelingen II 2017/18, nr. 69, item 10.

mingen. In lijn met de Code Banken dient de beloning van bestuursleden iets onder de mediaan van vergelijkbare functies binnen en buiten de financiële sector te liggen. Hierbij is van belang dat de raad van commissarissen van banken zich steeds rekenschap geeft van de maatschappelijke context en de huidige situatie in ogenschouw neemt.

De Minister van Financiën,  
W.B. Hoekstra