

1212. Beloningsbeleid bij verzekeraars: historisch perspectief en blik op de toekomst

MR. IJ. DE JONG EN MR. F. VAN DE BULT

De aanpassing van (inter)nationale wet- en regelgeving in de financiële sector heeft verstrekkende gevolgen voor de dagelijkse bedrijfsvoering op tal van onderdelen binnen de organisatie van financiële ondernemingen. In deze bijdrage bespreken wij de wet- en regelgeving die relevant is (en was) voor het beloningsbeleid van verzekeraars, waaronder de *Rbb*, de *Solvency II*-verordening en de *Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen*. Tot slot staan wij stil bij de recente plannen van de Minister om de *Wbfo* op een aantal onderdelen te wijzigen, de relevantie daarvan voor verzekeraars en of valt te verwachten dat bestaand beloningsbeleid van verzekeraars (materiële) aanpassingen zal moeten ondergaan als gevolg van deze verwachte wetswijzigingen.

Inleiding

Het afgelopen decennium is het beloningsbeleid in de financiële sector ingrijpend gewijzigd. Strengere wet- en regelgeving ten aanzien van beloningsbeleid en (het wegne- men van) perverse prikkels zouden ertoe moeten bijdragen dat financiële ondernemingen minder risico's nemen in hun bedrijfsvoering. De aanpassing van deze regels, zowel nationaal als internationaal, heeft verstrekkende gevolgen voor de dagelijkse bedrijfsvoering op tal van onderdelen binnen de organisatie van financiële ondernemingen.

In deze bijdrage bespreken wij de wet- en regelgeving die van toepassing is en betrekking heeft op het beloningsbeleid van verzekeraars. Ter sprake komen met name de *Regeling beheerst beloningsbeleid* ('*Rbb*'), de *Solvency II*-verordening ('*Solvency II*')¹ en de *Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen* ('*Wbfo*'). Voor beursgenoteerde verzeke- raars geldt bovendien de *Corporate Governance Code*, maar die laten wij in deze bijdrage grotendeels buiten beschouwing. Het zou te ver voeren om in deze bijdrage alle bepalingen van deze regelingen integraal te bespreken, maar door het gebruik van een aantal concrete voorbeel- den en verwijzingen kan de lezer zich een globaal beeld vormen van de regels waar een beloningsbeleid van verze- keraars aan moet voldoen.

Tot slot staan wij stil bij de recente plannen van de Minister van Financiën (opgenomen in het concept wetsvoorstel van de *Wet nadere beloningsmaatregelen*) om de *Wbfo* op een aantal onderdelen te wijzigen, de relevantie daarvan voor het beloningsbeleid van verzekeraars en of valt te verwach-

ten dat bestaand beloningsbeleid van verzekeraars (mate- riële) aanpassingen zal moeten ondergaan als gevolg van deze verwachte wetswijzigingen.

Van zelfregulering naar dwingende normen

Voorafgaand aan 2011 bestonden voor het beloningsbeleid van verzekeraars met name zelfregulerende normen, waar- onder gedragscodes en sectorspecifieke richtlijnen. Met de invoering van de *Rbb* per 1 januari 2011 ('*Rbb 2011*') kwam hier een einde aan.

De *Rbb 2011* voorzag in een pakket aan regels om het beloningsbeleid van bepaalde financiële ondernemingen te reguleren. De *Rbb 2011* implementeerde de derde Richt- lijn kapitaalvereisten (nr. 2010/76/EU, CRD III), met dien verstande dat, waar de Richtlijn kapitaalvereisten slechts betrekking had op banken en beleggingsondernemingen, de *Rbb 2011* in aanvulling daarop van toepassing was op clearinginstellingen, premie-pensioeninstellingen en verze- keraars.

