



Ministerie van Financiën
De heer mr. W.B. Hoekstra
Postbus 20201
2500 EE DEN HAAG

Betreft
Reactie consultatie beloningsmaatregelen financiële sector

Onze referentie
2018-00031209/RFENT

Den Haag
31 augustus 2018

Geachte heer Hoekstra,

In deze consultatiereactie gaan wij graag in op de voorstellen voor het aanpassen van het beloningsbeleid voor de financiële sector, die het Kabinet eerder naar de Kamer heeft gestuurd. Hierbij zullen wij ook ingaan op de maatschappelijke reacties, de maatschappelijke context waarbinnen het beloningsbeleid zich bevindt, de uitbreiding van het huidige wettelijke kader en aanvullende suggesties.

Maatschappelijke reacties

Het Verbond van Verzekeraars begrijpt de reacties uit de samenleving naar aanleiding van recente berichtgeving over beloningen in de financiële sector. Veel van de reacties zijn terug te leiden op de recente financiële crisis en het gegeven dat de overheid een aantal instellingen tijdelijk van steun heeft moeten voorzien om de continuïteit ervan te waarborgen. De sector is door een combinatie van regulering en zelfregulering robuuster uit de crisis gekomen, waardoor verzekeraars hun maatschappelijke rol kunnen blijven vervullen. Ook recentelijk nog is het fundamentele belang van verzekeraars ruim in de media belicht.

Het vinden van een juiste balans tussen de maatschappelijke opvattingen ten aanzien van belonen in de financiële sector, de positie van de betreffende financiële instelling op de arbeidsmarkt en de positie van aandeelhouders en andere belanghebbenden blijkt geen sinecure. Diverse verzekeraars zijn immers private ondernemingen die op internationale markten moeten concurreren, en om die reden vanuit verschillende invalshoeken overwegingen moeten kunnen maken over beloningen. Hierbij zijn zij ook gebonden aan internationale richtlijnen voor het verzekeringsbedrijf.

Verzekeraars opereren in een steeds complexer wordende omgeving, met veranderende klantbehoeften, toenemende (nationale en internationale) complexere regelgeving, toezicht en compliance, en steeds meer concurrentie van binnen én buiten de sector. Dat vertaalt zich ook naar het aantrekken en behouden van deskundige en capabele mensen, waarmee verzekeraars deze uitdagingen, ook richting de toekomst, aan kunnen blijven gaan. De uitdaging is om dergelijke mensen binnen de eerder genoemde kaders een passende en marktconforme beloning te kunnen bieden.



In algemene zin vinden wij het van essentieel belang dat iedere verzekeraar binnen het wettelijk kader maatwerk kan toepassen om haar eigen beloningsbeleid vorm en inhoud te geven. Een 'one size fits all'-benadering is niet passend omdat verzekeraars ten opzichte van elkaar en ten opzichte van andere financiële instellingen wezenlijk verschillen. Een materieel deel van de leden van het Verbond kennen geen juridische NV structuur, maar zijn Onderlinge Waarborgmaatschappijen. Zij hebben te maken met een andere wettelijke governance structuur: zo kennen zij geen Raden van Commissarissen en aandeelhouders(vergaderingen), maar ledenraden, bestaande uit verzekerden. Dit zou wat ons betreft bij de discussie niet uit het oog verloren moeten worden.

Duurzaam beloningsbeleid

Iedere verzekeraar voert een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat in lijn is met de strategie en risicobereidheid, de doelstellingen en waarden en waarbij rekening wordt gehouden met de lange termijn belangen van de verzekeraar, het klantbelang, de relevante nationale en internationale context en het maatschappelijk draagvlak. De raad van commissarissen en de raad van bestuur nemen dit uitgangspunt in acht bij het vervullen van hun wettelijke taken met betrekking tot het beloningsbeleid en maken daarbij afwegingen. Het in acht nemen van bijvoorbeeld de nationale en waar nodig internationale context bij het vervullen van bestuursfuncties is van groot belang voor verzekeraars om aantrekkelijk te blijven voor goede bestuurders en werknemers. Goed bestuur is van belang voor de continuïteit van de organisatie, meer specifiek het lange termijn voortbestaan van de organisatie, en daarmee voor de klanten. Het is daarbij ook goed te realiseren dat verzekeraars wettelijk gezien geen systeemrelevante instellingen zijn en dus (in uitzonderlijke situaties) failliet kunnen gaan. Het wetsvoorstel herstel en afwikkeling van verzekeraars, dat momenteel aanhangig is in de Eerste Kamer, en het toezicht raamwerk Solvency II zijn gericht op het voorkomen van een dergelijke situatie. Financieel ingrijpen door de overheid is hierbij niet voorzien.

