

# Beheerst beloningsbeleid, de regelingen samengevat

Cora Wielenga

In de pers verschijnen bijna dagelijks artikelen over beloningen bij (financiële) ondernemingen. Perverse beloningsprikkels worden wereldwijd gezien als één van de oorzaken van de financiële crisis en dit houdt de gemoederen daardoor nog lang bezig. Het gaat hierbij met name om prikkels die aanleiding kunnen geven tot het nemen van ongewenste en onverantwoorde risico's. Door ondermeer de maatschappelijke aandacht zijn er sinds 2008 een reeks aan nieuwe regelingen en richtlijnen afgevaardigd die moeten leiden tot een beheerst beloningsbeleid bij ondernemingen. In dit artikel zetten we de belangrijkste regelingen voor de Nederlandse financiële ondernemingen voor u op een rij.

## **Principes DNB en de AFM voor beheerst beloningsbeleid in de financiële sector**

De acht principes van DNB en de AFM zijn op 6 mei 2009 door beide toezichthouders als leidraad afgegeven. De juridische grondslag voor DNB en AFM om toezicht te houden op het beloningsbeleid is respectievelijk de integere uitoefening van het bedrijf en een zorgvuldige behandeling van de klant. De toezichthouders hebben de principes onder meer gebaseerd op de 'Principles for sound compensation practices' van het Financial Stability Forum.

De principes zijn gericht op bestuurders en medewerkers van alle onder toezicht staande financiële ondernemingen. De nadruk van de principes ligt echter op die bestuurders en medewerkers wier beloning voor een significant gedeelte uit variabele beloning bestaat.

## **Code Banken**

Op 9 september 2009 heeft het bestuur van de NVB de code banken vastgesteld en gepresenteerd. De Code Banken is op 1 januari 2010 in werking getreden. Alhoewel dit initiatief vanuit de NVB afkomstig is, kunnen we hier niet spreken van louter zelfregulering voor de NVB-leden. De Code Banken is per 1 juni 2010 verankerd in het BW. Doordat de Code in het besluit is aangewezen als gedragscode, zoals bedoeld in artikel 391 lid 5 BW2, zijn alle banken met een zetel in Nederland verplicht

om in het jaarverslag dat betrekking heeft op boekjaren startend op 1 januari 2010 of daarna uit te leggen in hoeverre zij voldoen aan de principes uit de Code Banken. Banken worden verwacht een 'pas toe of leg uit' verklaring omtrent de naleving van de code op te nemen in het jaarverslag, vergelijkbaar met de Nederlandse Corporate Governance Code.

## **CRD III Richtlijn**

De CRD III Richtlijn wijzigt de herziene richtlijn banken (2006/48/EG) en de herziene richtlijn kapitaaltoereikendheid (2006/49/EG). Door de CRD III Richtlijn is de herziene bankenrichtlijn uitgebreid met verplichtingen ten aanzien van het voeren van een beheerst beloningsbeleid. Kredietinstellingen en beleggingsondernemingen zijn verplicht een beloningsbeleid en een beloningscultuur te waarborgen, die bijdragen aan een doeltreffende risicobeheersing. Het beloningsbeleid heeft betrekking op medewerkers die door hun werkzaamheden het risicoprofiel van de onderneming kunnen beïnvloeden.

## **Besluit beheerst beloningsbeleid**

Per 1 januari 2011 is het Besluit beheerst beloningsbeleid in werking getreden. Door de inwerkingtreding van dit Besluit hebben de Principes Beheerst Beloningsbeleid van DNB en AFM uit 2009 een wettelijke grondslag gekregen. Als gevolg van het Besluit beheerst beloningsbeleid zijn het Besluit prudentiële regels Wft (Bpr) en het Besluit gedrags-toezicht financiële ondernemingen (Bgfo) gewijzigd. Op grond van zowel het Bpr als het Bgfo zijn financiële ondernemingen verplicht om het beloningsbeleid te verankeren in de bedrijfsvoering en het beloningsbeleid openbaar te maken. De basis van het beloningsbeleid wordt gevormd door een risicoanalyse. De ondernemingen hebben voor deze risicoanalyse tot 1 januari 2011 de gelegenheid voor gekregen. De uitkomsten van de risicoanalyse en de mitigerende maatregelen dienen tot uiting te komen in het beloningsbeleid.

