

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

2016-0000136205

Uw brief (kenmerk)

Datum 5 september 2016

Betreft Eerste effecten Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen

Geachte voorzitter,

Op 7 februari 2015 is de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) in werking getreden. Met deze wet heeft het kabinet een breed pakket aan regels geïntroduceerd dat financiële ondernemingen verplicht tot het voeren van een beheerst beloningsbeleid en dat excessieve variabele beloningen aan banden legt.

Nederland heeft met de regels in de Wbfo, waaronder het bonusplafond van maximaal 20% van het vaste salaris, de strengste bonuswetgeving van Europa. De doelstelling van deze wet is het voorkomen van perverse beloningsprikkelers die aanleiding kunnen geven tot het nemen van ongewenste risico's of het veronachtzamen van het klantbelang. De Wbfo draagt daarmee bij aan het streven naar een duurzame en aan de burger dienstbare financiële sector.

In deze brief wordt uw Kamer conform een motie en toezeggingen geïnformeerd over de eerste indrukken in de praktijk met betrekking tot de Wbfo.¹ Ook geef ik met deze brief gevolg aan een aantal andere toezeggingen met betrekking tot het beloningsbeleid in de financiële sector. De Wbfo wordt volgend jaar geëvalueerd; de evaluatie wordt uiterlijk 1 december 2017 aan het parlement aangeboden. In de evaluatie zal met name de effectiviteit van de Wbfo en eventuele neveneffecten worden onderzocht.

Wbfo

De regels in de Wbfo richten zich primair op het voorkomen en bestrijden van ongewenste en onverantwoorde prikkels in variabele beloningen. Naast de introductie van nieuwe regels, werden met de invoering van de regels in de Wbfo ook de reeds bestaande beloningsregelgeving voor financiële ondernemingen overzichtelijk samengebracht. In de Wbfo zijn bijvoorbeeld regels opgenomen over onder meer de verplichting tot het hebben van een beheerst beloningsbeleid, publicatieverplichtingen, het bonusplafond van 20% van het vaste jaarsalaris, verplichtingen tot terugvordering en aanpassing van variabele beloningen (*claw back* en *malus*) en het verbod op variabele beloning bij staatsgesteunde financiële ondernemingen.

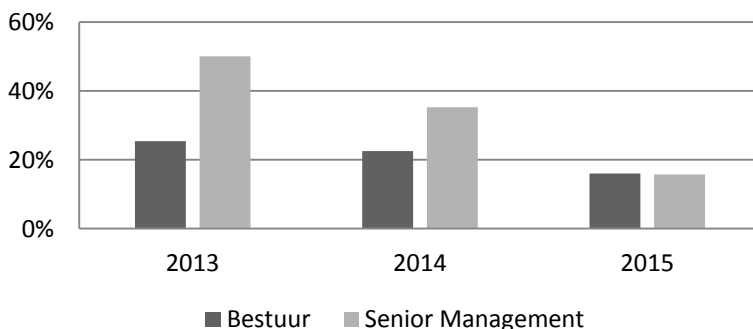
¹ In de voetnoten van deze brief wordt verwezen naar de relevante onderliggende kamerstukken.

Effecten Wbfo

Om een indruk te krijgen van de eerste effecten van de Wbfo in de praktijk, is informatie verstrekt door toezichthouders De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM), door belangenorganisaties de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) en het Verbond van Verzekeraars (Verbond), en zijn gesprekken gevoerd met andere belanghebbenden en deskundigen.²

Op basis van deze informatie is zichtbaar dat variabele beloningen in de Nederlandse financiële sector door het bonusplafond zeer fors zijn teruggebracht (zie bijlage I).³ De perverse prikkels die voorheen aanwezig waren in variabele beloningen, zijn door de Wbfo sterk beperkt. Ter indicatie wordt hieronder weergegeven hoe het beleid met betrekking tot de maximale variabele beloning, als percentage van het vaste salaris, van bestuurders en senior management van de grote Nederlandse banken en verzekeraars zich gemiddeld heeft ontwikkeld (figuur 1).

Figuur 1: Maximale variabele beloning grote banken en verzekeraars⁴



Bron: Eigen berekeningen op basis van cijfers van de NVB en het Verbond

De bevoegdheden voor het aanpassen (*malus*) en terugvorderen van variabele beloningen (*claw back*) zijn met de invoering van de Wbfo in 2015 verbreed en aangescherpt tot verplichtingen in specifieke situaties. Zo zijn financiële ondernemingen verplicht variabele beloningen aan te passen of terug te vorderen als een persoon normen van bekwaamheid of correct gedrag heeft geschonden, of als hij verantwoordelijk was voor gedragingen die de financiële positie van de onderneming aanmerkelijk hebben verslechterd. Op basis van openbare informatie is zichtbaar dat in het eerste jaar van werking van de Wbfo deze aangescherpte bevoegdheden reeds zijn gebruikt. Zo hebben in 2015 bijvoorbeeld Rabobank en Delta Lloyd gebruik gemaakt van de aangescherpte regels voor terugvordering en aanpassing van variabele beloningen.⁵ Hoewel het hier eerste signalen van de effecten van deze regels betreft, zijn deze eerste tekenen positief.

² Zie de paragraaf 'effecten vestigingsklimaat' voor een overzicht van alle partijen waarmee is gesproken.