De *Rbb 2011* verplichtte voornoemde financiële onderne- mingen om hun beloningsbeleid in lijn te brengen met een aantal dwingende bepalingen ten aanzien van beloning en met name de wijze van toekenning en betaling van vari- abele beloning aan een bijzondere groep medewerkers: de '*Identified Staff*'. Dat betreffen medewerkers die een hogere leidinggevende, risiconemende of controlefunctie uitoefenen en elke medewerker die een totale beloning ontvangt van hetzelfde of een hoger niveau dan de (catego- rieën van) medewerkers die een hogere leidinggevende of risiconemende functie uitoefenen, wier werkzaamheden het risicoprofiel van de financiële onderneming materieel beïn-

¹ Verordening 2015/35/EU.

vloeden.² De financiële ondernemingen dienden ten aanzien van deze Identified Staff (i) tussen de 40% en de 60% van iedere variabele beloning te spreiden over een periode van drie tot vijf jaar, (ii) minimaal 50% van de totale variabele beloning uit te betalen in aandelen, (iii) variabele beloningen afhankelijk te stellen van de financiële staat van de onderneming en (iv) gebruik te maken van malus- en claw-backregelingen.³ Voor veel verzekeraars betekende dit een breuk met het verleden en vergaande aanpassingen binnen de organisatie. Ook arbeidsrechtelijk had dit grote impact, nu veel bestaande afspraken niet langer voldeden aan de eisen van DNB.

Op 1 januari 2014 trad de vierde Richtlijn kapitaalvereisten in werking (nr. 2013/36/EU, CRD IV). De vierde kapitaalrichtlijn bevat een aantal nieuwe en aangescherpte bepalingen met betrekking tot het beloningsbeleid. Als gevolg hiervan werd de Rbb 2011 vervangen door een nieuwe versie. Deze trad in werking op 21 juli 2014 (de 'Rbb 2014'). De Rbb 2014 voorzag, net als de Rbb 2011, met name in regels over governance rondom beloningsbeleid, risicoaanpassing bij beloningen en publicatievereisten ten aanzien van beloningen en het bijbehorende beleid. Het merendeel van de regels over variabele beloning bleef alleen gelden voor Identified Staff. De belangrijkste verschillen ten opzichte van de Rbb 2011 hadden betrekking op de uitwerking van (i) het verbod op gegarandeerde bonussen (waar een uitzondering voor ging gelden tijdens het eerste jaar van het dienstverband) en (ii) de malus- en terugvorderingsbepalingen, die in het vervolg betrekking hadden op tot 100% van de totale variabele beloning. Verzekeraars bleven (nog wel) binnen de reikwijdte vallen. Het zou uiteindelijk nog ruim drie jaar duren voordat daar verandering in zou komen.

Ruim een jaar na de inwerkingtreding van de Rbb 2014, is op 7 februari 2015 de Wbfo (als hoofdstuk 1.7 van de Wft) in werking getreden. Deze bevat uitgebreide bepalingen met betrekking tot het beloningsbeleid en is van toepassing op financiële ondernemingen met een zetel in Nederland. Delen van de Wbfo zijn ook van toepassing op bepaalde financiële ondernemingen die geen zetel in Nederland hebben, maar dat laten wij in deze bijdrage verder onbesproken. In de Wft is het begrip 'financiële onderneming' een containerbegrip voor allerlei verschillende ondernemingen. De voorname zijn banken, beleggingsondernemingen en verzekeraars. Andere voorbeelden zijn betaaldienstverleners en beleggingsinstellingen.

Naast de Wbfo gelden voor een groot aantal financiële ondernemingen sectorspecifieke Europese beloningsregels. Voor verzekeraars zijn met name relevant art. 275 van Solvency II en – per 1 januari 2016 – de bindende richtlijnen van EIOPA – de Europese toezichthouder voor de verzekeringssector. Bovendien geldt voor beursgenoteerde verzekeraars dat zij tevens rekening dienen te houden met

de bepalingen en principes van de Corporate Governance Code. Voor de volledigheid merken wij op dat Solvency II alléén van toepassing is op grote en middelgrote verzekeraars. Daaronder worden begrepen verzekeraars met (i) brutopremie-inkomsten groter dan € 5 miljoen en/of (ii) technische voorzieningen groter dan € 25 miljoen en/of (iii) niet-verwaarloosbare herverzekeringsactiviteiten en/of (iv) buitenlandse activiteiten. Voor kleine verzekeraars en natura-verzekeraars geldt (in Nederland) het zogenoemde Solvency II-Basic kader. Bij de uitwerking van hun beloningsbeleid *mogen* deze kleine verzekeraars weliswaar uitgaan van de bepalingen uit Solvency II, de met Solvency II gerelateerde regelgeving en/of de Richtlijn kapitaalvereisten, maar zij zijn daartoe niet verplicht.

