

Vergaderjaar 2013–2014

**32 013**

**Toekomst financiële sector**

**Nr. 80**

**VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG**

Vastgesteld 7 juli 2014

De vaste commissie voor Financiën heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Financiën over de recente berichten in de media over de salarisstijging bij ABN AMRO. De vragen en opmerkingen zijn op 19 juni 2014 aan de Minister van Financiën voorgelegd. Bij brief van 4 juli 2014 zijn ze door hem beantwoord.

De voorzitter van de commissie,  
Duisenberg

De griffier van de commissie,  
Berck

## **I. Vragen en opmerkingen vanuit de fracties**

### ***Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van de VVD***

Wat vindt u van het feit dat de Nederlandse kop op Europese regelgeving voor variabele beloning in de financiële sector dit effect heeft? Wat zijn de gevolgen van het wetsvoorstel voor de concurrentiepositie van Nederlandse banken in de EU en voor de werkgelegenheid in de financiële sector in Nederland?

In hoeverre gaat het hier om een versobering van het totale salarisgebouw van de betrokken medewerkers?

In hoeverre was dit effect al verwacht bij het via wetgeving beperken van de variabele beloningen zoals voorgesteld? Hoe is dit effect meegewogen? Wat heeft de Raad van State hierover gezegd?

Wat heeft de Raad van State geadviseerd (en op basis waarvan, bijvoorbeeld wet- en regelgeving, verdragen) als het gaat om het beperken van de (variabele) beloningen in de financiële sector?

In hoeverre is er overleg geweest met de aandeelhouder c.q. welke informatie was vooraf bekend bij de aandeelhouder? Wat is de formele rol van de aandeelhouder bij dit type beslissingen?

Deelt u de inschatting van ABN AMRO dat zij iets moet doen om talent vast te houden en hun concurrentiepositie niet te laten verslechteren als gevolg van het wetsvoorstel om variabele bonussen zo sterk te beperken?

### ***Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van de SP***

Wanneer bent u op de hoogte gebracht van de beslissing van de raad van bestuur om een salarisverhoging van twintig procent door te voeren?

Vindt u een salarisverhoging van twintig procent voor de honderd hoogste managers onder de raad van bestuur wenselijk?

Is er voor deze beslissing instemming nodig geweest van het NLFI? Zo ja, heeft deze hiermee ingestemd?

Kunt u deze salarisverhoging terugdraaien?

Waarom heeft ABN AMRO ervoor gekozen om in plaats van volgend jaar dit jaar al een salarisverhoging van twintig procent voor topmanagers door te voeren?

Wordt met de salarisverhoging ook het pensioen verhoogd met twintig procent?

Zijn er vergelijkbare salarisverhogingen bij topmanagers doorgevoerd van andere grote banken in Nederland?

Kunt u een overzicht geven van de hoogte van bonussen en salarissen van de afgelopen vijf jaar van de betreffende groep?

Heeft ABN AMRO op grond van de Wet Bonusverbod staatsgesteunde ondernemingen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om in de vorige jaren al de salarissen te verhogen met twintig procent?

Klopt het dat, zoals de heer Zalm suggereerde, de betreffende managers er vijf tot tien procent op achteruitgaan als gevolg van de maximering van de bonussen? Op welke berekening is dat gebaseerd?

### ***Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van het CDA***

Kunt u aangeven wat de feitelijke ontwikkeling is van de salarissen bij banken sinds 1 januari 2014? Kunt u aangeven welke voorgenomen verhogingen van salarissen er sinds 1 januari 2014 zijn geweest? De leden

van de CDA-fractie willen hierbij niet alleen zicht op de CAO-lonen, maar juist ook op de salarissen die niet aan een CAO gebonden zijn.

