

NL

NL

NL



EUROPESE COMMISSIE

Brussel, 2.6.2010  
COM(2010) 286 definitief

**VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT,  
DE RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ  
EN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S**

**Verslag over de toepassing door de EU-lidstaten van Aanbeveling 2009/384/EG  
van de Commissie over het beloningsbeleid in de financiële sector  
(aanbeveling van 2009 over het beloningsbeleid in de financiële sector)**

{COM(2010) 284 definitief}  
{COM(2010) 285 definitief}  
{SEC(2010) 671}

**VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT,  
DE RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ  
EN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S**

**Verslag over de toepassing door de EU-lidstaten van Aanbeveling 2009/384/EG  
van de Commissie over het beloningsbeleid in de financiële sector  
(aanbeveling van 2009 over het beloningsbeleid in de financiële sector)**

**(Voor de EER relevante tekst)**

## **1. DOEL VAN DIT VERSLAG**

Hoewel de hoogte van de beloningen in de financiële dienstensector al sinds enige tijd een veelbesproken onderwerp is, werd tot voor kort slechts weinig aandacht besteed aan het feit dat de jaarbonussen/variabele beloningen in de financiële dienstensector te sterk op kortetermijnresultaten zijn gericht en niet op de risico's zijn afgestemd<sup>1</sup>.

Er heerst nu evenwel een breed gedragen consensus dat de denkwijze achter de jaarbonussen het nemen van buitensporige risico's in de hand werkt omdat, bij ontstentenis van malus- of terugvorderingsclausules, begunstigden een deel van de door hen gegenereerde winsten kunnen incasseren zonder dat zij de gevolgen van eventuele verliezen hoeven te dragen wanneer het gelopen risico zich daadwerkelijk voordoet.

Deze problematiek van het beloningsbeleid in de financiële dienstensector beperkt zich niet tot de beloning van bestuurders en directeurs maar geldt ook voor andere niveaus, en met name voor werknemers die in het kader van hun werk risico's moeten nemen (bv. beurshandelaars) en van wie de beloning een variabele component omvat die van geleverde prestaties afhankelijk is.

In haar mededeling van 4 maart, "Op weg naar Europees herstel"<sup>2</sup>, kondigde de Europese Commissie aan dat zij haar aanbeveling van 2004 over de beloning van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen zou aanscherpen en een nieuwe aanbeveling over beloningen in de financiële dienstensector zou uitbrengen teneinde verkeerde prikkels in ondernemingen tegen te gaan.

---

<sup>1</sup> In 2008 kwam de derde beleidsgroep inzake het beheer van het tegenpartijrisico (Counterparty Risk Management Policy Group III of CRMPG III), die in de VS was opgezet om een analyse van de kredietcrisis te maken, in zijn verslag tot de conclusie dat de beloningsregelingen in de financiële dienstensector een van de vijf voornaamste factoren waren die tot de financiële crisis hebben bijgedragen. CRMPG III beklemtoonde dat beloningsprijkkels moeten worden afgestemd op de langetermijnbelangen van de financiële instellingen en dat het nemen van buitensporige risico's op korte termijn moet worden ontmoedigd. Op EU-niveau kwam de groep-de Larosière in zijn verslag tot dezelfde conclusie met de aanbeveling om zich te concentreren op de structuur van het beloningsbeleid in de financiële dienstensector en beloningsprijkkels opnieuw af te stemmen op de belangen van de aandeelhouders en de winstgevendheid van de gehele onderneming op lange termijn.

<sup>2</sup> Mededeling van de Commissie van 4 maart 2009 aan de Europese Voorjaarsraad, "Op weg naar Europees herstel" - COM(2009) 114.

Overeenkomstig de conclusies van de G20-top in Londen<sup>3</sup> werd de aanbeveling van de Commissie betreffende het beloningsbeleid in de financiële dienstensector op 30 april 2009<sup>4</sup> goedgekeurd. De Commissie was de eerste deelnemer van de G20-top die de conclusies van de top inzake het beloningsbeleid in de financiële dienstensector ten uitvoer legde. Hoofddoel van de nieuwe aanbeveling is ervoor te zorgen dat beloningsregelingen van financiële instellingen niet aanzetten tot het nemen van buitensporige risico's en dat zij aansluiten bij de langetermijnbelangen van de financiële instellingen. In de aanbeveling wordt de lidstaten verzocht maatregelen vast te stellen op vier hoofdterreinen: i) structuur van het beloningsbeleid, ii) governance, iii) openbaarmaking van het beloningsbeleid en iv) toezicht<sup>5</sup>.

De Commissie wilde snel ingrijpen en de lidstaten en marktoperatoren onverwijld een sterk politiek signaal geven dat ingrijpende veranderingen geboden waren in de wijze waarop beloningsregelingen worden opgesteld en toegepast.

