

## Circulaire CBFA\_2011\_05 dd. 14 februari 2011

### Circulaire gericht aan de financiële instellingen inzake behoorlijk beloningsbeleid

#### **Toepassingsveld:**

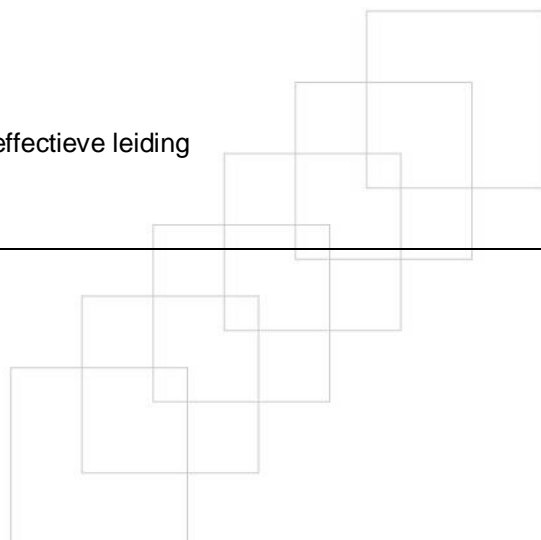
Deze circulaire is toepasselijk op de Belgische kredietinstellingen, beleggingsondernemingen, vereffeningsinstellingen en met vereffeningsinstellingen gelijkgestelde instellingen. Ze is eveneens van toepassing ten aanzien van de in België onder het toezicht van de CBFA gestelde financiële holdings in het kader van geconsolideerd groepstoezicht op kredietinstellingen en beleggingsondernemingen en op de Belgische bijkantoren van kredietinstellingen en beleggingsondernemingen die niet onder het recht van een lidstaat van de Europese Unie ressorteren.

#### **Samenvatting/Doelstelling:**

In aanvulling op de implementatie in België van Richtlijn 2010/76/EU van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot wijziging van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG wat betreft de kapitaalvereisten voor de handelsportefeuille en voor hersecuritisaties, alsook het bedrijfseconomisch toezicht op het beloningsbeleid (CRD III) wordt voorliggende circulaire aangenomen. Daarin wordt aangegeven op welke wijze de gevatte financiële instellingen concreet uitwerking moeten geven aan de vereiste inzake een behoorlijk beloningsbeleid, hoofdzakelijk onder verwijzing naar de Guidelines on Remuneration Policies and Practices die het Committee of European Banking Supervisors (CEBS) heeft gepubliceerd op 10 december 2010. Deze circulaire vervangt, voor de financiële instellingen waarop zij van toepassing is, de eerdere Circulaire CBFA\_2009\_34 dd. 26 november 2009 - Aanbeveling inzake behoorlijk beloningsbeleid van financiële instellingen.

#### **Structuur:**

1. Voorwoord
2. De implementatie in België van CRD III - luik beloningsbeleid
3. Toepassingsgebied van deze circulaire
4. De CEBS Guidelines on Remuneration Policies and Practices
5. Belgische preciseringen bij de CEBS Guidelines
  - a. "Identified Staff"
  - b. Uitzonderlijke staatsinterventie
  - c. Remuneratiecomité
  - d. Retentieperiodes
  - e. Internecontroleverklaring door de effectieve leiding
6. Opvolging en controle door de CBFA



Geachte mevrouw,  
Geachte heer,

## 1. Voorwoord

In haar circulaire CBFA\_2009\_34 dd. 26 november 2009 - Aanbeveling inzake behoorlijk beloningsbeleid van financiële instellingen, heeft de CBFA reeds het belang van de beloningsproblematiek onderstreept voor de sinds de financiële crisis aangescherpte prudentiële agenda. Deze circulaire was gebaseerd op de Aanbeveling van de Europese Commissie over het beloningsbeleid in de financiële sector (april 2009) en op de CEBS High-level Principles on Remuneration Policies (april 2009). In punt 12 van de circulaire was een aanbeveling opgenomen om te anticiperen op toen internationaal in ontwikkeling zijnde standaarden, onder verwijzing naar de *Financial Stability Board Principles for Sound Compensation Practices - Implementation Standards* van 25 september 2009 en naar de verwachte Europese richtlijn terzake.