De leden van de CDA-fractie hebben voorts kennisgenomen van een stijging van de vaste beloning van honderd ABN AMRO-bestuurders als vervanging van de bonusregeling. Kunt u aangeven hoe de betreffende honderd personen (c.q. functies) zich verhouden tot de uitzonderingen die het wetsvoorstel beloningen in de financiële sector maakt voor het bonusplafond? Gaat het in alle gevallen om managers die geraakt worden door wettelijke beperking van hun bonus?

Hoe rijmt u de stijging van de salarissen bij ABN AMRO met uw uitspraken dat de CAO's bij banken verder versoerd moeten worden?

Doelde u hierbij ook op niet-CAO gebonden lonen?

In hoeverre acht u de recente ontwikkelingen bij ABN AMRO wenselijk?

Vindt u dat de ontwikkelingen bij ABN AMRO passen bij de nieuwe maatschappelijke context waarin banken opereren? Kunt u hierbij aangeven wat de ontwikkelingen bij ABN AMRO zeggen over de door de leden van de CDA-fractie gewenste cultuuromslag bij banken?

Kunt u ook aangeven hoe u deze beslissing van ABN AMRO duidt in het licht van de voorgestelde wijziging op de Wet inzake het beloningsbeleid van financiële ondernemingen? Vindt u in dit kader dat de Raad van State een terecht punt aanhaalt in het advies op deze wet, namelijk dat de wet niet effectief is door ontwijkingsmogelijkheden?

#### ***Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van de PVV***

Hoe hoog zijn de salarissen van de honderd hoogste managers onder de raad van bestuur die met twintig procent zijn verhoogd? De leden van de PVV-fractie ontvangen graag een compleet overzicht.

Welke andere banken hebben, evenals ABN AMRO, de vaste salarissen van de subtop verhoogd als gevolg van het voornemen om het bonusplafond tot twintig procent te verlagen?

Bent u bereid loonsverhogingen als gevolg van het voornemen om het bonusplafond te verlagen tot twintig procent bij andere banken te laten onderzoeken? Zo neen, waarom niet?

Op welke wijze gaat u voorkomen dat het bonusplafond van twintig procent door banken omzeild wordt door middel van het verhogen van vaste salarissen, zoals het geval is bij ABN AMRO?

Bent u bereid om in de wijziging van de Wet op het financieel toezicht houdende regels met betrekking tot het beloningsbeleid van financiële ondernemingen maatregelen op te nemen ter voorkoming van de mogelijkheid om het bonusplafond van twintig procent te omzeilen door middel van onder andere een verhoging van vaste salarissen? Zo ja, welke? Zo neen, waarom niet?

Hoe staat u tegenover forse loonsverhogingen bij banken die in handen zijn van de Staat (ABN AMRO en SNS) en/of door de Staat zijn gesteund (ING)? Genoemde leden ontvangen graag een uitgebreid antwoord.

#### ***Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van de ChristenUnie***

Wist u van de plannen van ABN AMRO om honderd managers in de subtop een salarisverhoging van twintig procent te geven?

Wat vindt u hiervan, mede in het licht van de opmerking van de heer Zalm dat de verhoging een compensatie is voor het Nederlandse bonusplafond (Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen)?

Bent u bereid om deze verhoging te blokkeren?

Bent u bereid om maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat de verlaging van het bonusplafond niet leidt tot ongewenste neveneffecten, zoals disproportionele verhogingen van vaste salarissen?

### **Antwoord/Reactie van de Minister**

Met deze brief beantwoord ik vragen van verschillende fracties over de berichtgeving met betrekking tot de verhoging van de vaste beloningen van de top 100 van ABN AMRO. Daarnaast heb ik bij deze brief de beantwoording van twee sets schriftelijke vragen van de leden Nijboer en Kerstens gevoegd (Aanhangsel Handelingen II 2013/14, nr. 2490 en Aanhangsel Handelingen II 2013/14, nr. 2493).