## **Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011**

Op 1 januari 2011 is voor een beperkte groep financiële

ondernemingen, naast het Besluit, ook de Regeling beheerst beloningsbeleid inwerking getreden. Alhoewel er geen overgangstermijn is genoemd in de Regeling, heeft DNB op 3 maart 2011 aangekondigd dat per 31 maart 2011 de Regeling in het beleid moet zijn verankerd. Deze DNB-regeling, die onder meer een uitwerking van CRD III is, is van toepassing verklaard op beleggingsondernemingen, clearinginstellingen, entiteiten voor risico-acceptatie, kredietinstellingen, premiepensioeninstellingen en verzekeraars.

De beloningsbeleid moet op grond van deze Regeling minimaal betrekking hebben op:

- medewerkers van wie de werkzaamheden het risico-profiel van de onderneming materieel beïnvloeden;
- medewerkers die een hogere leidinggevende, risiconemende of controlfunctie uitoefenen, en
- elke medewerker die een totale beloning ontvangt die hoger is dan van de medewerkers die een hogere leidinggevende of risiconemende functie uitoefent.

DNB heeft benadrukt in de toelichting van de regeling dat in principe de Richtsnoeren CEBS (Guidelines on Remuneration Policies and Practices) nageleefd moeten worden tenzij anders is aangegeven in de toelichting.

### De Code Verzekeraars

De Code is van toepassing op alle verzekeraars die beschikken over een vergunning verleend op grond van de Wet op het financieel toezicht (Wft). Daarbij

wordt geen onderscheid gemaakt tussen activiteiten in Nederland of in een andere EU-lidstaat en of de activiteiten al dan niet door middel van een bijkantoor worden verricht. De Code Verzekeraars heeft net als de Code Banken naast de paragraaf over beloningsbeleid eveneens betrekking op ondermeer governance, deskundigheidseisen bestuur en toezichtsorgaan, risicomanagement en audit. De Code Verzekeraars kent vooralsnog geen wettelijke verankering.

### Juridisch kader per type onderneming

De in dit artikel besproken regelingen en richtlijnen zijn niet op alle financiële ondernemingen van toepassing. In onderstaand overzicht is per type onderneming weergegeven welke regelingen van kracht zijn. Wellicht ten overvloede: de verplichtingen voor entiteiten voor risicoacceptatie zijn in dit overzicht niet meegenomen, daar deze entiteiten niet actief zijn in Nederland.

### Van regeling naar implementatie

Alhoewel de regelingen diverse uitgangspunten kennen, kunnen we stellen dat op grond van de meeste regelingen de onderstaande basisstappen noodzakelijk zijn teneinde de regelingen adequaat te implementeren. Daarnaast dienen er per regeling nog aanvullende maatregelen te worden genomen. De ene regeling is wat meer op concrete regels gestoeld dan de andere.

- Uitvoeren van een risicoanalyse met betrekking tot het beloningsbeleid.

Type onderneming	Principes beheerst beloningsbeleid	Code Banken	Besluit beheerst beloningsbeleid	Regeling beheerst beloningsbeleid 2011	Code Verzekeraars
Kredietinstelling	√	√	√	√	
Financiële instelling	√		√		
Verzekeraar	√		√	√	√
Beleggings-onderneming	√		√	√	
Beleggingsinstelling	√		√		
Financiële dienstverlener	√		√		
Clearinginstelling	√		√	√	
Betaalinstelling	√		√		
Pensioenfonds	√				
Premiepensioeninstelling				√	

*Juridisch kader beheerst beloningsbeleid per type onderneming*

# COMPLIANCE AGENDA

- Opstellen, uitvoeren, evalueren en zo nodig aanpassen van het beloningsbeleid.
- Publiceren van het beloningsbeleid. 'Daarbij gaat het dan om de algemene filosofie die als uitgangspunt gekozen is en hoe die is geïmplementeerd, met specifieke aandacht voor de mate waarin het instrument van variabele beloning wordt gebruikt en welke doelen daarmee worden beoogd.'

