

Ministerie van Financiën

> Retouradres Postbus 20201 2500 EE Den Haag

Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Directie Financiële Markten

Korte Voorhout 7
2511 CW Den Haag
Postbus 20201
2500 EE Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Ons kenmerk

FM/2014/1027 U

Uw brief (kenmerk)

2014Z11421, 2014Z12193

Datum 4 juli 2014

Betreft Beantwoording van vragen over de verhoging van het vaste salaris van het senior management van ABN AMRO

Bijlagen

Beantwoording schriftelijke vragen van de leden Nijboer en Kerstens (2014Z11421, 2014Z12193).

Geachte voorzitter,

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.

Wetsvoorstel beloningsbeleid financiële ondernemingen

Vrijdag 13 juni 2014 is het Wetsvoorstel beloningsbeleid financiële ondernemingen bij uw Kamer ingediend. Zoals aangekondigd in het Regeerakkoord wordt hierin de variabele beloning in de financiële sector gemaximeerd op 20% van de vaste beloning.¹ 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.

¹ Kamerstukken II 2012/13, 33 410, nr. 15, p. 14.

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

Directie Financiële Markten

Ons kenmerk
FM/2014/1027 U

“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.”²

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

² Kamerstukken II 2013/14, 33 964, nr. 3, p. 37.

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.³

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 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% olopend 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

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

specifieke bezoldiging van het senior management en kan hierdoor daar geen inzage in verschaffen.⁴ 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.

Directie Financiële Markten

Ons kenmerk
FM/2014/1027 U

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 versoering 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.

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 ⁵
Rabobank	Ca. 250	40%	0%	Ca. 13%
SNS	87	50% (en hoger) vóór 2013	20%	Geen compensatie

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.⁶ 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).⁷ 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

⁴ 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.

⁵ ING geeft aan dat eventuele compensatie voor een toekomstige verlaging van de maximale variabele beloning op een later moment zal worden bepaald.

⁶ 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.

⁷ Op basis van data van Roland Berger. Zie voor een nadere toelichting de bijgevoegde beantwoording op vraag 5 van de leden Nijboer en Kerstens (2014Z11421).

alleen op de variabele beloning en is het verhogen van vaste beloningen een verantwoordelijkheid van de sector en haar werknemers.

Directie Financiële Markten

Hoogachtend,
de minister van Financiën,

Ons kenmerk
FM/2014/1027 U

J.R.V.A. Dijsselbloem

2014Z11421

Vragen van de leden Nijboer en Kerstens (beiden PvdA) aan de minister van Financiën over de verhoging van het vaste salaris van de ABN AMRO top (Ingezonden 19 juni 2014)

Directie Financiële Markten

Ons kenmerk
FM/2014/1027 U

1. Bent u bekend met het artikel 'ABN AMRO verhoogt vast salaris subtop 20%'?⁸

Ja.

2. Hoe beoordeelt u deze stap van ABN AMRO? Hoe verhoudt deze stap zich tot uw eerdere oproep aan de Nederlandse banken om de beloningen van hun personeel te matigen?

In de eerste plaats constateer ik dat ABN AMRO, anticiperend op bij de Tweede Kamer ahangige wetgeving, de variabele belonen van het senior management beperkt. Dit is een positieve ontwikkeling omdat perverse prikkels hiermee worden verminderd. In de tweede plaats geldt dat ABN AMRO bij de omzetting van de variabele beloning niet de maximaal haalbare variabele beloning volledig om zet naar de vaste beloning. Dit resulteert per saldo in een versobering.

Het laten stijgen van de vaste beloning ter compensatie voor het verlies aan variabele beloning is een verantwoordelijkheid van de onderneming en haar medewerkers. Zie voor een nadere toelichting hierop mijn antwoord op de vragen 4, 6 en 7.

3. Is het besluit tot verhoging van de salarissen met twintig procent aan u als aandeelhouder voorgelegd? Hoe groot is de groep managers wier salaris wordt verhoogd? Hoe verhoudt deze verhoging zich tot de hoogte van de salarissen van de managers van ING, Rabobank en de SNS bank?

