

Consultatie CRD III implementatie  
Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011  
De Nederlandsche Bank - 11 november 2010  
**Regeling beheerst beloningsbeleid**

*Regeling van De Nederlandsche Bank N.V. van [datum] houdende regels met betrekking tot beheerst beloningsbeleid op grond van de Wet op het financieel toezicht (Regeling beheerst beloningsbeleid)*

De Nederlandsche Bank N.V.;

Na raadpleging van de betrokken representatieve organisaties;

Gelet op de artikelen 3:17, tweede lid, aanhef en onderdeel c van de Wet op het financieel toezicht;

Gelet op artikel 23f van het Besluit prudentiële regels Wft;

Gelet op Richtlijn nr. 2010/□/EG van het Europees Parlement en de Raad 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 XXXX);

### **Artikel 1**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *DNB*: De Nederlandsche Bank N.V.;
- b. *financiële onderneming*: een beleggingsonderneming, betaalinstelling, clearinginstelling, entiteit voor risico-acceptatie, kredietinstelling, premiepensioeninstelling, verzekeraar 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 en een beheerder van een instelling voor collectieve belegging in effecten;
- c. *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;
- d. *uitkeringen uit hoofde van discretionaire pensioenen*: 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 bedrijfspensioenfonds.

### **Artikel 2**

Een financiële onderneming verstrekt desgevraagd aan DNB informatie over het aantal medewerkers dat een totale jaarlijkse beloning ontvangen van ten minste €1 miljoen. Daarbij wordt aangegeven bij welk bedrijfsonderdeel de personen werkzaam zijn en wat de voornaamste elementen van de beloning zijn.

*Afdeling 1. Algemeen*

**Artikel 3**

1. Een financiële onderneming neemt bij de vaststelling en toepassing van het beloningsbeleid, met inbegrip van salarissen en uitkeringen uit hoofde van discretionaire pensioenen, 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.
2. Het beloningsbeleid heeft betrekking op de beloning voor de categorieën van medewerkers wier werkzaamheden het risicoprofiel van de financiële onderneming materieel beïnvloeden, waaronder medewerkers die:
  - a. een hogere leidinggevende, risiconemende of controle functie uitoefenen;
  - b. een totale beloning ontvangen van hetzelfde of een hoger niveau als de onder a genoemde categorieën van medewerkers.

**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. 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, onder a, neemt de algemene vergadering van aandeelhouders die op grond van artikel 135, eerste en derde lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek bevoegd is het beloningsbeleid en de bezoldiging voor de bestuurders van de financiële onderneming vast te stellen, 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 lange termijn belangen 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 control functies uitoefenen.

### *Afdeling 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 gedeelten 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**

Consultatie CRD III implementatie

Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011

De Nederlandsche Bank - 11 november 2010

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 in lijn is met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en zodanige is vormgegeven dat falen niet wordt beloond. Bij ontslag mag ten hoogste eenmaal het vaste jaarsalaris als ontslagvergoeding worden uitgekeerd. Indien het maximum van eenmaal het vaste jaarsalaris kennelijk onredelijk is, kan een ontslagvergoeding van maximaal tweemaal het vaste jaarsalaris worden toegekend.

### **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; dan wel,  
- instrumenten waarvan de waarde gekoppeld is aan de waarde van aandelen of vergelijkbare eigendomsbelangen; of  
- vergelijkbare non-cash instrumenten.
  - b. indien van toepassing, andere instrumenten zoals bedoeld in artikel 66, lid 1 bis, punt a) van richtlijn 2006/48/EG, die een goede weerspiegeling zijn van de kredietkwaliteit van de financiële onderneming in het kader van de lopende bedrijfsbeoefening.
2. De onder lid 1 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. DNB kan beperkingen stellen aan de soorten en de opzet van deze instrumenten of, indien van toepassing, bepaalde instrumenten verbieden.
3. Het gestelde 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**

Consultatie CRD III implementatie  
Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011  
De Nederlandsche Bank - 11 november 2010

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 een 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 een 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 waarborgt dat medewerkers geen gebruik maken van persoonlijke hedgingstrategieën of een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicobeheersingseffecten die in hun beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen.

*Afdeling 3 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**

Financiële ondernemingen passen 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**

Financiële ondernemingen, niet zijnde banken of beleggingsondernemingen die op grond van artikel 3:74a van de Wet op het financieel toezicht gegevens openbaar dienen te maken, publiceren 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 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) de bedragen van voorwaardelijk toegekende beloning die gedurende het boekjaar zijn toegekend, uitbetaald en verminderd vanwege aanpassingen aan de prestatie, en het aantal personen waarvan de voorwaardelijk toegekende beloning is verminderd;
  - iii) nieuwe betalingen bij indiensttreding en ontslag toegekend gedurende het boekjaar, en het aantal begunstigden; en
  - iv) de bedragen van betalingen bij ontslag toegekend gedurende het boekjaar, het aantal begunstigden en het hoogste bedrag toegekend aan een individu.



