

Vergaderjaar 2005–2006

29 411

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

Nr. 17

BRIEF VAN DE MINISTER VAN FINANCIËN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 december 2005

Op 7 juli informeerde ik de Tweede Kamer over het nieuwe beloningsbeleid dat ik – in overleg met de Raad van Commissarissen en mede op basis van onderzoek door bureau Berenschot – had vastgesteld voor de directie van de Nederlandsche Bank (Kamerstukken II 2004/05, 29 411, nr. 16). Dit naar aanleiding van een toezegging aan de Kamer uit september vorig jaar om een onderzoek te laten uitvoeren naar de salarissen en andere arbeidsvoorwaarden van de directie van DNB. Op verschillende momenten heb ik tevens aangegeven dat eventuele aanpassingen in het beloningsbeleid voor de DNB-directie ook consequenties kunnen hebben voor het beloningsbeleid van het AFM-bestuur.

Op basis van de afspraken over een nieuw beloningsbeleid voor DNB heeft overleg plaatsgevonden met de Raad van Toezicht van de AFM over het beloningsbeleid voor het AFM-bestuur. Naar aanleiding daarvan heb ik onlangs met de Raad van Toezicht een nieuw beloningsbeleid voor de AFM afgesproken, waarvan ik u hierbij op de hoogte wil stellen.

Alvorens ik op de concrete onderdelen van het beloningsbeleid inga, hecht ik eraan de overwegingen die bij het opstellen van het beloningsbeleid een rol spelen onder de aandacht brengen. Voor de AFM zijn, net als voor DNB, verschillende invalshoeken relevant, omdat de AFM een privaatrechtelijk ZBO is.

Ten eerste zijn elementen uit het deelnemingenbeleid van belang. De Staat past in het deelnemingenbeleid zoveel mogelijk de Code Tabaksblad toe, zowel ten aanzien van de deelnemingen 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 ondernemingen. Ik hecht eraan dat ook de andere organisaties, niet zijnde vennootschappen, die (mede) onder mijn verantwoordelijkheid opereren zoveel mogelijk zijn ingericht conform de bepalingen uit de Code Tabaksblad. De bepalingen dienen daarom ook zoveel mogelijk ook te worden toegepast op stichtingen als de AFM. Een

belangrijk element daarbij is het beloningsbeleid, ten aanzien waarvan bij de beoordeling de volgende uitgangspunten worden gehanteerd:

- Een beloningsbeleid 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 op 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 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.

Ten tweede is de – privaatrechtelijke – ZBO-status van de AFM van belang. Net als voor DNB geldt ook voor de AFM dat bij de beoordeling van het beloningsbeleid het publieke karakter van de organisatie een rol speelt. Concreet betekent dit dat het beloningsbeleid voldoende gematigd moet zijn. Anderzijds moet worden onderkend dat de toezichthoudende taken van de AFM een specialistisch karakter hebben. Door de zich uitbreidende wettelijke taken van de AFM wordt dit alleen maar versterkt. De AFM concurreert daardoor bij het aantrekken van medewerkers steeds meer met de financiële marktsector. De AFM zoekt immers deskundige en ervaren medewerkers en bestuurders met een achtergrond als (register-) accountant, specialist in financieel recht, financieel analist, effectenspecialist en dergelijke, en met werkervaring bij grote accountantskantoren, advocatenkantoren of financiële instellingen. De beloningen dienen dan ook een relatie te hebben met de arbeidsvoorwaarden van dat soort functies. Al met al is het zaak in het beloningsbeleid een midden te vinden tussen het publieke karakter en de hierboven genoemde specifieke arbeidsmarktoverwegingen.

In 2003 zijn de beloningsverhoudingen tussen de bestuurders en directeuren van de financiële toezichthouders AFM en DNB vastgelegd. Deze beloningsverhoudingen zijn gebaseerd op onderzoek van het bureau Hay uit 1999 naar de functiezwaarten van de AFM-bestuursfuncties (destijds nog STE) en de directiefuncties bij DNB. Toen is vastgesteld dat de bestuursvoorzitter van de AFM dezelfde beloning ontvangt als een 'gewone' directeur van DNB en dat de overige bestuurders van de AFM een beloning ontvangen die 80% bedraagt van de beloning van de bestuursvoorzitter van de AFM.