³ Toezegging een breder overzicht te verschaffen dan zoals die was opgenomen in de brief van 4 juli 2014. Handelingen II 2014/15, nr. 9, item 7, p. 23-24.

⁴ Het betreft het (ongewogen) gemiddelde van maximale variabele beloningen van raden van bestuur en de hoogste echelons onder de raden van bestuur van ABN AMRO BANK, ING Groep, Rabobank, SNS BANK, Achmea, Aegon, ASR, Delta Lloyd, NN en VIVAT. Een deel van deze ondernemingen was staatsgesteund in deze periode waardoor een variabele beloning voor bestuurders, andere beleidsbepalers en deel van het senior management in deze tijd niet van toepassing was.

⁵ Zie Delta Lloyd's Annual Report 2015 (p.36) en Rabobank's Jaarverslag over 2015 (p. 381).

Toezicht en naleving

Uit informatie van DNB en AFM blijkt dat financiële ondernemingen in 2015 hun beleid in overeenstemming hebben gebracht met de regels uit de Wbfo. Geen van beide toezichthouders heeft in 2015 praktijken aangetroffen die aanleiding gaven tot het opleggen van boetes of andere formele maatregelen.⁶ Beide toezichthouders hebben in gesprekken met onder toezicht staande ondernemingen duiding gegeven aan de juiste toepassing van de regels van de Wbfo, zoals dat vaker aan de orde is bij nieuwe wetgeving.

Voor banken die vallen onder het *Single Supervisory Mechanism* (SSM) geldt dat zij onder direct toezicht vallen van de Europese Centrale Bank (ECB). Dit toezicht wordt uitgevoerd door *Joint Supervisory Teams* waarin ook DNB vertegenwoordigd is. Beloningsbeleid is binnen het SSM één van de onderwerpen waar actief toezicht op gehouden wordt. De normen uit de Nederlandse wetgeving worden daarbij meegenomen voor de Nederlandse banken.⁷

Een belangrijk element van de Wbfo is de sectorbrede invoering van een bonusplafond van 20% van de vaste beloning. Op dit bonusplafond zijn enkele wettelijke uitzonderingen mogelijk, waarbij onder bepaalde voorwaarden een ander bonusplafond, of geen plafond geldt. Eén van de deze uitzonderingen is de mogelijkheid om een variabele beloning hoger dan 20% toe te kennen (tot maximaal 100%) aan personen die niet (volledig) onder een cao vallen, mits het maximale bonusplafond voor de gehele categorie gemiddeld 20% bedraagt. Naast deze mogelijkheid is het mogelijk een uitzondering op het bonusplafond te maken voor personen die hoofdzakelijk werkzaam zijn buiten Nederland en voor personen die bij een in Nederland gevestigd voornamelijk internationaal opererend hoofdkantoor werkzaam zijn.⁸ DNB heeft het gebruik van de verschillende uitzonderingsmogelijkheden in kaart gebracht (zie bijlage II).⁹ Op basis van de beschikbare informatie blijken in 2015 in totaal 28 banken gebruik gemaakt te hebben van (ten minste) één van de uitzonderingsmogelijkheden (zie figuur 2).¹⁰

⁶ Toezegging DNB te vragen in haar rapportage zo nodig ook opgelegde boetes te vermelden. Kamerstukken II 2014/15, 33 964, nr. 25, p.6.

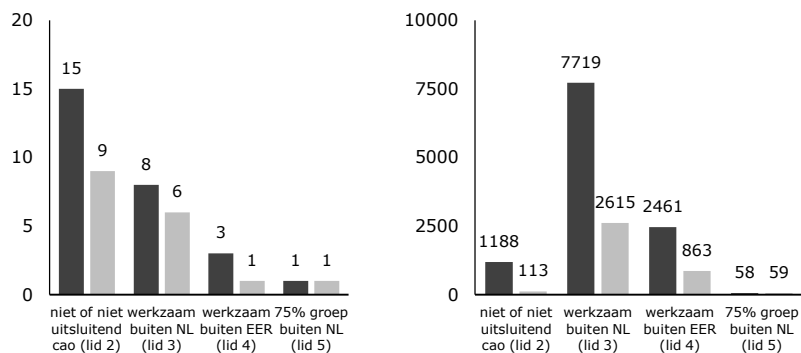
⁷ Toezegging om de Tweede Kamer te informeren wanneer meer bekend is over het beleid van de ECB t.a.v. toezicht op beloningen in Nederland. Handelingen II 2014/15, nr. 52, item 25, p. 11.

⁸ In het wetsvoorstel Wijzigingswet financiële markten 2018, zoals dat nu openbaar geconsulteerd wordt, wordt een aantal aanpassingen in de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen voorgesteld, waaronder toepassing van het Europese bonusplafond (100-200%) voor beheerders van beleggingsinstellingen binnen een groep (zie <https://www.internetconsultatie.nl/wijzigingswetfm2018>).

⁹ Door aanpassing van het wetsvoorstel met amendement nr. 38 (Kamerstukken II 2014/15, 33 964, nr. 38) heeft DNB de bevoegdheid gekregen informatie op te vragen over het gebruik van variabele beloningen door internationaal opererende banken en verzekeraars. Omdat op voorhand niet duidelijk was welke instellingen internationaal opereren, is de uitvraag bij alle banken en verzekeraars gedaan.