Met het *proportionaliteitsbeginsel* lijken met name de kleinere, nationaal opererende verzekeraars tegemoet te worden gekomen

Uiteindelijk is per 8 december 2017 ook de Rbb 2014 vervangen voor een nieuwe Rbb-variant (de 'Rbb 2017'). Het voor de verzekeringsbranche belangrijkste verschil tussen de Rbb 2017 en zijn voorgangers uit 2011 en 2014, is dat de Rbb 2017 *niet* langer van toepassing is op verzekeraars. Inmiddels was het, met de inwerkingtreding van achtereenvolgens de Wbfo en Solvency II, niet langer noodzakelijk om de Rbb 2017 van toepassing te laten zijn op verzekeraars; de beloningsregels voor verzekeraars waren immers al afdoende verankerd in (andere) wet- en regelgeving.

Solvency II: proportionaliteitsbeginsel

Solvency II bepaalt onder meer dat het beloningsbeleid – kort gezegd – geen prikkels dient te bevatten die aanmoedigen tot het overschrijden van de risicotolerantielimieten van de onderneming.⁴ Voor verzekeraars waar de Solvency II-regelgeving dwingend op van toepassing is, geldt dat zij een op de onderneming afgestemd beloningsbeleid moeten hebben, waarbij rekening moet worden gehouden met de interne organisatie en de aard, omvang en complexiteit van de risico's die aan het bedrijf verbonden zijn.⁵ Met dit *proportionaliteitsbeginsel* lijken met name de kleinere, nationaal opererende verzekeraars tegemoet te worden gekomen, aangezien hun organisatie in veel opzichten niet te vergelijken is met bijvoorbeeld internationaal opererende, beursgenoteerde verzekeraars. Kleine(re) verzekeraars, die nog wel binnen de reikwijdte van Solvency II vallen, kunnen op grond van proportionaliteit in beginsel een eenvoudiger beloningsbeleid hanteren. Dit geldt te meer voor verzekeraars die vanwege hun aard of geringe omvang onder het Solvency-Basic-kader vallen. Tegelijkertijd leidt

2 Zie art. 3 Rbb 2011.

3 Zie art. 18 t/m 20 Rbb 2011.

4 Art. 275 lid 1 sub (b) Solvency II.

5 Art. 275 lid 3 Solvency II.

het proportionaliteitsbeginsel voor de grotere en internationale verzekeraars ertoe dat het opstellen en het handhaven van het beloningsbeleid een complexe aangelegenheid kan zijn, met name als er binnen het concern verschillende soorten financiële ondernemingen actief zijn (te denken valt aan een verzekeraar in combinatie met bijvoorbeeld een beleggingsonderneming). Het beloningsbeleid moet immers consistent worden toegepast binnen de hele groep, waarbij tevens rekening moet worden gehouden met de verschillende risicomanagementstrategieën ten aanzien van beloningskwesties, de structuren van de groep en lokale wettelijke vereisten van de groepsondernemingen.⁶ Dat kan in sommige gevallen tot complexe situaties leiden, waarbij niet zelden een kluwen van verschillende nationale en internationale wet- en regelgeving dient te worden ontward om te kunnen bepalen welke regels op welke onderneming van toepassing zijn.

Solvency II: principle-based

Het hierboven genoemde proportionaliteitsbeginsel van Solvency II – op basis waarvan verzekeraars het beloningsbeleid moeten afstemmen op de specifieke kenmerken van de onderneming – leidt voor sommige verzekeraars tot enige flexibiliteit. Deze flexibiliteit wordt weliswaar begrensd door de regels en beginselen uit de Wbfo, Solvency II, de EIOPA-richtsnoeren en – voor beursvennootschappen – de Corporate Governance Code, maar door het wegvallen van de Rbb uit het wetgevingskader voor verzekeraars, lijkt er toch wat meer ruimte te zijn voor maatwerk dan tijdens het Rbb-tijdperk.

