

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

1872

Vragen van het lid **Leijten** (SP) aan de Minister van Financiën over *het bericht «Salarissen topbankiers gaan door strengere EU-regels juist hard omhoog»* (ingezonden 24 april 2017).

Antwoord van Minister **Dijsselbloem** (Financiën) (ontvangen 16 mei 2017).

Vraag 1, 2, 5, 6 en 7

Wat is uw reactie op het bericht: «Salarissen topbankiers gaan door strengere EU-regels juist hard omhoog», d.d. 20 april 2017, waarin wordt aangekaart dat de salarissen van Europese topbankiers keihard aan het stijgen zijn sinds de Europese Unie in 2013 strengere regels invoerde voor beloningen in de bankensector?¹

Wat is uw inhoudelijk reactie op het onderzoek van de heer Konstantinos Gkeros, waarover wordt gesproken in het artikel van FTM?

Bent u het eens met de stelling dat het bij een sector met een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid past dat salarissen in die sector in lijn zijn met een maatschappelijk verantwoorde norm en dat salarissen van miljoenen euro's ongewenst zijn? Zo ja, welke maatregelen gaat u hier op nemen? Zo nee, waarom niet?

Herkent u de reactie op de beperking van de bonuscultuur dat de vaste salarissen in de Europese bankensector verhoogd zijn om de beloningen van CEO's op peil te houden? Zo ja, vindt u deze praktijk wenselijk? Indien u deze praktijk niet wenselijk vindt, wat gaat u dan ondernemen om deze aan te pakken?

Is wat u betreft de perverse prikkel voor bankiers om te focussen op kortetermijnwinsten voldoende weggenomen door de bonus van een bankier te maximeren op 100 procent van het vaste salaris, terwijl het vaste salaris niet gemaximeerd is? Zo ja, kunt u dat onderbouwen? Zo nee, wat gaat u doen om die perverse prikkel alsnog weg te nemen?

Antwoord 1, 2, 5, 6 en 7

Het signaal dat banken afgeven door salarissen te laten oplopen is niet positief. Banken hebben een maatschappelijke verantwoordelijkheid waarbij een sober beloningsbeleid past. Het artikel maakt inzichtelijk dat hiervan in de Europese bancaire sector nog onvoldoende sprake is.

¹ <https://www.ftm.nl/artikelen/salarissen-topbankiers-gaan-hard-omhoog-door-strengere-regels-eu>

Perverse beloningsprikkelers kunnen aanleiding geven tot het nemen van onverantwoorde risico's die ertoe kunnen leiden dat het klantbelang wordt veronachtzaamd zoals een eenzijdige oriëntatie op kortetermijnbelang, kortetermijnwinstrealisatie en overmatige omzetbonussen. De ongewenste prikkelwerking kan uitgaan van de gekozen prestatiecriteria, maar kan ook worden veroorzaakt door een onwenselijk hoog percentage variabele beloning. De Europese regelgeving voor banken en grote beleggingsondernemingen richt zich daarom ten aanzien van beloningen primair op het voorkomen en bestrijden van ongewenste en onverantwoorde prikkelers in de beloningen. Omdat van een vaste beloning niet een dergelijke prikkel uitgaat worden er geen eisen gesteld aan de hoogte daarvan.

Bij de implementatie van de vierde Capital Requirements Directive (CRD IV) in Nederland in de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) zijn daarom vooral regels gesteld met betrekking tot de variabele beloning. In Nederland is er bovendien voor gekozen om de bonusregels van CRD IV strenger te implementeren dan Europa voorschrijft. In plaats van de maximale variabele beloning van 100% geldt in Nederland als hoofdregel een maximum van 20%. Deze regels zijn in Nederland van toepassing op alle financiële ondernemingen, bijvoorbeeld ook op verzekeraars. Bovendien zijn alle personen die werkzaam zijn voor een financiële onderneming in Nederland gebonden aan het bonusplafond, en niet slechts *identified staff*. Daarbij is erkend dat een effect op het vaste salaris mogelijk zou zijn. In september vorig jaar is uw Kamer geïnformeerd over de eerste indrukken in de praktijk met betrekking tot de Wbfo. Uit cijfers over de boekjaren van 2013 tot en met 2015 bleek dat de vier grootbanken (ABN AMRO, ING, Rabobank en SNS Bank) het verlagen van de variabele beloning bij het gehele bestuur niet of beperkt hadden gecompenseerd door de vaste beloning te verhogen, dat in drie gevallen in het geheel geen variabele beloning werd uitgekeerd aan bestuurders, en in een enkel geval 20%. Ik merk op dat deze gegevens over het bestuur als geheel gaan, in de tabel in het antwoord op vraag 11 komt naar voren dat het vaste salaris van de (destijds nieuwe) bestuursvoorzitter van de ING tussen 2013 en 2015 wel duidelijk gestegen is.