¹⁰ Enkele instellingen hebben i.v.m. de afronding van de beoordelingscyclus over 2015 niet tijdig kunnen reageren op de uitvraag van DNB. De informatie van deze (kleinere) instellingen zal in een volgende rapportage worden opgenomen.

Figuur 2: Links het aantal instellingen dat gebruikt maakt van een uitzondering, rechts het aantal personen waarvoor de uitzondering gebruikt wordt, banken (in donkergrijs) en verzekeraars (in lichtgrijs)¹¹



Bron: informatie van DNB.

Op basis van de informatie van DNB blijkt dat 109.239 van de 160.420 personen werkzaam bij Nederlandse banken aanspraak kunnen maken op een variabele beloning. Bij verzekeraars gaat het om 38.161 van de in totaal 87.883 medewerkers.¹² Een klein deel van de personen werkzaam bij Nederlandse banken en verzekeraars valt niet (of niet-uitsluitend) onder een cao (7.954 bij banken, 891 bij verzekeraars). Voor deze groep personen is het mogelijk om een variabele beloning hoger dan 20% toe te kennen, mits de gemiddelde variabele beloning voor deze groep maximaal 20% is. Deze uitzondering is in 2015 vaker door banken dan door verzekeraars toegepast (15 banken, 9 verzekeraars) en is toegepast bij gemiddeld 1 op de 7 personen binnen de betreffende groep (niet-cao) medewerkers (1.188 van de 7.954 niet-cao medewerkers bij banken, 113 van de in totaal 891 niet-cao medewerkers bij verzekeraars).¹³ Bij deze personen is sprake van een variabele beloning hoger dan 20%, met als maximum 100%. Binnen de gedefinieerde groep (niet-cao) medewerkers hebben 6 op de 7 personen een variabele beloning lager dan 20% ontvangen. De gemiddelde variabele beloning binnen deze gedefinieerde groepen is 12% bij banken en 13% bij verzekeraars.

Het is op basis van de informatie van DNB niet duidelijk of de (gemiddeld 20%-) uitzondering alleen is gebruikt voor de uitzonderlijke situaties waarvoor deze bedoeld is (zoals de specialistische ICT-ers die genoemd zijn tijdens de parlementaire behandeling). Daarvoor is van belang te weten tot welke functiegroepen de personen behoren die een maximale variabele beloning tussen 20% en 100% hebben gekregen. Ik zal daarom DNB vragen over 2016 uit te vragen voor welke specifieke functiegroepen banken en verzekeraars de gemiddeld 20%-uitzondering hanteren, zodat bij de evaluatie zicht bestaat op de vraag of de beloningen hoger dan 20% inderdaad voornamelijk toekomen aan specialistische medewerkers.¹⁴

¹¹ In de grafiek wordt verwezen naar de uitzonderingen zoals opgenomen in art. 121 lid 2 t/m 5 Wft.

¹² Conform de reikwijdte van de Wbfo betreffen de genoemde aantallen tevens personen die zijn werkzaam voor Nederlandse banken en verzekeraars en hun werkzaamheden uitvoeren in het buitenland.

¹³ Onder medewerkers wordt verstaan: alle natuurlijke personen die werkzaam zijn onder de verantwoordelijkheid van één van de bovengenoemde ondernemingen.

¹⁴ Toezegging DNB te vragen om te volgen in hoeverre gebruik wordt gemaakt van de gemiddeld 20%-uitzondering voor niet-cao personeel en dat DNB erop zal toezien dat er van deze uitzondering alleen in uitzonderlijke situaties gebruik wordt gemaakt. Handelingen II 2014/15, nr. 9, item 7.

De uitzondering op het bonusplafond voor individuele medewerkers die hoofdzakelijk werkzaam zijn in een andere lidstaat, is door 8 banken en 6 verzekeraars toegepast, en voor individuele medewerkers die hoofdzakelijk werkzaam zijn buiten de EER door 3 banken en 1 verzekeraar. In totaal gaat het om 10.180 medewerkers van banken en 3.478 medewerkers van verzekeraars (6,34% van het totaal aantal medewerkers in de bancaire sector en 3,96% van het totaal aantal medewerkers de verzekeringsector¹⁵) die een variabele beloning hoger dan 20% hebben gekregen omdat zij hoofdzakelijk werkzaam zijn in een andere lidstaat of buiten de EER. Hierbij geldt dat de maximale variabele beloning conform het wettelijk kader 100% bedraagt voor personen die in hoofdzaak hun werkzaamheden uitvoeren binnen de EER en 200% indien zij dat doen buiten de EER, mits is voldaan aan de eisen uit de richtlijn kapitaalvereisten.¹⁶ Bij de evaluatie van de Wbfo in 2017 zal ook nadrukkelijk worden gekeken naar de diverse personeelsbestanden en het aantal personen dat voor Nederlandse banken en verzekeraars binnen of buiten de EER functies vervult.

