Ministerie van Financiën

RAPPORTAGE

EVALUATIE WET BELONINGSBELEID FINANCIËLE ONDERNEMINGEN

INHOUD

1 **Introductie** 4

1.1 Achtergrond 5
1.1.1 Crisis en beloningsregels 5
1.1.2 Financiële stabiliteit 5
1.1.3 Herstel van vertrouwen en cultuurverandering 6
1.2 Onderdelen evaluatie 7
1.2.1 Doeltreffendheid 7
1.2.2 Neveneffecten 8
1.2.3 Uitvoerbaarheid en praktijk 9
1.3 Methoden van informatieverzameling 11
1.3.1 Input betrokken partijen en deskundigen 11
1.3.2 Extern onderzoek: experimenten en empirische analyse 12
1.3.3 Uitvragen toezichthouders en brancheorganisaties 12
1.3.4 Andere relevante cijfers 13
1.3.5 Beperkingen van de studie 13

2 **Doeltreffendheid** 14

2.1 Externe onderzoek over doeltreffendheid 15
2.1.1 Hoogte van het bonusplafond beïnvloedt mate van risico nemen, maar niet als de klant duidelijk zichtbaar is 15
2.1.2 Meningen over wenselijkheid en werking bonusplafond verdeeld 16
2.2 Ervaringen van belanghebbenden en deskundigen 16
2.2.1 Effecten Wbfo moeilijk te isoleren en overige voorbehouden 17
2.2.2 Effect Wbfo op beloningsbeleid, prikkelwerking en cultuur beperkt 17
2.2.3 Wbfo en vertrouwen in de financiële sector 21

3 **Neveneffecten** 22

3.1 Externe onderzoek over de neveneffecten 23
3.1.1 Bonusplafond beïnvloedt aantrekkingskracht van Amsterdam 23
3.1.2 Uitstroom arbeidskrachten uit ondernemingen onder het bonusplafond in 2016 groter dan uit ondernemingen zonder bonusplafond 25
3.1.3 Impact op mobiliteit internationale arbeidskrachten niet te zien 25
3.1.4 Lagere beloningen bij financiële ondernemingen onder het bonusplafond 25
3.2 Ervaringen en opvattingen van belanghebbenden en deskundigen 26
3.2.1 Bonusplafond één van de overwegingen bij vestigingskeuzes 26
3.2.2 Meningen over mogelijkheden aantrekken en behouden personeel verdeeld 28
3.2.3 Meningen overige neveneffecten 29
3.3 Cijfers vestiging banken in Nederland en concurrerende landen 29
3.3.1 Geen zichtbare impact binnenlandse banken 31
3.3.2 Toename aantal EU bijkantoren 32
3.3.3 In Nederland en concurrerende landen afname aantal EU dochters 33
3.3.4 Aanwezigheid niet-EU bijkantoren en dochters in Nederland beperkt 34
3.4 DNB: geen omzettingen dochterondernemingen naar bijkantoren uit andere EER-staat om bonusplafond te ontgaan 35

4 **Uitvoerbaarheid en de beloningspraktijk** 36

4.1 Ervaringen van belanghebbenden en deskundigen 36

4.1.1 Algemeen beeld 37

4.1.2 Bonusplafond 37

4.1.3 Retentie- en vertrekvergoedingen; *malus* en *claw back* 39

4.1.4 Publicatieverplichtingen 40

4.1.5 Samenloop met internationale en buitenlandse beloningsregels 41

4.2 Ontwikkelingen in beloningspraktijk van financiële ondernemingen 41

4.2.1 Achtergrond variabele beloningen en bonusplafond 41

4.2.2 Banken 43

4.2.2.1 Mate toekenning en hoogte variabele beloningen 43

4.2.2.2 Op grond Wbfo afwijken van het bonusplafond 44

4.2.2.3 Retentievergoedingen 47

4.2.2.4 Vertrekvergoedingen 47

4.2.2.5 Malus en clawback 48

4.2.3 Verzekeraars 48

4.2.3.1 Mate toekenning en hoogte variabele beloningen 48

4.2.3.2 Op grond Wbfo afwijken van het bonusplafond 50

4.2.3.3 Retentievergoedingen 53

4.2.3.4 Vertrekvergoedingen 53

4.2.3.5 Malus en clawback 53

4.2.4 Beleggingsondernemingen 53

4.2.4.1 Mate toekenning en hoogte variabele beloningen 54

4.2.4.2 Op grond Wbfo afwijken van het bonusplafond 54

4.2.4.3 Retentievergoedingen 55

4.2.5 Financiëledienstverleners 55

4.2.5.1 Mate toekenning en hoogte variabele beloningen 55

4.2.5.2 Op grond Wbfo afwijken van het bonusplafond 56

4.2.5.3 Retentievergoedingen 56

4.3 Toezicht 56

4.4 Werking Wbfo voor staatsgesteunde ondernemingen 57

Bijlagen

I Organisaties die mondeling of schriftelijk input hebben gegeven 58

II DNB toelichting uitvraag 59

III AFM toelichting uitvraag 61

IV Indexen vestiging banken 62

1 INTRODUCTIE

De Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) is op 7 februari 2015 in werking getreden.[1] De Wbfo heeft een breed pakket aan regels geïntroduceerd dat alle financiële ondernemingen[2] verplicht tot het voeren van een beheerst beloningsbeleid en dat excessieve variabele beloningen aan banden legt. Tot die regels behoren het bonusplafond, regels met betrekking tot retentievergoedingen, welkomst- en ontslagvergoedingen, malus- en clawbackregelingen, en publicatieverplichtingen. Daarnaast had de wet tot doel om de al bestaande beloningsregels voor financiële ondernemingen samen te brengen, begrippen te harmoniseren en waar nodig bestaande normen aan te scherpen. Daarbij is er op een aantal punten gekozen voor een bredere reikwijdte en een strengere invulling dan de verschillende Europese beloningsnormen voor banken, beleggingsondernemingen, verzekeraars en beheerders van beleggingsinstellingen.

De Wbfo kent, als gevolg van het amendement van de Kamerleden Aukje de Vries (VVD) en Van Hijum (CDA)[3], een verplichting om de wet drie jaar na inwerkingtreding te evalueren.[4] Deze evaluatie is het afgelopen jaar uitgevoerd. In deze evaluatie is ten eerste aan bod gekomen of de Wbfo doeltreffend is; er is onderzocht of beoogde doelstellingen van de wet worden behaald. Ten tweede is ingegaan op de neveneffecten van de Wbfo; welke gevolgen heeft de wet voor de concurrentiepositie van financiële ondernemingen en wat is de impact van de Wbfo op vestigingskeuzes van ondernemingen? Ten slotte is ingegaan op de uitvoerbaarheid en de beloningspraktijk bij financiële ondernemingen.

In dit rapport worden de uitkomsten van de evaluatie gepresenteerd. Hieronder wordt eerst de achtergrond van de beloningsregels geschetst. Vervolgens worden de achterliggende doelstellingen uiteengezet, waarna wordt beschreven wat in de verschillende onderdelen van de evaluatie aan bod is gekomen. Ten slotte worden in dit hoofdstuk de diverse methoden uiteengezet die zijn gebruikt in de evaluatie. In hoofdstuk 2 worden de uitkomsten van de evaluatie met betrekking tot de doeltreffendheid uiteengezet en in hoofdstuk 3 de uitkomsten van het onderzoek naar mogelijke neveneffecten. In hoofdstuk 4 wordt ten slotte ingegaan op de uitkomsten met betrekking tot de uitvoerbaarheid van de wet en worden cijfers gepresenteerd die zien op de beloningspraktijk bij financiële ondernemingen.

1 Wet van 28 januari 2015 tot wijziging van de Wet op het financieel toezicht houdende regels met betrekking tot het beloningsbeleid van financiële ondernemingen (Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen), Stb. 2015, 45.
2 Financiële ondernemingen zoals gedefinieerd in artikel 1:1 Wft.
3 *Kamerstukken II* 2014/15, 33964, nr. 24 (Van Hijum en de Vries).
4 Artikel Ia Wbfo.

1.1 Achtergrond

1.1.1 Crisis en beloningsregels

Het nemen van excessieve risico's door instellingen wordt gezien als een van de oorzaken van de crisis. Beloningsregelingen, welke medewerkers van instellingen aanzetten tot het nemen van buitensporige risico's door handel in risicovolle, kortetermijntransacties te belonen, ten koste van de langetermijnbelangen van de aandeelhouders van de instellingen, speelden daarbij een negatieve, aanjagende rol.[5]

Dit besef leidde er toe dat er, tijdens en net na de crisis, binnen diverse internationale en Europese gremia, waaronder de Europese Commissie en de *Financial Stability Board*, beloningsprincipes werden opgesteld die tot doel hadden beloningen in lijn te brengen met het risicomanagement van de instellingen. Deze principes gingen ondermeer in op verhoudingen tussen variabele en vaste beloningen, op beoordelingen op basis van zowel financiële als niet- financiële criteria, op manieren van uitbetaling, en op malus- en clawbackregelingen. Deze beloningsprincipes werden vervolgens opgenomen in de Derde richtlijn kapitaalvereisten (CRD III), die begin 2011 in werking trad. De regels werden verder aangescherpt en uitgebreid met o.a. een bonusplafond in de richtlijn kapitaalvereisten (CRD IV), die in 2014 van kracht werd. Deze Europese beloningsregels zijn gericht op banken en beleggingsondernemingen. Een deel van de regels, waaronder het bonusplafond, zijn alleen van toepassing op de zogenaamde *Identified staff*. Dit zijn primair die personen wiens werkzaamheden het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk kunnen beïnvloeden, waaronder topmanagement en personen in risiconemende en controlefuncties.

In aanvulling op de Europese beloningsregelgeving, besloten sommige lidstaten waaronder Nederland om verdergaande regels te introduceren. Ook pasten sommige lidstaten de reikwijdte van de regels aan.

1.1.2 Financiële stabiliteit

Naast de beloningsregelgeving zijn er, in reactie op de financiële crisis, de afgelopen jaren veel beleidsmaatregelen op Europees en mondiaal niveau genomen om het financiële stelsel te versterken. Zo zijn sinds het uitbreken van de financiële crisis meerdere maatregelen genomen om financiële instellingen meer weerbaar te maken. Bij banken zijn de kapitaaleisen substantieel verhoogd. Afhankelijk van de omvang en het risicoprofiel van een bank zijn de minimaal gestelde kernkapitaaleisen nu drie- tot vijfmaal hoger dan voor de crisis, en ook is de kwaliteit van het kapitaal dat moet worden aangehouden verbeterd. Naast de eisen voor banken zijn ook de eisen voor bijvoorbeeld beheerders van beleggingsinstellingen, vermogensbeheerders en handelsfaciliteiten aangescherpt. Voor verzekeraars zijn per 1 januari 2016 de nieuwe Europese solvabiliteitseisen van Solvency-II in werking getreden.

Om de financiële verwevenheid tussen de staat en de bankensector terug te dringen, zijn de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet in de EU om een bankenunie op te richten. Waar in de crisis sprake was van de bail-out van banken door grote bijdragen van de belastingbeta-

5 The High-Level Group on Financial Supervision in the EU 2009, 25 februari 2009 (De Larosière rapport).

ler, is dit nu omgedraaid: wanneer banken ondanks de hogere kapitaaleisen in de problemen komen, zijn per januari 2016 in de EU afspraken in werking getreden die ervoor zorgen dat degenen die het risico zijn aangegaan – de aandeelhouders en andere kapitaalverschaffers – in dat geval eerst zelf de verliezen dragen (bail-in).

Het risico dat de Nederlandse overheid wederom moet optreden als redder in nood, is met het verwezenlijken van bovenstaande beleidsmaatregelen kleiner dan voor de financiële crisis. Het kabinet zet daarbij, naar de toekomst toe, nog verder in op maatregelen die bijdragen aan een robuustere financiële sector.[6]

1.1.3 Herstel van vertrouwen en cultuurverandering

De financiële crisis leidde ook tot het dalen van het vertrouwen in de financiële sector. De belastingbetaler moest opdraaien voor verliezen van systeemrelevante banken. De aandacht ging wereldwijd en nationaal uit naar de moraliteit van de financiële sector (zie box 1).[7]

Box 1 Aandacht voor financiële sector en moraliteit

- De *occupy*-beweging uitte haar woede over de risico's die waren genomen door mensen in de financiële sector en was van mening dat het de sector ontbrak aan een adequate moraliteit.
- Er verschenen films en documentaires over de financiële sector die een beeld gaven van onethisch en risicovol gedrag in de financiële sector.
- Joris Luyendijk werkte voor de *Guardian* aan een cultureel-antropologische studie naar de normen en waarden in de sector.
- In de media, maatschappij en politiek werd met grote verontwaardiging gereageerd op variabele beloningen die bestuurders van banken kregen terwijl deze afhankelijk waren van staatssteun.

Vertrouwen is in algemene zin de basis voor goed functionerende financiële markten en voor economische voorspoed.[8] Herstel van vertrouwen is dan ook een belangrijk thema geworden na de crisis. Vertrouwen kent verschillende dimensies: onderzoek uit 2011 laat zien dat het publiek banken en verzekeraars lager scoort op eerlijkheid en klantgerichtheid.[9] De sector initieerde zelf sectorbrede initiatieven zoals aanscherping van gedragscodes. De toezichthouders startten programma's gericht op beïnvloeding van gedrag en cultuur.[10] Ook werden verschillende wettelijke maatregelen geïntroduceerd om cultuur in de sector te

6 Voor een uitgebreidere beschrijving van de verdere maatregelen die zijn getroffen in het kader van de bankenunie verwijs ik u naar de Kamerbrief over Risicoreductie Europese bankensector van 24 april 2018 (*Kamerstukken II* 2017/18, 21501-07, nr. 1509).

7 Naomie Elllemers, 2017. Morality and the regulation of social behavior. London and New York: Routledge.

8 Robert Mosch en Henriette Prast, 2008. Confidence and trust: empirical investigations for the Netherlands and the financial sector. DNB:Occasional Study Vol. 6/ No.2.

9 Alle scores en dimensies zijn te vinden in tabel 3 in het volgende artikel: Harry van Dalen en Kene Henkens. Hoe herwinnen pensioenfondsen, banken en verzekeraars het vertrouwen. http://www.mejudice.nl/artikelen/detail/hoe-herwinnen-pensioenfondsen-banken-en-verzekeraars-het-vertrouwen

10 Wieke Scholten, 2018. Banking on Team ethics. Dissertatiereeks: Kurt Lewin Instituut.

beïnvloeden. Kortom, de Wbfo en haar doelstellingen werden geïntroduceerd in de nadagen van de crisis, in tijden van maatschappelijke onzekerheid en wantrouwen, tegelijkertijd met allerlei andere maatregelen.

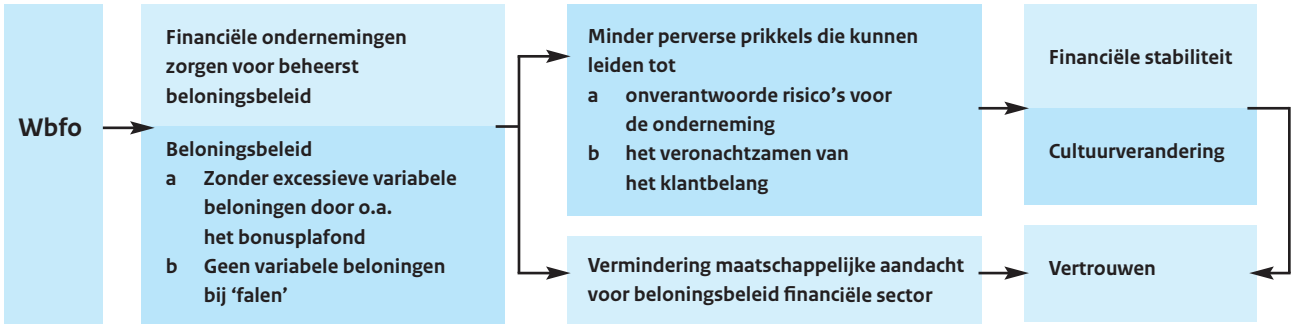
1.2. Onderdelen evaluatie

De evaluatie bestaat uit 3 onderdelen. Deze worden hieronder beschreven.

1.2.1 Doeltreffendheid

In de evaluatie is allereerst onderzocht of de beoogde doelstellingen van de wet worden behaald, met andere woorden of de wet doeltreffend is. In de memorie van toelichting bij de Wbfo zijn de beoogde doelstellingen uitgelegd. Figuur 1 vat deze kort samen.

Figuur 1



In de eerste plaats is het doel van de Wbfo dat financiële ondernemingen tot een meer beheerst beloningsbeleid komen. Een beheerst beloningsbeleid dient er onder meer op gericht te zijn dat individuele beloningen niet aanzetten tot het nemen van meer risico's dan verantwoord is voor de onderneming[11] en niet kunnen leiden tot benadeling van klanten.

Perverse beloningsprikkels worden als één van de oorzaken van de financiële crisis gezien.[12] De ongewenste prikkelwerking bestaat uit het meer gefocust raken op het eigenbelang en op kortetermijndoelstellingen van het bedrijf. Hierdoor kunnen medewerkers andere belangen en langetermijndoelstellingen uit het oog verliezen. De eenzijdige focus kan verder worden versterkt naarmate het percentage variabele beloning groter wordt. In de memorie van toelichting is verder opgemerkt dat onderzoek laat zien dat variabel belonen het presteren van werknemers niet of nauwelijks in positieve zin beïnvloedt.[13]

11 Dit is met name bedoeld om prudentiële risico's tegen te gaan.
12 Bebchuk, L. A., & Spamann, H. (2009). Regulating bankers' pay.; Fahlenbrach, R., & Stulz, R. M. (2011). Bank CEO incentives and the credit crisis. Journal of Financial Economics, 99(1), 11-26.
13 Wawoe, K. W. (2010). Proactive personality: The advantages and disadvantages of an entrepreneurial disposition in the financial industry.

Beloningsprikkels kunnen de effectiviteit van risicobeheersings- en controlesystemen van financiële ondernemingen onder druk zetten.[14] Ze kunnen aanleiding geven tot het nemen van ongewenste en onverantwoorde risico's voor de onderneming. Deze kunnen de soliditeit van de onderneming aantasten en daarmee leiden tot financiële instabiliteit. Daarnaast kunnen de beloningsprikkels leiden tot het veronachtzamen van het klantbelang. Perverse beloningsprikkels kunnen ertoe leiden dat klanten onzorgvuldig worden behandeld, bijvoorbeeld als medewerkers erop gericht worden om zoveel mogelijk producten te verkopen, ongeacht of ze passend zijn.

De regels uit de Wbfo zijn bedoeld om perverse prikkels te voorkomen die kunnen leiden tot ongewenste en onverantwoorde risico's voor de (soliditeit van de) onderneming of tot het veronachtzamen van het klantbelang. De wet beoogt zodoende bij te dragen aan financiële stabiliteit, een cultuurverandering (richting een duurzame en aan de burger dienstbare sector) en aan vertrouwen in de financiële sector.

Box 2 Hoofdvragen doeltreffendheid

1. Welke invloed heeft de Wbfo met daarin het bonusplafond op perverse prikkels in financiële ondernemingen?
   a. Is het aannemelijk dat door het bonusplafond minder perverse prikkels bestaan en worden er daardoor minder vaak onverantwoorde risico's voor de onderneming genomen?
   b. Is het aannemelijk dat door het bonusplafond minder perverse prikkels bestaan en worden klanten daardoor minder benadeeld?
2. Is het aannemelijk dat de Wbfo bijdraagt aan meer financiële stabiliteit?
3. Is het aannemelijk dat de Wbfo bijdraagt aan een cultuurverandering?
4. Kan er worden gesproken van hersteld vertrouwen?

1.2.2 Neveneffecten

Naar aanleiding van de parlementaire behandeling van de Wbfo en het aangenomen amendement van de leden Aukje de Vries en Van Hijum[15] is in de evaluatie ook ingegaan op het speelveld, de concurrentiepositie van het Nederlandse bedrijfsleven en het vestigingsklimaat.

De regels in de Wbfo zijn op onderdelen strenger dan de Europese beloningsregels voor financiële ondernemingen. Opvallendste verschil is het bonusplafond. Dit plafond is in Nederland bepaald op maximaal 20 procent van de vaste beloning op jaarbasis. In CRD IV is dit percentage op 100 procent gesteld (met de mogelijkheid van 200 procent indien de aandeelhouders hiermee instemmen). Daarnaast is de reikwijdte van (het bonusplafond in) de Wbfo breder doordat de regels van toepassing zijn op alle financiële ondernemingen, en niet slechts op banken en CRD IV-beleggingsondernemingen. Verder zijn alle regels uit de Wbfo –

14 Nota van toelichting bij Besluit beheerst beloningsbeleid (Stb. 2010, 806).
15 *Kamerstukken II* 2014/15, 33964, nr. 24.

met uitzondering van het bonusverbod bij staatssteun en de maximale vertrekvergoeding – van toepassing op alle voor de financiële onderneming werkzame personen, terwijl een deel van de regels uit CRD IV alleen van toepassing is op de *Identified staff*.

Dit onderdeel van de evaluatie heeft zich gericht op de vraag of Nederlandse financiële ondernemingen waar het bonusplafond op van toepassing is, nog voldoende gekwalificeerd personeel kunnen behouden en aantrekken. Dit omvat onderzoek naar de vraag of arbeidskrachten geneigd zijn naar financiële ondernemingen te vertrekken waarop het bonusplafond niet van toepassing is of geneigd zijn naar het buitenland te vertrekken vanwege het beloningsbeleid in Nederland. Ook is de vraag onderzocht of arbeidskrachten vanuit het buitenland nog naar Nederland komen. Dit zou impact kunnen hebben op de concurrentiepositie van de ondernemingen. En daarnaast is de vraag of Nederland voor financiële ondernemingen een aantrekkelijk land is om zich te vestigen en welke impact het bonusplafond heeft op deze beslissing meegenomen in de evaluatie.

Box 3 Hoofdvragen neveneffecten

1. Kunnen Nederlandse financiële ondernemingen onder het bonusplafond nog voldoende gekwalificeerd personeel aantrekken en behouden?
   a. Zijn arbeidskrachten geneigd te kiezen voor (financiële) ondernemingen waar geen bonusplafond op van toepassing is?
   b. Kunnen de ondernemingen buitenlandse arbeidskrachten aantrekken en behouden?
2. Vestigen financiële ondernemingen zich door invoering van het bonusplafond minder in Nederland?
3. Heeft de Wbfo andere neveneffecten?

1.2.3. Uitvoerbaarheid en praktijk

Mede naar aanleiding van aandachtspunten tijdens de parlementaire behandeling is getoetst of de wettelijke bepalingen in de praktijk uitvoerbaar zijn voor financiële ondernemingen en toezichthouders. Daarnaast is onderzoek gedaan naar de praktijk van variabel belonen, het gebruik van uitzonderingsmogelijkheden op het bonusplafond van 20%, en de werking van de regels die gelden voor staatsgesteunde ondernemingen. Aandachtspunt voor de evaluatie was mogelijk misbruik op de wettelijke uitzonderingen op het bonusplafond van 20%.

Voor de inwerkingtreding van de Wbfo in 2015 golden reeds diverse beloningsregels. Na de crisis zijn regels ten aanzien van een beheerst beloningsbeleid ingevoerd, zowel nationaal als internationaal. In 2014 is, door de inwerkingtreding van CRD IV, een (maximum) bonusplafond geïntroduceerd voor personen wier werkzaamheden wezenlijke invloed hebben op het risicoprofiel (*Identified staff*) van banken en CRD IV-beleggingsondernemingen, met als doel om risico's ten aanzien van de financiële stabiliteit te mitigeren.

Om naast de stabiliteit ook het handelen in het belang van de klant te waarborgen werd in Nederland via de Wbfo gekozen voor toepassing van het bonusplafond op alle financiële ondernemingen en alle personen werkzaam onder de verantwoordelijkheid van deze onder-

nemingen.[16] Naast de invoering van een bonusplafond werd met de Wbfo ook de bestaande regelgeving voor terugvordering en aanpassing van bonussen uit 2012 aangescherpt en de reikwijdte van het in 2012 ingevoerde bonusverbod bij staatssteun uitgebreid. De Wbfo bracht derhalve zowel nieuwe beloningsregels als beloningsregels die voorheen waren vervat in verschillende wetten en regelingen samen.[17]

In het onderdeel over uitvoerbaarheid in dit rapport zullen de uitkomsten van de evaluatie met betrekking tot de uitvoerbaarheid van deze nieuwe regels uiteen worden gezet. Vervolgens wordt in dit onderdeel ingegaan op de beloningspraktijk bij financiële ondernemingen. In de evaluatie is in dit verband gekeken naar de hoogte van variabele beloningen, mate van toekenning, en gebruik van mogelijkheden om van het bonusplafond van 20 procent in de Wbfo af te wijken (zie box 4).