De Commissie was tevens van mening dat de aanbeveling voor de hele financiële dienstensector moest gelden, ongeacht de rechtsvorm van de financiële instellingen. Zij meende dat bij een beperkte toepassing van de nieuwe beginselen (bijvoorbeeld uitsluitend op banken en beleggingsondernemingen) financiële instellingen buiten beschouwing zouden worden gelaten die eveneens van belang kunnen zijn voor de financiële stabiliteit, terwijl verkeerde stimuleringsregelingen die in deze instellingen het nemen van buitensporige risico's in de hand werken, dezelfde gevolgen kunnen hebben als bij banken en beleggingsondernemingen. Indien de beginselen inzake goede beloningspraktijken slechts voor een beperkt deel van de financiële dienstensector zouden gelden, zou bovendien de mededinging kunnen worden verstoord tussen verschillende sectoren die op dezelfde arbeidsmarkt met elkaar concurreren om gelijksoortige talenten aan te trekken.

Dit verslag, tot de opstelling waarvan de Commissie zich had verbonden één jaar na de goedkeuring van haar aanbeveling, heeft ten doel te evalueren in hoeverre de lidstaten het noodzakelijke kader tot stand hebben gebracht om de grondbeginselen van de aanbeveling van 2009 over het beloningsbeleid in de financiële dienstensector ten uitvoer te leggen. De lidstaten werd verzocht de nodige maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat de aanbeveling van de Commissie uiterlijk vanaf 31 december 2009 werd toegepast.

Dit verslag is gebaseerd op de antwoorden van de lidstaten op een vragenlijst van de Commissie. Het wordt aangevuld met een werkdocument van de diensten van de Commissie dat bij dit verslag is gevoegd en dat tabellen bevat waarin wordt aangegeven in hoeverre de lidstaten aan de aanbeveling gevolg hebben gegeven.

## **2. BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN VAN DE EVALUATIE**

Zestien lidstaten (BE, BG, CY, DE, ES, FR, HU, IT, LT, LV, LU, MT, NL, RO, SE en UK) hebben overeenkomstig de aanbeveling van de Commissie nationale maatregelen getroffen. Van de overige elf lidstaten (AT, CZ, DK, EE, EL, FI, IE, PL, PT, SI en SK) hebben er zes

<sup>3</sup> Conclusies van de G20-top, Londen, 2 april 2009, punt 15.

<sup>4</sup> Aanbeveling 2009/384/EG van de Commissie over het beloningsbeleid in de financiële sector (PB L 120, 15.5.2009, blz. 22).

<sup>5</sup> Zie het bij dit verslag gevoegde werkdocument SEC(2010) 671 van de diensten van de Commissie voor een gedetailleerde beschrijving van de inhoud van de aanbeveling.

verklaard dat zij momenteel bezig zijn met de voorbereiding of de goedkeuring van relevante nationale maatregelen ter zake.

In zes lidstaten (DE, FR, IT, MT, NL en UK) zijn de beginselen inzake deugdelijk beloningsbeleid reeds van toepassing op de bonussen van 2009. In de overige lidstaten dienen deze beginselen in de loop van 2010 door de betrokken financiële instellingen te worden toegepast.

Slechts zeven lidstaten (BE, FR, HU, LT, LV, NL en SE) hebben nationale maatregelen vastgesteld die voor alle financiële ondernemingen uit de gehele financiële dienstensector gelden. In de andere negen lidstaten loopt de reikwijdte van de nationale maatregelen sterk uiteen, maar zij zijn allemaal van toepassing op kredietinstellingen.

Alle zestien lidstaten hebben nationale maatregelen getroffen om ervoor te zorgen dat beloningsregelingen worden afgestemd op de risico's en in overeenstemming worden gebracht met de langetermijnbelangen van de financiële instellingen. De inhoud en de mate van gedetailleerdheid van de nationale voorschriften betreffende de structuur van het beloningsbeleid verschillen echter aanzienlijk.

Een klein aantal lidstaten heeft de belangrijke aanbevelingen inzake governance volledig ten uitvoer gelegd, onder meer met betrekking tot de rol van de raad van bestuur en de raad van commissarissen en de kwalificaties en deskundigheid van de leden van remuneratiecommissies.

De inhoud van de openbaarmakingsvoorschriften verschilt van lidstaat tot lidstaat. Diverse lidstaten hebben gemeld dat zij werken aan wetgeving ter verbetering van de openbaarmakingsvoorschriften.

### **3. EVALUATIE VAN DE TENUITVOERLEGGING VAN DE AANBEVELING**

#### **3.1. Toepassingsgebied en algemene vraagstukken**

Zestien lidstaten (BE, BG, CY, DE, ES, FR, HU, IT, LT, LV, LU, MT, NL, RO, SE en UK) hebben overeenkomstig de aanbeveling van de Commissie nationale maatregelen vastgesteld. Ten tijde van het opstellen van dit verslag hadden elf lidstaten (AT, CZ, DK, EE, EL, FI, IE, PL, PT, SI en SK ) nog geen enkele specifieke nationale maatregel getroffen. Van deze elf lidstaten hebben er zes (CZ, DK, EE, FI, IE en PT) evenwel verklaard bezig te zijn met de voorbereiding of goedkeuring van relevante nationale maatregelen<sup>6</sup>, met name in het vooruitzicht van de komende herziening van de Richtlijn Kapitaalvereisten (RKV)<sup>7</sup>.

