



Regeling van De Nederlandsche Bank N.V. van 28 november 2017 houdende regels met betrekking tot het beheerst beloningsbeleid van banken, beleggingsondernemingen en premiepensioeninstellingen (Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2017)

De Nederlandsche Bank N.V.;

Gelet op artikel 1:117, vierde en vijfde lid, en artikel 3:17, eerste lid en tweede lid, aanhef en onderdeel c van de Wet op het financieel toezicht;

Gelet op Richtlijn (EU) nr. 2019/878 van het Europees Parlement en de Raad van 20 mei 2019, strekkende tot wijziging van Richtlijn nr. 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende toegang tot het bedrijf van kredietinstellingen en het prudentieel toezicht op kredietinstellingen en beleggingsondernemingen, tot wijziging van richtlijn nr. 2002/87/EG en tot intrekking van de richtlijnen nr. 2006/48/EG en nr. 2006/49/EG (richtlijn kapitaalvereisten), in het bijzonder de artikelen 92 tot en met 96;

Gelet op Verordening (EU) nr. 2019/876 van het Europees Parlement en de Raad van 20 mei 2019, strekkende tot wijziging van Verordening (EU) nr. 575/2013 van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende prudentiële vereisten voor kredietinstellingen en beleggingsondernemingen en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 648/2012 (verordening kapitaalvereisten), in het bijzonder de artikelen 52 en 63;

Gelet op Richtlijn (EU) nr. 2016/2341 van het Europees Parlement en de Raad van 14 december 2016 betreffende de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (IORP II-richtlijn) (herschikking), in het bijzonder artikel 23;

Na consultatie van de betrokken representatieve organisaties;

BESLUIT:

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- DNB*: De Nederlandsche Bank N.V.;
- Wft*: Wet op het financieel toezicht;
- bank*: een bank, als bedoeld in artikel 3:17, eerste lid, of een in Nederland gelegen bijkantoor van een bank, als bedoeld in artikel 3:23, tweede lid, van de Wft;
- beleggingsonderneming*: een beleggingsonderneming als bedoeld in artikel 3:17, derde lid, of een in Nederland gelegen bijkantoor van een beleggingsonderneming als bedoeld in artikel 3:22, van de Wft, voor zover deze een beleggingsonderneming in de zin van de verordening kapitaalvereisten is;
- premiépensioeninstelling*: een premiepensioeninstelling, als bedoeld in artikel 3:17, eerste lid, van de Wft.

HOOFDSTUK 2. BEGINSELEN VOOR EEN BEHEERST BELONINGSBELEID

Artikel 2

Als onderdeel van de bedrijfsvoering, bedoeld in artikel 3:17, eerste lid en tweede lid, aanhef en onderdeel c, van de Wft, voert een bank of beleggingsonderneming met inachtneming van hoofdstuk 1.7 van de Wft, een beloningsbeleid dat voldoet aan de vereisten in de bijlage bij deze regeling, onderdeel A.

Artikel 3

Als onderdeel van de bedrijfsvoering, bedoeld in artikel 3:17, eerste lid en tweede lid, aanhef en onderdeel c, van de Wft, voert een premiepensioeninstelling, met inachtneming van hoofdstuk 1.7 van de Wft, een beloningsbeleid dat voldoet aan de vereisten in de bijlage bij deze regeling, onderdeel B.



HOOFDSTUK 3. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 4

De Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014 (Stcrt. 2014, 21932) wordt ingetrokken.

Artikel 5

Deze regeling treedt in werking op het tijdstip waarop artikel 1:117, vijfde lid, van de Wet op het financieel toezicht in werking treedt.