Mede gelet op de functie van verzekeraars binnen de maatschappij onderschrijven wij de doelstelling van de Minister

Een concreet voorbeeld hiervan is het verschil tussen de regels over de samenstelling en uitbetaling van de variabele beloning: waar de Rbb 2017 bepaalt dat ‘ten minste 50%’ van een variabele beloning bestaat uit een afgewogen mix van aandelen, vergelijkbare eigendomsbelangen en/of daarop gebaseerde instrumenten,⁷ heeft de (Europese) wetgever er *niet* voor gekozen om aan verzekeraars een dergelijk concreet minimumpercentage op te leggen in Solvency II.

Een ander voorbeeld, ook met betrekking tot de variabele beloning, is dat op grond van Solvency II bij de betaling van de variabele beloningscomponent, ongeacht de vorm waarin deze dient te worden betaald, een ‘aanzienlijk deel’ een flexibele, uitgestelde component (*deferral*) moet omvat-

ten.⁸ Hoe groot dat deel concreet moet zijn, zal een verzekeraar zelf moeten bepalen aan de hand van de interne organisatie en de aard, omvang en complexiteit van de risico's die aan het bedrijf verbonden zijn. Het ‘aanzienlijke deel’ aan uitgestelde variabele beloning zal daarom per verzekeraar verschillen. In tegenstelling tot deze open norm, bepaalt de Rbb 2017 over hetzelfde onderwerp dat ‘ten minste 40%’ van de variabele beloningscomponent moet worden uitgesteld.⁹ Weliswaar zit ook hier voor verzekeraars enige speelruimte in om het uitgestelde deel van de variabele beloning zelf te bepalen, maar in tegenstelling tot de meer *principle based* norm uit Solvency II, kent de Rbb een concrete minimumnorm.

Kortom, doordat de Rbb 2017, anders dan de Rbb 2011 en Rbb 2014, niet van toepassing is op verzekeraars, lijkt er voor verzekeraars enige ruimte te zijn ontstaan om het beloningsbeleid beter af te stemmen op de interne organisatie. In het vervolg van deze bijdrage zullen wij bespreken dat deze ruimte in de praktijk minder groot blijkt dan het bovenstaande mogelijk doet vermoeden.

Rbb blijft relevant

Deze flexibiliteit die het proportionaliteitsbeginsel verzekeraars biedt, lijkt op papier wellicht aantrekkelijk en goed verdedigbaar, maar in de praktijk zien wij dat verzekeraars bij de invulling van de eigen beoordelingsruimte die het huidige wetgevingskader biedt, er vaak alsnog voor kiezen om aan te sluiten bij de bepalingen van de Rbb. De redenen hiervoor kunnen per verzekeraar verschillen, maar wij denken dat een groot aantal van hen de hiernavolgende overwegingen (deels) zal herkennen.

Als gezegd is de invoering van de Rbb in 2011 voor veel verzekeraars niet onopgemerkt voorbijgegaan. In de praktijk bleek het omzetten en toepassen van deze regels in nieuw beleid vaak geen sinecure. Dit kon met name bij grotere partijen leiden tot (arbeidsrechtelijke) uitdagingen en omvangrijke, vaak ook kostbare, interne procedures. Eenmaal ‘gewend’ aan de (concrete) normen van de Rbb, die inmiddels in het beloningsbeleid zijn geïmplementeerd en in de onderneming worden toegepast, ligt het voor veel verzekeraars niet direct voor de hand dat zij na het wegvallen van de toepasselijkheid van de Rbb (2017) hun beloningsbeleid opnieuw aanpassen.

