



Inbreng FNV voor Maatschappelijke consultatie beloningsmaatregelen financiële sector

Inleiding

De FNV en daarbinnen specifiek FNV Finance erkennen het belang van de financiële sector voor een goed functionerende economie. Een handelen in lijn met algemeen in Nederland gehanteerde normen en waarden, een open houding en continu werken aan vertrouwen zijn daarbij van het grootste belang. En hoewel er in de crisis binnen de financiële sector stappen gezet zijn op het gebied van vertrouwen, openheid, normen en waarden en herijking van het beloningsbeleid, worden veel van deze stappen, met het aantrekken van de economie in 2017, ondermijnd door het opnieuw toekennen van exorbitante beloningen aan de top. De FNV is positief over het feit dat het kabinet bereid is op zoek te gaan naar maatregelen om de hardnekkige en maatschappelijk onaanvaardbare graaicultuur bij een deel van de ondernemingen in de financiële sector ongedaan te maken. Het is een vervolgstap in een sector met een belangrijke maatschappelijke verantwoordelijkheid om grip te krijgen op het beloningsbeleid.

De FNV wil nadrukkelijk benoemen dat de beoordeling van het beloningsbeleid in met name het bankwezen een andere is dan in de marktsector. De mogelijkheid en de manier waarop banken omgaan met hun maatschappelijke functie, als systeembanken, heeft grote impact op de welvaart van mensen. Beloningsbeleid dat risicovol en op winst gericht gedrag in de financiële sector stimuleert moet zoveel mogelijk worden beperkt.

Opzet

De opmerkingen van de FNV zijn gebaseerd op het beloningsbeleid van de FNV en op een recent, tweede onderzoek door FNV Finance naar de impact van de exorbitante salarisstijgingen (zo verhoogde ASR bijvoorbeeld het salaris van de CEO in stappen met 70%) en de mogelijke maatregelen. Hieronder treft u in het kort het relevante beloningsbeleid en de belangrijkste conclusies uit het onderzoek van FNV Finance. De stapsgewijze beantwoording van de in de consultatie gestelde vragen treft u daarna aan. Tot slot, en om niet in herhaling te vallen, sluit de FNV aan bij de reeds gemaakte opmerkingen door de Eerlijke Geldwijzer.

Algemeen beleid

Als grootste vakbond van Nederland, maakt de FNV voor veel werknemers afspraken over beloning. In alle cao's waar de FNV bij betrokken is, zijn beloningsregelingen opgenomen. Of het nu gaat om salarisschalen, functie-indeling, automatische periodieke of beoordelingsafhankelijke groei, ploegen- en andere toeslagen, het zijn allemaal regelingen die in cao's zijn opgenomen. Met beleidsopvattingen van de FNV als basis, en in samenspraak met de werknemers, komen beloningsregelingen op maat tot stand. Daarbij moet recht worden gedaan aan principes, zoals het geven van bestaanszekerheid en rechtvaardige beloning (gelijk werk, gelijk loon). Ook moeten beloningssystemen inzichtelijk, begrijpelijk en consequent zijn. Afspraken moeten recht doen aan de belangen van werknemers in alle functies en op alle niveaus. In het bankwezen komt daar nadrukkelijk bij dat beloningssystemen risicovol gedrag van banken dienen te voorkomen.

Topbestuurders in de financiële sector onttrekken zich aan het beloningsbeleid van de cao. Anders dan in de andere marktsectoren, hebben banken vooral een maatschappelijke functie en daarbij past een maatschappelijk gewenste beloningsverhouding die voor de FNV inhoudt dat de topbestuurders niet meer zouden moeten verdienen dan 20 keer het salaris van de laagstbetaalde medewerker.

Door het creëren van een verband tussen het salaris van de topbestuurder en de werknemers aan de onderkant van het loonebouw wordt vertrouwen en openheid gecreëerd onder werknemers in organisaties. In de financiële sector zijn er ondernemingen die aan dit criteria voldoen zoals de Triodos Bank en ASN. Het is dus zeker geen ideologisch en onrealistisch criterium. De meeste bedrijven in de financiële sector voldoen overigens niet aan dit criterium met als koploper ING waar de vaste beloning van de topbestuurder ongeveer 50 keer de vaste beloning van de laagste betaalde werknemer bedraagt. Dit maakt dus dat wettelijke beloningsmaatregelen steeds belangrijker worden.

De FNV-leden in de financiële sector

Toen ING, ASR, Nationale Nederlanden, van Lanschot en NIBC het afgelopen jaar meldden dat zij de salarissen op directieniveau wilden verhogen, ontstond er grote zorg en verontwaardiging onder werknemers. Niet alleen waren de werknemers verontwaardigd dat beloningen op directieniveau wel fors stegen en hun eigen salaris marginaal toenam, men vreesde ook dat de exorbitante verhogingen van de salarissen op directieniveau het vertrouwen in de financiële sector, en dus ook in hen, opnieuw zou ondermijnen. Ook in de maatschappij ontstond verontwaardiging en discussie over de voorgenomen beloningsverhogingen.

Naar aanleiding van deze onrust heeft FNV Finance in het voorjaar van 2018, net zoals in 2014, besloten om uitgebreid onderzoek te doen naar de maatschappelijke impact en de impact op de werkvloer van de voorgestelde salarisstijgingen. Eén van de vragen die voor lag, is welke maatregelen genomen zouden kunnen worden om het probleem van exorbitante loonstijgingen in de financiële sector te voorkomen. De uitkomsten van het onderzoek treft u aan in bijlage 1.

De belangrijkste uitkomsten van dit onderzoek zijn:

Ingrijpen nodig om vertrouwen te herstellen

- Bij 32% van het Nederlands publiek herstelt het vertrouwen in de sector als de verhogingen worden teruggedraaid (dat is niet veel anders dan bij de medewerkers; 32% en 31% bij FNV Finance-leden).
- Bij 22% geldt dat vertrouwen ook niet zal toenemen als men de salarisverhogingen terugdraait (24% medewerkers, 27% FNV Finance-leden).

Groot draagvlak voor inmenging overheid om verhogingen ongedaan te maken

- 79% van het Nederlands publiek is voor ingrijpen van de overheid om salarisverhogingen ongedaan te maken.
- 34% vindt dat burgers verontwaardiging moeten laten blijken door het tekenen van petities.
- 40% vindt dat burgers moeten overstappen naar financiële instellingen die geen verhogingen hebben doorgevoerd bij hun bestuurders.

Van vakbonden wordt actie verwacht

- 50% van het Nederlands publiek vindt dat vakbonden zich in moeten zetten tegen verhogingen (Bij medewerkers is dit minder: (41%). Bij FNV Finance-leden is dit percentage 58%).
- 11% vindt dat vakbonden zich afzijdig moeten houden (16% medewerkers, 3% FNV Finance-leden. Bij FNV Finance-leden is dit percentage significant lager dan bij de andere twee groepen).

Hogere looneisen voor medewerkers én een afvaardiging van de vakbonden in de Raad van Commissarissen

- 45% van het Nederlands publiek vindt dat vakbonden moeten komen met een forse looneis voor medewerkers bij de cao-onderhandelingen (50% medewerkers).
- FNV Finance-leden steunen dit idee nog sterker (66%).
- 51% van het Nederlands publiek wil minimaal één vakbondsbestuurder in de Raad van Commissarissen om belangen van medewerkers te behartigen (52% medewerkers, 70% FNV Finance-leden).
- 54% van het Nederlands publiek is voorstander van een onafhankelijke ethische commissie die bij voorgenomen salarisverhogingen geraadpleegd moet worden (55% medewerkers, 66% FNV Finance-leden).
- 62% is voorstander van de koppeling van de salarisstijging van bestuurders aan die van de rest van de medewerkers (69% bij medewerkers en 83% bij FNV Finance-leden).

De resultaten van het recente onderzoek in 2018 wijken niet significant af van die van 2014.

Beantwoording vragen consultatie

De FNV vindt alle voorgestelde maatregelen relevant en een positieve bijdrage leveren aan het beheersen van de beloning in de financiële sector.

