

Mededeling

Openbaar

Brussel, 16 januari 2024

Kenmerk: NBB_2024_02

uw correspondent:
Nicolas Strypstein
tel. +32 2 221 44 74
nicolas.strypstein@nbb.be

Transversale analyse door de NBB van het beloningsbeleid en de beloningspraktijken van kredietinstellingen – bevindingen en aanbevelingen

Toepassingsveld

- Kredietinstellingen naar Belgisch recht en hun bijkantoren in het buitenland,
- Beursvennootschappen naar Belgisch recht als gedefinieerd in artikel 1, leden 2 en 5, van Verordening 2019/20331 (hierna de "grote beursvennootschappen" genoemd) en hun bijkantoren in het buitenland,
- In België gevestigde bijkantoren van kredietinstellingen en grote beursvennootschappen die ressorteren onder het recht van een staat die geen lid is van de Europese Economische Ruimte, en
- Goedgekeurde of aangewezen (gemengde) financiële holdings naar Belgisch recht.

Samenvatting/Doelstelling

De Nationale Bank van België (hierna "de Bank") heeft een transversale analyse uitgevoerd van het beloningsbeleid en de beloningspraktijken bij 8 kredietinstellingen (analyse van de bedragen die in 2023 zijn betaald voor het prestatiejaar 2022). In het algemeen blijkt dat de kredietinstellingen in de steekproef voldoen aan de belangrijkste wettelijke en reglementaire prudentiële vereisten op het gebied van beloning (identificatie van "Identified Staff", maximale verhouding tussen vaste en variabele beloning, uitstel van variabele beloning, variabele beloning in de vorm van financiële instrumenten, enz.). Er werden echter een aantal aandachtspunten vastgesteld en de Bank beveelt aan dat de kredietinstellingen: (i) controleren of hun systemen voor ontslagvergoedingen voldoen aan de ter zake geldende wettelijke regels; (ii) controleren of de prudentiële voorwaarden voor de classificatie van toeslagen, bonussen bij indiensttreding en pensioenuitkeringen als vaste beloning worden nageleefd; (iii) in het beloningsbeleid gedetailleerder aangeven hoe prestatie-indicatoren met betrekking tot ecologische, sociale en governancerisico's (Environment, Social and Governance-related (ESG) risks) en risicocultuur in de praktijk worden beoordeeld; (iv) maatregelen blijven ontwikkelen voor het monitoren van de loonkloof tussen mannen en vrouwen; en (v) de granulariteit van het beloningsbeleid op groepsniveau vergroten om alle toepasselijke sectorale en lokale bijzonderheden erin te centraliseren. De Bank verwacht dat financiële instellingen waarop deze mededeling betrekking heeft, deze aanbevelingen onmiddellijk zullen uitvoeren.

Geachte mevrouw
Geachte heer

Eind 2023 voerde de Nationale Bank van België (hierna "de Bank") een transversale analyse uit van het beloningsbeleid en de beloningspraktijken van 8 kredietinstellingen (6 belangrijke en 2 minder belangrijke) op basis van de beloningsbedragen die in 2023 werden betaald voor het prestatiejaar 2022.

Het doel van deze oefening was om te beoordelen in welke mate de wettelijke en reglementaire prudentiële regels inzake beloning door de kredietinstellingen worden nageleefd en om eventuele aandachtspunten vast te stellen.

Bij deze analyse werd uitgegaan van een aantal documenten (met name het beloningsbeleid van de 8 betrokken instellingen, de kwantitatieve rapporteringen "Remuneration Benchmarking" en "High Earners" die zij aan de Bank bezorgen, hun antwoorden op een vragenlijst die de Bank in juli 2023 heeft verstuurd, enz.) en van de werkzaamheden die zijn uitgevoerd door de toezichtsteams van de Bank en/of de Europese Centrale Bank (ECB) in het kader van het gemeenschappelijk toezichtsmechanisme. De bevindingen en aanbevelingen van deze transversale analyse werden gedeeld met de toezichtsteams van de ECB die verantwoordelijk zijn voor de betrokken instellingen.

In het algemeen toonde de uitgevoerde analyse aan dat de instellingen in de steekproef in grote mate voldoen aan de belangrijkste wettelijke en regelgevende vereisten op het gebied van beloning (identificatie van "Identified Staff", maximale verhouding tussen vaste en variabele beloning, uitstel van variabele beloning, variabele beloning betaald in de vorm van financiële instrumenten, enz.)