Met de komst van deze regelingen is er geen expliciet verbod dat ondernemingen niet meer mogen uitkeren in variabele beloningen. Echter, 'Als een onderneming kiest voor een beloningsbeleid waarmee een hoge variabele beloning verkregen kan worden, dan zal zij ook een stevige governance-structuur moeten opzetten om de risico's van dit beloningsbeleid te kunnen beheersen'. In principe zijn de HR professionals de eerst aange-wezenen om in opdracht van het bestuur een beheerst beloningsbeleid voor te stellen. Het zou echter niet efficiënt zijn om als HR-afdeling alleen een belonings-beleid op te stellen, waarna achteraf door risk en compliance de effecten voor de risicofunctie en de naleving van wet- en regelgeving kan worden vastgesteld. Het verdient sterke aanbeveling om van meet af aan met tenminste deze drie staffuncties het beloningsbeleid vorm te geven alvorens dit te toetsen en te implementeren.

## Ten slotte

De essentie, waar gaat het nu allemaal om? Een beheerst beloningsbeleid betekent dat er sprake is van een bewuste en expliciete cyclus van opstellen, uitvoeren, evalueren en zo nodig aanpassen van een beloningsstructuur voor zowel de bestuurders als de medewerkers van de onderneming. Hierbij moet de compliance officer twee essentiële uitgangspunten in gedachten houden.

Ten eerste, in hoeverre dit beloningsbeleid schaden kan toebrengen aan de onderneming? En ten tweede, 'in hoeverre door het beloningsbeleid er een risico ontstaat voor onzorgvuldige behandeling van klanten'. Alhoewel het onderwerp 'belonen' lange tijd niet tot het takenpakket van de compliance officer behoorde, is dat tij inmiddels gekeerd en zal de compliance officer actief moeten toezien op de naleving van deze regelingen en in samenwerking met HR en Risk een beheerst beloningsbeleid waarborgen.

*C.A. Wielenga (Cora) is directeur van het Nederlands Compliance Instituut.  
c.wielenga@compliance-instituut.nl  
of 088 99 88 100*

<b>Donderdag 7 april</b>	Themadag voor Bedrijfsjuristen: Compliance & Integriteit
<b>Dinsdag 12 april</b>	LCP Module 4 Ethiek en Communicatie dag 1
<b>Dinsdag 12 april</b>	Product Compliance
<b>Dinsdag 19 april</b>	Themamiddag Actualiteiten Compliance & Governance bij Pensioenfondsen
<b>Donderdag 12 mei</b>	LCP Module 5 Compliance Risk Management dag 2
<b>Donderdag 12 mei</b>	LBW Module 2 Bestrijding witwassen & terrorismefinanciering in de praktijk
<b>Donderdag 19 mei</b>	LCP Module 5 Compliance Risk Management dag 1
<b>Donderdag 19 mei</b>	LBW Module 3 Customer due diligence-beleid
<b>Dinsdag 24 mei</b>	LCP Module 4 Ethiek en Communicatie dag 2
<b>Donderdag 26 mei</b>	LBW Module 4 Transactiemonitoring
<b>Dinsdag 7 juni</b>	LCO/LCP Module 2 Compliancefunctie en toezichtswetgeving
<b>Donderdag 30 juni</b>	LCP Module 5 Compliance Risk Management dag 2
<b>Dinsdag 13 september</b>	LCO/LCP Module 3 Integere bedrijfsvoering en toezichthouders
<b>Woensdag 14 september</b>	Themamiddag Integriteit en Cultuurverandering
<b>Dinsdag 21 september</b>	Update Compliance 2011
<b>Donderdag 22 september</b>	Themadag Beloningsmanagement