

24-02-2023



Maartje Oliemans-Ouwehand  
Senior Counsel Liber Dock



# Naleving aangescherpte regels beloningsbeleid 2023

Per 1 januari dit jaar is de Wet nadere **beloningsmaatregelen** financiële ondernemingen in werking getreden. Het **remuneratiebeleid** van banken, beleggingsondernemingen en andere financiële ondernemingen moet voor nieuw personeel al zijn aangepast en voor bestaand personeel binnen de **overgangperiode** van een jaar zijn aangepast.



## Welke wijzigingen vallen op?

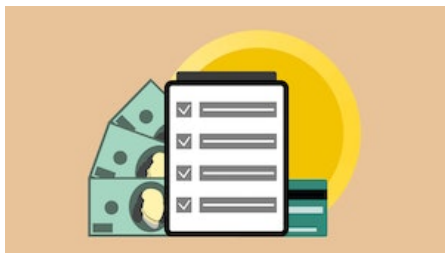
- De **CAO-exceptie** die afwijking van de 20% **bonuscap** (variabele beloning mag niet meer bedragen dan 20% van de vaste beloning) mogelijk maakt, is aan banden gelegd. Dit is alleen nog mogelijk in exceptionele gevallen, voor medewerkers met een uitzonderlijke positie, zoals specialistisch hoogwaardig personeel. Het is niet meer toegestaan voor medewerkers met een controlefunctie of zij die financiële diensten verlenen aan consumenten. Er geldt een jaarlijkse meldplicht, inclusief motivatie voor het gebruik van deze uitzondering. De financiële instelling moeten binnen twaalf maanden na het toepassen van de uitzonderingsregel bij de toezichthouder onderbouwen welke uitzonderlijke omstandigheden hebben geleid tot de noodzaak voor het gebruik van de cao-exceptie.
- Medewerkers van financiële instellingen met aandelen of andere instrumenten in hun vaste remuneratiepakket zijn verplicht die aandelen of instrumenten minimaal 5 jaar vast te houden. Deze **retentieplicht** kan worden gehandhaafd in tegenstelling tot de bestaande retentieperiode uit de Nederlandse Corporate Governance Code (*pas toe of leg uit*).

Medewerkers van financiële instellingen zijn verplicht hun aandelen of andere instrumenten in hun vaste remuneratiepakket minimaal 5 jaar vast te houden.

- Financiële ondernemingen moeten in het bestuursverslag uitleggen wat de verhouding is tussen hun **beloningsbeleid** en de maatschappelijke functie van de onderneming. Dat betekent dat voorafgaand aan het boekjaar in het beloningsbeleid **rekenschap** moet worden gegeven aan de verhouding van de beloningen van met name de topfunctionarissen tot de functie van de onderneming. Achteraf moet in het bestuursverslag **verantwoording** worden afgelegd. Het beloningsbeleid moet passen bij de aard van de activiteiten en de omvang van de onderneming.

Deze laatste wijziging past in de aanleiding voor deze nieuwe wetgeving: het herstel van het publiek vertrouwen in financiële instellingen na het maatschappelijk debat over forse beloningen in de bankenwereld. Ondernemingen moeten zich nu in de openbaarheid rekenschap geven.

Een modern remuneratiebeleid past tegenwoordig al de ESG-criteria (Environment, Social and Governance) toe. Steeds meer bedrijven hanteren ESG-KPI's in hun beloningsstructuur.



**Financiële ondernemingen moeten rekenschap geven en verantwoording afleggen over de verhouding tussen beloningsbeleid en maatschappelijk functie.**

### Overgangsrecht

Met overgangsrecht van een jaar, moet het beloningsbeleid uiterlijk 1 januari 2024 volledig aan de nieuwe wetgeving (Wft) voldoen. Zorg dat hier intern voldoende aandacht voor is. Niet alleen de werkgever zelf, maar ook de verantwoordelijke bestuurders – de 'beleidsbepalers' – kan een boete worden opgelegd als het beloningsbeleid niet aan de Wft voldoet.

Liber Dock  
Jollemanhof 12a  
1019 GW Amsterdam  
T: 020 235 1150  
E: [info@liberdock.com](mailto:info@liberdock.com)  
W: [www.liberdock.com](http://www.liberdock.com)

Let's get connected

in