Inmiddels is Richtlijn 2010/76/EU van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot wijziging van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG wat betreft de kapitaalvereisten voor de handelsportefeuille en voor hersecuritisaties, alsook het bedrijfseconomisch toezicht op het beloningsbeleid (CRD III) op 14 december 2010 gepubliceerd in het Europees Publicatieblad. Het beloningsluik van deze richtlijn is grotendeels geïnspireerd op de hogervermelde *Implementation Standards* en moet geïmplementeerd en toegepast worden vanaf 1 januari 2011.

## 2. De implementatie in België van CRD III - luik beloningsbeleid

De omzetting in België van het luik beloningsbeleid van CRD III gebeurt op drie niveaus: bij wet, bij reglement uitgevaardigd door de CBFA en tenslotte bij voorliggende CBFA circulaire. Tezamen zullen deze instrumenten nadere uitwerking geven aan de vereiste van een behoorlijk beloningsbeleid. In Mededeling CBFA\_2010\_23 dd. 17 november 2010 - Verwachtingen inzake de implementatie van het beloningsluik van CRD III werd reeds een eerste voorstelling gegeven van dit omzettingsproces.

De noodzakelijke wettelijke aanpassingen en preciseringen zijn beperkt qua aantal (bijvoorbeeld precisering van de vereiste van een passende organisatie met betrekking tot beloningsbeleid, de maatregelen en sancties bij een onaangepast beloningsbeleid, ...) en zijn een erg richtlijngetrouwe omzetting<sup>1</sup>. Er is evenwel een Belgische specificiteit, namelijk met betrekking tot het oprichten van een remuneratiecomité, waar geopteerd werd om dezelfde criteria als voor het oprichten van een auditcomité over te nemen. Ook de vereiste samenstelling van het auditcomité werd doorgetrokken naar het remuneratiecomité.

Andere bepalingen van de CRD III-richtlijn, luik beloningsbeleid, zijn bij CBFA-reglement van 8 februari 2011 omgezet, in uitvoering van artikel 20 van de bankwet en de analoge bepalingen in de regelgeving op de beleggingsondernemingen en de vereffeningsinstellingen en met vereffeningsinstellingen gelijkgestelde instellingen.<sup>2</sup> Het reglement herneemt getrouw de technische bepalingen van CRD III, die bij de omzetting nagenoeg geen beleidsruimte aan de lidstaten laten. Deze technische bepalingen vinden hun oorsprong in enerzijds de gewijzigde Bijlage V (Technische criteria voor de organisatie en behandeling van risico's), anderzijds de gewijzigde bijlage XII (Technische criteria inzake transparantie en openbaarmaking) van de CRD. Bijlage V groepeert een aantal bepalingen omtrent de governance en de risicogerelateerdheid van een beloningsbeleid; bijlage XII schrijft dan weer voor welke informatie met betrekking tot het beloningsbeleid dient te worden gepubliceerd door de instellingen.

Ten slotte wordt het CBFA-reglement aangevuld met voorliggende circulaire.

---

<sup>1</sup> Op datum van deze circulaire is een voorontwerp van wet ter zake hangende.

<sup>2</sup> Een ontwerp van besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 26 september 2005 houdende het statuut van de vereffeningsinstellingen en de met vereffeningsinstellingen gelijkgestelde instellingen is in voorbereiding. Daarbij zal onder meer artikel 10 omtrent de interne organisatie worden gepreciseerd voor de doeleinden van een behoorlijk beloningsbeleid.

### 3. Toepassingsgebied van deze circulaire

Deze circulaire is van toepassing op de Belgische kredietinstellingen, beleggingsondernemingen, vereffeningsinstellingen en met vereffeningsinstellingen gelijkgestelde instellingen. Ze is eveneens van toepassing ten aanzien van de in België onder het toezicht van de CBFA gestelde financiële holdings in het kader van geconsolideerd groepstoezicht op kredietinstellingen en beleggingsondernemingen en op de Belgische bijkantoren van kredietinstellingen en beleggingsondernemingen die niet onder het recht van een lidstaat van de Europese Unie ressorteren. Naar deze entiteiten wordt in deze circulaire verwezen met de generieke term "financiële instellingen". Deze circulaire vervangt voor de door haar gevatte financiële instellingen Circulaire CBFA\_2009\_34 van 26 november 2009<sup>3</sup>.

