



## Regeling van De Nederlandsche Bank N.V. van 16 december 2010, houdende regels met betrekking tot het beheerst beloningsbeleid van financiële ondernemingen (Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011)

De Nederlandsche Bank N.V.,

Na raadpleging van de betrokken representatieve organisaties;

Gelet op het gewijzigd voorstel van wet voor de Wet introductie premiepensioeninstellingen (Kamerstuk I, 2009–2010, 31 891, A);

Gelet op artikel 23f van het Besluit prudentiële regels Wft, zoals ingevoegd bij artikel I van het Besluit beheerst beloningsbeleid Wft (Stb. 2010, 806);

Gelet op de CRD III richtlijn nr. 2010/76/EU van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot wijziging van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG wat betreft de kapitaalvereisten voor de handelsportefeuille en voor hersecuritisaties, alsook het bedrijfseconomisch toezicht op het beloningsbeleid (PbEU L 329);

Besluit:

### HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

#### Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *DNB*: De Nederlandsche Bank N.V.;
- b. *Wft*: Wet op het financieel toezicht;
- c. *financiële onderneming*:

1. een beleggingsonderneming als bedoeld in artikel 3:17, derde lid, of artikel 3:22 van de Wft;
2. een clearinginstelling als bedoeld in artikel 3:17, eerste lid, of artikel 3:27 van de Wft;
3. een entiteit voor risico-acceptatie, als bedoeld in artikel 3:17, eerste lid, of een in Nederland gelegen bijkantoor als bedoeld in artikel 3:24a van de Wft;
4. een kredietinstelling, als bedoeld in artikel 3:17, eerste lid, of een in Nederland gelegen bijkantoor van een kredietinstelling met zetel in een staat die geen lidstaat is, als bedoeld in artikel 3:23, tweede lid, van de Wft;
5. een premiepensioeninstelling, als bedoeld in artikel 3:17, eerste lid, van de Wft; of
6. een verzekeraar, als bedoeld in artikel 3:17, eerste lid, of een bijkantoor als bedoeld in artikel 3:23, tweede lid, artikel 3:24b of artikel 3:26 van de Wft;

d. *interne toezichthouder*: een raad van commissarissen of een ander orgaan dat is belast met toezicht op het beleid en de algemene gang van zaken van de financiële onderneming;

e. *uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen*: verhoogde pensioenuitkeringen die een financiële onderneming aan een medewerker op discretionaire basis verleent als onderdeel van een variabele beloning van deze medewerker. Tot deze uitkeringen worden niet gerekend verhoogde uitkeringen die aan een medewerker worden toegekend op grond van de voorwaarden van het desbetreffende pensioenfonds.

#### Artikel 2

Eenbeleggingsonderneming als bedoeld in artikel 3:17, derde lid, of artikel 3:22 van de Wft en een kredietinstelling als bedoeld in artikel 3:17, eerste lid, of een bijkantoor van een kredietinstelling met zetel in een staat die geen lidstaat is, als bedoeld in artikel 3:23, tweede lid, van de Wft verstrekt desgevraagd aan DNB informatie over het aantal medewerkers dat een totale jaarlijkse beloning ontvangt van ten minste € 1 miljoen. Daarbij wordt aangegeven bij welk bedrijfsonderdeel de personen werkzaam zijn en wat de voornaamste elementen van de beloning zijn.



## HOOFDSTUK 2. Beginselen voor een beheerst beloningsbeleid

### Afdeling 2.1. Algemeen

#### Artikel 3

Een financiële onderneming neemt bij de vaststelling en toepassing van het beloningsbeleid, met inbegrip van salarissen en uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen, voor de categorieën van medewerkers, inclusief medewerkers die een hogere leidinggevende, risiconemende of controle functie uitoefenen en elke medewerker die een totale beloning ontvangt van hetzelfde of een hoger niveau als de categorieën van medewerkers die een hogere leidinggevende of risiconemende functie uitoefenen, wier werkzaamheden het risicoprofiel van de financiële onderneming materieel beïnvloeden, de artikelen 4 tot en met 7 en 9 tot en met 25 in acht op een wijze en in een mate die aansluit bij haar omvang, haar interne organisatie en bij de aard, reikwijdte en complexiteit van haar activiteiten.

#### Artikel 4

Het beloningsbeleid van de financiële onderneming is in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor de financiële onderneming aanvaardbaar is.

#### Artikel 5

Het beloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen van de financiële onderneming en behelst maatregelen die belangenconflicten moeten vermijden.

