

Vergaderjaar 2004–2005

**29 411**

## **Bepalingen in verband met de fusie van De Nederlandsche Bank N.V. en de Stichting Pensioen- & Verzekeringskamer**

**Nr. 16**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN FINANCIËN**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 7 juli 2005

Op 1 september (Handelingen II, vergaderjaar 2004–2005, nr. 93, blz. 5995) vorig jaar heb ik de Kamer toegezegd een onderzoek te laten uitvoeren naar de salarissen en andere arbeidsvoorwaarden van de directie van De Nederlandsche Bank. Het bureau Berenschot heeft dat onderzoek onlangs afgerond. Hierbij doe ik u een exemplaar van het rapport toekomen<sup>1</sup>.

Naar aanleiding van de onderzoeksresultaten van Berenschot heeft overleg plaatsgevonden met de Raad van Commissarissen over het beloningsbeleid van de directie van DNB. Ik wil u hierbij op de hoogte stellen van de uitkomsten van dat overleg, waarbij ik me concentreer op de beloningscomponenten die de goedkeuring van de minister van Financiën vergen: de primaire beloning, de onkostenvergoeding en de pensioenregeling.

Alvorens in te gaan op de afzonderlijke beloningselementen hecht ik eraan de overwegingen te noemen die bij het beloningbeleid van DNB een rol spelen. Ten eerste is DNB een staatsdeelneming, waardoor ook voor DNB het deelnemingenbeleid een rol speelt. De Staat past in het deelnemingenbeleid zoveel mogelijk de Code Tabaksblat toe, zowel ten aanzien van staatsdeelnemingen waarvan de Staat enig aandeelhouder is als ten aanzien van de deelnemingen waarin de Staat een minderheidsaandeel heeft. Dit betekent dat de code ook wordt toegepast op niet-beursgenoteerde staatsdeelnemingen. Een belangrijk element uit de code is het bezoldigingsbeleid, ten aanzien waarvan de minister van Financiën bij de beoordeling de volgende uitgangspunten hanteert:

- Een bezoldigingsbeleid dient transparant en beargumenteerd te zijn. Dit kan worden bereikt door gebruik te maken van een adequate peer group, welke voldoende representatief is. De beloningen van bestuurders van staatsdeelnemingen dienen voorts niet vooruit te lopen met de beloningen voor de bestuurders in de peer group. Dit betekent dat het bezoldigingsniveau maximaal de mediaan van de peer group zal bedragen.
- De toekenning van een eventuele variabele beloning, alsmede de

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

criteria daarvoor, dienen duidelijk en meetbaar te zijn. De Staat moet als aandeelhouder tevens kunnen beoordelen of de criteria voldoende ambitieus zijn.

- Ten aanzien van de pensioensystematiek heeft de Staat het uitgangspunt dat een middelloonstelsel moet worden gehanteerd.

Daarnaast is DNB een – privaatrechtelijk – ZBO. Dat betekent dat ook een beoordeling van het beloningsbeleid in relatie tot het publieke karakter van DNB, niettegenstaande de NV-status, aan de orde is. Bovendien is het van belang te erkennen dat het voor het aantrekken van deskundige en ervaren bestuurders mede noodzakelijk is om de arbeidsvoorwaarden te relateren aan de arbeidsmarkt die voor DNB het meest bepalend is. Een en ander maakt dat het beloningsbeleid voldoende gematigd zal moeten zijn, maar niettemin een relatie houdt met de arbeidsvoorwaarden van functies in de relevante omgeving. Om die reden heb ik met de Raad van Commissarissen de volgende afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaarden van de DNB-directie.

## **1. Primaire beloning**

Berenschot adviseert voor zowel de president als voor de directeuren een bandbreedte waarbinnen de beloningen zich idealiter zouden moeten bevinden. De beloning van de president bevindt zich binnen de voor die functie geopperde bandbreedte; de beloning van de directeuren bevindt zich net boven de voor die functie geadviseerde bandbreedte.

Naar aanleiding van de onderzoeksresultaten heb ik met de Raad van Commissarissen afgesproken om de huidige bevrozing van de beloningen van de gehele DNB-directie, die vanaf 2002 is ingezet, door te zetten tot 2008. Deze bevrozing geldt voor de beloningen van de huidige en eventueel toekomstige directieleden. De directie van DNB fungeert als een collegiaal bestuurscollege. In een situatie van collegiaal bestuur, waarin roulatie tussen functies mogelijk moet zijn en directeuren elkaar onderling dienen te vervangen, is beloningsdifferentiatie moeilijk toepasbaar. De Raad van Commissarissen streeft er dan ook naar de directiefuncties (afgezien van de president) van gelijk functiezwaarteniveau te laten zijn. Alvorens toekomstige beloningsvoorstellen van de Raad van Commissarissen goed te keuren zal ik toetsen of aan dat streven naar gelijkwaardige functies is voldaan.

