

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

2493

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).

Antwoord van Minister **Dijsselbloem** (Financiën) (ontvangen 7 juli 2014)

Vraag 1

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

Antwoord 1

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

Vraag 2 en 3

Herinnert u zich uw uitspraak dat de beloningen in de financiële sector al veel te hoog zijn?² 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?

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?

Antwoord 2 en 3

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.

¹ NRC Handelsblad, 26 juni 2014

² Kamerstuknummer 33 849, nr. 12

In mijn brief van maart 2014 over de CAO ontwikkelingen bij banken heb ik aangegeven dat ingezet is op een versoering van CAO's.³ 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.⁴

Vraag 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?

Antwoord 4

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.

Vraag 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 beloofd voor risicovol gedrag dat niet direct in dienst staat van het klantbelang?

Antwoord 5

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.

³ Kamerstukken II, 2013/14, 32 013, nr. 53.

⁴ Dit komt met name door automatisering en het daarmee samenhangende verloren gaan van baliefuncties.

Vraag 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?

Antwoord 6

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.