### Afdeling 2.2. Governance

#### Artikel 6

1. De interne toezichthouder:
  - a. keurt de algemene beginselen van het beloningsbeleid goed;
  - b. toetst de algemene beginselen van het beloningsbeleid periodiek;
  - c. is verantwoordelijk voor de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid;
  - d. draagt er zorg voor dat ten minste eenmaal per jaar een centrale en onafhankelijke interne beoordeling plaats vindt om de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid te toetsen op naleving van het beleid en de procedures voor de beloning die de interne toezichthouder heeft aangenomen.
2. In afwijking van het eerste lid, onderdeel a, neemt de algemene vergadering van aandeelhouders als bedoeld in artikel 135, eerste en derde lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek bij de vaststelling van het beloningsbeleid voor de bestuurders van de financiële onderneming en bij de vaststelling van de bezoldiging van de bestuurders van de financiële onderneming, de artikelen 4, 5 en 10 tot en met 25 in acht.

#### Artikel 7

Medewerkers in controle functies zijn onafhankelijk van de bedrijfseenheden waar ze toezicht op uitoefenen, hebben voldoende gezag en worden beloond op basis van de verwezenlijking van de doelstellingen waar hun functie op is gericht, onafhankelijk van de resultaten van de bedrijfsactiviteiten waar ze toezicht op houden.

#### Artikel 8

1. Een financiële onderneming, die significant is wat haar omvang, interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van haar activiteiten betreft, stelt een remuneratiecommissie in.
2. De voorzitter en de leden van de remuneratiecommissie maken deel uit van de interne toezichthouder.
3. De remuneratiecommissie is onafhankelijk en voldoende deskundig met betrekking tot beloningsbeleid en beloningscultuur en de prikkels die worden gecreëerd voor het beheersen van risico, kapitaal en liquiditeit.
4. De remuneratiecommissie is verantwoordelijk voor het voorbereiden van beslissingen over



beloning, inclusief beslissingen die gevolgen hebben voor de risico's en de risicobeheersing van de financiële onderneming en beslissingen die de interne toezichthouder moet nemen.

5. Bij de voorbereiding van de onder 4 bedoelde beslissingen moet de remuneratiecommissie rekening houden met de langetermijnbelangen van de aandeelhouders, investeerders en andere belanghebbenden van de financiële onderneming.

#### **Artikel 9**

De op grond van artikel 8 ingestelde remuneratiecommissie of, indien een dergelijke commissie niet is ingesteld, de interne toezichthouder, houdt rechtstreeks toezicht op de beloning van hogere leidinggevende medewerkers die controle functies uitoefenen.

### **Afdeling 2.3. Risico aanpassing**

#### **Artikel 10**

Wanneer de beloning prestatiegerelateerd is, is het totale bedrag van de beloning gebaseerd op een combinatie van de beoordeling van de prestaties van de betrokken medewerker, het betrokken bedrijfsonderdeel en de resultaten van de financiële onderneming als geheel. Bij de beoordeling van de persoonlijke prestaties worden zowel financiële als niet-financiële criteria gehanteerd.

#### **Artikel 11**

De financiële onderneming spreidt de prestatiebeoordeling over meerdere jaren om te verzekeren dat de beoordeling is gebaseerd op lange termijn prestaties en dat de feitelijke uitbetaling van prestatiegebonden gedeeltes van de beloning wordt uitgespreid over een periode waarin rekening wordt gehouden met de onderliggende bedrijfscyclus van de financiële onderneming en haar bedrijfsrisico's.

#### **Artikel 12**

De financiële onderneming draagt er zorg voor dat de totale variabele beloning niet haar mogelijkheden beperkt om haar het toetsingsvermogen, de solvabiliteitsmarge of het eigen vermogen te versterken.

#### **Artikel 13**

De financiële onderneming kent geen gegarandeerde variabele beloning toe anders dan bij indienstneming van nieuwe medewerkers voor maximaal het eerste jaar.

#### **Artikel 14**

Financiële ondernemingen die aanspraak kunnen maken op uitzonderlijke overheidssteun:

- a. beperken de variabele beloning strikt tot een percentage van de netto winsten wanneer zij niet strookt met een tijdige terugbetaling van overheidssteun en de handhaving van een solide het toetsingsvermogen, de solvabiliteitsmarge of het eigen vermogen;
- b. waarborgen dat zij hun beloningen zodanig herstructureren dat zij in lijn zijn met een degelijke risicobeheersing en de lange termijn ontwikkeling, met inbegrip van, waar van toepassing, het vaststellen van limieten aan de beloning van de dagelijkse beleidsbepalers van de financiële onderneming;
- c. betalen geen variabele beloning uit aan dagelijkse beleidsbepalers van de financiële onderneming, tenzij dit gerechtvaardigd is.