Effecten vestigingsklimaat

Tijdens de consultatie en de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel zijn zorgen geuit over de mogelijke effecten van de Wbfo op het Nederlandse vestigingsklimaat, het gelijke speelveld en de concurrentiepositie. Op basis van gesprekken met belanghebbenden en deskundigen¹⁷ stel ik vast dat een deel van deze zorgen weliswaar nog steeds bestaat, maar dat er tot dusver geen signalen zijn dat (negatieve) effecten zich in de praktijk voordoen.¹⁸

Informatie van DNB over het aantal vergunningen (zie bijlage III) in 2015 laat een beperkte afname zien van het aantal banken (van 55 naar 53) en verzekeraars (van 204 naar 197) met een zetel in Nederland. DNB ziet voor deze afname geen aanleiding in de invoering van de Wbfo. Daarnaast is DNB gevraagd alert te zijn op mogelijkheden voor banken om de regels uit deze wet te ontwijken door omzetting van dochterondernemingen in bijkantoren.¹⁹ Het Nederlandse bonusplafond van 20% geldt namelijk wel voor dochterondernemingen van binnen de EER gevestigde banken, maar niet voor hun bijkantoren (omdat dit op grond van de Europese regelgeving niet geëist kan worden). Uit informatie van DNB (zie bijlage III) blijkt dat er in 2015 in Nederland 6 nieuwe bijkantoren van banken zijn

¹⁵ Van de banken en verzekeraars die hebben kunnen reageren op de uitvraag, zie voetnoot 12.

¹⁶ Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende toegang tot het bedrijf van kredietinstellingen en het prudentieel toezicht op kredietinstellingen en beleggingsondernemingen, tot wijziging van Richtlijn 2002/87/EG en tot intrekking van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG (Pb 2013, L 176/338).

¹⁷ Er is gesproken met de NVB, het Verbond, de Dutch Fund and Asset Management Association (DUFAS), de Vereniging van Vermogensbeheerders en -Adviseurs (VV&A), Eumedion, VNO/NCW, Vakcentrales MHP, FNV (Finance), en CNV, het Sustainable Finance Lab (SFL), Dr. Kilian Wawoe, Holland Fintech, het Netherlands Foreign Investment Agency (NFIA) en het Ministerie van Economische Zaken.

¹⁸ Toezegging mogelijke negatieve gevolgen van een ongelijk speelveld in Europa voor financiële ondernemingen of het vestigingsklimaat in Nederland te monitoren en de Kamer hierover jaarlijks te informeren. Kamerstukken II, 2014/15, 33 964, nr. 34. Tevens toezegging om DNB te vragen om in haar jaarlijkse toezichtrapportage expliciet aandacht te besteden aan de effectiviteit en de naleving van de wet, ombedoelde effecten, de effecten op onze concurrentiepositie, gebruik en eventueel misbruik van uitzonderingscategorieën. Handelingen II 2014/15, nr. 9, item 7, p. 31-32.

¹⁹ Toezegging een vinger aan de pols te houden wat betreft geruchten dat dochterondernemingen massaal worden omgezet in bijkantoren om zo onder de werking van de Wbfo uit te kunnen komen. Handelingen II 2014/15, nr. 9, item 7, p. 29-30. Voor verzekeraars is ontwijking via omvorming naar een bijkantoor niet mogelijk.

gevestigd. Deze toename van bijkantoren houdt volgens DNB geen verband met de afname van het aantal vergunninghoudende banken in Nederland.

Directie Financiële Markten

Ons kenmerk
2016-0000136205

Belanghebbenden en deskundigen geven aan dat doorgaans geen problemen worden ervaren bij het aantrekken van geschikt personeel. Hierbij speelt de huidige situatie op de arbeidsmarkt een rol alsmede de aard van financiële dienstverlening in Nederland (overwegend nationaal georiënteerd). Hierbij merk ik met belanghebbenden en deskundigen op dat het nog te vroeg is om definitieve conclusies te trekken over de effecten van de Wbfo, omdat de wet pas anderhalf jaar geleden in werking is getreden. Daarnaast is het lastig om specifieke effecten van de Wbfo te isoleren. Mijn eerste indruk van de werking in de praktijk is echter positief.

Evaluatie

In deze brief is de eerste indruk van de effectiviteit en naleving van de Wbfo in de praktijk beschreven. In 2017 wordt de Wbfo geëvalueerd. In deze evaluatie wordt stilgestaan bij de doeltreffendheid en effecten van de Wbfo in de praktijk en wordt tevens ingegaan op de gevolgen van de wet voor onder meer het gelijke speelveld, de concurrentiepositie van het Nederlandse bedrijfsleven en het Nederlandse vestigingsklimaat. De evaluatie zal derhalve zowel kwalitatief als kwantitatief van aard zijn en onder meer bestaan uit interviews met belanghebbenden en andere relevante partijen, en uit analyse van data op het gebied van beloningen, arbeidsmarkt en verplaatsingen. Ik zal deze evaluatie uiterlijk 1 december 2017 naar zowel uw Kamer als de Eerste Kamer sturen.²⁰

Tot slot

Hoewel de regels in Wbfo primair zijn gericht op het voorkomen van ongewenste prikkels in variabele beloningen, ben ik in algemene zin voorstander van een sobere houding ten aanzien van beloningen in de financiële sector. De ontwikkeling van de vaste beloning is een zaak van sociale partners en (indien buiten cao) van de werkgever in relatie tot zijn werknemer. Ik heb in reactie op vragen van het lid Merkies toegezegd uw Kamer te informeren over de voortgang van de cao-afspraken omtrent hoogte en duurzaamheid van beloningen.²¹ Eerder informeerde ik uw Kamer over afgesloten cao's van banken.²² Op basis van de informatie die ik nu heb ontvangen van de NVB en het Verbond (bijlage IV), stel ik vast dat de sociale partners ook in recent afgesloten cao's van de grote banken beloningen en (secundaire) arbeidsvoorwaarden meer in lijn met gemiddelde cao-ontwikkelingen hebben gebracht. Dit geldt tevens voor de grote verzekeraars.

