

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2081

Vragen van het lid **Nijboer** (PvdA) aan de Minister van Financiën over *hogere beloningen aan de top van Van Lanschot* (ingezonden 17 april 2018).

Antwoord van Minister **Hoekstra** (Financiën) (ontvangen 15 mei 2018).

Vraag 1

Kent u het bericht «Kritiek op forse verhoging loon top Van Lanschot»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2 en 3

Klopt het dat het loon van de top van Van Lanschot Kempen stijgt met 20 tot 25 procent en dat de bestuursvoorzitter 1,5 miljoen euro gaat verdienen? Uit welke componenten bestaat de voorgestelde loonstijging? Klopt het dat de beloningen in aandelen toenemen? Vallen deze onderdelen onder de variabele beloningen en wordt hiermee dus de bonuswet (wederom) omzeild?

Antwoord 2 en 3

De CEO van Van Lanschot Kempen ontving over 2017 een totale beloning van € 1,24 miljoen. Belangrijkste componenten waren: € 779.250 aan vaste beloning in cash, € 225.000 aan vaste beloning in aandelen, en € 220.850 aan pensioenbijdrage. De overige statutaire bestuurders ontvingen een totale beloning van € 800.000, waaronder € 443.750 aan vaste beloning in cash, € 200.000 aan vaste beloning in aandelen, € 135.188 aan pensioenbijdrage. De CEO en overige statutaire bestuurders ontvangen geen variabele beloning.²

De raad van commissarissen van Van Lanschot Kempen heeft voorgesteld om voor 2018 het vaste salaris in aandelen en de pensioenbijdrage van de CEO en de overige statutaire bestuurders te verhogen. Het vaste salaris in aandelen wordt voor de CEO verhoogd van € 225.000 naar € 387.500, en voor de overige statutaire bestuurders van € 200.000 naar € 312.250. De pensioendotatie wordt voor de CEO verhoogd van € 200.850 naar € 348.000,

¹ Volkskrant, 16 april 2018

² Zie Jaarverslag Van Lanschot Kempen 2017, p. 64–65. <https://media.vanlanschot.nl/media/pdfs/2017-annual-report-van-lanschot-kempen.pdf>

en voor de overige statutaire bestuurders van € 135.188 naar € 225.000. Hierover zal tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders van 31 mei a.s. worden gestemd.³

Onder variabele beloningen wordt in het kader van de regelgeving over beloningen in de financiële sector, waaronder het bonusplafond, verstaan beloningen waarvan de toekenning afhankelijk is van het bereiken van bepaalde doelen of van het zich voordoen van bepaalde omstandigheden. Of de beloning in cash, aandelen of andere vermogensbestanddelen wordt toegekend is daarbij geen criterium.

Vraag 4, 5, 6 en 7

Wat is de gebruikte benchmark en wat zijn de zogenaamde «peers» in de vergelijking? Klopt het dat deze bedrijven veel groter zijn, een groter balanstotaal hebben en/of meer medewerkers, zodat de vergelijking in het voordeel uitvalt van de top van Van Lanschot?

Houdt Van Lanschot zich met dit voorstel aan de Code Banken? Zo ja, wilt u uitleggen op welke wijze bij dit voorstel rekening is gehouden met het criterium «maatschappelijk draagvlak»? Zo nee, wat gaat u hieraan doen?

Bent u bereid aandeelhouders op te roepen niet akkoord te gaan met deze absurde loonsverhoging en hier tegen te stemmen, omdat het vertrouwen in de financiële sector hierdoor nog verdere schade wordt toegebracht?

Deelt u de mening dat na ABN, ASR en ING hier het zoveelste voorbeeld wordt gegeven dat aanscherping van de bonuswetgeving nodig is om dergelijke, maatschappelijk onverdedigbare beloningssprongen te voorkomen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4, 5, 6 en 7

De raad van commissarissen van Van Lanschot Kempen heeft een substantiële verhoging voorgesteld van de beloning van de bestuurders. Ik vind die verhoging opvallend en zeer fors. Forse salarisverhogingen voor bestuursleden van financiële instellingen dragen niet bij aan het herstel van vertrouwen in de financiële sector.

Ik vind het belangrijk dat financiële ondernemingen zich rekenschap geven van hun maatschappelijke functie bij het opstellen van hun beloningsbeleid en het vaststellen van individuele beloningen. De raad van commissarissen en in het verlengde daarvan de aandeelhouders zijn verantwoordelijk voor het beloningsbeleid en beloningen van bestuurders van financiële ondernemingen. Het is aan de raad van commissarissen van Van Lanschot Kempen om zich daarover te verantwoorden en maatschappelijk draagvlak voor het beloningsbeleid te creëren, en aan de aandeelhouders om hier een beslissing over te nemen.

De raad van commissarissen van Van Lanschot Kempen heeft in haar persbericht aangegeven dat de beloning is vergeleken met die van andere vermogensbeheerders in West-Europa, andere banken in Nederland (ING, ABN AMRO, Rabobank en NIBC) en Nederlandse beursgenoteerde bedrijven buiten de bankensector (o.a. ASML, KPN en NN Group).⁴

Het is mijns inziens een terechte vraag of het gepast is om een relatief kleine Nederlandse bank te vergelijken met grote multinationals die aan de AEX zijn genoteerd. Ik zal dan ook, mede ter uitvoering van de motie Ronnes⁵, in gesprek gaan met de sector om tot een aanscherping te komen van de definitie van het maatschappelijk draagvlak en de maatschappelijke context voor het beloningsbeleid in de Code banken (en de Code Verzekeraars).

Ik heb uw Kamer onlangs laten weten dat ik drie wettelijke maatregelen overweeg om de beloningwetgeving voor de financiële sector aan te scherpen. Over die maatregelen start ik binnenkort een brede maatschappelijke consultatie.

³ Zie Agenda Algemene vergadering van aandeelhouders, p. 6–7. <https://www.vanlanschotkempen.com/media/2869/agenda-ava-van-lanschot-kempen-31-mei-2018.pdf>

⁴ Zie Agenda Algemene vergadering van aandeelhouders, p. 6, en <https://www.vanlanschotkempen.com/remunerationpolicies>

⁵ Kamerstuk 32 013, nr. 176.