Box 4 Afwijkingsmogelijkheden bonusplafond 20%

- **Niet-cao uitzondering:** uitzondering voor werknemers die niet onder een cao vallen. Voor hen bestaat een gemiddeld bonusplafond van 20 procent, met dien verstande dat geen van de medewerkers een variabele beloning kan ontvangen die meer dan 100 procent van de vaste beloning op jaarbasis bedraagt.[18]
- **Werkzaam in een andere EER-lidstaat:** voor personen die in hoofdzaak hun werkzaamheden uitvoeren in een andere lidstaat geldt het 100 procent bonusplafond zoals dat in artikel 94 CRD IV is opgenomen.[19]
- **Werkzaam buiten de EER:** voor personen die werkzaam zijn buiten de EER geldt eveneens dit 100 procent bonusplafond, en kan na goedkeuring door de aandeelhouders (zoals geregeld in CRD IV) een variabele beloning van 200 procent worden toegekend.[20]
- **Internationale holding:** voor medewerkers van een Nederlandse moederholding indien die aan het hoofd staat van een internationale groep. Hiervoor geldt dat indien over 5 aaneengesloten jaren ten minste 75 procent van de binnen de groep werkende personen gedurende ten minste 3 van die 5 jaren buiten Nederland werkzaam waren, een bonusplafond van 100 procent geldt.[21]
- **Bijkantoor bank of beleggingsonderneming:** het bonusplafond van 20 procent is niet van toepassing op bijkantoren van banken en beleggingsondernemingen met een zetel in de EER. In de plaats daarvan geldt het CRD IV bonusplafond van 100 procent (of 200 procent indien de aandeelhouders hiermee instemmen).

16 Bruggen bouwen https://www.parlement.com/9291000/d/regeerakkoord2012.pdf ; met uitzondering van beheerders van beleggingsinstellingen, beheerders van icbe's en handelaren die uitsluitend voor eigen rekening handelen.
17 De Memorie van Toelichting spreekt over het (wetstechnische) doel de regels op het gebied van beloningen in de financiële sector samen te brengen en te harmoniseren.
18 Artikel 1:121 lid 2 Wft.
19 Artikel 1:121 lid 3 Wft.
20 Artikel 1:121 lid 3 jo.; 1:121 lid 4 Wft.
21 Artikel 1:121 lid 5 Wft.

Verder is er voor gekozen beheerders van beleggingsinstellingen, beheerders van instellingen voor collectieve beleggingen in effecten (icbe's) en handelaren die uitsluiten voor eigen rekening handelen uit te sluiten van het bonusplafond. Ten slotte kan aan een medewerker een hogere beloning worden toegekend als deze persoon nodig is voor een duurzame organisatiewijziging en met een variabele beloning kan worden behouden voor de organisatie (retentievergoeding). Hiervoor is voorafgaande toestemming van de toezichthouder nodig.

Specifiek is verder toegezegd in de behandeling van het wetsvoorstel in de Eerste Kamer om in de evaluatie aandacht te besteden aan naleving van het bonusverbod bij staatssteun.[22]

Box 5 Hoofdvragen uitvoerbaarheid van de Wbfo en de beloningspraktijk

1. Zijn de wettelijke bepalingen van de Wbfo uitvoerbaar en daarmee houdbaar in de praktijk?
2. Is er sprake van meer beheerst beloningsbeleid?
   a. Welke ontwikkeling is te zien in mate van toekenning en hoogte van variabele beloningen?
   b. Hoe vaak wordt er gebruik gemaakt van uitzonderingsmogelijkheden op het bonusplafond en suggereert dit misbruik?
3. In hoeverre zijn variabele beloningen aangepast en teruggevorderd?
4. Houden de financiële ondernemingen die staatssteun ontvangen zich aan het verbod op variabele beloningen en aan de verplichting om de vaste beloning van – kort gezegd – het senior management te bevriezen gedurende de staatsteun?

1.3 Methoden van informatieverzameling

Om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de werking van de wet zijn verschillende methodes gebruikt allemaal met eigen kracht en zwakte. Om begrip te krijgen van de ervaringen met de wet, de waargenomen effecten en de uitvoerbaarheid zijn gesprekken gevoerd met diverse betrokkenen. Om oorzakelijke verbanden te onderzoeken zijn experimenten gedaan. Ook is er een literatuurstudie gedaan. Om meer feitelijk inzicht te krijgen in de impact van de Wbfo in de loop van de tijd zijn verder cijfers verzameld, via uitvragen door toezichthouders en brancheorganisaties, analyse van beschikbare cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het op een rij zetten van overige cijfers. Hieronder worden kort de verschillende methoden toegelicht.

1.3.1 Input betrokken partijen en deskundigen

In het kader van de evaluatie is ook een groot aantal betrokken partijen en deskundigen om input gevraagd. Dit zijn toezichthouders, (vertegenwoordigers van) banken, verzekeraars, vermogensbeheerders, financiëledienstverleners, aandeelhouders, advocaten, adviseurs, vakbonden, Consumentenbond, de Netherlands Foreign Investment Agency ('NFIA') en wetenschappelijke experts. Partijen zijn gevraagd naar de effectiviteit van de wet, neveneffecten en uitvoerbaarheid. Uit gesprekken en schriftelijke input blijken ervaringen van de partijen met de werking van de wet in de praktijk. In bijlage I is een lijst met alle partijen te vinden.

22 *Handelingen I* 2011/12, nr. 30, item 6.

1.3.2 Extern onderzoek: experimenten en empirische analyse

Door externe onderzoekers van Stichting GXP is onderzoek gedaan. Zij hebben onderzocht wat de effecten van het Nederlandse bonusplafond zijn.

- Allereerst is getoetst of het bonusplafond de mate van risico nemen beïnvloedt of de mate waarin het klantbelang in acht wordt genomen. Dit is gedaan met twee typen experimenten waar financiële professionals uit Nederland, de Verenigde Staten en Duitsland aan hebben deelgenomen. Het eerste type experiment toetst of de mate van risico nemen (al dan niet voor de klant) verschilt onder invloed van het 20 procent of 100 procent bonusplafond. Het tweede type experiment meet of financiële professionals denken dat de overheid bonussen zou moeten verlagen om onverantwoorde risico's tegen te gaan, of om het klantbelang beter te beschermen. Kort gezegd testen de experimenten respectievelijk het gedrag en de opvattingen.

- Daarnaast heeft Stichting GXP onderzocht of het Nederlandse bonusplafond een invloed heeft gehad op de mate waarin financiële ondernemingen (internationale) arbeidskrachten kunnen aantrekken of behouden. Ook dit is onderzocht op basis van twee methoden. De eerste is een experiment waarin financiële professionals een baankeuze moeten maken tussen 5 steden. Hiermee kan worden getoetst in hoeverre Amsterdam aan aantrekkingskracht verliest met een bonusplafond van 20 procent, ten opzichte van een bonusplafond van 100 procent. De tweede methode is een empirische analyse. Cijfers van het CBS over arbeidsmobiliteit van werknemers binnen Nederland en internationale arbeidskrachten zijn geanalyseerd. Er is gekeken naar verschillen in arbeidsmobiliteit tussen financiële ondernemingen die wel en die niet onder het bonusplafond vallen, en in de periode voor invoering van het bonusplafond en erna.[23]

1.3.3 Uitvragen toezichthouders en brancheorganisaties

Daarnaast zijn er cijfers over de mate van toekenning van variabele beloningen en het gebruik van afwijkende bonusplafonds verkregen middels uitvragen via De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Deze cijfers zagen op alle medewerkers van een instelling. Bijna alle vergunningplichtige banken, verzekeraars, beleggingsondernemingen en financiëledienstverleners hebben cijfers aangeleverd over 2016.[24] DNB herhaalde een uitvraag die ze vorig jaar ook heeft gedaan. Daardoor zijn er voor banken en verzekeraars cijfers over de toegekende variabele beloningen over 2015 en 2016.[25] De AFM deed een soortgelijke uitvraag over 2016 voor het eerst. De Marktmonitor Adviseurs en Bemiddelaars en de Marktmonitor Beleggingsondernemingen zijn terugkerende uitvragen, waarin in 2017 voor het eerst ook vragen over het gebruik van variabele beloningen (over het jaar 2016) zijn opgenomen. Daarmee zijn er voor beleggingsondernemingen en financiëledienstverleners alleen cijfers over 2016.[26]

23 Voor een uitgebreide beschrijving van de methoden en kanttekeningen bij de methoden zie rapport GXP.
24 Zie bijlage II en III voor een nadere toelichting van de toezichthouders bij de cijfers.
25 In bijlage II is meer achtergrondinformatie te vinden over de uitvraag van DNB.
26 In bijlage III is meer informatie te vinden over de uitvraag van AFM.

Daarnaast zijn er cijfers verzameld over de mate van toekenning en de hoogte van beloningen voor bestuur en senior management van de grote banken en verzekeraars. Deze zijn verkregen via de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) en het Verbond van Verzekeraars (VvV). Grote banken en verzekeraars hebben gegevens aangeleverd over de jaren 2014, 2015 en 2016. Deze cijfers bieden een inkijk in de ontwikkelingen in beloningsbeleid tussen 2014 en 2016.

1.3.4 Andere relevante cijfers

Ook zijn cijfers van de Europese Centrale Bank (ECB) over vestiging van banken op een rijtje gezet. Nederland is vergeleken met concurrerende landen. De cijfers geven een beeld van de ontwikkelingen met betrekking tot vestiging.

1.3.5 Beperkingen van de studie

Ondanks de omvangrijke dataverzameling blijft voorzichtigheid geboden bij het trekken van conclusies. Het is lastig de effecten van de Wbfo zuiver vast te stellen. Er zijn allerlei factoren die beloningsbeleid, financiële stabiliteit, cultuur en vertrouwen beïnvloeden. Regelgeving en toezicht zijn hier onderdeel van. Daarnaast zijn gelijktijdig met de Wbfo andere maatregelen geïntroduceerd met dezelfde beoogde effecten en is er veel veranderd in de financiële sector in de afgelopen jaren. Ook is de Wbfo nog maar kort van kracht, namelijk vanaf begin 2015. Daarnaast was het bonusplafond van 20 procent pas vanaf 2016 voor alle medewerkers van toepassing. Dit maakt het nog moeilijker om nu al effecten vast te kunnen stellen.

2 DOELTREFFENDHEID

BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

Extern onderzoek van Stichting GXP

- **Het onderzoek richt zich op de invloed van het bonusplafond op het gedrag van mensen die werken in de sector.** Zorgt het bonusplafond er daadwerkelijk voor dat er minder financiële risico's worden genomen en het klantbelang beter in acht wordt genomen? Dit mechanisme zou ertoe moeten leiden dat financiële stabiliteit wordt bevorderd en cultuurverandering in gang wordt gezet. Het werd onderzocht aan de hand van verschillende experimenten. Deelnemers aan het onderzoek waren bijna 700 financiële professionals uit Duitsland, de Verenigde Staten en Nederland.

- **Het onderzoek suggereert dat een bonusplafond van 20 procent de prikkel om risico te nemen verder beperkt dan een bonusplafond van 100 procent.** De financiële professionals namen minder risicovolle beleggingskeuzes bij het bonusplafond van 20 procent dan bij het bonusplafond van 100 procent. Redenering van de onderzoekers is dat als er minder risico wordt genomen, de kans ook kleiner is dat er 'onverantwoorde' risico's worden genomen. Deze bevindingen zijn in lijn met eerdere studies die suggereren dat bonusstructuren, waarbij mensen alleen kunnen winnen en niet verliezen, kunnen leiden tot het nemen van meer risico's en tot bubbels op vermogensmarkten. 43 procent van de professionals denkt dat de overheid bonussen zou moeten verlagen om onverantwoorde risico's tegen te gaan.

- **Het onderzoek geeft geen bewijs voor de hypothese dat het bonusplafond van 20 procent ervoor zorgt dat het klantbelang beter in acht wordt genomen dan het bonusplafond van 100 procent.** Als financiële professionals beleggingskeuzes moeten maken terwijl zij er nadrukkelijk aan herinnerd worden dat ze voor klanten beleggen maakt het bonusplafond van 20 of 100 procent geen verschil voor de mate van risico nemen. Resultaten van bestaande studies suggereren dat inrichting van de context waarin professionals beslissingen voor klanten nemen van doorslaggevend belang kan zijn. Soms worden er meer, en soms minder risico's genomen. Goede zichtbaarheid van klanten lijkt er toe te leiden dat rekening wordt gehouden met de belangen. 45 procent van de professionals vindt dat de overheid bonussen zou moeten verlagen om het klantbelang in de financiële sector beter te beschermen.

Andere bevindingen

- **Uit de gesprekken met betrokkenen en deskundigen blijkt een gemengd beeld van hoe financiële ondernemingen door de Wbfo zijn gaan denken over beheerst belonen en het tegengaan van perverse prikkels.** Er zijn partijen die na invoering van de wet kritischer zijn geworden over belonen. Andere partijen richten zich vooral op de naleving en zijn minder gaan nadenken over de geest van de beloningsregels.

- **De Wbfo heeft volgens betrokkenen en deskundige hoogstens beperkt effect op het beloningsbeleid, de prikkelwerking en cultuur.** Positieve ontwikkelingen zijn veeleer toe te schrijven aan andere maatregelen of het totaalpakket aan maatregelen die tegelijkertijd met de Wbfo zijn ingevoerd. Cultuur is in deze evaluatie niet gemeten, maar is wel besproken met partijen. Daaruit volgt dat voor cultuurverandering tijd nodig is, en dat het nu wellicht te vroeg is om over cultuurverandering te spreken. Andere partijen denken dat er wel een cultuurverandering heeft plaatsgevonden. Of de Wbfo daar aan bijdraagt is geen gemeengoed.

- **Het vertrouwen is broos, daar zijn alle partijen het over eens.** Meningen over hoe de Wbfo het vertrouwen heeft beïnvloed zijn divers. Er zijn partijen die stellen dat het vertrouwen positief is beïnvloed door de Wbfo. De meesten denken echter dat dat niet zo is. Er zijn twee soorten verklaringen. De ene is dat met de komst van de Wbfo negatieve aandacht is gevestigd op de sector en daarmee het vertrouwen is aangetast. Een andere verklaring is dat de weerstand van de financiële sector tegen het bonusplafond uit de Wbfo ertoe heeft geleid dat het vertrouwen niet is hersteld.

2.1 Externe onderzoek over doeltreffendheid

Om vast te kunnen stellen of er een toegevoegde waarde is van het Nederlandse bonusplafond ten opzichte van het Europese is door externe onderzoekers, Stichting GXP, experimenteel onderzoek gedaan.[27] Zij hebben twee soorten experimenten uitgevoerd om vast te stellen in hoeverre het Nederlandse bonusplafond zou kunnen leiden tot het nemen van minder risico's en het beter in acht nemen van het klantbelang. Het experiment meet gedrag, en heeft daarmee toegevoegde waarde naast het vaststellen van opvattingen of vragen naar intenties.[28] Verschillen in gedrag tussen de twee condities in het experiment kunnen alleen voortkomen uit het verschil in de hoogte van het bonusplafond, doordat dat de enige factor is die verschilt tussen de twee condities. Er kan dus een zuiver causaal verband worden aangetoond. Kanttekening is dat verbanden in een kunstmatige omgeving worden vastgesteld. Deze komt niet overeen met de werkelijkheid, waar ook andere factoren van invloed kunnen zijn op gedrag.

2.1.1 Hoogte van het bonusplafond beïnvloedt mate van risico nemen, maar niet als de klant duidelijk zichtbaar is

Het eerste type experiment was een investeringstaak, waarin werknemers van financiële ondernemingen[29] uit Nederland, de Verenigde Staten en Duitsland geld konden verdienen door te investeren al dan niet voor een klant. Financiële professionals werden op basis van toeval toegewezen aan één van de twee condities: een met een bonusplafond van 20 procent en de andere met een bonusplafond van 100 procent.

27 Hieronder wordt heel kort ingegaan op de uitkomsten. Een uitgebreide beschrijving van de methoden en uitkomsten is te vinden in het rapport van Stichting GXP.
28 Intenties hebben niet vanzelfsprekend een voorspellende waarde voor daadwerkelijk gedrag.
29 Hierna financiële professionals genoemd.

De uitkomst is dat financiële professionals in de conditie met het Nederlandse bonusplafond minder risicovol beleggen dan die in de conditie met het Europese bonusplafond. Als naar de totale steekproef wordt gekeken is dit verschil significant, wat betekent dat het onaannemelijk is dat dit verschil op toeval berust. Voor de deelsteekproef alleen in Nederland was het verschil niet significant. Financiële professionals met een hoge risicobereidheid reageren sterker op het hogere bonusplafond dan die met een lagere risicobereidheid. Ook bleek dat professionals die zelf in hun werkende leven in aanmerking komen voor een bonus sterker reageren op het hogere bonusplafond, ze investeerden meer risicovol.[30] De literatuurstudie laat zien dat er meer studies zijn die het verband tussen een hogere bonus en grotere mate van risico nemen hebben vastgesteld.

Wanneer professionals in de investeringstaak moesten beleggen voor een klant, werden verschillen in de mate van risicovol beleggen tussen de twee bonuscondities gevonden, maar deze zijn niet significant.

2.1.2 Meningen over wenselijkheid en werking bonusplafond verdeeld

Er is ook vastgesteld of de professionals vinden dat de overheid bonussen zou moeten verlagen om perverse prikkels te verminderen. Dit is ook in de vorm van een experiment getoetst, zodat sociaal wenselijke antwoorden werden voorkomen.[31] Uitgangspunt is dat professionals uitgaan van hun ervaringen in de dagelijkse praktijk. Uiteraard is de beperking van deze methode dat het experiment meningen achterhaalt en dus maar beperkt iets zegt over daadwerkelijk gedrag, omdat mensen zich niet altijd bewust zijn van manieren waarop hun gedrag wordt beïnvloed.

Van alle financiële professionals is 43 procent het eens met de stelling dat de overheid bonussen voor financiële professionals zou moeten verlagen om onverantwoorde risico's tegen te gaan. De professionals met een hoge risicobereidheid zijn het vaker oneens met de stelling (72 procent). Er is geen verschil tussen de professionals die wel of niet aanspraak kunnen maken op een bonus in hun werkzame leven.

Met de stelling dat de overheid bonussen zou moeten verlagen voor een betere bescherming van het klantbelang is 45 procent het eens. Hier zijn professionals met een hogere risicobereidheid het vaker eens met de stelling (65 procent). Er is geen verschil tussen de professionals die wel of niet aanspraak kunnen maken op een bonus in hun werkzame leven.

2.2 Ervaringen van belanghebbenden en deskundigen

Diverse betrokken partijen en deskundigen hebben in het kader van de evaluatie hun kennis, ervaringen en opvattingen gedeeld. Na enkele voorbehouden van partijen over de beoordeling van de doeltreffendheid van de Wbfo wordt hierna ingegaan op de effecten van de Wbfo die partijen zien op het beloningsbeleid, de prikkelwerking en cultuur alsmede op het vertrouwen in de financiële sector.

30 Het nemen van meer risico betekent nog niet dat de risico's onverantwoord zijn. De onderzoekers geven echter aan dat de kans groter is dat onverantwoorde risico's worden genomen in de bonsconditie van 100 procent.

31 Meer uitleg over de opzet van de lijstexperimenten is te vinden in het rapport van Stichting GXP.

2.2.1 Effecten Wbfo moeilijk te isoleren en overige voorbehouden

Vrijwel alle betrokkenen gaven aan dat de effecten van de Wbfo moeilijk te isoleren zijn. Er werd aangegeven dat de Wbfo in dezelfde periode als andere wettelijke maatregelen is ingevoerd, zoals de introductie van het provisieverbod, de bestuursrechtelijke algemene zorgplicht voor financiële dienstverleners, het toezicht op het productontwikkelingsproces, en de (bankiers)eed of belofte alsmede op de aanscherping van de vakbekwaamheidseisen, de geschiktheidseisen, het toezicht op het klantbelang centraal en de controle op financiële ondernemingen via de richtlijn en verordening kapitaalvereisten. Daarnaast viel de invoering van de Wbfo samen met de zelfregulerende codes. De betrokkenen gaven aan dat deze ervan getuigen dat de financiële sector, deels ook door druk van de publieke opinie, media-aandacht en de tijdsgeest, een cultuurverandering doormaakte. Ook werd gesignaleerd dat voorafgaand aan de Wbfo al beloningsregels waren geïntroduceerd die vergaande eisen stelden aan het beloningsbeleid van onder andere banken en verzekeraars. Hierbij werd gewezen op voornoemde zelfregulerende codes en op regelgeving, zoals het Besluit beheerst beloningsbeleid en de bijbehorende Regeling beheerst beloningsbeleid die op 1 januari 2011 van kracht zijn geworden.

Een andere partij benadrukte in dit kader dat het te vroeg na de inwerkingtreding van de Wbfo is om conclusies te kunnen trekken over een cultuurverandering. Een daadwerkelijke cultuurverandering kost tijd en zou pas over circa 7 jaar opnieuw bezien kunnen worden, bijvoorbeeld aan de hand van de ontwikkeling in vaste beloningen in de jaren nadat de economie is aangetrokken.

2.2.2 Effect Wbfo op beloningsbeleid, prikkelwerking en cultuur beperkt

Een grote meerderheid van de betrokkenen gaf aan dat er naar hun oordeel *over het algemeen* sprake is van een positieve ontwikkeling in het beloningsbeleid in de financiële sector met minder perverse prikkels dan ten tijde van het ontstaan van de kredietcrisis. Zo zien veel betrokkenen een meer beheerst beloningsbeleid in de financiële sector door een verlaging van variabele beloningen, een andere verhouding tussen vaste en variabele beloning en een betere koppeling van beloningen aan het lange termijn belang van de onderneming onder meer via deels uitgestelde betaling van variabele beloningen (‘*deferral*’). Tegelijkertijd zijn er recent, bij beloningen van de top, voorstellen geweest waarbij een aanpassing van de cultuur in die voorstellen nog niet zichtbaar was.

Daarnaast gaven veel betrokkenen aan dat er in de sector in positieve zin sprake is van een ander verdienmodel, een andere manier van denken en een andere cultuur (meer duurzaam en aan de burger dienstbaar). Onderdeel van deze andere cultuur is dat (ook) intern kritischer wordt gekeken naar de wijze van belonen en beloningen, aldus deze partijen. Zo zou volgens een betrokkene ook zonder de Wbfo 100 procent variabele beloning niet meer het uitgangspunt zijn. Daarnaast zou bij de toekenning van variabele beloningen meer het maatschappelijk verantwoord ondernemen in ogenschouw worden genomen. Onderdeel van deze andere cultuur is volgens deze betrokkenen tevens dat er meer bewustzijn van en aandacht is voor het borgen van het klantbelang binnen de organisatie van financiële ondernemingen. Zo werd naar voren gebracht dat het klantbelang niet meer weg te denken is uit

de organisatie. Ook gaf de AFM aan dat zij mede gelet hierop de regie over enkele thema's van het Klantbelang Dashboard heeft terug gelegd bij de verzekeringssector[32].

Vrijwel alle betrokkenen gaven aan dat de door hen ervaren hiervoor omschreven positieve ontwikkeling in beloningsbeleid, prikkelwerking en cultuur naar hun oordeel niet zozeer of slechts in beperkte mate toe te schrijven is aan de Wbfo. Ze zijn van mening dat deze positieve effecten veeleer moeten worden toegerekend aan de onder paragraaf 2.1.1 beschreven andere maatregelen of het totaalpakket aan maatregelen dat vrijwel tegelijkertijd is ingevoerd dan aan de Wbfo.

Enkele betrokkenen schreven deze positieve ontwikkeling toe aan de Wbfo. Ze wezen hierbij in het bijzonder op de lagere variabele beloningen waardoor er naar hun oordeel minder ongewenste en onverantwoorde prikkels zijn om bijvoorbeeld zoveel mogelijk producten te verkopen ongeacht hoe goed die producten zijn. Ook zagen zij als positief effect van de Wbfo dat bij discussies binnen financiële ondernemingen over strategische keuzes nu het commerciële belang én het klantbelang zouden worden meegewogen. Tegelijkertijd werd hierbij vaak benadrukt dat het positieve effect van de Wbfo op onder meer de prikkelwerking naar hun oordeel beperkt is. Zo werd hierbij door enkelen betwijfeld of de grens van 20 procent variabele beloning qua prikkelwerking nu een meer beheerst beloningsbeleid oplevert dan een grens van bijvoorbeeld 100 procent variabele beloning.