#### Wetsvoorstel beloningsbeleid financiële ondernemingen

Vrijdag 13 juni 2014 is het Wetsvoorstel beloningsbeleid financiële ondernemingen bij uw Kamer ingediend (Kamerstuk 33 964). Zoals aangekondigd in het Regeerakkoord wordt hierin de variabele beloning in de financiële sector gemaximeerd op 20% van de vaste beloning.<sup>1</sup> Naast het bonusplafond zijn in het wetsvoorstel verschillende andere maatregelen met betrekking tot het beloningsbeleid van financiële ondernemingen opgenomen.

Het wetsvoorstel richt zich op het tegen gaan van perverse prikkels die variabele beloningen met zich mee brengen. De afgelopen jaren is meerdere malen duidelijk geworden dat dergelijke perverse prikkels het belang van klanten en de financiële positie van de onderneming kunnen schaden. De risico's die hier uit voort vloeiden hebben mede bijgedragen aan de financiële crisis en de zeer hoge kosten daarvan voor de samenleving. Het wetsvoorstel richt zich niet op de hoogte van vaste beloningen. Hoge vaste beloningen, hoewel maatschappelijk omstreden, brengen in beginsel geen perverse prikkel met zich mee. Er is geen sprake van het omzeilen van het wetsvoorstel als variabele beloningen anticiperend op het wetsvoorstel worden verlaagd, en vaste beloningen stijgen ter compensatie. Het is evident dat in het licht van de crisis de sector hier prudent mee moet omgaan. Het is aan de onderneming om de hoogte en reikwijdte van eventuele compenserende verhoging van de vaste beloning aan de samenleving uit te leggen.

In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is hierover het volgende opgenomen:

«Verschillende financiële ondernemingen hebben in de afgelopen jaren variabele beloningen beperkt of afgeschaft. Hierbij is in vrijwel alle gevallen sprake geweest van compensatie voor het verlies aan variabele beloningen middels een structurele verhoging van de vaste beloning. Het ligt in de rede dat dit bonusplafond een dergelijke verhoging van de vaste beloning tot gevolg zal hebben. De uiteindelijke hoogte van de compensatie is aan de onderneming om te bepalen. Het kabinet gaat er vanuit dat compensatie een gepaste omvang zal hebben, waarbij door de onderneming acht wordt geslagen op de uitdagingen waar de sector voor staat, de reeds hoge vaste beloningen binnen de financiële sector in vergelijking tot andere sectoren en de maatschappelijk context rond het beloningsbeleid in de financiële sector.»<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Kamerstuk 33 410, nr. 15, p. 14.

<sup>2</sup> Kamerstuk 33 964, nr. 3, p. 37.

In de consultatieversie van het voorstel was een bevoegdheid opgenomen voor de Minister van Financiën om nadere regels te kunnen stellen over de conversie van de variabele naar vaste beloning. Van deze bevoegdheid kon gebruik worden gemaakt wanneer sprake zou zijn van excessieve stijgingen van de vaste beloning. De motivering voor deze bevoegdheid was dat het tegen gaan van excessieve stijgingen van de vaste beloning een bijdrage zou kunnen leveren aan het herstel van vertrouwen in de financiële sector.

In haar advies merkt de Afdeling advisering van de Raad van State (de Afdeling) op dat het bestaan van een bevoegdheid waarvan niet bekend is wanneer deze zal worden gebruikt tot onduidelijkheid kan leiden ten aanzien van de vraag wanneer sprake is van een juiste wijze van conversie door de onderneming. In de tweede plaats merkt de Afdeling op dat het enkele feit dat een beperkte stijging van de vaste beloning een bijdrage kan leveren aan het herstel van vertrouwen onvoldoende motivering is voor overheidsingrijpen in vaste beloningen. Van een vaste beloning gaat in tegenstelling tot een variabele beloning, in beginsel geen perverse prikkel uit. De Afdeling wijst er daarnaast op dat de mogelijkheid van compensatie van belang is in het licht van onder meer artikel 1 van het Eerste Protocol van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. Naar aanleiding van het advies is de bevoegdheid tot het stellen van regels over de wijze van conversie geschrapt.