Daarnaast is op basis van informatie van de NVB en het Verbond (bijlage I) zichtbaar dat banken en verzekeraars, op een aantal uitzonderingen na, terughoudend zijn omgegaan met het compenseren van lagere variabele beloningen bij bestuurders en senior management.²³ Een aantal ondernemingen heeft er voor gekozen de (voorheen zeer hoge) variabele beloningen van bestuurders te compenseren met een sterke verhoging van het vaste salaris,

²⁰ Het verslag wordt tevens aan de Eerste Kamer gezonden i.v.m. de toezegging aan de Eerste Kamer om het naar de schatkist laten terugvloeiën van boetes mee te nemen in de evaluatie van de Wbfo.

²¹ Aanhangsel van Handelingen II 2012/13, nr. 2722.

²² Kamerstukken II 2013/14, 32 013, nr. 53.

²³ Toezegging om één jaar na inwerkingtreding van de wet te onderzoeken of vaste salarissen gecompenseerd zijn en de Kamer te melden wat er is gebeurd. Handelingen II 2014/15, nr. 9, item 7, p. 23-24.

mede omwille van aansluiting op zogenaamde internationale *benchmarks*. Dit is juridisch mogelijk, maar ik ben van mening dat dit lastig uit te leggen is aan klanten in het licht van het herstel van vertrouwen en overbruggen van de kloof tussen maatschappij en financiële sector. Het is aan financiële ondernemingen zelf om te blijven inzetten op herstel van vertrouwen.

Directie Financiële Markten

Ons kenmerk
2016-0000136205

In relatie met compensatie door middel van verhoging van de vaste beloning is, conform mijn toezegging in het debat over salarisstijgingen bij ABN AMRO op 9 april 2015, geverifieerd bij het Zweedse ministerie van Financiën of er in Zweden regelgeving bestaat om de omzetting van variabele beloningen in vaste beloning te verbieden. Dit bleek niet het geval.²⁴

Hoogachtend,

de Minister van Financiën,

J.R.V.A. Dijsselbloem

²⁴ Toezegging uit te zoeken of er in Zweden regelgeving bestaat over de omzetting van variabele beloning in vaste beloning. Debat over ABN AMRO op 9 april 2015 (Handelingen II 2014/15, 31 987 74, blz. 31.).

Ontwikkeling van vaste en variabele beloning van senior management bij (grote) banken en verzekeraars 2013-2015Ons kenmerk
2016-0000136205

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.²⁵ 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% ²⁶	NVT	30% ²⁷
	Sr. management	100	50%	50%	20%	<1%	15%
Rabobank	Bestuur	6	0%	0%	0% ²⁸	0%	0%
	Sr. management	250	40%	0%	0%	13%	0%
SNS Bank	Bestuur	5 ²⁹	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%

²⁵ 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.

²⁶ Het bestuur van ING heeft in 2015 geen gebruik gemaakt van de gemiddeld 20% uitzondering.

²⁷ 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.

²⁸ Het bestuur van Rabobank heeft in 2015 geen gebruik gemaakt van de gemiddeld 20% uitzondering.

²⁹ 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

Directie Financiële Markten

Verzekeraar	Managementlaag	#	Maximale variabele beloning			Compensatie	
			2013	2014	2015	2014	2015
Achmea	Bestuur	6	NVT	NVT	20% ³⁰	NVT	0%
	Sr. management	350	25%	25%	20%	0%	0%
Aegon	Bestuur	7	100%	50%	60% ³¹	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% ³²	0%	22% ³³	0%
Delta	Bestuur	5	75%	75%	20% ³⁴	9%	11%
Lloyd	Sr. management	33	51%	51%	20%	11%	4,2%
NN	Bestuur	2	79%	100%	20% ³⁵	0%	33%
	Sr. management	38	88%	96%	20%	0%	0-21%
VIVAT	Bestuur ¹³⁶	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%

Ons kenmerk
2016-0000136205

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.³⁷ 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.³⁸ De percentages voor deze twee groepen zijn in de tabel gezamenlijk opgenomen onder 'senior management onder uitbreiding

³⁰ Het bestuur van Achmea heeft in 2015 geen gebruik gemaakt van de gemiddeld 20% uitzondering.

³¹ 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).

³² 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.

³³ Het betreft (pro rata) compensatie over de 2^e helft van 2014.

³⁴ Het bestuur van Delta Lloyd heeft in 2015 geen gebruik gemaakt van de gemiddeld 20% uitzondering.

³⁵ Het bestuur van NN heeft in 2015 geen gebruik gemaakt van de gemiddeld 20% uitzondering.

³⁶ In 2013 de Raad van Bestuur van SNS REAAL en vanaf juli 2014 Raad van Bestuur VIVAT.

³⁷ 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).