In het verlengde van deze praktische overwegingen speelt nog een tweede, meer juridisch aspect, te weten de concrete invulling van het proportionaliteitsbeginsel. In de praktijk zien wij dat verzekeraars de grenzen van de geboden ruimte onder Solvency II vaak niet wensen op te zoeken, mede omdat deze grenzen per onderneming zullen verschillen en er dus ook geen standaard antwoord valt te geven op de

6 EIOPA richtsnoer 9, randnummers 1.38 en 1.39.

7 Zie nr. 14 van Onderdeel A in de Bijlage bij de Rbb 2017 (gebaseerd op art. 94(1) CRD IV).

8 Art. 275 lid 2 onder (c) Solvency II.

9 Zie nr. 15 van Onderdeel A in de Bijlage bij de Rbb 2017 (gebaseerd op art. 94(1m) CRD IV).

vraag wanneer, bijvoorbeeld, sprake is van een ‘aanzienlijk deel’ van de variabele beloningscomponent dat onderhevig moet zijn aan een uitgestelde betaling. Het kan voor verzekeraars erg onzeker zijn om de grenzen van het proportionaliteitsbeginsel op te zoeken. Geldt voor verzekeraar X dat zij 30%, 20% of misschien wel minder van de variabele beloning mag uitstellen en zo ja, hoeveel dan? Een concreet antwoord hierop bestaat niet en zal niet van DNB op voorhand kunnen worden verkregen.

Bovenstaande overwegingen (en mogelijk vele andere) leiden ertoe dat verzekeraars er misschien toch nog steeds voor kiezen om vrijwillig aan te sluiten bij de (concrete) grenzen uit de Rbb. Wij kunnen begrip opbrengen voor deze handelwijze vanuit het oogpunt dat hiermee het risico op een sanctie van DNB aanzienlijk, zo niet geheel wordt beperkt. Het op verzoek van DNB moeten wijzigen van een geïmplementeerd (groeps-)beloningsbeleid kan immers vergaande arbeidsrechtelijke en praktische consequenties hebben. Voor veel verzekeraars gaat er van de Rbb dus nog een zekere mate van reflexwerking uit.

Een derde en laatste reden waarom de Rbb voor verzekeraars nog steeds niet helemaal van het toneel is verdwenen, is dat verzekeraars waarvoor Solvency II geldt, ervoor kunnen kiezen om bij de uitwerking van het beloningsbeleid aan te sluiten bij art. 92 t/m 96 van de Richtlijn kapitaalvereisten, die is opgenomen in onderdeel A van de Rbb 2017. Ook langs deze weg kan de Rbb – op basis van vrijwilligheid – nog relevant zijn voor verzekeraars.

Toepassing van de Wbfo: concrete normen of *principle-based*?

Hoewel de Rbb niet langer van toepassing is op verzekeraars met de invoering van de Rbb 2017, is het niet zo dat er, naast voornoemde reflexwerking, voor verzekeraars helemaal geen concrete normen meer gelden waarmee zij bij de invulling en uitvoering van hun beloningsbeleid rekening moeten houden. Naast Solvency II of Solvency-Basic, geldt de Wbfo onverkort voor verzekeraars. Hoewel Solvency II ten aanzien van een bonusplafond een *principle based approach* hanteert, inhoudende dat de vaste en variabele componenten ‘evenwichtig’ verdeeld moeten zijn en dat de vaste beloning in het totale beloningspakket groot genoeg moet zijn om te vermijden dat medewerkers ‘al te zeer’¹⁰ van de variabele component afhankelijk zijn, geldt op grond van art. 1:121 Wft een concrete norm: het bonusplafond. Wat onder ‘evenwichtig’ en ‘al te zeer’ moet worden begrepen, is niet nader toegelicht, maar vanwege het proportionaliteitsbeginsel zal dit voor elke verzekeraar anders uitpakken. Zodoende wordt ook hier door Solvency II een zekere mate van flexibiliteit geboden om het beloningsbeleid van de (verzekerings-)onderneming aan te passen aan de interne organisatie en de aard, omvang en

complexiteit van de risico’s die aan het bedrijf verbonden zijn, maar vanwege voornoemd bonusplafond uit de Wbfo zal deze flexibiliteit voor (de meeste) verzekeraars met zetel in Nederland beperkt zijn tot 20% van het vaste salaris.