Andere betrokkenen waren daarentegen van mening dat er geen of nauwelijks sprake is van een meer beheerst beloningsbeleid of verminderde perverse prikkels danwel vroegen zich af of er daadwerkelijk sprake is van een meer beheerst beloningsbeleid. Deze betrokkenen waren eveneens van mening dat de effecten van de Wbfo beperkt waren of zagen in het geheel geen effecten, maar beschreven veeleer negatieve effecten van de Wbfo. Hierbij wezen zij veelal op de in hun perceptie gestegen vaste beloningen (ter compensatie van het verlies aan variabele beloning)[33]. Een hoger aandeel aan vaste beloningen zou risicovol zijn en met name ten koste gaan van de flexibiliteit van (kleinere) financiële ondernemingen om de beloningen mee te laten bewegen met de resultaten van de onderneming en daarmee ten koste gaan van de financiële stabiliteit en beheersing van prudentiële risico's.

32 De AFM heeft het Klantbelang Dashboard in haar toezicht geïntroduceerd om te meten in welke mate de sector het belang van de klant centraal stelt in producten, processen en dienstverlening. De regie over enkele thema's (informatieverstrekking, claimafhandeling en klacht- en feedbackmanagement) heeft de AFM inmiddels teruggelegd bij de verzekeringssector. Een consistente en objectieve toetsing blijft gewaarborgd doordat de Stichting toetsing verzekeraars als onafhankelijke stichting toetst op een goede naleving van de normen.

33 Hier wordt verder op ingegaan in hoofdstuk 3 waarin wordt gekeken naar de ontwikkelingen van de beloningen.

Verder zou er minder bewust worden nagedacht over beloningsbeleid en hierover intern minder discussie plaatsvinden. De gedetailleerdheid van de wet en regelgeving op dit terrein zou leiden tot meer afvinkgedrag ('*check the box*') en gedrag naar de letter van de wet in plaats van naar de geest van de wet (meer een kwestie van '*compliance*') en – in tegenstelling tot andere maatregelen, zoals de introductie van toezicht op het productontwikkelingsproces – niet leiden tot morele discussie over de rol van variabele beloningen binnen de onderneming of andere dienstverlening. Ook liet een partij weten te betwijfelen of de Wbfo daadwerkelijk heeft bijgedragen aan een cultuurverandering, omdat het in de financiële sector meer leek te gaan over de weerstand van de sector tegen de invoering van de Wbfo dan over de verandering richting een duurzame en aan de burger dienstbare sector. Daar zou tegenover gesteld kunnen worden dat de sector in de lobby zelf hier ook veel aandacht voor heeft gevraagd.

Tot slot vroegen enkele van deze betrokkenen zich af in hoeverre een andere cultuur en manier van denken daadwerkelijk geïnternaliseerd is, bijvoorbeeld bij de top van financiële ondernemingen of op het moment dat de economie weer aantrekt. Hierbij signaleerde een partij dat een cultuurverandering niet via de wet alleen kan worden afgedwongen; de wet is het begin van een cultuurverandering maar deze kan zich pas daadwerkelijk materialiseren als deze zich (ook) vanuit de sector zelf ontwikkelt, aldus deze partij. Andere betrokkenen merkten eveneens op dat een gedragsverandering zich bij voorkeur op een andere manier dient te ontwikkelen. Ze wezen hierbij op de rol van zelfregulerende codes maar ook op andere instrumenten om het gedrag te beïnvloeden, zoals sturing op sociale cohesie en informele prikkels waaronder een promotie of het benoemen van goede voorbeelden, bijvoorbeeld via een systematiek van 'medewerker van de week/maand'.

Box 6 **Literatuuronderzoek (zie voor een meer uitgebreide literatuurstudie Stichting GXP)**

Het nut van variabele beloningen

De inzet van variabele beloningen wordt gemotiveerd op basis van de economische theorieën (principaal-agent theorie). Het kan belangen van de principaal en de agent op een lijn brengen. Bijvoorbeeld de belangen van aandeelhouders (principaal) en managers (agent). Aandeelhouders stellen dan een variabele beloning in het vooruitzicht als de winst op aandelen met een bepaald percentage is verhoogd. Met de variabele beloning in het vooruitzicht komen de belangen van aandeelhouders en managers op een lijn en ligt de focus van de manager op deze specifieke doelstelling.

Bonusstructuren zetten vaak aan tot het nemen van risico's omdat ze in de praktijk vaak asymmetrisch zijn: bij succes levert het gedrag een beloning op, en bij uitblijven van succes zijn er meestal geen consequenties. Er zijn verschillende studies die de relatie tussen de mate van prestatieafhankelijke beloning en de mate van genomen risico bevestigen. Het is afhankelijk van de risicobereidheid van de agent – in dit geval de manager – of de inzet van variabele beloningen tot ongewenste uitkomsten leiden.

Variabele beloningen en financiële stabiliteit

Er zijn vooral theoretische onderzoeken die de gevolgen van beloningsstructuren voor financiële stabiliteit onderzoeken. Zo wordt bijvoorbeeld gesteld dat er prijsbubbels ontstaan doordat bonusstructuren investeringsmanagers (agent) drijven tot het kopen van aandelen ver boven de fundamentele waarde. Er zijn nog maar een beperkt aantal empirische studies omdat de fundamentele waarde van een belegging en dus ook een afwijking hiervan moeilijk meetbaar is. Experimentele studies lijken de algemene theoretische voorspellingen te bevestigen.

Bonusstructuren kunnen volgens een theoretische studie echter ook ten goede komen van financiële stabiliteit. Er wordt gesteld dat in een competitieve arbeidsmarkt de beloningen van talentvolle medewerkers stijgen, en daarmee ook het faillissementsrisico door gestegen loonkosten stijgt. Het maakt echter verschil in hoeverre beloningen vast of variabel zijn. Bij een relatief groot aandeel dat wordt uitbetaald in de vorm van een variabele beloning, is er meer flexibiliteit en kan de uitbetaling meebewegen met de bedrijfsresultaten. Bij een relatief groot aandeel dat wordt uitbetaald als vaste beloning is een onderneming gebonden aan deze vaste kosten, minder flexibel en is de kans op faillissement groter.

Variabele beloningen en onethisch gedrag

Psychologische onderzoeken suggereren dat bonussen stressreacties veroorzaken en dat de focus van medewerkers daardoor komt te liggen op korte termijn belangen in plaats lange termijn. Bonussen zouden ervoor zorgen dat medewerkers minder intrinsiek gemotiveerd zijn om hun werk te doen, en zorgen voor een afname van creativiteit. Er zijn studies die vinden dat bonussen kunnen leiden tot negatieve uitkomsten voor collega's en klanten.

2.2.3 Wbfo en vertrouwen in de financiële sector

Vrijwel alle betrokkenen, van marktpartijen tot wetenschappers en vakbonden, brachten naar voren dat het vertrouwen in de financiële sector broos is. Hierbij werd gesignaleerd dat er sinds de kredietcrisis met het oog op herstel van vertrouwen veel regelgeving is geïntroduceerd en de sector zelf stappen heeft gezet, onder meer via zelfregulerende codes en de (bankiers)eed of belofte, maar dat het vertrouwen desondanks nog niet hersteld is. Er hoeven maar enkele berichten in de media te verschijnen over hoge salarissen in de financiële sector en het vertrouwen in de gehele financiële sector zou weer worden aangetast, zo verwachten veel partijen. Recente ontwikkelingen rond voorstellen voor salarisverhogingen van de top onderschrijven dit. Een enkele betrokkene gaf aan dat hierbij van belang is hoe bijvoorbeeld de bevoegdheid tot terugvordering van variabele beloningen (‘*claw back*’) in concrete situaties wordt ingezet.

De meeste betrokkenen, waaronder marktpartijen, adviseurs en wetenschappers, waren van mening dat de Wbfo niet goed is geweest voor het vertrouwen in de financiële sector in brede zin, en de bancaire sector in het bijzonder. De Wbfo legt naar hun oordeel de nadruk op hetgeen er niet goed is gegaan in de sector en wekt de indruk dat de sector het zelf niet kan oplossen en ‘onder curatele’ moet staan. Zij denken dat door deze negatieve focus het negatieve sentiment over de financiële sector in Nederland langer aanhoudt dan in de ons omringende landen.

Voormelde negatieve focus heeft volgens enkele van deze partijen, waaronder gedragswetenschappers, daarnaast een demotiverend effect op medewerkers uit de sector die zich inzetten voor een betere behandeling van klanten en meer duurzaamheid. Een andere partij betwijfelde of de Wbfo een positief effect heeft gehad op het vertrouwen in de financiële sector, maar gaf hiervoor een andere verklaring. Deze partij signaleerde dat het in de media voorafgaand, tijdens en na de invoering van de Wbfo, vooral ging over de weerstand van de sector tegen het bonusplafond uit de Wbfo in plaats van over de verandering richting een duurzame en dienstbare sector. Dit is het benodigde vertrouwen in de financiële sector niet ten goede gekomen, aldus deze partij. Anderzijds was dit zonder de bedoelde weerstand minder aan de orde geweest.

Enkele betrokkenen, waaronder een enkele marktpartij en vakbond, waren van mening dat de Wbfo een positief effect heeft gehad op het vertrouwen in de financiële sector en de publieke opinie. Zo zou de Wbfo de reputatie van de sector internationaal, met name in Europa, als ‘beheerst’ versterken. Hierbij werd door een partij wel de kanttekening gemaakt dat jongere consumenten meer vertrouwen lijken te hebben dan consumenten die de crisis bewuster hebben meegemaakt. Ook werd in dit kader door een enkele partij opgemerkt dat afschaffen van de Wbfo het vertrouwen in de financiële sector geen goed zou doen.

3 NEVENEFFECTEN

BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

Extern onderzoek van Stichting GXP

- **De analyse van CBS cijfers over arbeidsmobiliteit laat tot nu toe geen evidente negatieve effecten van de Wbfo voor financiële ondernemingen zien die onder het bonusplafond vallen.** Alleen in 2016 is sprake van een verhoogde kans op uitstroom uit financiële ondernemingen waarop het bonusplafond van toepassing is ten opzichte van andere financiële ondernemingen en de periode voor 2016.[34] Uit het externe onderzoek volgen geen aanwijzingen dat instroom van internationale arbeidskrachten is afgenomen en uitstroom is toegenomen voor financiële ondernemingen waarop het bonusplafond van toepassing is. De trend is zelfs meer instroom en minder uitstroom. Uit een experiment blijkt wel dat banen in Amsterdam iets aantrekkelijker worden als een bonusplafond van 100 procent
  geldt in plaats van 20 procent.

- **Uit analyse van totale beloningen kan niet worden afgeleid dat vaste salarissen na invoering van het bonusplafond eventueel verlies van (recht op) variabele beloningen volledig compenseren.** De totale inkomens voor personeel in financiële ondernemingen waarop het bonusplafond van toepassing is, ontwikkelen zich vanaf 2013 tot en met 2015 negatiever dan inkomens in andere financiële ondernemingen, in 2016 gaan ze iets omhoog. Zorgen over kosten en gebrek aan flexibiliteit als gevolg van stijgende vaste beloningen kunnen hiermee niet worden bevestigd of ontkracht. Het is te vroeg om uitspraken te kunnen doen.

Andere bevindingen

- **Uit cijfers van de Europese Centrale Bank (ECB) voor banken valt nog niet goed op te maken of de Wbfo een invloed heeft op het vestigingsklimaat van Nederland.**
  De ontwikkelingen voor de verschillende soorten banken is als volgt:
  1) Het aantal binnenlandse banken en hun omvang lijkt niet beïnvloed door aankondiging en invoering van het bonusplafond.
  2) EU-bijkantoren zijn in de periode na 2013 in Nederland in aantal en omvang toegenomen. Er zijn in 2016 37 EU bijkantoren.
  3) EU-dochterondernemingen komen in vrijwel alle lidstaten steeds minder voor. Dit komt door het Europese paspoort en digitalisering van het bankbedrijf. Er is volgens DNB geen sprake van omzetting van EU-dochterondernemingen naar EU-bijkantoren.

34 Volgens het Ministerie van Financiën kan dit mogelijk deels verklaard worden door veranderingen in de dienstverlening: de opkomst van dienstverlening via het internet en een daling van het aantal fysieke (lokale) kantoren.

4) Niet-EU dochters en niet EU-bijkantoren komen in Nederland in vergelijking met de concurrerende landen weinig voor (respectievelijk 8 en 3 in 2016). Het aantal is de afgelopen jaren gedaald, alleen voor niet-EU bijkantoren is ook de omvang gedaald. Hier is niet uit te sluiten, maar ook niet aan te tonen, dat het bonusplafond voor niet-EU dochters en niet-EU bijkantoren een rol speelt en andere landen aantrekkelijker kan maken voor vestiging.

- **Partijen ervaren dat het bonusplafond een rol speelt in de vestigingskeuzes van financiële ondernemingen.** Zo is het bijvoorbeeld een overweging voor ondernemingen die zich vanuit het Verenigd Koninkrijk in Nederland willen vestigen in het kader van de Brexit. Voor Aziatische financiële ondernemingen is het volgens geïnterviewden daarentegen geen reden om zich niet in Nederland te vestigen. Fintech startups zouden zich volgens sommige geïnterviewden door de Nederlandse beloningsregels elders vestigen. Er zijn geen data om deze opvattingen van geïnterviewden te staven.

3.1 Externe onderzoek over de neveneffecten

De externe onderzoekers, Stichting GXP, hebben ook onderzocht welk effect het Nederlandse bonusplafond heeft op het aantrekken en behouden van personeel.[35] Zij hebben een experiment uitgevoerd en een statistische analyse uitgevoerd op basis van cijfers van arbeidsmobiliteit van het CBS.

3.1.1 Bonusplafond beïnvloedt aantrekkingskracht van Amsterdam

Op basis van een vignettenexperiment is onderzocht hoe de hoogte van het bonusplafond in Nederland baankeuzes beïnvloedt. Professionals uit Duitsland, Nederland en de Verenigde Staten kunnen een keuze maken tussen banen in de steden Londen, Frankfurt, New York, Luxemburg en Amsterdam (zie figuur 2). Ze werden op basis van toeval toegewezen aan de conditie waar Amsterdam werd omschreven met een bonusplafond van 20 procent of de conditie waar Nederland een bonusplafond kende van 100 procent. Andere informatie die werd gegeven was in beide condities hetzelfde: de hoogte van het vaste salaris, kosten van levensonderhoud[36], de kwaliteit van gezondheidszorg, mate van veiligheid en vervuiling.

35 Hieronder wordt heel kort ingegaan op de uitkomsten. Een uitgebreide beschrijving van de methoden en uitkomsten is te vinden in het rapport van Stichting GXP.

36 De koopkracht van het vaste salaris was voor alle steden gelijk, vanwege de verschillende kosten van levensonderhoud (bijvoorbeeld: 116/84,71 in Amsterdam = 137/100 in New York).

Figuur 2

Leest u alstublieft onderstaande tekst en tabel en beantwoord de vragen:

Stelt u zich voor dat u uw huidige werkgever verlaat. Na een korte zoekperiode kunt u kiezen uit 5 baanaanbiedingen. De locaties van de aangeboden banen zijn in verschillende steden. In onderstaande tabel vindt u meer details over de verschillende steden en aanbiedingen. De nieuwe positie is vergelijkbaar met uw huidige positie, inclusief verantwoordelijkheden, carrière perspectief en andere omstandigheden die niet in onderstaande tabel zijn meegenomen.

	Kosten van levensonderhoud	Vast salaris*	Maximale bonus**	Gezondheidszorg	Veiligheid	Vervuiling
Londen	87.78	120%	geen maximum	67.69	52.48	59
Frankfurt	80.42	110%	100%	69.6	56.09	41
New York	100	137%	geen maximum	63.59	55.19	56.89
Luxemburg	92.69	127%	100%	79.04	74.85	20.61
Amsterdam	84.71	116%	100%	72.56	65.8	30.21

* als percentage van uw huidige vaste salaris
** variabel en als percentage van het vaste salaris

Geeft u alstublieft aan hoe aantrekkelijk u elk baanaanbod vindt, gegeven de bovenstaande informatie

	Totaal niet aantrekkelijk										Zeer aantrekkelijk
Londen	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Frankfurt	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
New York	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Luxemburg	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Amsterdam	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

De financiële professionals vinden de baan in Amsterdam in de 100 procent bonusplafond conditie aantrekkelijker dan in de 20 procent bonusplafond conditie. De baan scoort in de 100 procent conditie een halve punt hoger op een 11-puntsschaal. De baan in Amsterdam is met 20 procent bonusplafond aantrekkelijker dan die in Londen en New York; is even aantrekkelijk als de baan in Frankfurt en minder dan die in Luxemburg. Met 100 procent bonusplafond is de baan in Amsterdam aantrekkelijker dan die in New York, Londen, en Frankfurt. Maar nog steeds minder dan de baan in Luxemburg.

De kracht van dit type experiment is dat het een realistische situatie is die wordt geschetst, een baankeuze en daarmee en keuze tussen steden. Daarnaast kan zuiver een causaal verband worden vastgesteld. Het hogere bonusplafond maakt Amsterdam aantrekkelijker voor werknemers in de financiële sector. Beperking van de methode is dat de baankeuze nog hypothetisch is. Daadwerkelijke keuzes kunnen afwijken.

3.1.2 Uitstroom arbeidskrachten uit ondernemingen onder het bonusplafond in 2016 groter dan uit ondernemingen zonder bonusplafond

Op basis van cijfers over arbeidsmobiliteit kon worden onderzocht of invoering van de Wbfo daadwerkelijk gepaard is gegaan met veranderingen in arbeidsmobiliteit en inkomen. Er wordt gekeken naar de in- en uitstroom van (internationale) arbeidskrachten in financiële ondernemingen die onderhevig zijn aan het bonusplafond (hierna bonusplafondsector), in de periode voor en na invoering van het bonusplafond. Deze ontwikkelingen worden vergeleken met die voor financiële ondernemingen die niet onder het bonusplafond vallen (hierna niet-bonusplafondsector). Omdat het bonusplafond naar verwachting vooral een effect zal hebben op baankeuzes van gekwalificeerd personeel is ervoor gekozen analyses te doen voor de bovenste helft van de inkomensdistributie.

De uitkomsten van de analyse laten zien dat arbeidskrachten in de bonusplafondsector alleen in 2016 vaker uitstromen dan uit de niet-bonusplafondsector en voor 2016. De kans dat arbeidskrachten instromen in de bonusplafondsector is niet anders dan in de niet-bonusplafondsector en voor invoering van het bonusplafond. Gegevens uit latere jaren zijn nodig om te kunnen onderzoeken of dit een verandering in de ontwikkeling is of een eenmalige afwijking.[37]

3.1.3 Impact op mobiliteit internationale arbeidskrachten niet te zien

Met eenzelfde methode ten aanzien van cijfers over arbeidsmobiliteit is gekeken naar in- en uitstroom van arbeidskrachten uit het buitenland. De kans dat internationale arbeidskrachten in- of uitstromen is voor de bonusplafondsector niet veranderd sinds invoering van het bonusplafond en in vergelijking met de niet-bonusplafondsector. Sinds 2015 is sprake van een toename van instroom van internationale arbeidskrachten en een daling van uitstroom.

3.1.4 Lagere beloningen bij financiële ondernemingen onder het bonusplafond

Ook werd getoetst hoe totale beloningen zich ontwikkelden. De inkomens van arbeidskrachten in de bonusplafondsector zijn gemiddeld lager dan in de niet-bonusplafondsector en voor 2016. Deze inkomens verschillen tussen de sectoren zijn in 2013 ontstaan. In de periode 2013-2015 hebben de inkomens van werknemers in bonusplafondsectoren zich negatief ontwikkeld ten opzichte van de inkomens van vergelijkbare werknemers in niet-bonusplafondsectoren. In 2016 is er sprake van een positieve ontwikkeling van de inkomens in bonusplafondsectoren in vergelijking met niet-bonusplafondsectoren.[38]

37 De uitstroom is volgens (eigen onderzoek van) het Ministerie van Financiën mogelijk voor een deel te verklaren door veranderingen in de dienstverlening: de opkomst van dienstverlening via het internet en een daling van het aantal fysieke (lokale) kantoren. https://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/arbeidsmarktinformatie/factsheet-arbeidsmarkt-financiele-dienstverlening.aspx

38 Uitkomsten gepresenteerd onder 3.4.2; 3.4.3; 3.4.4 schetsen ontwikkelingen op basis van empirische data. Er kan niet zuiver worden vastgesteld dat er sprake is van een causale relatie tussen invoering van het 20 procent bonusplafond en de verschillen in ontwikkelingen. Andere factoren dan het bonusplafond kunnen ook een invloed hebben op de arbeidsmobiliteit, zoals bijvoorbeeld bedrijfseconomische redenen, veranderingen in de sector die te maken hebben met digitalisering.

De recente invoering maakt dat de uitkomsten slechts indicatief zijn. Op basis van de cijfers kan niet worden gesteld dat inkomens na aankondiging van het bonusplafond blijvend lager zijn, noch kan worden gezegd dat de bonus gecompenseerd wordt. Hiermee kan niet worden bevestigd of ontkracht dat zorgen over hogere kosten en gebrek aan flexibiliteit gerechtvaardigd zijn.

3.2 Ervaringen en opvattingen van belanghebbenden en deskundigen

Aan alle betrokkenen is de vraag gesteld of zij naast bedoelde effecten ook onbedoelde effecten van de Wbfo hebben ervaren. In de toelichting bij het aangenomen amendement[39] dat de evaluatiebepaling introduceerde is opgenomen dat in de evaluatie vooral dient te worden ingegaan op het gelijke speelveld, de concurrentiepositie van het Nederlandse bedrijfsleven en het vestigingsklimaat. Hierna zal daarom eerst worden ingegaan op het vestigingsklimaat, daarna op de concurrentiepositie en vervolgens op de overige neveneffecten. Waar betrokkenen worden aangehaald gaat het uitdrukkelijk om hun ervaringen en meningen, waar uiteraard ook altijd vanuit een ander perspectief naar kan worden gekeken. Als bevindingen met (onderzoeks)data ondersteund worden, wordt dat expliciet gemeld.

3.2.1 Bonusplafond één van de overwegingen bij vestigingskeuzes

De naderende Brexit zorgt voor veel beweging in de financiële markten en Nederland staat in de top van verschillende financiële ondernemingen met zetel in het Verenigd Koninkrijk die hervestiging in een andere EU lidstaat overwegen. Deze ondernemingen voeren verkennende gesprekken met verschillende partijen, zoals de toezichthouders, de gemeente Amsterdam, NFIA en het ministerie van Financiën. Onder meer de hoogopgeleide beroepsbevolking met goede kennis van de Engelse taal, goede infrastructuur en een prettig leefklimaat dragen bij aan de aantrekkingskracht van Nederland als nieuwe vestigingsplaats. Over het algemeen wordt door de betrokkenen aangenomen dat Nederland een aantrekkelijk vestigingsland is. Een groot deel van hen stelt echter dat de Wbfo, en dan met name de bonusregels daarin, een belangrijk obstakel voor vestiging is.

39 *Kamerstukken II* 2014/15, 33964, nr.24.

Box 7 Bonusplafonds in verschillende landen

	Bonusplafond in % van de vaste beloning of bedrag	Aandeelhouders kunnen het bonusplafond verhogen, maximum %
Nederland	20%, van toepassing op medewerkers	Alleen buiten de EU en bijkantoren van banken en beleggingsondernemingen uit een EER-land, 200%
België	i) 50% of ii) 100% maar met een maximum van €50.000	nee
Duitsland	100%, van toepassing op alle medewerkers	Ja, 200%, kan van toepassing zijn op alle medewerkers
Luxemburg	100%	Ja, 200%
Frankrijk	100%	Ja, 200%
Verenigd Koninkrijk	100%	Ja, 200%
Ierland	100%	Ja, 200%
Denemarken	50%, van toepassing op bestuur en senior management, 100% voor andere *Identified staff*	Ja, 200% voor andere *Identified staff*
Italië	100%, eenderde voor *Identified staff* in controlerende functies	Ja, 200%
IJsland	25%, van toepassing op alle medewerkers	Nee
Cyprus	50%, van toepassing op alle medewerkers	Ja, 100%

De EBA heeft in 2015 een overzicht gepubliceerd van het per lidstaat gehanteerde bonusplafond ter implementatie van de richtlijn kapitaalvereisten.[40] Hieruit volgt dat België, Duitsland, Cyprus, Denemarken, IJsland en Italië op het moment van uitbrengen van de publicatie een afwijkend plafond of een afwijkende reikwijdte hebben (zie tabel). Nederland kent het laagste plafond en de meest uitgebreide reikwijdte.

