de Berlaimontlaan 14 – BE-1000 Brussel
tel. +32 2 221 54 65
ondernemingsnummer: 0203.201.340
RPR Brussel
www.nbb.be

BanqueNationaleBank DE BELGIQUE VAN BELGIË
Eurosystem

Circulaire

Brussel, 7 december

Kenmerk: NBB_2021_30

uw correspondent:
Catherine Terrier
tel. +32 2 221 45 32
catherine.terrier@nbb.be

Beloningsbeleid: actualisering van het wettelijke kader en omzetting van de richtsnoeren van de EBA van 2 juli 2021 betreffende een degelijk beloningsbeleid overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04)

Toepassingsveld

- *kredietinstellingen en hun bijkantoren in het buitenland,*
- *beursvennootschappen bedoeld in artikel 1, leden 2 en 5 van Verordening 2019/2033[1] (hierna "grote beursvennootschappen") en hun bijkantoren in het buitenland,*
- *in België gevestigde bijkantoren van kredietinstellingen en grote beursvennootschappen die geen lid zijn van de Europese Economische Ruimte,*
- *in het kader van het geconsolideerd toezicht, goedgekeurde of aangewezen financiële holdings en gemengde financiële holdings naar Belgisch recht.*

Naar de entiteiten die onder het toepassingsveld van deze circulaire vallen wordt hierna verwezen met de generieke term "financiële instellingen".

Samenvatting/Doelstelling

Deze circulaire heeft tot doel om enerzijds toelichting te verschaffen bij de actualisering van het wettelijke kader en anderzijds de richtsnoeren van de Europese Bankautoriteit (EBA) van 2 juli 2021 betreffende een degelijk beloningsbeleid overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU om te zetten in het Belgisch prudentieel kader.

Deze EBA richtsnoeren werden op 2 juli 2021 gepubliceerd en zullen – voor de geviseerde instellingen – de richtsnoeren van de EBA van 27 juni 2016 betreffende een beheerst beloningsbeleid (EBA/GL/2015/22) vervangen met ingang van 31 december 2021. De EBA richtsnoeren fungeren als leidraad voor het concrete toezicht op het beloningsbeleid en de beloningspraktijken van financiële instellingen. De financiële instellingen dienen daarom, als aanvulling op de wettelijke bepalingen omtrent behoorlijk beloningsbeleid, deze richtsnoeren toe te passen en na te leven.

1 Verordening (EU) 2019/2033 van het Europees Parlement en de Raad van 27 november 2019 betreffende prudentiële vereisten voor beleggingsondernemingen en tot wijziging van verordeningen (EU) nr. 1093/2010, (EU) nr. 575/2013, (EU) nr. 600/2014 en (EU) nr. 806/2014.

De bepalingen in deze circulaire die duiding verschaffen bij het geactualiseerde wettelijke kader in de Bankwet[2], treden in werking op de dag waarop deze circulaire wordt bekendgemaakt op de website van de Bank, dit uiteraard voor zover de wettelijke bepalingen waarop zij betrekking hebben op dat ogenblik eveneens in werking zijn getreden. Voor de overige bepalingen is deze circulaire van toepassing vanaf 31 december 2021 en vervangt zij – voor de geviseerde instellingen – vanaf die datum de eerdere circulaire NBB_2016_44 over hetzelfde onderwerp.

Geachte mevrouw
Geachte heer

Deze circulaire heeft tot doel om enerzijds toelichting te verschaffen bij de actualisering van het wettelijke kader bepaald in de Bankwet en anderzijds de richtsnoeren van de Europese Bankautoriteit (hierna "EBA") van 2 juli 2021 betreffende een beheerst beloningsbeleid om te zetten in het Belgisch prudentieel kader.

Artikel 75.2 van Richtlijn 2013/36/EU (hierna de "CRD richtlijn") schrijft voor dat de EBA richtsnoeren dient uit te vaardigen betreffende een beheerst beloningsbeleid dat voldoet aan de in artikelen 92 tot en met 95 vervatte beginselen. Een eerste versie van deze richtsnoeren werd gepubliceerd op 27 juni 2016 en omgezet in het Belgisch prudentieel kader door circulaire NBB_2016_44.