Slechts bij 0,6% van alle medewerkers bij banken en 0,1% bij verzekeraars gebruikt wordt van de *cao-exceptie*

Andere voorbeelden van concrete normen uit de Wbfo zijn onder meer het percentage niet-financiële criteria waarop de variabele beloning moet zijn gebaseerd (50%)¹¹ en de hoogte van de maximale vertrekvergoeding (maximaal 100% van het vaste brutojaarsalaris).¹²

Samenloop van wet- en regelgeving

Bij het opstellen en implementeren van het beloningsbeleid moeten verzekeraars alle van toepassing zijnde internationale wet- en regelgeving in acht nemen. Mede vanwege het feit dat deze regels door verschillende wetgevende instanties zijn uitgevaardigd, is er een zekere mate van zowel samenhang, als overlap. Door deze verwevenheid moeten verzekeraars de toepasselijke regels in samenhang met elkaar lezen en toepassen. Als een onderwerp reeds is geregeld in Solvency II, betekent dat (dus) niet dat er niet meer regels over datzelfde onderwerp in, bijvoorbeeld, de Wbfo tegelijkertijd van toepassing zijn. Zo geldt bijvoorbeeld ten aanzien van de bepalingen over de prestaties waarop de variabele beloning wordt gebaseerd dat zowel de Wbfo als Solvency II bepalen dat niet alleen moet worden gekeken naar de prestaties van de betreffende werknemer, maar ook naar de prestaties van het bedrijfsonderdeel waar deze persoon werkzaam is en van de onderneming als geheel. Bovendien moeten deze prestaties worden afgemeten aan zowel financiële als ook aan niet-financiële criteria.¹³ Tot zo ver lopen de Wbfo en Solvency II op dit onderwerp (vrijwel) synchroon. Echter, de Wbfo bepaalt vervolgens in dit verband dat de variabele beloning tevens *ten minste voor 50%* wordt gebaseerd op niet-financiële criteria.¹⁴ De ruimte die Solvency II lijkt te bieden om deze verhouding af te stemmen op de organisatie op grond van het proportionaliteitsbeginsel, wordt hier dus grotendeels ingeperkt door de Wbfo.

Beoogde wijzigingen Wbfo

Op 5 juli 2019 is Minister Hoekstra van Financiën een consultatieproces gestart over het concept wetsvoorstel *Wet nadere beloningsmaatregelen financiële sector*. Het wetsvoorstel bevat een aantal voorstellen om de belonings-

10 Art. 275 lid 2 onder (a) Solvency II.

11 Art. 1:118 lid 3 Wft.

12 Art. 1:125 lid 2 Wft.

13 Art. 275 lid 2 onder (s) Solvency II resp. art. 1:118 lid 2 onder (d) Wft.

14 Art. 1:118 lid 3 Wft.

regels onder de Wbfo/Wft te wijzigen. Hieronder zullen wij kort stilstaan bij een aantal van deze wijzigingen.¹⁵

Retentie aandelen en andere financiële instrumenten in vaste beloningen

Dit voorstel voorziet in een verplichting voor bestuurders en medewerkers van financiële ondernemingen om aandelen en vergelijkbare financiële instrumenten die bestanddeel zijn van de vaste beloning, gedurende een periode van vijf jaar aan te houden.

Wij onderschrijven de gedachte dat voor een retentieperiode van vijf jaar is gekozen, mede omdat daarmee wordt aangesloten bij de retentieperiode uit de Corporate Governance Code. Bovendien begrijpen wij dat een retentieperiode van vijf jaar bij diverse verzekeraars reeds bestaand beleid is ten aanzien van bestuurders, met als doel het langetermijnperspectief dat deze bestuurders moeten hebben bij het besturen van de instelling, te waarborgen.¹⁶ Wij hebben echter ook onze bedenkingen bij deze maatregel, met name omdat het ingrijpen in het vaste salaris betreft van alle werknemers en dus niet alleen van dagelijks beleidsbepalers of *Identified Staff*. Hierdoor kan het niet langer tot de mogelijkheden behoren om aandelen en andere financiële instrumenten als vaste beloning aan alle werknemers toe te kennen, aangezien een dergelijke arbeidsvoorwaarde slechts zal zijn voorbehouden aan werknemers die dit stuk van hun vaste beloning als extraatje kunnen beschouwen en voor wie het niet noodzakelijk is toegang te hebben tot dit deel van hun vaste beloning. Het Verbond van Verzekeraars heeft ten aanzien van dit onderwerp soortgelijke kanttekeningen geplaatst, die wij (dus) onderschrijven.¹⁷

Regulering is naar onze mening niet het enige middel om het beeld ten aanzien van de financiële sector en de voor de burger daaraan verbonden risico's bij te stellen

Tot slot menen wij dat dergelijke retentietermijnen bij Nederlandse verzekeraars met vestigingen in landen als België, Duitsland en Frankrijk tot complicaties kunnen leiden vanwege het recht van de individuele werknemer op 'toegang tot het vaste salaris' in die landen.