Van de lidstaten die nog geen specifieke maatregelen hebben getroffen en daar ook niet mee bezig zijn, betoogden AT en EL dat zij al over verschillende nationale voorschriften inzake beloningen beschikken. Die voorschriften hebben echter betrekking op het algemene vennootschapsrecht of op corporate governance en zijn niet specifiek gericht op de problemen

---

<sup>6</sup> Ten behoeve van dit verslag wordt enkel naar de lidstaten gekeken die nationale maatregelen hebben getroffen in reactie op de aanbeveling van de Commissie.

<sup>7</sup> COM(2009) 362. Zie deel 4 van dit verslag voor nadere informatie.

die de Commissie in haar aanbeveling over het beloningsbeleid in de financiële sector heeft aangekaart.

SK was van mening dat met betrekking tot het beloningsbeleid geen regelingen getroffen hoefden te worden, gezien de lage beloning van bestuurders in Slowaakse financiële instellingen, hun beperkte invloed op de stabiliteit en de beperkte omvang van de zakenbankensector en de beleggingsdiensten.

PL achtte het op dit moment niet gerechtvaardigd de beloningsregelingen van particuliere ondernemingen aan voorschriften te onderwerpen en laat het aan de betrokken bestuursorganen van de ondernemingen over om naar eigen inzicht en met zin voor verantwoordelijkheid de in de aanbeveling vastgestelde beginselen in hun corporate-governanceregels en hun beste praktijken op te nemen. PL is echter van plan om na de herziening van de RKV nationale beginselen betreffende het beloningsbeleid van kredietinstellingen en beleggingsondernemingen ten uitvoer te leggen.

Met uitzondering van zes lidstaten (DE, FR, IT, MT, NL en UK) waar de beginselen inzake deugdelijk beloningsbeleid reeds op de in 2009 toegekende bonussen van toepassing zijn, zullen de beginselen inzake deugdelijk beloningsbeleid in de meeste lidstaten in de loop van 2010 door de betrokken financiële instellingen moeten worden toegepast.

Hoewel de maatregelen van alle zestien lidstaten die overeenkomstig de aanbeveling van de Commissie specifieke nationale maatregelen hebben vastgesteld, op kredietinstellingen van toepassing zijn, hebben slechts zeven lidstaten (BE, FR, HU, LT, LV, NL en SE) nationale maatregelen aangenomen die voor alle financiële ondernemingen uit de gehele financiële dienstensector gelden. In de overige negen lidstaten loopt het toepassingsgebied van de nationale maatregelen sterk uiteen:

- in zes lidstaten (BU, CY, ES, IT<sup>8</sup>, MT en RO) gelden zij enkel voor kredietinstellingen;
- in één lidstaat (UK) gelden zij ook voor beleggingsondernemingen;
- in één lidstaat (DE) gelden zij ook voor de verzekeringssector en beleggingsondernemingen;
- in één lidstaat (LU) gelden zij voor alle financiële ondernemingen, met uitzondering van de verzekeringssector.

Verschillende lidstaten hanteren een drempel of omvangvoorwaarde voor de toepassing van alle of bepaalde strengere regels. In IT heeft de Italiaanse centrale bank in oktober 2009 bepaald welke de zes grootste bankgroepen van het land zijn. Deze moeten niet alleen de regels naleven die op alle banken van toepassing zijn, maar moeten ook voldoen aan de in september 2009 door de FSB vastgestelde uitvoeringsnormen. In het Verenigd Koninkrijk gelden de in het handboek van de FSA opgenomen beloningsregels voor 26 van de grotere banken, building societies en broker-dealers die hun statutaire zetel in het Verenigd Koninkrijk hebben.

---

<sup>8</sup> IT heeft aangegeven een aantal algemene beloningsbeginselen met betrekking tot beleggingsdiensten en -activiteiten te hebben vastgesteld. Deze beginselen zijn van toepassing op beleggingsondernemingen en vermogensbeheerders (gezamenlijke verordening van de Italiaanse centrale bank en Consob van oktober 2007).

In twee lidstaten (DE en ES) dienen de financiële instellingen die binnen de werkingssfeer van de maatregelen vallen, zelf te bepalen in welke mate de voorschriften op hen van toepassing zijn (zelfevaluatie). In DE dienen alle bestreken financiële instellingen te voldoen aan de algemene vereisten die het beloningsbeleid koppelen aan deugdelijk risicobeheer en langetermijndoelstellingen. De betrokken financiële instellingen dienen op basis van een risicoanalyse echter zelf te bepalen of ook bijzondere vereisten moeten gelden. Volgens DE dient de analyse aannemelijk en allesomvattend te zijn, alsook transparant voor derden.