## **2. Onkostenvergoeding**

Uit het Berenschot-onderzoek blijkt dat de onkostenvergoedingen (representatiekostenvergoedingen) van de directeuren van DNB uitgaan boven wat in de private – waaronder de financiële – sector en de (semi)publieke sector op dat functiezwaarteniveau gebruikelijk is. De president van DNB viel wat betreft dit onderdeel van het onderzoek buiten de benchmark met de private – waaronder de financiële – sector, in vergelijking met de (semi)publieke sector is de onkostenvergoeding van de president van DNB hoger. Op basis van deze onderzoeksresultaten heb ik ingestemd met een voorstel van de Raad van Commissarissen van DNB om de onkostenvergoedingen van de huidige en toekomstige directeuren aan te passen aan de onkostenvergoedingen die gelden voor ministers (t.a.v. de president) en voor staatssecretarissen (t.a.v. de directeuren). Dat betekent dat de bruto onkostenvergoeding van de president wordt bijgesteld van 12 000 euro naar 7 200 euro. De bruto onkostenvergoedingen voor de directeuren zal van 8 400 euro naar 6 000 euro gaan.

### 3. Pensioenregeling

De pensioenregeling voor de DNB-directie zal, in lijn met de nieuwe Algemene Bank-CAO, vanaf 1 januari 2006 worden versoerd. De pensioenrichtleeftijd voor nieuwe directieleden wordt opgetrokken van 62 naar 65 jaar. Tevens zal het principe van een werknemersbijdrage in de pensioenpremie worden geïntroduceerd. De pensioenregeling voor de directie van DNB heeft dan in grote lijnen de volgende kenmerken: middelloonstelsel met 2% opbouw per jaar, een franchise van 16 000 euro, een begrenzing van de uitkering ouderdomspensioen tot 60% van het eindloon, geen onvoorwaardelijke indexatie voor ingegane pensioenen en een eigen bijdrage.

De omzetting van VUT in prepensioen wordt teruggedraaid. Feitelijk zal de vroegpensioenregeling voor de directie worden beperkt. Op grond van de vroegpensioenregeling zoals deze vanaf 2003 geldt zijn de ouderdomspensioenuitkeringen gemaximeerd op 60% van het eindloon. Daaraan wordt thans een tweede randvoorwaarde toegevoegd wat betreft de hoogte van eventuele ouderdomspensioenuitkeringen. Deze mogen niet hoger zijn dan op grond van de voorheen geldende regeling voor ouderdomspensioen voor de leeftijd van 62–65 jaar, waarbij het recht op omslag gefinancierde onderdelen daaruit («VUT») die niet zijn genoten, vervalt. Daardoor vrijvallend vermogen, gevormd uit de eerdere extra stortingen, komt alsnog ten goede aan DNB. Voor zover bij aantreden van huidige directieleden eerder afspraken zijn gemaakt met betrekking tot een kapitaal gedekt prepensioen, zullen die uiteraard worden gerespecteerd.

Voorts heeft Berenschot enkele secundaire arbeidsvoorwaarden onderzocht, ten aanzien waarvan ik geen specifieke goedkeuringsbevoegdheid heb. Uit het onderzoek blijkt dat de regelingen voor de DNB-directie zich op onderdelen bevindt boven het mediane niveau in de private – waaronder de financiële – sector en de (semi)publieke sector. Mede op basis van de uitkomsten van de CAO-onderhandelingen voor de medewerkers zal de Raad van Commissarissen mij voorstellen doen voor versoering van enkele secundaire arbeidsvoorwaarden voor de DNB-directie.

Ik ben van mening dat met bovenstaande afspraken met de Raad van Commissarissen een goede invulling is gegeven aan een beloningsbeleid bij DNB. Met deze voorstellen is er vanuit arbeidsmarktperspectief een evenwichtige verhouding tot de arbeidsvoorwaarden die gebruikelijk zijn in de financiële sector, zonder dat de verhouding met de (semi)publieke sector uit het oog wordt verloren.

De Minister van Financiën,  
G. Zalm