Richtlijn 2019/878/EU van 20 mei 2019 tot wijziging van Richtlijn 2013/36/EU met betrekking tot vrijgestelde entiteiten, financiële holdings, gemengde financiële holdings, beloning, toezichtsmaatregelen en – bevoegdheden en kapitaalconserveringsmaatregelen (hierna de "CRD V richtlijn") wijzigt – zoals de titel aangeeft – onder meer de regels inzake het beloningsbeleid. Uit de praktijk was immers gebleken dat bepaalde regels met betrekking tot de variabele vergoeding – in het bijzonder de regels betreffende het uitstel van betaling en betaling in instrumenten – soms moeilijk toe te passen waren dan wel voor bepaalde kleinere instellingen of personen die slechts een beperkte variabele vergoedingen genoten niet in verhouding stonden tot de prudentiële voordelen ervan. Bijgevolg voert de CRD V richtlijn een aantal proportionaliteitsregels in voor de toepassing van de regels inzake uitstel van betaling en betaling in instrumenten. Daarnaast vereenvoudigt deze richtlijn ook nog de toepassing van de beloningsvereisten op geconsolideerde basis en vereist zij tevens dat instellingen een genderneutraal beloningsbeleid toepassen voor al het personeel.

Deze nieuwe richtlijnnormen werden als dusdanig reeds omgezet in de Bankwet[3].

Bijgevolg dienden tevens de EBA richtsnoeren van 27 juni 2016 te worden geactualiseerd. De EBA heeft een openbare raadpleging over de geactualiseerde richtsnoeren gelanceerd voor een periode van drie maanden, dewelke werd beëindigd op 29 januari 2021. De gereviseerde EBA richtsnoeren van 2 juli 2021 treden in werking op 31 december 2021 en houden enerzijds rekening met de wijzigingen geïntroduceerd door de CRD V richtlijn en anderzijds met de ervaringen van de Europese toezichthouders inzake het beloningsbeleid.

De EBA richtsnoeren zijn vervat in een uitgebreid en omvattend referentiedocument, dat als leidraad fungeert voor het concrete toezicht op het beloningsbeleid en de beloningspraktijken van financiële instellingen. Deze richtsnoeren vormen derhalve een integraal onderdeel van deze circulaire en zijn als bijlage toegevoegd. De financiële instellingen dienen dus, als aanvulling op de wettelijke bepalingen omtrent behoorlijk beloningsbeleid, de EBA richtsnoeren toe te passen en na te leven.

Voorts heeft de Bank sedert 2011 op regelmatige tijdstippen een horizontale doorlichting verricht van de naleving van de regels met betrekking tot het beloningsbeleid en werden ook in de dagelijkse praktijk een aantal aandachtspunten vastgesteld, waardoor de Bank hieronder nogmaals de belangrijkste aandachtspunten uit de circulaire NBB_2016_44 herneemt en tevens een aantal nieuwe punten duidt.

2 Wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen en beursvennootschappen.

3 Wet van 11 juli 2021 tot omzetting van richtlijn 2019/878 van het Europees Parlement en de Raad van 20 mei 2019, van richtlijn 2019/879 van het Europees Parlement en de Raad van 20 mei 2019, van richtlijn 2019/2034 van het Europees Parlement en de Raad van 27 november 2019, van richtlijn 2019/2177 van het Europees Parlement en de Raad van 19 december 2019, van richtlijn 2021/338 van het Europees Parlement en de Raad van 16 februari 2021 en houdende diverse bepalingen.

1. Aandachtspunten

a. Verantwoordelijkheid van de financiële instelling inzake beloningsbeleid

De vereisten op het vlak van beloningen in de financiële sector vinden hun oorsprong in de diverse werkzaamheden op internationaal niveau naar aanleiding van de financiële crisis van 2008. In het rapport de Larosière en het rapport van het Lamfalussy-comité werden de tekortkomingen in het beloningsbeleid – waaronder buitensporige premies, bonussen en ontslagvergoedingen – van financiële instellingen geduid als problematisch[4].

Bijgevolg besloot de Europese wetgever om de beloningen in de financiële sector te reglementeren via Europese regelgeving, hetgeen onder meer zijn beslag heeft gevonden in de CRD richtlijn, de Bankwet, diverse technische reguleringsnormen van de EBA, richtsnoeren van de EBA, en beleidslijnen van nationale toezichthouders, waaronder de Bank.