³⁸ Zie het amendement Merckies/Nijboer (Kamerstukken II 2014/15, 34 002, nr. 35).

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.³⁹ 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.

Directie Financiële Markten

Ons kenmerk
2016-0000136205

³⁹ Voor ING, Achmea en VIVAT geldt dat met het vervallen staatsteun in 2015 ook het bonusverbod is komen te vervallen.

Specifieke bevindingen DNB t.a.v. uitzonderingscategorieën

Ons kenmerk
2016-0000136205

Hieronder is informatie opgenomen inzake de bevindingen van DNB betreffende variabele beloningen toegekend over prestatiejaar 2015.⁴⁰ DNB heeft hiervoor informatie uitgevraagd bij alle banken en verzekeraars met zetel in Nederland (waaronder dochters), inclusief bijkantoren van ondernemingen met een zetel buiten de EER. Banken hebben geconsolideerd gerapporteerd. Verzekeraars hebben, waar toepasselijk, op groepsniveau gerapporteerd.⁴¹ Dit heeft inzendingen opgeleverd van totaal 44 banken en 129 verzekeraars.⁴²

Bij de banken maakt 39% van de ondernemingen gebruik van (ten minste) één van de uitzonderingsmogelijkheden om meer dan 20% aan variabele beloning aan een persoon toe te kennen (zie tabel 3). Tien banken maken gebruik van één uitzondering, vier banken van twee uitzonderingen en er zijn drie banken die gebruik maken van drie uitzonderingen. Bij de verzekeraars maakt 9% van de ondernemingen gebruik van de uitzonderingen (zie tabel 4). Zeven verzekeraars maken gebruik van één uitzondering, drie verzekeraars van twee uitzonderingen en er is één verzekeraar die gebruik maakt van alle vier de uitzonderingen.

Tabel 3: Gebruik uitzonderingen bonusplafond banken (Bron: DNB)

Banken	Aantal ondernemingen	Aantal personen	Toepassing*
niet of niet uitsluitend cao (lid 2)	15	1.188	15% van groep niet-cao
werkzaam buiten NL (lid 3)	8	7.719	16% van de groep werkzaam buiten NL
werkzaam buiten EER (lid 4)	3	2.538	22% van de groep werkzaam buiten EER
werkzaam bij internationaal hoofdkantoor (lid 5)	1	58	23% van de werkzame personen bij een internationaal hoofdkantoor

* Toepassing van de mogelijkheid binnen de door de bepaling gedefinieerde groep personen.

⁴⁰ De toekenning van variabele beloningen vindt doorgaans plaats in het jaar volgend op het prestatiejaar.

⁴¹ Zo betreft één onderneming de gehele consolidatiegroep van een bank en is bij verzekeraars waar toepasselijk gerapporteerd op groepsniveau waarbij één onderneming dus een gehele verzekeringsgroep aanduidt.

⁴² Van een klein deel van de banken en verzekeraars was de beoordelingcyclus ten tijde van de uitvraag door DNB nog gaande, waardoor deze gegevens niet zijn meegenomen. De informatie van deze (kleinere) instellingen zal in een volgende rapportage worden opgenomen.

Tabel 4: Gebruik uitzonderingen bonusplafond verzekeraars (Bron: DNB)

Directie Financiële Markten

Verzekeraars	Aantal ondernemingen	Aantal personen	Toepassing*
niet of niet uitsluitend cao (lid 2)	9	113	13% van groep niet-cao
werkzaam buiten NL (lid 3)	6	2.615	10% van de groep werkzaam buiten NL
werkzaam buiten EER (lid 4)	1	912	6% van de groep werkzaam buiten EER
werkzaam bij internationaal hoofdkantoor (lid 5)	1	59	21% van de werkzame personen bij een internationaal hoofdkantoor

Ons kenmerk
2016-0000136205

* Toepassing van de mogelijkheid binnen de door de bepaling gedefinieerde groep personen.

De mogelijkheid om een variabele beloning hoger dan 20% toe te passen voor niet (of niet-uitsluitend) cao-medewerkers wordt zowel in absolute als relatieve zin vaker door banken dan door verzekeraars toegepast.

De mogelijkheden om een uitzondering te maken op het bonusplafond voor individuele medewerkers die hoofdzakelijk werkzaam zijn in een andere lidstaat of buiten de EER worden eveneens in absolute en relatieve zin vaker door banken dan door verzekeraars toegepast.

Een aantal instellingen heeft gebruik gemaakt van de overgangsbepaling in de Wbfo volgens welke meer dan 20% aan variabele beloning aan een persoon kon worden toegekend in 2015 als die persoon in dienst was op 1 januari 2015 en een voorafgaand aan 1 januari 2015 aangegane verplichting de onderneming daartoe verplichtte. Bij de banken heeft 23% van de ondernemingen (9 ondernemingen) die variabele beloningen toekenden, gebruik gemaakt van deze bepaling. Van de verzekeraars heeft 8% van de ondernemingen (4 ondernemingen) die variabele beloningen toekende, gebruik gemaakt van deze bepaling.

Een verklaring voor het verschil tussen banken en verzekeraars in het gebruik van de uitzonderingsmogelijkheden kan deels worden gezocht in de mate waarin de sector gebruik maakt van variabele beloningen. Waar bij verzekeraars 40% rapporteert gebruik te maken van variabele beloningen is dit bij banken 91%.