**Artikel 26**

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2011.
2. Financiële ondernemingen passen met betrekking tot in 2010 verrichte diensten deze regeling toe op beloningen:
  - i) uit hoofde van contracten die gesloten zijn voor 1 januari 2011 en die na 1 januari 2011 zijn toegekend of uitbetaald; en
  - ii) die zijn toegekend, maar nog niet betaald, voor 1 januari 2011.

**Artikel 27**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling beheerst beloningsbeleid.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*De Nederlandsche Bank N.V.*  
*Amsterdam, [datum] 2010*  
*[Brouwer], directeur*

## **Algemeen**

### *Inleiding*

Het nemen van buitensporige en onverantwoorde risico's in de banksector 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 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 richtlijn 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 (PbEG L 2006,177) regelingen, strategieën, procedures

Consultatie CRD III implementatie  
Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011  
De Nederlandsche Bank - 11 november 2010

en mechanismen hebben om de risico's te beheren waaraan zij zijn blootgesteld. Krachtens richtlijn 2006/49/EG van het Europees Parlement en de Raad van 14 juni 2006 inzake de kapitaaltoereikendheid van beleggingsondernemingen en kredietinstellingen (PbEG L 2006,177) geldt deze verplichting ook voor beleggingsondernemingen in de zin van Richtlijn 2004/39/EG van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2004 betreffende markten voor financiële instrumenten (PbEG L 2004, 145).

De herziene bankenrichtlijn 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 wijzigingsrichtlijn [2009/0099(COD)] ("CRD III"), 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 stand te houden die bijdragen aan een doeltreffende risicobeheersing.

Daarnaast vloeit uit CRD III voort dat bijlage XII van de herziene bankenrichtlijn 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 van [●] nr. [●] houdende wijziging van het Besluit prudentiële regels Wft en het Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft (Staatscourant [●], hierna "Besluit beheerst beloningsbeleid Wft") expliciteert dat een beheerst beloningsbeleid een element is van een beheerste bedrijfsuitoefening. Daarnaast geeft het Besluit beheerst beloningsbeleid Wft aan DNB expliciet 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 ondernemingen binnen een consolidatiegroep, waaronder ook buitenlandse dochterondernemingen, zowel binnen als buiten de EEA, 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

Consultatie CRD III implementatie

Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011

De Nederlandsche Bank - 11 november 2010

deze gevestigd is binnen of buiten de EEA), terwijl de werkzaamheden in een lidstaat plaatsvinden.

Deze regeling treedt per 1 januari 2011 in werking.

#### *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 ([*verwijzing*]) (“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.

### **Artikelsgewijs**

#### *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 6*

Consultatie CRD III implementatie  
Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011  
De Nederlandsche Bank - 11 november 2010

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

*Paragraaf 2 Risico aanpassing*

*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, kredietinstellingen en beheerders van een instelling voor collectieve belegging in effecten: 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 betaalinstanties en premiepensioeninstelling: het eigen vermogen.

*Artikel 16*

Een voorbeeld van een situatie waarin een ontslagvergoeding van éénmaal het vaste jaarsalaris "kennelijk onredelijk" is, is wanneer een bestuurder gedurende zijn eerste benoemingstermijn wordt ontslagen en hij voorafgaande aan zijn functie een lange arbeidsrelatie met de vennootschap heeft gehad. In vergelijking met de hoogte van de ontslagvergoeding waarop een werknemer recht op zou hebben, zou een ontslagvergoeding van één jaarsalaris mogelijk te laag uitvallen. Deze bepaling doet overigens niet af aan het principe dat falend beleid van een bestuurder niet dient te worden beloond.

*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*

Variabele beloning moet in beginsel gedeeltelijk bestaan uit aandelen, omdat de waarde hiervan gekoppeld is aan de langetermijn waarde van de financiële onderneming en de tijdshorizon van de risico's die een financiële onderneming dient te beheersen. Om verschillende redenen kan het voor een financiële onderneming niet mogelijk zijn om

Consultatie CRD III implementatie  
Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011  
De Nederlandsche Bank - 11 november 2010

variabele beloning in aandelen uit te keren. Daarom heeft de onderneming de mogelijkheid om, afhankelijk van de juridische structuur van de financiële onderneming in kwestie, de variabele beloning uit te keren in instrumenten met vergelijkbare karakteristieken als aandelen.

In het consultatiedocument wordt voor zogenaamde tier-1 hybride instrumenten vooralsnog verwezen naar artikel 66, lid 1 bis, punt a van richtlijn 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 wordt geïmplementeerd, relevant is.

De in het artikel genoemde instrumenten dienen te worden onderworpen aan een passend retentiebeleid. DNB beschouwt een minimale retentieperiode van twee jaar als passend.

#### *Artikel 19*

Gezien het feit dat de periode voor voorwaardelijke toekenning gekoppeld is aan de tijdshorizon 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 waarvoor die beloning is toegekend, een herbeoordeling van deze voorwaardelijke toekenning plaatsvindt aan de hand van de aan de 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.

*De Nederlandsche Bank N.V.*

*Amsterdam, [datum]*

*[..], directeur*