

Rondom het Nieuws

Wijzigingen in het beloningsregime voor verzekeraars

mr. C.F.J. van Tuyll en mr. T.C.A. Dijkhuizen¹

1. Inleiding

Sinds het uitbreken van de financiële crisis in 2007 is een veelheid aan initiatieven genomen om het beloningsbeleid van financiële ondernemingen te reguleren. Een belangrijk markeerpunt in deze ontwikkelingen was de inwerkingtreding van de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011 (hierna: Rbb 2011)² op 1 januari 2011, nu hiermee de eerste wettelijke verankering van beloningsvoorschriften voor de financiële sector plaatsvond.³ Deze toezichthoudersregeling – met als wettelijke basis het Besluit beheerst beloningsbeleid Wft⁴ – implementeerde de beloningsvoorschriften uit de derde Europese kapitaalvereistenrichtlijn (hierna: CRD III).⁵ De Rbb 2011 werd echter niet alleen van toepassing verklaard op banken en bepaalde beleggingsondernemingen (de sectorale reikwijdte van CRD III), maar ook op andere 'grote financiële instellingen' zoals clearinginstellingen, premiepensioeninstellingen, entiteiten voor risico-

acceptatie, verzekeraars en herverzekeraars. Hiermee was Nederland de enige lidstaat in de Europese Unie waarin verzekeraars en herverzekeraars de beloningsvoorschriften van CRD III dienden na te leven.⁶

Het wettelijke beloningskader voor verzekeraars en herverzekeraars is vervolgens sterk uitgebreid met de inwerkingtreding van de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (hierna: Wbfo)⁷ op 7 februari 2015.⁸ Hierin zijn zowel de aangescherpte beloningsvoorschriften uit de vierde Europese kapitaalvereistenrichtlijn (hierna: CRD IV) opgenomen⁹ als specifiek Nederlandse beloningsvoorschriften, daaronder begrepen (i) het wettelijk bonusplafond van 20% van de vaste beloning dat van toepassing is op alle financiële ondernemingen¹⁰ en op alle personen die werkzaam zijn in de Nederlandse financiële sector¹¹; en (ii) regels die voorschrijven dat ten minste 50% van de variabele beloning moet zijn gebaseerd op niet-financiële criteria.¹² Bij de uitoefening van het toezicht op de naleving van de Wbfo neemt DNB de beloningsrichtsnoeren van de EBA in acht.¹³ Voor zover relevant neemt DNB voor verzekeraars en herverzekeraars bovendien de richtsnoeren van de EIOPA voor het governance systeem (hierna:

1. Constant van Tuyll van Serooskerken is advocaat bij Van Doorne NV te Amsterdam en als promovendus met als onderwerp beloningsbeleid verbonden aan de Universiteit van Amsterdam. Tom Dijkhuizen is advocaat bij NautaDutilh te Amsterdam en als promovendus verbonden aan de afdeling Ondernemingsrecht en het Hazelhoff Centre for Financial Law van Universiteit Leiden.
2. Regeling van de Nederlandsche Bank N.V. van 16 december 2010, houdende regels met betrekking tot het beheerst beloningsbeleid van financiële ondernemingen (Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011), *Stcrt.* 2010, 20931.
3. A.M. Helstone, 'Financieel toezicht op beloningen', *TAO* 2012, 2, p. 63 en G.J. Strampel en M. van den Berg, 'Beheerst belonen levert wat op!', *Jaarboek Compliance* 2012, te vinden via: https://www.compliance-instituut.nl/wp-content/uploads/jbc-2012-HFST_10_pr01.pdf.
4. *Stb.* 2010, 806.
5. 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, (*PbEU* 2010, L 329/3).

6. Helstone 2012, p. 66.
7. Wet van 28 januari 2015 tot wijziging van de Wet op het financieel toezicht houdende regels met betrekking tot het beloningsbeleid van financiële ondernemingen (Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen), *Stb.* 2015, 45.
8. Besluit van 28 januari 2015 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen, *Stb.* 2015, 46.
9. Deels overigens ook in de herziene Rbb, de Rbb 2014.
10. Hieronder wordt een financiële onderneming in de zin van art. 1:1 Wft verstaan. Enkele financiële ondernemingen zoals belegginginstellingen zijn van het bonusplafond uitgezonderd (art. 1:121(7) Wft).
11. Werkzaam zijn 'onder verantwoordelijkheid van' een financiële onderneming.
12. Art. 1:118(3) Wft.
13. Art. 2 Beleidsregel toepassing richtsnoeren Europese toezichthoudende autoriteiten Wft 2016.