Deze regelgeving en richtsnoeren gaan op diverse vlakken verder dan hetgeen bepaald wordt in het gemeen arbeidsrecht en vennootschapsrecht. Het behoort dan ook tot de verantwoordelijkheid van de financiële instellingen om deze specifieke regelgeving – zowel naar de tekst als de geest ervan – correct na te leven en hiertoe een coherent beloningsbeleid uit te werken.

In het kader van haar horizontale doorlichtingen en dagelijkse toezichtspraktijk, heeft de Bank evenwel vastgesteld dat sommige instellingen nog onvoldoende de voorrang van deze strengere beloningsregels geïntegreerd hebben in hun beloningsbeleid, waardoor individuele contracten met personeelsleden en bestuurders soms verbintenissen bevatten die haaks staan op de bepalingen in de Bankwet of Europese regelgeving. Hierdoor worden nodeloos compliancerisico's gecreëerd dewelke kunnen uitmonden in juridische geschillen en, desgevallend, de gedwongen uitbetaling van contractueel overeengekomen beloningen in strijd met de Bankwet of Europese regelgeving.

De Bank wenst instellingen daarom nogmaals te wijzen op hun verantwoordelijkheden en de verplichting om de specifieke prudentiële beloningsregels na te leven. Schendingen van deze regels vormen immers een inbreuk op de Bankwet, welke aanleiding kan geven tot administratieve maatregelen en sancties.

In het verlengde van het bovenstaande vragen wij instellingen tevens bijzondere aandacht te schenken aan de gepaste juridische omkadering van hun relatie met bestuurders. De regel dat bestuurders hun bestuursfunctie niet in het kader van een arbeidsovereenkomst kunnen uitoefenen, is reeds lang verankerd in het Belgisch recht[5]. Deze regel werd nu ook expliciet opgenomen in het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen en in de artikelen 24, 25 en 62/1 van de Bankwet, welke enerzijds aangeven dat de leden van het directiecomité in deze hoedanigheid niet door een arbeidsovereenkomst met de vennootschap verbonden mogen zijn en anderzijds, meer in het algemeen, tevens de leden van het wettelijk bestuursorgaan en de leden van het directiecomité verbieden om een functie als loontrekkende uit te oefenen in de kredietinstelling of in een vennootschap waarin de kredietinstelling een deelneming heeft. Immers, het bestaan van een arbeidsovereenkomst veronderstelt een band van ondergeschiktheid die *in se* niet verenigbaar is met een bestuursfunctie. Voorts is een dergelijke band van ondergeschiktheid in hoofde van bestuurders ook in strijd met de beginselen van goed bestuur (o.a. beginsel van onafhankelijkheid van geest, collegialiteit binnen het bestuursorgaan, etc.).

Instellingen die zich momenteel in een situatie bevinden die strijdig is met het wettelijke kader, dienen deze situatie naar de toekomst toe definitief te regelen. Een loutere opschorting van de bestaande arbeidsovereenkomst voor de duur van het bestuursmandaat vormt in dit kader geen gepaste oplossing, aangezien de betrokkene in dat geval nog steeds gebonden is door de arbeidsovereenkomst dewelke bij de beëindiging van het mandaat terug wordt hervat, waardoor bovenstaande onverenigbaarheden sluimerend blijven bestaan. In dit verband vestigen wij tevens de aandacht op het feit dat in het nieuwe Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen het beginsel van de *ad nutum* ontslagbaarheid voortaan suppletief is en men ook voor de leden van het bestuursorgaan over de mogelijkheid beschikt om een financiële compensatie toe te kennen voor een opzegtermijn die niet werd gepresteerd, wat de

4 Memorie van Toelichting bij de Bankwet, *Parl.St.* Kamer, 2013-2014, Doc. 53 – 3406/001, p. 73-77.

5 Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp tot invoering van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen en houdende diverse bepalingen, *Parl.St.* Kamer, 2017-2018, Doc. 54 – 3119/001, p. 66.

mogelijkheid biedt om tegemoet te komen aan de legitieme verwachtingen terzake van personeelsleden die in het kader van een benoeming tot bestuurder geconfronteerd worden met een wijziging van hun arbeidsrechtelijke situatie[6]. Dit laatste laat ook toe om eventuele vertrekvergoedingen op een correcte wijze te koppelen aan de in de loop der tijd gerealiseerde prestaties als bestuurder, conform artikel 12 van Bijlage II bij de Bankwet, en zodoende een amalgaam met voorgaande verbintenissen in het kader van de oude arbeidsovereenkomst te vermijden.

b. Documentering van het selectieproces van 'Identified Staff'

Zoals uiteengezet in paragraaf 98 e.v. van de EBA richtsnoeren, is het de verantwoordelijkheid van de financiële instelling om te bepalen welke personen gekwalificeerd dienen te worden als 'Identified Staff'. Het gaat hierbij met name om de categorieën van personeelsleden wier beroepsactiviteiten een materiële invloed hebben op het risicoprofiel van de financiële instelling.