Internationale context

De aantrekkelijkheid van Nederland als vestigingsplaats voor buitenlandse financiële instellingen is een belangrijk aandachtspunt. Dat blijkt ook uit de berichtgeving rondom de Brexit. Met name voor een aantal grote verzekeraars dient het internationale karakter van het bedrijf te worden meegewogen. Deze verzekeraars zijn veelal actief in verschillende landen, zowel in Europa als daarbuiten. Voor bestuursfuncties vereist dit derhalve kennis en ervaring die breder is dan alleen opgedaan in Nederland of bij Nederlandse bedrijven. Voor deze verzekeraars is toegang tot de internationaal georiënteerde arbeidsmarkt voor professionals met brede kennis en ervaring dan ook essentieel. Nieuwe additionele maatregelen zullen deze situatie niet verbeteren.

Maatschappelijke context

Bij de uitvoering van het beloningsbeleid hanteren toezichthouders/commissarissen zoals hierboven aangegeven diverse uitgangspunten en invalshoeken. Zij zien erop toe dat het beloningsbeleid de lange-termijn doelstellingen van het bedrijf ondersteunt. Daarbij gaat het om het centraal stellen van het belang van de klant, een solide bedrijfsvoering, het beheersen van risico's, de maatschappelijke en politieke opvattingen, de arbeidsmarktpositie en continuïteit van de onderneming alsmede de rol van aandeelhouders en overige stakeholders. Dat de visies van de verschillende stakeholders onderling verschillen is duidelijk en geeft tegelijkertijd het dilemma ten aanzien van beloningen van bestuurders en medewerkers in het algemeen aan.

Regelgevingskader

Er zijn vele regels ten aanzien van een beheerst beloningsbeleid voor verzekeraars. Deze zijn in de loop van de tijd toegenomen en overlapt op een gegeven moment de zelfregulering van het Verbond. Zodra het onderscheidend karakter van de zelfregulering ontbrak, is deze ingetrokken. Voor verzekeraars zijn thans de volgende specifieke beloningsregels van toepassing:

- Solvency II, Gedelegeerde verordening EU 2015/35;
- EIOPA richtsnoeren (9 en 10);



- Wet op het financieel toezicht, (Wbfo 2015);
- Q & A DNB;
- Corporate Governance Code (voor beursgenoteerde verzekeraars, die overigens ook al wordt gevolgd door sommige niet-beursgenoteerde verzekeraars);

De minister wil het regelgevingskader (opnieuw) uitbreiden. Hieronder zullen wij op zijn voornemens ingaan, een aantal suggesties doen en stilstaan bij het overleg dat wij voeren met sociale partners in onze branche.

Terugvorderen van een deel van het vaste bestuurderssalaris bij staatssteun

De minister stelt voor om een deel van de vaste beloning (boven een bepaald minimum) terug te vorderen als er staatssteun aan een bank of verzekeraar wordt gegeven. Het idee hierachter is dat er sprake kan zijn van wanbeleid dat tot gevolg heeft dat er staatssteun moet worden aangevraagd. Doel van deze maatregel is om bestuurders meer verantwoordelijk te houden. Hoewel wij de sentimenten hierachter begrijpen, vragen wij ons sterk af of deze voorgestelde maatregel geen aantasting vormt van de rechtszekerheid en niet strijdig is met artikel 1 Eerste Protocol bij het EVRM (Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens). Hierin is immers het beginsel van ongestoord eigendomsgenot en bescherming tegen ontneming van eigendom opgenomen. Daarnaast zijn er reeds bestaande wettelijke regelingen op basis waarvan bestuurders van financiële ondernemingen persoonlijk verantwoordelijk kunnen worden gehouden in het geval van staatssteun (overzicht in **bijlage 1**).

Wij vragen ons ook af of deze maatregel bedoeld kan zijn voor verzekeraars. Met de nieuwe wetgeving rondom herstel en afwikkeling van verzekeraars is er juist voor gekozen dat bij een eventueel faillissement van de verzekeraar niet de belastingbetaler opdraait maar primair de kapitaalverschaffers en de sector zelf.