De verhoudingen tussen de beloningen zijn dus onderbouwd door eerder onderzoek. De uitkomsten van het recente Berenschot-onderzoek naar de arbeidsvoorwaarden van de DNB-directie en de afspraken die ik daarna heb gemaakt met de Raad van Commissarissen van DNB kunnen daarmee worden doorvertaald naar de AFM. Met de Raad van Toezicht heb ik de volgende afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaarden van het AFM-bestuur, waarbij ik vooruitloop op de bij uw Kamer voorliggende Wet op het financieel toezicht en me concentreer op die onderdelen uit het arbeidsvoorwaardenpakket ten aanzien waarvan de minister van Financiën conform dat wetsvoorstel goedkeuringsbevoegdheid heeft.

1. Primaire beloning

De primaire beloningen voor de huidige en eventuele nieuwe AFM-bestuurders zullen worden bevroren tot 2008, conform afspraken over bevroering van de beloningen van de DNB-directie, die ook tot 2008 loopt.

2. Onkostenvergoeding

Het Berenschot-onderzoek gaf aanleiding om de onkostenvergoedingen voor de DNB-directie bij te stellen. De onkostenvergoedingen voor huidige en nieuwe directeuren werd daarom aangepast aan het niveau van de onkostenvergoedingen voor ministers (t.a.v. de president van DNB) en van staatssecretarissen (t.a.v. de directeuren van DNB).

Met de Raad van Toezicht van de AFM is afgesproken om de onkostenvergoedingen voor het AFM-bestuur vast te stellen conform de beloningsverhoudingen die nu reeds voor het primaire inkomen gelden. Dat betekent dat de onkostenvergoeding voor de AFM-voorzitter hetzelfde bedraagt als de onkostenvergoeding voor een DNB-directeur; de onkostenvergoedingen voor de overige AFM-bestuurders bedraagt 80% van de onkostenvergoeding van de AFM-voorzitter.

3. Pensioenregeling

De huidige pensioenregeling van het AFM-bestuur is gebaseerd op het eindloonstelsel. Overige kenmerken van de huidige pensioenregeling zijn: een pensioenleeftijd van 62 jaar, een opbouw van 1,89%, een franchise van € 11 900, een voorwaardelijke indexatie voor gepensioneerden en gewezen deelnemers (slapers), en geen deelnemersbijdrage.

Zoals hierboven reeds werd gesteld, hanteert de Staat ten aanzien van de pensioensystematiek het uitgangspunt dat een middelloonstelsel moet worden gehanteerd. Daarom heb ik met de Raad van Toezicht afgesproken dat een nieuwe pensioenregeling zal worden ontworpen, die in ieder geval is gebaseerd op het middelloonstelsel. Bovendien zal voor nieuwe bestuurders een maximering van de opbouw tot 60% van het eindloon gelden, net als in de pensioenregeling van de DNB-directie. De Raad van Toezicht onderzoekt de mogelijkheden om voor de pensioenregeling van de bestuurders aan te sluiten bij de DNB-regeling, zoals deze eruit zal zien na inwerkingtreding van de Wet VPL.

Momenteel werkt de AFM voor al haar medewerkers aan een nieuwe pensioenregeling. Een en ander vergt uiteraard overleg met de ondernemingsraad en medewerkers. Ik heb met de Raad van Toezicht afgesproken dat de nieuwe pensioenregeling uiterlijk 1 januari 2007 in werking zal treden.

Ten slotte heb ik met de Raad van Toezicht afspraken gemaakt over de vertrekregelingen van het AFM-bestuur, hoewel ik ten aanzien van dit onderdeel in het arbeidsvoorwaardenpakket van het AFM-bestuur geen formele goedkeuringsbevoegdheid heb. Het is echter wel een onderdeel van het beloningsbeleid. Momenteel kennen de arbeidscontracten van de bestuurders een vertrekregeling van twee jaar. De bepalingen uit de Code Tabaksblat stellen echter dat een vertrekregeling maximaal één jaar kan bedragen. Daarom heb ik met de Raad van Toezicht afgesproken dat voor nieuwe bestuurders een vertrekregeling van maximaal één jaar zal worden aangehouden.

Ik ben van mening dat met bovenstaande afspraken invulling is gegeven aan een adequaat nieuw beloningsbeleid voor de AFM, dat enerzijds rekening houdt met de bijzondere arbeidsmarktpositie van de AFM en anderzijds voldoende oog heeft voor het publieke karakter van de toezicht-houder.

De Minister van Financiën,
G. Zalm