Alle zestien lidstaten passen de beginselen toe op de personeelscategorieën waarvan de beroepsactiviteiten een wezenlijke invloed hebben op het risicoprofiel van de financiële onderneming. Diverse lidstaten (BG, CY, HU, IT, MT, NL, RO, SE en UK) zijn, overeenkomstig de richtsnoeren van het CEBT, een stap verder gegaan en hebben het toepassingsgebied van hun maatregelen uitgebreid tot alle personeelscategorieën, met bijzondere nadruk op hoger kaderpersoneel en andere werknemers die risico's nemen. Sommige lidstaten (BE, DE, IT<sup>9</sup> en SE) hebben de financiële instellingen gevraagd zelf een lijst op te stellen van de personeelscategorieën die een wezenlijke invloed hebben op het risicoprofiel van hun instelling. Er zijn wel voorbeelden aangehaald (zoals hoger kader en controlerende functies), maar geen enkele lidstaat heeft een definitie gegeven van de personeelscategorieën die het risicoprofiel wezenlijk beïnvloeden<sup>10,11</sup>.

De meeste lidstaten (uitgezonderd FR) hebben nationale beloningsvoorschriften voor de financiële dienstensector vastgesteld op basis van een besluit van de bevoegde toezichthoudende autoriteit. Dat besluit is een aanbeveling of, indien de toezichthoudende autoriteit gemachtigd is om dwingende regels en beginselen vast te stellen, een bindend rechtsbesluit. In FR heeft het Ministerie van Financiën een besluit (Arrêté) aangenomen. Verschillende lidstaten hebben verklaard dat, indien een financiële instelling niet aan de vereisten voldoet, de nationale toezichthoudende instantie gemachtigd is om toezichtmaatregelen te treffen, zoals de eis om de beloningsregelingen bij te sturen ("kwalitatieve maatregelen") of het verzoek om het kapitaal te versterken ("kwantitatieve maatregelen"). In sommige lidstaten werden de aanbevelingen inzake toezicht via wetgeving ten uitvoer gelegd omdat deze deel uitmaken van de algemene bevoegdheid of prerogatieven van de bevoegde instanties. De openbaarmakingsvoorschriften werden in een aantal gevallen opgenomen in een corporate-governancecode (doorgaans in gevallen waarin zij betrekking hebben op bestuurders van beursgenoteerde financiële instellingen).

Verschillende lidstaten (BG, DE, ES en UK) hebben verduidelijkt dat de huidige toezichtmaatregelen geen afbreuk doen aan toekomstige nationale wetgeving. In drie lidstaten (DE, FR en NL) gingen de nationale maatregelen vergezeld van aanvullende verbintenissen door de sector, die in een bedrijfscode werden vastgelegd.

---

<sup>9</sup> Enkel voor de grootste zes banken van Italië.

<sup>10</sup> SE heeft evenwel verduidelijkt dat een werknemer wiens handelingen het risico van de onderneming wezenlijk beïnvloeden, als volgt wordt gedefinieerd: een werknemer die behoort tot een personeelscategorie die in het kader van de uitoefening van haar taken het risico van de onderneming op niet onaanzienlijke wijze beïnvloedt of kan beïnvloeden.

<sup>11</sup> In het Verenigd Koninkrijk dienen financiële instellingen de volgende personen tot deze categorieën te rekenen: alle medewerkers die binnen de onderneming een invloedrijke functie hebben (en dus ook geschikt bevonden zijn om deze functie uit te oefenen) en alle medewerkers wier activiteiten het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk beïnvloeden of kunnen beïnvloeden. Er wordt van uitgegaan dat werknemers uit de tweede categorie binnen de werkingssfeer van de regelgeving vallen indien hun totale verwachte beloning voor 2009 meer dan 1 miljoen GBP bedraagt.

Alle lidstaten die nationale maatregelen hebben getroffen, hebben aangegeven dat deze voor alle betrokken financiële instellingen gelden, zowel op individuele als op geconsolideerde basis<sup>12</sup>. Overeenkomstig de EU-voorschriften worden bijkantoren van EER-instellingen die op het grondgebied van een EU-lidstaat werkzaam zijn, van de werkingssfeer uitgesloten.

Alle lidstaten die nationale maatregelen hebben vastgesteld, hebben ook in een "evenredigheidstest" voorzien teneinde rekening te houden met de aard, de omvang en de specifieke draagwijdte van de activiteiten van de financiële instellingen. Alle zestien lidstaten hebben bovendien vergoedingen en provisies van de werkingssfeer van hun nationale maatregelen uitgesloten, hetgeen strookt de aanbeveling van de Commissie.

### **3.2. Structuur van het beloningsbeleid**

Alle zestien lidstaten hebben de algemene vereisten van de aanbevelingen 3.1 en 3.2 van de aanbeveling van de Commissie ten uitvoer gelegd. Aanbeveling 3.1 strekt tot vaststelling van het algemene vereiste dat het beloningsbeleid gepaard moet gaan met een gezonde risicobeheersing en aanbeveling 3.2 heeft ten doel het beloningsbeleid te doen aansluiten bij de langetermijnbelangen van de financiële instelling. ES heeft het toepassingsgebied van aanbeveling 3.2 evenwel beperkt tot directeuren en bestuurders<sup>13</sup>. UK heeft meegedeeld dat aanbeveling 3.2 "impliciet" ten uitvoer werd gelegd (gezien zijn algemene regelgeving).