Hoge salarissen van bestuurders van banken (in Europa) zijn in algemene zin een belangrijk aandachtspunt waar de sector zich rekenschap van zou moeten geven. Bij het vaststellen van de beloning wordt vaak gekeken naar beloningen van bestuurders van andere banken. Dit heeft doorgaans een oprijvend effect. Voor beursgenoteerde ondernemingen in Nederland, waaronder twee van de vier grootbanken, geldt op basis van de nieuwe Corporate Governance Code dat zij vanaf 2018 moeten rapporteren wat de verhouding van de beloning van bestuurders is ten opzichte van de gemiddelde medewerker. ABN AMRO en de Volksbank doen dit reeds. Deze nieuwe ontwikkeling zal hopelijk ondersteunend zijn bij het rekenschap geven door de sector over de hoogte van de beloning van de top van banken.

Vraag 3

Bent u ook geschrokken van de constatering dat de hoogte van een bonus niet zozeer samen lijkt te hangen met de bedrijfsprestaties, maar meer in welke mate het bestuur toezicht houdt? Zo ja, bent u bereid, en zo ja op welke manier, om op dit punt actie te ondernemen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

Dat een variabele beloning het presteren niet of nauwelijks in positieve zin beïnvloedt is één van de uitgangspunten geweest bij de totstandkoming van de Wbfo. In de memorie van toelichting bij de Wbfo is opgenomen dat dit blijkt uit onderzoek onder banken in verschillende landen. De Wbfo stelt mede daarom voor de Nederlandse financiële sector strengere eisen aan bonussen dan de eisen die de Europese regels stellen. Het is onduidelijk of de conclusies in het artikel ook specifiek voor Nederlandse banken van toepassing zijn.

In de vraag wordt gewezen op de rol van het toezicht op het bestuur. Het belang van goed toezicht door de interne toezichthoudende organen (raad van commissarissen of raad van toezicht) wordt in Nederland zeker gezien. Er bestaat een strenge wettelijke geschiktheidstoets voor de toezichthoudende organen van een banken die door DNB wordt uitgevoerd. Deze toets houdt in dat DNB vast stelt of een kandidaat beschikt over voldoende relevante kennis, vaardigheden en professioneel gedrag om de functie te vervullen. Dit blijkt

onder andere uit opleiding, werkervaring en competenties. Deze toets vindt plaats bij elke benoeming of als een commissaris binnen een onderneming van functie of takenpakket verandert. De Nederlandse toetsingspraktijk wordt in Europa als *best practice* gezien.²

Vraag 4

Kunt u aantonen dat met het in stand houden van de bonuscultuur in de bankensector er in deze sector daadwerkelijk betere bestuurders worden aangetrokken dan anders het geval zou zijn?

Antwoord 4

Nee dat kan ik niet aantonen. Met invoering van de Wbfo is ook juist beoogd de bonuscultuur aan te passen.

Vraag 8, 9, 10 en 13

Vindt u een verdubbeling van het inkomen een kleine bonus? Kunt u uw antwoord toelichten?

Bent u bereid voor aanvullende maatregelen te pleiten in Europa, zodat bonussen via omwegen niet toch verhoogd kunnen worden? Bent u bijvoorbeeld bereid te pleiten voor het maximeren van het vaste salaris van bankiers? Zo nee, waarom niet?

Heeft u het idee dat de bankensector met dit beloningsgedrag rekenschap geeft van de grote maatschappelijke schade die zij heeft aangebracht door de kredietcrisis? Kunt u uw antwoord toelichten?