Om hierop een adequaat toezicht toe te laten is het van belang dat dit selectieproces afdoende wordt gedocumenteerd, ook met betrekking tot de medewerkers die werden geïdentificeerd op basis van kwantitatieve criteria, maar van wie finaal wordt geoordeeld dat hun professionele activiteiten geen materiële invloed hebben op het risicoprofiel van de instelling, in overeenstemming met de Technische Reguleringsnormen betreffende "Identified Staff"[7]. In dit kader dient men tewerk te gaan op een wijze waarbij onder ieder selectiecriterium de weerhouden functies worden opgelijst en, desgevallend, aan te geven waarom een bepaalde persoon die geïdentificeerd werd op basis van de kwantitatieve criteria niet weerhouden werd.

c. Belang van transparantie

Transparantie, niet alleen ten aanzien van de toezichthouder maar ook ten aanzien van de andere belanghebbenden, is van essentieel belang voor het voeren van een deugdelijk beloningsbeleid.

Het beloningsbeleid van iedere financiële instelling dient in dit verband te voldoen aan de volgende vereisten: (i) een precieze beschrijving van de verschillende componenten van respectievelijk de vaste en de variabele beloning overeenkomstig de criteria vastgelegd in paragrafen 129 e.v. van de EBA richtsnoeren; (ii) het gebruik van heldere definities en criteria voor prestatiemeting en risico-aanpassingen; (iii) een duidelijke beschrijving van het besluitvormingsproces met betrekking tot de beloning van 'Identified Staff', in het bijzonder hoe de beslissingen worden genomen op het vlak van prestatiebeoordeling en risico-aanpassingen; (iv) desgevallend, een duidelijke beschrijving van de interactie met het beloningsbeleid van de groep bij het bepalen van bonus pools voor de verschillende activiteiten.

Verder dient het concrete beslissingsproces met betrekking tot prestatiebeoordeling en risico-aanpassingen voldoende gedocumenteerd te worden, in het bijzonder wat betreft de wisselwerking tussen het gebruik van risicogevoelige parameters en discretionaire bijsturingen. Ofschoon beslissingen zelden formulair zijn en vaak een kwalitatief oordeel vergen, dienen de op de verschillende niveaus genomen beslissingen op een volledige en duidelijke manier te worden genotuleerd.

6 Wat de beloning van de leden van het directiecomité betreft, valt deze, behoudens andersluidende bepaling in de statuten, onder de bevoegdheid van de raad van bestuur, die ook kan voorzien in een dergelijke financiële compensatie (zie in dit verband de voorbereidende werken bij de wet van 27 juni 2021 – Doc. 55-1887/001, p. 54).

7 Gedelegeerde Verordening (EU) 2021/923 van de Commissie van 25 maart 2021 tot aanvulling van Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad met betrekking tot technische reguleringsnormen met de criteria ter bepaling van leidinggevende verantwoordelijkheid, controlefuncties, essentiële bedrijfseenheden en een aanzienlijke impact op het risicoprofiel van een essentiële bedrijfseenheid, en met criteria voor het identificeren van personeelsleden of categorieën personeelsleden wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling even wezenlijk beïnvloeden als die van de in artikel 92, lid 3, van die richtlijn bedoelde personeelsleden of categorieën personeelsleden.

d. Rol van het risicocomité

Een bijzondere rol inzake beloningsbeleid is weggelegd voor het risicocomité. Het risicocomité dient met name na te gaan of de stimulansen inzake variabele beloning passen in het beheer van de risico's (d.w.z. op een manier die de risico's niet in de hand werkt), van de eigenvermogensvereisten en van de liquiditeit, rekening houdend met de winstvooruitzichten.

Het is dus van belang dat het kader voor risicotolerantie en –strategie wordt geïntegreerd in het beloningsbeleid. Ook uit de notulen van het risicocomité moet kunnen worden afgeleid dat hieraan de nodige aandacht wordt besteed.

e. Proportionaliteit

De financiële instellingen dienen de vereisten inzake beloning in acht te nemen 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. Paragraaf 88 van de EBA richtsnoeren bevat een lijst van criteria die daartoe in aanmerking kunnen worden genomen.