Partijen pleiten voor het gelijktrekken van de Nederlandse beloningsregels met de Europese beloningsregels. Zij geven aan dat de naderende Brexit aantoont dat het Nederlandse vestigingsklimaat negatief is beïnvloed door de Wbfo. Financiële ondernemingen die overwegen te hervestigen zouden door de Wbfo, en in het bijzonder door het bonusplafond, kiezen voor een andere lidstaat. Ter onderbouwing hiervan wordt door betrokkenen onder meer aangegeven dat Aziatische financiële ondernemingen, voor wie de beloningsregels een minder grote rol spelen, wel voor Nederland hebben gekozen. De NFIA laat weten dat uit

40 http://www.eba.europa.eu/documents/10180/983359/EBA-Op-2015-25+Opinion+on+the+Application+of+Proportionality.pdf/588134c4-c438-4315-9b61-4fb5b4e67b15.

gesprekken die zij gevoerd hebben met meer dan 70 financiële ondernemingen blijkt dat het bonusplafond een grote zorg is. Er zijn echter ook geluiden te horen dat, hoewel de Wbfo een rol speelt, onduidelijk is welk gewicht financiële ondernemingen daaraan toekennen bij het maken van hun beslissing, dat financiële ondernemingen die niet naar Nederland komen daarvoor andere redenen hebben dan de toepasselijkheid van de Wbfo, of dat de achterban dergelijke geluiden niet heeft laten horen.

Eveneens genoemd in het kader van Brexit, maar ook los van Brexit, zijn de gevolgen van de Wbfo specifiek voor zogenaamde 'fintech-bedrijven'. Dit zijn nieuwe innovatieve financiële ondernemingen die gebruikmaken van technologische ontwikkelingen bij het verlenen van financiële diensten en die concurreren met gevestigde IT ondernemingen.

Naast het geluid dat financiële ondernemingen met zetel in een andere staat zich door de Wbfo minder snel in Nederland willen vestigen, wordt ook door betrokkenen het geluid naar voren gebracht dat financiële ondernemingen met zetel in Nederland door de Wbfo eerder geneigd zouden zijn uit te breiden in andere landen dan in Nederland.

3.2.2 Meningen over mogelijkheden aantrekken en behouden personeel verdeeld

Het beeld dat uit de gesprekken ontstaat over gevolgen van de Wbfo voor de mogelijkheid om getalenteerd personeel aan te trekken, is uiteenlopend.

Enerzijds wordt door betrokkenen opgemerkt dat moeilijk uit te leggen is dat iemand in Nederland maximaal variabele beloning van 20 procent van de vaste beloning ontvangt, terwijl iemand met dezelfde baan in Duitsland 100 procent kan verdienen. En dat sommige mensen in sleutelfuncties niet naar Nederland komen, ook al gaan ze er hiërarchisch op vooruit. Dit zou met name zichtbaar zijn in het geval van IT'ers. Door banken met zogenaamde *legacy*[41] problemen wordt dit volgens betrokkenen als problematisch ervaren. Een vergelijkbaar geluid is dat het door de Wbfo vooral op de lange termijn lastig zou worden om talenten en bedrijven naar Nederland te krijgen omdat de huidige studenten in het buitenland zien dat het imago van de financiële sector in Nederland slecht is. Ook de concurrentiepositie binnen Nederland wordt onder de aandacht gebracht. Beheerders van beleggingsinstellingen, beheerders van instellingen voor collectieve beleggingen in effecten (icbe's) en handelaren voor eigen rekening, die uitgezonderd zijn van het bonusplafond, vissen in dezelfde vijver als beleggingsondernemingen waarvoor het bonusplafond wel geldt. Dit bemoeilijkt volgens betrokkenen het vinden van goede mensen nu ze elders voor vergelijkbare werkzaamheden een hogere bonus kunnen ontvangen.

Anderzijds wordt naar voren gebracht dat moeilijk hard te maken is welke rol de Wbfo op de concurrentiepositie heeft. Gewezen wordt op ABN AMRO die twee buitenlandse bestuurders heeft aangetrokken en Nationale Nederlanden die eveneens buitenlandse bestuurders heeft. Anderen merken op dat een bonus niet doorslaggevend is bij het vinden van goede mensen. In antwoord op een open vraag wat mensen aantrekkelijk vinden aan werk, zouden beloningen niet genoemd worden. Aangegeven wordt dat prestatiegerichte beloningen zelfs als

41 Verouderde (ict-)systemen die niet meer passen bij technologische vooruitgang.

negatief worden beoordeeld. Dit beeld wordt bevestigd door de ontwikkeling in de afgelopen jaren waarbij grote banken, zoals ABN Amro en ING, voor een groot deel van de werknemers de bonus hebben afgeschaft. Normen en waarden van de leiding daarentegen worden positief beoordeeld, evenals trots op de organisatie en leuke collega's. Tegelijkertijd wordt aangegeven dat wanneer binnen de categorie beloningen de verschillende aspecten worden vergeleken, de variabele beloning wel hoog wordt gewaardeerd. Enkele betrokkenen geven aan geen signalen te hebben ontvangen dat het door de Wbfo moeilijker is om geschikt personeel te vinden.

3.2.3 Meningen overige neveneffecten

Een aantal keer wordt opgemerkt dat financiële ondernemingen bij hun keuze voor rechtsvorm of vergunningsvariant rekening houden met de effecten van de Wbfo op hun keuze. Zo zouden zij eerder kiezen voor een AIFMD-vergunning[42] in plaats van een MiFID-vergunning[43] als dit qua dienstverlening mogelijk is, omdat ze dan uitgezonderd zijn van het bonusplafond. Onduidelijk is of dit in de praktijk veel plaatsvindt. Een andere ontwikkeling waarop door betrokkenen wordt gewezen is dat in plaats van te werken met arbeidscontracten er wordt gewerkt met partnershipcontracten zodat winstdeling buiten het bonusplafond valt. Ook hierbij is geen data beschikbaar over de praktijk.

Tot slot wordt door een partij opgemerkt dat zij het als een probleem zien dat ook alle medewerkers van een niet-financiële onderneming in het buitenland die een dochter is van een financiële onderneming met een zetel in Nederland onder de Nederlandse bonusregels vallen. Dit zou tot gevolg kunnen hebben dat dergelijke ondernemingen afgestoten worden.

3.3 Cijfers vestiging banken in Nederland en concurrerende landen

Hierna worden de ontwikkelingen in vestiging van banken in Nederland en concurrerende landen geschetst op basis van cijfers van de Europese Centrale Bank (ECB). Hiermee kan worden bekeken of er zichtbare ontwikkelingen zijn die suggereren dat aankondiging en invoering van het Nederlandse bonusplafond Nederland minder aantrekkelijk maakt voor banken om zich te vestigen.

42 Waarmee ondernemingen onder de richtlijn inzake beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen vallen.

43 Waarmee ondernemingen onder de richtlijn betreffende markten voor financiële instrumenten vallen.

Voordat ontwikkelingen in Nederland worden vergeleken met die in concurrerende landen staan hierna de aantallen banken en hun vermogen in de periode 2008 tot en met 2016 voor Nederland weergegeven. In absolute aantallen heeft Nederland vooral veel binnenlandse banken en bijkantoren van banken met een zetel in een andere EU lidstaat. De centrale bankvergunning van Rabobank verklaart de snelle afname van het aantal binnenlandse banken van 2015 op 2016. In 2016 zijn er 51 binnenlandse banken en 37 bijkantoren uit een andere EU-lidstaat. Dochterondernemingen en niet-EU bijkantoren komen minder vaak voor. In absolute omvang zijn ook de binnenlandse banken en EU-bijkantoren het grootst.[44]

Tabel 1 **Aantallen en omvang binnenlandse banken, dochters en bijkantoren**

	Binnenlandse banken		Dochter-ondernemingen EU		Dochter-ondernemingen niet-EU		Bijkantoren niet-EU		Bijkantoren EU	
	aantal	omvang vermogen (miljoen euro's)	aantal	omvang vermogen (miljoen euro's)	aantal	omvang vermogen (miljoen euro's)	aantal	omvang vermogen (miljoen euro's)	aantal	omvang vermogen (miljoen euro's)
2008	266	2.873.570	10	15.150	14	39.613	5	1.197	27	65.235
2009	262	2.529.704	8	13.322	14	39.515	5	1.345	28	63.583
2010	254	2.363.941	9	233.387	15	40.429	5	2.174	28	73.237
2011	250	2.513.918	9	174.171	15	41.119	5	2.771	30	100.029
2012	224	2.414.615	8	94.006	14	40.930	5	5.269	31	133.083
2013	204	2.251.904	8	57.463	12	37.278	5	2.700	34	83.975
2014	177	2.359.327	4	42.373	11	39.519	4	3.696	35	83.782
2015	161	2.346.148	4	37.414	10	40.505	4	3.458	38	100.515
2016	51	2.358.222	3	20.925	8	41.549	3	1.579	37	109.709

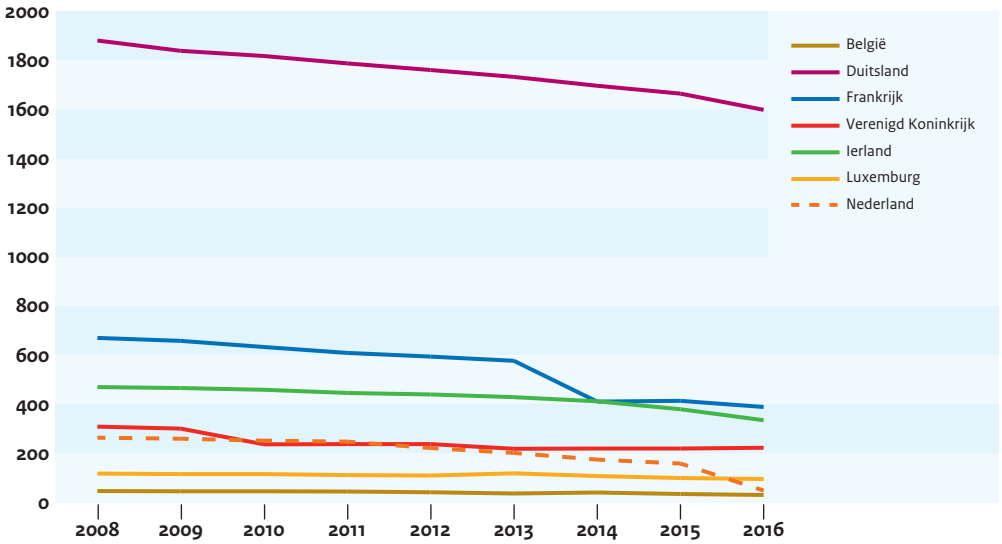
In de periode 2013 tot 2016 neemt alleen het aantal EU bijkantoren toe, de dochterondernemingen en niet-EU bijkantoren nemen in aantal af. In termen van vermogen is in absolute termen alleen een daling te zien voor EU dochterondernemingen en niet-EU bijkantoren. De ontwikkelingen zijn dus gedeeltelijk in lijn met de verwachte impact van de Wbfo op de aantrekkelijkheid van Nederland als vestigingsplaats voor banken (zie tabel 1). Hierna zal nader

44 De ECB cijfers zijn alleen beschikbaar voor bijkantoren EU en niet-EU in plaats van het voor het bonusplafond in de Wbfo relevante onderscheid tussen bijkantoren EER en niet-EER. Het gevolg is dat de cijfers van niet-EU bijkantoren, ook EER bijkantoren kunnen bevatten, waar het Nederlandse bonusplafond niet op van toepassing is. Ontwikkelingen die te zien zijn kunnen bij een impact van het Nederlandse bonusplafond daarom positiever zijn dan voor enkel de groep niet-EER bijkantoren. De cijfers voor de bijkantoren van banken met een zetel in een andere EU-lidstaat omvat slechts een deel van de bijkantoren waarop bonusplafond niet van toepassing is. De ontwikkelingen geven bij impact van het bonusplafond een correcte weergave, maar slechts voor een deelgroep, namelijk de bijkantoren in de EU-landen (ze missen de banken buiten EU, en in EER).

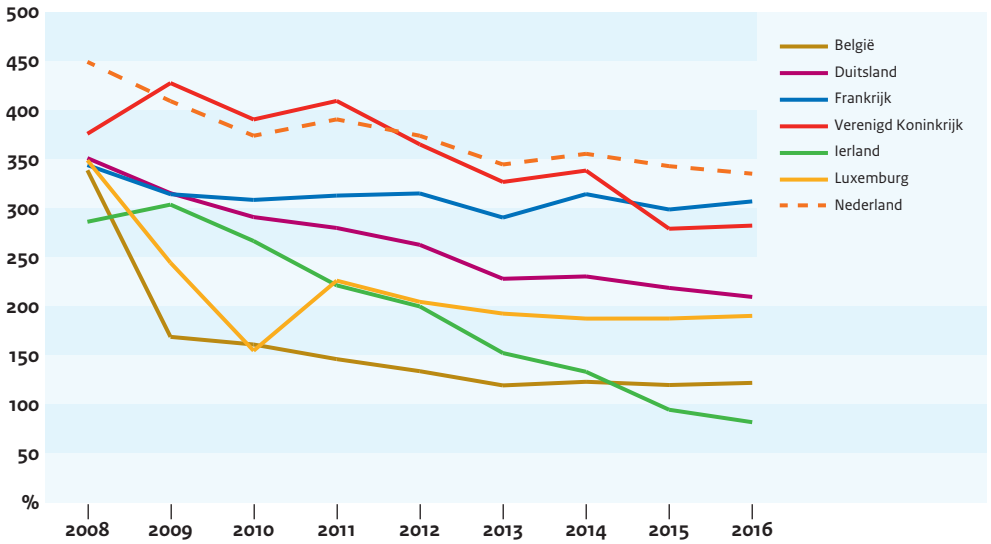
worden bekeken of ontwikkelingen in de periode voor 2013 en na 2013 afwijken, en in hoeverre de ontwikkeling in Nederland lijkt op die in andere landen.[45]

3.3.1 Geen zichtbare impact binnenlandse banken

Figuur 3 **Binnenlandse banken: aantal**



Figuur 4 **Binnenlandse banken: vermogen als % bbp**

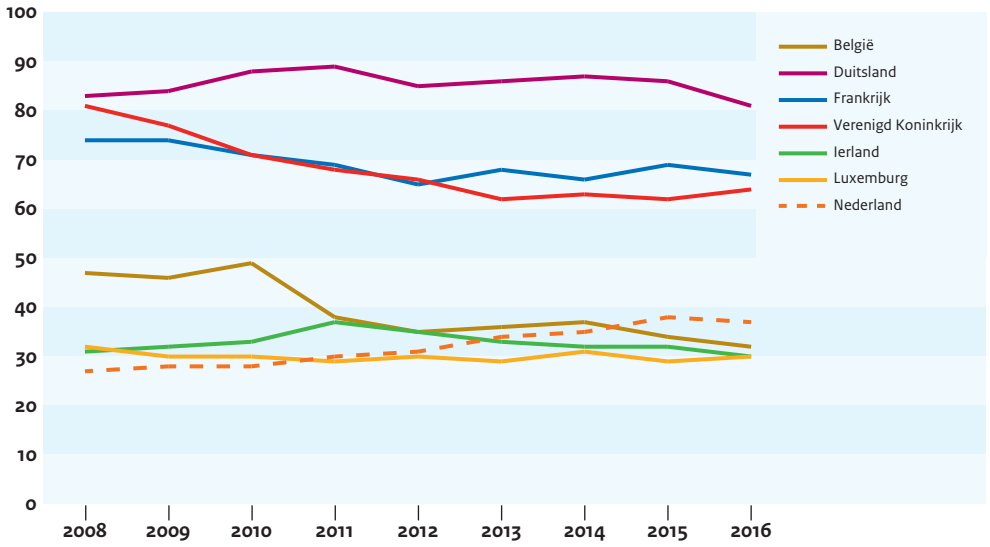


45 Om de ontwikkeling van Nederland met die van concurrerende landen te kunnen vergelijken is gebruik gemaakt van indexen. Deze zijn te vinden in bijlage IV.

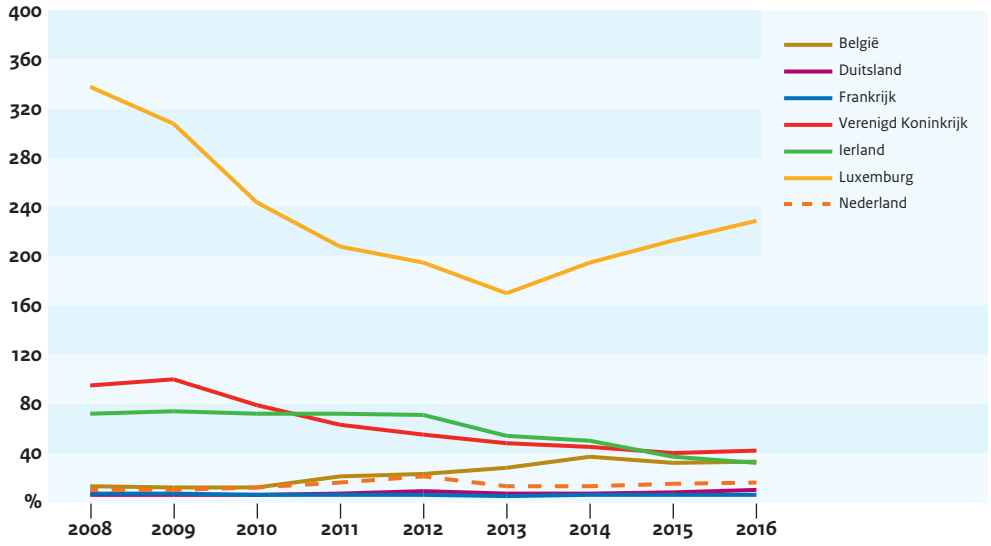
Het aantal binnenlandse banken en hun omvang ten opzichte van het bbp neemt in Nederland af (zie figuur 3 en 4). De ontwikkelingen zijn al vanaf 2008 gaande, in Nederland en ook in concurrerende landen.[46] De centrale bankvergunning van Rabobank verklaart de snelle afname van het aantal binnenlandse banken van 2015 op 2016. Er is geen relatie met aankondiging en invoering van het bonusplafond. Nederland kent in vergelijking met concurrerende landen een klein aantal binnenlandse banken, maar tegelijkertijd met een grote omvang.

3.3.2 Toename aantal EU bijkantoren

Figuur 5 **Bijkantoren EU: aantal**



Figuur 6 **Bijkantoren EU: vermogen als % bbp**

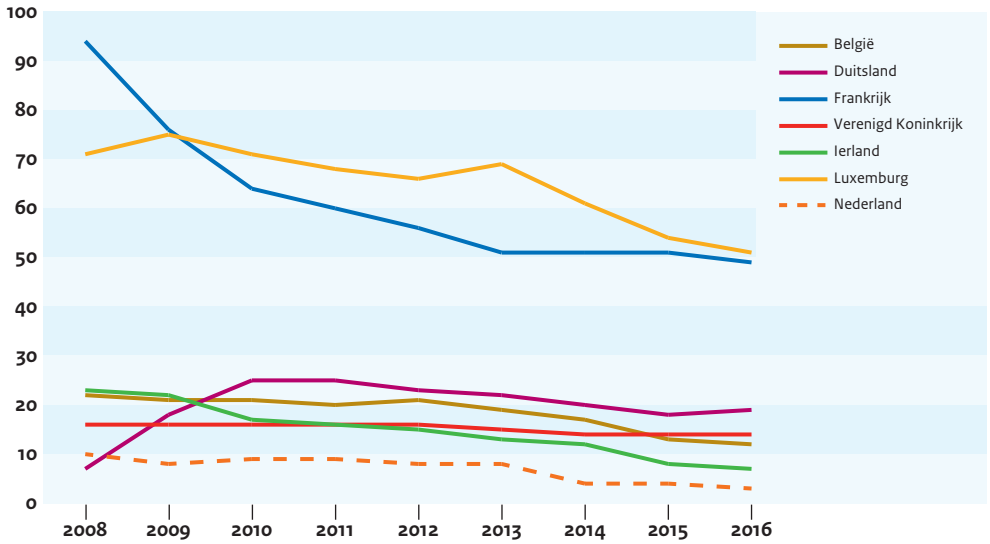


46 In de bijlage staan indexen op basis waaran Nederland is vergeleken met concurrerende landen, voor en na 2013. Vanaf 2013 konden banken anticiperen op het bonusplafond van 20 procent.

Het aantal EU bijkantoren in Nederland is in de periode na 2013 toegenomen, en vaak sterker dan in andere landen (figuur 5). Qua omvang van EU bijkantoren tonen de cijfers echter geen opvallende toename (figuur 6). Voor de EU bijkantoren geldt een uitzondering op het bonusplafond, en na 2013 is een positieve ontwikkeling te zien. De omvang van deze EU bijkantoren in verhouding tot het nationale bbp is in Nederland relatief klein (16 procent in 2016), maar nog kleiner in Frankrijk en Duitsland (respectievelijk 6 en 10 procent in 2016), het is relatief groot in Luxemburg (230 procent in 2016).

3.3.3 In Nederland en concurrerende landen afname aantal EU dochters

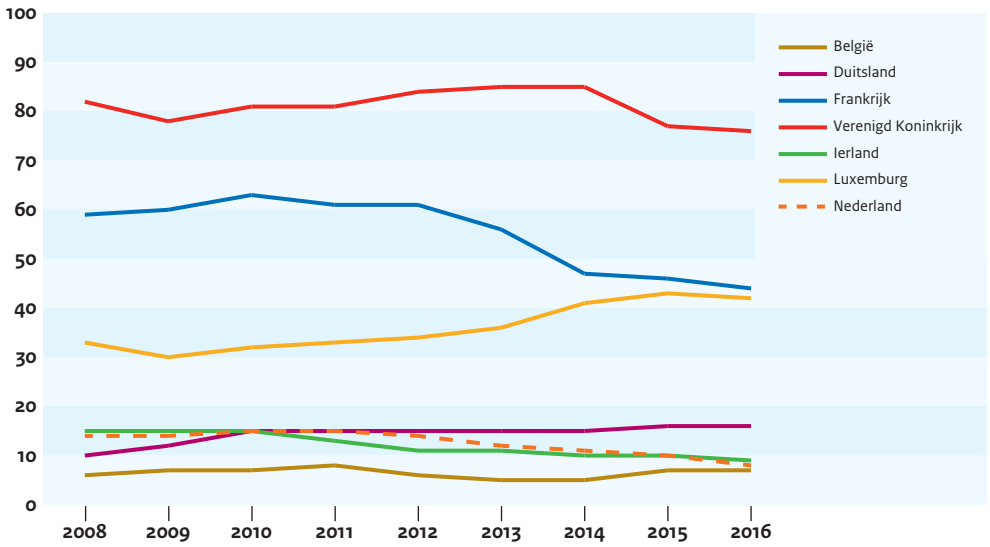
Figuur 7 **Dochters EU: aantal**



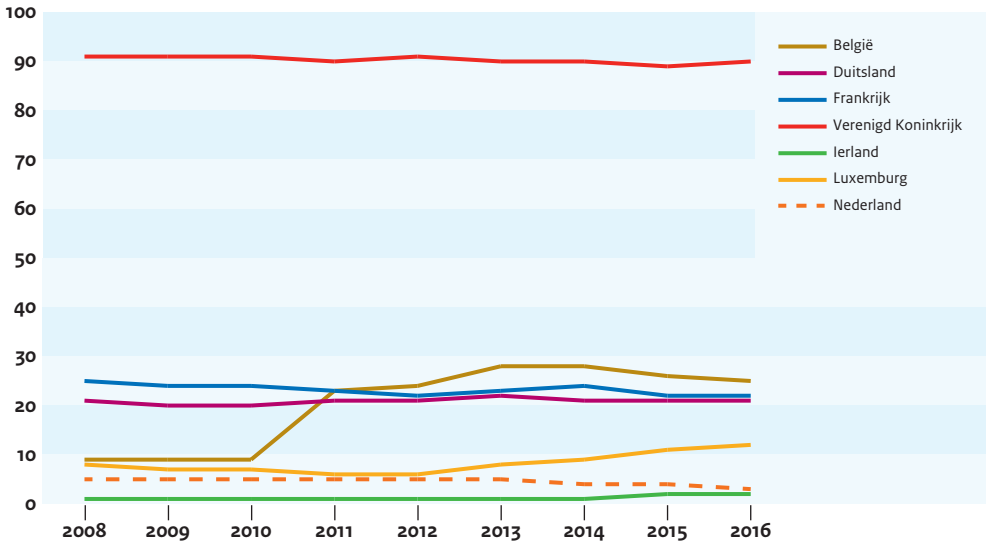
Afname van het aantal EU dochterondernemingen in Nederland en ook andere landen houdt verband met de digitalisering van het bankbedrijf en het Europese paspoort (zie figuur 7). Er is niet langer een bankkantoor en vergunning nodig om diensten en producten te verkopen in een andere lidstaat. Het is onaannemelijk dat het bonusplafond een impact heeft gehad voor Nederland. Er is geen zichtbare afwijkende ontwikkeling in Nederland in de periode 2013-2016 ten opzichte van andere landen. Bovendien stelt DNB dat er geen omzetting heeft plaatsgevonden van EU dochterondernemingen naar EU bijkantoren.

