

Algemeen	Ontvangen commentaar	Standpunt DNB	Aanpassing RBB 2017
1. Proportionaliteit (BNG bank, NWB bank, NVB)	Het huidige voorstel volgt de CRD IV niet ten aanzien van proportionaliteit ("op een wijze en in een mate die aansluit bij hun omvang en hun interne organisatie en bij de aard, reikwijdte en complexiteit van hun werkzaamheden"). Op zijn minst zou de formulering van proportionaliteit uit CRD IV gehandhaafd moeten worden.	Het proportionaliteitsbeginsel is opgenomen in art. 1:117 (lid 2) van de Wft en is dus van toepassing op de regels m.b.t. het beloningsbeleid, inclusief de Rbb 2017.	Geen aanpassing, anders dan het – ter verduidelijking – opnemen van een verwijzing naar dit beginsel in de toelichting bij de regeling.
2. Timing (NWB bank, NVB)	Herziening van de Rbb vindt bij voorkeur plaats na de vaststelling van de voorstellen van de Europese Commissie over de remuneratiebepalingen in CRD V.	Een definitief tekstvoorstel van de Richtlijn Kapitaalvereisten (hierna: CRD) zal naar verwachting eind 2018 worden vastgesteld. De regels treden dan niet eerder dan januari 2019 in werking. Dit is mede afhankelijk van de snelheid waarmee voortgang wordt geboekt. I.v.m. de komst van de EBA guidelines verdient het de voorkeur om nu duidelijkheid te bieden in de Nederlandse regels ten opzichte van de bestaande regels in CRD IV en de guidance daaromtrent van EBA.	Geen aanpassing.
3. Q&A Proportionaliteit (BNG Bank)	Momenteel staat DNB bij een variabele beloning van minder dan een maandsalaris (met een maximum van 10.000 euro) het buiten toepassing blijven van het vereiste m.b.t. het uitgesteld betalen van variabele beloning en het uitbetalen ervan in de vorm van financiële instrumenten toe.	Ja, dit beleid wordt voortgezet totdat CRD V geïmplementeerd is. Dit beleid is uitgewerkt in een Q&A op onze website: http://www.toezicht.dnb.nl/3/50-227067.jsp	Geen aanpassing.

	Blijft DNB dit beleid hanteren in de periode tot aan de CRD V?		
4. Identified staff (BNG Bank)	Ter verduidelijking zou een verwijzing naar de formele criteria ter identificatie van de 'identified staff' kunnen worden opgenomen (gedelegeerde verordening nr. 604/2014).	In de toelichting is – voor de volledigheid – een verwijzing opgenomen naar deze gedelegeerde verordening waarin het begrip "identified staff" wordt uitgewerkt voor de binnen de scope van CRD IV/CRR vallende banken en beleggingsondernemingen. Vertaling daarvan naar andere sectoren levert strijd op met de sectorale benadering van het Europese kader en in steek van DNB.	In de toelichting wordt een verwijzing opgenomen naar de gedelegeerde verordening nr. 604/2014, waarin de criteria voor het begrip "identified staff" zijn uitgewerkt.
5. Sectorale insteek (PWC)	De sectorale aansluiting vindt op enkele punten niet plaats omdat in hoofdstuk 1.7 van de Wft meerdere malen wordt verwezen naar artikel 94 van de richtlijn kapitaalvereisten. Een verzekeraar is daarmee nog steeds gebonden aan de vereisten zoals vermeldt in de richtlijn kapitaalvereisten.	De sectorale insteek is een beleidskeuze van DNB en is uitgewerkt in de Rbb 2017. Voor zover de vereisten uit CRD door de wetgever zijn opgenomen in de wet zijn en blijven deze van toepassing op verzekeraars.	Geen aanpassing.
6. Level playing field (VV&A)	Afwijkende regelgeving of een strenger toezicht verslechtert de concurrentiepositie van Nederlandse beleggingsondernemingen. Het meest voor de hand liggende voorbeeld hiervan is de uitsluitend in Nederland geldende bonuscap van 20%, daar waar binnen Europa een bonuscap van 100% wordt aangehouden.	Het Nederlandse bonusplafond is opgenomen in de wet en is dus voor het opstellen van de Rbb 2017 een gegeven.	Geen aanpassing.