Op basis daarvan dienen grote en complexere financiële instellingen een complexer beloningsbeleid met geavanceerdere methoden voor risicometing te voeren, terwijl kleine en minder complexe financiële instellingen kunnen volstaan met een eenvoudiger beloningsbeleid en eenvoudigere methoden.

Daarnaast zet de huidige Bankwet tevens het nieuwe vrijstellingsregime van de CRD V richtlijn betreffende bepaalde aspecten van de variabele beloning om. Zo voert artikel 9/1 van Bijlage II bij de Bankwet een vrijstellingsregeling in betreffende de toepassing van de regels inzake uitstel van betaling en betaling in instrumenten voor kredietinstellingen die:

(i) geen “grote instelling” zijn in de zin van Verordening nr. 575/2013[8], en

(ii) wier activa gemiddeld de drempel van 5 miljard euro niet overschrijdt over een periode van vier jaar.

Deze vrijstelling geldt – los van het voorgaande – eveneens voor personeelsleden wier jaarlijkse variabele beloning niet hoger is dan 50 000 euro voor zover deze niet meer dan een derde van hun totale jaarlijkse beloning vertegenwoordigt.

Het bovenstaande doet evenwel geen afbreuk aan de vereiste om alle medewerkers die een materiële invloed hebben op het risicoprofiel van de financiële instelling te selecteren als ‘Identified Staff’. Andere regels zoals (ex ante) risicocorrecties bij prestatiebeoordeling en bij berekening van variabele beloning zijn immers ook op deze categorie medewerkers van toepassing.

Het oude proportionaliteitsregime, waarbij medewerkers bepaalde vrijstellingen konden genieten indien hun variabele beloning kleiner dan of gelijk was aan 75.000 euro, is derhalve niet meer van toepassing.

f. Groepscontext

Aan de regels in verband met beloning (met inbegrip van de maximale verhouding variabele/vaste beloning) dient te worden voldaan op geconsolideerde of gesubconsolideerde basis. Er zij aan herinnerd dat in regel enkel “instellingen” en “financiële instellingen” als gedefinieerd in artikel 4, lid 1, punten 3 en 26 van Verordening nr. 575/2013 tot de reglementaire consolidatieperimeter behoren, ongeacht of zij al dan niet onder de EER ressorteren. Bijgevolg omvat het toepassingsgebied van artikel 168, § 1 van de Bankwet in beginsel geen niet-financiële instellingen[9].

8 Zoals verduidelijkt wordt in paragraaf 94, b) van de EBA richtsnoeren wordt, bij de beoordeling of een consoliderende instelling voldoet aan de drempel van grote instelling bedoeld in punt 146, onder d), van artikel 4, lid 1, van Verordening (EU) nr. 575/2013, aan de criteria voldaan als het bedrag op geconsolideerde basis de drempel overschrijdt.

9 Echter, nevendiensten verrichtende ondernemingen worden bij de consolidatie betrokken in de gevallen en volgens de methoden die in artikel 18 van Verordening (EU) nr. 575/2013 zijn omschreven.

Het bovenstaande impliceert onder meer dat de Belgische regels inzake beloningsbeleid tevens van toepassing zijn op de buitenlandse dochterondernemingen binnen de reglementaire consolidatieperimeter, voor zover daar medewerkers werken wier beroepsactiviteiten een significante invloed hebben op het risicoprofiel van de groep.

Echter, overeenkomstig het nieuwe artikel 168/1, § 1 van de Bankwet zijn dochterondernemingen die binnen de reglementaire consolidatieperimeter vallen vrijgesteld van de toepassing van de beloningsvereisten op geconsolideerde basis indien zij onderworpen zijn aan beloningsvereisten op grond van eigen sectorspecifieke regels. Bijgevolg wordt op deze wijze een voorrangsregeling ingevoerd.