3.3.4 Aanwezigheid niet-EU bijkantoren en dochters in Nederland beperkt

Figuur 8 **Dochters niet-EU: aantal**



Figuur 9 **Bijkantoren niet-EU: aantal**



In Nederland neemt vanaf 2013 het aantal niet-EU dochterondernemingen en niet-EU bijkantoren af (zie figuur 8 en 9). De impact van het bonusplafond kan een rol spelen in de keuze van niet-EU dochterondernemingen en niet EU bijkantoren om zich elders te vestigen. De ontwikkelingen in vestiging van niet-EU dochterondernemingen lopen in de onderzochte landen sterk uiteen. In Nederland, Ierland, en Frankrijk is na 2013 een dalende trend te zien in aantal en omvang. Dit terwijl Luxemburg en Duitsland een stijging kennen. Niet-EU bijkantoren kozen meestal niet voor Nederland, maar wel voor Luxemburg en het Verenigd Koninkrijk. In de meeste concurrerende landen neemt de omvang van de niet-EU

bijkantoren toe. In Nederland en het Verenigd Koninkrijk is sprake van een daling of blijft het ongeveer gelijk in omvang.

3.4 DNB: geen omzettingen dochterondernemingen naar bijkantoren uit andere EER-staat om bonusplafond te ontgaan

Bijkantoren van banken met een zetel in een andere EER-staat zijn uitgezonderd van het bonusplafond. Gevolg zou kunnen zijn dat banken met een zetel in een andere EER-staat hun dochterondernemingen omzetten in bijkantoren. DNB geeft voor 2015 en 2016 aan dat er geen sprake is van omzetting van dochterondernemingen van banken met een zetel in een andere EER-staat in bijkantoren om het bonusplafond te ontgaan. Uit informatie van DNB blijkt dat in 2015 2 vergunningen zijn opgezegd en 6 nieuwe bijkantoren van banken met zetel in een andere EER-staat in Nederland zijn gevestigd. DNB stelt dat de toename van bijkantoren geen verband houdt met de afname van het aantal vergunningen. In 2016 worden 6 vergunningen opgezegd, maar er komen geen bijkantoren met zetel in een andere EER-staat bij. Ook in 2016 kan dus geen sprake zijn van het ontgaan van het bonusplafond door banken door omzetting van dochterondernemingen in bijkantoren.

4 UITVOERBAARHEID EN DE BELONINGSPRAKTIJK

BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

- **Uit gesprekken blijkt dat vooral grote internationaal opererende partijen de wet als complex ervaren en zij geven aan dat deze hoge lasten met zich meebrengt.** Zij schrijven de complexiteit toe aan verschillen tussen Nederlandse, Europese en andere lokale wet- en regelgeving. Deze verschillen tussen Nederlandse en andere (Europese) regelgeving zijn inherent aan de keuze verder te gaan dan Europese regelgeving.

- **In de gesprekken is naar voren gebracht dat voorafgaande instemming van de toezichthouder met retentievergoedingen arbeidsintensief is en voor vertraging in het proces kan zorgen** met als risico dat relevante werknemers de goedkeuring van de toezichthouder niet afwachten maar op zoek gaan naar een andere baan. Er zijn geen signalen dat dit risico zich ook daadwerkelijk heeft gematerialiseerd. Daarnaast zijn er goede gronden voor een instemmingsvereiste door de toezichthouder.

- **De uitkomsten van uitvragen van toezichthouders onder financiële ondernemingen geven over het algemeen geen indicatie van misbruik van de mogelijkheden tot afwijking van het bonusplafond.** Variabele beloningen zijn doorgaans niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning op jaarbasis. De wettelijke mogelijkheden om een hogere variabele beloning dan 20 procent toe te kennen worden voor 8 procent van alle medewerkers bij de banken en 4 procent bij verzekeraars gebruikt.

- **Wel lijken ondernemingen de wettelijke mogelijkheid om medewerkers die buiten de cao vallen hoger variabel te beloningen voor andere medewerkers te gebruiken dan waar deze voor bedoeld was.** De uitvragen van de toezichthouders wijzen uit dat financiële ondernemingen deze wettelijke mogelijkheid voor weinig medewerkers (0,6 procent van alle medewerkers bij de banken en 0,1 procent bij verzekeraars) gebruiken. Tegelijkertijd gebruiken ze deze mogelijkheid het vaakst voor medewerkers die bijvoorbeeld verantwoordelijk zijn voor de verkoop, investment banking, of onderdeel uitmaken van het senior management. De wettelijke mogelijkheid is bedoeld voor exceptionele gevallen, waarbij een ICT-er als voorbeeld is gebruikt. Het is de vraag of dit exceptionele gevallen betreft. Dit verdient nadere aandacht om te bezien of aanpassing nodig is.

4.1 Ervaringen van belanghebbenden en deskundigen

Tijdens de gesprekken met belanghebbenden en deskundigen is aan hen de vraag voorgelegd hoe zij over de uitvoerbaarheid van de wet in de praktijk oordelen. Daarbij is specifiek aan marktpartijen gevraagd hoe zij de werking van de wet in de praktijk ervaren. Aan advocaten en adviseurs is in het bijzonder de vraag voorgelegd over welke bepalingen zij de meeste verzoeken tot advies krijgen, en of de wet in hun ogen nog onduidelijkheden kent.

4.1.1 Algemeen beeld

De uitvoerbaarheid van de wet wordt door marktpartijen verschillend beoordeeld. Daarbij is een tweedeling te zien: enerzijds zijn er de grote en internationaal opererende partijen die hebben aangegeven de wet complex te vinden, met name door samenloop met Europese beloningsnormen en met de Regeling beheerst beloningsbeleid (Rbb) van DNB, en door de internationale groepsbrede toepassing van de regels. Dit beeld komt overeen met de ervaringen van DNB uit haar toezicht op naleving van de wet. Ook advocaten en adviseurs geven aan met name veel vragen te krijgen over de reikwijdte van de wet en over de internationale werking van de wet. Kleinere, nationaal opererende partijen hebben daarentegen aangegeven dat de invoering van de Wbfo niet tot onoverkomelijke problemen heeft geleid: wel geven zij aan bij de introductie van de wet moeite te hebben gehad met de interpretatie en uitvoering van de publicatieverplichtingen, en hebben enkele partijen om een meer proportionele toepassing van de regels gevraagd. Vanuit de AFM is ook naar voren gekomen dat er relatief weinig vragen rond de invoering van de Wbfo kwamen. Wel hebben kleinere partijen de afgelopen jaren vragen gesteld over het belonen van directeur-grootaandeelhouders en freelancers. Ook heeft de AFM aangegeven dat met name bij kleinere partijen speelde dat zij niet altijd goed op de hoogte waren van de implicaties en de reikwijdte van de wettelijke bepalingen uit de Wbfo.

4.1.2 Bonusplafond

Het bonusplafond van 20 procent is, net als de andere bepalingen uit de Wbfo[47], in beginsel[48] van toepassing op alle natuurlijk personen werkzaam onder de verantwoordelijkheid van een financiële onderneming met hun zetel in Nederland en op de dochterondernemingen. De Wbfo kent in beginsel[49] een groepswijd toepassingsbereik.[50] Hiermee heeft de wetgever bewust gekozen voor een bredere reikwijdte van het bonusplafond dat op Europees niveau alleen voor de *Identified staff*[51] van banken en beleggingsondernemingen is geregeld.

Door meerdere marktpartijen, alsmede door de advocaten en adviseurs, is erop gewezen dat de formulering 'natuurlijk persoon werkzaam onder de verantwoordelijkheid van een financiële onderneming' in de praktijk tot vragen heeft geleid. In de toelichting bij de wet is hierover opgenomen dat hier een brede groep aan personen onder valt, waaronder zowel personen vallen die via een regulier arbeidscontract in dienst zijn van de onderneming als

47 M.u.v. het bonusverbod voor staatsgesteunde ondernemingen dat geldt voor de dagelijks beleidsbepalers en voor aan personen die een leidinggevende functie vervullen direct onder het echelon van de dagelijks beleidsbepalers en verantwoordelijk zijn voor natuurlijke personen wier werkzaamheden het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk kunnen beïnvloeden.

48 Beheerders van beleggingsinstellingen, beheerders van icbe's en beleggingsondernemingen die uitsluitend voor eigen rekening handelen met eigen middelen en kapitaal, geen externe cliënten hebben en plaatselijke onderneming zijn, zijn uitgezonderd van het bonusplafond. Op deze partijen zijn wel de overige regels uit de Wbfo van toepassing.

49 Conform artikel 1:114 lid 3 Wft kent de Wbfo geen groepsbrede werking indien indien de hoofdactiviteiten van de groep niet bestaan uit het aanbieden van financiële producten of het verlenen van financiële diensten

50 Artikel 1:114 Wft.

51 Kort gezegd behoren tot de Identified staff het topmanagement van een bank of beleggingsonderneming en die personen wier werkzaamheden een materiële invloed hebben op het risicoprofiel van de onderneming.

personen die werkzaamheden verrichten als personen die werkzaamheden verrichten op basis van andere overeenkomsten. Als voorbeelden zijn in de memorie van toelichting genoemd bestuurders die een opdrachtovereenkomst hebben gesloten met de onderneming of gedetacheerden en uitzendkrachten. Voor deze formulering is destijds gekozen om ontwijkingsconstructies tegen te gaan. Door zowel marktpartijen, advocaten en adviseurs wordt aangegeven dat deze formulering in hun perspectief soms onduidelijkheid oplevert bij pro rata toepassing van het bonusplafond bij groepsbestuurders en andere personen die slechts voor een deel van hun tijd in dienst zijn bij een onderneming die wel onder het bonusplafond valt (‘*split contracts*’). Ook ervaren zij onduidelijkheid over de toepassing van het bonusplafond binnen uitbestedingsrelaties. Verder zouden er enkele partijen zijn die actief op zoek gegaan zijn naar ‘oplossingen’ waarbij bestaande arbeidsrelaties waaronder een persoon werkzaam was onder de verantwoordelijkheid van een onderneming, werden omgezet naar een VOF of een maatschap, waardoor het bonusplafond niet langer op deze relatie van toepassing zou zijn. Tot slot merkten marktpartijen die internationaal actief zijn op dat de arbeidsrelaties in andere landen dusdanig kunnen verschillen met die in Nederland, dat het moeilijk is om de grens te bepalen wanneer nog sprake is van ‘personen die werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van’.

Op het 20 procent bonusplafond bestaan een aantal mogelijkheden voor afwijking.

Ten eerste is er een uitzondering op het 20 procent bonusplafond voor werknemers die niet onder een cao vallen. Voor hen bestaat een gemiddeld bonusplafond van 20 procent, met dien verstande dat geen van de medewerkers een variabele beloning kan ontvangen die meer dan 100 procent van de vaste beloning op jaarbasis bedraagt.[52] Tijdens de behandeling van de wet kwam naar voren dat door de sector zou zijn aangegeven dat bepaalde soorten medewerkers, met name ICT’ers, moeilijk aan te trekken zijn indien aan hen geen forse bonus in het vooruitzicht kan worden gesteld.[53]

Daarnaast zijn er afwijkende, hogere percentages mogelijk voor personen die in hoofdzaak hun werkzaamheden uitoefenen buiten Nederland. Voor personen die werkzaam zijn in een andere lidstaat geldt het 100 procent bonusplafond zoals dat in artikel 94 CRD IV is opgenomen.[54] Voor personen die werkzaam zijn buiten de EER geldt eveneens dit 100 procent bonusplafond, en kan na goedkeuring door de aandeelhouders (zoals geregeld in CRD IV) een variabele beloning van 200 procent worden toegekend.[55] Meerdere marktpartijen hebben aangegeven dat zij van mening dat zij deze flexibiliteit in de hoogte van het bonusplafond in bepaalde landen nodig hebben om competitief te kunnen blijven op de arbeidsmarkt in die landen. Tegelijkertijd leidde het verschil in hoogte van bonusplafonds wel tot problemen met het vaststellen van salarissen binnen een internationaal opererende groep: omdat een medewerker in Nederland een variabele beloning van maximaal 20 procent kan ontvangen en een medewerker buiten Nederland 100 procent of – buiten de EER met toestemming van

52 Artikel 1:121 lid 2 Wft.
53 Handelingen II 2014/15, nr. 9, item 7, p. 31.
54 Artikel 1:121 lid 3 Wft.
55 Artikel 1:121 lid 4 Wft.

de aandeelhouders 200 procent – kan dit ertoe leiden dat een medewerker buiten Nederland meer kan verdienen, tenzij de medewerker in Nederland een hogere vaste beloning zou krijgen.

Door advocaten is verder aangegeven dat er onduidelijkheid bestaat over de voorwaarde 'werkzaamheden in hoofdzaak uitvoeren in een andere staat'. Hierdoor zou niet altijd meteen duidelijk zijn of er voor een medewerker gebruik kan worden gemaakt van het afwijkende bonusplafond uit lid 3 of lid 4.

De internationale groepsbrede werking van de regels, waaronder het bonusplafond, zou volgens enkele marktpartijen in bepaalde landen buiten de EER tot discussie hebben geleid met de lokale toezichthouder in andere landen. Zo moesten enkele marktpartijen die voorheen volledig variabel beloonden, in bepaalde landen overgaan tot het invoeren van een vaste beloning, om zo te kunnen voldoen aan het vereiste van een bonusplafond van (buiten de EER) maximaal 200 procent. In met name de Verenigde Staten leidde dit tot problemen met de lokale toezichthouder. De Amerikaanse toezichthouders zouden de invoering van een vaste beloning voor medewerkers als ongewenst zien omdat daardoor de vaste kosten voor de financiële onderneming omhooggaan en de kosten niet meer (volledig) mee kunnen bewegen met de resultaten van de onderneming.

Ook geldt er een afwijkend, hoger bonusplafond voor medewerkers van een Nederlandse moederholding indien die aan het hoofd staat van een internationale groep. Hiervoor geldt dat indien over 5 aaneengesloten jaren ten minste 75 procent van de binnen de groep werkende personen gedurende ten minste 3 van die 5 jaren buiten Nederland werkzaam waren, een bonusplafond van 100 procent geldt.[56] Door het beperkte gebruik van deze uitzondering zijn er weinig praktijkervaringen.

Het bonusplafond van 20 procent van de vaste beloning is verder – vanwege het Europese wederkerigheidsbeginsel- niet van toepassing op in Nederland gelegen bijkantoren van een bank of beleggingsonderneming in de zin van CRD IV.[57] Advocaten zijn van mening dat hiervan een sturende functie uitgaat, doordat deze zou stimuleren dat banken en beleggingsondernemingen hun zetel in een andere Europese lidstaat zullen vestigen en in Nederland (hooguit) een bijkantoor zullen openen. De data wijzen hier tot dusver niet op.

4.1.3 Retentie- en vertrekvergoedingen; *malus* en *claw back*

Ook bevat de Wbfo regels met betrekking tot retentievergoedingen.[58] Retentievergoedingen mogen het plafond van 20 procent van de vaste beloning overschrijden indien (i) de beloning noodzakelijk is in verband met een duurzame organisatiewijziging van de onderneming, (ii) de beloning uitsluitend strekt tot het behouden van de werknemer, (iii) de retentievergoedingen niet 100 procent of – na instemming van de aandeelhouders – 200 procent overschrijden, en (iv) de toezichthouder schriftelijk heeft ingestemd met de belo-

56 Artikel 1:121 lid 5 Wft.
57 Artikel 1:121 lid 6 Wft.
58 Artikel 1:122 Wft.

ning. Door zowel marktpartijen en advocaten als DNB is aangegeven dat het vooraf geven van toestemming door de toezichthouder voor hen arbeidsintensief is en tot vertraging in het proces leidt; de toestemming vragende partij wil graag zo spoedig mogelijk duidelijkheid. Anderzijds kost het geven van toestemming de toezichthouder relatief veel tijd, zeker indien er sprake is van een bank die primair onder toezicht staat van de ECB en er derhalve afstemming van DNB met de ECB dient plaats te vinden. Tijdens de gesprekken werd opgemerkt dat betrokkenen het risico zien dat desbetreffende werknemers de goedkeuring van de toezichthouder niet afwachten, maar op zoek gaan naar een andere baan. Er zijn echter geen signalen dat dit risico zich ook daadwerkelijk heeft gematerialiseerd. Daarnaast zou er in de praktijk onduidelijkheid zijn over het moment tijdens de onderhandelingen over een fusie of overname waarop een retentiebeloning mag worden toegekend. De toelichting bij de wet zou op dit punt niet voldoende duidelijkheid bieden.

In de Wbfo is verder geregeld dat een financiële onderneming geen vertrekvergoeding mag uitbetalen aan een medewerker indien (o.a.) deze ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten in de vervulling van zijn functie. Marktpartijen, advocaten en adviseurs hebben aangegeven dat de wettekst en de wetsgeschiedenis nog geen volledige duidelijkheid zou bieden over de vraag in welke gevallen sprake is van 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten'. Volgens advocaten leidt deze onzekerheid ertoe dat financiële ondernemingen doorgaans geen risico durven te lopen en het daarom tot een rechterlijk oordeel laten komen. Omdat deze rechtspraak echter niet gepubliceerd wordt, brengt dat met zich mee dat er op dit punt nog geen jurisprudentie bekend is en er geen nadere invulling van het begrip bekend is.

In het geval van vertrekvergoedingen speelt er bij sommige advocaten de vraag of een ontslagvergoeding moet worden gekwalificeerd als vast of variabel. De richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid van de Europese Bankenautoriteit (EBA) zouden op dit punt afwijken van de Wbfo. Meerdere partijen, waaronder ook DNB, hebben erop gewezen dat de definitie van 'vaste beloning' in de Wbfo thans niet overeenkomt met de definitie van 'vaste beloning' uit de EBA richtsnoeren. Dit leidt in de praktijk tot discussies tussen DNB en onder toezichtstaande partijen, hoewel het verschil beperkt is nu de richtsnoeren de definitie in de Wbfo met name iets nader specificeren. Dat er een beperkt verschil in definitie bestaat, is terug te voeren op het feit dat de Wbfo is opgesteld in 2013/2014 en de EBA richtsnoeren pas in december 2015 gepubliceerd zijn. De definitie die in de Wbfo is opgenomen, komt overeen met die uit de richtsnoeren van het Comité van Europese bankentoezichthouders (de voorganger van de huidige EBA richtsnoeren) en uit de AIFMD en UCITS Guidelines on sound remuneration policies.

4.1.4 Publicatieverplichtingen

Op grond van de Wbfo is een financiële onderneming verplicht om in haar bestuursverslag een beschrijving van haar beloningsbeleid op te nemen. Daarin dient de onderneming op te nemen hoeveel personen een totale beloning van 1 miljoen euro of meer ontvangen en het jaarlijks aan personen uitgekeerde bedrag aan variabele beloningen. Door vrijwel alle marktpartijen is naar voren gebracht dat deze publicatieverplichtingen voor hen een last vormen. Deze zouden tijd kosten en administratiekosten met zich meebrengen.

4.1.5 Samenloop met internationale en buitenlandse beloningsregels

De keuze van de wetgever om op een aantal punten te kiezen voor een bredere reikwijdte en een strengere invulling dan de Europese beloningsnormen voor banken, beleggingsondernemingen, verzekeraars en beheerders van beleggingsinstellingen, leidt volgens veel partijen in de praktijk tot vragen over de samenloop van de Nederlandse regels uit de Wbfo en Europese regelgeving op dit punt. De door de Nederlandse wetgever gekozen cross-sectorale toepassing van een groot aantal beloningsregels uit CRD IV op andersoortige financiële ondernemingen, leidt onder andere tot verschillen tussen de wet en de sectorale Europese regels en guidelines voor deze ondernemingen, aldus deze partijen. Daarbij geldt dat sinds de inwerkingtreding van de Wbfo er nieuwe beloningsregels zijn bij gekomen op Europees niveau. Marktpartijen, advocaten en adviseurs hebben er gelet op het vorenstaande voor gepleit om bij een mogelijke aanpassing van de Wbfo zoveel mogelijk aan te sluiten bij deze Europese regels.

Uitvoerbaarheid van de Wbfo in het buitenland zou volgens betrokkenen soms ook ingewikkeld zijn in verband met lokale regelgeving. Zo werd als voorbeeld genoemd dat het opstellen van een vertrekvergoeding voor een medewerker, werkzaam in het buitenland, naar het toepasselijke buitenlandse recht in strijd bleek te zijn met de Wbfo-regels.

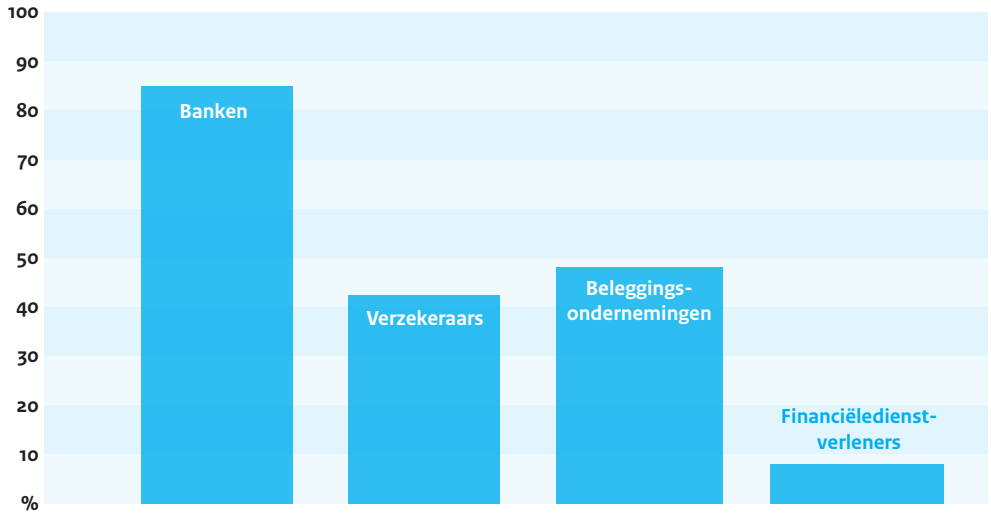
4.2 Ontwikkelingen in beloningspraktijk van financiële ondernemingen

Hieronder staan ontwikkelingen in beloningsbeleid bij banken, verzekeraars, beleggingsondernemingen en financiëledienstverleners. Ontwikkelingen zijn weergegeven op basis van uitvragen door toezichthouders en brancheorganisaties.

4.2.1 Achtergrond variabele beloningen en bonusplafond

Variabel belonen komt niet bij alle soorten financiële ondernemingen evenveel voor. Er is aan vergunningplichtige financiële ondernemingen gevraagd of ze in 2016 variabele beloningen hebben toegekend aan medewerkers.

Figuur 10 **% Ondernemingen dat variabel beloont per type financiele onderneming (2016)**



(Bron: Uitvragen DNB en AFM onder vergunningplichtige ondernemingen)

Ondernemingen in de bancaire sector hebben dit het vaakst bevestigd (85 procent van de banken beloonde variabel) en financiëledienstverleners het minst (minder dan 10 procent) (zie figuur 10).[59] Dat financiëledienstverleners zo weinig variabel belonen heeft mede te maken met het feit dat bijna de helft van hen geen personeel in dienst heeft. Bijna de helft van de beleggingsondernemingen beloonde variabel en iets meer dan 40 procent van de verzekeraars. Deze cijfers zeggen nog niets over de omvang van de groep medewerkers die een variabele beloning krijgt. Daarover staat voor banken en verzekeraars meer in paragraaf 4.2.2 en 4.2.3.

Figuur 11 **% Ondernemingen dat op grond van de Wbfo afwijkt van 20 procent bonusplafond (2016)**

(Bron: Uitvragen DNB en AFM onder vergunningplichtige ondernemingen)

Een relatief groot aandeel banken (iets meer dan 40 procent) gebruikten de mogelijkheid om af te wijken van het bonusplafond op basis van de wettelijke gronden uit de Wbfo (zie figuur 11). In 2016 kenden zij dus in gevallen variabele beloningen toe die hoger zijn dan 20 procent van de vaste beloning. Van de beleggingsondernemingen en verzekeraars kende bijna 15 procent in gevallen hogere variabele beloningen toe. Bij financiëledienstverleners komt dit nauwelijks voor. Eén procent van hen beloont in gevallen hoger dan 20 procent.

59 Dit zijn cijfers afkomstig van de uitvragen van de relevante toezichthouders. DNB heeft uitvragen gedaan bij banken en verzekeraars, AFM bij beleggingsondernemingen en financiëledienstverleners.