De VVD-fractie heeft gevraagd naar de gevolgen van het voorstel voor de concurrentiepositie van Nederlandse banken en de werkgelegenheid in Nederland en in de Europese Unie. Het kabinet is zich er bewust van dat het wetsvoorstel gevolgen kan hebben voor de (concurrentiepositie van de Nederlandse banken op de) arbeidsmarkt. Bij het vormgeven van het bonusplafond is hier door het kabinet zorgvuldig naar gekeken. In Nederland is voor personeel dat ten aanzien van de beloning geheel of gedeeltelijk buiten geldende CAO-afspraken valt sprake van een bonusplafond van gemiddeld 20%. Zo kan een onderneming individuele medewerkers die buitengewoon presteren een variabele beloning toekennen die hoger ligt dan 20%. Ook is rekening gehouden met verschillen tussen de arbeidsmarkt in Nederland en elders in de wereld. Met het oog hierop is aangesloten bij Europese regels ten aanzien van de maximering van variabele beloningen. Buiten Nederland geldt een maximum van 100%, met de mogelijkheid van 200% buiten Europa. Dit laatste plafond is gebonden aan verschillende vereisten, en kan alleen worden toegepast nadat de toezichthouder een met redenen omklede motivering voor het gebruik van het hogere plafond van 200% heeft ontvangen.

#### Berichtgeving rond ABN AMRO

ABN AMRO heeft per 1 januari 2014 de variabele beloning van het senior management verlaagd en ter gedeeltelijke compensatie hiervoor de vaste beloning met 20% verhoogd.<sup>3</sup>

Met het zicht op de aangescherpte regels omtrent variabele beloningen zoals aangekondigd in het Regeerakkoord en gelet op het maatschappelijk debat rondom beloningen heeft ABN AMRO besloten om over te gaan tot een versobering van het totale beloningspakket van het senior management, zo geeft ABN AMRO aan. Deze versobering was volgens de Raad van Bestuur (RvB) tevens nodig om bankbreed afspraken over versobering te kunnen maken met CAO-partijen. Bovendien was de RvB

<sup>3</sup> De Wet Bonusverbod staatsgesteunde ondernemingen is niet van toepassing op het senior management (top-100) van ABN AMRO.

van oordeel dat een lager variabel beloningsbestanddeel voor het senior management beter zou aansluiten bij het risico-mitigerende beleid van de bank.

De RvB bepaalt conform de geldende wet- en regelgeving de beloning van het senior management, binnen de kaders van het door de Raad van Commissarissen goedgekeurde beloningsbeleid. De algemene vergadering van aandeelhouders heeft op dit onderdeel geen formele rol. Dit betekent dat NLFI, als aandeelhouder van ABN AMRO, geen bevoegdheden met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van het senior management toekomt. De beslissing van de RvB om de vaste beloning van het senior management met 20% te verhogen was vooraf bij zowel NLFI als mij niet bekend. Wel was bij NLFI bekend dat de bank de variabele beloningen van het senior management vooruitlopend op de aangekondigde wetgeving wilde verlagen.

ABN AMRO geeft aan dat met het besluit om nu al een bonusplafond van 20% in te stellen de totale beloning van het senior management omlaag gaat. De specifieke achteruitgang in bezoldiging als gevolg van de maximering van de variabele beloningen zal per individueel geval verschillen. In de oude situatie bedroeg de variabele beloning bij het behalen van de doelstellingen 50% en kon deze uitlopen tot 100%. Met het maximeren van het bonusplafond op 20% bedraagt de variabele beloning bij het behalen van de doelstellingen 15% en kan deze uitlopen tot maximaal 20%. Het terugbrengen van de variabele beloning naar maximaal 20% betekent dat er sprake is van een achteruitgang (rekening houdend met het pensioenvoordeel) van 5% oplopend tot maximaal 25%.