Teneinde ontoelaatbare omzeilingen van de regels te voorkomen werd door de wetgever evenwel expliciet voorzien in een uitzondering op voornoemde voorrangsregel: de beloningsvereisten toepasselijk op geconsolideerd niveau blijven van toepassing op de personeelsleden van dochterondernemingen die bepaalde specifieke diensten verlenen vermeld in de wet, zoals portefeuillebeheer of het uitvoeren van orders, en die een mandaat hebben, ongeacht de vorm ervan, om beroepsactiviteiten te verrichten waardoor ze kunnen worden aangemerkt als personeelsleden die wezenlijke risico's nemen op het niveau van de groep van de kredietinstelling. Daarbij wordt ook het mandaat dat een delegatie-of outsourcingregeling omvat tussen de dochteronderneming waar de personeelsleden werkzaam zijn enerzijds, en andere instellingen in dezelfde groep anderzijds geviseerd.

Los van voornoemd specifiek geval, geldt het verbod op ongeoorloofde omzeiling van de Belgische beloningsregels uit de Bankwet uiteraard ook meer in het algemeen. In dit verband wordt tevens verwezen naar hoofdstuk 10.2 van de EBA richtsnoeren, waarbij wordt gesteld dat er sprake is van omzeiling wanneer men niet voldoet aan het eigenlijke doel van de beloningsvereiste, ook al heeft men formeel wel naar de letter van de vereiste gehandeld. Zo mag men bijvoorbeeld geen medewerkers van een Belgische (dochter)onderneming onder brengen bij, tewerk stellen bij of laten vergoeden door een andere (buitenlandse) entiteit van de groep onderworpen aan minder strenge regels indien de uitgevoerde activiteiten niet stroken met de normale activiteiten van die entiteit of wanneer hier geen reële prestaties ten aanzien van deze entiteit tegenover staan, of indien deze allocatie in essentie ingegeven werd met het doel strengere beloningsregels te omzeilen.

Het bovenstaande illustreert nogmaals de noodzaak voor zowel bankgroepen als bank-verzekeringsgroepen om een adequaat beloningsbeleid te ontwikkelingen op groepsniveau dat voldoende waarborgen biedt voor een coherente toepassing van de beloningsregels ten aanzien van alle entiteiten van de groep in het algemeen en ten aanzien van de personeelsleden die een wezenlijke invloed hebben op het risicoprofiel van de groep en die actief zijn in de verschillende groepsentiteiten in het bijzonder.

g. Uitstel van betaling

In verband met uitstel van betaling (zowel het aandeel van de variabele beloning dat uitgesteld betaald zal worden als de duur van het uitstel), schrijft paragraaf 259 van de EBA richtsnoeren voor dat deze varieert in functie van o.a. de activiteiten van de betrokken medewerker en de hoogte van diens variabele beloning, en derhalve niet beperkt blijft tot de wettelijke ondergrens. In dit verband voorziet artikel 7 van Bijlage II bij de Bankwet dat voor leden van het wettelijk bestuursorgaan en de hoge leiding van significante kredietinstellingen deze uitstelperiode niet korter mag zijn dan vijf jaar.

Overeenkomstig paragraaf 263 van de EBA richtsnoeren dienen de instellingen vast te stellen welk niveau van variabele beloning als een bijzonder hoog bedrag wordt aangemerkt, waarvan minimum 60 % uitgesteld dient betaald te worden. Dit bedrag mag in geen geval hoger liggen dan € 200 000.

In het kader van de omzetting van de CRD V richtlijn versoepelt artikel 6 van de Bankwet tevens de regels betreffende de instrumenten die in aanmerking komen voor de uitbetaling van de variabele beloning, door de mogelijkheden om gebruik te maken van op aandelen gebaseerde instrumenten verder uit te breiden.

h. Interne controleverklaring door de effectieve leiding

Onverminderd de algemene verantwoordelijkheid van het wettelijk bestuursorgaan zoals beschreven vanaf paragraaf 28 van de EBA richtsnoeren, wordt in België de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid ook behandeld in de jaarlijkse beoordeling van de interne controlemaatregelen door de effectieve leiding, overeenkomstig circulaire NBB_2011_09 van 20 december 2011. Bij deze beoordeling zal de effectieve leiding worden bijgestaan door de onafhankelijke controlefuncties, meer bepaald om de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid te toetsen aan het beleid en de procedures die zijn vastgesteld door het wettelijk bestuursorgaan en om dit beleid en deze procedures te toetsen aan de wettelijke en andere regelgevende vereisten omtrent beloningsbeleid. Hierbij wordt inzonderheid aandacht besteed aan het voorkomen van prikkels tot het nemen van buitensporig risico en ander niet-constructief gedrag.

i. Vertrekvergoedingen en ontslagvergoedingen

In lijn met de CRD richtlijn en de EBA richtsnoeren, preciseert artikel 12 van Bijlage II bij de Bankwet het regime nader dat van toepassing is op de vertrekvergoedingen, waaronder tevens de ontslagvergoedingen (= severance payments) ressorteren.

