

Bijlage I

Ontwikkeling van vaste en variabele beloning van senior management bij (grote) banken en verzekeraars 2013-2015

In onderstaande overzichten is voor het Nederlandse senior management van de grote banken en verzekeraars de ontwikkeling van de maximale variabele beloning weergegeven voor de jaren 2013, 2014 en 2015, alsmede de eventuele stijging van de vaste beloning als compensatie van een lagere variabele beloning.¹ Hierbij is tevens onderscheid gemaakt tussen beloningen van het bestuur en beloningen van het senior management, en bij staatsgesteunde ondernemingen t.a.v. senior managers die onder (de uitbreiding van) het bonusverbod vallen. De overzichten zijn gebaseerd op informatie van de NVB en het Verbond, en betreffen aantallen personen per 1 januari 2016.

Tabel 1: Ontwikkeling van de vaste en variabele beloning van bestuur en overig senior management bij (groot)banken 2013-2015

Bank	Managementlaag	#	Maximale variabele beloning			Compensatie	
			2013	2014	2015	2014	2015
ABN AMRO Bank	Bestuur	7	NVT	NVT	NVT	NVT	NVT
	Sr. Management onder uitbreiding bonusverbod	25	100%	20%	NVT	20%	0-9%
	Overig senior mngt.	93	100%	20%	20%	20%	0%
ING Groep	Bestuur	3	NVT	NVT	20% ²	NVT	30% ³
	Sr. management	100	50%	50%	20%	<1%	15%
Rabobank	Bestuur	6	0%	0%	0% ⁴	0%	0%
	Sr. management	250	40%	0%	0%	13%	0%
SNS Bank	Bestuur	5 ⁵	NVT	NVT	NVT	NVT	NVT
	Sr. Management onder uitbreiding bonusverbod	9	30%	20%	NVT	0%	0-20%
	Overig senior mngt.	32	30%	20%	20%	0%	0%

¹ Het betreft de maximale variabele beloningen van raden van bestuur en de hoogste echelons onder de raden van bestuur van banken en verzekeraars inclusief beleidsbepalers van ondernemingen binnen de groep.

² Het bestuur van ING heeft in 2015 geen gebruik gemaakt van de gemiddeld 20% uitzondering.

³ ING geeft aan dat bredere overwegingen een rol hebben gespeeld bij de verhoging van de vaste beloning en dat niet alleen compensatie voor een lagere variabele beloning heeft geleid tot een hogere vaste beloning. Omdat ING deze bredere overwegingen niet heeft toegelicht is aangenomen dat de gehele verhoging van het vaste salaris uit compensatie bestaat.

⁴ Het bestuur van Rabobank heeft in 2015 geen gebruik gemaakt van de gemiddeld 20% uitzondering.

⁵ In 2013 de Raad van Bestuur van SNS REAAL en vanaf juli 2014 de Statutaire Directie SNS Bank.

Tabel 2: Ontwikkeling van de vaste en variabele beloning van bestuur en overig senior management bij (grote) verzekeraars 2013-2015

Verzekeraar	Managementlaag	#	Maximale variabele beloning			Compensatie	
			2013	2014	2015	2014	2015
Achmea	Bestuur	6	NVT	NVT	20% ⁶	NVT	0%
	Sr. management	350	25%	25%	20%	0%	0%
Aegon	Bestuur	7	100%	50%	60% ⁷	9- 19%	0%
	Sr. management	40	26%	10%	12%	3,7 %	0%
ASR	Bestuur	4	NVT	NVT	NVT	NVT	NVT
	Sr. Management onder uitbreiding bonusverbod	11	60%	60%	NVT	22%	0%
	Overig senior mngt.	11	60%	60% ⁸	0%	22% ⁹	0%
Delta Lloyd	Bestuur	5	75%	75%	20% ¹⁰	9%	11%
	Sr. management	33	51%	51%	20%	11%	4,2%
NN	Bestuur	2	79%	100%	20% ¹¹	0%	33%
	Sr. management	38	88%	96%	20%	0%	0-21%
VIVAT	Bestuur ¹²	5	NVT	NVT	20%	NVT	0%
	Sr. Management onder uitbreiding bonusverbod	10	30%	20%	NVT	0%	0-20%
	Overig senior mngt.	47	30%	20%	20%	0%	0%

Toelichting

De percentages zoals weergegeven betreffen de beleidsmatige maximum variabele beloningen, niet de daadwerkelijke toegekende variabele beloningen. De daadwerkelijke toekenning kan, in individuele gevallen, anders plaatsvinden.¹³ Dit is niet afzonderlijk opgenomen. Voor de staatsgesteunde banken en verzekeraars in de overzichten geldt sinds 8 juni 2012 een bonusverbod voor de dagelijks beleidsbepalers van de holding. Met de inwerkingtreding van de Wbfo is dit bonusverbod per 7 februari 2015 uitgebreid naar personen die een leidinggevende functie vervullen direct onder het echelon van dagelijks beleidsbepalers en verantwoordelijk zijn voor natuurlijke personen wier werkzaamheden het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk kunnen beïnvloeden. Ook is het bonusverbod uitgebreid naar de tot de groep behorende banken en verzekeraars.¹⁴ De percentages voor deze twee groepen zijn in de tabel gezamenlijk opgenomen onder ‘senior management onder uitbreiding bonusverbod’. Variabele beloningen voor bestuurders van staatsgesteunde ondernemingen en een deel van het senior management waren ten tijde van staatsteun dan ook niet van toepassing.¹⁵ Personen die onder de uitbreiding van het bonusverbod voor staatsgesteunde ondernemingen in 2015 vielen, zijn in individuele gevallen gecompenseerd met een stijging van de vaste beloning. Deze compensatie kon alleen plaatsvinden voor 7 februari 2015.

⁶ Het bestuur van Achmea heeft in 2015 geen gebruik gemaakt van de gemiddeld 20% uitzondering.

⁷ Het bestuur van Aegon maakt gebruik van de uitzondering op het bonusplafond van 20% voor personen werkend voor een moedermaatschappij (holding) van een groep met een internationaal karakter met zetel in Nederland (o.g.v. artikel 1:121 lid 5 Wft).

⁸ In 2014 is per 1 juli voor (bijna) alle medewerkers van ASR de variabele beloning volledig afgeschaft. Over de 1^e helft van het jaar is nog (pro rata) variabele beloning toegekend.

⁹ Het betreft (pro rata) compensatie over de 2^e helft van 2014.

¹⁰ Het bestuur van Delta Lloyd heeft in 2015 geen gebruik gemaakt van de gemiddeld 20% uitzondering.

¹¹ Het bestuur van NN heeft in 2015 geen gebruik gemaakt van de gemiddeld 20% uitzondering.

¹² In 2013 de Raad van Bestuur van SNS REAAL en vanaf juli 2014 Raad van Bestuur VIVAT.

¹³ Sinds 2015 zijn op grond van de regels van de Wbfo alleen uitzonderingen mogelijk (tot maximaal 100%) voor personen die niet (volledig) onder de cao vallen, mits het maximale bonusplafond voor de gehele categorie gemiddeld 20% bedraagt (art. 1:121 lid 2 Wft).

¹⁴ Zie het amendement Merkies/Nijboer (Kamerstuk 34 002, nr. 35).

¹⁵ Voor ING, Achmea en VIVAT geldt dat met het vervallen staatsteun in 2015 ook het bonusverbod is komen te vervallen.