Observaties DNB t.a.v. aantallen vergunningen en bijkantoren

Ons kenmerk
2016-0000136205

In 2015 is er op basis van informatie van DNB een beperkte afname zichtbaar van het aantal banken (in totaal 2) en verzekeraars (in totaal 7) met een zetel in Nederland. Hieronder vallen ook dochterondernemingen. De ontwikkeling van het aantal vergunningen is als volgt:

Tabel 5: Vergelijking aantal vergunningen 2014-2015 (Bron: DNB)

Vergunningen in NL*	ultimo 2014	ultimo 2015	Mutatie
Banken	55	53	-2
Verzekeraars	204	197	-7

*Inclusief dochterondernemingen

De invoering van de Wbfo is volgens DNB geen aanleiding geweest voor de afname van het aantal vergunningen. Bij banken zijn twee vergunningen beëindigd. Eén vergunning is beëindigd omdat de bank als gevolg van fusie ophield te bestaan. De invoering van de Wbfo is geen aanleiding geweest voor deze fusie. De andere vergunning is beëindigd omdat de bank haar activiteiten als dusdanig heeft beëindigd en vervolgens als financiële dienstverlener is verder gegaan. Hiervoor is een vergunning van de AFM verkregen. De Wbfo blijft derhalve, ondanks de wijziging van de vergunning, nog steeds op de onderneming van toepassing. Bij verzekeraars zijn acht vergunningen beëindigd⁴³. Grotendeels betreft de aanleiding voor de beëindigingen fusie dan wel samenvoeging. Voor deze fusies en samenvoegingen was volgens DNB de aanleiding in andere omstandigheden dan de Wbfo gelegen.

Op bijkantoren in Nederland van banken die onder de richtlijn kapitaalvereisten vallen en hun zetel hebben in een andere lidstaat is het bonusplafond van de Wbfo niet van toepassing. Voor deze bijkantoren geldt, gelet op de verplichte Europese wederkerigheid, het bonusplafond van de richtlijn zoals de lidstaat van de zetel dat heeft geïmplementeerd. In 2015 zijn in Nederland 6 nieuwe bijkantoren van banken gevestigd. Deze toename van bijkantoren houdt geen verband met de hierboven weergegeven afname van het aantal vergunninghoudende banken in Nederland.

Tabel 6: Vergelijking aantal bijkantoren 2014-2015 (Bron: DNB)

Bijkantoren in NL van kredietinstelling met:	ultimo 2014	ultimo 2015	Mutatie
zetel binnen EU	38	44	+6
zetel buiten EU	4	4	-

Voor verzekeraars zijn deze cijfers niet relevant omdat voor hen omvorming via omvorming naar een bijkantoor niet mogelijk is. Op verzekeraars is immers de richtlijn kapitaalvereisten niet van toepassing en daarmee ook niet de Europese wederkerigheid ten aanzien van het bonusplafond.⁴⁴

⁴³ Waar bij fusie van 3 partijen één nieuwe vergunning is afgegeven.

⁴⁴ Voor Nederlandse bijkantoren van verzekeraars geldt hetzelfde bonusplafond als voor in Nederland gevestigde vergunninghoudende ondernemingen. Omvorming zou dus niet resulteren in een hoger toegestaan bonusplafond.

Overzicht cao's banken en verzekeraars**Ons kenmerk**
2016-0000136205

Onderstaand overzicht geeft een update van kenmerken van de CAO Bankenen de individuele cao's van ABN AMRO, ING, Rabobank en SNS zoals opgenomen in de brief van 17 maart 2014.⁴⁵ Hieraan zijn de CAO voor het Verzekeringbedrijf en de individuele cao's van Achmea, Aegon, ASR, Delta Lloyd, NN en VIVAT toegevoegd.⁴⁶ De overzichten zijn gebaseerd op informatie van de NVB en het Verbond.

BankenCAO Banken*Algemene kenmerken/proces*

- De CAO Banken (tot 31-12-2013 de Algemene Bank-CAO) is van toepassing op circa 25 middelgrote en kleinere banken met in totaal ongeveer 4.000 werknemers. De grote banken hebben sinds 2001 elk een individuele CAO.
- Looptijd huidige cao: 1 juli 2014 tot 1 januari 2017.

Beloning

- Voor 2011-2014 gold een nullijn.
- Voor 2015 en 2016 kent de cao structurele loonstijgingen van 1% per 1-1-2015 en 1% en per 1-1-2016.
- De cao kent een een maximale beoordelingstoeslag van 15%.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

- I.h.k.v. modernisering zijn onder meer leeftijdsdagen afgeschaft.

ABN AMRO*Algemene kenmerken/proces*

- Looptijd huidige cao: 1 januari 2016 tot 1 januari 2018.

Beloning

- Voor 2014-2016 geldt een nullijn.
- Voor 2017 kent de cao een structurele loonstijging van 1,5% per 1-1-2017.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

- Een aantal werknemerstoelagen zijn samengevoegd en "bevroren", hetgeen betekent dat er geen cao-verhogingen plaatsvinden over deze toeslag.

ING*Algemene kenmerken/proces*

- Looptijd huidige cao: 1 januari 2015 tot 31 december 2017.

