

Febelfin gedragscode inzake de verloning van bepaalde personeelsleden van de financiële sector

Brussel, 1 maart 2010

Als één van de belangrijke katalysatoren van de financiële crisis is het probleem van de verloningssystemen, meer bepaald de variabele verloning of de bonussen en vertrekvergoedingen, zeker aan de orde gekomen.

Febelfin stelt de volgende gedragscode op vanuit de wens om op constructieve wijze bij te dragen tot een **maatschappelijk verantwoord en ethisch verloningsbeleid**.

Deze gedragscode bevat het engagement van de sector omtrent:

- de oprichting van een verloningscomité
- het kader van variabele verloning
- de vertrekvergoedingen
- bijzondere principes voor marktzaalen- en controlepersoneel.

De sector zal de wettelijke en reglementaire bepalingen opvolgen die omtrent deze materie bestaan of nog zullen volgen, met bijzondere aandacht voor de ontwikkelingen niet alleen op Belgisch niveau, doch ook op Europees en internationaal niveau.

Febelfin zal zijn leden geïnformeerd houden over de belangrijkste ontwikkelingen en hierover verder regelmatig het overleg met en onder zijn leden faciliteren om mede na te gaan of een verdere actualisatie van deze code aangewezen dan wel wenselijk is.

Bijzondere aandacht zal worden besteed aan de verwerking van de Belgische, Europese en internationale wetgeving en regelgeving voor internationale en grensoverschrijdende groepen met een activiteit of vestiging in België. Eveneens zal aandacht worden besteed aan ontwikkelingen die de concurrentiepositie van de Belgische bancaire en financiële activiteiten in gevaar zouden kunnen brengen tegenover andere Europese bancaire en financiële centra, inzonderheid in de ons omringende landen, zoals de andere Beneluxlanden, Frankrijk en Duitsland.

Toepassingsgebied

Febelfin-leden

Deze gedragscode richt zich tot alle Febelfin-leden.

Apply or explain

De code is van toepassing volgens het principe “**apply or explain**”. Financiële instellingen werken in een open internationaal landschap. In het bijzonder de internationale groepen kunnen tegelijk geconfronteerd worden met deze en andere gelijkaardige gedragscodes. Zij zullen **verklaren hoe zij de naleving van deze gedragscodes coördineren in de internationale context waarin zij werkzaam zijn (“explain”)**.

De algemene verantwoordelijkheid voor het verloningsbeleid ligt bij de Raad van Bestuur

- De Raad van Bestuur houdt, rechtstreeks of door tussenkomst van het verloningscomité, toezicht op de grondslagen van het loonbeleid en moet worden ingelicht omtrent de toepassing ervan op individueel niveau boven een bepaalde door de onderneming vastgestelde limiet. Het directiecomité, of het verloningscomité, verstrekt daartoe alle informatie aan de Raad van Bestuur.
- Alle lonen in de onderneming moeten **binnen redelijke grenzen blijven**, gekend zijn door of kenbaar zijn voor de Raad van Bestuur en **de kenmerken van duurzaam ondernemen dragen**.
- De Raad van Bestuur stelt de bezoldiging vast van de bestuurders en van het directiecomité. Het directiecomité is verantwoordelijk voor het beloningsbeleid van het overige personeel.
- De Raad van Bestuur zal de periode bepalen gedurende welke aan het personeel toegekende aandelen niet mogen verkocht worden, of opties op aandelen niet mogen uitgevoerd worden.

Verloningsprincipes voor gevoelige functies

De volgende principes zijn **van toepassing op de functies die bijzonder gevoelig zijn**, met name de **leden van de Raad van Bestuur, het executive management en de senior managers en die specifiek zijn voor de financiële sector**, met name de houders van alle functies waar het gevaar bestaat dat de verloning aanleiding kan geven tot het nemen van te grote risico's, zoals personeel in marktalen.