#### **Artikel 15**

De financiële onderneming verdeelt de vaste en variabele componenten van de totale beloning op evenwichtige wijze; het aandeel van de vaste component in het totale beloningspakket is voldoende hoog voor het voeren van een volledig flexibel beleid inzake variabele beloningscomponenten, inclusief de mogelijkheid om geen variabele beloningscomponent uit te betalen. De financiële onderneming stelt passende verhoudingen tussen de vaste en de variabele component van de totale beloning vast.

#### **Artikel 16**

De financiële onderneming keert slechts een ontslagvergoeding uit, indien deze samenhangt met in de



loop der tijd gerealiseerde prestaties en zodanig is vormgegeven dat falen niet wordt beloond.

#### **Artikel 17**

1. De financiële onderneming brengt bij de beoordeling van prestaties, als basis voor de berekening van variabele gedeelten van de beloning of van pools voor variabele gedeelten van de beloning, een correctie aan voor alle soorten van actuele en toekomstige risico's en houdt rekening met de kosten van het gebruikte kapitaal en de kosten van de vereiste liquiditeit.
2. Bij de toewijzing van de variabele gedeelten van de beloning binnen haar onderneming houdt de financiële onderneming ook rekening met alle soorten actuele en toekomstige risico's.

#### **Artikel 18**

1. De financiële onderneming betaalt een aanzienlijk deel, ten minste 50% van een variabele beloning, uit in een afgewogen mix van:
  - a. aandelen of vergelijkbare eigendomsbelangen, afhankelijk van de juridische structuur in kwestie, dan wel, instrumenten waarvan de waarde gekoppeld is aan de waarde van aandelen of vergelijkbare eigendomsbelangen of vergelijkbare non-cash instrumenten in het geval van een niet op de beurs genoteerde financiële onderneming; en
  - b. indien van toepassing, andere instrumenten zoals bedoeld in artikel 66, lid 1 bis, punt a) van de herziene richtlijn banken nr. 2006/48/EG, die een goede weerspiegeling zijn van de kredietkwaliteit van de financiële onderneming in het kader van de lopende bedrijfsbeoefening.
2. De in het eerste lid bedoelde instrumenten zijn onderworpen aan een passend retentiebeleid dat tot doel heeft financiële prikkels af te stemmen op de belangen van de financiële onderneming op de langere termijn.
3. Het bepaalde in dit artikel is van toepassing op zowel het gedeelte van de variabele beloning, waarvan de uitkering voorwaardelijk wordt toegekend overeenkomstig artikel 19, als op het gedeelte van de variabele beloning, waarvan de uitkering onvoorwaardelijk wordt toegekend.

#### **Artikel 19**

1. De financiële onderneming kent een aanzienlijk deel, ten minste 40% van de variabele beloningscomponent, voorwaardelijk toe over een periode van ten minste drie tot vijf jaar die aansluit bij de aard van activiteiten, de risico's daarvan en de activiteiten van de medewerker. Indien een variabele beloningscomponent een bijzonder hoog bedrag is, kent de financiële onderneming daarvan ten minste 60% voorwaardelijk toe.
2. Een voorwaardelijk toegekende beloning wordt niet sneller dan op pro-rata basis verworven.
3. De financiële onderneming stelt de duur van de periode van voorwaardelijke toekenning vast in overeenstemming met de bedrijfscyclus, de aard van de activiteiten, de risico's daarvan, en de activiteiten van de desbetreffende medewerker.

#### **Artikel 20**

1. De variabele beloning, inclusief het voorwaardelijk toegekende gedeelte, wordt slechts uitbetaald of verworven wanneer dit met de financiële toestand van de financiële onderneming in haar geheel te verenigen is en door de prestaties van de financiële onderneming, de bedrijfseenheid en de betreffende medewerker wordt gerechtvaardigd.
2. Onverminderd de algemene beginselen van de verbintenissen- en arbeidswetgeving moet de financiële onderneming de totale variabele beloning in het algemeen aanzienlijk verlagen, indien zij geringere of negatieve financiële prestaties levert, daarbij rekening houdend met zowel de huidige beloning als met de verlaging van uitbetalingen van eerder verdiende bedragen, onder meer door middel van malus- of terugvorderingsregelingen.