Punt t) uit bijlage V, afdeling 11, punt 23 CRD schrijft voor dat de remuneratiebeginselen door kredietinstellingen worden toegepast op niveau van de groep, de moedermaatschappij en haar dochterondernemingen, met inbegrip van vestigingen in offshore financiële centra. Deze toepassing in groepscontext wordt overigens toegelicht in de randnummers 27 tot 30 van de hierna vermelde CEBS *Guidelines on Remuneration Policies and Practices*. In België volgt de combinatie van solo toezicht en geconsolideerd toezicht uit het Koninklijk besluit van 12 augustus 1994 over het toezicht op geconsolideerde basis op kredietinstellingen, beleggingsondernemingen en beheervenootschappen van instellingen voor collectieve belegging, dat in de artikelen 3 en 4, telkens § 1, tweede lid, verwijst naar de vereisten omtrent interne organisatie, zoals opgenomen in artikel 20 van de bankwet en de analoge bepaling in de regelgeving op de beleggingsondernemingen<sup>4</sup>. Financiële holdings zijn dus onrechtstreeks, via het geconsolideerde toezicht, wel gevisieerd door het CBFA-reglement en deze circulaire.

### 4. De CEBS Guidelines on Remuneration Policies and Practices

In het door CRD III gewijzigde artikel 22 CRD wordt voorgeschreven dat het CEBS richtsnoeren dient uit te vaardigen rond het bestaan van een goed beloningsbeleid, dit teneinde een zo uniform mogelijke toepassing van de richtlijn te verkrijgen in de verschillende lidstaten van de Europese Economische Ruimte. Op 10 december 2010 heeft het CEBS, na consultatie van de sector en in samenwerking met het *Committee of European Securities Regulators (CESR)*, de *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* gepubliceerd<sup>5</sup>. Deze *guidelines* zijn een uitgebreid en omvattend referentiedocument. Mede omwille van de expliciete vereiste ertoe in de CRD en het feit dat bepaalde onderdelen van dit referentiedocument in de toekomst zullen worden omgevormd tot *binding technical standards* van de *European Banking Authority (EBA)*<sup>6</sup>, heeft de CBFA beslist om zich bij haar concrete toezicht op het beloningsbeleid en de beloningspraktijken van financiële instellingen te laten leiden door dit CEBS referentiedocument.

De financiële instellingen dienen daarom, als aanvulling op de wettelijke en reglementaire bepalingen omtrent behoorlijk beloningsbeleid, de CEBS *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* toe te passen en na te leven. Deze *guidelines* vormen derhalve een integraal onderdeel van deze circulaire en zijn als bijlage toegevoegd onder de vorm van een link op de CBFA website. Voor de vereffeningsinstellingen en met vereffeningsinstellingen gelijkgestelde instellingen wordt dit document in België naar analogie met de kredietinstellingen en beleggingsondernemingen van toepassing verklaard.

Het CEBS referentiedocument is inhoudelijk in drie grote onderdelen opgedeeld: de governance vereisten die horen bij een behoorlijk beloningsbeleid, de vereisten omtrent de risicogerelateerdheid van een beloningsbeleid en ten slotte de vereisten omtrent transparantie van een beloningsbeleid. Deze drie onderdelen, in uitvoering van de CRD III, bouwen voort op eerdere *high-level* beginselen die bijvoorbeeld ook terug te vinden waren in de Circulaire CBFA\_2009\_34 van 26 november 2009. Deze drie onderdelen

<sup>3</sup> Aangezien het toepassingsgebied van Circulaire CBFA\_2009\_34 van 26 november 2009 ruimer is dan dat van deze circulaire, behoudt deze laatste haar voorwerp.