7. Proportionaliteit (VV&A)	Een te rigide interpretatie van regelgeving schaadt de positie van beleggingsondernemingen met een MKB-karakter onnodig en is ook niet noodzakelijk om het gedachtegoed dat aan de desbetreffende regelgeving ten grondslag ligt, te dienen.	Het proportionaliteitsbeginsel is van toepassing (zie opmerking 1) en wordt concreet toegepast op variabele beloningen lager dan 10.000 euro of een maandsalaris (zie vraag 3). Het beginsel wordt momenteel verder uitgewerkt in CRD. DNB wacht de uitkomst daarvan af.	Geen aanpassing.
8. Noodzaak tot aanpassing (NVB)	Wij vinden het van belang te benadrukken dat het niet nodig is om voor banken nadere regels te stellen in een Rbb. De wetgever heeft de betreffende artikelen uit de richtlijn al in hoofdstuk 1.7 Wft omgezet. Met deze omzetting van dezelfde artikelen, lijkt DNB de wetgever te passeren.	Voor banken brengt de Rbb 2017 geen inhoudelijke wijzigingen met zich. De beloningsregels die golden voor banken onder de Rbb 2014 zijn thans opgenomen in de Wft of worden neergelegd in de Rbb 2017. De Rbb introduceert een sectorale toepassing van de regels en kan daarbij – afhankelijk van de voor verdere invulling vatbare kwalitatieve regels gevolgen hebben voor de (toepassing van de) regels buiten de sector van banken en beleggingsondernemingen, maar dat is aan deze ondernemingen zelf.	Geen aanpassing.
9. Toepassingsbereik voorschriften (Van Doorne)	Aanbevolen wordt om duidelijk te maken welke voorschriften uit de Rbb 2017 gelden voor <i>all staff</i> (i.t.t. <i>identified staff</i>).	In de regeling is verduidelijkt dat het beloningsbeleid alleen geldt voor de in artikel 92 (tweede lid) genoemde categorieën van medewerkers. Voor zover regels gelden voor de instelling en niet zozeer voor specifieke categorieën van medewerkers blijkt dit uit de context van de punten zelf.	De bijlage, onderdeel A, punt 2, is overeenkomstig aangepast.

10. Proportionaliteit (Van Doorne)	Aanbevolen wordt om de zinsnede 'voor zover van toepassing' te schrappen en de 'proportionaliteit'-clausule erin te laten.	De toepassing van het proportionaliteitsprincipe is vastgelegd in artikel 1:117 (lid 2) Wft. Zie ook opmerking 1.	Geen aanpassing.
11. Artikelsgewijze toelichting (Van Doorne)	Aanbevolen wordt om een artikelsgewijze toelichting op te nemen, ter verduidelijking van de toepassing van de bepalingen uit de RBB 2017.	DNB volgt de bepalingen uit CRD IV zonder deze nader uit te werken. EBA heeft richtsnoeren vastgesteld die tot doel hebben een uniforme toepassing van deze regels. Volstaan wordt daarnaar te verwijzen –een verwijzing is in de toelichting bij de regeling opgenomen.	Geen aanpassing.
12. Vertrekvergoedingen (Van Doorne, NVB)	Aanbevolen wordt artikel 10 in zijn geheel te schrappen wegens dubbeling met de Wbfo.	Bedoeld wordt de bijlage bij de regeling, onderdeel A, punt 10. Deze bepaling is inderdaad reeds opgenomen in artikel 1:125 Wft.	In de bijlage bij de regeling, onderdeel A, is punt 10 geschrapt.
13. Groepsgewijze toepassing (Van Doorne)	Aanbevolen wordt om voor wat betreft groepsgewijze toepassing van de Rbb-voorschriften aan te haken bij het geconsolideerde toezichtbegrip uit CRD IV.	De voorschriften uit de Rbb 2017 dienen inderdaad groepsgewijs toegepast te worden.	In onderdeel A van de bijlage is een nieuw punt 1 opgenomen waarin is verduidelijkt dat het beloningsbeleid groepsbreed wordt toegepast. Daarbij is aangesloten bij artikel 92 (eerste lid) van de CRD.
14. Internationale toepassing (Van Doorne)	Aanbevolen wordt om in de tekst van de Rbb te expliciteren dat de Rbb internationaal moet worden toegepast en in de toelichting duidelijk te maken hoe hiermee moet worden omgegaan als implementatie juridisch of praktisch gezien onhaalbaar is.	De scope van de toepasselijkheid van de beloningsregels is geregeld in hoofdstuk 1.7 van de Wft en waar nodig gespecificeerd in de Rbb 2017.	Geen aanpassing.