Hoewel alle zestien lidstaten aanbeveling 4.1 betreffende de noodzaak van een evenwichtige verdeling tussen vaste en variabele beloningscomponenten ten uitvoer hebben gelegd (uitgezonderd ES, dat in dezelfde beperking als hierboven heeft voorzien), eisen slechts vier lidstaten (BE, LU, MT en NL) dat financiële instellingen een bovengrens voor de variabele component vaststellen.

Vijftien lidstaten (uitgezonderd RO) hebben aanbeveling 4.2 betreffende het bonusbeleid ten uitvoer gelegd. HU heeft de aanbeveling slechts gedeeltelijk ten uitvoer gelegd, aangezien het land in geen enkele regel heeft voorzien op grond waarvan bonussen kunnen worden ingehouden.

Ofschoon alle zestien lidstaten aanbeveling 4.3 betreffende het uitstel van de variabele component ten uitvoer hebben gelegd, hebben zes lidstaten (BG, CY, HU, LV, MT en RO) geen verwijzing naar een minimale wachtperiode in hun regelgeving opgenomen. IT heeft een dergelijke verwijzing enkel voor de grootste zes banken opgenomen. In LT geldt de maatregel niet voor de verzekeringssector.

Alle zestien lidstaten hebben aanbeveling 4.4 betreffende het verband tussen het uitgestelde deel van de variabele beloning en de uitstaande risico's ten uitvoer gelegd, maar LT heeft de werkingssfeer niet uitgebreid naar de verzekeringssector.

Van de zestien lidstaten hebben er twee (RO en MT) aanbeveling 4.5 betreffende ontslagvergoedingen niet ten uitvoer gelegd. LT heeft de verzekeringssector van de

---

<sup>12</sup> In bepaalde gevallen is dit onder voorbehoud van specifieke arbeids- en/of fiscale wetgeving van derde landen waarin de ondernemingen van de groep werkzaam zijn.

<sup>13</sup> Spanje betoogde dat, aangezien i) het beloningsbeleid in het land geen probleem is gebleken, en ii) de samenhang met de Europese wetsontwikkelingen dient te worden gewaarborgd, het zal wachten op de goedkeuring van de toepasselijke Europese richtlijnen om deze ten uitvoer te leggen.



werkings sfeer uitgesloten en FR heeft het toepassingsgebied beperkt tot bestuurders en directeuren van beursgenoteerde ondernemingen.

Slechts zes lidstaten (BE, DE, ES, LU, MT en NL) hebben aanbeveling 4.6 betreffende terugvordering ten uitvoer gelegd en in de mogelijkheid voorzien om de variabele beloningscomponent geheel of gedeeltelijk terug te vorderen. BG, CY en HU hebben de terugvordering beperkt tot fraudegevallen. IT heeft het toepassingsgebied van de maatregel beperkt tot de zes grootste banken en in LT geldt hij niet voor kredietinstellingen. FR, LV, RO, SE en UK hebben deze aanbeveling niet ten uitvoer gelegd.

Drie lidstaten (BG, MT en RO) hebben aanbeveling 4.7 betreffende de noodzaak om na verloop van tijd de structuur van het beloningsbeleid te actualiseren, niet ten uitvoer gelegd.

Alle zestien lidstaten hebben aanbeveling 5.1 betreffende het meten van prestaties ten uitvoer gelegd.

Acht lidstaten (BE, DE, ES, FR, IT, LU, NL en UK) hebben aanbeveling 5.2 betreffende het instellen van een meerjarencader voor de beoordeling van prestaties ten uitvoer gelegd. LV heeft de aanbeveling ten uitvoer gelegd, maar heeft in een uitzondering voorzien voor arbeidsovereenkomsten met een kortere looptijd dan de beoordelingsperiode van de prestaties. RO heeft de aanbeveling niet ten uitvoer gelegd. BG, CY, HU, LT, MT en SE hebben haar slechts gedeeltelijk ten uitvoer gelegd omdat zij niet in een specifiek meerjarencader hebben voorzien, maar slechts verzoeken om rekening te houden met de prestaties op langere termijn en de actuele en toekomstige risico's.

Alle zestien lidstaten hebben aanbeveling 5.3 betreffende een correctie van de prestatiemeting voor de risico's ten uitvoer gelegd. NL heeft echter niet uitdrukkelijk bepaald dat bij de correctie voor de risico's rekening moet worden gehouden met de kosten van het gebruikte kapitaal en de vereiste liquiditeit. LT heeft de aanbeveling niet ten uitvoer gelegd voor de verzekeringssector.