EIOPA-BoS-14/253) (EIOPA richtsnoeren) in acht bij de uitoefening van het toezicht op de Wbfo.¹⁴ Vervolgens is op 1 januari 2016 het herziene *Solvency*-toezichtraamwerk geïntroduceerd, waarin ook een beloningsparagraaf is opgenomen in de vorm van art. 275 van de Gedelegeerde Verordening (EU) 2015/35 van 10 oktober 2014 betreffende de toegang tot het uitoefenen van het verzekering- en het herverzekeringbedrijf (hierna: *Solvency II*-verordening).¹⁵ Omdat de beloningsparagraaf is opgenomen in de *Solvency II*-verordening – en niet in de *Solvency II*-richtlijn – is deze rechtstreeks van toepassing op verzekeraars en herverzekeraars. De EIOPA richtsnoeren bieden verdere duiding aan de in de beloningsparagraaf opgenomen beloningsregels.¹⁶ De beloningsparagraaf uit de *Solvency II*-verordening is geïnspireerd op de beloningsvoorschriften uit CRD III, zij het met hierna genoemde specifieke verschillen. Vanaf 1 januari 2016 moesten verzekeraars en herverzekeraars dus – deels overlappende – beloningsregels toepassen uit onderscheidenlijke financieel-rechtelijke rechtsbronnen. Op 26 januari 2017 kondigde DNB aan dat zal worden aangeknoopt bij Europese sectorale regelgeving en dat als gevolg daarvan verzekeraars en herverzekeraars niet meer onder de reikwijdte van de Rbb zullen vallen.¹⁷ De consultatieversie van deze herziene Rbb (hierna: Rbb 2017) is door De Nederlandsche Bank (DNB) uiteindelijk pas op 4 september 2017 gepubliceerd.¹⁸ De Rbb 2017 is op 8 december 2017 in werking getreden.¹⁹ De Rbb 2017 heeft directe werking. Dit betekent dat verzekeraars en herverzekeraars – en de door hen toegekende beloningen – na 8 december 2017 niet langer aan de Rbb 2017 hoeven te voldoen.²⁰

-
14. Zie toelichting Rbb 2017. Overigens staat hoofdstuk 1.7 Wft (de Wbfo) niet vermeld als grondslag van deze richtsnoeren in de Beleidsregel toepassing richtsnoeren Europese toezichthoudende autoriteiten Wft 2016.
15. Gedelegeerde Verordening (EU) 2015/35 van de Commissie van 10 oktober 2014 tot aanvulling van Richtlijn 2009/138/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende de toegang tot en uitoefening van het verzekering- en het herverzekeringbedrijf (*PbEU* 2015, L 12/1).
16. Zie art. 2 Beleidsregel toepassing richtsnoeren Europese toezichthoudende autoriteiten Wft 2016. Het gaat daarbij met name om richtsnoer 9 (toepassingsgebied van het beloningsbeleid) en richtsnoer 10 (remuneratiecommissie).
17. DNB, 'Inperking Regeling Beheerst Beloningsbeleid', 26 januari 2017, beschikbaar via < <https://www.dnb.nl/nieuws/dnb-nieuwsbrieven/nieuwsbrief-verzekeren/nieuwsbrief-verzekeren-januari-2017/dnb351787.jsp>>.
18. Deze consultatieversie is beschikbaar via: < www.toezicht.dnb.nl/binaries/50-236647.pdf>.
19. *Stcrt.* 2014, 70004.
20. Wel zijn er arbeidsrechtelijke beperkingen aan het eenzijdig aanpassen van het beloningsbeleid en de daarop gestoelde beloningsregelingen door de onderneming. Dit geldt zeker voor het eenzijdig aanpassen van (de structuur van) per de datum inwerkingtre-

In deze bijdrage zullen wij ingaan op het in de Rbb 2017 geschetste 'nieuwe' beloningsregime voor verzekeraars en herverzekeraars, in die zin dat we een beschrijving op hoofdlijnen geven van de beloningsvoorschriften uit de *Solvency II* en de gevolgen in kaart brengen van het wegvallen van de Rbb voor verzekeraars en herverzekeraars.