15. 'Met inachtneming van' versus 'in overeenstemming met' (Van Doorne)	Aanbevolen wordt om bij de constatering dat DNB toezicht houdt op de naleving van hoofdstuk 1.7 van de Wft aan te knopen bij de zinsnede <i>met inachtneming van</i> .	Eens.	De toelichting bij de regeling is overeenkomstig aangepast.
16. Algemeen (Van Doorne)	Aanbevolen wordt duidelijk te maken welke regeling prevaleert indien sprake is van onderlinge tegenstrijdigheid.	De Rbb 2017 is aanvullend op de regeling in hoofdstuk 1.7 van de Wft en kan daarmee niet in strijd zijn. Van strijdigheden van de Rbb 2017 met de richtsnoeren inzake beloningsbeleid van de EBA is evenmin sprake aangezien de richtsnoeren slechts een uitleg van de CRD IV beloningsbeleid regels betreffen.	Geen aanpassing.
17. Malus & Clawback (Van Doorne)	Aanbevolen wordt om punt 16, van onderdeel A van de bijlage van de consultatieversie in zijn geheel te schrappen. Indien dit artikel wordt gehandhaafd wordt aanbevolen om duidelijk te maken welke toegevoegde/ onderscheidende waarde bestaat ten opzichte van artikel 1:126 jo. 1:127 Wft.	In de bijlage bij de Rbb 2017, onderdeel A, punt 16, is de eerste alinea feitelijk een nadere uitwerking van art. 1:118 (lid 2, onderdeel d), betreffende de kenmerken van het beloningsbeleid Wft. De tweede alinea is een (verdere) uitwerking van art. 1:127 Wft, betreffende de criteria voor verlaging van de variabele beloning. Voor beide onderdelen geldt – zoals voor de Rbb 2017 als geheel – dat zij tezamen met de daarmee samenhangende bepalingen in de Wft uitvoering geven aan de regels met betrekking tot het beloningsbeleid in CRD IV.	Geen aanpassing.

Technische punten Rbb

18. Proportionaliteit (NVB)	Artikel 92 aanhef laatste deel (in een mate die aansluit bij aard/complexiteit) en onder a (niet aanzetten tot onaanvaardbare risico's) en b (aansluiting bij strategie) is al verwerkt in art. 117 (lid 2) en 118 Wft. Zijn deze punten daarom niet verwerkt?	Dit klopt.	Geen aanpassing.
19. Definitie vaste/variabele beloning (NVB)	Wordt artikel 92 (g) geacht al verwerkt te zijn in art. 1:111 Wft (definities vast en variabel) en/of artikel 1:118 lid 2a Wft? Daar staat volgens ons niet hetzelfde als in art. 92 (2g) CRD.	Artikel 1:111 Wft wijkt slechts redactioneel af van art. 92(2g) CRD IV. Van materiële verschillen zal bij de uitvoering van het toezicht geen sprake zijn.	Geen aanpassing.
20. Bepalingen bij overheidsmaatregelen (NVB)	Deze bepaling lijkt gericht aan DNB/NL wetgever en niet aan banken. Hieraan is al invulling gegeven door art. 118 lid 1 Wft en art. 121-125 Wft, om die redenen hier verwijderen.	De bepaling in de bijlage bij de regeling, onderdeel A, punt 6, is gericht tot de instelling waarvoor bijzondere overheidsmaatregelen gelden, met dien verstande dat sub b inderdaad abusievelijk nog verwijst naar de door de bevoegde autoriteiten te stellen eisen.	Onderdeel A, punt 6, van de bijlage bij de regeling is aangepast; het betreft een redactionele aanpassing.
21. Variabele beloningscomponenten (NVB)	Wordt artikel 94 (a) geacht al verwerkt te zijn in artikel 1:118 (lid 2d) en 3 Wft?	Ja.	Geen aanpassing.
22. Gegarandeerde variabele beloningen (NVB)	Worden artikel 94 (d) en (e) geacht al verwerkt te zijn in art. 1:124 Wft?	Ja.	Geen aanpassing.
23. Bonusplafond (NVB)	Wordt artikel 94 (g) geacht al verwerkt te zijn in artikel 1:121 lid 3-5 Wft?	Artikel 94 (g) wordt geacht verwerkt te zijn in 1:121 en 1:122 van de Wft.	Geen aanpassing.

24. Verbod op hedgingstrategieën (NVB)	Waarom zijn artikel 94 (p), verbod hedging en (q), verbod andere verhikel, niet opgenomen?	Dit is geregeld in artikel 1:116 (lid 1) van de Wft.	Geen aanpassing.
25. Open boek toezicht (Van Doorne)	Het Open Boek Toezicht DNB ten aanzien van de Rbb moet worden aangepast aan de Rbb 2017.	Dit zal (vanzelfsprekend) na de publicatie van de definitieve RBB 2017 in de Staatscourant plaatsvinden.	Geen aanpassing.
26. Datum inwerkingtreding (Van Doorne)	De beoogde datum inwerkingtreding ontbreekt.	De inwerkingtreding vindt plaats met ingang van de dag na dagtekening van de Staatscourant waarin de Rbb 2017 wordt geplaatst – zie artikel 5 van de regeling.	Geen aanpassing.
27. Artikel 4: Controlefuncties (Van Doorne)	In de Rbb 2017 is niet nader omschreven welke functies kwalificeren als controlefuncties. Het ligt voor de hand dat hiervoor wordt aangesloten bij de EBA guidelines on internal governance.	Dit is al geregeld in de hoofdstukken 3 en 4 van het Besluit prudentiële regels Wft. Bij toezicht op de naleving van de regels ingevolge de Wft op dit terrein, volgt DNB de richtsnoeren van EBA met betrekking tot interne governance (GL44, 2011).	Geen aanpassing.
28. Rol AvA (artikel 8, lid 2 Rbb 2014, Van Doorne)	Dit artikel omtrent de bevoegdheid van de AvA ontbreekt in de Rbb 2017. Artikel 8 lid 2 geeft blijk van erkenning voor de Nederlandse corporate governance ten aanzien van bestuurdersbeloningen. Bij gebreke van dit artikel dient zowel de AvA als de interne toezichthouder het beloningsbeleid voor het bestuur vast te	De Rbb 2017 implementeert slechts CRD bepalingen voor banken en beleggingsondernemingen voor zover de betreffende bepalingen niet al geïmplementeerd zijn in de Wft. Niet is beoogd om af te wijken van bepalingen uit het BW.	Geen aanpassing.