Alle zestien lidstaten hebben aanbeveling 5.4 betreffende het gebruik van niet-financiële criteria bij de beoordeling van individuele prestaties ten uitvoer gelegd.

De aanzienlijke verschillen in de tenuitvoerlegging door de lidstaten van een zo fundamenteel gegeven als de structuur van het beloningsbeleid zijn zorgwekkend. De verschillen zijn zelfs nog groter bij de lidstaten (DE, FR, IT, NL, SE en UK) die ook de strengere regels van de uitvoeringsnormen van de FSB hebben overgenomen<sup>14</sup>.

### **3.3. Governance**

Aanbeveling 6.1, waarin wordt verklaard dat maatregelen moeten worden genomen om belangenconflicten te vermijden en dat eisen dienen te worden gesteld aan de voor de vaststelling van beloningen te volgen procedure, werd door alle lidstaten behalve ES ten uitvoer gelegd. MT en NL hebben de aanbeveling slechts gedeeltelijk ten uitvoer gelegd, omdat in geen enkele specifieke bepaling betreffende belangenconflicten werd voorzien (MT)

---

<sup>14</sup> Er zijn nog andere verschillen ten gevolge van specifieke nationale bepalingen of in het geval van door de overheid geredde financiële instellingen, maar deze zijn specifiek en beperkter qua omvang.

of omdat het toepassingsgebied tot bestuurders werd beperkt met een limitatieve lijst van mogelijke belangenconflicten (NL).

Alle zestien lidstaten hebben nationale maatregelen vastgesteld met het oog op de tenuitvoerlegging van aanbeveling 6.2 betreffende de rol van de raad van bestuur en de raad van commissarissen. Twee lidstaten (BE en MT) hebben deze aanbeveling echter slechts gedeeltelijk ten uitvoer gelegd omdat zij niet hebben bepaald dat de bezoldiging van bestuurders door de raad van bestuur of de raad van commissarissen moet worden vastgesteld. Bovendien moet de bezoldiging van bestuurders in FR slechts door de raad van bestuur of de raad van commissarissen worden vastgesteld in ondernemingen die overheidssteun hebben ontvangen.

Enkel RO heeft aanbeveling 6.3 betreffende de betrokkenheid van de controlefuncties en in voorkomend geval personeelsdiensten en externe deskundigen bij de opstelling van het beloningsbeleid niet ten uitvoer gelegd. In DE geldt de aanbeveling evenwel niet voor de verzekeringssector. In LT geldt zij noch voor de verzekeringssector, noch voor banken.

Van de zestien lidstaten hebben er slechts zeven (BE, FR, LV, LU, NL, SE en UK) aanbeveling 6.4 betreffende de deskundigheid en ervaring van de leden van remuneratiecommissies, raden van bestuur en raden van commissarissen ten uitvoer gelegd. LT heeft haar niet ten uitvoer gelegd voor banken en verzekeringsmaatschappijen. Andere lidstaten (BG, CY, DE, ES en IT) hebben inzake kwalificaties en onafhankelijkheid van de leden van remuneratiecommissies en controlefuncties slechts algemene bepalingen in hun regelgeving opgenomen.

Aanbeveling 6.5 betreffende de evaluatie van de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid door de controlefuncties werd enkel door ES niet ten uitvoer gelegd.

Dertien lidstaten (BE, BU, CY, ES, FR, IT, LV, LU, MT, NL, RO, SE en UK) hebben aanbeveling 6.6 betreffende bij controleprocessen betrokken medewerkers ten uitvoer gelegd. DE heeft haar ten uitvoer gelegd voor kredietinstellingen en beleggingsondernemingen, maar slechts gedeeltelijk voor de verzekeringssector (geen bepalingen over de beloning van controlepersoneel). LT heeft de inhoud van de aanbeveling voor de verzekeringssector slechts gedeeltelijk overgenomen. Ook HU heeft haar slechts gedeeltelijk ten uitvoer gelegd, aangezien het niet in specifieke regels heeft voorzien voor de beloning van de controlefuncties, afgezien van hun onafhankelijkheid ten aanzien van de bedrijfsonderdelen.

Globaal genomen is de mate waarin de aanbevelingen 6.2 en 6.4 ten uitvoer zijn gelegd onbevredigend, wat gezien het belang ervan problematisch is.

### **3.4. Openbaarmaking van het beloningsbeleid**

Aanbeveling 7 betreffende een algemene openbaarmakingsplicht werd enkel door ES niet ten uitvoer gelegd, maar het land heeft meegedeeld dat dienaangaande wetgeving zal worden aangenomen. LT heeft de aanbeveling gedeeltelijk ten uitvoer gelegd: er zijn geen specifieke bepalingen voor de verzekeringssector vastgesteld.