Zijn de maatregelen uit de Capital Requirements Regulation (CRR), wat u betreft, voldoende effectief om perverse prikkels uit de bankensector weg te nemen en een nieuwe financiële crisis te voorkomen? Zo ja, kunt u dit onderbouwen? Zo nee, welke maatregelen stelt u voor om dit wel te bereiken?

Antwoord 8, 9, 10 en 13

Bij de implementatie van CRD IV in Nederland is het standpunt ingenomen dat een maximale bonus van 100% niet genoeg was om perverse prikkels voldoende weg te nemen. Om die reden is er voor gekozen dat financiële ondernemingen met zetel in Nederland als hoofdregel maximaal 20% van het vaste salaris op jaarbasis aan variabele beloning mogen toekennen aan hun personeel. Momenteel wordt er een evaluatie uitgevoerd over de effecten van de Wbfo. De gevolgen van het bonusplafond voor het bestaan van perverse prikkels zijn daar een belangrijk onderdeel van. De resultaten worden uiterlijk 1 december aan uw Kamer en aan de Eerste Kamer verzonden. De verwachting is dat over de effectiviteit van de Wbfo meer duidelijkheid gegeven kan worden aan de hand van de resultaten van de evaluatie.

Vraag 11 en 12

Zijn de vaste salarissen van topbankiers van in Nederland gevestigde banken in de periode 2008 tot en met nu gestegen?

Hoe verhouden de salarissen in de Nederlandse bankensector zich tot de salarissen van topbankiers in andere EU-landen?

Antwoord 11 en 12

Voor de vier grootbanken is het beeld met betrekking tot vaste salarissen van CEO's uit de jaarverslagen als volgt:

Bank	Vaste beloning ^{1,2} x1.000 (€)									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
ABN AMRO										
Bank	683	750	563	750	759	759	759	767	775	
ING Groep	1.353	1.353	1.353	1.353	1.353	794	1.270	1.630	1.663	
Rabobank	–	–	–	–	–	–	490 ³	980	980	

² <http://www.eba.europa.eu/documents/10180/950548/EBA+Peer+Review+Report+on+suitability.pdf>.

Bank	Vaste beloning ^{1 2} x1.000 (€)								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Volksbank (SNS bank)	-	-	-	-	-	510	440	278/154 ⁴	400

¹ Pensioendonaties zijn in deze tabel niet meegenomen.

² In de jaarverslagen van Rabobank en SNS bank is het individuele salaris van de CEO over 2008 tot 2012/2013 niet opgenomen.

³ In 2014 is er op 1 juli een bestuurswissel geweest, tot die tijd is er een interim- voorzitter geweest.

⁴ In 2015 is er op 17 augustus een bestuurswissel geweest.

Op basis van CRD IV zijn banken en grote beleggingsondernemingen verplicht om geaggregeerde informatie aan de toezichthouder te verstrekken over de personen die meer dan een miljoen euro per jaar verdienen. The European Banking Authority (EBA) brengt hier jaarlijks een rapportage uit over uit³. Uit de meest recente rapportage is op te maken dat Nederland in 2015 37 personen kende die een miljoen euro of meer hadden ontvangen. In deze telling zijn bijkantoren in Nederland van banken uit andere landen meegerekend. Bijkantoren in het buitenland van Nederlandse banken of grote beleggingsondernemingen zijn hierin niet meegenomen. Onderstaande figuur⁴ uit de EBA rapportage geeft de verhouding van de Nederlandse grootverdieners ten opzichte van die in de rest van de EU.

Vraag 14

Bent u bereid om een eigen Volksbank op te zetten die er enerzijds is om daar waar de markt faalt wel te zorgen voor belangen van burgers en anderzijds om een normatieve werking te hebben ten opzichte van de bankensector die zich lijkt te kunnen permitteren wat ze willen? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 14

Het kabinetsstandpunt is dat (blijvend) staatsaandeelhouderschap in de bancaire sector de concurrentie in de sector beperkt en dat het ook niet nodig is voor borging van het publiek belang. De publieke belangen kunnen in een concurrerende sector het beste worden geborgd met het instrument van wet- en regelgeving en het toezicht daarop van DNB/SSM (Single Supervisory Mechanism) en AFM. Op deze manier zijn de «spelregels» voor alle financiële instellingen gelijk.

³ <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1720738/EBA+Final+Report+on+High+Earners+2015.pdf>.

⁴ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl