

Beloning banken verder onder vuur

Astrid Helstone

Kort geleden stelde de Europese Raad strenge voorschriften voor de beloning van de financiële sector vast. Ze vormen een onderdeel van de herziening van de Europese richtlijn voor kapitaalvereisten (CRD III) en plaatsen beloningsstructuren verder onder vuur. De vrijheid van financiële instellingen om naar eigen inzicht invulling te geven aan hun beloningsbeleid, wordt hiermee nog meer beperkt.

Essentieel is dat de uitbetaling van variabele beloning afhankelijk wordt van de financiële resultaten, zoals een clawbackregeling bij negatieve resultaten of een aanpassing van de beloning. Ook bevatten de nieuwe regels specifieke voorschriften over de verhouding tussen een bonus voor de korte en lange termijn.

Dit is het zoveelste initiatief voor

het regelen van beloningen in de financiële sector. Deze voorschriften passen binnen een uitgebreide maatschappelijke en politieke discussie over de regulering van beloningen sinds de kredietcrisis.

Bij het nader komen zetten financiële instellingen veel op het spel. Aangezien van reputatieschade dreigen de sancties van toezichthouders. Hiervoor geldt, op grond van CRD III, dat de sancties van de toezichthouders niet alleen doeltreffend maar ook afschrikwekkend moeten zijn.

Financiële instellingen moeten hun beloningsbeleid dus nu nog kritischer onder de loep nemen. Perverse prikkels, zoals gouden handboeien en parachutes, zijn verdacht en moeten regelmatig worden getoetst. Interne controlemechanismen zijn dan noodzakelijk; corporate governance van beloningen krijgt hiermee een nieuwe dimensie.

Tijdige acties in Nederland zijn absoluut geboden; op uiterlijk 1 ja-

nuari 2011 moeten de Europese beloningsvoorschriften in de lidstaten zijn ingevoerd. Gelet op de tijdsdruk, is dat geen sinecure.

Hier ligt een cruciale taak voor de wegever en ook voor de Nederlandsche Bank (DNB) om de toezichthoudersregeling tijdig aan te passen. Daarnaast moet de Nederlandsche Bank op korte termijn voor de sector regels vaststellen die een concrete invulling geven aan het beloningsbeleid. Hierbij zijn de richtlijnen van het Comité van Europese Banktoezichthouders (CEBS) leidend. DNB polst nu de betrokkenen; de formele consultatieronde start waarschijnlijk in november.

Perverse prikkels als gouden handboeien zijn verdacht en moeten regelmatig worden getoetst

Belangrijk is om de invoering van CRD III in Nederland ook te gebruiken om de verschillende beloningsinitiatieven deugdelijk te integreren in consistente wetgeving en beleidsregels. Nu hangt er een misvatting over het omgaan met beloningen; deze verschillen soms in opzet, reikwijdte en inhoud. Regulering verloopt nu omslachtig; deels is sprake van overlap, deels zijn er verschillen tussen de initiatieven.

De mist wordt ook veroorzaakt, omdat er naast wetgeving ook andere aanbevelingen voor best practices en beloningsprincipes zijn. Zo zijn er bijvoorbeeld de code Banken en de recente aanbevelingen van de parlementaire commissie-De Wit.

De initiatieven zijn hoofdzakelijk 'principle based' en bevatten open normen. Het is gewenst al deze initiatieven met behulp van concrete normen te integreren. Dat zal het beoogde doel, namelijk een consistent en beheerst belo-

ningsbeleid in de financiële sector, zeker ten goede komen.

Overigens moet de reikwijdte van de Europese beloningsvoorschriften voor de betrokkenen beslist niet worden onderschat. Niet alleen bestuurders maar ook de hogere leidinggevendenden en medewerkers die door hun werk materieel invloed hebben op het risico-profiel van de financiële instelling, worden in de Europese voorschriften genoemd.

Ook medewerkers die een beloningspakket verdienen dat gelijk is aan de beloning van de medewerkers in deze functies, vallen op basis van de Europese voorschriften onder de personele werkingsfeer. Het is wenselijk dat DNB bij de vaststelling van de beleidsregels ook aan dit onderdeel de nodige aandacht besteedt.

Astrid Helstone is advocaat bij de Praktijkgroep Employment, Pensions & Incentives van Stibbe te Amsterdam.