Aanbeveling 8 strekt tot nadere omschrijving van de informatie die openbaar dient te worden gemaakt. Zeven lidstaten (BE, FR, IT, LV, LU, SE en UK) hebben de aanbeveling volledig ten uitvoer gelegd. DE heeft haar volledig ten uitvoer gelegd voor kredietinstellingen en beleggingsondernemingen, maar slechts gedeeltelijk voor de verzekeringssector (geen

gedetailleerde openbaarmaking vereist). BG, CY, LT, MT, NL en RO hebben haar gedeeltelijk ten uitvoer gelegd, ofwel omdat bepaalde vereisten ontbreken, ofwel omdat de werkingssfeer beperkt is tot bepaalde financiële instellingen, dan wel tot bepaalde personeelscategorieën (alleen bestuurders) of rechtsvormen (alleen beursgenoteerde ondernemingen). ES en HU hebben de aanbeveling niet ten uitvoer gelegd.

### **3.5. Toezicht**

In aanbeveling 11 wordt de lidstaten verzocht ervoor te zorgen dat financiële instellingen alle relevante informatie aan de bevoegde autoriteiten meedelen, waarbij zij ook dienen aan te geven in hoeverre zij de geldende regelgeving in acht hebben genomen. Van de zestien lidstaten heeft alleen ES deze aanbeveling niet ten uitvoer gelegd. LT heeft geen specifieke regels voor verzekeringsondernemingen vastgesteld.

In aanbeveling 12 wordt de lidstaten verzocht er zorg voor te dragen dat de bevoegde autoriteiten kunnen verzoeken om en toegang kunnen krijgen tot alle informatie die zij nodig achten om te kunnen beoordelen in hoeverre financiële instellingen de regelgeving in acht nemen. Van de zestien lidstaten die nationale maatregelen hebben vastgesteld, heeft enkel HU deze aanbeveling niet ten uitvoer gelegd.

## **4. LOPENDE ONTWIKKELINGEN**

In de mededeling<sup>15</sup> waarvan de voornoemde aanbevelingen vergezeld gingen, gaf de Commissie aan dat de aanbevelingen slechts de eerste stap waren van haar strategie om de problematiek aan te pakken en dat ook Europese wetgeving zou volgen.

In juli 2009 nam de Commissie een voorstel aan tot herziening van de Richtlijn Kapitaalvereisten (RKV)<sup>16</sup>, onder meer om het beloningsbeleid van kredietinstellingen te reglementeren. In een context van crisis gaf de Commissie voorrang aan wetgevingsmaatregelen in de sector van de banken en de beleggingsondernemingen omdat net in die sector het negatieve effect van verkeerd afgestemde prikkels het duidelijkst was.

Met haar voorstel wilde de Commissie de beginselen die zij in haar aanbeveling over het beloningsbeleid in de financiële sector had vastgesteld, omzetten in Europese wettelijke voorschriften. De banktoezichthouders dienen toe te zien op de beloningsregelingen en worden gemachtigd om sancties te treffen tegen banken die niet aan de nieuwe voorschriften voldoen. Zij zullen verschillende maatregelen kunnen opleggen om niet-naleving te bestraffen. Zo zullen zij de betrokken instellingen ertoe kunnen verplichten de aan bepaalde beloningssystemen verbonden risico's te verminderen, zullen zij boetes kunnen opleggen en zullen zij, als laatste hulpmiddel, een kapitaalopslagfactor van het kapitaalvereiste kunnen vaststellen.

Het algemene akkoord dat de Raad (Ecofin) tijdens zijn bijeenkomst van november 2009 heeft aangenomen, toonde de vastberadenheid van de EU om ter zake maatregelen te treffen. De lidstaten houden bovendien rekening met de in september 2009 goedgekeurde aanvullende

---

<sup>15</sup> COM(2009) 211 definitief van 30 april 2009.

<sup>16</sup> COM(2009) 362.

uitvoeringsnormen van de FSB inzake bezoldiging en zijn overeengekomen de normen nauwgezet in het voorstel voor de herziening van de RKV op te nemen<sup>17</sup>.

Intussen hebben de lidstaten ook soortgelijke bepalingen inzake het beloningsbeleid ingelast in het voorstel voor een richtlijn inzake beheerders van alternatieve beleggingsfondsen ("hedgefondsen")<sup>18</sup>.

Beide voorstellen zijn momenteel in behandeling bij de Raad en het Europees Parlement.

## 5. CONCLUSIE

Ondanks het feit dat de crisis het ideale elan tot stand heeft gebracht voor een grondige hervorming van het beloningsbeleid, hebben slechts zestien lidstaten de aanbeveling van de Commissie geheel of gedeeltelijk ten uitvoer gelegd. Zes lidstaten zijn maatregelen aan het treffen om de toepassing van de aanbeveling te bevorderen, maar een vrij groot aantal lidstaten heeft nog geen of ontoereikende maatregelen getroffen. Slechts zeven lidstaten hebben passende maatregelen ten aanzien van de gehele financiële dienstensector getroffen. Het feit dat er zo grote verschillen bestaan wat de tenuitvoerlegging in de lidstaten van een zo fundamenteel aspect als de structuur van het beloningsbeleid betreft, is verontrustend.