#### **Artikel 21**

1. De financiële onderneming stemt het pensioenbeleid af op haar bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen.
2. Wanneer een medewerker vóór pensionering uit dienst gaat van de financiële onderneming, houdt de financiële onderneming de uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen gedurende een



termijn van vijf jaar aan in de vorm van instrumenten als bedoeld in artikel 18.

3. Wanneer een medewerker zijn pensionering bereikt, betaalt de financiële onderneming de uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen aan de medewerker uit in de vorm van de in artikel 18 bedoelde instrumenten, onder voorbehoud van een retentieperiode van vijf jaar.

#### **Artikel 22**

De financiële onderneming zorgt voor adequate regelingen, die waarborgen dat medewerkers geen gebruik maken van persoonlijke hedging-strategieën of een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicobeheersingseffecten die in hun beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen.

#### **Afdeling 2.4. Overig**

#### **Artikel 23**

De financiële onderneming draagt er zorg voor dat een beheerst beloningsbeleid niet wordt ondermijnd door het uitkeren van variabele beloning middels vehikels of methoden die het mogelijk maken de bepalingen in deze regeling te ontwijken.

#### **Artikel 24**

De financiële onderneming past de in deze regeling neergelegde beginselen toe op het niveau van de groep, de moedermaatschappij en haar dochterondernemingen, met inbegrip van vestigingen in offshore financiële centra.

#### **Artikel 25**

De financiële onderneming, voor zover deze niet op grond van artikel 3:74a van de Wet op het financieel toezicht gegevens openbaar dient te maken, publiceert jaarlijks ten aanzien van medewerkers wier beroepswerkzaamheden haar risicoprofiel materieel beïnvloeden de volgende informatie:

- a. informatie over het besluitvormingsproces voor de vaststelling van het beloningsbeleid, inclusief, indien van toepassing informatie over de samenstelling en het mandaat van een remuneratiecommissie, de externe adviseur op wie een beroep is gedaan bij de vaststelling van het beloningsbeleid en de rol van relevante belanghebbenden;
- b. informatie over het verband tussen beloning en prestaties;
- c. de belangrijkste kenmerken van het beloningssysteem, met inbegrip van informatie over de voor prestatiebeoordeling en risicocorrectie gehanteerde criteria, het beleid van voorwaardelijke toekenning en de criteria voor definitieve verwerving;
- d. informatie over de prestatiecriteria op basis waarvan aandelen, opties of variabele beloningscomponenten worden toegekend;
- e. de belangrijkste parameters en de motivering voor elk variabel beloningssysteem en voor eventuele andere niet-contante voordelen;
- f. geaggregeerde kwantitatieve informatie over de beloning, uitgesplitst per bedrijfsonderdeel;
- g. geaggregeerde kwantitatieve informatie over de beloning, uitgesplitst naar hoger leidinggevend personeel en personeelsleden waarvan de werkzaamheden het risicoprofiel van de kredietinstelling materieel beïnvloeden, met opgave van de volgende gegevens:
  - i. beloningsbedragen voor het boekjaar, uitgesplitst naar vaste en variabele beloning, en het aantal begunstigden;
  - ii. bedragen en vorm van variabele beloning, uitgesplitst naar contant geld, aandelen en aan aandelen verbonden instrumenten en overige;
  - iii. bedragen van uitstaande voorwaardelijk toegekende beloning, uitgesplitst naar verworven en niet verworven gedeelten;
  - iv. de bedragen van voorwaardelijk toegekende beloning die gedurende het boekjaar zijn toegekend, uitbetaald en verminderd vanwege aanpassingen aan de prestatie;
  - v. nieuwe betalingen bij indiensttreding en ontslag toegekend gedurende het boekjaar, en het aantal begunstigden; en
  - vi. de bedragen van betalingen bij ontslag toegekend gedurende het boekjaar, het aantal begunstigden en het hoogste bedrag toegekend aan een individu.

### **HOOFDSTUK 3. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN**

#### **Artikel 26**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2011. Indien de Staatscourant waarin deze



---

regeling wordt geplaatst, verschijnt na 1 januari 2011, treedt deze wijzigingsregeling in werking met  
ingang van de dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst en werkt zij  
terug tot en met 1 januari 2011.