De lijst van deze functies is vast te stellen door de Raad van Bestuur of door een **verloningscomité** op het niveau van de onderneming.

- Grote en in operationeel opzicht complexe financiële instellingen moeten beschikken over een **verloningscomité** dat referentiepunten zal vastleggen inzake individuele

bonussen al naargelang de functie en positie.

In dat verloningscomité moet op zijn minst het voor het loonbeleid verantwoordelijke lid van het directiecomité zitting hebben.

- De Raad van Bestuur moet op elk ogenblik een voldoende inzicht kunnen hebben op het verband tussen vergoedingen en risico's.

De Raad ziet er op toe dat het verloningssysteem het nemen van onverantwoorde risico's niet kan bevorderen.

In het bijzonder voor personeel in de **marktalen** geldt dat bonussen niet mogen aanzetten tot het nemen van onverantwoorde risico's, rekening houdend met de aard van de onderneming.

- Voor functies die ook courant voorkomen in andere sectoren (v.b. sales, marketing, ...), sluit de sector zich aan bij gelijkaardige gedragscodes die bestaan of zullen worden ontwikkeld op interprofessioneel nationaal of internationaal niveau.

Variabele verloning

- Het concept, de grondslagen en het doel van variabele verloning, waaronder bonussen, moeten **duidelijk en transparant zijn voor alle stakeholders**, en iedere financiële instelling moet duidelijk zicht hebben op haar stakeholders.
- De Raad van bestuur moet **steeds kunnen oordelen of het beleid van variabele verloning functioneert zoals beoogd** en in lijn is met de doelstellingen van de bank op lange termijn.
- Bonussen mogen **niet aanzetten tot het nemen van onverantwoorde risico's**, rekening houdend met de aard van de onderneming.
- Bonussen moeten zijn gebaseerd op **objectief meetbare individuele en/of collectieve prestaties** en bijdragen tot de duurzame doelstellingen van de onderneming.
- Er moet een **evenwichtige verdeling zijn tussen vast en variabel loon**.
- Bonussen moeten een element in zich dragen dat verwijst naar de algemene resultaten van het bedrijf en kunnen ook bestaan uit een **uitgesteld element dat rekening houdt met de mate waarin de onderneming op lange termijn slaagt in het risicobeheer en in de verwezenlijking van andere algemene doeleinden**. Aldus, en zeker in de gevallen dat het variabel aandeel relatief belangrijk is, kan de betaling van een bonus over meerdere jaren gespreid worden.

Vertrekvergoedingen

Met betrekking tot ontslagpremies toegekend bij benoeming van een gedelegeerd bestuurder of van een lid van het directiecomité, wordt aanbevolen dat **het verloningscomité onderzoekt of en hoe er op ondernemingsniveau maximumbedragen, of een beperking tot een maximum** aantal maanden loon kan vastgesteld worden, en **dat daarbij duidelijke toekenningcriteria worden vastgelegd**, rekening houdend met de regels vermeld in de volgende alinea.

Dit comité zal zich hierbij laten leiden door de aanbevelingen van de CBFA ter zake, de wet van 6 april 2010 tot versterking van het deugdelijk bestuur bij de genoteerde vennootschappen en de autonome overheidsbedrijven en tot wijziging van de regeling inzake het beroepsverbod in de bank-

en financiële sector, en door de bepalingen ter zake zoals opgenomen in de Belgische Corporate Governance Code.

Controlefuncties

Het systeem van bonussen voor **controlefuncties** moet zodanig zijn opgevat dat de **onafhankelijkheid van die functies** **ge vrijwaard** blijft, en moet steunen op streefdoelen eigen aan de onderneming.

Het **variabele deel** van de verloning voor dergelijke functies dient **veeleer beperkt** te zijn ten opzichte van de "total cash"; bovendien mag dat deel niet zijn gekoppeld aan de performance van de gecontroleerde activiteit.