Er zijn echter een aantal aandachtspunten vastgesteld. Hieruit komen de volgende aanbevelingen naar voren:

1. Ontslagvergoedingen: Krachtens de bankwet¹ moeten ontslagvergoedingen worden behandeld als variabele beloning en moeten ze aan bepaalde limieten voldoen. Sommige kredietinstellingen proberen deze wettelijke vereisten te omzeilen door dubieus gebruik te maken van de vrijstellingen waarin de wet voorziet (bv. een niet-concurrentiebeding), terwijl deze vrijstellingen restrictief moeten worden geïnterpreteerd. De Bank beveelt kredietinstellingen daarom aan om hun praktijken inzake ontslagvergoedingen opnieuw te beoordelen om voor een getrouwe toepassing van de regels te zorgen.
2. Toeslagen, bonussen bij indiensttreding en pensioenuitkeringen: Veel kredietinstellingen kennen specifieke vormen van beloning toe, zoals toeslagen, bonussen bij indiensttreding en pensioenuitkeringen. De richtsnoeren van de Europese Bankautoriteit (EBA) inzake beloning (EBA/GL/2021/04) stellen specifieke voorwaarden die moeten worden vervuld om deze vormen van beloning als vaste beloning te kunnen beschouwen. Uit de analyse blijkt echter dat deze voorwaarden soms te ruim worden geïnterpreteerd. De Bank beveelt kredietinstellingen daarom aan om na te gaan of ze deze voorwaarden strikt naleven en om in hun beloningsbeleid meer details te verstrekken over de toepasselijke regels.
3. Ecologische, sociale en governancerisico's (ESG-risico's) en risicocultuur: Steeds meer kredietinstellingen maken gebruik van prestatie-indicatoren die betrekking hebben op ESG-risico's en op risicocultuur, wat een positieve ontwikkeling is. Dit is ook in overeenstemming met de EBA-richtsnoeren EBA/GL/2021/04, waarin wordt aanbevolen dat het beloningsbeleid van een instelling consistent is met haar risicostrategie, waaronder voor ESG-risico's, en met haar risicocultuur. De criteria die worden gebruikt om deze nieuwe prestatie-indicatoren te beoordelen, zijn echter niet altijd duidelijk. De Bank beveelt kredietinstellingen daarom aan om in hun beloningsbeleid gedetailleerder aan te geven hoe deze nieuwe prestatie-indicatoren worden beoordeeld.

¹ Wet van 25 april 2014 betreffende het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen.

4. Loonkloof tussen mannen en vrouwen: Alle kredietinstellingen in de steekproef hebben het beginsel van genderneutraliteit opgenomen in hun beloningsbeleid. Nog niet alle kredietinstellingen hebben echter maatregelen ingevoerd om de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de praktijk te monitoren. De Bank beveelt kredietinstellingen aan om concrete maatregelen te blijven ontwikkelen voor het monitoren van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.
5. Beloningsbeleid op groepsniveau: Er is vooruitgang geboekt bij het implementeren van een consistent beloningsbeleid op groepsniveau. Dit groepsbeleid is echter soms nog onvoldoende gedetailleerd en centraliseert nog niet alle lokale en sectorale bijzonderheden die van toepassing zijn op de dochterondernemingen die onder de prudentiële consolidatie vallen. De Bank beveelt bankgroepen aan om de granulariteit van hun groepsbeloningsbeleid te vergroten om alle toepasselijke lokale en sectorale bijzonderheden erin te centraliseren.

Derhalve roept de Bank alle kredietinstellingen op om de nodige stappen te nemen om nu al aan de bovenstaande aanbevelingen te voldoen, ook voor bonussen die in 2024 zullen worden uitgekeerd voor het prestatiejaar 2023. Voor zover dezelfde regels op hen van toepassing zijn, worden ook grote beursvennootschappen verzocht deze aanbevelingen te volgen.

Bij toekomstige transversale analyses zal de Bank ernaar streven meer minder belangrijke kredietinstellingen, alsook beursvennootschappen, bij haar werkzaamheden te betrekken.

Er wordt een kopie van deze mededeling (ter informatie) verzonden naar de erkend commissaris(sen) van uw instelling.

Hoogachtend



Pierre Wunsch