Artikel 6

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2017. Deze regeling zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Amsterdam, 10 december 2020

*De Nederlandsche Bank N.V.,
E.F. Bos
directeur*



BIJLAGE BIJ DE REGELING BEHEERST BELONINGSBELEID WFT 2017

Onderdeel A. de vereisten als bedoeld in artikel 2 van deze regeling

1. Banken en beleggingsondernemingen zorgen ervoor dat de in artikel 109, tweede lid, van de richtlijn kapitaalvereisten bedoelde instellingen een beloningsbeleid voeren dat voldoet aan de vereisten in de bijlage bij deze regeling, onderdeel A.
2. Een bank of beleggingsonderneming voert een beloningsbeleid, met inbegrip van salarissen en uitkeringen uit hoofde van discretionaire pensioenen, voor de categorieën personeelsleden wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling wezenlijk beïnvloeden (*artikel 92(2) aanhef, richtlijn kapitaalvereisten*);
3. Categorieën personeelsleden wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de bank of beleggingsonderneming wezenlijk beïnvloeden omvatten ten minste:
 - a) alle leden van het leidinggevend orgaan en de directie;
 - b) personeelsleden met leidinggevende verantwoordelijkheid over de controlefuncties of de essentiële bedrijfseenheden van de instelling;
 - c) personeelsleden die in het voorgaande boekjaar recht hadden op een significante beloning, mits aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - i) de beloning van het personeelslid is gelijk aan of hoger dan 500 000 EUR en gelijk aan of hoger dan de gemiddelde beloning die wordt toegekend aan de leden van het leidinggevend orgaan en de directie van de bank of beleggingsonderneming als bedoeld in punt a);
 - ii) het personeelslid verricht de beroepswerkzaamheden in een essentiële bedrijfseenheid en de werkzaamheden zijn van dien aard dat zij een aanzienlijke impact hebben op het risicoprofiel van de betrokken bedrijfseenheid (*artikel 92(3) richtlijn kapitaalvereisten*).
4. Het leidinggevend orgaan van een bank of beleggingsonderneming in zijn toezichtfunctie neemt de algemene beginselen van het beloningsbeleid aan, toetst deze periodiek en is verantwoordelijk voor het toezicht op de tenuitvoerlegging ervan (*artikel 92(2c) richtlijn kapitaalvereisten*);
5. De tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid wordt ten minste jaarlijks onderworpen aan een centrale en onafhankelijke interne beoordeling om deze te toetsen aan de naleving van het beloningsbeleid en de beloningsprocedures die het leidinggevend orgaan heeft aangenomen (*artikel 92(2d) richtlijn kapitaalvereisten*);
6. Personeelsleden in controlefuncties zijn onafhankelijk van de bedrijfseenheden waar zij toezicht op uitoefenen, hebben voldoende gezag en worden beloond naar gelang van de verwezenlijking van de doelstellingen waar hun functie op gericht is, onafhankelijk van de resultaten van de bedrijfsactiviteiten waarop zij toezicht houden (*artikel 92(2e) richtlijn kapitaalvereisten*);
7. De in artikel 95 van de richtlijn kapitaalvereisten bedoelde beloningscommissie of, indien een dergelijke commissie niet is opgericht, het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie, houdt rechtstreeks toezicht op de beloning van hogere leidinggevende medewerkers die risicomanagement- en compliancefuncties uitoefenen (*artikel 92(2f) richtlijn kapitaalvereisten*);
8. De prestatiebeoordeling is gespreid over meerdere jaren om te verzekeren dat de beoordeling is gebaseerd op langetermijnprestaties en dat de feitelijke uitbetaling van prestatie gebonden gedeelten van de beloning wordt gespreid over een periode waarin rekening wordt gehouden met de onderliggende bedrijfscyclus van de bank of beleggingsonderneming en haar bedrijfsrisico's (*artikel 94(1b) richtlijn kapitaalvereisten*);
9. De totale variabele beloning beperkt niet de mogelijkheid voor de bank of beleggingsonderneming om haar kapitaalbasis te versterken (*artikel 94(1c) richtlijn kapitaalvereisten*);
10. De vaste en variabele componenten van de totale beloning zijn evenwichtig verdeeld en het aandeel van de vaste component in het totale beloningspakket is groot genoeg voor het voeren van een volledig flexibel beleid inzake variabele beloningscomponenten, inclusief de mogelijkheid om geen variabele beloningscomponent uit te betalen (*artikel 94(1f) richtlijn kapitaalvereisten*);
11. Beloningspakketten in verband met de compensatie of het afkopen van contracten uit eerdere dienstbetrekkingen sluiten aan bij de langetermijnbelangen van de bank of de beleggingsonderneming, inclusief retentierechten, uitstel van betaling, prestatie- en verrekeningsafspraken (*artikel 94(1i) richtlijn kapitaalvereisten*);
12. Bij de beoordeling van prestaties, als basis voor de berekening van variabele beloningscomponenten of van pools van variabele beloningscomponenten, wordt een correctie aangebracht voor alle soorten van actuele en toekomstige risico's, en wordt rekening gehouden met de kosten van het gebruikte kapitaal en de vereiste liquiditeit (*artikel 94(1j) richtlijn kapitaalvereisten*);
13. Bij de toewijzing van de variabele beloningscomponenten binnen de bank of beleggingsonderneming wordt ook rekening gehouden met alle soorten actuele en toekomstige risico's (*artikel 94(1k) richtlijn kapitaalvereisten*);
14. Een aanzienlijk deel, en in ieder geval ten minste 50% van een variabele beloning, bestaat uit een afgewogen mix van het volgende (*artikel 94(1l) richtlijn kapitaalvereisten*):
 - i. aandelen of afhankelijk van de juridische structuur van de betrokken bank of beleggingsonderneming, equivalente eigendomsbelangen, of op aandelen gebaseerde instrumenten of,