Als aandeelhouder ga ik over het beloningsbeleid van de RvB en niet over het beloningsbeleid van het senior management. Conform geldende wet- en regelgeving is het besluit genomen door de Raad van Bestuur (RvB). Zowel ik als NLF1 zijn vooraf niet hierover geïnformeerd. De groep senior management van wie de vaste beloning is verhoogd omvat 104 personen. Voor een uitgebreidere toelichting op het voorgaande verwijs ik naar mijn begeleidende brief waarin ik tevens een overzicht heb opgenomen van de ontwikkeling van de variabele en vaste beloning bij het senior management van andere grootbanken.

4. Bent u het er mee eens dat de salarisverhoging van ABN AMRO een onwenselijk signaal is en dat topbankiers meer dan genoeg verdienen?

6. Bent u het er mee eens dat de salarissen aan de top maximaal gelijke tred zouden moeten houden met de loonstijgingen die voor medewerkers bij cao worden afgesproken? Zo nee, waarom niet?

7. Bent u het er mee eens dat er in de financiële sector een normalisering van salarissen moet plaatsvinden?

Ik ben van mening dat de lonen in de financiële sector verlaagd kunnen worden. Dat geldt voor het gehele personeelsbestand, zowel de top van de onderneming als het CAO-personeel. Een verlaging van de lonen heeft ook onder meer tot gevolg

⁸ Financieel Dagblad, 18 juni 2014.

dat de financiële sector meer op hetzelfde loonpijl van vergelijkbare sectoren komt te liggen. Dit wakkert concurrentie op de Nederlandse arbeidsmarkt tussen deze sectoren aan en kan er aan bijdragen dat zeer getalenteerde studenten na hun afstuderen niet uitsluitend in de financiële sector aan de slag gaan. De loonvorming is echter voorbehouden aan werkgevers en werknemers. De overheid speelt daar in beginsel geen rol bij.

Directie Financiële Markten

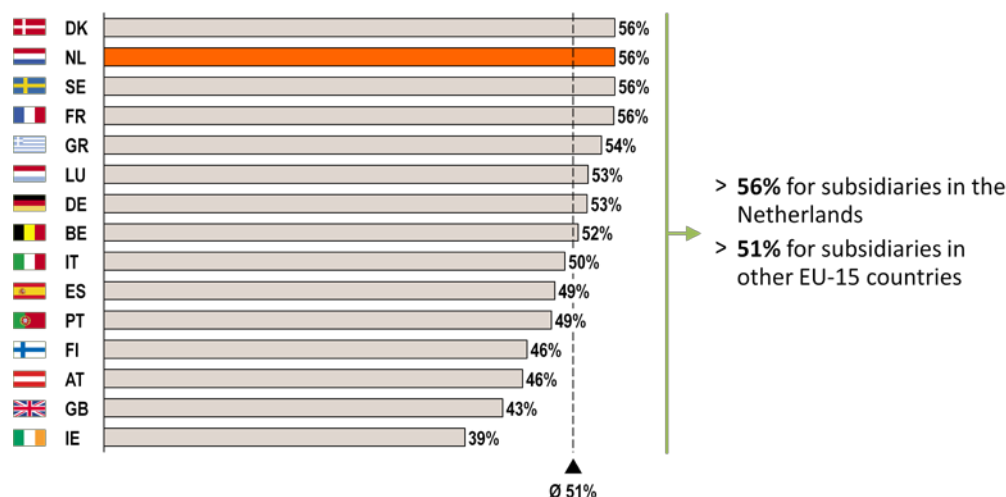
Ons kenmerk
FM/2014/1027 U

In mijn brief van 17 maart 2014 van dit jaar heb ik de actuele stand van zaken met betrekking tot versoering van CAO's in de financiële sector geschetst.⁹ Hieruit komt naar voren dat ten aanzien van de primaire arbeidsvoorwaarden een positieve ontwikkeling zichtbaar is waarbij in het algemeen sprake is van afwezigheid van variabel belonen en de vaste beloning veelal op een nullijn staat of een zeer beperkte stijging kent.