	stellen. Het voorstel is dan ook dit artikel in de Rbb te laten.		
29. Definitie 'leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie': bijv. artikel 2 en 19 (Van Doorne)	Voorstel om terug te keren naar de term interne toezichthouder. Daarmee is duidelijk dat zowel de RvC (two tier board) als de niet-uitvoerend bestuurders wordt bedoeld (one tier board).	Het verdient de voorkeur om zo dicht mogelijk bij de Nederlandse vertaling van de Richtlijn Kapitaalvereisten te blijven. Bovendien kan de term "interne toezichthouder" verwarrend werken in verband met toepassing van de regels in het Besluit prudentiële regels Wft en de guidelines van EBA met betrekking tot de interne governance (GL44, 2011) van ondernemingen waar het de taken van de Compliance Functie en van de Interne Audit Functie betreft.	Geen aanpassing.
30. Prestatiebeoordeling gespreid over meerdere jaren (artikel 7, Van Doorne)	Het is onduidelijk wat hiermee wordt bedoeld. Gaat dit over het principe van <i>deferral</i> , waarbij voorafgaand aan (meerjarige) vesting de prestaties van het individu, het bedrijfsonderdeel en de onderneming worden (her)beoordeeld?	De bepaling in kwestie geeft uitvoering aan het bepaalde in artikel 94(1b) CRD IV en beoogt te waarborgen dat de prestatiebeoordeling gespreid is over meerdere jaren zodat de variabele beloning niet is gebaseerd op korte termijn prestaties, maar op lange termijn prestaties, rekening houdend met de bedrijfscyclus van de onderneming. De bepaling geeft in dezen ook een nadere uitwerking aan het bepaalde in artikel 1:118 (eerste lid) Wft.	Geen aanpassing.
31. Hoogte variabele beloning (artikel 8 en 9, Van Doorne)	Wat is de praktische waarde van deze voorschriften, gelet op het 20%	De praktische waarde is afhankelijk van specifieke omstandigheden zoals de kapitaalbehoefte op enig	Geen aanpassing.

	bonusplafond en de staatssteun-beloningsregels?	moment, daarover kunnen geen algemene uitspraken kunnen worden gedaan.	
32. Buy-out bonus (artikel 11)	Aanbevolen wordt om duidelijk te maken dat een buy-out kwalificeert als een bijzondere vorm van een sign-on bonus waarop artikel 1:124 Wft onverkort van toepassing is.	De bepaling in punt 11, onderdeel A van de bijlage bij de regeling laat geen misverstand bestaan dat zij aansluit bij het bepaalde in artikel 1:124 (tweede lid) aanhef en onderdeel A Wft.	Geen aanpassing.
33. Retentierechten, uitstel van betaling en prestatie- en verrekeningsafspraken (artikel 11, Van Doorne)	Retentierechten moet zijn retentieverplichtingen? En wat zijn verrekeningsafspraken? Er lijkt hier sprake te zijn van een slechte en onduidelijke vertaling van CRD IV.	De bepaling in kwestie is overeenkomstig de Nederlandse tekst van art. 94(1i) CRD IV en komt overeen met art. 15, derde lid, van de Rbb 2014.	Geen aanpassing.
34. Discretionair pensioen (artikel 17, Van Doorne)	Wanneer is er sprake van discretionair pensioen? Niet valt in te zien hoe pensioenfondsen/pensioenverzekeraars uitbetalingen kunnen doen in instrumenten van de bank/beleggingsonderneming waar de werknemer werkzaam is.	Deze tekst is overeenkomstig het bepaalde in art. 94(1o) CRD IV en is ook in dezelfde bewoordingen opgenomen in art. 23 Rbb 2014.	Geen aanpassing.