Er dienen dan ook aanvullende inspanningen te worden geleverd om dit probleem aan te pakken. Een succesvolle hervorming hangt af van een echte cultuurverandering in de manier waarop de financiële dienstensector zijn personeel (van administratieve bedienden tot kaderleden) motiveert. Sommige financiële instellingen hebben zich al uitgesproken tegen een hervorming op dit gebied en blijven de op de korte termijn gerichte bonuscultuur beschouwen als een concurrentievoordeel waarmee zij zich van andere financiële instellingen kunnen onderscheiden en als de meest renderende manier om hun personeel te motiveren. Financiële instellingen zijn namelijk grote voorstander van het bestendigen van een op de korte termijn gerichte bonuscultuur omdat deze leidt tot een zeer flexibele werkvloer<sup>19</sup>. Werknemers van financiële dienstverleners zullen hun risicogedrag slechts bijsturen wanneer zij weten dat zij over een voldoende lang tijdsbestek zullen worden beoordeeld en dat de omvang van hun salaris daadwerkelijk zal worden verminderd indien zij buitensporige risico's nemen.

Niettegenstaande de toekomstige wetgeving zullen de toezichthouders richtsnoeren moeten uitwerken om binnen de EU tot een gemeenschappelijke aanpak te komen. Teneinde op internationaal niveau iedereen gelijke voorwaarden te garanderen, zal in het kader van het Bazelse Comité ook werk moeten worden gemaakt van toezichtconvergentie.

Wat de praktijken in de financiële instellingen zelf betreft, kan op dit moment maar moeilijk worden nagegaan of en in hoeverre financiële instellingen in de praktijk deugdelijke beloningsregelingen hebben opgesteld. Het is daarvoor nog te vroeg en de meeste wijzigingen van de regelgeving zitten nog in de pijplijn. Financiële instellingen zijn weliswaar begonnen met hun beloningspraktijken te veranderen, maar gezien hun bezorgdheid over de nadelen om

---

<sup>17</sup> Zie het akkoord dat op 10 november 2009 door de Raad (Ecofin) werd bereikt.

<sup>18</sup> COM(2009) 207 definitief van 30 april 2009.

<sup>19</sup> Kortetermijnbonussen houden kortlopende arbeidsovereenkomsten in. Doordat financiële instellingen hun personeelsbestand op elk moment van het jaar kunnen afbouwen, bevorderen zij de onderlinge concurrentie tussen het personeel en behouden zij bonuspools als een onderdeel van deze mobiliteitscultuur.

als eerste in te grijpen, is de kans klein dat zij een duurzame algemene hervorming van hun beloningsbeleid doorvoeren zolang de in voorbereiding zijnde wetgeving ter zake niet is goedgekeurd<sup>20</sup>. Hoewel financiële instellingen naar de buitenwereld toe mededelingen doen over een aantal veranderingen in hun beloningsbeleid en er tactisch gebruik van maken voor marketingdoeleinden, in het bijzonder wat de bezoldiging van hun bestuurders betreft<sup>21</sup>, stellen zij nog altijd weinig of geen informatie ter beschikking over individuele beloningen op lagere niveaus en over de structuur van hun beloningsbeleid.

De Commissie is voornemens om:

- in de loop van 2010 of begin 2011 soortgelijke wetgevingsmaatregelen voor te stellen voor het beloningsbeleid in de sector van de niet-bancaire financiële diensten (verzekeringen en icbe's);
- ervoor te zorgen dat de lidstaten en het Europees Parlement snel tot een akkoord komen over de hangende wetgevingsvoorstellen die een antwoord bieden op de beloningsproblematiek en strikt toezicht uit te oefenen op de toekomstige tenuitvoerlegging van deze voorstellen door de lidstaten;
- er in het kader van haar deelname aan de bijeenkomsten van de FSB en de G20 voor te zorgen dat wereldwijd soortgelijke beloningsregels in de financiële dienstensector op doeltreffende wijze worden toegepast om ter zake voor iedereen gelijke concurrentievoorwaarden tot stand te brengen;
- de situatie geregeld opnieuw onder de loep te nemen. Bovendien behoudt zij zich het recht voor om indien nodig aanvullende maatregelen voor te stellen.
- 

---

<sup>20</sup> In zijn recentste verslag heeft het IIF verklaard dat er weliswaar vorderingen zijn gemaakt met het afstemmen van beloningen op de IIF/FSB-beginselen, maar dat er nog veel meer werk moet worden verzet. Hoewel de meeste ondernemingen uit het IIF-onderzoek beloningen aan prestaties koppelen en werken met uitgestelde betaling van beloningen, heeft het merendeel het moeilijk om beloningen af te stemmen op de tijdshorizon van het risico dat aan de opbrengsten is verbonden en om bij de beoordeling van prestaties met de kosten van het gebruikte kapitaal en de risicofactoren rekening te houden.

<sup>21</sup> Het betreft onder meer zelfbeperkingen en plafonds voor bonussen en gouden handdrukken voor de hoogste kaderleden, aanzienlijke schenkingen aan goede doelen enz.