

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

374

Vragen van het lid **Tang** (PvdA) aan de minister van Financiën over *de omvang van de bonuspotten bij banken*. (Ingezonden 9 september 2009)

- 1 Kent u het artikel «Bonus op de schop? Nog even geduld»?¹
- 2 Is het waar dat Amerikaanse banken alweer in hun oude gewoonten vervallen en hun bonuspotten al weer rijkelijk vullen?
- 3 Weet u wat de omvang is van bonuspotten bij Nederlandse banken? Zo ja, hoe hebben deze zich de afgelopen 24 maanden ontwikkeld? Hoeveel bedraagt de variabele beloning ten opzichte van de vaste beloning? Zo nee, waarom weet u dat niet? Deelt u de mening dat het essentieel is dit inzicht te hebben omdat dit een belangrijk deel is van het beloningsbeleid?
- 4 Welk deel van de bonuspotten bij Nederlandse banken gaat naar respectievelijk de Raad van Bestuur, het senior-management, handelaren en zakenbankiers?
- 5 Wat is volgens u de beste manier om de variabele beloningen te reguleren? Is dat via een vaste verhouding

vast-variabel, of gewoonweg door de bonuspot aan een maximum te binden?

¹ BN/De Stem, 3 september 2009.

Antwoord

Antwoord van minister **Bos** (Financiën) (ontvangen 16 oktober 2009)

- 1 Ja.
- 2 Het klopt dat er dit jaar in de Verenigde Staten weer enorme bedragen voor bonussen zijn gereserveerd. In juli werd bekend dat een aantal Amerikaanse banken, waaronder Goldman Sachs, Citigroup en Merrill Lynch, een totaal van \$33 miljard aan bonussen had gereserveerd voor bonussen. Een deel hiervan is al uitgekeerd. De president van de Verenigde Staten heeft om deze reden laten weten ook iets te willen doen aan deze excessieve beloningen. Mede om die reden valt toe te juichen dat in G20-verband, ook door de Verenigde Staten, verdergaande afspraken zijn gemaakt om te komen tot een duurzaam en beheerst beloningsbeleid.
- 3 Ik ken de totale omvang van de bonuspotten bij Nederlandse banken niet. Dit vormde geen onderdeel van het onderzoek van De Nederlandsche Bank (hierna: DNB) naar de

beloningspraktijken bij de Nederlandse financiële ondernemingen, welke ik u bij brief van 18 september jl. heb toegezonden. Overigens is het niet zo dat alle banken de systematiek van een bonuspot hebben. Vanuit het oogpunt van het voorkomen van ongewenste prikkelwerking (prudentiële en gedragsaspecten) is de verhouding tussen vast salaris en variabele beloning mijns inziens een relevanter gegeven dan de totale omvang van de bonussen. Om die reden vormt dit ook een onderdeel van het toezicht van DNB en de Autoriteit Financiële Markten (hierna: de AFM) op het beloningsbeleid van financiële instellingen. Zo is in de principes van DNB en de AFM opgenomen dat er een passende verhouding dient te bestaan tussen de variabele en vaste beloning. Echter de exacte verhouding tussen vaste en variabele beloning kan per vennootschap en per functie verschillen, afhankelijk van onder meer de omvang en aard van activiteiten van de betreffende onderneming. Er kunnen goede redenen zijn om al dan niet tijdelijk voor een verhoudingsgewijs heel lage of geen variabele beloning te opteren, bijvoorbeeld bij de door de Staat gesteunde financiële instellingen. Daarnaast hebben we begrepen dat er banken zijn die een substantieel lagere variabele beloning toekennen. Op het niveau van de onderneming is het dan ook

slechts een cijfer dat indicatief kan zijn voor de mate waarin ontoelaatbare individuele gevallen voor kunnen komen. In die zin zou het een interessant gegeven zijn, maar niet essentieel.

4

Ik beschik niet over deze informatie. Ook DNB heeft geen inzicht in de verdeling van de diverse bonuspotten tussen raad van bestuur, het senior-management, handelaren en zakenbankiers. Dit was ook niet in steek van het onderzoek van DNB. DNB en de AFM houden echter wel toezicht op het beloningsbeleid van de gehele onderneming, dus ook ten aanzien van de raad van bestuur, het senior-management, handelaren en zakenbankiers.

5

Ik acht het allereerst van belang dat financiële instellingen een duurzaam en beheerst beloningsbeleid gaan voeren. Onderdeel hiervan is een passende verhouding vast-variabel, maar ook andere elementen, zoals een koppeling tussen beloning en prestaties van individu, bedrijfsonderdeel en onderneming als geheel, lange termijn belang en risicocorrectie. Bij een cap op de totale omvang van de bonuspot binnen een onderneming, is nog niets gezegd over de verdeling van die pot over aantallen medewerkers. Het laat nog steeds ruimte voor torenhoge bonussen voor individuele medewerkers die te grote risico's nemen. Bovendien is een (generieke) cap op de totale pot nogal arbitrair. Het is mijn inziens juist van belang dat op individueel niveau een passend maximum aan variabele beloning wordt gesteld. Wat een passende verhouding is kan per onderneming en per functie verschillen. Daarom vormt dit onderdeel van de principes van DNB en de AFM en dient de raad van commissarissen op grond van de code banken een passend maximum te formuleren. Krachtens de code banken is de raad van commissarissen verantwoordelijk voor de uitvoering van het beloningsbeleid van de raad van bestuur (vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders) en keurt de raad van commissarissen het beloningsbeleid van het senior management plus de

beginselen voor beloningen van overige medewerkers goed.