Maatregel 1: uitbreiding claw back

Voor de leden van de FNV werkzaam in de financiële sector is het belangrijk dat de verantwoordelijken in deze sector actief zorgdragen voor herstel van het vertrouwen. Het laten opdraaien van de belastingbetaler voor falend beleid van bestuurders draagt niet bij aan het herstel van dit vertrouwen. Voor de FNV is binnen een normaal functionerende financiële instelling de vaste beloning van de bestuurders maximaal 20 maal de beloning van de laagste betaalde werknemer in de onderneming. Een topbestuurder in de financiële sector is een medewerker in loondienst. Wanneer een topbestuurder zijn werk zo slecht doet dat de overheid moet ingrijpen om het bedrijf overeind te houden, leidt dat logischerwijs tot ontslag. Een werknemer elders in de organisatie zal bij slecht functioneren ook met ontslag geconfronteerd worden. Om de vraag te kunnen beantwoorden welke mate van claw back kan worden toegepast op de ontslagen topbestuurder, moet bedacht worden dat de onderneming na staatsingrijpen feitelijk in handen is van de staat. In de publieke sectoren zijn salarissen gemaximeerd door de Wet normering topinkomens die net als de voorgestelde claw back maatregel het zuinig omgaan met belastinggeld als oorsprong heeft. In dat geval vindt de FNV dat ook voormalige topbestuurders het ten onrechte verdiende voordeel moeten terugbetalen.

Maatregel 2: aanhouden aandelen

Alle beloningscomponenten die ervoor zorgen dat bestuurders gefocust worden op de korte termijn waarde van de aandelen en eventuele overname bonussen moeten voorkomen worden. Een te sterke focus op de korte termijn is niet in het belang van de onderneming en daarmee ook niet in het belang van de werknemers. Een langere termijn van *minimaal* 5 jaar is dan een vereiste.

Maatregel 3: inbedding en verantwoording verhouding beloning

Wat de variabele beloning betreft is er al genoeg gezegd over het reduceren van de omvang, ook in verhouding tot de vaste beloning. De FNV bepleit handhaving van de 20% norm. Dit om de invloed van bonussen op ongewenst korte termijn gericht gedrag te minimaliseren.

Minimaal 2/3 van de bonus zou bepaald moeten worden door sociaal maatschappelijke criteria in plaats van enkel en alleen de huidige financiële criteria. Bij de top daardoor dus gericht op maatschappelijk verantwoord ondernemen: sociale criteria als werkgelegenheidsontwikkeling, duurzaamheid. Voldoende eigen invloed op het realiseren van de te maken afspraken op deze criteria. Dus voor de top niet het meeliften met een gunstige markt.

Instellen van een verplichte onafhankelijke ethische commissie die bij voorgenomen salarisverhogingen geraadpleegd moet worden kan daarbij behulpzaam zijn (54% van de Nederlandse burgers steunt deze maatregel en 66% van de FNV Finance-leden).

Aanvullende aandachtspunt voor het beloningsbeleid in de financiële sector

In de financiële sector heerst een toenemende trend om de beloning van topinkomens vast te stellen aan de hand van benchmarks. Er wordt alleen gefocust op de verhouding met de "gelijken" in de buitenwereld. Maar geen woord over de interne verhoudingen met de beloning van het gewone personeel in de organisatie. De redelijkheid, uitlegbaarheid en verdedigbaarheid van de interne beloningsverhoudingen (qua beloningshoogte en qua loonsverhogingen) zijn minstens zo belangrijk. Dit wordt ook door meerdere commissies, die zich over de topbeloning hebben gebogen, als aandachtspunt genoemd. Maar blijkbaar valt dat buiten het blikveld van topbestuurders en raden van commissarissen c.q. remuneratiecommissies. Daarmee wordt de beloning steeds meer bepaald door externe oprijvende factoren. Niet het interne beloningsbeleid en het maatschappelijk functioneren van de onderneming zijn bepalend voor de beloning, maar de eindeloze selectieve vergelijking met veelal de top van de internationale arbeidsmarkt, bepaalt de beloning in toenemende mate. Het grote gevaar hiervan is dat de voorgestelde maatregelen van tafel worden geveegd met het tamelijk loze argument dat de beloning in Nederland al zo laag is en er geen mensen te vinden zouden zijn die de functie op zich willen nemen.

Bijlage: Onderzoek FNV Finance 'De beloningen van topbestuurders in de financiële sector 2018'.

motivaction
research and strategy

De beloningen van topbestuurders
in de financiële sector

2018



Drs. Femke Konings
Drs. Ahmed Ait Moha
Katrien Oomen, MSc.

17-4-2018

B2838



Achtergrond	3
Methode en opzet	4
Leeswijzer	5
Resultaten	6
Bijlage	31

In opdracht van FNV, in naam van de heer G. van Hees, heeft Motivaction International B.V. een onderzoek uitgevoerd naar de beloningen van topbestuurders in de financiële sector.

ING, ASR, Nationale Nederlanden en NIBC hebben het afgelopen jaar gemeld dat zij de salarissen op directieniveau willen verhogen. Met grote maatschappelijke verontwaardiging tot gevolg en een maatschappelijke discussie over de vraag of deze verhogingen wenselijk zijn, of ze ongedaan moeten worden gemaakt, en wat de gevolgen zijn voor het vertrouwen in de financiële sector. Deze situatie is tot op zekere hoogte vergelijkbaar met 2015, toen uit de jaarverslagen van ABN Amro, Nationale Nederlanden en Aegon duidelijk werd dat de beloningen van topbestuurders in deze instellingen waren verhoogd.

Als input voor de eigen koers en te voeren beleid t.a.v. de beloningen van topbestuurders in de financiële sector wenst FNV Finance inzichtelijk te maken wat de invloed is van de verhogingen op het vertrouwen in de financiële sector, maar vooral ook welke maatregelen burgers en medewerkers genomen zouden willen zien naar aanleiding van de verhogingen. Waarbij een belangrijke vraag is welke rol men daarbij ziet weggelegd voor de vakbonden. Daarnaast kan een vergelijking gemaakt worden wat betreft trends in de huidige data met die van 2015, om te zien of de opvattingen ten aanzien van de verhogingen van de beloningen van topbestuurders anno 2018 anders is.*

Het onderzoek is online uitgevoerd onder drie groepen:

1. Een representatieve groep Nederlandse burgers in de leeftijd van 18-70 jaar
2. FNV Finance-leden
3. Medewerkers in de financiële sector tot middelmanagement

**De meting van 2018 kan niet als directe vervolgmeting van 2015 worden gezien, vanwege verschillende omstandigheden, zoals het feit dat de ophef over salarisverhogingen dit maal andere financiële instellingen betreft dan in 2015.*

Methode en opzet

Motivaction heeft een kwantitatief onderzoek uitgevoerd door middel van een online vragenlijst. In totaal hebben 1.745 respondenten een vragenlijst met 21 gesloten vragen en 1 open vraag ingevuld. De volgende punten zijn in de vragenlijst opgenomen:

- Algemene houding ten opzichte van banken en verzekeringsmaatschappijen
- Bewustzijn ten opzichte van recente salarisverhogingen op directieniveau
- Houding ten aanzien van deze verhogingen
- Mogelijke vervolgstappen en de rol van vakbonden daarbij

Het onderzoek is uitgevoerd onder drie groepen:

- **Nederlands publiek:** er zijn 1.079 Nederlandse burgers in de leeftijd van 18 tot 70 jaar uit het onderzoekspanel van Motivaction, StemPunt, ondervraagd. Deze steekproef is representatief voor de Nederlandse bevolking.
- **Medewerkers in de financiële sector:** 262 medewerkers werkzaam in de financiële sector tot het functieniveau middelmanagement. Deze steekproef is afkomstig uit het onderzoekspanel van Motivaction en is indicatief voor de gehele sector.*
- **FNV Finance-leden:** 386 leden afkomstig uit het ledenbestand van FNV Finance hebben deelgenomen aan het onderzoek. Deze steekproef vormt een goede afspiegeling van de FNV Finance-leden.

**In het rapport is om leesbaarheidsredenen voor deze groep de term 'medewerkers' gehanteerd.*

Het voorliggend rapport bevat een uitgebreide uiteenzetting van de resultaten. Hierbij is aandacht besteed aan de opvallende verschillen naar achtergrondvariabelen, zoals leeftijd, opleiding en geslacht. Voor een samenvatting van de belangrijkste resultaten wordt verwezen naar de separate management summary.

De resultaten zijn opgesplitst in drie hoofdstukken.

- Ten eerste worden de resultaten over het algemene vertrouwen in de financiële sector uiteengezet. Hierbij wordt gekeken naar wat de reputatie van de sector is, waarbij de recente salarisverhogingen nog geen specifieke aandacht krijgen. Er is in dit gedeelte een onderscheid gemaakt tussen de bankensector en de verzekeringssector.
- Ten tweede worden de resultaten over de kennis en de houding ten opzichte van de recente salarisverhogingen uiteengezet. Daarnaast wordt het vertrouwen en begrip voor verschillende aspecten weergegeven en wordt uiteengezet waar de grootste onvrede ligt.
- Als laatste wordt er ingegaan op de maatregelen die men gewenst acht naar aanleiding van de salarisverhogingen en de rol van de vakbonden daarbij.

In elk van de hierna volgende sheets wordt per vraag een grafiek weergegeven waarin de resultaten van de drie groepen zichtbaar worden gemaakt (Nederlands publiek, FNV Finance-leden en medewerkers in de sector). Opvallende verschillen naar achtergrondvariabelen zoals leeftijd, opleiding, geslacht en inkomen worden uitgeschreven op de sheets. Daarnaast wordt waar mogelijk een vergelijking gemaakt met de resultaten van het onderzoek uit 2015.

In de bijlage zijn resultaten weergegeven die achtergrondinformatie hebben geboden aan de resultaten.

Vertrouwen en reputatie

Kennis en houding t.o.v. salarisverhogingen

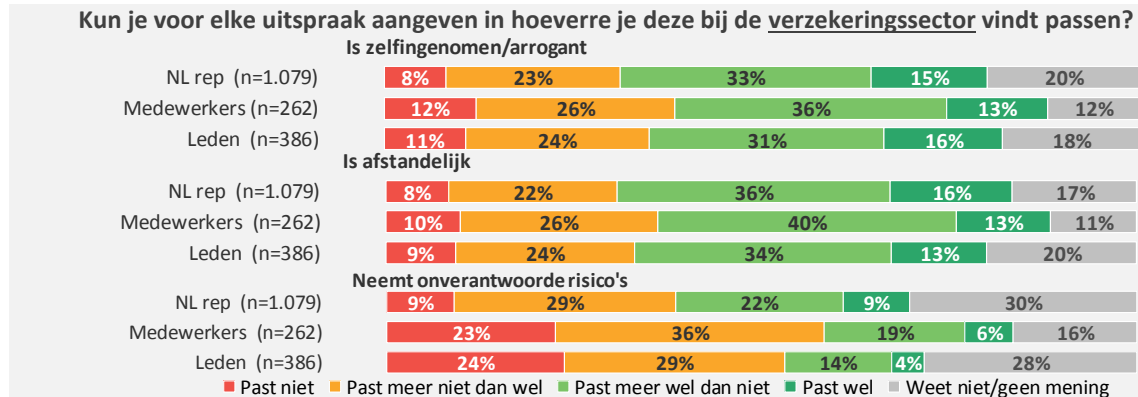
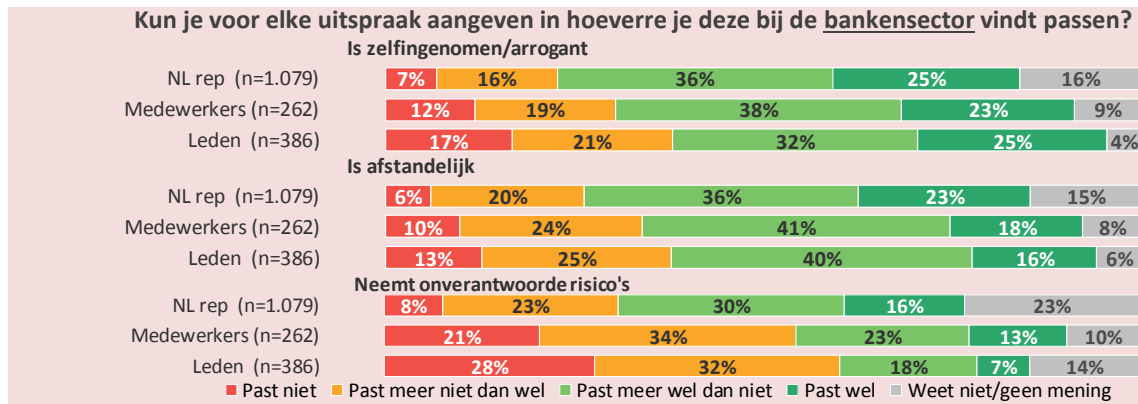
Vervolgstappen en rol FNV

Zowel bankensector als verzekeringssector hebben slecht imago

Banken- en verzekeringssectoren evenals in 2015 negatief beoordeeld op zelfingenomenheid, afstandelijkheid en nemen van onverantwoorde risico's

Banken worden over het algemeen als zelfingenomen en afstandelijk beschouwd, hoewel dit onder het Nederlands publiek sterker heerst, en onder FNV Finance-leden juist minder sterk. Ook vindt het Nederlands publiek banken afstandelijker, terwijl FNV Finance-leden dit juist minder sterk vinden.

De medewerkers uit de sector en FNV Finance-leden vinden minder dan het Nederlands publiek dat banken onverantwoorde risico's nemen. Het Nederlands publiek vindt dit ook vaker van de verzekeringssector dan medewerkers en FNV Finance-leden.



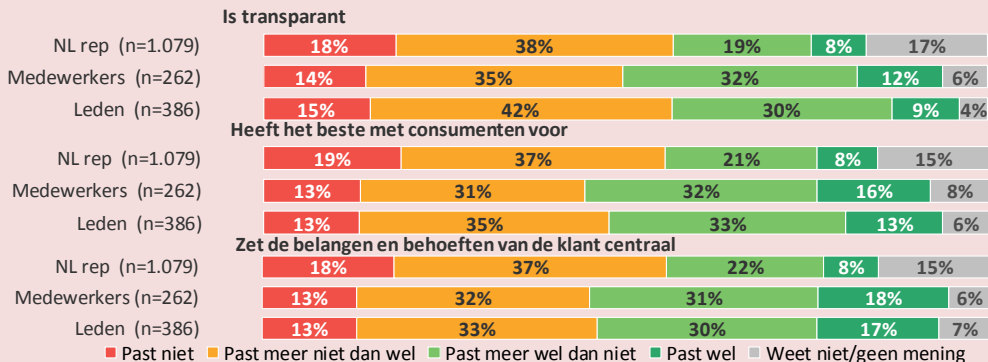
Helpt denkt dat financiële sector niet het beste met hen voor heeft

Mening over transparantie en klantbelang van financiële sector nagenoeg gelijk aan 2015

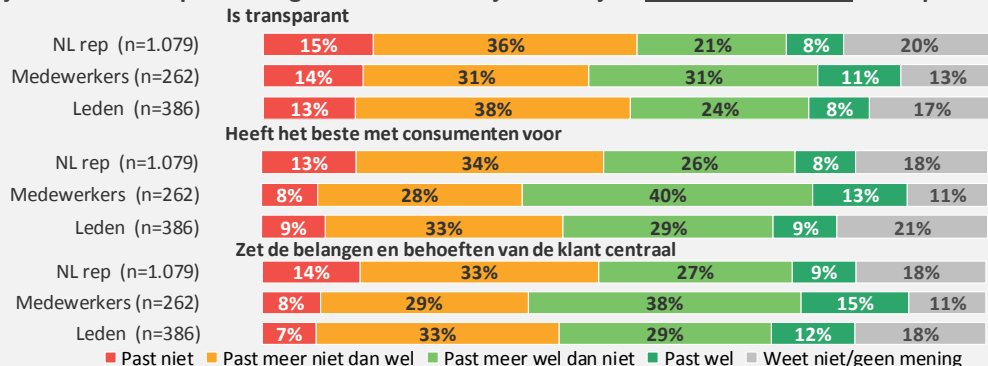
Ongeveer de helft van het Nederlands publiek heeft niet de indruk dat de bankensector het beste met hen voor heeft of hun behoeften centraal stelt. Het Nederlands publiek is daarin negatiever dan medewerkers en FNV Finance-leden. Het Nederlands publiek is ook negatiever over of de bankensector de behoeften van de klant centraal stelt.

Daarnaast vindt iets meer dan de helft van de Nederlandse bevolking de bankensector, maar ook de verzekeringssector niet transparant. Medewerkers en FNV Finance-leden zijn echter wel positiever over de transparantie van banken dan het Nederlandse publiek.

Kun je voor elke uitspraak aangeven in hoeverre je deze bij de bankensector vindt passen?



Kun je voor elke uitspraak aangeven in hoeverre je deze bij de verzekeringssector vindt passen?



Helft vindt banken niet eerlijk, betrouwbaar of verantwoord

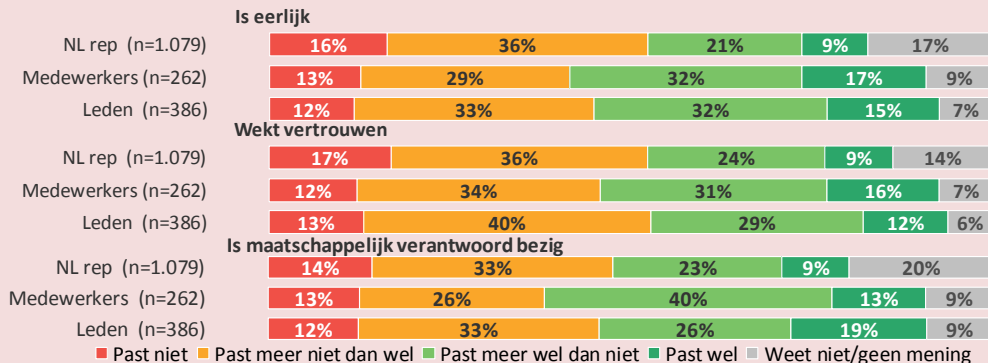
Financiële sector wordt ook in 2018 wederom op alle drie deze criteria negatief beoordeeld

Ongeveer de helft van het Nederlands publiek denkt dat de bankensector niet eerlijk is. Medewerkers en FNV Finance-leden zijn iets positiever: van hen denkt iets minder dan de helft dit. Ongeveer de helft van de Nederlandse bevolking vindt dat de bankensector geen vertrouwen wekt. Dit geldt eveneens voor medewerkers en FNV Finance-leden, hoewel zij iets positiever zijn.

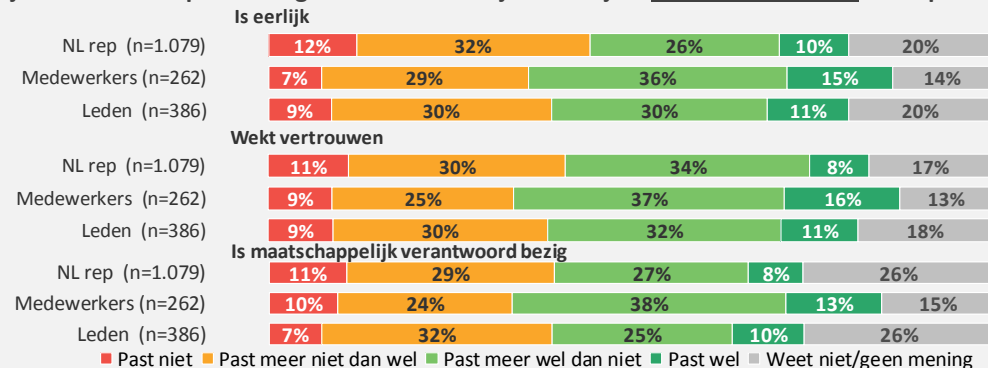
Van zowel het Nederlands publiek als FNV Finance-leden vindt iets minder dan de helft dat de bankensector maatschappelijk onverantwoord bezig is. Onder medewerkers is dat iets minder dan veertig procent.

Onder het Nederlands publiek vindt rond de veertig procent de verzekeringssector bovendien niet eerlijk, te vertrouwen of maatschappelijk verantwoord. Medewerkers en FNV Finance-leden zijn hier iets gematigder over.

Kun je voor elke uitspraak aangeven in hoeverre je deze bij de bankensector vindt passen?



Kun je voor elke uitspraak aangeven in hoeverre je deze bij de verzekeringssector vindt passen?



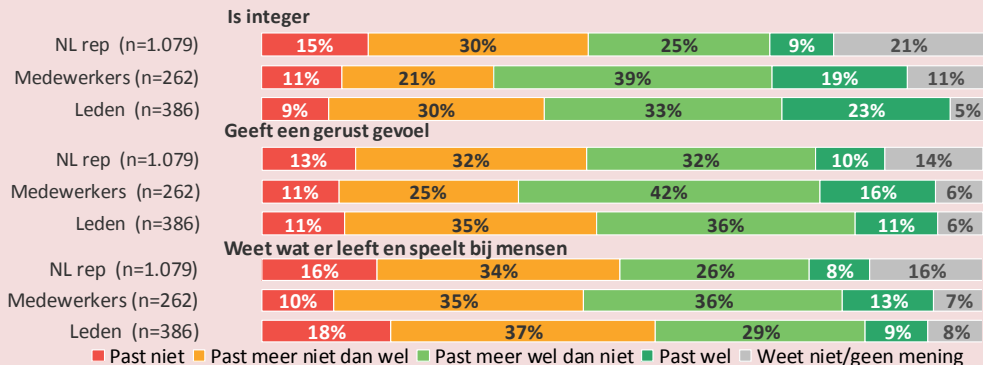
Vooral Nederlands publiek negatief over integriteit bankensector

Ook in 2018 is ongeveer de helft van het Nederlands publiek negatief over de integriteit van de bankensector, verzekeringssector scoort wederom iets beter

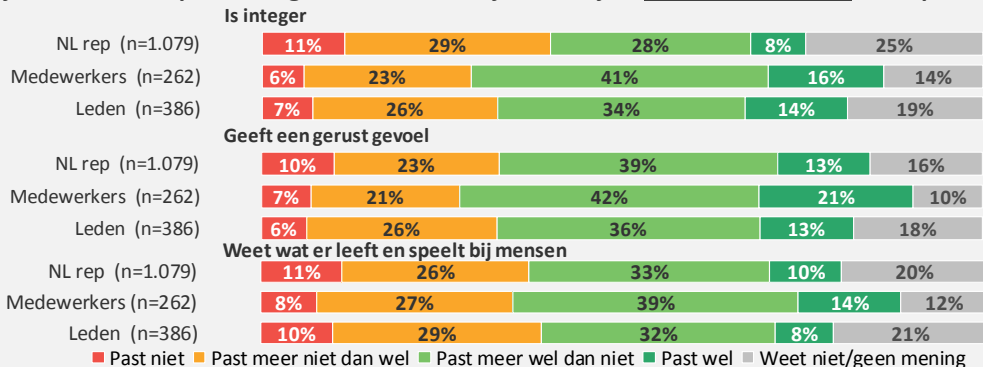
Ongeveer de helft van het Nederlands publiek vindt de bankensector niet integer, geen gerust gevoel geven, en heeft niet het idee dat de sector weet wat er speelt bij mensen. Medewerkers en FNV Finance-leden zijn iets positiever over de integriteit van de bankensector.

Over de verzekeringssector zijn zowel het Nederlands publiek, medewerkers en FNV Finance-leden op alle punten iets positiever.

Kun je voor elke uitspraak aangeven in hoeverre je deze bij de bankensector vindt passen?



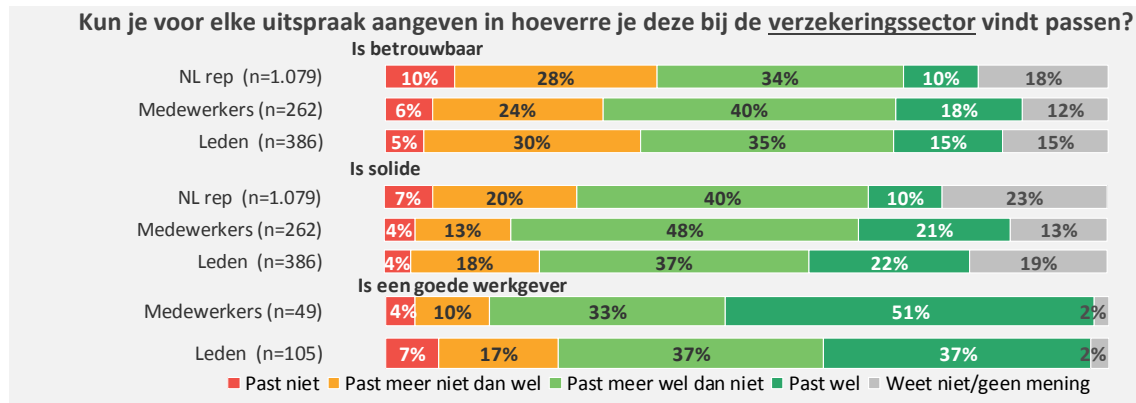
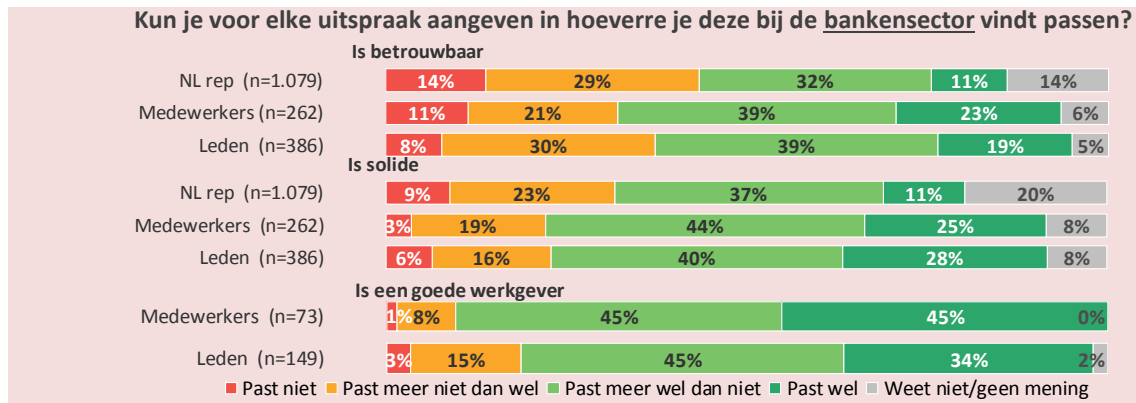
Kun je voor elke uitspraak aangeven in hoeverre je deze bij de verzekeringssector vindt passen?



Vergeleken met 2015 zijn FNV Finance-leden en medewerkers in 2018 even positief over de sector als werkgever

Onder het Nederlands publiek vindt iets meer dan vier op de tien de bankensector niet betrouwbaar, en ongeveer drie op de tien vindt deze sector niet solide. Dit geldt in ongeveer gelijke mate voor de verzekeringssector. Medewerkers en FNV Finance-leden zijn over beide aspecten in zowel de banken- als verzekeringssector positiever.

De meeste medewerkers en FNV Finance-leden vinden de banken- en verzekeringssector wel een goede werkgever.



Vertrouwen en reputatie

Kennis en houding t.o.v. salarisverhogingen

Vervolgstappen en rol FNV

Negatieve houding t.o.v. hoge verhogingen en veel belangstelling

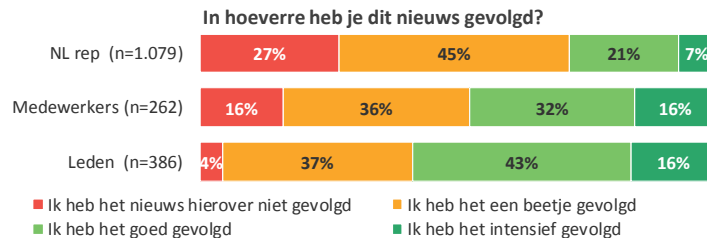
In 2018 is er opnieuw veel belangstelling voor salarisverhogingen, en is men opnieuw overwegend negatief

Een meerderheid van zowel het Nederlands publiek (71%), medewerkers (66%) als FNV Finance-leden (82%) is negatief over salarisverhogingen van meer dan 25%. Het nieuws is dan ook door velen gevolgd.

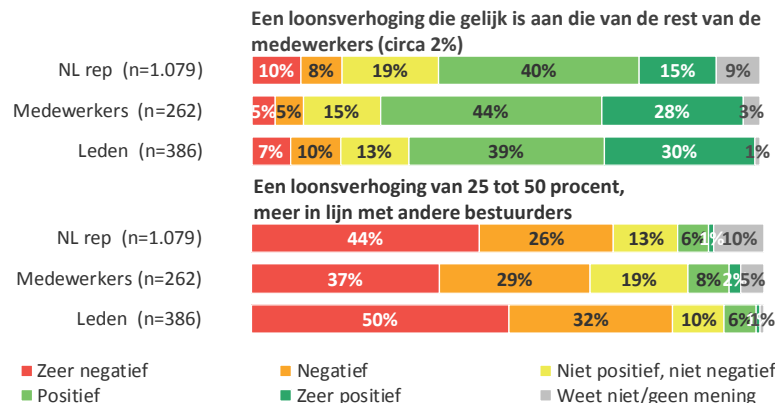
Over verhogingen die gelijk zijn aan de rest van de medewerkers (circa 2%) is men positiever: 55% van het Nederlands publiek, 71% van de medewerkers en 68% van de FNV Finance-leden is hierover positief.

In 2015 was de verontwaardiging over verhogingen eveneens groot. Toen was 81% van de Nederlandse bevolking, 77% van de medewerkers en 89% van de FNV Finance-leden zeer negatief.

ING, ASR, Nationale Nederlanden en NIBC hebben het afgelopen jaar gemeld dat zij de salarissen op directieniveau willen verhogen.



In hoeverre sta je positief of negatief tegenover de verhoging van de salarissen van bestuurders in de financiële sector, als het gaat om:



Vertrouwen in financiële sector en bestuurders afgenomen

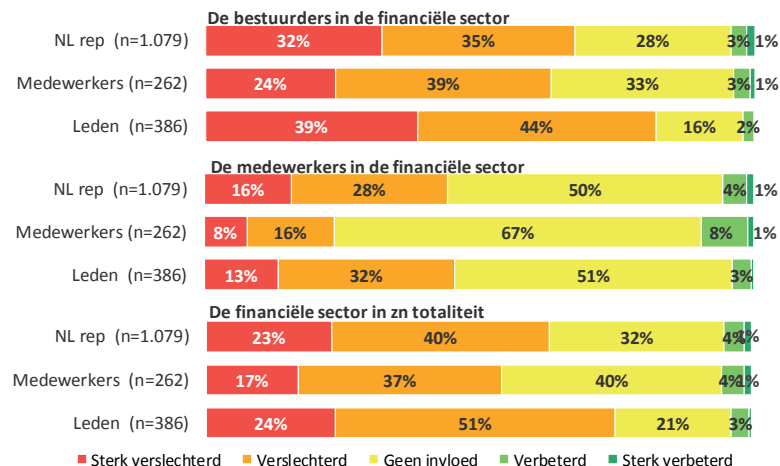
In 2018 neemt vertrouwen in financiële sector opnieuw af onder Nederlands publiek, medewerkers en FNV Finance-leden

Het verhogen van de salarissen van topbestuurders heeft het vertrouwen van de Nederlandse bevolking in de financiële sector opnieuw geschaad. Dit geldt het sterkst voor het vertrouwen in bestuurders, maar ook het vertrouwen in de medewerkers in de sector als geheel is geschaad.

Met name FNV Finance-leden zien het vertrouwen in de financiële sector negatief in: 75% zegt dat het vertrouwen in de sector is verslechterd. FNV-leden zijn vooral negatiever over bestuurders: 82% geeft aan dat het vertrouwen in deze bestuurders is verslechterd.

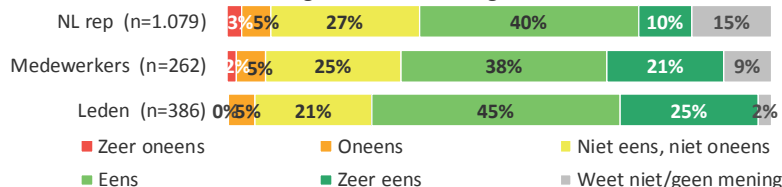
Het vertrouwen in medewerkers is in alle groepen in mindere mate verslechterd: het merendeel geeft aan dat de salarisverhoging hier geen invloed op heeft gehad.

Kun je aangeven in welke mate de recente verhoging van de salarissen invloed heeft op uw vertrouwen in...



Kun je aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de volgende stellingen?

Ik heb meer vertrouwen in de medewerkers van financiële instellingen dan in hun leiding



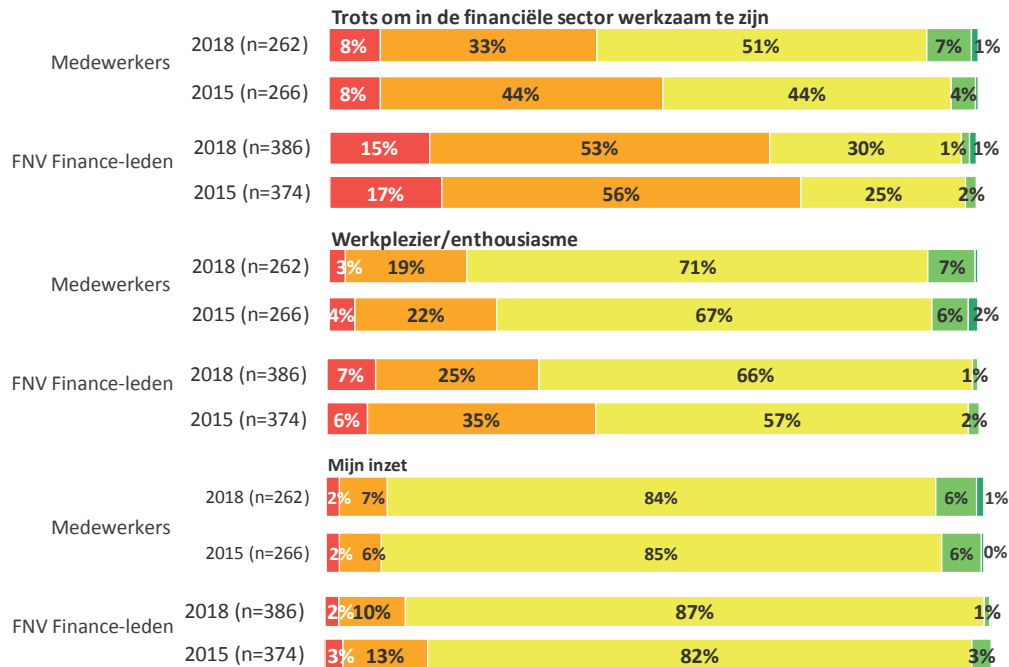
Medewerkers en leden minder trots op sector

Net als in 2015 lijden trots en werkplezier van medewerkers en FNV Finance-leden onder salarisverhogingen van bestuurders

Door de loonsverhogingen zijn ongeveer vier op de tien medewerkers minder trots om in de sector werkzaam te zijn. Dit geldt nog sterker voor FNV Finance-leden: 68% van hen zegt minder trots te zijn. Ook het werkplezier is voor beide groepen aangetast, met name voor FNV Finance-leden. De persoonlijke inzet van medewerkers en FNV Finance-leden heeft relatief minder geleden onder de salarisverhogingen.

De impact van de loonsverhoging op werkplezier en inzet is voor zowel medewerkers als FNV Finance-leden vergelijkbaar met de impact van de loonsverhogingen uit 2015. In 2015 hadden de loonsverhogingen echter een nog sterkere negatieve impact op de trots van medewerkers dan in 2018.

Kun je aangeven in welke mate de trend van het verhogen van salarissen van de bestuurders van banken en verzekeraars invloed heeft gehad op de volgende aspecten?



■ Sterk verslechterd ■ Verslechterd ■ Geen invloed ■ Verbeterd ■ Sterk verbeterd

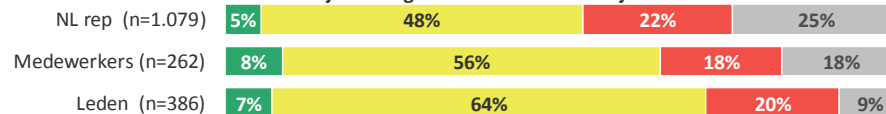
Geen steun voor argumenten over salarisconformiteit

In 2018 vinden argumenten over salarisconformiteit, net als in 2015, weinig steun als argument voor salarisverhoging

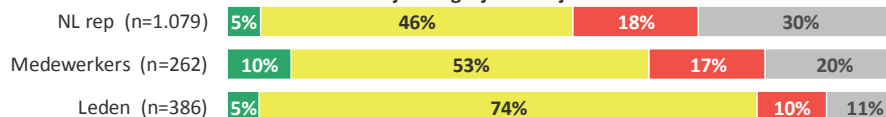
Argumenten voor de salarisverhogingen vanuit internationaal en intersectorale salarisconformiteit worden door ongeveer de helft van het Nederlands publiek, de medewerkers en FNV Finance-leden begrepen, maar maken de salarisverhogingen voor hen niet aanvaardbaar.

Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met onderstaande argumenten?

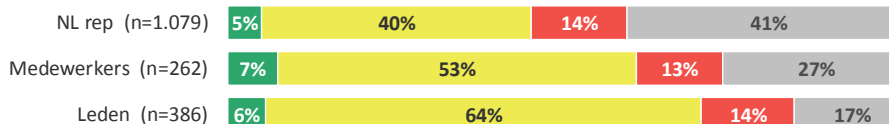
De salarissen van bestuurders in de financiële sector zijn lager dan die van bestuurders bij andere grote Nederlandse bedrijven



De salarissen van bestuurders in de financiële sector in Nederland zijn lager dan die van bestuurders bij soortgelijke bedrijven in het buitenland



De verhoging van het salaris is volgens afspraak tussen De Raad van Commissarissen en de bestuurders



- Dit argument maakt de salarisstijging aanvaardbaar
- Dit argument klopt, maar maakt de salarisstijging nog niet aanvaardbaar
- Dit argument klopt volgens mij niet

Geen steun voor argumenten salarisverhoging

Ook in 2018 is er nog altijd weinig begrip voor salarisverhogingen

Iets minder dan de helft van de Nederlandse bevolking denkt dat bestuurders niet langer werkzaam blijven bij instellingen als hun salaris wordt verhoogd. Onder medewerkers en FNV Finance-leden denkt zelfs iets meer dan de helft dat dit niet het geval is.

Ook vindt men over het algemeen niet dat bestuurders beloond hoeven te worden omdat zij de financiële instellingen na de crisis weer op de rails hebben gekregen. Met name FNV Finance-leden vinden dit argument onjuist.

Veertig procent van het Nederlands publiek en de helft van de medewerkers denkt niet dat bestuurders naar het buitenland vertrekken als zij daar meer kunnen verdienen. Van de FNV Finance-leden vindt zelfs meer dan de helft dit. Ook het argument dat de bonussen voor bestuurders beperkt zijn kan op weinig steun rekenen, en met name het Nederlands publiek denkt dat dit argument niet juist is.

Voor alle argumenten geldt dat slechts een klein aandeel van alle groepen vindt dat het argument de salarisverhoging aanvaardbaar maakt.

Hoewel langer na de crisis, is het gebrek aan steun voor deze verschillende argumenten anno 2018 vergelijkbaar met 2015.

Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met onderstaande argumenten?

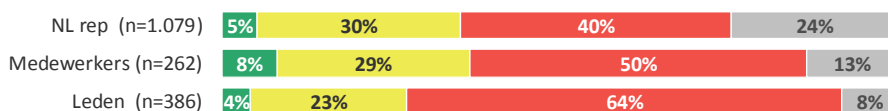
Als de salarissen van bestuurders worden verhoogd, blijven ze langer bij de financiële instelling werkzaam



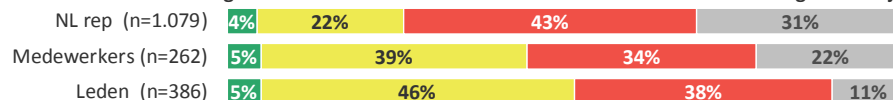
De bestuurders hebben de financiële instellingen weer op de rails gekregen na de economische crisis. Deze prestaties mogen beloond worden



Als de salarissen niet worden verhoogd, dan vertrekken de bestuurders naar het buitenland waar ze meer kunnen verdienen



De hoogte van bonussen voor bestuurders in de banken- en verzekeringssector zijn beperkt



- Dit argument maakt de salarisstijging aanvaardbaar
- Dit argument klopt, maar maakt de salarisstijging nog niet aanvaardbaar
- Dit argument klopt volgens mij niet
- Weet niet/geen mening

Salarisverhogingen onaanvaardbaar

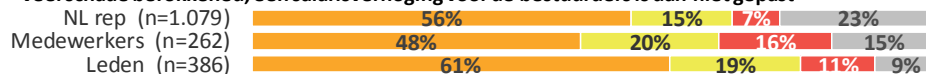
Ook in 2018 is er veel steun voor argumenten tegen de salarisverhogingen, met name gezien ontslagen en beperkte loonstijgingen voor medewerkers

Argumenten tegen de salarisverhogingen kunnen op meer steun rekenen. Over het algemeen is iets meer dan de helft van alle drie de groepen het eens met de argumenten tegen de salarisverhogingen.

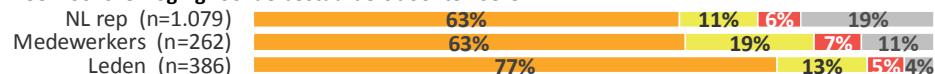
FNV Finance-leden geven vaker aan dat de argumenten hiernaast de salarisverhoging van bestuurders voor hen onaanvaardbaar maken. Medewerkers uit de sector vinden vaker dat de argumenten wel kloppen, maar voor hen niet voldoende zijn om de verhoging af te keuren.

Kunt u aangeven in hoeverre u het met deze argumenten eens bent?