**Artikel 27**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011.

*Amsterdam, 16 december 2010*

*De Nederlandsche Bank N.V.,  
H.J. Brouwer,  
directeur,  
A.J. Kellermann,  
directeur.*



## TOELICHTING

### Algemeen

#### Inleiding

Het nemen van buitensporige en onverantwoorde risico's in de bankensector heeft in de hele wereld problemen in het financiële stelsel veroorzaakt. Hoewel er diverse en complexe oorzaken ten grondslag liggen aan het feit dat dergelijke risico's zijn genomen, zijn de nationale en internationale toezichthouders en regelgevers het er over eens dat de onverantwoorde beloningsstructuren van sommige financiële ondernemingen één van de factoren is geweest die tot het ontstaan van de problemen in het financiële stelsel hebben bijgedragen. Een beloningsbeleid dat aanspoort tot het nemen van onaanvaardbare risico's, kan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing ondermijnen en te sterk risiconemend gedrag in de hand werken.

Op grond van de Wet op het financieel toezicht (Wft) dienen alle financiële ondernemingen die onder prudentieel toezicht staan de bedrijfsvoering op een zodanige manier in te richten dat deze een beheerste en integere uitoefening van haar bedrijf waarborgt. Een beheerst beloningsbeleid is onderdeel van een beheerste bedrijfsvoering. De wijze waarop medewerkers van financiële ondernemingen worden beloond, kan bijdragen aan het ontstaan en vergroten van prudentiële risico's voor financiële ondernemingen. Beloningsstructuren waarvan een prikkel uitgaat om onverantwoorde risico's te nemen kunnen ernstige gevolgen hebben voor zowel de soliditeit van financiële ondernemingen als hun stakeholders (werknemers, klanten en aandeelhouders). Om die reden is in artikel 23f van het Besluit prudentiële regels Wft bepaald dat een financiële onderneming een beleid inzake beloningen voert dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor de desbetreffende financiële onderneming aanvaardbaar is.

In deze regeling zijn beginselen uiteengezet waar het beloningsbeleid en de beloningscultuur van een financiële onderneming aan dienen te voldoen om de beheersing van risico's te waarborgen. Om mogelijke schadelijke gevolgen van beloningsbeleid van een financiële onderneming in de toekomst te voorkomen of in ieder geval te beperken, is het van groot belang dat een financiële onderneming de in deze regeling neergelegde beginselen op consistente wijze toepast.

Een financiële onderneming dient duidelijke beginselen voor een beheerst beloningsbeleid op te stellen om te waarborgen dat de beloningsstructuur medewerkers niet aanzet tot het nemen van buitensporige risico's en om te voorkomen dat moreel risico (*moral hazard*) in de hand wordt gewerkt. Tevens moet een financiële onderneming door middel van het opstellen van duidelijke beginselen voor een beheerst beloningsbeleid ervoor zorg dragen dat de beloningsstructuur in lijn is met de risicobereidheid, waarden en lange termijn belangen van de financiële onderneming. Daarnaast dient de wijze van toekenning en betaling van variabele beloning het eigen kapitaal van de financiële instelling niet te verzwakken.

#### Verhouding tot communautaire regelgeving

Kredietinstellingen moeten op grond van de herziene richtlijn banken nr. 2006/48/EG van het Europees Parlement en de Raad van 14 juni 2006 betreffende de toegang tot en de uitoefening van de werkzaamheden van kredietinstellingen (PbEU L 177) regelingen, strategieën, procedures en mechanismen hebben om de risico's te beheren waaraan zij zijn blootgesteld. Krachtens de herziene richtlijn kapitaaltoereikendheid nr. 2006/49/EG van het Europees Parlement en de Raad van 14 juni 2006 inzake de kapitaaltoereikendheid van beleggingsondernemingen en kredietinstellingen (PbEU L 177) geldt deze verplichting ook voor beleggingsondernemingen in de zin van de MiFID richtlijn nr. 2004/39/EG van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2004 betreffende markten voor financiële instrumenten (PbEU L 145).

De herziene richtlijn banken nr. 2006/48/EG is aangevuld met verplichtingen met betrekking tot het voeren van een beheerst beloningsbeleid om schadelijke gevolgen te voorkomen dan wel te verminderen van onvolkomen vormgegeven beloningsstructuren en van een ondeugdelijke controle van het risicogedrag van individuele medewerkers. Deze aanvulling vloeit voort uit de zogeheten CRD III richtlijn nr. 2010/76/EG<sup>1</sup>, waarin een uitdrukkelijke verplichting voor kredietinstellingen en beleggingsondernemingen is opgenomen om voor de categorieën van medewerkers wier beroepsactiviteiten hun risicoprofiel materieel beïnvloeden, een beloningsbeleid en beloningscultuur vast te stellen en in

<sup>1</sup> De aanduiding 'CRD III richtlijn' staat voor richtlijn nr. 2010/76/EU van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot wijziging van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG wat betreft de kapitaalvereisten voor de handelsportefeuille en voor hersecuritisaties, alsook het bedrijfseconomisch toezicht op het beloningsbeleid (PbEU L 329).



stand te houden die bijdragen aan een doeltreffende risicobeheersing.