Als de overheid wil ingrijpen in de vrije beschikking van het eigendomsrecht, dan dient duidelijk te zijn op grond waarvan dit gebeurt en dient dit op een rechtmatige wijze te geschieden. Beantwoordt dit aan een dringende maatschappelijke behoefte? Is de beperking evenredig aan het nagestreefde, legitieme doel en zijn de aangevoerde gronden hiervoor relevant en toereikend? Wij hebben er zeker twijfels bij of daar in dit geval sprake van is. Daarnaast zou Nederland zich met een dergelijke maatregel nog verder verwijderen van wat internationaal gezien gangbaar is.

Op basis van de huidige motivering in het voorstel, zijn wij niet overtuigd van de noodzaak van deze vergaande maatregel. Welke maatschappelijke ordening wil de regering tot stand brengen die niet reeds door bestaande regelgeving wordt aangebracht?

Het minimaal een aantal jaren vasthouden van bestanddelen van een vaste beloning die waarde afhankelijk is (zoals aandelen)

Dit voorstel ondersteunen wij. Het is bij diverse leden al bestaand beleid als waarborg voor het langetermijnperspectief dat bestuurders moeten hebben bij het besturen van de instelling. In de Nederlandse Corporate Governance Code is voor beursgenoteerde bedrijven een best practice provision opgenomen op grond waarvan bestuurders aandelen ten minste voor een periode van vijf jaar na toekenning aanhouden. Wij adviseren om aan te sluiten bij de reikwijdte van deze code (gericht op bestuurders), deze termijn en de hierin gehanteerde definities.

Wij geven de regering in overweging om hoofdstuk 3 van de Nederlandse Corporate Governance Code (Beloningen) integraal op basis van comply or explain van toepassing te verklaren op alle financiële instellingen in Nederland.

Voorschrijven in het beloningsbeleid van financiële ondernemingen hoe de beloning zich verhoudt tot de maatschappelijke functie van de onderneming

Dit voorstel ondersteunen wij en is bij veel leden reeds bestaand beleid. Vanwege de grote diversiteit van verzekeraars is het beloningsbeleid eveneens gedifferentieerd.

In aanvulling daarop vinden wij het van belang dat verzekeraars met het oog op de maatschappelijke



functie die zij vervullen, op een transparante wijze verantwoording afleggen over het beloningsbeleid. Belangrijke stakeholders moeten vroegtijdig in het proces betrokken zijn. Bijvoorbeeld tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders of de vergadering van de ledenraad. Hun betrokkenheid wordt vergroot als zij de mogelijkheid krijgen om waardevolle adviezen te geven voordat het beloningsbeleid wordt vastgesteld.

De gewijzigde Aandeelhoudersrechtenrichtlijn voorziet in versterking van de betrokkenheid van aandeelhouders: het beloningsbeleid dient eens in de vier jaar ter stemming aan de algemene vergadering te worden voorgelegd, ook als daarin geen wijzigingen worden aangebracht. Daarnaast is in de gewijzigde Aandeelhoudersrechtenrichtlijn bepaald dat bij grote ondernemingen het remuneratierapport zoals dat in het bestuursverslag wordt opgenomen, jaarlijks aan de algemene vergadering moet worden voorgelegd; de algemene vergadering heeft daarbij een raadgevende stem. In het volgende bestuursverslag dient te worden uitgelegd hoe rekening is gehouden met de stemming. Voor kleine en middelgrote ondernemingen geldt dat het remuneratierapport ter bespreking wordt voorgelegd aan de algemene vergadering.

De rol van de ondernemingsraad achten wij van belang en wordt reeds in de wet versterkt. Dat ondersteunen wij van harte. Op 12 juni 2018 is het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden inzake de beloning van bestuurders door de Eerste Kamer aangenomen. Het gewijzigde art. 23 lid 2 WOR bepaalt dat grote ondernemingen (ondernemingen waarin in de regel ten minste 100 personen werkzaam zijn) ten minste jaarlijks een gesprek moeten organiseren met de ondernemingsraad over de hoogte en inhoud van arbeidsvoorwaardelijke afspraken ten aanzien van de verschillende groepen werknemers, het bestuur en het toezichthoudend orgaan en over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen ten opzichte van het voorgaande jaar per verschillende groep van de in de onderneming werkzame personen.

Daarnaast voelen wij er aanvullend voor dat iedere verzekeraar bij de bestuurdersbeloningen in het beloningsbeleid opneemt dat dit transparant moet zijn, ook voor wat betreft de gebruikte referentiegroep. De relevante vergelijkingsgroep kan bestaan uit een samenstelling van vergelijkbare functies bij Nederlandse financiële instellingen en Nederlandse niet-financiële instellingen. Voor internationaal opererende verzekeraars kunnen ook buitenlandse instellingen in de vergelijkingsgroep worden betrokken. Geadviseerd wordt om een dergelijke marktvergelijking (beloningsbenchmark) periodiek, bijvoorbeeld eens in de drie jaar, uit te voeren.