5. Hoe hoog zijn de salarissen van ABN AMRO in vergelijking tot de verdienen (cost-to-income)? Hoe heeft deze verhouding zich vanaf 2008 ontwikkeld? Hoe verhoudt dit zich tot de meest efficiënte banken in internationaal opzicht?

Uit het jaarverslag van ABN AMRO over 2013 blijkt dat de cost-to-income ratio van over dat jaar 65% bedroeg. Bij banken vormen personeels- en IT-kosten de twee belangrijkste soorten vaste kosten. Uit data van Roland Berger over 2013 volgt dat de personeelskosten van banken die in Nederland actief zijn gemiddeld 56% van de totale operationele kosten van de bank uitmaken tegen een gemiddelde van 51% over alle EU15-landen. Er zijn binnen de EU15-landen geen landen die een hoger percentage kennen.¹⁰ Daarnaast vormen bij grote Nederlandse banken de personeelskosten gemiddeld 53% van de operationele kosten. Het Europees gemiddelde onder grote banken is 51%.

Figuur 1: Aandeel van personeelskosten in totale operationele kosten van banken per EU15-land in 2013.



In onderstaande figuur op basis van data van de ECB is weergegeven hoe de cost-to-income ratio zich heeft ontwikkeld bij banken in landen binnen de Eurozone in

⁹ Kamerstukken II, 2013/14, 32 013, nr. 53.

¹⁰ Denemarken, Zweden en Frankrijk kennen net als Nederland een percentage van 56%.

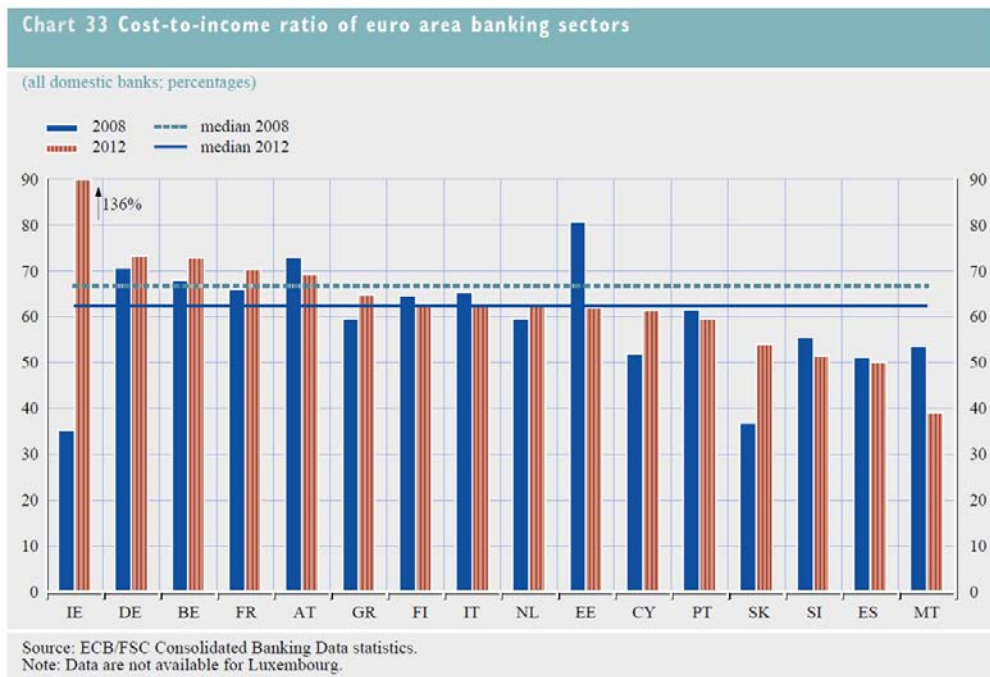
de periode van 2008-2012 (exclusief Luxemburg en Letland).^{11 12} Het gebruik van de mediaan corrigeert voor uitschieters als Ierland en Estland. De mediaan is in 2012 iets gedaald ten opzichte van 2008.