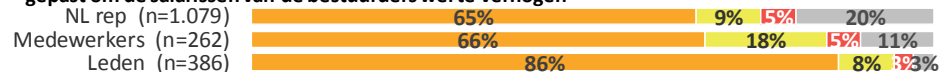
Als één van de veroorzakers van de economische crisis heeft de financiële sector de maatschappij veel schade berokkend, een salarisverhoging voor de bestuurders is dan niet gepast



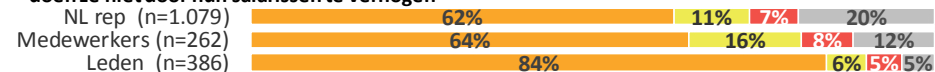
In het afgelopen jaar zijn veel medewerkers in de financiële sector ontslagen, het is dan niet gepast om een loonsverhoging voor de bestuurders door te voeren



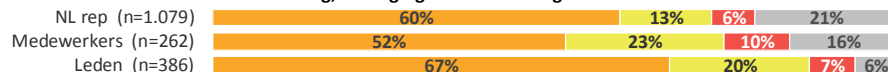
In de afgelopen jaren heeft er beperkte loonstijging plaatsgevonden voor medewerkers, dus is het niet gepast om de salarissen van de bestuurders wél te verhogen



De bestuurders dienen het goede voorbeeld te geven om het vertrouwen in de sector te verhogen, dat doen ze niet door hun salarissen te verhogen



Het salaris van de bestuurders is al zeer hoog, verhoging daarvan is niet gewenst



- Dit argument maakt voor mij de verhoging van de salarissen onaanvaardbaar
- Dit argument klopt, maar ik vind het niet voldoende om de verhoging af te keuren
- Dit argument klopt volgens mij niet
- Weet niet/geen mening

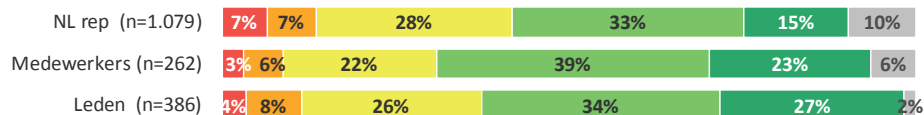
Meerderheid toont geen begrip voor verhogingen van meer dan 25%

Ook in 2018 kan merendeel Nederlands publiek, medewerkers en FNV Finance-leden geen begrip opbrengen voor salarisverhogingen

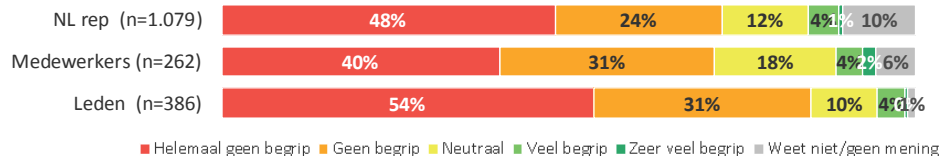
Ook na het lezen van voor- en tegenargumenten voor de salarisverhogingen wordt weinig begrip getoond voor verhogingen van meer dan 25%. De meerderheid van het Nederlands publiek (72%), medewerkers (71%) en FNV Finance-leden (85%) heeft geen begrip voor deze verhogingen. Daarnaast heeft meer dan de helft van de Nederlandse bevolking, medewerkers en FNV Finance-leden geen vertrouwen in De Raad van Commissarissen.

In hoeverre heeft u begrip voor een loonsverhoging van de bestuurders van banken en verzekeraars nu u de voor- en tegenargumenten heeft gelezen?

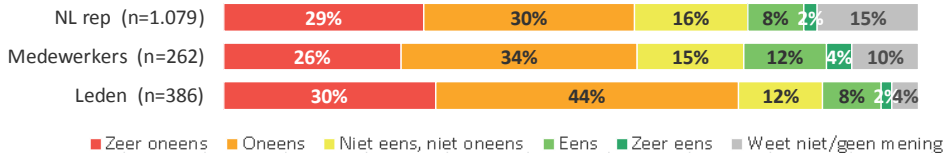
Een loonsverhoging die gelijk is aan die van de rest van de medewerkers (circa 2%)



Een loonsverhoging van 25 tot 50 procent, meer in lijn met andere bestuurders



Ik heb er vertrouwen in dat De Raad van Commissarissen goede redenen had om de salarisverhoging toe te kennen aan de bestuurders



Goed dat ING de salarisverhoging heeft teruggedraaid

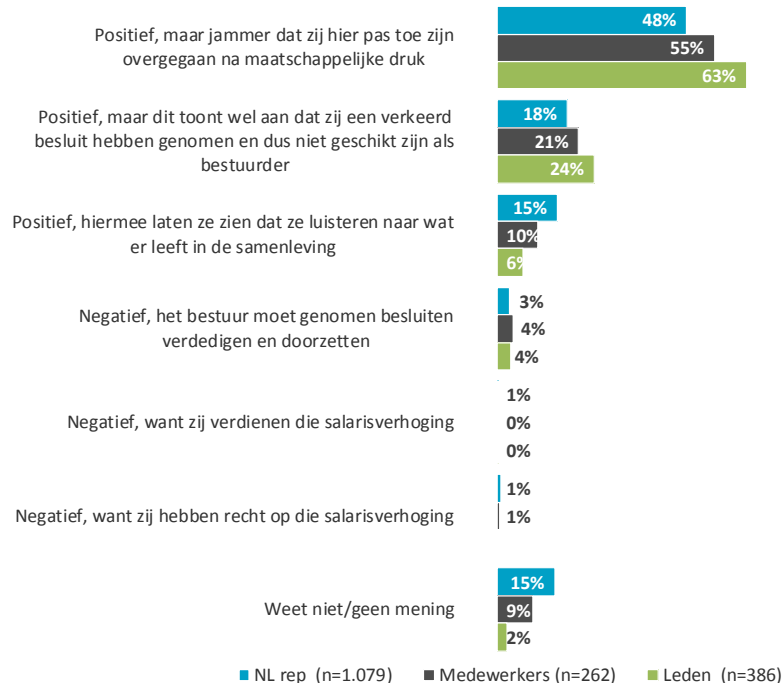
In 2018 is men overwegend positief over de terugdraaiing van de salarisverhogingen door ING (evenals over de terugdraaiing van ABN Amro in 2015)

Iets minder dan de helft van het Nederlands publiek vindt het positief dat ING de salarisverhoging heeft teruggedraaid, maar vindt het wel jammer dat zij hier pas toe zijn overgegaan na maatschappelijke druk. Meer dan de helft van de medewerkers vindt dit ook. Deze mening vindt onder FNV Finance-leden zelfs nog meer aanhang: meer dan zestig procent van hen is het hiermee eens.

Een kwart van de FNV Finance-leden is positief over de terugdraaiing, maar vindt wel dat de bestuurders een verkeerd besluit genomen hebben en dus niet geschikt zijn als bestuurder. Deze mening is ook toegedaan aan ongeveer een vijfde van de medewerkers, en iets minder dan een vijfde van het Nederlands publiek.

Het Nederlands publiek vindt daarnaast iets vaker dan medewerkers en FNV Finance-leden dat ING met de terugdraaiing van de salarisverhoging laat zien dat zij luisteren naar wat er in de samenleving speelt. Slechts een klein deel van alle groepen is negatief over de terugdraaiing.

ING heeft, mede vanwege de maatschappelijke onrust, besloten de aangekondigde salarisverhoging van bestuurder Ralph Hamers terug te draaien. Hieronder staat een aantal positieve en negatieve opvattingen over deze ontwikkeling. Kunt u aangeven welk daarvan het beste aansluit bij uw mening?



Meerderheid voor bemoeienis vakbond en burger

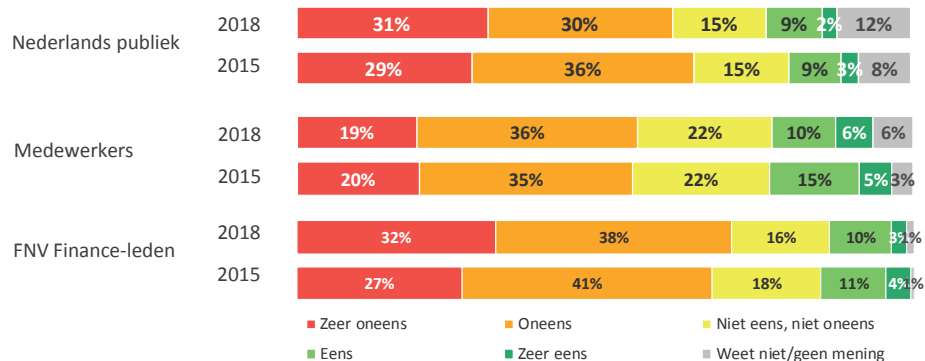
Net als in 2015 is meerderheid Nederlands publiek, medewerkers en vakbonden voor bemoeienis van burgers en vakbonden

Een meerderheid van het Nederlands publiek, de medewerkers en FNV Finance-leden vindt dat zowel burgers zich mogen bemoeien met de salarisverhogingen, hoewel medewerkers het hiermee in iets mindere mate eens zijn dan het Nederlands publiek.