Reikwijdte en toezicht

Ten aanzien van de reikwijdte van de maatregelen vinden wij het relevant dat de concurrentie tussen financiële instellingen niet wordt verstoord en er sprake blijft van een level playing field. Bij de implementatie van de maatregelen is het goed om aan te sluiten bij definities die al zijn opgenomen in regelgeving zoals Solvency II.

In aansluiting op onze visie op toezicht vinden wij dat de verantwoordelijkheid voor het correct uitvoeren van de maatregelen ten aanzien van beloningen in eerste instantie bij de organisaties zelf en de sector ligt. Om het vertrouwen (zelfstandig) terug te kunnen winnen zullen de organisaties moeten laten zien dat zij de maatregelen correct toepassen in hun beloningsbeleid en zich rekenschap moeten blijven geven van de sentimenten, die hierover bij stakeholders, toezichthouders, politiek en klanten leven.

De Sociale Agenda met sociale partners is een goede plek voor dialoog

Vanuit het Verbond is samen met de vakorganisaties een richtinggevende Sociale Agenda voor de periode 2014-2018 opgesteld. Deze wordt dit jaar vernieuwd. In de Sociale Agenda wordt de visie van werkgevers en vakorganisaties in de sector weergegeven op gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en arbeidsmarkt. In de branche wordt er op centraal, waar dat past, en decentraal niveau uitvoering gegeven aan uitgangspunten van de Sociale agenda. In de Sociale Agenda staat nu



al dat verzekeraars van oudsher een belangrijke maatschappelijke rol hebben omdat zij voor consumenten en bedrijven het mogelijk maken over langere termijn zich in te dekken tegen financiële risico's die zij individueel niet kunnen dragen. Daarnaast is in de Sociale Agenda opgenomen dat het uitgangspunt is dat er sprake moet zijn van een verantwoord beloningsbeleid dat van toepassing is op alle medewerkers in de organisatie.

Omdat het een Sociale Agenda van sociale partners is, wordt dit gedragen door werkgevers en werknemers in de sector en zal dat effectief werken. Vanuit het Verbond blijven wij ons hiervoor inzetten.

Uiteraard is het Verbond graag aanwezig bij de rondetafelbijeenkomst om nader met u van gedachten te wisselen over de mogelijke wettelijke maatregelen.

Met vriendelijke groet,



H.L. De Boer

Bijlage 1 bij brief consultatiereactie beloningsmaatregelen Verbond van Verzekeraars

Overzicht van reeds bestaande wettelijke regelingen op basis waarvan bestuurders van financiële ondernemingen persoonlijk verantwoordelijk kunnen worden gehouden in het geval van staatssteun:

i. Bestuurdersaansprakelijkheid (BW)

Persoonlijke aansprakelijkheid in geval van onbehoorlijk bestuur.

ii. Vennootschapsrechtelijke malus en claw-back (BW)

Zogenaamde hold back en claw back kunnen worden toegepast ten aanzien van het variabele deel van het salaris van een bestuurder van een financiële instelling als uitkering van het variabele deel naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn, respectievelijk de uitkering heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan het variabele deel ten grondslag liggende doelen of over de omstandigheden waarvan het variabele deel afhankelijk was gesteld.

iii. Uitbreiding van malus en claw-back in de Wft

Uitbreiding en verplichtstelling claw back voor o.a. het geval waarin de persoon verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de financiële positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd.

iv. Geen ontslagvergoeding bij falen van de onderneming (BW)

Dagelijks beleidsbepalers van financiële ondernemingen mogen geen ontslagvergoeding ontvangen, indien sprake is van falen van de onderneming (o.a. in geval van nationalisatie, staatssteun of een gedwongen overname).

v. Bonusverbod en bevroezing variabele beloning bij staatssteun (Wft)

In het geval van staatssteun gelden op grond van de Wbfo, in lijn met de CRD IV, al specifieke beloningsrestricties voor dagelijks beleidsbepalers en senior management van banken en verzekeraars (o.a. het bevroeren van de hoogte van de vaste beloning en een verbod op toekenning of uitkering van variabele beloning tijdens de periode van staatssteun).

vi. Toetsing geschiktheid en betrouwbaarheid door DNB/AFM (Wft)

Indien sprake is van ernstig tekortschieten van een bestuurder kan dit mede gevolgen hebben voor de uitkomst van die toetsing.