2. Beloningsvoorschriften *Solvency II*-verordening

Reikwijdte

In de eerste plaats is van belang dat de beloningsvoorschriften uit de *Solvency II*-verordening niet gelden voor verzekeraars en herverzekeraars met een beperkte risico-omvang. Dergelijke verzekeraars en herverzekeraars worden wel aangemoedigd zich bij de uitwerking van hun beloningsbeleid te richten naar art. 275 van de *Solvency II*-verordening, maar zijn hiertoe niet verplicht.²¹ Ook in algemene zin – voor verzekeraars en herverzekeraars die wel onder art. 275 van de *Solvency II*-verordening vallen – geldt dat het beloningsbeleid proportioneel moet/mag worden toegepast: het beloningsbeleid is zodanig ontworpen dat rekening wordt gehouden met de interne organisatie van de verzekeraar of herverzekeraar en met de aard, omvang en complexiteit van de risico's die aan haar bedrijf verbonden zijn.

De beloningsregels van de *Solvency II*-verordening moeten worden toegepast op geconsolideerde basis.²² Er dient een beloningsbeleid te worden vastgesteld voor de groep, waarin rekening gehouden wordt gehouden met de complexiteit en structuren van de groep, zulks in overeenstemming met de risicomanagementstrategieën van de groep. Het beleid moet worden toegepast op alle relevante personen op groepsniveau en op het niveau van individuele entiteiten. Onduidelijk is wie kwalificeren als relevante personen op het niveau van individuele entiteiten. Wij gaan ervan uit dat dit in ieder geval de leden van de raad van bestuur van de individuele entiteiten zijn.²³

ding reeds toegekende maar nog niet onvoorwaardelijk geworden variabele beloning.

21. Rbb Wft 2017, p. 8.
22. Randnummer 1.39 van de EIOPA richtsnoeren.
23. Omdat in de EIOPA richtsnoeren niet specifiek wordt gerefereerd aan de in *Solvency II* omschreven functiegroepen (leden bestuurlijk, beleidsbepalend of toezichthoudend orgaan, de personen die de onderneming daadwerkelijk besturen of andere sleutelfuncties vervullen of overige personeelscategorieën waarvan de beroepswerkzaamheden wezenlijke gevolgen hebben voor het risicoprofiel van de onderneming) gaan we ervan uit dat de instelling in dit opzicht enige mate van vrijheid heeft en het beleid niet één-op-één op al deze *material risk takers* hoeft toe te passen.

Algemene voorschriften

Verzekeraars en herverzekeraars dienen een schriftelijk beloningsbeleid te hebben.²⁴ Het algemene uitgangspunt van de beloningsparagraaf uit de Solvency II-verordening is dat het beloningsbeleid en de beloningspraktijken er niet toe mogen aanzetten zodanige risico's te nemen dat de risicotolerantielimieten van verzekeraars en herverzekeraars worden overschreden of die een doeltreffend risicomangement van deze ondernemingen kunnen ondermijnen. Om die reden dienen beloningsvoorschriften te worden opgesteld die een gezonde bedrijfsvoering waarborgen en geen prikkels tot het nemen van buitensporige risico's geven.²⁵ Het beloningsbeleid dient bekend te worden gemaakt aan alle personeelsleden van de onderneming.²⁶

Beloningsgovernance

Voorop gesteld wordt dat het beloningsbeleid geldt voor de onderneming als geheel. Daarbij dient tevens te worden voorzien in specifieke regelingen waarbij rekening wordt gehouden met de taken en prestaties van het bestuurlijk, beleidsbepalend of toezichhoudend orgaan²⁷, personen die de onderneming daadwerkelijk besturen²⁸ of andere sleutelfuncties vervullen²⁹ en overige personeelscategorieën waarvan de beroepswerkzaamheden wezenlijke gevolgen hebben voor het risicoprofiel van de onderneming (gezamenlijk: *material risk takers*).

De beloningsparagraaf kent enkele bepalingen die zien op de *beloningsgovernance* van verzekeraars en herverzekeraars. Primair dient de onderneming over een duidelijke, transparante en doeltreffende governance te beschikken, waarin onder meer het toezicht op het beloningsbeleid wordt geadresseerd. Het bestuurlijk, beleidsbepalend of toezichhoudend orgaan is verantwoordelijk voor de vastlegging en tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid

voor zover dat ziet op de *material risk takers*.³⁰ Aangezien onder de Solvency II-verordening ook de leden van het bestuurlijk, beleidsbepalend of toezichhoudend orgaan kwalificeren als *material risk takers* houden wij het ervoor dat dit orgaan op grond van de Solvency II-verordening haar eigen beloningsbeleid mag vastleggen en ten uitvoer te leggen. In onze optiek doet dit echter geen afbreuk aan het feit dat overeenkomstig nationaal ondernemingsrecht mogelijk ook een ander (additioneel) orgaan daartoe bevoegd is, zoals de aandeelhoudersvergadering.³¹

Bij de vormgeving van het beloningsbeleid dient het bestuurlijk, beleidsbepalend of toezichhoudend orgaan te worden ondersteund door een onafhankelijke remuneratiecommissie. De samenstelling van deze commissie is (mede) afhankelijk van de omvang van de onderneming en interne organisatie. De remuneratiecommissie dient zodanig te zijn samengesteld dat zij in staat is zich een competent en onafhankelijk oordeel te vormen over het beloningsbeleid en het toezicht daarop.³²

Verdeling en structuur (variabele) beloning

Diverse voorschriften zijn gericht op de vormgeving van de specifieke beloningsregelingen voor *material risk takers*. Er moet allereerst sprake zijn van een evenwichtige verdeling tussen de vaste en variabele component van het totale salaris. De vaste component dient zodanig te zijn dat de onderneming in staat wordt gesteld een flexibel bonusbeleid te voeren of zelfs geen variabele beloning toe te kennen. Indien de variabele beloning prestatiegerelateerd is, wordt de beloning toegekend op grond van de prestaties van de betrokken persoon, het bedrijfsonderdeel en de totale resultaten van de onderneming. Bij deze beoordeling wordt zowel gekeken naar financiële als niet-financiële criteria en wordt rekening gehouden met actuele en toekomstige risico's.³³

Voorts dient de betaling van een aanzienlijk deel van de variabele component, ongeacht in welke vorm deze wordt betaald, een flexibele, uitgestelde component te omvatten die gerelateerd is aan de aard en tijdshorizon van het bedrijf van de onderneming. Deze *deferral period* is niet korter dan drie jaar waarbij geldt dat bij de vaststelling van de periode rekening wordt gehouden met de aard van het bedrijf van de onderneming, de daaraan

24. Art. 258 (1)(l) van de Gedelegeerde Verordening Solvency II.

25. Overweging 102 van de Preamble behorende bij de Gedelegeerde Verordening Solvency II; Art. 275(1)(b) de Gedelegeerde Verordening Solvency II.

26. Art. 258(1)(e), (d) respectievelijk (f) van de Gedelegeerde Verordening Solvency II.

27. Definitie 43 van art. 1 Gedelegeerde Verordening Solvency II: Ingeval de nationale wetgeving in een duaal bestuursmodel bestaande uit een beleidsbepalend en een toezichhoudend orgaan voorziet, het beleidsbepalend orgaan, het toezichhoudend orgaan of deze beide organen zoals gespecificeerd in de desbetreffende nationale wetgeving, dan wel, ingeval in de desbetreffende nationale wetgeving geen orgaan is gespecificeerd, het beleidsbepalend orgaan.

28. Overeenkomstig randnummer 1.21 van de EIOPA richtsnoeren betreft het leden van het bestuurlijk, beleidsbepalend of toezichhoudend orgaan, evenals leden van het hoger management.

29. De riskfunctie, compliancefunctie, interneauditfunctie en actuariële functie (zie art. 269-272 Gedelegeerde Verordening Solvency II).

30. Art. 258(1)(c) van de Gedelegeerde Verordening Solvency II.

31. Zie in dit verband ook de aangenomen richtlijn aandeelhoudersbetrokkenheid – waar op het gebied van beloningsbeleid extra bevoegdheden aan de aandeelhoudersvergadering worden toegekende - met relevantie voor beursgenoteerde verzekeraars en herverzekeraars.

32. Richtsnoer 10 van de EIOPA richtsnoeren.

33. Art. 258(2)(a), (b), (d) respectievelijk (e) van de Gedelegeerde Verordening Solvency II

verbonden risico's en de specifieke werkzaamheden van betrokkene.³⁴

3. Overeenkomsten en verschillen met de Rbb 2017

Reikwijdte

Ook onder de Rbb 2017 geldt het principe van proportionele toepassing.³⁵ Ingevolge de Rbb 2017 moeten de beloningsregels daarnaast eveneens op geconsolideerde basis worden toegepast.³⁶ De Rbb 2017 kent daarbij een verdergaande uitwerking van deze groepstoepassing dan de Solvency II-verordening.³⁷

Algemene voorschriften

De Rbb 2017 gaat net als de Solvency II-verordening uit van een schriftelijk beloningsbeleid waarin risicobeheersing centraal staat.³⁸ De Rbb 2017 neemt daarbij tevens als uitgangspunt dat het beloningsbeleid in overeenstemming moet zijn met, en dient bij te dragen aan, een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en geen prikkels moet geven tot het nemen van buitensporige risico's. Solvency II benoemt in dit verband specifiek de voor verzekeraars en herverzekeraars relevante financiële kengetallen, zoals risicotolerantielimiten, en de voor verzekeraars en herverzekeraars relevante sleutelfuncties.

Beloningsgovernance

De in beide beloningsregimes voorgeschreven *beloningsgovernance* kent overeenkomsten. Wel valt op dat de *beloningsgovernance* uit de Solvency II-verordening meer *principle-based* is vormgegeven. Er moet sprake zijn van 'duidelijke, transparante en doeltreffende governance'. Voor wat betreft de invulling daarvan is ruimte aan de onderneming gelaten, bijvoorbeeld hoe het toezicht op het beloningsbeleid vorm te geven. Een ander onderscheid is dat op grond van de Rbb 2017 de interne toezichthouder, in de regel de raad van commissarissen, de bevoegdheid toebedeeld heeft gekregen de algemene beginselen van het beloningsbeleid goed te keuren, deze beginselen te toetsen en toezicht te houden op

de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid.³⁹ De Solvency II-verordening lijkt hierin meer flexibiliteit te bieden aangezien deze voorschrijft dat een dergelijke bevoegdheid bij het bestuurlijk, toezichthoudend of beleidsbepalend orgaan ligt, hetgeen niet per se de raad van commissarissen hoeft te zijn.

De Rbb 2017 kent ook een bepaling met betrekking tot de verplichte instelling van een remuneratiecommissie bij significante financiële ondernemingen. De taken en verantwoordelijkheden van deze commissie zijn onder de Rbb 2017 echter dwingend voorgeschreven en onder de Solvency II-verordening niet.⁴⁰

Verdeling en structuur (variabele) beloning

De voorschriften uit de Rbb 2017 ten aanzien van de verdeling van de variabele beloning zijn op dezelfde leest geschoeid als die van Solvency II. Zo is de toe te kennen variabele beloning ook op grond van de Rbb 2017 afhankelijk van de combinatie van de prestaties van de betrokkene, het bedrijfsonderdeel en de totale onderneming, waarbij zowel financiële als niet-financiële criteria moeten worden gehanteerd.⁴¹

Er zit een duidelijk verschil in de voorschriften gericht op de structuur van de variabele beloning. In de Rbb 2017 wordt hieromtrent voorgeschreven dat de financiële onderneming een aanzienlijk deel, ten minste 50%, uitbetaalt in een afgewogen mix van aandelen, vergelijkbare instrumenten (zoals *phantom stock*) of, indien mogelijk, converteerbare obligaties. Voor deze instrumenten geldt een retentieperiode.⁴² Bovendien dient de onderneming een aanzienlijk deel, ten minste 40%, van de variabele beloningscomponent voorwaardelijk, voor een periode van drie tot vijf jaar, toe te kennen. Deze *deferral period* moet aansluiten aan bij de bedrijfscyclus, de aard van de activiteiten en de daarmee verbonden risico's.⁴³ De Solvency II-verordening kent een meer *principle-based* benadering. Er is geen verplichting tot uitbetaling in instrumenten – en dus ook geen retentieperiode – en er is niet uitgewerkt wat wordt verstaan onder een 'aanzienlijk deel' van de beloning die – voor een periode van minimaal 3 jaar – voorwaardelijk toegekend moet worden. De zinsnede 'ongeacht de vorm waarin deze dient te worden betaald', biedt ruimte om een variabele beloning bijvoorbeeld in aandelen of *phantom stock* te betalen, maar dit is dus geen verplichting.

