

Vergaderjaar 2009–2010

31 789

Staatsdeelnemingen Fortis en ABN AMRO

Nr. 36

BRIEF VAN DE MINISTER VAN FINANCIËN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 januari 2010

Vanaf het uitbreken van de financiële crisis is het mijn streven geweest om een kentering teweeg te brengen in de heersende beloningscultuur in de financiële sector en specifiek bij de instellingen waarvan de staat aandeelhouder is geworden. Deze ommekeer is immers cruciaal in het herstel van vertrouwen in de financiële sector. In dat licht heb ik snel na de verwerving bij het management aangedrongen op acute ingrepen in het beloningsbeleid dat op dat moment bij de verschillende instellingen gold. Dat heeft onder meer geleid tot een versoering van het beleid voor vertrekregelingen, het schrappen van retentiebonussen en het uiterst terughoudend toekennen van overige variabele beloningen. U bent daarover eerder geïnformeerd.

Nog belangrijker is echter, dat de door de staat overgenomen financiële instellingen voor de toekomst een beloningsbeleid krijgen dat voldoet aan de meest recente principes voor duurzaam belonen, een duidelijke breuk vormt met het verleden en tegelijkertijd een relatie houdt met de voor de ondernemingen relevante arbeidsmarkt.

Ik kan u vandaag melden dat ik als aandeelhouder van ABN Amro/Fortis, in goed overleg met de raad van commissarissen van de nieuwe bank, akkoord ben gegaan met een duurzaam beloningsbeleid voor de raad van bestuur. Het nieuwe beleid is vanzelfsprekend in lijn met de Code Banken en gaat op een aantal punten zelfs verder. Met het nieuwe beloningsbeleid worden perverse prikkels vermeden, is de variabele beloning gekoppeld aan heldere, meetbare criteria en wordt de nadruk gelegd op de langetermijndoelstellingen van alle bij de onderneming betrokken «stakeholders» (inclusief werknemers en klanten). De beloningen voor de bestuurders zijn met het nieuwe beleid bovendien tot circa 65% lager dan in het verleden voor de bestuurders van ABN Amro de praktijk was.

De belangrijkste uitgangspunten die ik heb gehanteerd bij de beoordeling van het nieuwe beloningsbeleid voor de raad van bestuur zijn de volgende:

- het nieuwe beloningsbeleid dient conform het herenakkoord gema-

tigder te zijn dan in het verleden bij de bank en in delen van de financiële sector praktijk was;

- het nieuwe beloningsbeleid moet duurzaam zijn en dus volledig in lijn zijn met de Code Banken en het bevat bij voorkeur enkele verdergaande bepalingen inzake duurzaam belonen uit andere nationale en internationale publicaties.

Het beloningsbeleid waarmee ik als aandeelhouder heb ingestemd, voldoet in ruime mate aan bovengenoemde uitgangspunten en is mijns inziens nog steeds adequaat om de nieuwe bank in staat te stellen goede bestuurders aan te trekken en te behouden.

Hieronder zet ik puntsgewijs de hoofdlijnen van het beleid uiteen:

- Het totale beloningspakket voor de bestuurders is circa 65% lager dan in het verleden bij ABN Amro en bevindt zich onder de voor de nieuwe bank relevante mediaan van de financiële en niet-financiële sector.
- Zoals vorig jaar reeds door de bestuursvoorzitter van de nieuwe bank werd medegedeeld zullen de leden van de raad van bestuur een jaarlijkse vaste beloning ontvangen van 600 000 euro, die wordt geïndexeerd op basis van de Algemene Bank-CAO. De variabele beloning bedraagt maximaal 60% van het vaste salaris (voor de volledigheid: volgens de Code Banken is tot 100% toegestaan). Dit percentage wordt alleen toegekend wanneer de doelstellingen ver worden overtroffen (en is dus een zogenoemd «above target percentage»). Indien de doelstellingen volledig zijn behaald («at target») geldt een variabele beloning van 50% van het vaste salaris. Bij gedeeltelijke realisatie wordt evenredig een lager percentage toegekend. Bovendien geldt voor de lange termijn variabele beloning een ondergrens: indien minder dan 75% van de doelstellingen is gerealiseerd, vervalt de lange termijn variabele beloning.
- De bestuurders komen alleen dan in aanmerking voor variabele beloning indien in het verslagjaar niet tot nieuwe kapitaalsteun wordt besloten en de lopende verplichtingen op eerder verleende overheidssteun en andere kapitaalinstrumenten normaal worden nagekomen. Zoals eerder afgesproken zien de bestuurders van de nieuwe bank in dit licht af van elke vorm van variabele beloning over 2009.
- Indien in enig jaar een negatief netto-resultaat wordt geboekt, vervalt de op dat jaar betrekking hebbende (korte termijn) variabele beloning voor de bestuurders («geen winst, geen bonus»).
- Bij de variabele beloning ligt de nadruk op de lange termijn: 1/3 deel van bovengenoemde variabele beloning wordt jaarlijks toegekend; 2/3 deel wordt 4 jaar uitgesteld. De beoordelingsperiode voor de lange termijn variabele beloning is begonnen in 2009, waardoor de lange termijn variabele beloning voor het eerst wordt toegekend na het verslagjaar 2012 (omdat over 2009 geen opbouw plaatsvindt resteren nog drie jaren).
- De korte termijn variabele beloning is voor 40% tot 60% afhankelijk van niet-financiële criteria zoals klant- en medewerkerstevredenheid.
- De doelstellingen onder de lange termijn variabele beloning richten zich voornamelijk op een succesvolle integratie van beide banken, waarbij de helft van de doelstellingen financieel en de andere helft niet-financieel is. De lange termijn variabele beloning wordt alleen uitgekeerd indien de daarvoor gestelde meerjaarsdoelstellingen zijn gehaald.
- De raad van commissarissen krijgt de bevoegdheid de variabele beloning aan te passen, wanneer deze naar zijn oordeel leidt tot onbillijke of onbedoelde uitkomsten (redelijkheids- en billijkheidstoets). Tevens kan de raad van commissarissen de variabele beloning die reeds aan

bestuurders is toegekend terugvorderen indien deze op basis van onjuiste (financiële) gegevens is vastgesteld en uitbetaald («claw back»).

- De vertrekregeling voor de bestuurders bedraagt maximaal één vast jaarsalaris.

Hoewel ik als aandeelhouder formeel geen zeggenschap heb over het beloningsbeleid voor het senior management van ABN Amro/Fortis, hecht ik eraan u te melden dat ook voor deze groep een nieuw en duurzaam beloningsbeleid is vastgesteld. Het gaat dan om de zogenoemde «management groep»; de circa 100 medewerkers boven de CAO. Uiteraard waren ook daarvoor het herenakkoord en de Code Banken het uitgangspunt. Aanvullend bevat ook dit beleid bepalingen die verder gaan. Zo zal voor de gehele management groep een vertrekregeling van maximaal één vast jaarsalaris gelden, is de variabele beloning voor vrijwel alle managers gemaximeerd op 100% van hun vaste jaarsalaris, wordt 2/3 van de variabele beloning voor een periode van 3 jaar uitgesteld en bestaan de prestatiecriteria nadrukkelijk ook uit niet-financiële doelstellingen. Bovendien geldt in het bijzonder voor de topmanagers direct onder de raad van bestuur ook het principe «geen winst, geen bonus» (korte termijn).

Vergelijking van oude en nieuwe beloningsniveaus is lastig, omdat het gaat om een divers samengestelde groep medewerkers met een historie bij twee verschillende banken, wier nieuwe beloning bovendien niet alleen door de matiging van het nieuwe beloningsbeleid, maar ook door hun individuele, soms hogere, positie wordt bepaald. Desondanks kan grofweg worden gesteld dat het nieuwe beloningsbeleid voor de topmanagers direct onder de raad van bestuur circa 35% matiger is dan het beloningsbeleid bij het oude ABN Amro.

Het nieuwe beloningsbeleid voor de raad van bestuur gaat met terugwerkende kracht in per 1 januari 2009 en voor de management groep per 1 januari van dit jaar. De nieuwe bank heeft hiermee een nieuw en duurzaam beloningsbeleid dat een breuk vormt met het verleden en een belangrijke bijdrage kan leveren aan het herstel van vertrouwen in de financiële sector.

De minister van Financiën,
W. J. Bos