Daarnaast vloeit uit CRD III voort dat bijlage XII van de herziene richtlijn banken nr. 2006/48/EG betreffende technische criteria inzake transparantie en openbaarmaking wijzigt. Hierdoor zijn alle financiële ondernemingen op grond van hetzij artikel 3:74a van de Wft, hetzij op grond van artikel 25 van deze Regeling, verplicht om informatie inzake het gevoerde beloningsbeleid en de uitvoering daarvan openbaar te maken.

### **Juridische grondslag, reikwijdte en inwerkingtreding**

Artikel 3:17 Wft bepaalt dat onder meer een kredietinstelling en een beleggingsonderneming de bedrijfsvoering zodanig inricht dat deze een beheerste en integere uitoefening van haar bedrijf waarborgt. Zoals hierboven aangegeven, is het voeren van een beheerst beloningsbeleid niet alleen relevant voor kredietinstellingen en beleggingsondernemingen, maar voor alle financiële ondernemingen.

Het Besluit beheerst beloningsbeleid Wft (Stb. 2010, 806), dat onder meer voorziet in een nieuw artikel 23f van het Besluit prudentiële regels Wft en dat naar verwachting met ingang van 1 januari 2011 in werking zal treden, expliciteert dat een beheerst beloningsbeleid een element is van een beheerste bedrijfsuitoefening. Daarnaast geeft het nieuwe artikel 23f, vijfde lid, van het Bpr aan DNB de bevoegdheid nadere regels te stellen met betrekking tot het beloningsbeleid bij financiële ondernemingen in het licht van het in artikel 3:17 van de Wft neergelegde vereiste. In de toelichting op dit besluit is weergegeven dat dit mede omvat de bevoegdheid Europese regelgeving te implementeren.

Deze regeling dient te worden toegepast op alle financiële ondernemingen binnen een consolidatiegroep, waaronder ook buitenlandse dochterondernemingen, zowel binnen als buiten de EER, worden begrepen. Dit betekent dat de regeling op het niveau van zowel de moederonderneming als de dochterondernemingen dient te worden toegepast. De moederonderneming draagt ervoor zorg dat de beginselen van het beloningsbeleid voor de groep coherent wordt nageleefd door alle ondernemingen binnen de groep. Dit is expliciet opgenomen in artikel 24 om te waarborgen dat deze regeling mede ziet op constructies waarbij bijvoorbeeld de werkgever een buitenlandse dochteronderneming is (ongeacht of deze gevestigd is binnen of buiten de EER), terwijl de werkzaamheden in een lidstaat plaatsvinden.

Deze regeling treedt per 1 januari 2011 in werking. Mocht het Besluit prudentiële regels Wft op een latere datum dan 1 januari 2011 in werking treden, dan wordt deze regeling feitelijk van toepassing met ingang van die latere datum.

### **Interpretatie van de regeling door DNB**

Het Comité van Europese banktoezichthouders (CEBS) heeft op grond van CRD III richtsnoeren opgesteld voor een beheerst beloningsbeleid in lijn met in de CRD III hiervoor opgenomen principes. De door CEBS opgestelde richtsnoeren [*Guidelines on Remuneration Policies and Practices*] ('Richtsnoeren CEBS') geven nadere invulling aan de in de CRD III opgenomen verplichtingen inzake beloningsbeleid.

Bij de nadere uitleg van de onderhavige regeling hecht DNB belang aan de Richtsnoeren CEBS. In beginsel dienen de Richtsnoeren CEBS bij de vormgeving en toepassing van het beloningsbeleid in acht te worden genomen. De artikelsgewijze toelichting bij deze regeling is daarom summier. Slechts voor de onderdelen waarop DNB van de Richtsnoeren CEBS afwijkt of de Richtsnoeren CEBS aanvult, is hieronder een artikelsgewijze toelichting opgenomen.

De reikwijdte van deze regeling is ruimer dan de CRD III en bijbehorende toelichting in de Richtsnoeren CEBS. Waar in de Richtsnoeren CEBS wordt gesproken over 'kredietinstellingen en beleggingsondernemingen' dient voor de toelichting op deze regeling te worden gelezen 'financiële ondernemingen', als gedefinieerd in deze regeling.