afhankelijk van de juridische structuur van de betrokken bank of beleggingsonderneming, equivalente niet-liquide middelen;

- ii. indien mogelijk, andere instrumenten als bedoeld in artikel 52 of artikel 63 van de verordening kapitaalvereisten (Verordening (EU) nr. 575/2013) of andere instrumenten die volledig in tier 1-kernkapitaalinstrumenten kunnen worden omgezet of volledig kunnen worden afgewaardeerd, die in elk geval een goede weerspiegeling zijn van de kredietkwaliteit van de instelling in het kader van de lopende bedrijfsuitoefening en mogen worden gebruikt voor de uitkering van een variabele beloning;

De in de punten i en ii bedoelde instrumenten zijn onderworpen aan een passend retentiebeleid dat tot doel heeft financiële prikkels af te stemmen op de langetermijnbelangen van de bank of beleggingsonderneming;

15. Een aanzienlijk deel, en in ieder geval ten minste 40% van de variabele beloningscomponent, wordt uitgesteld over een periode van ten minste vier tot vijf jaar die aansluit bij de aard van de activiteiten, de risico's daarvan en de activiteiten van het betrokken personeelslid. Voor leden van het leidinggevend orgaan en de directie van banken of beleggingsondernemingen die significant zijn wat hun omvang, interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van hun werkzaamheden betreft, mag de uitstelperiode niet korter zijn dan vijf jaar.
Uitgestelde beloning wordt niet sneller dan op pro-rata basis verworven. Indien een variabele beloningscomponent een bijzonder hoog bedrag is, wordt daarvan ten minste 60% uitgesteld. De duur van de uitstelperiode wordt vastgesteld in overeenstemming met de bedrijfscyclus, de aard van de activiteiten, de risico's daarvan, en de activiteiten van de desbetreffende werknemer (*artikel 94(1m) richtlijn kapitaalvereisten*);
16. De variabele beloning, inclusief het uitgestelde gedeelte, wordt slechts uitbetaald of verworven wanneer dit met de financiële toestand van de instelling in haar geheel te verenigen is en door de prestaties van de instelling, de bedrijfsseenheid en het betrokken individu te rechtvaardigen is. Onverminderd de algemene beginselen van het nationale verbintenissen- en arbeidsrecht, wordt de totale variabele beloning in het algemeen aanzienlijk verlaagd indien de bank of beleggingsonderneming 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 aanpassings- of terugvorderingsregels (*artikel 94(1n) richtlijn kapitaalvereisten*);
17. Het pensioenbeleid is afgestemd op de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen. Indien de werknemer vóór pensionering de bank of beleggingsonderneming verlaat, worden de uitkeringen uit hoofde van een discretionair pensioen gedurende een termijn van vijf jaar door de onderneming aangehouden in de vorm van de onder punt 14 bedoelde instrumenten. Indien een werknemer zijn pensionering bereikt, worden de discretionaire pensioenuitkeringen aan hem betaald in de vorm van de onder punt 14 bedoelde instrumenten, onder voorbehoud van een retentieperiode van vijf jaar (*artikel 94(1o) richtlijn kapitaalvereisten*);
18. Het bepaalde in paragrafen 14, 15 en de tweede alinea van paragraaf 17 van deze regeling is niet van toepassing op:
 - a) een bank of beleggingsonderneming die geen grote instelling is als gedefinieerd in artikel 4, lid 1, punt 146, van Verordening (EU) nr. 575/2013, en waarvan de waarde van de activa gemiddeld en op individuele basis overeenkomstig deze richtlijn en Verordening (EU) nr. 575/2013 vijf miljard EUR of minder bedraagt over de periode van vier jaar die onmiddellijk voorafgaat aan het lopende boekjaar;
 - b) een personeelslid van wie de jaarlijkse variabele beloning niet hoger is dan 50 000 EUR en niet meer dan een tiende van de totale jaarlijkse beloning van het personeelslid vertegenwoordigt (*Artikel 94(3) jo. (5) richtlijn kapitaalvereisten*);
19. Een bank of beleggingsonderneming die significant is voor wat betreft haar omvang, interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van haar werkzaamheden, stelt een beloningscommissie in. De beloningscommissie is zodanig samengesteld dat het een kundig en onafhankelijk oordeel kan geven over het beloningsbeleid en de beloningscultuur en de prikkels die daarvan uitgaan voor het beheer van risico, kapitaal en liquiditeit (*artikel 95(1) richtlijn kapitaalvereisten*);
20. Een bank of beleggingsonderneming die significant is draagt er zorg voor dat de beloningscommissie verantwoordelijk is voor het voorbereiden van beslissingen over beloning, inclusief beslissingen die gevolgen hebben voor de risico's en het risicobeheer van de betrokken onderneming en die het leidinggevend orgaan moet nemen. De voorzitter en de leden van de beloningscommissie zijn leden van het leidinggevend orgaan die in de betrokken onderneming geen enkele uitvoerende functie bekleden (*artikel 95(2) richtlijn kapitaalvereisten*).

Onderdeel B. de vereisten als bedoeld in artikel 3 van deze regeling

21. Voor zover van toepassing hebben de vereisten in dit onderdeel B betrekking op alle personen die de premiepensioeninstelling daadwerkelijk besturen en die sleutelfuncties vervullen, en andere personeelscategorieën waarvan de beroepswerkzaamheden wezenlijke gevolgen hebben voor het risicoprofiel van de premiepensioeninstelling.



-
22. Bij de vaststelling van het beloningsbeleid als bedoeld in artikel 1:117, eerste lid, van de Wft, neemt een premiepensioeninstelling de volgende beginselen in acht:
- a. Het beloningsbeleid omvat maatregelen die erop gericht zijn belangenconflicten te vermijden (*artikel 23(3c) IORP II-richtlijn*);
 - b. Met inachtneming van artikel 1:118 van de Wft strookt het beloningsbeleid met een deugdelijk en doeltreffend risicobeheer en moedigt niet aan tot het nemen van risico's die niet te verenigen zijn met het risicoprofiel en het reglement van de premiepensioeninstelling (*artikel 23(3d) IORP II-richtlijn*);
 - c. De premiepensioeninstelling stelt met inachtneming van artikel 1:117 van de Wft de algemene beginselen van het beloningsbeleid vast, die ten minste elke drie jaar worden geëvalueerd en bijgewerkt, en is verantwoordelijk voor de tenuitvoerlegging ervan (*artikel 23(3f) IORP II-richtlijn*);
 - d. De premiepensioeninstelling draagt met inachtneming van artikel 1:117 van de Wft, zorg voor een duidelijke, transparante en doeltreffende governance ten aanzien van het beloningsbeleid en het toezicht daarop (*artikel 23(3g) IORP II-richtlijn*).