De juridische aspecten van dit regime en de wijze waarop deze *in concreto* moeten worden toegepast, werden zeer uitvoerig toegelicht in de voorbereidende werken bij de wetswijziging. Deze toelichting wordt in de voorliggende circulaire derhalve niet hernomen.

Echter, specifiek wat de ontslagvergoedingen betreft, wenst de Bank het onderstaande te onderlijnen.

Ontslagvergoedingen vormen steeds variabele vergoeding. Dit blijkt als dusdanig duidelijk uit zowel artikel 94, lid 1, h) van de CRD richtlijn als uit hoofdstuk 9.3 van de EBA richtsnoeren. In regel dienen deze vergoedingen derhalve onderworpen te worden aan alle regels van toepassing op de variabele vergoeding.

De EBA richtsnoeren voorzien evenwel in een beperkt aantal limitatief opgesomde situaties, waarbij (een deel van) de ontslagvergoeding vrijgesteld kan worden voor (i) de berekening van de ratio vaste/variabele vergoeding en (ii) de toepassing van het uitstel en de uitbetaling in instrumenten. De ratio voor deze beperkte uitzonderingsgevallen is gestoeld op de vaststelling dat enerzijds de vergoedingen vermeld in deze limitatief opgesomde situaties weliswaar juridisch beantwoorden aan de definitie “ontslagvergoeding” als gedefinieerd in de EBA richtsnoeren, doch anderzijds de toepassing van de ratio vast/variabel, het uitstel en de betaling in instrumenten hetzij juridisch niet mogelijk is (vb. rechterlijke uitspraak) dan wel niet volledig gepast is gelet op de soms ongelukkige omstandigheden die aan de basis liggen van het ontslag (vb. faling, wegvallen van de activiteit, …).

Samenvattend kan derhalve worden gesteld dat de EBA hiermee enkel een aantal zeer specifieke en limitatief afgebakende (behartenswaardige) situaties heeft willen viseren.

Gelet op de ratio die aan de basis ligt van voornoemde uitzonderingsmogelijkheden, verwacht de Bank dat de instellingen die hiervan gebruik wensen te maken dit doen met respect voor de geest van de tekst, hetgeen er logischerwijze toe leidt dat de concrete toepassingsgevallen zich slechts sporadisch zullen materialiseren.

Teneinde ongeoorloofd gebruik van voornoemde vrijstellingen te vermijden, schrijft artikel 12/1, § 2 van Bijlage II bij de Bankwet voor dat instellingen die in het kader van een concreet geval van dit uitzonderingsregime gebruik wensen te maken dit vooraf aan de toezichthouder dienen mee te delen en te motiveren[10]. Indien de toezichthouder van oordeel is dat de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling niet voldaan zijn, dient de betrokken vergoeding alsnog te worden behandeld volgens het normale regime van toepassing op de variabele vergoeding.

[10] Op dit specifieke punt preciseert de Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp van de wet van 11 juli 2021, *Parl.St.* Kamer, 2020-2021, Doc. 55 – 1999/001, p. 123, het volgende: “Er zij ook opgemerkt dat de Toezichthouder bij de beoordeling van de rechtvaardiging van een dergelijke vrijstelling rekening dient te houden met het verbod op het belonen van falen of onrechtmatig gedrag, alsook met het feit dat deze vrijstelling enkel gerechtvaardigd kan zijn in specifieke en uitzonderlijke situaties die derhalve niet concreet en van tevoren in het beloningsbeleid van de instelling mogen worden vastgesteld.”.

Het uitzonderingsregime in voornoemd artikel 12/1, § 2 dient voorts niet te worden verward met de uitzonderingsregeling in artikel 12/1, § 1 van Bijlage II bij de Bankwet. Zo bepaalt bijvoorbeeld artikel 12/1, § 1, 2° van Bijlage II bij de Bankwet dat ontslagvergoedingen waarop de betrokkene recht heeft op grond van zijn/haar anciënniteit krachtens de wettelijke bepalingen inzake ontslag in het kader van een arbeidsovereenkomst vrijgesteld zijn van de toepassing van de artikelen 1, § 2 en 2 tot en met 8 van Bijlage II. Voorts geldt ook voor vennootschapsmandatarissen die niet gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst mutatis mutandis hetzelfde. Bijgevolg zijn de in dit artikel 12/1, § 1 geviseerde vergoedingen vanzelfsprekend ook niet onderworpen aan de aanmeldingsplicht in artikel 12/1, § 2 van Bijlage II bij de Bankwet.