4.2.2 Banken

Hieronder wordt nader ingegaan op het beloningsbeleid bij de ondervraagde banken. Rond de 40 banken hebben deelgenomen aan de uitvraag van DNB. De grote banken, ABN AMRO, Rabobank, ING en de Volksbank hebben via NVB extra cijfers aangeleverd; er is gevraagd naar cijfers voor het bestuur en senior management.[60]

4.2.2.1 *Mate toekenning en hoogte variabele beloningen*

Vijfentachtig procent van de banken beloont in 2016 deels variabel. Drieënvijftig procent van de medewerkers werkzaam voor de banken maakt in 2016 aanspraak op een variabele beloning.[61]

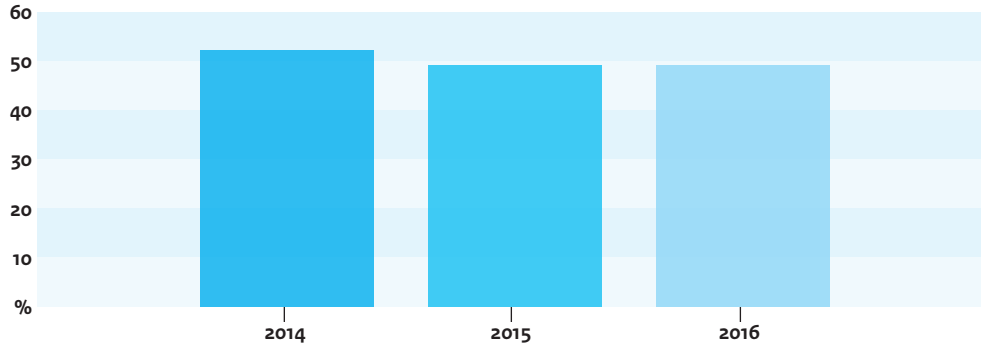
Cijfers aangeleverd door de grootbanken laten zien dat alleen ING variabele beloningen toekende aan bestuursleden in 2015 en 2016. De hoogte blijft onder het bonusplafond van 20 procent. Dat andere grootbanken geen variabele beloningen toekennen aan de bestuurders is voor ABN en de Volksbank te verklaren door de staatssteun die ze ontvangen, waardoor zij onder het bonusverbod voor staatsgesteunde ondernemingen vielen in de periode 2014-2016 (en nog steeds vallen). Voor hen geldt daarmee een verbod op het toekennen van variabele beloningen. Ook voor ING geldt dat zij tot eind 2014 staatssteun genoot en tot het moment van afbetaling onder het bonusverbod voor staatsgesteunde ondernemingen viel. Rabobank maakte in 2013 zelf bekend dat zij geen variabele beloningen meer toekent aan haar bestuurders.

Bij de grote banken ontvangen senior managers vaker variabele beloningen dan bestuurders (figuur 12). Dit kan deels verklaard worden doordat alle bestuurders bij twee van de vier grootbanken onder het bonusverbod vallen, terwijl slechts een deel van het senior management onder dit bonusverbod valt (te weten: het echelon direct onder de dagelijks beleidsbepalers en verantwoordelijk voor medewerkers die het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk kunnen beïnvloeden). De variabele beloningen van het senior management komen gemiddeld hoger uit dan 20 procent in 2014, en ook in 2016. De gemiddelde variabele beloning boven de 20 procent in 2016 kan volgens NVB worden uitgelegd op grond van de wettelijke mogelijkheden in de Wbfo om af te wijken van het bonusplafond. Er wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheid om medewerkers die (gedeeltelijk) buiten de cao vallen hoger dan 20 procent te belonen.

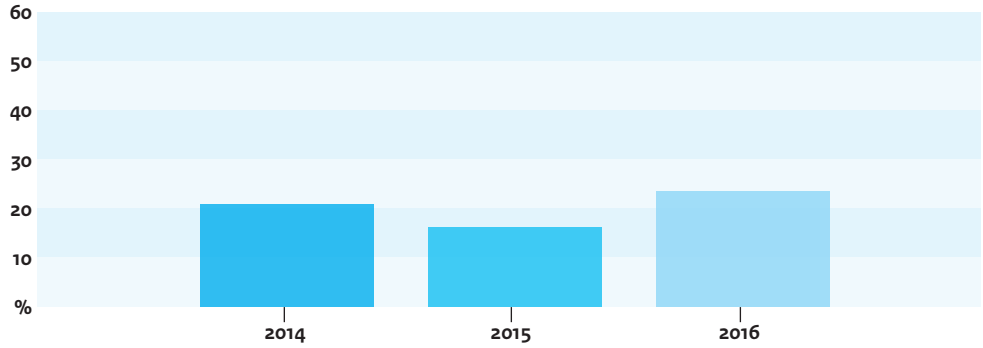
60 Onder het bestuur worden de bestuurders van een bank of verzekeraar verstaan. Het aantal bestuurders kan, afhankelijk van de gekozen governance van de groep, kleiner dan of gelijk zijn aan het aantal dagelijks beleidsbepalers. Voor staatsgesteunde ondernemingen geldt een bonusverbod voor bestuurders en dagelijks beleidsbepalers en voor de groep senior managers die werkzaam zijn in het echelon direct onder dat van de dagelijks beleidsbepalers en die verantwoordelijk zijn voor medewerkers wier werkzaamheden het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk kunnen beïnvloeden. De totale groep senior management kan groter zijn dan voornoemde groep senior managers voor wie een bonusverbod geldt.

61 Uitkomsten uitvraag via DNB.

Figuur 12 **% Senior managers aan wie variabele beloning werd toegekend (grootbanken)**



Gemiddeld toegekende variabele beloning – als % van de vaste beloning – aan senior managers (grootbanken)



(Bron: Uitvraag NVB grootbanken)[62]

De cijfers van de banken laten geen duidelijke verandering zien vanaf 2015, vanaf invoering van de Wbfo. Dit kan komen doordat de sector daarvoor al aanpassingen maakte. In oktober 2012 werd het bonusplafond al aangekondigd in het regeerakkoord van Rutte II (VVD en PvdA)[63] en in 2013 werd de Wbfo geconsulteerd.

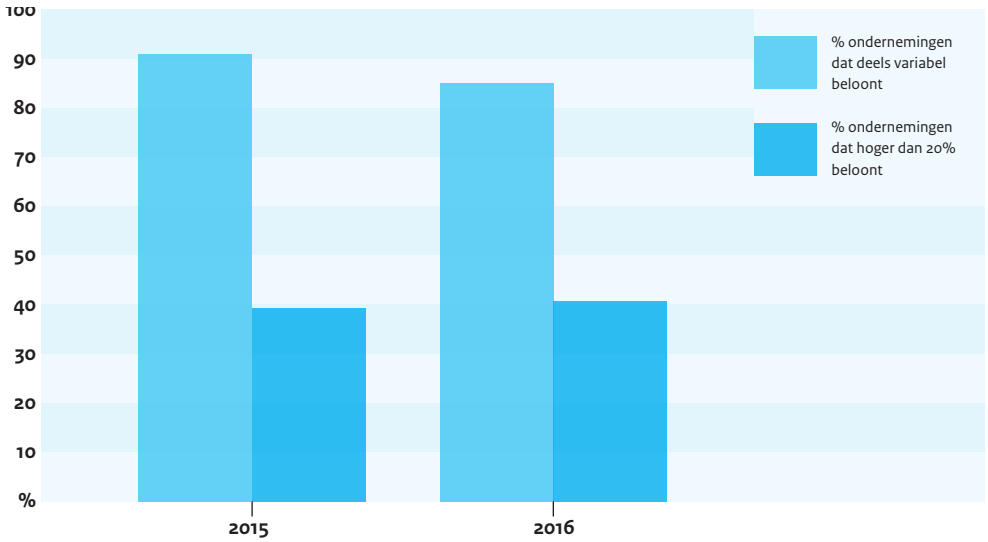
4.2.2.2 *Op grond Wbfo afwijken van het bonusplafond*

Zoals gezegd in paragraaf 4.1.2. is de maximale variabele beloning 20 procent van de vaste beloning op jaarbasis, maar tegelijkertijd biedt de Wbfo mogelijkheden om hier onder bepaalde voorwaarden van af te wijken.

62 Op basis van de cijfers van grote banken en verzekeraars zijn gemiddelden berekend gewogen naar het aantal personen in de functielaag.

63 Bruggen bouwen https://www.parlement.com/9291000/d/regeerakkoord2012.pdf

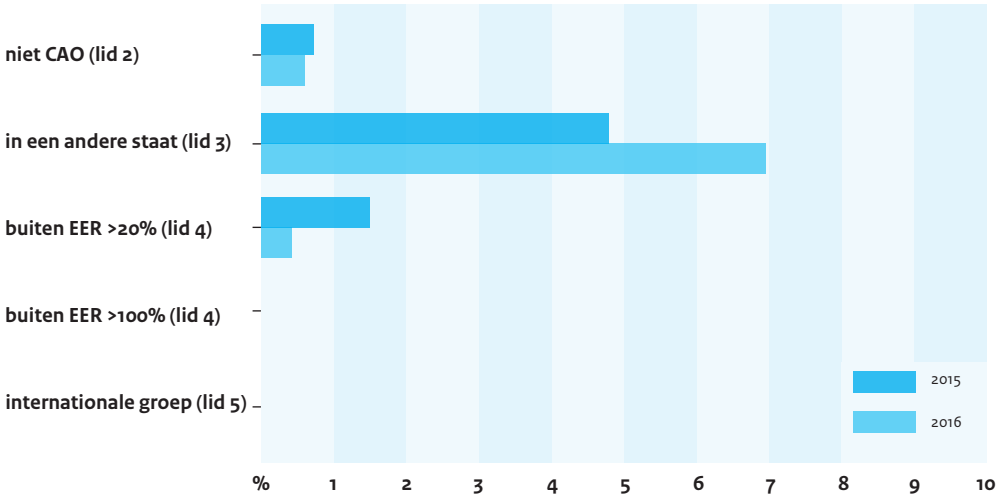
Figuur 13 **Banken variabele beloningen**



(Bron: Uitvraag DNB banken)

Ongeveer 40 procent van de banken heeft van deze mogelijkheden gebruik van gemaakt (zie figuur 13). Dit doen ze voor een beperkt deel (8 procent) van alle medewerkers.

Figuur 14 **% Medewerkers voor wie banken op grond van de Wbfo afwijken van 20 procent bonusplafond**



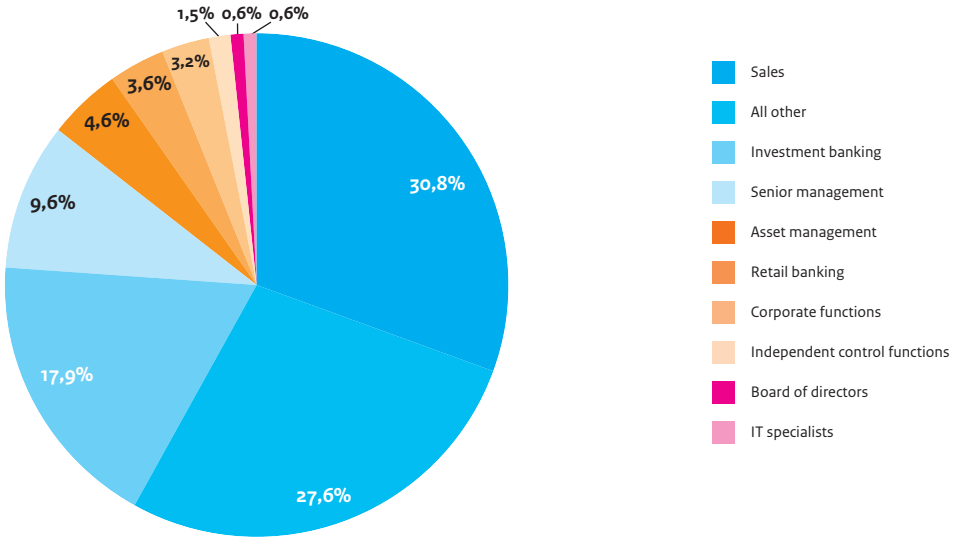
(Bron: Uitvraag DNB banken)[64]

64 Toename van gebruik van lid 3 kan daadwerkelijke toename laten zien, maar kan ook gevolg zijn van aangepaste vraagstelling betreft gebruik van lid 4 in 2016 ten opzichte van 2015.

Figuur 14 laat zien op welke gronden banken variabele beloningen hoger dan 20 procent hebben toegekend. Zo krijgt bijna 7 procent van alle medewerkers een hogere beloning omdat ze voornamelijk buiten Nederland werken.

Vanwege de motie Nijboer die is aangenomen door de Tweede Kamer wordt dieper ingegaan op het gebruik van lid 2 (paragraaf 4.1.2). Van de medewerkers van alle banken krijgt 0,6 procent een hogere beloning omdat hun beloning niet of niet uitsluitend volgt uit de cao (zie figuur 14).

Figuur 15 **% Medewerkers per functiecategorie van alle medewerkers voor wie niet-CAO uitzonderingsmogelijkheid is toegepast (banken)**



(Bron: Uitvraag DNB banken)

Uit aanvullende informatie over de medewerkers die een hogere beloning krijgen omdat ze niet alleen op basis van de cao beloond worden blijkt dat 1 procent 'ICT-specialist' is (zie figuur 15). Andere functies komen vaker voor: een Sales-functie (31 procent); de categorie Anders[65] (28 procent); een substantiële groep houdt zich bezig met Investment banking (18 procent). Op basis van deze cijfers kan niet worden bepaald of het gaat om exceptionele gevallen. Ook binnen genoemde functiegroepen kan er sprake zijn van exceptionele gevallen.

Voor de groep medewerkers wiens beloningsafspraken geheel of deels afwijken van de cao, bestaat een gemiddeld bonusplafond van 20 procent, waarbij geldt dat geen van deze medewerkers een variabele beloning kan ontvangen die meer dan 100 procent van de vaste beloning op jaarbasis bedraagt. In tabel 2 staat de hoogte van de variabele beloningen die volgens de banken zijn toegekend aan medewerkers die een hogere beloning krijgen omdat ze niet alleen op basis van de cao beloond worden.

65 Ondernemingen hebben aangegeven dat functies in HR, marketing en corporate banking onder de categorie 'All other' vallen.

Tabel 2 **Gemiddelde en hoogste variabele beloning – als % van de vaste beloning – bij uitzonderingsmogelijkheid lid 2 (banken)**

	Gemiddelde variabele beloning	Hoogste variabele beloning
2015	12%	59%
2016	11%	63%

(bron: Uitvraag DNB banken)

Voor de volledigheid wordt hierbij opgemerkt dat aandelen en vergelijkbare financiële instrumenten ook als vaste beloning kunnen worden aangemerkt indien de toekenning daarvan niet afhankelijk is gesteld van het bereiken van bepaalde doelen of van het zich voordoen van bepaalde omstandigheden. Een vaste beloning in dergelijke bestanddelen die enkele jaren aangehouden moet worden, brengt bovendien de belangen van de medewerker meer in lijn met het lange termijn belang van de onderneming.

4.2.2.3 *Retentievergoedingen*

DNB keurde sinds de introductie van de Wbfo in februari 2015 4 keer goed dat ondernemingen vergoedingen hoger dan 20 procent toe zouden kennen om iemand te kunnen behouden voor een duurzame organisatiewijziging.

4.2.2.4 *Vertrekvergoedingen*

De grootbanken geven aan dat er in 2014, 2015 en 2016 geen vertrekvergoedingen aan bestuurders werden toegekend. Er gingen wel 3 bestuurders weg, 2 bij Rabobank en 1 bij de Volksbank (zie tabel 3).

Tabel 3 **Vertrekken en vertrekvergoedingen bestuurders**

	2014		2015		2016	
	aantal dat vertrekt	aantal dat vertrek-vergoeding ontvangt	aantal dat vertrekt	aantal dat vertrek-vergoeding ontvangt	aantal dat vertrekt	aantal dat vertrek-vergoeding ontvangt
ABN AMRO Bank N.V.	0	0	0	0	0	0
De Volksbank	0	0	0	0	1	0
Rabobank	1	0	1	0	0	0
ING	0	0	0	0	0	0

4.2.2.5 *Malus en clawback*

De Wbfo schrijft voor dat variabele beloningen en vertrekvergoedingen moeten worden aangepast of teruggevorderd als een medewerker niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag, of als hij verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de financiële positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd. In de uitvraag via de NVB over de toepassing van malus en clawback voor bestuurders en senior management geeft een van de grootbanken, ABN AMRO, aan gebruik te hebben gemaakt van een malus voor een van haar senior managers in 2016.

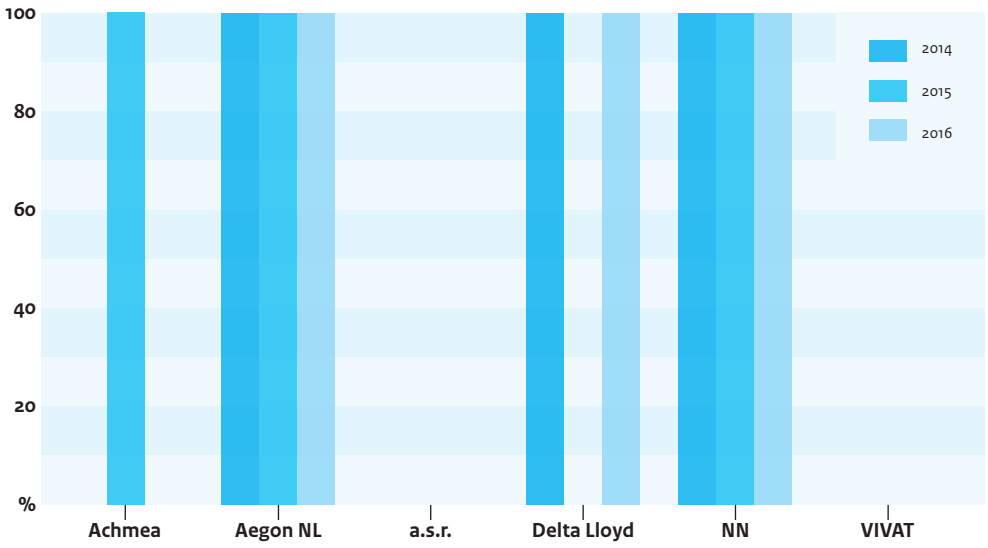
4.2.3 Verzekeraars

Hieronder wordt dieper ingegaan op het beloningsbeleid bij verzekeraars. Rond de 130 verzekeraars in 2015 en 110 in 2016 hebben deelgenomen aan de uitvraag van DNB. De grote verzekeraars, Achmea, Aegon Nederland[66], a.s.r., Delta Lloyd, NN, en VIVAT hebben via VvV cijfers aangeleverd; er is gevraagd naar cijfers voor het bestuur en senior management.

4.2.3.1 *Mate toekenning en hoogte variabele beloningen*

Rond de 40 procent van de verzekeraars beloont in 2015 en 2016 deels variabel. Iets meer dan 40 procent van de medewerkers van verzekeraars maken aanspraak op een variabele beloning.

Figuur 16 **% Bestuurders aan wie variabele beloning werd toegekend (grote verzekeraars)**



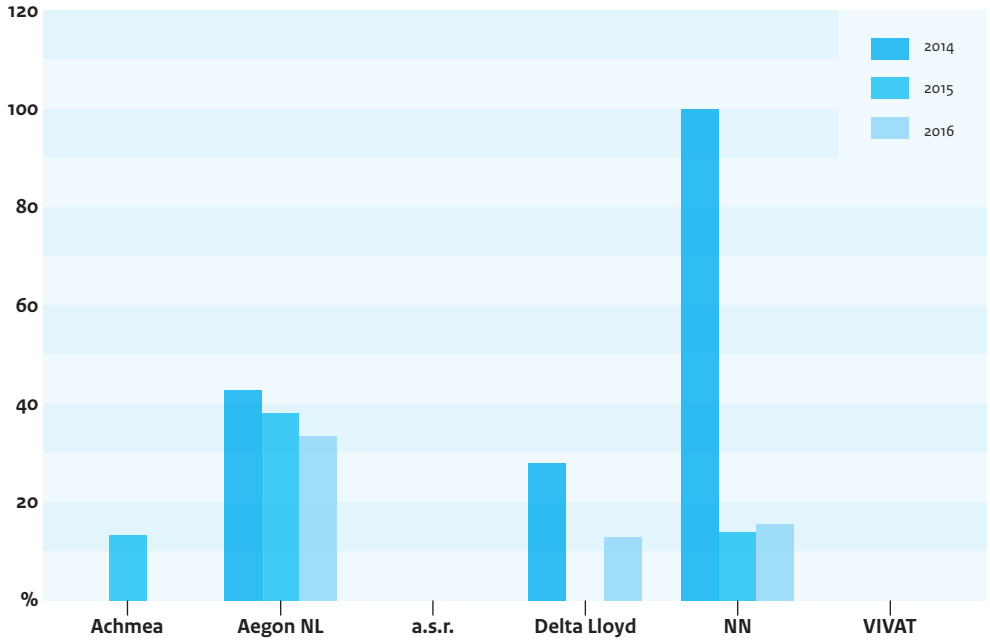
(Bron: Uitvraag VvV grote verzekeraars)

Uit de cijfers van de grote verzekeraars blijkt dat bestuurders variabele beloningen ontvingen. Uit de cijfers blijkt dat in de onderzochte jaren óf alle bestuurders een variabele beloning ontvangen, óf niemand een variabele beloning ontvangt (zie figuur 16). Het is dus

66 Aegon NV heeft gegevens aangeleverd aan DNB, inclusief Aegon Nederland. Aegon Nederland is opgenomen in verband met een focus op Nederland.

nooit een gedeelte van het bestuur dat een variabele beloning ontvangt, overigens kunnen hoogtes van de variabele beloning per bestuurder wel verschillen. Net als bij de banken bestaan er ook tussen verzekeraars verschillen in de mate waarin ze beloningen toekennen. Zo beloonden Aegon Nederland en NN elk jaar alle bestuurders variabel. a.s.r. en VIVAT deden dat niet. Voor a.s.r. is de ontvangen steun van de staat en het daardoor geldende bonusverbod bij staatsgesteunde ondernemingen hiervoor een verklaring.

Figuur 17 **Gemiddeld toegekende variabele beloning – als % van de vaste beloning – aan bestuurders (grote verzekeraars)**

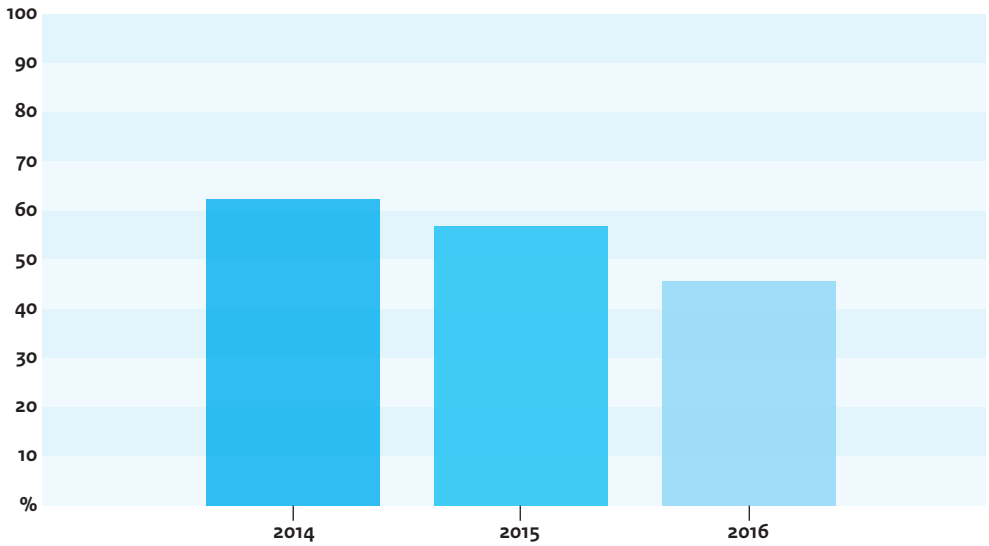


(Bron: Uitvraag VvV grote verzekeraars)

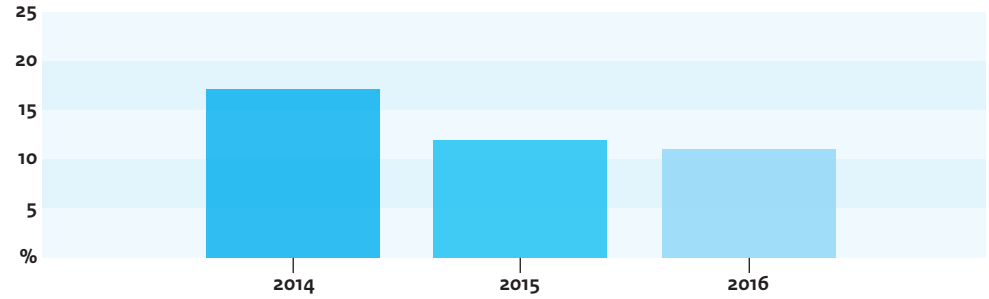
Figuur 17 laat de gemiddelde hoogte van variabele beloningen van de bestuurders bij verzekeraars zien. Er lijkt vanaf 2015 sprake van een afname van de hoogte van variabele beloningen. Vanaf 2015 zitten, op Aegon Nederland na, alle besturen van grote verzekeraars gemiddeld onder de 20 procent. Aegon Nederland maakt voor haar bestuurders gebruik van mogelijkheid om medewerkers die niet volledig onder een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) vallen hoger dan 20 procent te belonen.[67] Voor het senior management bij alle grote verzekeraars, inclusief Aegon Nederland, blijft de gemiddelde hoogte van de toegekende variabele beloningen ruim onder de 20 procent.