Beloning

- De cao kent structurele loonstijgingen van 1,25% per 1-12-2015, 1,25% per 1-9-2016, en 1,25% per 1-9-2017.
- De beoordelingstoelagen zijn verlaagd (het maximum van 7% naar 5,5%).

Secundaire arbeidsvoorwaarden

- Diverse toeslagen zijn voor medewerkers afgeschaft (o.a. jubileumgratificaties, werkgeversbijdrage collectieve ziektekostenverzekering, vaste onkostenvergoeding). Daarnaast is de personeelskorting op hypotheekrente afgeschaft voor nieuwe medewerkers.

⁴⁵ Kamerstukken II 2013-2014, 32013, nr. 53.

⁴⁶ Gezien de sterke terugtrekking uit de Nederlandse markt is RBS niet opgenomen.

Rabobank

Directie Financiële Markten

Algemene kenmerken/proces:

- Looptijd huidige cao: 1 januari 2016 tot 1 januari 2017.
- In deze cao is een sociaal plan opgenomen dat een gelijke looptijd kent als de cao aangezien Rabobank heeft aangekondigd dat tot en met 2018 12.000 arbeidsplaatsen verloren gaan.

Ons kenmerk
2016-0000136205

Beloning

- Voor 2014-2016 geldt een nullijn.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

- De korting op hypotheekrente is beperkt tot een leningsbedrag van 500.000 euro. Ook het kortingspercentage is gemaximeerd. Voor nieuwe gepensioneerden vervalt de hypotheekrentekorting, met een overgangsmaatregel.
- Alle overige personeelskortingen zijn afgeschaft.

SNS

Algemene kenmerken/proces

- Looptijd huidige cao: 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016.

Beloning

- Voor 2013-2014 gold een nullijn.
- De cao voor 2015 kende structurele loonstijgingen van 0,3% per 1-1-2015 (als compensatie voor de afschaffing van Goede Vrijdag als vrije dag) en 1% per 1-7-2015.
- De huidige cao kent een structurele loonstijging van 1,25% per 1 april 2016.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

- In 2016 zal de werkgever de OR een voorstel voorleggen met betrekking tot versoering van de personeelscondities

Verzekeraars

CAO voor het Verzekeringbedrijf

Algemene kenmerken/proces

- Looptijd huidige cao: 1 januari 2015 tot en met 1 juli 2016.

Beloning

- De cao kent structurele loonstijgingen van 1% per 1-1-2015, van 1% per 1-7-2015, 0,5% per 1-1-2016 en 0,5% eenmalig per 1-6-2016.

Pensioen

- De basispensioenregeling is versoerd door afschaffing van de flexibele aanvullingsregeling (FAR) en het aanvullend (FAR)-budget.

Achmea

Algemene kenmerken/proces

- Looptijd huidige cao: 1 december 2015 tot 1 december 2016.

Beloning

- Voor 2013-2014 gold een nullijn.
- De cao voor 2014-2015 kende structurele loonstijgingen van 1% per 1-2-2015 en 0,25% per 1 juni 2015.
- De huidige cao kent een structurele loonsverhoging van 1,25% per 1 januari 2016.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

- De regeling voor hypotheekrentekorting is afgeschaft voor nieuwe medewerkers.

Aegon

Algemene kenmerken/proces

- Looptijd huidige cao: 1 juli 2015 tot 30 juni 2018.

Beloning

- Voor 2012-2013 gold een nullijn.
- De cao voor 2014-2015 kende een structurele loonstijging van 1,5% per 1-3-2014 (als compensatie voor de afschaffing van 2 verlofdagen + versoering pensioenregeling)
- De huidige cao kent een structurele loonstijgingen van 1% per 1-7-2015, 1,25% per 1-8-2016 en 1,25% per 1-9-2017.

Ons kenmerk

2016-0000136205

Delta Lloyd

Algemene kenmerken/proces

- Looptijd huidige cao: 1 januari 2014 tot 1 januari 2017.

Beloning

- De cao voor 2012-2013 kende structurele loonstijgingen van 1,75% per 1-6-2012 en 1,25% per 1-1-2013
- De huidige cao kent structurele loonstijgingen van 1% per 1-7-2015 en 1% per 1-7-2016.

Nationale Nederlanden

Algemene kenmerken/proces

- Looptijd huidige cao: 1-1-2015 tot 1-1-2019.

Beloning

- De cao voor 2013-2015 kende een structurele loonstijging van 0,5% per 1-10-2015.
- De huidige cao kent structurele loonstijgingen van 0,75% per 1-7-2016, 1,25% per 1-4-2017 en 1,5% per 1-12-2018.
- De regeling voor hypotheekrentekorting is afgeschaft voor nieuwe medewerkers.

VIVAT

Algemene kenmerken/proces

- Looptijd huidige cao 1 januari 2016 tot 1 januari 2017.

Beloning

- Voor 2013-2014 gold een nullijn.
- De cao voor 2015 kende structurele loonstijgingen van 0,3% per 1-1-2015 (als compensatie voor de afschaffing van Goede Vrijdag als vrije dag) en 1% per 1-7-2015.
- De huidige cao kent een structurele loonstijging van 0,4% per 1 januari 2016.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

- De regeling voor hypotheekrentekorting vervalt vanaf 31-12-2016 voor nieuwe medewerkers.