Directie Financiële Markten

Ons kenmerk
FM/2014/1027 U

Ik constateer dat het Nederlandse cost-to-income percentage in 2012 rond 62% lag. Banken kunnen zelf bepalen naar welke cost-to-income ratio's zij willen streven, net zoals investeerders in banken zelf dienen te bepalen welke ratio's zij acceptabel achten. Niettemin ben ik van mening dat verdere kostenbesparingen, mede gelet op het feit dat het aandeel personeelskosten in de totale operationele kosten van Nederlandse banken procentueel hoger ligt dan het Europees gemiddelde, bij Nederlandse banken een belangrijke rol kunnen spelen bij de verdere versterking van bijvoorbeeld de kapitaalratio's en bij kunnen dragen aan een beter concurrentiepositie.

Figuur 2: Cost-to-income ratio van banken in de Eurozone



¹¹ Banking Structures Report, ECB, November 2013, p. 25.

¹² Ik heb deze data eerder met u gedeeld in mijn beantwoording op schriftelijke vragen naar aanleiding van de kabinetsvisie op de Nederlandse bankensector. Zie Kamerstukken II, 2013/14, 32 015, nr. 50. P. 25-26.

2014Z12193

Vragen van de leden Nijboer en Kerstens (beiden PvdA) aan de minister van Financiën over de fors gestegen lonen van bankiers (Ingezonden 27 juni 2014)

Directie Financiële Markten

Ons kenmerk
FM/2014/1027 U

1. Bent u bekend met het bericht "Loon bij banken fors hoger"?¹³ Deelt u de mening dat deze ontwikkeling volstrekt onwenselijk is?

Ik ben bekend met het bericht. Ten aanzien van de tweede vraag verwijs ik naar ik de beantwoording van de vragen 2 en 3.

2. Herinnert u zich uw uitspraak dat de beloningen in de financiële sector al veel te hoog zijn?¹⁴ Op welke wijze en op welke termijn bent u voornemens de lonen van bankiers te normaliseren? Hoe verhoudt uw ambitie zich met de door Nederlandse banken wederom aangekondigde verhogingen van het vaste salaris voor hun medewerkers?

3. Hoe oordeelt u over het gegeven dat bankmedewerkers zelfs na de crisis in 2008 hun salaris met 1,3% per jaar sterker zagen stijgen dan andere werknemers? Bent u het er mee eens dat dit na het uitbreken van zo'n crisis eigenlijk niet uit te leggen en maatschappelijk onacceptabel is?

Zoals ik in het verleden vaker heb aangegeven ben ik van mening dat de lonen in de financiële sector verlaagd kunnen worden. Dat geldt voor het gehele personeelsbestand, zowel de top van de onderneming als het CAO-personeel. Een verlaging van de lonen heeft onder meer tot gevolg dat de financiële sector meer op hetzelfde loonpeil van vergelijkbare sectoren komt te liggen. Dit komt ook concurrentie op de Nederlandse arbeidsmarkt tussen deze sectoren ten goede. De loonvorming is echter voorbehouden aan werkgevers en werknemers. De overheid speelt daar in beginsel geen rol bij.

In mijn brief van maart 2014 over de CAO ontwikkelingen bij banken heb ik aangegeven dat ingezet is op een versobering van CAO's.¹⁵ Uit de in de berichtgeving beschreven CBS-data komt echter naar voren dat de totale loonkosten van de onderneming, bij een krimpend werknemersbestand, toenemen in plaats van afnemen. Dit komt in de eerste plaats doordat de door het CBS gehanteerde definitie van loonkosten een breder bereik kent dan enkel het vaste loon van medewerkers. De definitie omvat onder meer variabele beloningen, vakantiegeld en sociale premies die ten laste van de werkgever komen. Verschillende factoren kunnen daarmee de CBS data beïnvloeden. Een van de verklaringen voor de stijging is dat sociale plannen kosten met zich meebrengen voor de onderneming. Daarbij speelt mee dat het personeelsbestand van banken in vergelijking tot 15 jaar geleden bestaat uit oudere werknemers welke veelal hoger opgeleid zijn.¹⁶

4. Is de constatering juist dat, mede als gevolg van het aanstaande bonusplafond van 20%, alle Nederlandse banken hun personeel compenseren via een verhoging van het vaste salaris? Zo nee, welke banken hebben hun personeel niet gecompenseerd (en zijn daarnaast niet voornemens dit te doen)? Op welke wijzen worden werknemers gecompenseerd bij de banken die dit wel gaan doen of dit reeds hebben gedaan?