67 Zowel bestuur als senior management vallen niet (of niet volledig) onder cao. Bestuurders krijgen meer, en senior managers minder, zodat het gemiddelde onder de 20 procent blijft.

Figuur 18 **% Senior managers aan wie variabele beloning werd toegekend (grote verzekeraars)**



Gemiddeld toegekende variabele beloning – als % van de vaste beloning – aan senior management (grote verzekeraars)



(Bron: Uitvraag VvV grote verzekeraars)

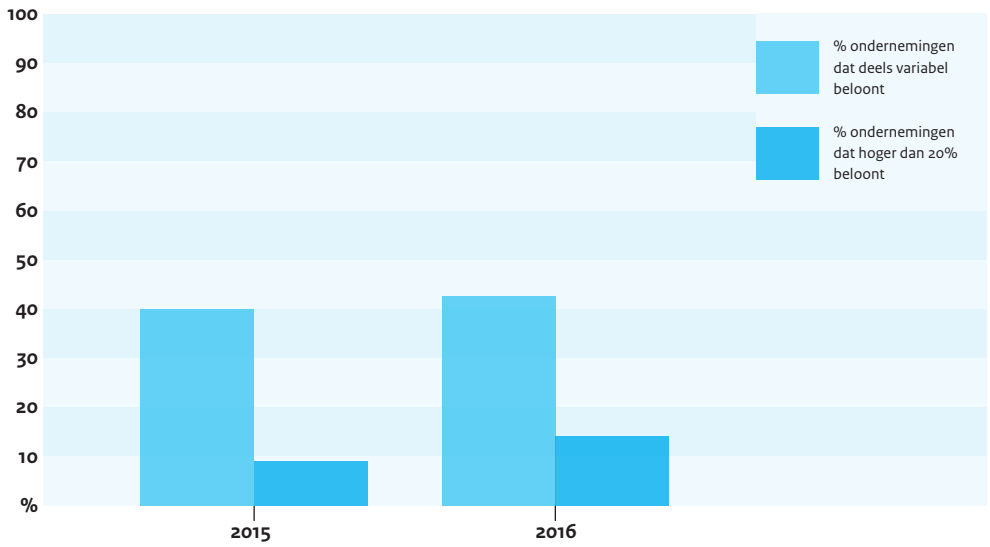
Figuur 18 geeft aan welk deel van de senior management een variabele beloning ontvangt en de gemiddelde hoogte van de variabele beloningen. De hoogte blijft alle jaren onder de 20 procent.

4.2.3.2 *Op grond Wbfo afwijken van het bonusplafond*

Bijna vijftien procent van de verzekeraars wijkt in 2016 in bepaalde gevallen af van het bonusplafond van 20 procent (zie figuur 19).[68]

68 Verschillen tussen 2015 en 2016 in het percentage verzekeraars dat hoger dan 20 procent beloont is deels uitlegbaar door een andere manier van uitvragen. In 2016 heeft DNB de allerkleinste verzekeraars in Nederland met gemiddeld 9 werknemers in dienst, niet uitgevraagd. Deze verzekeraars hebben in 2015 hun cijfers wel aangeleverd, waaruit bleek dat zij geen gebruik maken van de uitzonderingen.

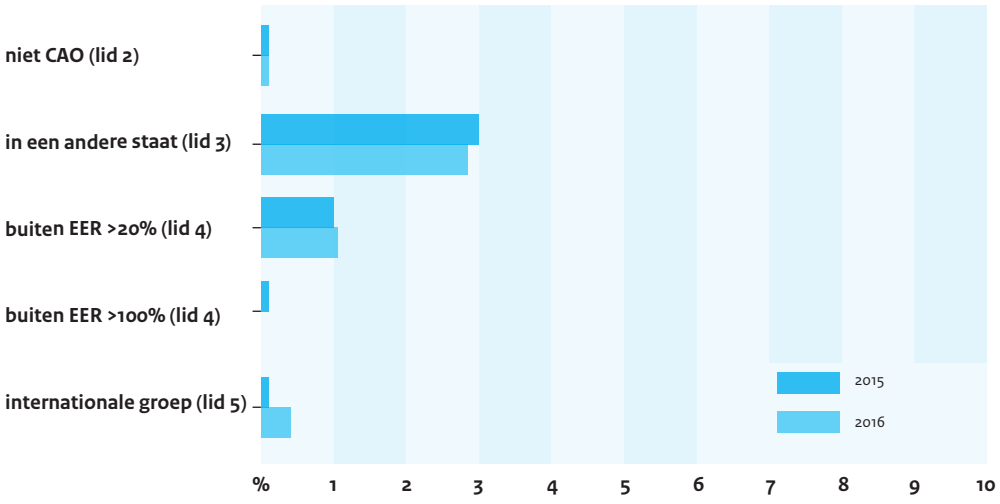
Figuur 19 **Verzekeraars variabele beloningen**



(Bron: Uitvraag DNB)

Verzekeraars wijken voor een beperkt deel (4 procent) van hun medewerkers af van het bonusplafond van 20 procent.

Figuur 20 **% Medewerkers voor wie verzekeraars op grond van Wbfo afwijken van 20 procent bonusplafond**

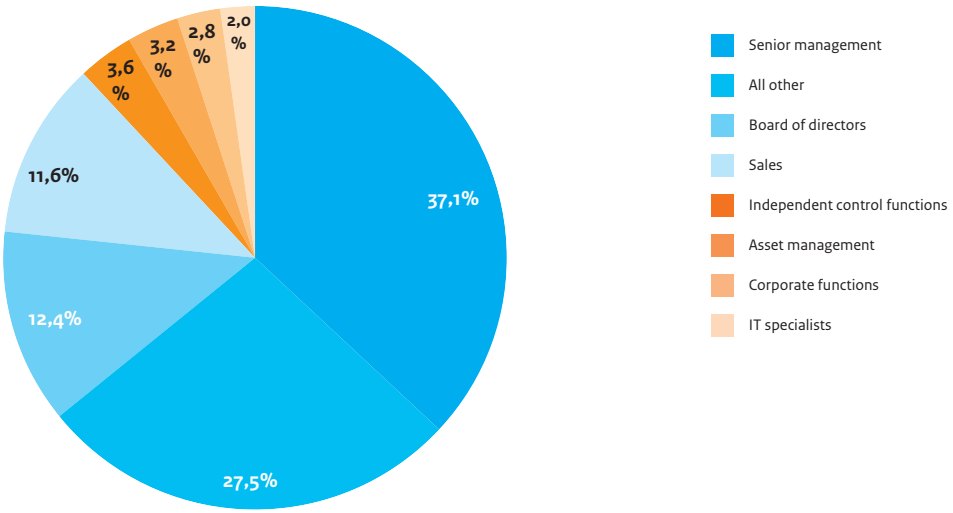


(Bron: Uitvraag DNB)

In figuur 20 is te zien dat verzekeraars vooral afwijken voor medewerkers die buiten Nederland werken.

Vanwege de motie Nijboer wordt dieper ingegaan op het gebruik van de uitzondering voor medewerkers die (geheel of gedeeltelijk) buiten de cao vallen (paragraaf 4.1.2). Voor 0,1 procent van de medewerkers maken verzekeraars gebruik van deze mogelijkheid (zie figuur 20)

Figuur 21 **% Medewerkers per functiecategorie van alle medewerkers voor wie niet-CAO uitzonderingsmogelijkheid is toegepast (verzekeraars)**



(Bron: Uitvraag DNB)

Verzekeraars geven aan dat 2 procent van deze medewerkers voor wie gebruik wordt gemaakt van deze uitzonderingsmogelijkheid 'ICT-specialist' is (zie figuur 21). Andere functies komen vaker voor, zoals 'Senior management' (37 procent); 'Anders' (27 procent)[69]; 'Board of directors' en 'Sales' (allebei 12 procent). Op basis van deze cijfers kan niet worden bepaald of het gaat om exceptionele gevallen.

Waar verzekeraars afwijken van het bonusplafond van 20 procent voor medewerkers die (geheel of gedeeltelijk) buiten de cao vallen, dient het gemiddelde voor deze groep maximaal 20 procent te zijn en kan aan een medewerker binnen die groep maximaal 100 procent worden toegekend. Tabel 4 geeft de gemiddelde en hoogste variabele beloningen die ondernemingen toekenden aan deze medewerkers.

Tabel 4 **Gemiddelde en hoogste variabele beloning – als % van de vaste beloning – bij uitzonderingsmogelijkheid lid 2 (verzekeraars)**

	Gemiddelde variabele beloning	Hoogste variabele beloning
2015	13%	62%
2016	18%	52%

69 In de categorie 'All other' vallen volgens de ondernemingen medewerkers in ondersteunende en financiële functies.

4.2.3.3 *Retentievergoedingen*

Net als banken, vragen ook verzekeraars niet vaak om toestemming van de toezichthouder om vergoedingen hoger dan 20 procent toe te kennen die zijn bedoeld om iemand te kunnen behouden voor een duurzame organisatiewijziging. Zowel in 2015 als in 2016 keurde DNB dit één keer goed.

4.2.3.4 *Vertrekvergoedingen*

Bij de grote verzekeraars vertrekken in de periode 2014, 2015, 2016 11 bestuurders, er zijn 7 vertrekvergoedingen toegekend (zie tabel 5).

Tabel 5 **Bestuurders bij verzekeraars**

	2014		2015		2016	
	aantal dat vertrekt	aantal dat vertrek-vergoeding ontvangt	aantal dat vertrekt	aantal dat vertrek-vergoeding ontvangt	aantal dat vertrekt	aantal dat vertrek-vergoeding ontvangt
Achmea	0	0	2	2	0	0
Aegon Nederland	0	0	2[70]	0	0	0
a.s.r.	1	1	0	0	0	0
Delta Lloyd	1	0	2	1	1	1
NN	0	0	0	0	0	0
VIVAT	0	0	1	1	1	1

(Bron: Uitvraag VvV grote verzekeraars)

4.2.3.5 *Malus en clawback*

In de uitvraag via het VvV geven twee van de grote verzekeraars aan dat ze gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid om variabele beloningen aan te passen of terug te vorderen.[71] NN doet het één keer voor een senior manager. Er is niets bekend over de achtergrond. Delta Lloyd deed dit in 2015 het vaakst, 38 keer: voor alle bestuurders en alle senior managers. In 2016 paste Delta Lloyd dit nogmaals toe voor 6 van 36 senior managers.

4.2.4 Beleggingsondernemingen

Naast banken en verzekeraars werd ook gekeken naar de beloningspraktijk van beleggingsondernemingen en in hoeverre ze afwijken van het bonusplafond van 20 procent. Iets meer dan 190 beleggingsondernemingen hebben deelgenomen aan de uitvraag van AFM.

70 Personen zijn niet langer onderdeel van het bestuur, maar nog wel in dienst van Aegon.
71 Op basis van de uitvraag is niet bekend of het een aanpassing of een terugvordering betreft.

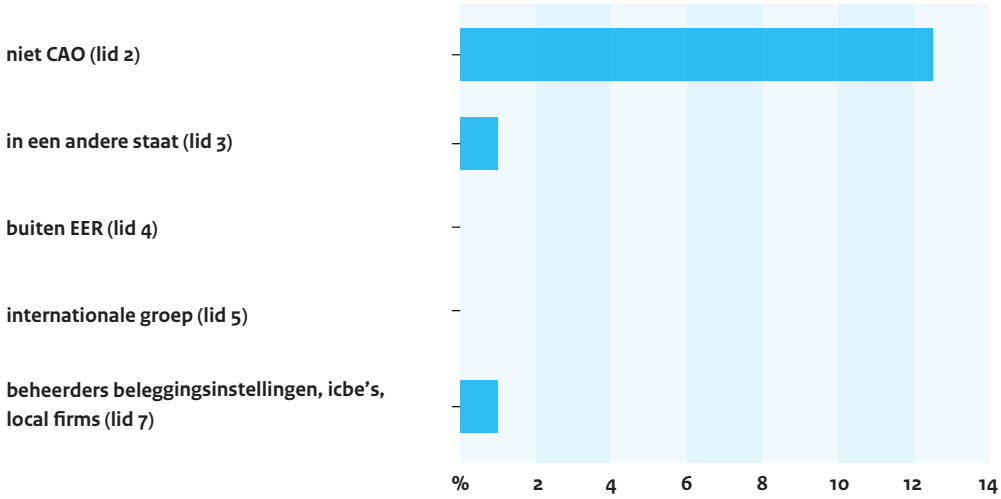
4.2.4.1 *Mate toekenning en hoogte variabele beloningen*

In 2016 beloont bijna de helft van de 190 beleggingsondernemingen haar personeel met een variabele beloning. Niet alle beleggingsondernemingen hebben echter personeel, dit zijn 170 ondernemingen (bijna 90 procent van de beleggingsondernemingen heeft personeel). Van de beleggingsondernemingen met personeel beloont 54 procent deels variabel.

4.2.4.2 *Op grond Wbfo afwijken van het bonusplafond*

Van alle beleggingsondernemingen wijkt bijna 15 procent op grond van de Wbfo af van het bonusplafond. Voor welk deel van de medewerkers dit wordt gedaan, is niet bekend. In totaal zijn er 375 medewerkers die een variabele beloning van meer dan 20 procent ontvangen.

Figuur 22 **% Beleggingsondernemingen dat op grond van Wbfo afwijkt van 20 procent bonusplafond (2016)**

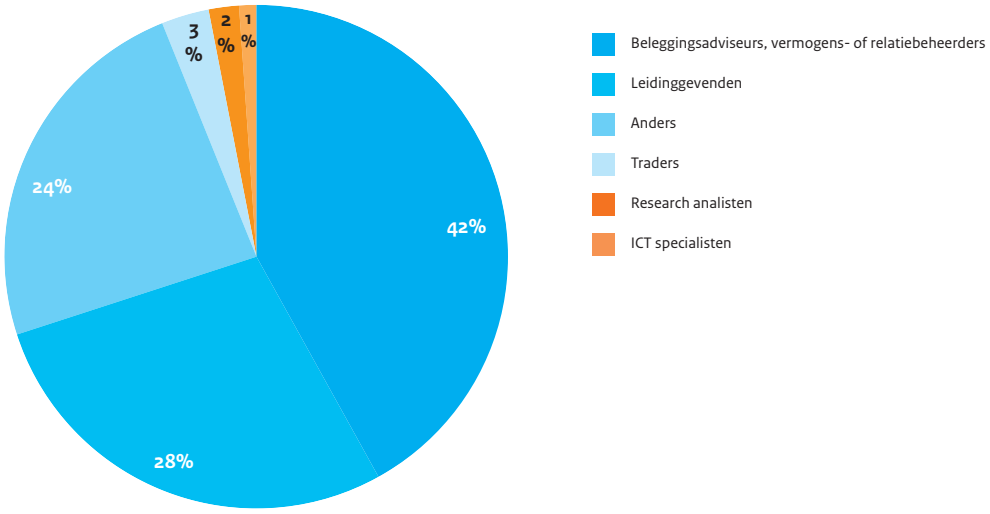


(Bron: Uitvraag AFM)

De meeste beleggingsondernemingen kennen hogere variabele beloningen toe aan medewerkers die geheel of gedeeltelijk buiten de cao vallen (zie figuur 22). Ook wordt door beleggingsondernemingen afgeweken op grond van het feit dat ze beheerder van beleggingsinstellingen, beheerder van icbe's of beleggingsondernemingen die uitsluitend voor eigen rekening handelen zouden zijn.[72] In twee gevallen gaat het om beheerders van beleggingsinstellingen, waarbij het de beheerders op grond van artikel 2:67a lid 2 Wft is toegestaan om tevens een aantal beleggingsdiensten te verlenen of activiteiten te verrichten.

72 Art. 1:121 lid 7 Wft.

Figuur 23 **% Medewerkers per functiecategorie van alle medewerkers voor wie niet-CAO uitzonderingsmogelijkheid is toegepast (beleggingsondernemingen)**



(Bron: Uitvraag AFM)

Uit figuur 23 blijkt dat 1 procent van alle medewerkers voor wie gebruik wordt gemaakt van deze uitzonderingsmogelijkheid in de categorie 'ICT-specialisten' valt, 42 procent van de medewerkers valt in de categorie '(Beleggings)adviseurs, vermogens- of relatiebeheerders'; 28 procent valt in de categorie 'Leidinggevenden'; 24 procent valt in de categorie 'Anders'[73].

4.2.4.3 *Retentievergoedingen*

De AFM heeft in 2015 één instemmingsverzoek voor een retentievergoeding ontvangen van een beleggingsonderneming. De AFM heeft deze aanvraag goedgekeurd.

4.2.5 Financiëledienstverleners

Ten slotte volgen hieronder de cijfers over de beloningspraktijk van de financiëledienstverleners. Bijna 6900 financiëledienstverleners hebben deelgenomen aan de uitvraag van de AFM.

4.2.5.1 *Mate toekenning en hoogte variabele beloningen*

In 2016 geeft 8 procent van de financiëledienstverleners aan dat ze deels variabel beloont. Voor financiëledienstverleners speelt het variabele belonen dus een minder grote rol dan voor de andere financiële ondernemingen die hierboven aan bod kwamen. Gedeeltelijk komt dit doordat bijna de helft van de financiëledienstverleners geen personeel in dienst heeft[74]. Van de financiëledienstverleners met personeel beloont 15 procent deels variabel. Gemiddeld is de hoogte van de variabele beloning 10 procent.

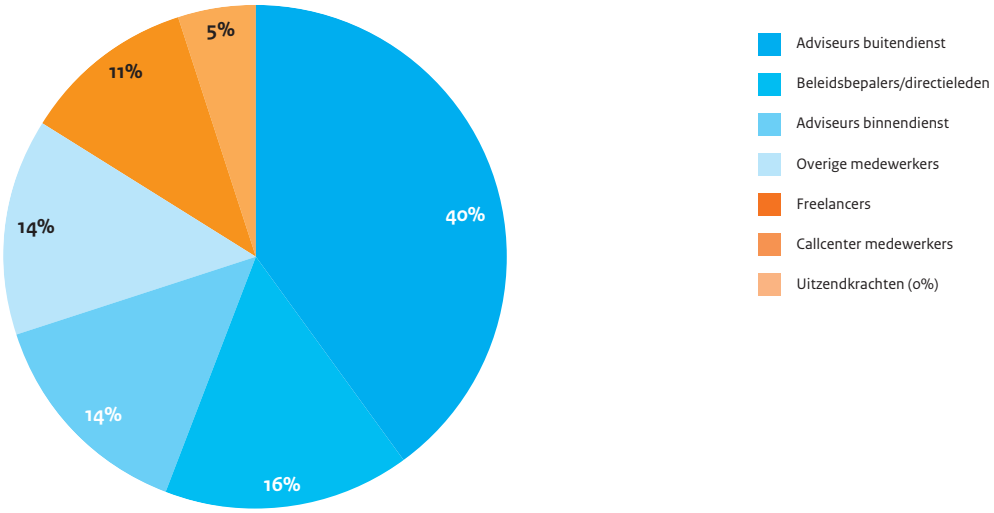
73 Onder de categorie 'anders' wordt nog een aantal keer 'brokers' genoemd als categorie medewerkers.

74 15 procent van de financiëledienstverleners met personeel beloont deels variabel (in totaal zijn er 3.834 financiëledienstverleners met personeel, in totaal zijn er 6.881 financiëledienstverleners die de uitvraag van AFM hebben beantwoord).

4.2.5.2 *Op grond Wbfo afwijken van het bonusplafond*

Eén procent van alle financiëledienstverleners wijkt af van het bonusplafond en kent meer dan 20 procent van de vaste beloning toe. In totaal zijn er 313 medewerkers die een variabele beloning van meer dan 20 procent ontvangen. De betreffende financiëledienstverleners maken daarvoor gebruik van de mogelijkheid om af te wijken voor medewerkers wiens beloning niet of niet uitsluitend volgt uit een cao.

Figuur 24 **% Medewerkers per functiecategorie van alle medewerkers voor wie niet-CAO uitzonderingsmogelijkheid is toegepast (financieel dienstverleners)**



(Bron: Uitvraag AFM)

Het blijkt dat vooral voor adviseurs in de buitendienst wordt afgeweken van het bonusplafond (zie figuur 24). In toezichtgesprekken die AFM voert met partijen blijkt dat in deze gevallen relatief vaak onduidelijkheid bestaat over toepassing van de Wbfo in het geval van freelancers.

4.2.5.3 *Retentievergoedingen*

De AFM heeft in 2016 één instemmingsverzoek van een financiële dienstverlener ontvangen. De AFM heeft vastgesteld dat deze onderneming aan de wettelijke voorwaarden voldeed en heeft ingestemd met het verzoek.

4.3 Toezicht

DNB en AFM hebben sinds 2015 nog geen formele maatregelen genomen op basis van de Wbfo. Specifieke beloningsonderwerpen die in het toezicht van DNB in 2015 en 2016 aan de orde kwamen waren: de maximale variabele beloning, kwalificatie van beloningselementen als vast of variabel, vertrekvergoedingen, retentievergoedingen en toepassen van aanpassing of terugvordering van variabele beloningen. In 2016 kwamen ook (niet) financiële prestatie-indicatoren aan de orde.

AFM heeft tijdens haar jaarlijkse gestructureerde uitvraag bij onder toezicht staande instellingen (de Marktmonitor) beleggingsondernemingen en financieel dienstverleners specifiek bevraagd over de naleving van de Wbfo in 2016. De uitkomsten daarvan hebben in een beperkt aantal gevallen aanleiding gegeven voor opvolging met individuele ondernemingen. Daarbij is gebleken dat, waar het beloningsbeleid van ondernemingen niet in lijn was met de Wbfo, dit samenhing met onbekendheid met de regelgeving. De betreffende ondernemingen hebben na contact met de AFM hun beloningsbeleid aangepast. Naar aanleiding hiervan heeft de AFM opnieuw extra aandacht besteed aan dit onderwerp in haar nieuwsbrief aan financiële dienstverleners.

4.4 Werking Wbfo voor staatsgesteunde ondernemingen

In tabel 6 staat een overzicht van de belangrijkste ondernemingen die in de periode 2012 tot en met 2016 staatssteun hebben ontvangen. Voor deze ondernemingen gold het bonusverbod staatsgesteunde ondernemingen, op basis waarvan bestuurders of dagelijks beleidsbepaler geen variabele beloningen ontvangen en diens vaste salaris moest worden bevroren gedurende de periode van staatssteun. Sinds de inwerkingtreding van de Wbfo is dit bonusverbod uitgebreid naar het deel van de senior managers dat werkzaam is in het echelon direct onder dat van de dagelijks beleidsbepalers en dat verantwoordelijk is voor medewerkers wier werkzaamheden het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk kunnen beïnvloeden.

Tabel 6 **Financiële ondernemingen die staatssteun hebben genoten**

	2012	2013	2014	2015	2016	Rol Nederlandse overheid
ABN AMRO	•	•	•	•	•	Aandeelhouder
ING	•	•	•			Kapitaalinjectie
a.s.r.	•	•	•	•	•	Aandeelhouder
SNS Reaal	•	•	•	•		Aandeelhouder
De Volksholding (De Volksbank, daarvoor SNS bank)				•	•	Aandeelhouder
Propertize			•	•	•	Aandeelhouder

Op basis van door ondernemingen zelf aangeleverde cijfers, informatie in jaarverslagen en antwoorden op aanvullende vragen is vastgesteld dat de regels naar behoren werken. DNB en AFM hebben daarnaast geen aanleiding gezien tot het treffen van maatregelen ten aanzien van staatsgesteunde ondernemingen.

BIJLAGE I

ORGANISATIES DIE MONDELING OF SCHRIFTELIJK INPUT HEBBEN GEGEVEN

Toezichthouders

Autoriteit Financiële Markten (AFM)
De Nederlandsche Bank (DNB)

Financiële sector

ABN AMRO
Adfiz
Aegon
AIMA
APT
a.s.r.
Dufas
ING
Van Lanschot Kempen & Co
Mizuho Bank
NIBC
NN
Nederlandse Vereniging van Banken
NVF
OvFD
Propertize
Rabobank
Verbond van Verzekeraars
VFN
Vivat
VNO NCW
De Volksbank
VV&A

Vakbonden

CNV
FNV
VCP

Aandeelhouders

Eumedion
VEB

Adviesorgaan

Netherlands Foreign Investment Agency (NFIA)

Consumentenorganisatie

Consumentenbond

Advocaten

De Brauw Blackstone Westbroek
Baker McKenzie
Clifford Chance
Finnius Advocaten
Linklaters
Loyens & Loeff
NautaDutilh
Stibbe

Consultants

Deloitte
KPMG
PwC

Diverse deskundigen

Gecombineerde Commissie Vennootschapsrecht
Marius van Dijke
Xavier Baeten
Naomie Ellemers
Jan Potters
Utz Weitzel
Patricia de Wit
Esther-Mirjam Sent
Mijntje Luckerath Rovers
Rogier Raas
Tom Dijkhuizen
Constant van Tuyll van Serooskerken
Manuel Lokin
Emma van der Vos

BIJLAGE II

DNB TOELICHTING UITVRAAG

Om inzicht te krijgen in het gebruik van uitzonderingsmogelijkheden op het bonusplafond van 20 procent, heeft DNB uitvraag gedaan onder Nederlandse banken en verzekeraars. Een aantal karakteristieken van de data-uitvraag en de resulterende data worden hieronder beschreven.