<sup>4</sup> Voor het groepstoezicht voor de vereffeningsinstellingen en met vereffeningsinstellingen gelijkgestelde instellingen kan verwezen worden naar artikel 25, § 3, tweede lid van het koninklijk besluit van 26 september 2005 houdende het statuut van de vereffeningsinstellingen en de met vereffeningsinstellingen gelijkgestelde instellingen

<sup>5</sup> Deze zijn ook terug te vinden op

<http://www.eba.europa.eu/cebs/media/Publications/Standards%20and%20Guidelines/2010/Remuneration/Guidelines.pdf>

<sup>6</sup> Op basis van de zogenaamde Omnibus Richtlijn.

worden voorafgegaan door een aantal belangrijke krijtlijnen omtrent het toepassingsgebied, de proportionaliteit, de groepscontext en de maatregelen en sancties die horen bij de vereisten van een behoorlijk beloningsbeleid.

De CBFA preciseert dit referentiedocument slechts op een beperkt aantal vlakken, zoals hierna toegelicht.

## 5. Belgische preciseringen bij de CEBS Guidelines

### a. "Identified Staff"

Zoals uiteengezet in paragraaf 15 e.v. van de *Guidelines*, is het de verantwoordelijkheid van de financiële instelling om te bepalen welke personen gekwalificeerd dienen te worden als "Identified Staff".

Wat dit betreft wenst de CBFA de volgende preciseringen aan te brengen:

- Het feit of men al dan niet gebonden is door een arbeidsovereenkomst is bij die kwalificatie een irrelevant criterium. Weliswaar vallen de tussenpersonen in bank- en beleggingsdiensten buiten het toepassingsgebied *ratione personae*.
- Doorslaggevend is het uitoefenen van betekenisvolle invloed op het risicoprofiel van de financiële instelling, wat in ieder geval een ruimer criterium is dan het hebben van finale juridische verantwoordelijkheid. De kring van "Identified Staff" zal over het algemeen ook ruimer zijn dan de "effectieve leiding" en de "sleutelfuncties" samen (zie voor deze begrippen Circulaire PPB-2007-6-CPB-CPA van 30 maart 2007 - Prudentiële verwachtingen van de CBFA inzake het deugdelijk bestuur van financiële instellingen).

### b. Uitzonderlijke staatsinterventie

In paragraaf 38 e.v. van de *Guidelines* worden de remuneratievereisten in geval van uitzonderlijke staatsinterventies beschreven. De CBFA zal volgende richtsnoeren hanteren bij het toepassen van artikel 7, punt k) (iii) van het CBFA-reglement waarvan hoger sprake ("... wordt er geen variabele beloning betaald aan personen belast met de effectieve leiding van de instellingen, in voorkomend geval het directiecomité, tenzij dit gerechtvaardigd is"):

- "Uitzonderlijke staatsinterventie" is ruimer dan enkel kapitaalinjecties;
- In het jaar waarin de uitzonderlijke staatsinterventie wordt toegekend, kan de effectieve leiding die reeds actief was binnen de financiële instelling op het moment van de toekenning van deze interventie geen variabele beloning ontvangen;
- Nieuwe effectieve leiding die actief wordt na de toekenning van de uitzonderlijke staatsinterventie kan, gedurende de looptijd van de interventie, een variabele beloning ontvangen zo deze substantieel gekoppeld is aan het respecteren van het herstelplan dat verbonden is aan de interventie;
- Effectieve leiding die reeds actief was binnen de financiële instelling op het moment van de toekenning van de uitzonderlijke staatsinterventie kan, gedurende de looptijd van de interventie, slechts een variabele beloning ontvangen op basis van prestaties over de jaren die volgen na het jaar van de toekenning van deze interventie, in de mate deze beloning substantieel gekoppeld is aan het respecteren van het herstelplan dat verbonden is aan de interventie;
- Het feit dat een staatsinterventie wordt toegekend ten aanzien van slechts één bepaalde juridische entiteit uit een groep betekent niet noodzakelijk dat de beperking van punt (k) (iii) slechts van toepassing zou zijn op de effectieve leiding van die juridische entiteit; doorslaggevende factoren zijn daarentegen:
  - de voorbeeldfunctie die van dit soort beperking op groepsniveau uitgaat;
  - de mate waarin de effectieve leiding een materiële invloed heeft gehad, had kunnen hebben of zal hebben bij de activiteiten of bedrijfsonderdelen die aan de oorsprong liggen van de interventie.

