

33964 Wijziging van de Wet op het financieel toezicht
houdende regels met betrekking tot het
beloningsbeleid van financiële ondernemingen
(Wet beloningsbeleid financiële
ondernemingen)

Nr. 48 Brief van de minister van Financiën

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 april 2025

Hierbij bied ik uw Kamer het rapport over de nadere evaluatie van de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) aan. In deze brief schets ik eerst kort de achtergrond van deze evaluatie en de belangrijkste bevindingen. Daarna volgt mijn reactie. Voorafgaand aan deze evaluatie heeft uw Kamer reeds een motie aangenomen. Gelet hierop zal er daarom niets aangepast worden aan de bonusregels van topbankiers en (andere) bestuurders in de financiële sector.

Achtergrond en belangrijkste bevindingen

De Wbfo bevat een breed pakket aan regels dat financiële ondernemingen verplicht tot het voeren van een beheerst beloningsbeleid. Deze beloningsregels zijn strenger dan in de rest van Europa. Nederland heeft op drie onderdelen een nationale kop op het Europese bonusplafond. Ten eerste geldt in Nederland het bonusplafond voor alle financiële ondernemingen, terwijl het Europese bonusplafond alleen betrekking heeft op banken en (grote) beleggingsondernemingen. Ten tweede geldt het bonusplafond in Nederland voor alle medewerkers van financiële ondernemingen, terwijl de Europese regels alleen gelden voor bestuurders en degenen die het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk kunnen beïnvloeden. Tot slot geldt in Nederland in beginsel een bonusplafond van 20% van de vaste beloning, terwijl in andere Europese landen over het algemeen een bonusplafond van 100% geldt. Daarnaast geldt in Nederland ook nog een totaal verbod op het toekennen van variabele beloningen voor de top bij staatsgesteunde financiële ondernemingen.

De Wbfo is begin 2015 in werking getreden en in 2018 geëvalueerd. Tijdens deze evaluatie bleek dat het te vroeg was om afdoende conclusies te trekken over de neveneffecten van de Wbfo op de vestiging van banken, de arbeidsmobiliteit en de ontwikkeling van beloningen in de financiële sector, doordat veel van de cijfers ten tijde van de evaluatie niet beschikbaar waren.

Om die reden kondigde de toenmalige minister van Financiën een nadere evaluatie naar die aspecten aan. Deze nadere evaluatie is uitgevoerd door SEO in samenwerking met Reward Value en als bijlage toegevoegd.

Ontwikkeling beloningen financiële sector

Uit de nadere evaluatie blijkt dat het aandeel van de variabele beloning in de totale beloning voor werknemers die onder het bonusplafond vallen vanaf 2014 is gedaald, gevolgd door een stabilisatie. Deze daling is het sterkst zichtbaar bij banken per 2014 en bestaat vooral bovenin de inkomensverdeling.¹ Dit lijkt vooral het gevolg van de invoering van de herziening van de richtlijn kapitaalvereisten (CRD IV) per dat jaar. Aan de bovenkant van de inkomensverdeling bij banken is ook met de inwerkingtreding van de Wbfo per 2015 een verdere daling van de variabele beloning zichtbaar. Uit gesprekken met betrokkenen blijkt dat de daling in variabele beloning binnen de financiële sector deels gecompenseerd is via een verhoging van de vaste beloning om concurrerend te blijven op de arbeidsmarkt. Desalniettemin loopt de totale beloning in de financiële sector aan de bovenkant achter bij de beloning van (andere) ondernemingen in Nederland en in het buitenland.²

Arbeidsmobiliteit

De nadere evaluatie laat zien dat er na invoering van het bonusplafond kwantitatief geen grotere uitstroom of kleinere instroom van werknemers in de financiële sector lijkt te zijn.³ De onderzoekers signaleren dat dit het gevolg kan zijn van de gedeeltelijke compensatie via het vaste salaris. Wel geven interviewpartners⁴ vrijwel unaniem aan dat de Wbfo het moeilijker maakt om geschikte werknemers aan te trekken en te behouden. Dit geldt met name voor werknemers bovenin het functiegebouw, waaronder bij staatsgesteunde financiële ondernemingen, of werknemers met schaarse kennis en vaardigheden, zoals in de IT, compliance en risk. Zij geven aan dat ze door het strengere bonusplafond langer moeten zoeken naar geschikte mensen of dat functie-eisen worden afgezwakt en dat dit een rem vormt op het concurrerend vermogen. Dit straalt negatief af op het Nederlandse ondernemings- en vestigingsklimaat.

Concurrentiepositie en vestigingsklimaat

¹ Dit zijn de werknemers binnen een onderneming die het meest verdienen.

² Zie figuren 2.6 t/m 2.8 uit het rapport.

³ Zie figuur 3.1 uit het rapport.

⁴ Voor het onderzoek is gesproken met het ministerie van Financiën, de Autoriteit Financiële Markten, De Nederlandsche Bank, NVB, Adfiz, Verbond van Verzekeraars, VV&A, Spencer Stuart, ABN Amro, Egon Zehnder, Optiver, Rabobank, Stibbe, PGGM, De Volksbank, ING, Clifford Chance, ASR, Russell Reynolds, Marsh McLennan, Meijers Assurantiën, Van Lanschot Kempen, en prof. dr. Arnoud Boot.

De effecten van de Wbfo op de arbeidsmobiliteit werken door op het Nederlandse vestigingsklimaat. Hogere vaste beloningen verhogen structureel de kosten van ondernemingen. In slechte jaren zorgt dit ervoor dat de (loon)kosten minder kunnen meebewegen met de conjunctuur. Zeker voor het zakenbankwezen, dat naar haar aard gevoeliger is voor conjuncturele schommelingen, kan dit een uitdaging zijn, aldus betrokkenen. Dit geldt naar hun oordeel ook voor start- en scale ups (bijvoorbeeld fintechs⁵) die structureel hogere kosten moeilijker kunnen dragen. Uit de nadere evaluatie blijkt dat het verhogen van de vaste beloning om werknemers aan te trekken en concurrerend te blijven maar tot op zekere hoogte kan.⁶ Ook rondom vestigings- en verplaatsingsbeslissingen naar aanleiding van de brexit lijkt de Wbfo van invloed te zijn geweest.⁷ Interviewpartners geven aan dat veel marktpartijen rond de brexit serieus naar Nederland hebben gekeken omdat Nederland aantrekkelijk was voor deze ondernemingen of in elk geval niet onaantrekkelijker dan omringende landen als Duitsland en Frankrijk. Desondanks besloten marktpartijen in belangrijke mate vanwege het bonusplafond niet naar Amsterdam te komen. Ten slotte noemen interviewpartners unaniem de uitdaging van 'de stapeling der lasten' in wet- en regelgeving die in generieke zin het Nederlandse ondernemings- en vestigingsklimaat verslechtert. De Wbfo is hierin volgens partijen een factor van belang die in isolatie niet doorslaggevend is, maar in de samenhang wel bijdraagt aan een verslechterde aantrekkelijkheid van Nederland als vestigingsland, zowel op persoons- als op instellingsniveau.

Geen aanpassing van het bonusplafond voor topbankiers en bestuurders

Veel hoofdbevindingen uit het rapport herken ik, zoals de 'stapeling der lasten' van wet- en regelgeving. In mijn visie op de financiële sector schrijf ik dat wet- en regelgeving en goed toezicht van belang zijn voor een stabiele en integere financiële sector maar dat we hierbij meer oog moeten hebben voor de uitvoerbaarheid en proportionaliteit voor zowel financiële instellingen als burgers en bedrijven. Daar staat tegenover dat het bonusplafond is ingevoerd na de financiële crisis om perverse prikkels die de stabiliteit van het financieel stelsel aantasten of het klantbelang veronachtzamen zoveel mogelijk te voorkomen. Uw Kamer heeft zich op dit onderwerp uitgesproken, onder andere

⁵ Fintechs is de verzamelnaam voor financiële ondernemingen die met innovatieve technologie hun diensten aanbieden.

⁶ Zie pagina 9-10 van het rapport.

⁷ Zie Box 3.2 in het rapport voor een nadere duiding van deze vestigings- en verplaatsingsbeslissingen naar aanleiding van de Brexit.

door de motie Dijk, die oproept om de bonusregels niet aan te passen.⁸ Gelet hierop zal ik de bonusregels van bestuurders in de financiële sector, zoals topbankiers, niet aanpassen.

Belang van specialisten in de financiële sector

De financiële sector heeft te maken met nieuwe uitdagingen, zoals cyberweerbaarheid. Door digitalisering ontstaan nieuwe afhankelijkheden en risico's, ook voor consumenten. Financiële instellingen zijn een interessant doelwit om met hybride dreigingen de Nederlandse en Europese maatschappij te verstoren. Deze nieuwe veiligheidsvraagstukken zijn een speerpunt voor financiële instellingen en dat kost extra capaciteit. Dit maakt de beschikbaarheid van werknemers met specialistische kennis en ervaring, bijvoorbeeld IT'ers, essentieel. Uit de nadere evaluatie blijkt dat juist voor deze groep werknemers knelpunten ontstaan door de beloningsregels, bijvoorbeeld dat ondernemingen langer moeten zoeken naar geschikt personeel of functie-eisen moeten afzwakken. Kwalitatief hoogwaardig specialistisch (IT-)personeel wordt immers niet alleen gezocht door de financiële sector maar ook door andere Europese (BigTech) bedrijven. Financiële instellingen concurreren om dezelfde schaarse mensen met bedrijven waarvoor de beloningsregels niet gelden.

Uit de nadere evaluatie blijkt ook dat financiële ondernemingen veelal de vaste lonen hebben verhoogd om zoveel mogelijk competitief te blijven. Het gevolg is dat deze ondernemingen hierdoor minder kostenflexibiliteit hebben in tijden van laagconjunctuur terwijl het voor ondernemingen mogelijk moet zijn om in slechte tijden af te schalen. Dit kan in het bijzonder belemmeringen opwerpen voor (innovatieve) partijen, zoals fintechs, omdat zij structureel hoge vaste kosten vooralsnog moeilijker kunnen dragen. Dit soort ondernemingen zouden, zeker in hun beginfase, hun werknemers liever in aandelen uitbetalen, omdat dat scheelt in hun loonkosten. De Wbfo maakt dat echter lastiger. Ik vind een innovatieve sector van belang en wil mij inzetten om het gunstige klimaat voor fintechs in Nederland te behouden en versterken. Om de veiligheid van het financiële verkeer en de innovatiekracht van de sector te borgen wil ik daarom bezien of er een passende oplossing mogelijk is voor specialistisch personeel van financiële ondernemingen.

De minister van Financiën,
E. Heinen

⁸ Kamerstukken // 2024/2025, 36 600 IX, nr. 15.

