**RESULTATEN CONSULTATIE Q&A Retentievergoedingen**

De concepttekst van de onderhavige Q&A is van 15 augustus 2022 tot 26 september 2022 openbaar geconsulteerd op de website van DNB. Er zijn twee reacties ontvangen, afkomstig van de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) en de Association of Proprietary Traders (APT). Onderstaande tabel geeft het ontvangen commentaar weer, de reactie van DNB, en de eventuele wijzigingen die uit het commentaar volgden.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **#** | **Onderwerp** | **Toelichting** | **Reactie DNB** | **Wijzigingen** |
| 1 | Verduidelijking op de verwijzing naar art. 1:121 Wft. | Een reageerder stelt dat DNB in de Q&A de interpretatie van de wettekst lijkt uit te breiden door de verwijzing naar artikel 1:121, eerste lid, van de Wet op het financieel toezicht (Wft) op te vatten als een verwijzing naar artikel 1:121, eerste tot en met vijfde lid Wft. De reageerder wijst er daarbij op dat in artikel 1:116 Wft is bepaald dat een toekenning van een retentievergoeding in strijd met artikel 1:122 Wft nietig is, waarbij artikel 1:122 Wft volgens de reageerder slechts naar artikel 1:121, eerste lid, Wft verwijst. De reageerder vraagt daarom om verduidelijking in de Q&A. | In artikel 1:121, eerste lid, Wft is de hoofdregel van het bonusplafond opgenomen. De overige leden van artikel 1:121 Wft bevatten uitzonderingen op deze hoofdregel. Naar het oordeel van DNB herbergt de verwijzing naar de hoofdregel uit het eerste lid tevens een verwijzing naar de uitzonderingen op deze hoofdregel. Hiervoor kan steun kan worden gevonden in de Memorie van toelichting bij de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen, waar is opgenomen dat een afwijking van artikel 1:121, eerste lid, Wft tevens een afwijking van de overige leden van artikel 1:121 Wft inhoudt nu deze gerelateerd zijn aan het eerste lid.[[1]](#footnote-2)  Als de verwijzing in artikel 1:122 Wft bovendien – zoals de reageerder lijkt te betogen - sec zou moeten worden opgevat als een verwijzing naar artikel 1:121, eerste lid, Wft – zonder tevens als een verwijzing naar de overige leden van artikel 1:121 Wft – zou dit betekenen dat *elke* retentievergoeding die tot gevolg heeft dat de som van de retentievergoeding en overige variabele beloningen het op grond van artikel 1:121, eerste lid, Wft toepasselijke bonusplafond van 20% overschrijdt, voorafgaande instemming van de toezichthouder zou vereisen en het totaal aan variabele beloningen het bonusplafond van 100% of 200% met instemming door aandeelhouders niet zou mogen overschrijden. Dit kan niet de bedoeling van de wetgever zijn geweest; dan zouden immers ook die financiële ondernemingen die thans in artikel 1:121, zevende lid, Wft zijn uitgezonderd van het bonusplafond bij toekenning van bepaalde retentievergoedingen alsnog onder het bonusplafond worden gebracht. | Nee |
| 2 | Beperking van de scope tot identified staff. | Een reageerder stelt dat DNB in de Q&A op twee punten verder gaat dan de EBA Richtsnoeren betreffende een degelijk beloningsbeleid overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU en die overeenkomstig Richtlijn (EU) 2019/2034.  Ten eerste stelt de reageerder dat in de Q&A onderbouwing lijkt te moeten worden gegeven voor alle werknemers die een retentievergoeding ontvangen, terwijl dit in genoemde richtsnoeren is beperkt tot de zgn. Identified Staff.  