

## Hart Advocaten: het (bonus)plafond is bereikt

Koen Poppe - 15 juni 2022



**De beloningsregels voor financiële ondernemingen worden binnenkort gewijzigd, waarschijnlijk per 1 juli aanstaande. Wie hoopte op een breuk met de trend van steeds scherpere beloningsregels, komt van een koude kermis thuis.**

De Wet nadere beloningsmaatregelen financiële ondernemingen (Wnbfo) voorziet in een verdere aanscherping van de beloningsregels, waaronder het 20 procent bonusplafond. Afwijken van het bonusplafond is hierdoor (bijna) niet meer mogelijk.

De Wnbfo lag al sinds 2 juli 2020 op de plank, maar is recent – 3 weken geleden – door de Eerste Kamer als hamerstuk afgedaan. Hoewel de inwerkingtredingsdatum nog niet bekend is gemaakt, zal dit waarschijnlijk op (zeer) korte termijn gebeuren en naar verwachting is dat 1 juli 2022.

### Drie belangrijke wijzigingen

De nieuwe beloningsregels maken geen onderscheid op basis van sector en/of omvang van de financiële onderneming, zoals wel door veel marktpartijen is bepleit. De beloningsregels zijn daarom onverkort op alle gereguleerde financiële ondernemingen van toepassing.

Het is algemeen bekend dat Nederland ervoor heeft gekozen om strenger te zijn dan de Europese beloningsregels. Sterker nog, Nederland heeft de strengste wet- en regelgeving op het terrein van beloningen in de financiële sector in Europa. Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat onder meer het voorstel van ING Bank uit 2018 om het salaris van (toen nog) bestuursvoorzitter

Ralph Hamers te verhogen tot ruim 3 miljoen euro, aanleiding was om deze strenge regelgeving nu verder aan te scherpen. Drie impactvolle wijzigingen licht ik hierna kort toe.

### • 1. Aanscherping bonusplafond

De Europese norm is een bonusplafond van 100 procent (verhouding variabel en vast salaris). Nederland kent een bonusplafond van 20 procent. De huidige beloningsregels maken het mogelijk om voor een individuele niet-CAO medewerker af te wijken van dit bonusplafond, indien het totale gemiddelde van uitgekeerde bonussen voor alle niet-CAO medewerkers niet boven de 20 procent uitkomt. Kortom: er is dus geen sprake van een absoluut plafond per medewerker van 20 procent maar het gemiddelde moet dus 20% zijn.

Uit de evaluatie van de huidige beloningsregels door DNB, kwam naar voren dat deze afwijkingsmogelijkheid vaak wordt aangewend voor personeel waarvoor deze afwijkingsmogelijkheid niet bedoeld is. De afwijking was kennelijk bedoeld om in uitzonderlijke situaties specifieke medewerkers extra te kunnen belonen, zoals lastig aan te trekken en te behouden ICT-ers.

De mogelijkheid om af te wijken van het 20 procent bonusplafond blijft met de komst van de Wnbfo bestaan, maar de regeling wordt – aldus de wetgever – in lijn gebracht met de originele doelstelling. In de Wnbfo is daarom opgenomen dat slechts een bonus van meer dan 20 procent is toegestaan voor medewerkers, niet zijnde:

- een persoon die een controle functie verricht; of,
- een persoon die zich rechtstreeks bezig houdt met het verlenen van financiële diensten aan consumenten.

Uit de toelichting op de nieuwe regels blijkt dat medewerkers die belangrijke risicoafwegingen maken en medewerkers die klantcontact hebben, niet langer een bonus van meer dan 20% mogen ontvangen.

Daar blijft het alleen niet bij, omdat de financiële onderneming die gebruikmaakt van de afwijkingsmogelijkheid dit jaarlijks achteraf

moeten melden aan de bevoegde toezichthouder (DNB of AFM dus). Deze mededeling moet zijn voorzien van een gemotiveerde toelichting door de financiële onderneming. Een meldingsplicht die tegelijkertijd een onderbouwingsplicht behelst.

- **2. Retentieplicht**

De nieuwe beloningsregels introduceren een retentieplicht die niet verward moet worden met een claw-back. Deze retentieplicht geldt niet voor geld maar wel voor beloningen in de vorm van financiële instrumenten. Aandelen en daaruit afgeleide financiële instrumenten die onderdeel zijn van de vaste beloning, mogen voor een periode van vijf jaar niet worden verkocht.

De gedachte achter de retentieplicht is dat van aandelen en vergelijkbare instrumenten als onderdeel van de vaste beloning, een ongewenste prikkel kan uitgaan wanneer deze gekoppeld zijn aan koersstijgingen op de korte termijn. In het licht van de maatschappelijke functie van financiële ondernemingen, acht de wetgever deze prikkels ongewenst. Dankzij deze retentieplicht worden de belangen van bestuurders en medewerkers – aldus de wetgever - meer in lijn gebracht met het langetermijnbelang van de financiële onderneming en worden kortetermijnrisico's ingeperkt.

- **3. Rekenschap en verantwoording**

De derde wijziging is dat financiële ondernemingen verplicht worden om in het beloningsbeleid verantwoording af te leggen over de verhouding tussen de beloningen van bestuurders, commissarissen en medewerkers, en de maatschappelijke functie van de onderneming.

De wetgever wil met deze maatregel bewustzijn creëren over de positie van de financiële onderneming in de samenleving, nog voordat de beloningsvoorstellen tot stand komen. In feite een maatregel waarvan een preventieve werking moet uitgaan. Ook biedt deze maatregel stakeholders de gelegenheid om financiële ondernemingen hierop aan te spreken. ING Bank heeft destijds dan ook het voorstel tot salarisverhoging van haar toenmalige voorzitter, ingetrokken.

### Wat te doen?

Financiële ondernemingen hebben kort de tijd om aan deze nieuwe beloningsregels te voldoen, tenzij wordt voorzien in een overgangstermijn van 1 jaar. Maar dat is nu nog niet zeker. Waar wel zekerheid over bestaat is dat het beloningsbeleid in algemene zin aangepast zal moeten worden. Daarnaast zullen financiële ondernemingen moeten nagaan welke arbeidsvoorwaarden met individuele medewerkers herzien moeten worden.

Bij dit alles blijft de vraag spelen wat het uiteindelijke resultaat is van deze verdere aanscherping van de beloningsregels. Bedacht moet worden dat de huidige krapte op de arbeidsmarkt ertoe kan leiden dat financiële ondernemingen de vaste beloning van (bepaalde) medewerkers zullen verhogen ten einde hen te behouden. Of deze (eventuele) ontwikkeling wenselijk is, valt te bezien.

***Koen Poppe is advocaat bij Hart Advocaten, één van de kennisexperts van Investment Officer die maandelijks een bijdrage levert.***

Dit artikel is afkomstig van de redactie van Investment Officer, een journalistiek platform voor professionals werkzaam in de beleggingsindustrie.

[www.investmentofficer.com](http://www.investmentofficer.com)