¹³ NRC Handelsblad, 26 juni 2014.

¹⁴ Kamerstukken II, 2013/14, 33 849, nr. 12.

¹⁵ Kamerstukken II, 2013/14, 32 013, nr. 53.

¹⁶ Dit komt met name door automatisering en het daarmee samenhangende verloren gaan van baliefuncties.

Zoals ik in mijn begeleidende brief uiteen heb gezet is verhoging van de vaste beloning ter compensatie van het verlies aan variabele beloning een verantwoordelijkheid van de onderneming. In mijn begeleidende brief heb ik ten aanzien van de vier grootbanken aangegeven hoe de ontwikkeling van de vaste en variabele beloning van het senior management plaats heeft gevonden en in maart heb bent u geïnformeerd over de wijze waarop CAO's bij banken zich hebben ontwikkeld. Ik beschik niet over verdere gegevens met betrekking tot de wijze waarop banken medewerkers compenseren voor de versoering van variabele beloningen.

5. Hoe verschilt het periodiek verhogen van het vaste salaris bij "goed presteren" van een prestatiegebonden bonus in de zin van het wettelijke bonusplafond? Op welke wijze kan worden voorkomen dat bankpersoneel via een omweg alsnog wordt beloond voor risicovol gedrag dat niet direct in dienst staat van het klantbelang?

Het Wetsvoorstel beloningsbeleid financiële ondernemingen richt zich op de perverse prikkels die van variabele beloningen uit kunnen gaan. Dit geeft een aanleiding en rechtvaardiging voor overheidsingrijpen, in de eerste plaats met het oog op bescherming van de klant. Hoge vaste beloningen, hoewel maatschappelijk zeer onwenselijk, brengen in beginsel geen perverse prikkel met zich mee. Het wetsvoorstel richt zich dan ook niet op deze vorm van belonen. In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is, om ontwijkingsgedrag van de beloningsregels te voorkomen, uitgebreid uiteengezet wanneer sprake is van een variabele of vaste beloning. Voor een volledige beschrijving verwijs ik naar de pagina's 25 t/m 27 van de memorie van toelichting. Kort gezegd kwalificeert een beloning die een voorwaardelijk karakter heeft (bijvoorbeeld door de koppeling aan het behalen van een doel, of het leveren van een bepaalde prestatie) altijd als variabele beloning. Bij het bepalen of sprake is van een variabele beloning is het karakter van de beloning bepalend, en niet de kwalificatie die door de onderneming wordt toegekend aan de beloning. Een onderneming dient dus aannemelijk te kunnen maken dat daadwerkelijk sprake is van een vaste beloning.

6. Bent u het eens met de veelgehoorde redenering van Nederlandse banken dat een salarisstijging noodzakelijk kan zijn om getalenteerd personeel aan te trekken? Zo ja, hoe verhoudt het aantrekken van deze mensen zich tot de breed gedeelde wens de financiële sector meer dienstbaar te maken? Op welke manier wordt beloond naar prestaties die de dienstbaarheid van de sector dichterbij brengen?

Het is mij bekend dat de financiële sector onder meer wijst op het aantrekken van getalenteerd personeel als bezwaar tegen het recent ingediende wetsvoorstel. Ik vind deze argumentatie te kort door de bocht. Het is algemeen bekend dat voor personen in hogere salarisschalen sfeer, opleiding en doorgroeimogelijkheden prevaleren boven een hoger inkomen bij het kiezen van een nieuwe baan.

Ik kan mij tegelijkertijd voorstellen dat in bijzondere gevallen, voor individuen die excelleren in hun vakgebied binnen een internationaal speelveld, de hoogte van de variabele beloning een doorslaggevende factor kan zijn. Met het oog op die personen heb ik in het wetsvoorstel de mogelijkheid voor ondernemingen opgenomen om een hoger bonusplafond van gemiddeld 20% te hanteren voor de totale groep aan personen die beloningsafspraken hebben gemaakt die niet onder de CAO vallen.