De aanpassing van het bonusplafond is van toepassing op 104 medewerkers van ABN AMRO die tot het senior management worden gerekend. In alle gevallen betreft het werknemers die door de voorgenomen wettelijke beperking van de variabele beloning geraakt zouden worden. NLFI beschikt als aandeelhouder (in lijn met de gebruikelijke governanceverhoudingen) niet over informatie over de specifieke bezoldiging van het senior management en kan hierdoor daar geen inzage in verschaffen.<sup>4</sup> Voor een geaggregeerd overzicht van de bezoldiging van het senior management verwijs ik u naar het jaarverslag van ABN AMRO waarin deze informatie is opgenomen.

Verschillende fracties hebben gevraagd naar de ontwikkeling van de vaste en variabele beloning bij het senior management van andere banken. Ik heb hierover navraag gedaan bij ING, Rabobank en SNS. Deze banken hebben aan mij aangegeven dat de variabele beloning de afgelopen jaren is afgebouwd, en waar nodig nog verder zal worden afgebouwd, waarbij tevens sprake is van versobering van de totale beloning. Sommige banken hebben hierbij geanticipeerd op het bonusplafond van 20%. In onderstaand overzicht is voor het Nederlandse senior management aangegeven om hoeveel personen het gaat bij de betreffende bank, wat de huidige maximale variabele beloning is en hoe groot de eventuele stijging van de vaste beloning is.

---

<sup>4</sup> Alle leden van het senior management behoren tot de groep van «Identified Staff». Geconsolideerde informatie is te vinden in het remuneratierapport in het Jaarverslag van 2013.

**Tabel: Ontwikkeling vaste en variabele beloning van senior management bij grootbanken**

	Aantal personen	Maximale variabele beloning		Verhoging van vaste beloning ter compensatie voor verlagen of afschaffen van variabele beloning
		Was	Nu	
ABN AMRO	104	100% in 2013	20%	20%
ING	Ca. 100	50% in 2013	50%	NVT <sup>1</sup>
Rabobank	Ca. 250	40%	0%	Ca. 13%
SNS	87	50% (en hoger) vóór 2013	20%	Geen compensatie

<sup>1</sup> ING geeft aan dat eventuele compensatie voor een toekomstige verlaging van de maximale variabele beloning op een later moment zal worden bepaald.

### Beloningsbeleid financiële sector

Uit gegevens van de ECB volgt dat de kosten van Nederlandse banken, die voor een groot deel door loonkosten worden gevormd, rond het Europese gemiddelde liggen.<sup>5</sup> Tegelijkertijd constateer ik dat het aandeel dat personeelskosten vormen in de totale operationele kosten van banken boven het Europees gemiddelde ligt (56% gemiddeld in NL tegen 51% gemiddeld in Europa).<sup>6</sup> Ik ben daarom van mening dat verdere kostenbesparingen (waaronder personeelskosten) bij Nederlandse banken een belangrijke rol kunnen spelen bij de verdere versterking van bijvoorbeeld de kapitaalratio's en bij kunnen dragen aan een betere concurrentiepositie. Dit geldt voor het gehele personeelsbestand, zowel de top van de onderneming als het CAO-personeel.

De loonvorming is echter voorbehouden aan werkgevers en werknemers. Dit uitgangspunt komt ook naar voren in het advies van de Afdeling waar het gaat om het stellen van regels over de conversie van de variabele naar de vaste beloning. Mede met het oog hierop richt het bij uw Kamer ingediende wetsvoorstel zich alleen op de variabele beloning en is het verhogen van vaste beloningen een verantwoordelijkheid van de sector en haar werknemers.

<sup>5</sup> Banking Structures Report, ECB, November 2013, p. 25. Zie ook het antwoord op vraag 5 van het lid Nijboer over de cost-to-income ratio.

<sup>6</sup> Op basis van data van Roland Berger. Zie voor een nadere toelichting de bijgevoegde beantwoording op vraag 5 van de leden Nijboer en Kerstens (Aanhangsel Handelingen II 2013/14, nr. 2490).