Beschrijving data: scope

De uitvraag betreft banken met zetel in Nederland alsmede de in Nederland gevestigde bijkantoren van banken met zetel buiten de Europese Economische Ruimte (EER). De in Nederland gevestigde bijkantoren van banken met zetel binnen de EER zijn niet meegenomen, omdat zij niet onder het Nederlandse bonusplafond vallen. Bij verzekeraars spitst de uitvraag zich toe op de verzekeraars met zetel in Nederland en de in Nederland gevestigde bijkantoren van verzekeraars met zetel buiten Nederland. Omdat er geen actief prudentieel toezicht op deze bijkantoren gehouden wordt, is het slechts mogelijk gebleken een beperkt aantal van deze bijkantoren succesvol uit te vragen. Desondanks zijn in 2016 inzendingen van achttien bijkantoren ontvangen, tegenover dertien inzendingen in het prestatiejaar 2015. Banken met zetel in Nederland die dochter zijn van een verzekeraar of deel uitmaken van een verzekeringsgroep, zijn niet in de rapportage meegenomen.

Het verschil tussen de rapportage van 2015 en 2016 is het besluit in 2016 om de zogenoemde Basic-verzekeraars buiten de uitvraag te houden. De Basic-verzekeraars zijn (zeer) kleine verzekeraars. In de rapportage over 2015 hebben 26 Basic-verzekeraars deelgenomen aan de data-uitvraag. In het kader van proportionaliteit en het gegeven dat geen enkele Basic-verzekeraar in 2015 een uitzondering toegepast heeft, is besloten om deze groep niet mee te nemen in de rapportage van 2016.

Beschrijving data: niveau van uitvragen en aantallen

In totaal zijn 41 inzendingen van banken en 113 inzendingen van verzekeraars meegenomen in de geaggregeerde data, inclusief de in Nederland gevestigde bijkantoren. Omdat de trend bij banken en verzekeraars verschilt, zijn de data per sector geaggregeerd.

De banken hebben geconsolideerd gerapporteerd. Door verzekeraars is, waar van toepassing, op groepsniveau gerapporteerd. Dit zijn voornamelijk de grootste verzekeraars, in toezichtsklasse T4 en T5. De overige verzekeraars hebben op solo-basis gerapporteerd. Daarbij is hen de vrijheid gegeven om, waar dat praktisch is, de rapportages van ondernemingen te bundelen. Wanneer er gesproken wordt van aantallen ondernemingen of percentages daarvan, is dit uitgedrukt in het aantal inzendingen. De inzendingen kunnen dus meerdere banken, verzekeraars en bijkantoren vertegenwoordigen.

De beoordelingscyclus was bij een aantal ondernemingen nog gaande ten tijde van de data-uitvraag. Voor deze set ondernemingen zijn derhalve geen gegevens beschikbaar over het prestatiejaar 2016. Dit betreft echter een klein deel van de totale dataset.

Beschrijving data: kanttekeningen en toelichting

In de rapportage worden onder 'aantal personen' ook parttime medewerkers meegerekend. Dit is in aansluiting op de datacollecties inzake beloningen van de Europese Bankenautoriteit.[76] Er kan, in een aantal situaties, overlap ontstaan tussen of binnen de door sectoren gerapporteerde data. Hierbij kan gedacht worden aan een wisseling van werkgever, personen die werkzaam zijn voor een verzekeraar alsook de bancaire dochter of personen die werkzaam zijn voor verschillende verzekeringsentiteiten. De inschatting is echter dat enige dubbeltelling marginaal is en niet afdoet aan het door de cijfers geschetste beeld over het gebruik van de uitzonderingen.

76 Guidelines on the data collection exercise regarding high earners (EBA/GL/2014/07), p. 8 par. 3.3.

BIJLAGE III

AFM TOELICHTING UITVRAAG

Aanpak en methodologie

De AFM zet jaarlijks een uitvraag uit onder beleggingsondernemingen en adviseurs & bemiddelaars. Hierin zijn met het oog op de evaluatie Wbfo extra vragen toegevoegd over het beloningsbeleid bij deze ondernemingen. De analyse geeft inzicht in het feitelijk gebruik van variabele beloningen en het gebruik van de uitzonderingcategorieën onder de Wbfo door deze ondernemingen. Op basis van de beschikbare gegevens kan de AFM geen conclusies trekken over mogelijk misbruik van de uitzonderingsmogelijkheden op het bonusplafond. De uitvraag is uitgezet in 2017 en de beantwoording gaat over 2016. De uitvraag onder beleggingsondernemingen en de uitvraag onder adviseurs & bemiddelaars verschillen enigszins qua opzet, waardoor bijvoorbeeld analyses naar functiecategorieën per type vergunninghouder verschillen.

Verantwoording

Basisbestand van de vergunningpopulatie van adviseurs en bemiddelaars

De uitvraag werd uitgezet onder de populatie financiëledienstverleners exclusief bemiddelaars in herverzekeringen en aanbieders (op eigen boek). De uitvraag is uitgezet onder 7.211 adviseurs en bemiddelaars. De uitvraag is door 7.141 ondernemingen ingevuld en bevat na schoning 6.881 ondernemingen, die de basisdataset voor de analyse vormen. Het verschil tussen de 7.211 ondernemingen bij aanvang en 6.881 ondernemingen in de geschoonde dataset wordt onder meer verklaard doordat voor een aantal ondernemingen uitstel of vrijstelling van beantwoording is verleend, ze hun vergunning hebben ingeleverd of ze recent gestart zijn.

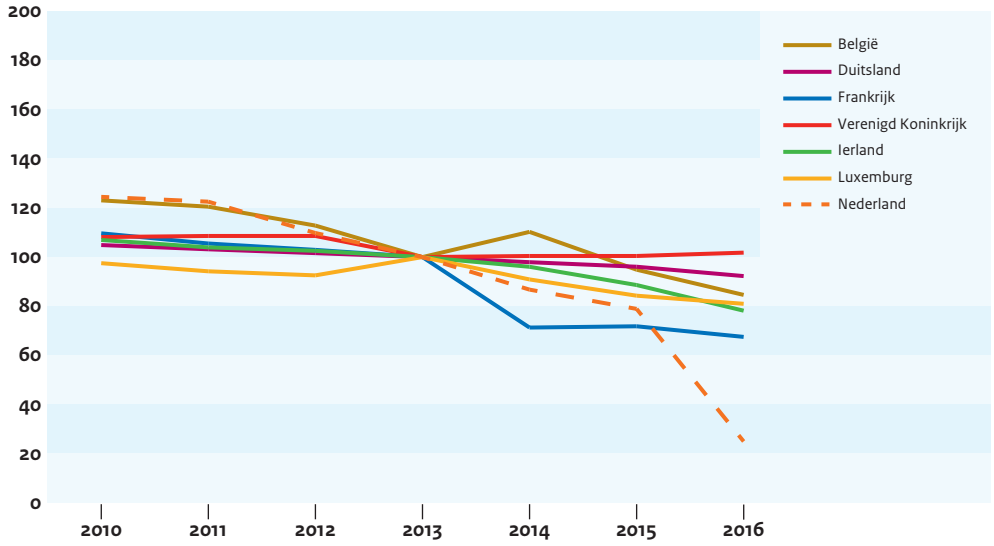
Basisbestand van de vergunningpopulatie van beleggingsondernemingen

De uitvraag werd uitgezet onder de populatie van beleggingsondernemingen exclusief handelaren die uitsluitend voor eigen risico handelen, multilaterale handelsfaciliteiten en buitenlandse investerings/zakenbanken. De uitvraag is uitgezet onder 218 beleggingsondernemingen. De dataset die als basis voor de analyse is gebruikt bevat 204 beleggingsondernemingen. Het verschil is onder meer te verklaren doordat een aantal ondernemingen vrijgesteld was, of hun gegevens geconsolideerd heeft ingeleverd. De dataset is vervolgens geschoond op niet ingevuld (dit zijn starters of ingeleverde vergunningen, in totaal 12 ondernemingen). De resterende basispopulatie voor de analyse bestaat uit 192 ondernemingen.

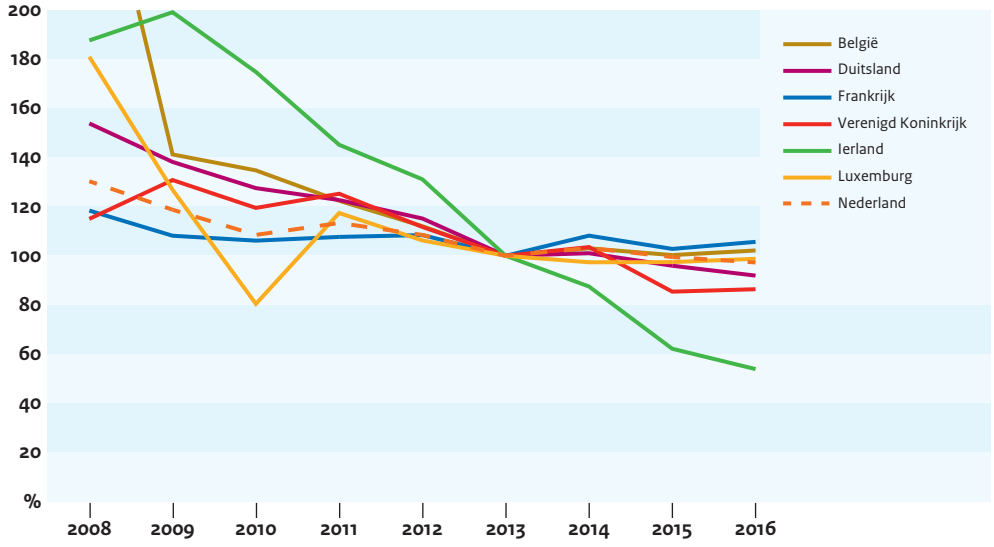
BIJLAGE IV

INDEXEN VESTIGING BANKEN

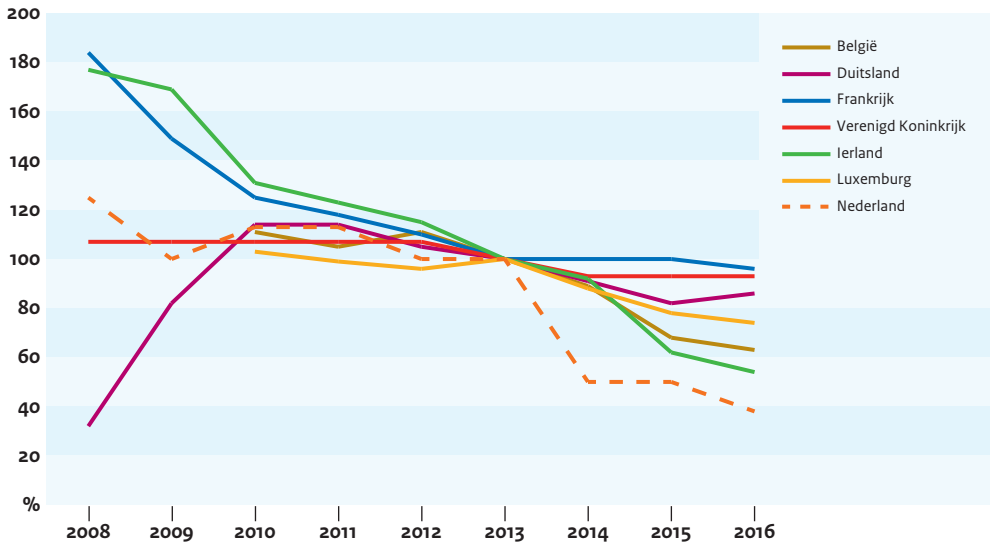
Binnenlandse banken: index aantal (2013=100%)



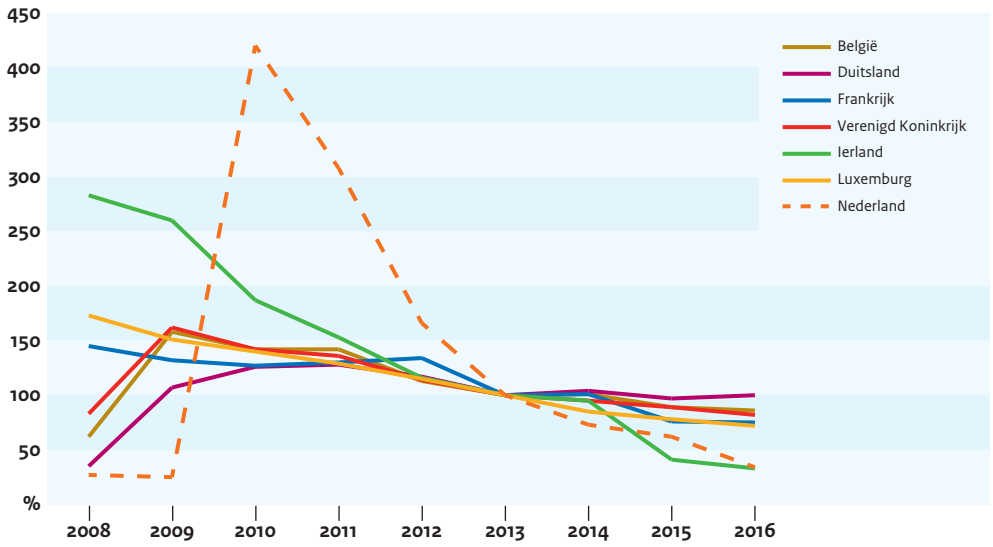
Binnenlandse banken: index vermogen als % bbp (2013=100%)



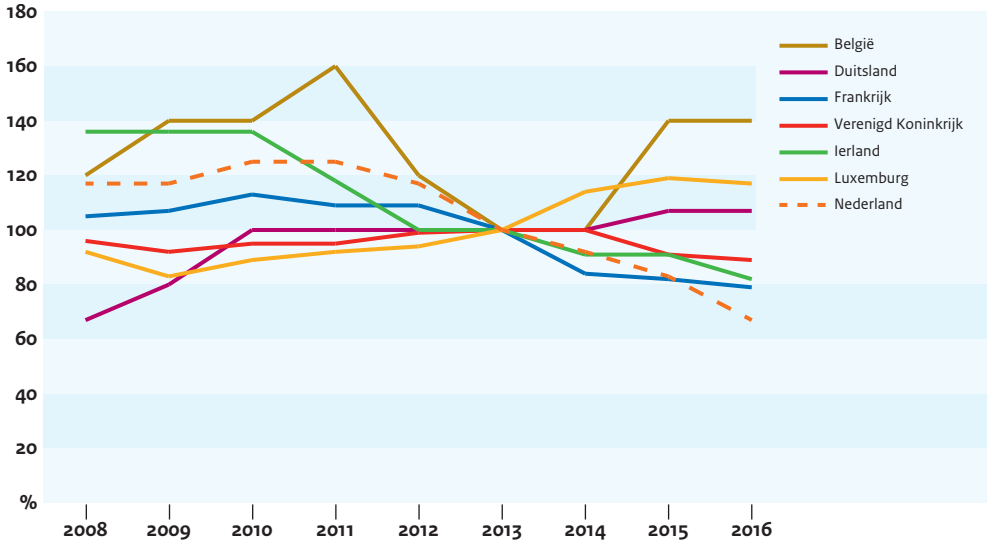
Dochters EU: index aantal (2013=100%)



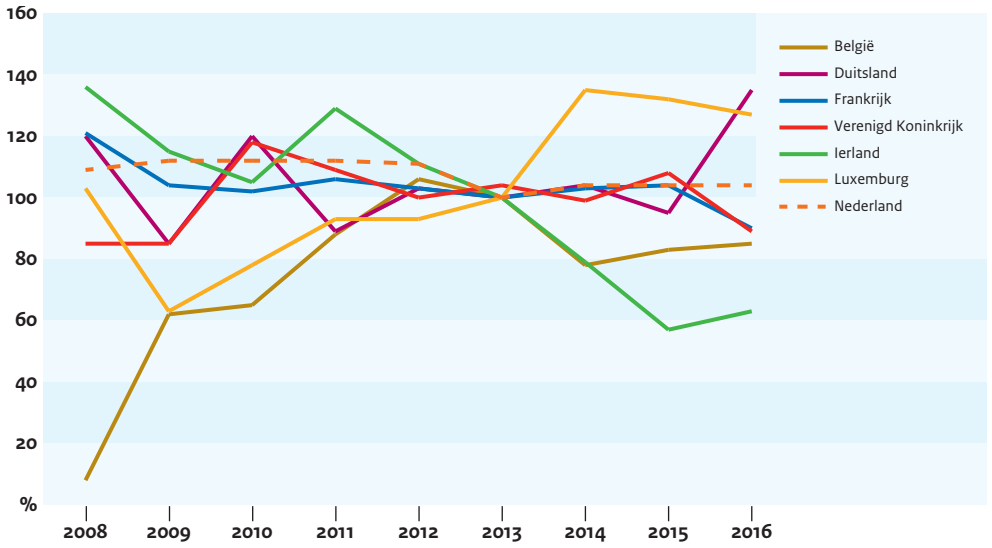
Dochters EU: index omvang als % bbp (2013=100%)



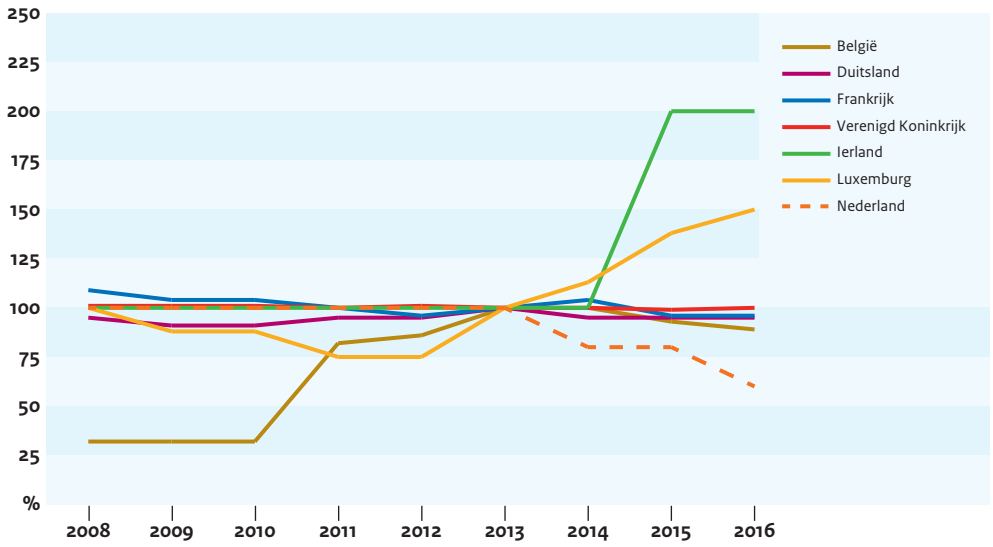
Dochters niet-EU: index aantal (2013=100%)



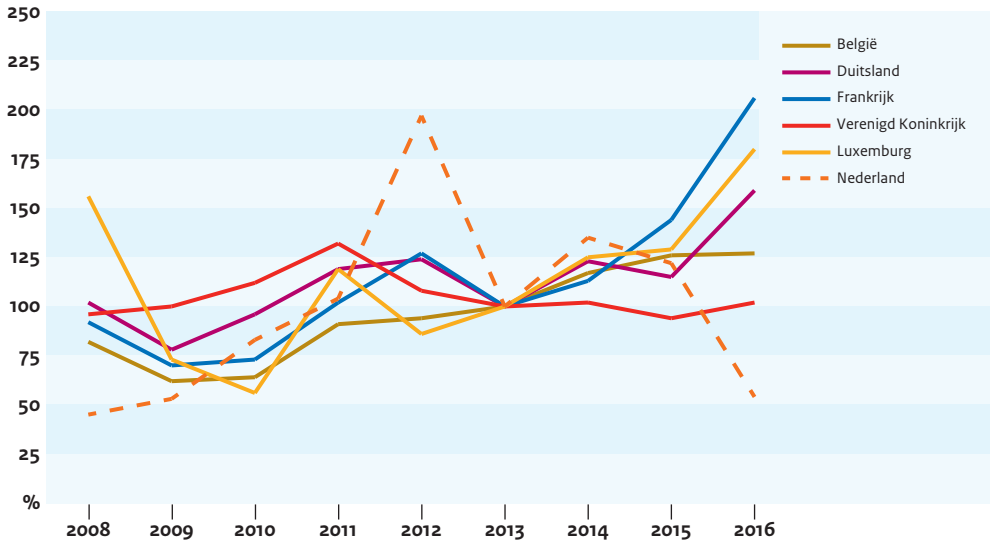
Dochters niet-EU: index omvang als % bbp (2013=100%)



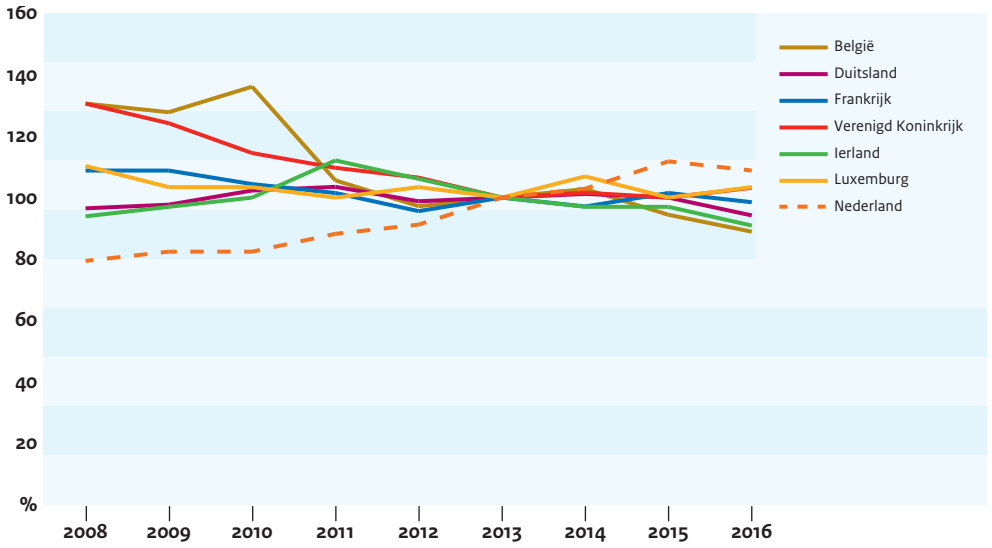
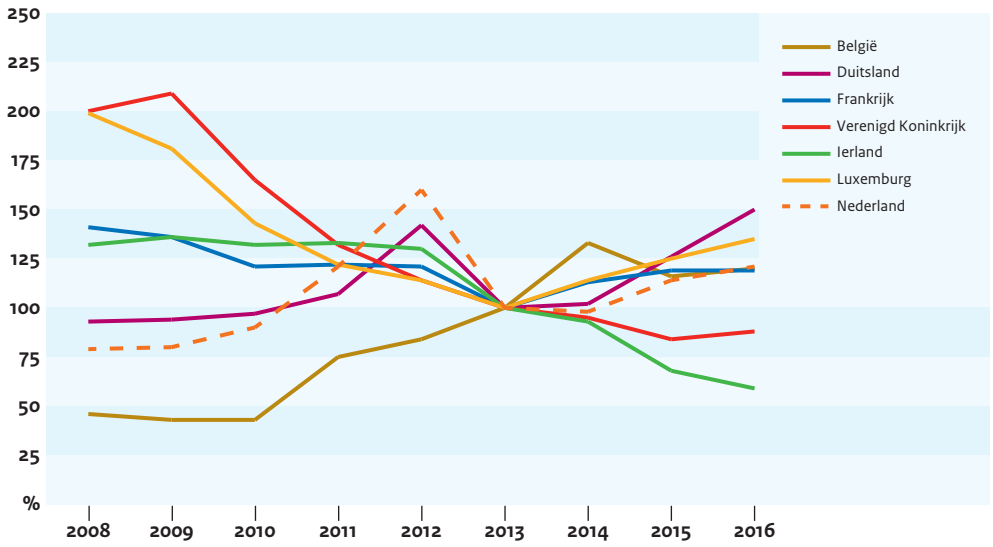
Bijkantoren niet-EU: index aantal (2013=100%)



Bijkantoren niet-EU: index omvang als % bbp (2013=100%)



Bijkantoren EU: index aantal (2013=100%)



Bijkantoren EU: index omvang als % bbp (2013=100%)