15 Wij bespreken niet het door EIOPA op 25 juli 2019 gepubliceerde 'Consultation Paper', waarin een aantal wijzigingen is voorgesteld voor een nadere invulling van Solvency II. Deze wijzigingen lijken immers alleen betrekking te hebben op personen wier variabele beloning minimaal 25% bedraagt. Gelet op het in Nederland geldende bonusplafond van 20%, lijken deze voorgenomen maatregelen voor de meeste Nederlandse verzekeraars daarom (vooralsnog) minder relevant.

16 Wij verwijzen naar de reactie van het Verbond van Verzekeraars op de 'Maatschappelijke consultatie beloningsmaatregelen financiële sector' van 17 juli 2018, te raadplegen op <https://www.internetconsultatie.nl/beloningsmaatregelenfinsector/reactie/d90280e6-edaf-4778-8126-8014661710d3>.

17 Idem.

Verplichting rekenschap en verantwoording beloningen tot maatschappelijke functie

Een tweede maatregel die de Minister heeft voorgesteld houdt in dat een financiële onderneming de beloningen binnen de onderneming moeten afzetten tegen (i) de functie van de onderneming in de sector en (ii) de positie van de onderneming in de samenleving. Ook moet de financiële onderneming uiteenzetten hoe de beloningen binnen de onderneming zich verhouden tot de functie van de onderneming in de sector en de positie in de samenleving, alsmede de wijze van de totstandkoming van de verhouding.

In de concept Memorie van Toelichting wordt aangegeven dat deze maatregel er primair op is gericht om het maatschappelijk draagvlak voor en vertrouwen in de sector als geheel te bevorderen. Mede gelet op de functie van financiële instellingen binnen de maatschappij, en in het bijzonder de functie van verzekeraars in dat verband, onderschrijven wij de doelstelling van de Minister. Ook staan wij positief tegenover het gegeven dat ondernemingen in de financiële sector bij de totstandkoming van het beloningsbeleid oog dienen te hebben voor hun maatschappelijke functie. Wij denken dat de wijzigingen per 1 januari 2019 in de Wet op de Ondernemingsraden, op grond waarvan ondernemingen met meer dan honderd werknemers jaarlijks een gesprek met de OR moeten voeren over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen, hier een bijdrage aan kunnen leveren.

Een vraag die naar onze mening gesteld dient te worden, is hoe ver de regulering van de sector moet gaan om het maatschappelijk draagvlak voor en het vertrouwen in de financiële sector te doen toenemen. Naar onze mening dienen (ook) andere middelen te worden ingezet om het beeld ten aanzien van de financiële sector en de voor de burger daaraan verbonden risico's bij te stellen. Het valt echter buiten het bestek van deze bijdrage om hier nader op in te gaan. In samenhang met deze kanttekening wijzen wij op het gegeven dat op dit moment het Wetsvoorstel implementatie EU richtlijn bevordering aandeelhoudersbetrokkenheid door de Eerste Kamer wordt behandeld. Een van de (aangenomen) amendementen bij dit wetsvoorstel ziet op de verplichting voor beursgenoteerde ondernemingen om in het bezoldigingsverslag toe te lichten op welke wijze rekening is gehouden met (i) de identiteit, missie en waarden van de vennootschap en de daarmee verbonden onderneming, (ii) de bezoldigingsverhoudingen binnen de vennootschap en de daarmee verbonden onderneming; en (iii) het maatschappelijk draagvlak. Wij achten het van belang dat als dit onderdeel van het concept wetsvoorstel geïmplementeerd wordt, dergelijke verplichtingen worden afgestemd op vergelijkbare verplichtingen in andere wet- en regelgeving zoals de Wbfo. Bovendien begrijpen wij dat het bij veel verzekeraars al bestaand beleid is om in het beloningsbeleid te beschrijven hoe de onderneming zich rekenschap geeft van de verhouding van de beloningen tot haar maatschappelijke functie, waardoor de noodzaak en

