

LEGAL UPDATE

Beheerst (blijven) belonen: inwerkingtreding Wet nadere beloningsmaatregelen financiële ondernemingen nadert!

Datum: 6 september 2022

De Wet nadere beloningsmaatregelen financiële ondernemingen ("**Wnbfo**") treedt op 1 januari 2023 in werking. De Wnbfo wijzigt de titel over het beloningsbeleid in de Wet op het financieel toezicht ("**Wft**"). In deze Legal Update behandelen wij de drie belangrijkste wijzigingen van de Wnbfo.

A. Een wettelijke retentieperiode van 5 jaar voor onder meer aandelen in vaste beloningen

Wat houdt deze wijziging in?

- Bestuurders en medewerkers van financiële ondernemingen zijn verplicht aandelen die deel uitmaken van de vaste beloning gedurende ten minste vijf jaar in bezit te houden en mogen deze aandelen niet verkopen.
- Deze verplichting is ook van toepassing op vergelijkbare instrumenten die deel uitmaken van de vaste beloning. Denk bijvoorbeeld aan opties, waarbij de waarde – net als bij aandelen – afhankelijk is van de waarde van de onderneming.

Doel en achtergrond

- De belangen van bestuurders en medewerkers in lijn te brengen met de langetermijnbelangen van de onderneming. Een beloning die gekoppeld is aan koersstijging kan volgens de wetgever een onwenselijke korte termijnprikkel creëren.
- Het creëren van een wettelijke basis voor een retentieperiode voor *alle* financiële ondernemingen, ongeacht of deze beursgenoteerd zijn, in aansluiting op de retentieperiode zoals opgenomen in de Nederlandse Corporate Governance Code (van toepassing op beursgenoteerde ondernemingen via het 'pas toe leg uit'-beginsel).

Inwerkingtreding

- Vanaf 1 januari 2023 dienen financiële ondernemingen zich te houden aan de wettelijke retentieperiode.
- De Wnbfo bevat een overgangperiode van één jaar voor bestaande werknemers met betrekking tot de wettelijke retentieperiode, dus vanaf 1 januari 2024. De onderneming wordt geacht in de overgangperiode in overleg te treden met individuele medewerkers (en vakbonden) om, waar nodig, de arbeidsvoorwaarden, contractuele afspraken en dergelijke te herzien.
- De retentieperiode heeft geen gevolgen voor financiële instrumenten die al daadwerkelijk zijn overgedragen aan bestaande werknemers voor de afloop van het overgangsrecht.

Wettelijke basis

Artikel 1:130 Wft.

B. Een wettelijke verplichting voor financiële ondernemingen om zich rekenschap te geven van en verantwoording af te leggen over de verhouding van de beloningen tot de maatschappelijke functie van de ondernemingen en de totstandkoming hiervan.

Wat houdt deze wijziging in?

- Financiële ondernemingen zijn verplicht in hun beloningsbeleid te beschrijven op welke wijze de onderneming zich rekenschap geeft van de verhouding van de beloningen van bestuurders,

commissarissen en medewerkers van de onderneming tot haar maatschappelijke functie en de wijze van totstandkoming hiervan.

- Financiële ondernemingen die op grond van de Wft verplicht zijn een bestuursverslag op te stellen, zijn verplicht in de openbaarheid verantwoording af te leggen.

De toezichthouder past geen inhoudelijke toets toe, maar hanteert een zogenaamde 'risico gebaseerde benadering'). Specifieke aandacht zal uitgaan naar de beloning in de top van de onderneming.

Doel en achtergrond

- De raad van commissarissen en de algemene vergadering meer rekening te laten houden met de functie van de onderneming en de positie in de samenleving. Stakeholders kunnen de raad van commissarissen hier vervolgens op aanspreken.
- Het verschaffen van inzicht in de wijze waarop stakeholders worden betrokken bij de totstandkoming van het beloningsbeleid, in lijn met het Nederlandse Rijnlands model.
-

Inwerkingtreding

- Financiële ondernemingen moeten per 1 januari 2023 hun beloningsbeleid hebben aangepast zodat dit ook de verhouding van de beloningen tot de maatschappelijke functie en de wijze van totstandkoming hiervan omvat.
- Financiële ondernemingen moeten hoogstwaarschijnlijk uiterlijk over boekjaar 2023 voor het eerst verantwoording afleggen in het bestuursverslag (indien verplicht).
-

Wettelijke basis

Artikel 1:118(2)(d) Wft.

C. Een aanscherping van de mogelijkheid tot afwijking van het bonusplafond voor niet-cao-personeel

Wat houdt deze wijziging in?

- Voor bestuurders en medewerkers van Nederlandse financiële ondernemingen geldt dat de bonus maximaal 20% van de vaste beloning mag zijn (het zogenaamde bonusplafond). Er bestaan verschillende afwijkingsmogelijkheden op het bonusplafond van 20%, zoals de afwijking voor niet-cao-personeel. De afwijkingsmogelijkheid voor niet-cao-personeel gaat na inwerkingtreding van de Wnbfo slechts in uitzonderlijke gevallen gelden en is in ieder geval niet mogelijk voor degenen die:
 - (i) interne controlefuncties verrichten; of
 - (ii) zich rechtstreeks bezighouden met het verlenen van financiële diensten aan consumenten.
- Jaarlijkse gemotiveerde mededelingsplicht aan de toezichthouder bij gebruikmaking van de afwijkingsmogelijkheid. In geval van een (jaarlijkse) uitvraag van de toezichthouder naar het beloningsbeleid en de beloningsgegevens kan de mededeling daarin worden opgenomen.

Doel en achtergrond

- Het benadrukken van het exceptionele karakter van de afwijkingsmogelijkheid.
- Voorkomen dat de afwijkingsmogelijkheid in de toekomst wordt toegepast voor personeel dat voor de onderneming belangrijke risicoafwegingen maakt of rechtstreeks met de consument te maken heeft.

Inwerkingtreding

- Vanaf 1 januari 2023 dienen financiële ondernemingen zich te houden aan de aanscherping van de afwijkingsmogelijkheid voor niet-cao-personeel.
- De Wnbfo bevat een overgangperiode van één jaar voor bestaande werknemers met betrekking tot de aanscherping van de afwijkingsmogelijkheid voor niet-cao-personeel, dus vanaf 1 januari 2024.

Wettelijke basis

- Artikel 1:121(2) en (7)(c) Wft (aanscherping).
- Artikel 1:120(4) Wft (mededelingsplicht).

Volledigheidshalve merken wij op dat de Wnbfo – naast de hiervoor genoemde wijzigingen – ook een aantal meer technische wijzigingen bevat.

Mocht u vragen hebben over compliance van het beloningsbeleid van uw financiële onderneming met de Wnbfo of het financieel toezichtrecht in het algemeen, neem gerust contact op met één van onze specialisten.

Dit is een Legal Update van Frank Richel en Micky Peters.

Voor meer informatie:

Frank Richel

+31 30 25 95 652

frankrichel@vbk.nl

Micky Peters

+31 30 25 95 570

mickypeters@vbk.nl