### **Uniform doel gedragtoezicht en prudentieel toezicht op beloningsbeleid**

De prikkels die van variabele beloningen uit kunnen gaan om onverantwoorde risico's te nemen kan ernstige gevolgen hebben voor zowel de soliditeit van financiële ondernemingen als voor hun stakeholders (werknemers, klanten en aandeelhouders). Beloningsbeleid is daardoor bij uitstek een terrein waar duidelijk naar voren komt dat gedragtoezicht en prudentieel toezicht eenzelfde doel nastreven.

Een verkeerd vormgegeven beloningsstructuur kan prikkels tot onzorgvuldige klantbehandeling,





marktmanipulatie en/of misbruik van voorwetenschap bevatten. Dergelijke handelingen hebben niet alleen tot gevolg dat de financiële onderneming in strijd handelt met de bij en krachtens de Wft gestelde regels die onder meer zien op ordelijke en transparante financiële marktprocessen en zuivere verhoudingen tussen marktpartijen, hetgeen tot het domein van de Autoriteit Financiële Markten behoort, maar tevens kan door het begaan van die strafbare feiten door (werknemers van) de financiële onderneming, afbreuk worden gedaan aan de integriteit van de onderneming, waardoor het vertrouwen in de financiële onderneming of in de financiële markten kan worden geschaad. Dit kan gevolgen hebben voor de soliditeit van de financiële onderneming en tevens - in extreme, maar niet ondenkbare, omstandigheden - een bedreiging vormen voor de stabiliteit van de financiële sector. Derhalve is het vanuit prudentieel oogpunt noodzakelijk deze risico's te beheersen door middel van een beheerst beloningsbeleid. Dit geldt zowel voor financiële ondernemingen waarop gedragstoezicht ten aanzien van beloningsbeleid wordt uitgevoerd, als voor financiële ondernemingen waarvoor dat niet geldt (bijvoorbeeld beleggingsondernemingen die geen klantrelaties hebben en in de uitoefening van hun beroep of bedrijf uitsluitend beleggingsactiviteiten verrichten, waaronder het handelen voor eigen rekening).

## **Artikelsgewijze toelichting**

### **Artikel 1**

De in artikel 1 gedefinieerde begrippen kunnen voor zichzelf spreken. Met de term "bijkantoor" wordt in deze regeling bedoeld een in Nederland gelegen bijkantoor van een financiële onderneming met zetel in een staat die geen lidstaat is (voor zover het kredietinstellingen of levensverzekeraars of schadeverzekeraars betreft) dan wel een in Nederland gelegen bijkantoor van een financiële onderneming met zetel in een niet-aangewezen staat (voor zover het clearinginstellingen, entiteiten voor risico-acceptatie, herverzekeraars of natura-uitvaartverzekeraars betreft).

### **Artikel 2**

Met het begrip 'medewerker' in deze Regeling wordt bedoeld op alle personen die vallen onder het begrip 'staff' in de Richtsnoeren CEBS.

### **Artikel 3**

De bestaande verschillen tussen financiële ondernemingen vereisen een proportionele toepassing van de in deze regeling uiteengezette beginselen voor een beheerst beloningsbeleid. In het bijzonder voor beleggingsondernemingen als bedoeld in artikel 62a, tweede lid van het Besluit prudentiële regels Wft, is het voorstelbaar dat zij de beginselen voor een beheerst beloningsbeleid op een simpeler of minder verstrekkende manier kunnen invullen dan een omvangrijke en complexe financiële onderneming.

### **Artikel 4**

Welke risico's voor een financiële onderneming aanvaardbaar zijn, is sterk afhankelijk van de (financiële) situatie van de ondernemingen, haar strategie, risicobereidheid en risicotolerantie. Belangrijk daarbij is dat de financiële onderneming er voor zorg draagt dat het beloningsbeleid geen afbreuk doet aan het behoud of het bereiken van een degelijke solvabiliteit en liquiditeit.

### **Artikel 5**

Onderdeel van de lange termijn belangen van de financiële onderneming zijn de in artikel 8, vijfde lid, van deze Regeling genoemde lange termijn belangen van de aandeelhouders, investeerders en andere belanghebbenden van de financiële onderneming.