Echter, deze uitzonderingsregeling in artikel 12/1, § 1 blijft weliswaar strikt beperkt tot de in dit artikel geviseerde vergoedingen. Eventuele andere/bijkomende vergoedingen die in het kader van een dergelijk ontslag worden uitgekeerd dienen te worden onderworpen aan de normale regels inzake vertrekvergoedingen of kunnen, voor zover de voorwaarden zijn vervuld, het voorwerp uitmaken van andere uitzonderingsregelingen in de wet die, waar nodig, onder het aanmeldingsregime van artikel 12/1, § 2 ressorteren.

j. Genderneutraal beloningsbeleid

Artikel 67 van de Bankwet geeft voortaan ook expliciet aan dat het beloningsbeleid genderneutraal dient te zijn.

Het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijk of gelijkwaardig werk is immers vastgelegd in artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU). De CRD richtlijn vereist dat instellingen een genderneutraal beloningsbeleid uitwerken voor al het personeel, inclusief hun risiconemers, i.e. een beloningsbeleid gebaseerd op gelijke beloning voor alle werknemers voor gelijk werk of werk van gelijke waarde.

Wanneer de beloning van het grootste deel van het personeel onderworpen is aan collectieve onderhandelingen en dergelijke contracten onafhankelijk van het geslacht van het personeel van toepassing zijn, is het gemakkelijker om te controleren of het beloningsbeleid op een genderneutrale manier wordt toegepast. Het waarborgen van genderneutraliteit met betrekking tot individueel overeengekomen contracten is complexer en vereist een meer verfijnde aanpak.

De EBA richtsnoeren formuleren op diverse plaatsen de prudentiële verwachtingen voor een genderneutraal beloningsbeleid. In het bijzonder de paragrafen 23 tot en met 27 geven aan welke elementen in aanmerkingen dienen/kunnen genomen worden bij het uitstippelen van een genderneutraal beloningsbeleid evenals hoe dit proces dient gedocumenteerd en gemonitord te worden. Paragraaf 57 legt tevens de nadruk op het feit dat ook het remuneratiecomité in dit domein een belangrijke ondersteunde en adviserende rol te vervullen heeft.

Tot slot werd in hoofdstuk 10.2 van de EBA richtsnoeren tevens verduidelijkt dat eventuele maatregelen die ertoe zouden leiden dat het beloningsbeleid feitelijk niet meer genderneutraal zou zijn een vorm van omzeiling vormen.

2. Inwerkingtreding

De financiële instellingen dienen de EBA richtsnoeren, zoals omgezet en gepreciseerd in deze circulaire, na te leven en toe te passen vanaf 31 december 2021 op beloningen toegekend vanaf die datum, ongeacht wanneer de prestaties waarop deze beloning betrekking heeft geleverd werden.

De bepalingen in deze circulaire die duiding verschaffen bij het geactualiseerde wettelijke kader in de Bankwet, treden in werking op de dag waarop deze circulaire bekendgemaakt wordt op de website van

de Bank, dit uiteraard voor zover de wettelijke bepalingen waarop zij betrekking hebben op dat ogenblik eveneens in werking zijn getreden[11].

Een kopie van deze circulaire wordt aan de commissaris(sen), erkende revisor(en) van uw instelling gestuurd.

Hoogachtend

[AUT:S] Pierre WUNSCH

Digitally signed by [AUT:S] Pierre WUNSCH
Date: 2021.12.14 15:28:17 +01'00'

Pierre Wunsch
Gouverneur

Bijlage: Richtsnoeren van de EBA van 2 juli 2021 betreffende een degelijk beloningsbeleid overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04)

11 In afwachting wordt van de instellingen evenwel verwacht dat zij in tussentijd geen nieuwe handelingen zouden stellen of contracten zouden afsluiten die een correcte toepassing van de reeds gepubliceerde nieuwe wettelijke bepalingen die op een latere datum in werking treden zouden bemoeilijken of onmogelijk maken.