toegevoegde waarde van deze voorgestelde maatregel valt te betwijfelen.¹⁸

Aanscherping afwijking bonusplafond voor niet-cao-personeel

Dit voorstel houdt verband met de mogelijkheid die art. 1:121 lid 2 Wft biedt om van het 20%-bonusplafond af te wijken voor personeel van wie de beloning niet of niet uitsluitend is gebaseerd op een cao (de 'cao-exceptie'). De Minister wil deze mogelijkheid verder aanscherpen door te verduidelijken dat deze uitzondering alleen in uitzonderlijke gevallen mogelijk is en niet geldt voor het personeel dat een interne controlefunctie verricht of zich rechtstreeks bezighoudt met het verlenen van financiële diensten aan consumenten.

Uit een evaluatie van de Wbfo uit 2018 blijkt dat slechts bij 0,6% van alle medewerkers bij banken en 0,1% bij verzekeraars gebruik wordt gemaakt van de cao-exceptie. De praktijk, zowel bij banken als verzekeraars, maakt dus slechts zeer beperkt gebruik van de cao-exceptie. Daarmee is ons inziens de door de Minister genoemde noodzaak voor de verdere aanscherping niet aan de orde.

Afsluitende beschouwing

De lappendeken van nationale en internationale wet- en regelgeving voor verzekeraars (en andere financiële ondernemingen) leidt er onder andere toe dat de inhoudelijke bepalingen van de verschillende regelingen met elkaar kunnen overlappen.

Bovendien kunnen binnen eenzelfde groep van ondernemingen meerdere soorten financiële ondernemingen naast elkaar bestaan waarop eigen (sector)specifieke regels van toepassing zijn. Daarom is het in de praktijk van belang om, bij de vaststelling en tenuitvoerlegging van een belo-

ningsbeleid binnen een groep met financiële ondernemingen, nauwkeurig te bepalen (i) wat voor soort financiële onderneming(en) in de groep voorkomen en vervolgens (ii) welke wettelijke regelingen op die onderneming(en) van toepassing zijn. Deze regelingen dienen in beginsel naast elkaar te worden toegepast.

Daar waar de ene regeling meer gebaseerd is op principes (Solvency II), kan de andere regeling over hetzelfde onderwerp juist heel concreet zijn (Wbfo). Vaak vormt de concrete, nationale norm de inkleuring van de ruimte die de meer flexibele principes van Solvency II bieden. Deze concrete normen volgen uit de Wbfo, maar ook van de Rbb gaat nog altijd een zekere reflexwerking uit. Sinds de invoering van deze regelingen hebben zij al meerdere wijzigingen ondergaan, en de Wbfo staat ook nu weer op het punt om te worden aangepast. Wij verwachten echter niet dat de thans beoogde c.q. voorzienbare wijzigingen in wet- en regelgeving voor veel verzekeraars tot grote veranderingen in hun beloningsbeleid zullen leiden. Ook verwachten wij dat de arbeidsrechtelijke en praktische consequenties voor verzekeraars over het algemeen beperkt zullen blijven. Het is echter van belang om op de hoogte te blijven van de nationale en internationale wetswijzigingen en de verschillende initiatieven daartoe. De impact daarvan kan immers per onderneming verschillen, mede vanwege het in deze bijdrage besproken proportionaliteitsbeginsel. Voor sommige verzekeraars zullen aanpassingen in het beloningsbeleid en/of de bedrijfsvoering dan ook noodzakelijk zijn.

Over de auteurs

Mr. J. (Usbrand) de Jong

Advocaat bij Clifford Chance.

Mr. F. (Floris) van de Bult

Advocaat bij Clifford Chance.

¹⁸ Zie de reactie van het Verbond van Verzekeraars op de internetconsultatie Wet nadere beloningsmaatregelen financiële sector van 5 juli 2019: <https://www.internetconsultatie.nl/wetsvoorstelnaderebeloningsmaatregeleninsector/reactie/aa3615a2-eca7-4927-b980-98051fb5643a>.