4. Conclusie

Verzekeraars en herverzekeraars moeten sinds het uitbreken van de financiële crisis voldoen aan een

34. Art. 258(2)(c) van de Gedelegeerde Verordening Solvency II.

35. Zie toelichting Rbb 2017. Door de verankering van de Rbb 2017 in hoofdstuk 1.7 Wft (via art. 1:117 lid 4 Wft) is het proportionaliteitsbeginsel van art. 1:117 lid 2 Wft van toepassing op de Rbb 2017.

36. Art. 2, bijlage A, onderdeel 1 Rbb 2017.

37. Zie met name H.3 (*Remuneration policies and group context*) van de op de Rbb 2017 van toepassing zijnde *Guidelines on sound remuneration policies* van de European Banking Authority (EBA/GL/2015/22).

38. Sinds de omzetting van de Rbb 2014 naar de Rbb 2017 echter niet meer expliciet, nu veel van deze voorschriften zijn komen te vervallen wegens dubbeling met de Wbfo.

39. Art. 2, bijlage A, onderdeel 3 Rbb 2017.

40. Art. 2, bijlage A, onderdeel 18 en 19 Rbb 2017.

41. Ibid. noot 26.

42. Art. 2, bijlage A, onderdeel 14 Rbb 2017.

43. Art. 2, bijlage A, onderdeel 15 Rbb 2017.

veelheid – elkaar deels overlappende – financieel-rechtelijke beloningsregels. Gelukkig lijkt er nu een moment van bezinning aangebroken en draait DNB een deel van deze stapelwetgeving weer terug. Al met al geldt met de Wbfo en Solvency II voor Nederlandse verzekeraars en herverzekeraars nog steeds het strengste beloningsregime van Europa. Anderelidstaten kennen immers geen bonusplafond voor verzekeraars en herverzekeraars.⁴⁴

Ten opzichte van de Rbb 2017 kan worden geconstateerd dat de Solvency II-verordening op bepaalde deelgebieden kiest voor een meer *principle-based* benadering. Zo is er meer ruimte aan de financiële onderneming gelaten de beloningsgovernance en de structuur van de variabele beloning naar eigen goeddunken in te richten. Ook de flexibiliteit van de Solvency II-verordening ten aanzien van de groepsgewijze toepassing is denkbaar een lastenverlichting.

Bovenstaande verschillen moeten echter ook niet worden overschat; het betreft vrij specifieke deelgebieden waarbij bijvoorbeeld ten aanzien van de structuur van de variabele beloning nog steeds geldt dat een minimale *deferral* termijn van 3 jaar in acht moet worden genomen. Gelet op het Nederlandse bonusplafond van 20% - en daarmee de uitbanning van een groot deel van de met variabele beloning geassocieerde risico's - komt de vraag op of een dergelijke *deferral* periode noodzakelijk is. Het zou niet onlogisch zijn als DNB in dit opzicht ruimhartig gebruik van het proportionaliteitsprincipe toestaat.⁴⁵

44. Behalve Denemarken dat een bonusplafond van 50% kent voor verzekeraars. We baseren ons hierbij op een (niet-openbaar) rapport van PwC opgesteld in Q2 2016, genaamd Internal Remuneration Regulations (IRR).

45. Zie art. 275 lid 3 Solvency II-verordening. Het meest wenselijk zou zijn als DNB nadere *guidance* geeft wanneer de 'aard, omvang en complexiteit van de risico's verbonden aan het bedrijf van de verzekerings- of herverzekeringsonderneming' zodanig is dat de *deferral* niet hoeft te worden toegepast. Anders is het aan de instelling om deze inschatting te maken en komt deze mogelijk tot een andere analyse dan (achteraf) DNB. DNB zou ook kunnen kiezen voor de systematiek die wordt (of werd) toegepast onder de (oude) RBB waarbij de instelling bij DNB een maatwerkverzoek kan indienen ter zake van 'proportionele toepassing van de Rbb voor de onderneming als geheel' (zie: <http://www.toezicht.dnb.nl/3/50-227065.jsp>).