De reageerder pleit ervoor om, onder verwijzing naar het grensoverschrijdende karakter van de kapitaalmarkten en het belang van eenduidigheid van Europese regels, de Q&A op nationaal niveau zoveel mogelijk genoemde richtsnoeren te spiegelen. De reageerder pleit er daarom voor om de gevraagde onderbouwing van retentievergoedingen waarvoor geen voorafgaande instemming hoeft te worden gevraagd, te beperken tot de Identified Staff. | Met artikel 1:122 Wft heeft de Nederlandse wetgever ruimte willen geven om in het geval van een duurzame organisatiewijziging een retentievergoeding toe te kunnen kennen waardoor de som aan variabele beloningen het op grond van artikel 1:121 Wft toepasselijke bonusplafond te boven gaat, met dien verstande dat deze in geen gevallen de 100%/200% (met instemming aandeelhouders) kan overschrijden. Bij het opstellen van deze regeling heeft de Nederlandse wetgever willen aansluiten bij de Europese standaarden op dit punt.[[2]](#footnote-3) Wel geldt deze regeling, net als de hoofdregel van het bonusplafond uit artikel 1:121, eerste lid, Wft, voor alle werknemers van een financiële onderneming met zetel in Nederland, en niet slechts voor Identified Staff. Daarom valt niet in te zien waarom bij retentievergoedingen die niet aan instemming onderhevig zijn, wél dat onderscheid zou dienen te worden gemaakt.  Voor zover reageerder meent dat bij niet-Identified Staff een vergoeding als een retentievergoeding kan worden aangemerkt zonder dat deze aan de in de richtsnoeren verbonden voorwaarden voldoet, merkt DNB bovendien op dat niet valt in te zien hoe een retentievergoeding in een dergelijk geval afdoende zou kunnen worden onderscheiden als figuur van een andere soort variabele beloning. | Nee |
| 3 | Lengte van toegekende retentieperiodes onderbouwen. | Een reageerder stelt dat in de Q&A is opgenomen dat onderbouwd dient te worden waarom zowel de hoogte van de toegekende retentieperiode als de lengte van de retentieperiode noodzakelijk en proportioneel zijn voor het behoud van de medewerker, terwijl in de richtsnoeren alleen zou zijn opgenomen dat de hoogte van de retentievergoeding moet worden onderbouwd.  De lengte van de retentiebonus zou daarom moeten worden geschrapt uit de elementen die nader moeten worden onderbouwd. | De stelling van de reageerder rust naar het oordeel van DNB op een te enge lezing van de relevante richtsnoeren.  In richtsnoer 136 is opgenomen dat documentatie dient te worden bijgehouden van de gebeurtenis die het noodzakelijk maakt een retentiebonus toe te kennen en van de motivering voor die toekenning, alsook van de periode, met inbegrip van de begin- en einddatum, waarvoor de reden verondersteld wordt te bestaan. Dat brengt met zich mee dat instellingen de begin- en einddatum, en daarmee de lengte van de retentieperiode, dienen te kunnen onderbouwen.  Tevens volgt uit richtsnoer 140 dat "Een retentiebonus dient gebaseerd te zijn op specifieke voorwaarden ... De specifieke voorwaarden voor een retentiebonus moeten resulteren in de retentiedoelstelling (d.w.z. de retentie van personeelsleden in de beleggingsonderneming gedurende een vooraf bepaalde periode of tot een bepaalde gebeurtenis).” Voorts volgt uit paragraaf 142 dat instellingen “de retentieperiode [moeten] vaststellen als het tijdstip van de gebeurtenis of als de periode tussen de begindatum en de einddatum van de gebeurtenis wanneer aan de retentievoorwaarde moet worden voldaan”.  Zoals weergegeven in de Q&A hanteert DNB de relevante richtsnoeren als (deel van) het beoordelingskader voor retentievergoedingen, zowel wanneer voorgelegd ter voorafgaande toestemming als bij behandeling in het doorlopende toezicht. Gegeven bovenstaande paragraven vraagt DNB aan instellingen om de retentieperiode te specificeren en onderbouwen. | Nee |

1. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33964, nr. 3. p. 20. [↑](#footnote-ref-2)
2. *Kamerstukken II* 2013/14, 33 964, nr. 3, p. 36. [↑](#footnote-ref-3)