### c. Remuneratiecomité

Vanaf paragraaf 52 van de *Guidelines* wordt de vereiste van een remuneratiecomité beschreven. Zoals blijkt uit het voorontwerp van wet tot omzetting van CRD III, worden voor de oprichting van het remuneratiecomité dezelfde criteria gehanteerd als deze voor de oprichting van een auditcomité.

De CBFA trekt het parallellisme tussen beide comités ook door wat betreft haar beleid inzake de oprichting en samenstelling van een dergelijk comité binnen een groepsstructuur. Mededeling CBFA\_2009\_22 dd. 25 mei 2009 - Afwijkingsbeleid inzake auditcomités, zal *mutatis mutandis* worden toegepast voor het remuneratiecomité, met dien verstande dat daarbij rekening zal worden gehouden met de ruimere opdracht die een auditcomité in vergelijking met een remuneratiecomité heeft.

### d. Retentieperiodes

De CBFA verwacht dat het beleid ten aanzien van retentieperiodes, zoals toegelicht in paragraaf 128 e.v. van de *Guidelines*, wordt uitgedrukt in volle jaren.

### e. Internecontroleverklaring door de effectieve leiding

Onverminderd de algemene verantwoordelijkheid van de raad van bestuur zoals beschreven vanaf paragraaf 42 van de *Guidelines*, wordt in België de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid ook behandeld in de jaarlijkse beoordeling van de internecontrolemaatregelen door de effectieve leiding, overeenkomstig circulaire CBFA\_2008\_12 van 9 mei 2008 - De verslaggeving van de effectieve leiding inzake de beoordeling van het interne controlesysteem en de verklaring van de effectieve leiding inzake de periodieke prudentiële rapportering. 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 de raad van bestuur 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.

## 6. **Opvolging en controle door de CBFA**

De CBFA verwacht dat de financiële instellingen die gevat zijn in het toepassingsgebied, zoals hierboven beschreven, de bepalingen van de CRD III-richtlijn inzake verloningsbeleid en de bijhorende CEBS *Guidelines*, zoals omgezet en gepreciseerd in België, naleven en toepassen vanaf 1 januari 2011 op betalingen uitgekeerd vanaf die datum, ook wanneer deze betrekking hebben op prestaties geleverd in 2010. De aanpassing van bestaande contracten in lijn met dit nieuwe prudentiële kader rond beloningsbeleid dient zo spoedig mogelijk te worden afgerond. Voor sommige financiële instellingen, andere dan systeemrelevante en andere grote en middelgrote instellingen, kan een bijkomende periode van 6 maanden (tot 30 juni 2011) worden toegekend om tot de oprichting van een remuneratiecomité over te gaan dat de taken en opdrachten uitvoert zoals beschreven in de CEBS *Guidelines* (zie ook Mededeling CBFA\_2010\_23 van 17 november 2010 - Verwachtingen inzake de implementatie van het beloningsluik van CRD III).

Het beloningsbeleid van een financiële instelling vormt een onderdeel van haar governance memorandum, bedoeld in de randnummers 96 tot 99 van de circulaire PPB-2007-6-CPB-CPA van 30 maart 2007 over de prudentiële verwachtingen van de CBFA inzake het deugdelijk bestuur van financiële instellingen.

Overeenkomstig vermelde circulaire PPB-2007-6-CPB-CPA worden betekenisvolle wijzigingen van het governance memorandum van een financiële instelling aan de CBFA meegedeeld, gebruik makend van het eCorporate-platform. In dit verband dienen de financiële instellingen, zoals reeds toegelicht in Mededeling CBFA\_2010\_23 van 17 november 2010 - Verwachtingen inzake de implementatie van het beloningsluik van CRD III, tegen **15 maart 2011** de CBFA in kennis stellen van de principes van hun beloningsbeleid en de uitwerking van deze principes.

Wij sturen een kopie van deze brief naar de revisor(en) van uw onderneming of uw instelling.

Hoogachtend,

De Voorzitter,

Jean-Paul SERVAIS

*Bijlage : - [CBFA\\_2011\\_05-1 / Guidelines on Remuneration - Policies and Practices](#)*