### **Artikel 6**

Om zorg te dragen voor een betere risicobeheersing dient de financiële onderneming voldoende 'checks and balances' in te bouwen. Een belangrijke rol daarbij is weggelegd voor de interne toezichthouder, die een uitgebreide verantwoordelijkheid voor het beloningsbeleid krijgt. Ook indien de algemene vergadering van aandeelhouders de algemene beginselen voor het beloningsbeleid voor bestuurders goedkeurt, behoudt de interne toezichthouder de verantwoordelijkheid om er voor zorg te dragen dat de voorstellen die aan de algemene vergadering van aandeelhouders worden voorgelegd, voldoen aan de beginselen voor een beheerst beloningsbeleid.



## Artikel 9

Bij controle functies kan worden gedacht aan hogere leidinggevende medewerkers die risicobeheers-, compliance- en human resource functies of internal audit functies uitoefenen.

## Artikel 10

In aanvulling op punt 99 van de Richtsnoeren CEBS wordt opgemerkt dat bij het selecteren van een benchmarkgroep voor relatieve prestatie criteria, het risicoprofiel van de onderneming één van de criteria dient te zijn.

## Artikelen 12 en 14

Artikel 3:57 van de Wft bepaalt dat financiële ondernemingen over voldoende solvabiliteit moeten beschikken. Als maatstaf voor solvabiliteit wordt gebruikt:

- voor beleggingsondernemingen, clearinginstellingen, en kredietinstellingen: het toetsingsvermogen;
- voor entiteiten voor risico-acceptatie, verzekeraars of bijkantoor als bedoeld in artikel 3:17, eerste en derde lid, 3:22, 3:23, 3:24a, 3:24b, 3:26 of 3:27 van de Wft: de solvabiliteitsmarge; en
- voor premiepensioeninstellingen: het eigen vermogen.

## Artikel 16

Dit artikel is van toepassing op elke medewerker van de financiële onderneming.

## Artikel 17

In punt 93 en 94 van de Richtsnoeren CEBS is aangegeven dat kredietinstellingen en beleggingsondernemingen gebruik dienen te maken van hun Internal Capital Adequacy Assessment Process (ICAAP). Voor verzekeraars moet hiervoor ORSA gelezen worden.

## Artikel 18

In het consultatiedocument wordt voor zogenaamde tier-1 hybride instrumenten vooralsnog verwezen naar artikel 66, lid 1 bis, punt a van de herziene richtlijn banken nr. 2006/48/EG. Zodra dat artikel geïmplementeerd is in het Besluit prudentiële regels Wft zal voor deze verwijzing gelden dat het artikel in het Besluit prudentiële regels Wft waarin deze richtlijnbevestiging is geïmplementeerd, relevant is.

De in het artikel genoemde instrumenten dienen te worden onderworpen aan een passend retentiebeleid, waarvan een passende retentieperiode het belangrijkste element is. De invulling van het begrip 'passende retentieperiode' is afhankelijk van de mate waarin de werkzaamheden van een medewerker het risicoprofiel van de financiële onderneming materieel beïnvloeden. In beginsel geldt een minimale retentieperiode van een jaar. Hoe groter de invloed op het risicoprofiel, hoe langer de retentieperiode dient te zijn.

## Artikel 19

Gezien het feit dat de periode voor voorwaardelijke toekenning gekoppeld is aan de tijdschik van de risico's van een bepaalde activiteit, kan de invulling van het begrip 'passende periode' verschillen per activiteit of functiegroep. Voor activiteiten waar de risico's zich op korte termijn manifesteren, kan de passende periode minimaal drie jaar zijn. Bij langduriger verplichtingen of activiteiten met langere termijn risico's zal eerder een minimum periode van vijf jaar passend zijn.

## Artikel 20

Het voorwaardelijk toekennen van een variabele beloning impliceert dat aan het einde van de periode waarover die beloning voorwaardelijk is toegekend, een herbeoordeling van deze voorwaardelijke toekenning plaatsvindt aan de hand van de aan deze variabele beloning gekoppelde prestatiecriteria. Naar aanleiding van deze herbeoordeling dient te worden bepaald of de variabele beloning onvoorwaardelijk wordt toegekend dan wel naar beneden dient te worden bijgesteld. Bijstelling naar boven is niet geoorloofd.

## Artikel 24

Voor de toepassing van dit artikel is de toelichting onder Algemeen, *Juridische grondslag, reikwijdte en inwerkingtreding* relevant.



---

## Artikel 25

Artikel 25 is niet van toepassing op kredietinstellingen of beleggingsondernemingen die reeds op grond van artikel 3:74a van de Wet op het financieel toezicht gegevens openbaar dienen te maken.

*De Nederlandsche Bank N.V.,  
H.J. Brouwer,  
directeur,  
A.J. Kellermann,  
directeur.*