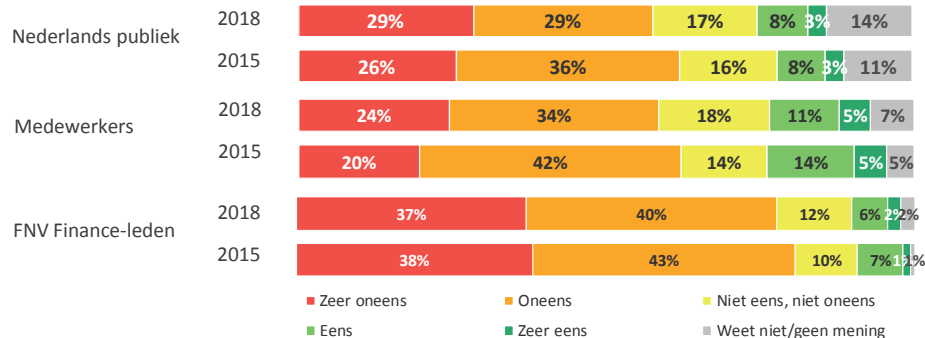
Meer dan de helft van de Nederlandse bevolking en de medewerkers vindt dat de vakbonden zich mogen bemoeien met wat instellingen hun bestuurders betalen. FNV Finance-leden zijn het hier nog sterker mee eens: van hen is een grote meerderheid voor bemoeienis van vakbonden.

De steun voor bemoeienis van burgers en vakbonden is onder alle drie de groepen vergelijkbaar met de steun die hier in 2015 voor was.

Wat de financiële instellingen aan hun bestuurders betalen, daar moeten burgers zich niet mee bemoeien



Wat de financiële instellingen aan hun bestuurders betalen, daar moeten vakbonden zich niet mee bemoeien



Meerderheid vindt dat moet worden afgezien van verhoging

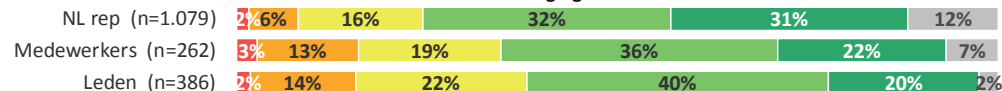
In 2015 was een meerderheid voor het afzien van salarisverhogingen, in 2018 is een zelfde beeld te zien

Meer dan de helft van het Nederlands publiek, medewerkers en FNV Finance-leden vindt dat bestuurders moeten afzien van de salarisverhogingen. Ongeveer een derde van alle groepen denkt dat het hun vertrouwen zou verhogen als de bestuurders van de salarisverhoging af zien.

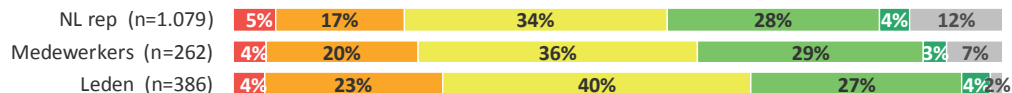
Het Nederlands publiek vindt vaker dan medewerkers en FNV Finance-leden dat ING publiekelijk excuses moet aanbieden voor de voorgenomen verhoging van het salaris van de bestuurder.

Voor ongeveer een kwart van de Nederlandse bevolking is het vertrouwen in financiële instellingen die gedeeltelijk in overheidshanden zijn groter. Dit geldt in mindere mate voor medewerkers uit de sector en FNV Finance-leden.

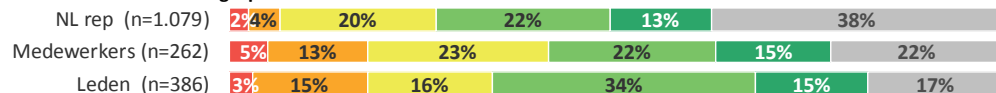
De bestuurders moeten afzien van de verhoging van de salarissen



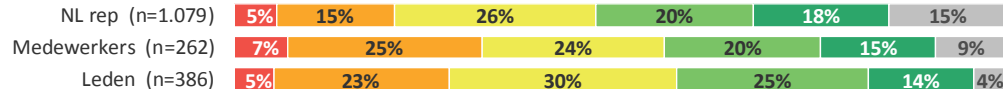
Als de bestuurders afzien van de salarisverhoging, stijgt mijn vertrouwen in de financiële sector



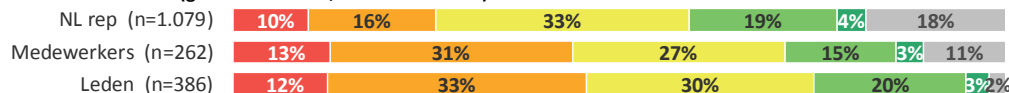
De salarisverhoging is in strijd met de bankierseed die door de bestuurders in de financiële sector is uitgesproken



ING moet publiekelijk excuses aanbieden voor de voorgenomen verhoging van het salaris van de bestuurder



Ik heb meer vertrouwen in financiële instellingen die gedeeltelijk in overheidshanden zijn (genationaliseerd, zoals ABN-AMRO)



■ Zeer oneens ■ Oneens ■ Niet eens, niet oneens ■ Eens ■ Zeer eens ■ Weet niet/geen mening

Vertrouwen en reputatie

Kennis en houding t.o.v. salarisverhogingen

Vervolgstappen en rol FNV

Net als in 2015 is 80% van Nederlands publiek voorstander van ingrijpen door de overheid

Een meerderheid van het Nederlands publiek vindt dat de overheid moet ingrijpen om salarisverhogingen ongedaan te maken als:

- De financiële instelling in overheidshanden is (63%).
- Het om hoge verhogingen gaat van meer dan 25% (61%).
- Als de verhoging hoger is dan de gemiddelde stijging van het salaris van de medewerkers (56%).

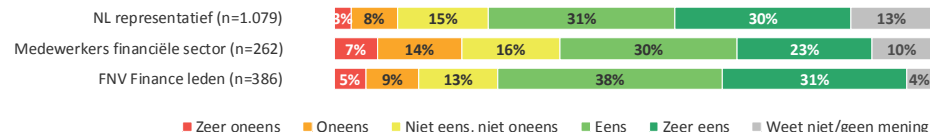
Leden van FNV Finance zijn vaker voorstander van ingrijpen door de overheid in de bovengenoemde situaties dan het algemeen Nederlands publiek. Medewerkers in de financiële sector zijn juist minder vaak voorstander van ingrijpen door de overheid.

- In 2018 is 79% van het Nederlands publiek voorstander van ingrijpen in één of meer van de voorgelegde situaties. Dit is gelijk aan 2015, toen was 78% hier voorstander van.

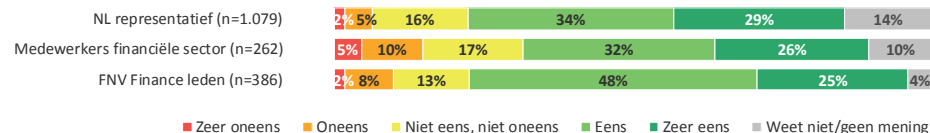
De overheid moet ingrijpen om de salarisverhogingen ongedaan te maken als de verhoging hoger is dan de gemiddelde stijging van het salaris van de medewerkers



De overheid moet ingrijpen om de salarisverhogingen ongedaan te maken als het hoge verhogingen zijn van meer dan 25%



De overheid moet ingrijpen om de salarisverhogingen ongedaan te maken bij financiële instellingen die in overheidshanden zijn, zoals ABN AMRO

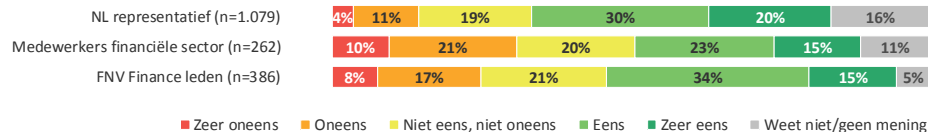


Helft van Nederland vindt ingrijpen bij alle financiële instellingen gewenst

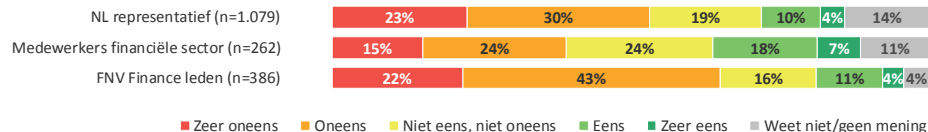
De helft van het Nederlands publiek vindt dat de overheid moet ingrijpen om de salarisverhoging ongedaan te maken bij alle financiële instellingen, ongeacht of ze in overheidshanden zijn of niet. Dit percentage is nagenoeg gelijk bij leden van FNV Finance (49%). Bij medewerkers in de financiële sector ligt het percentage voorstanders lager (38%).

Een kwart van alle medewerkers in de financiële sector vindt dat de overheid zich niet moet bemoeien met de beloningen van bestuurders. En een even grote groep (24%) vindt dat verontwaardiging vanuit burgers voldoende is om ongepaste verhogingen ongedaan te maken. Bij het Nederlands publiek en de FNV Finance-leden liggen deze percentages lager. Zij zijn vaker voorstander van overheidsingrijpen en achten publieke verontwaardiging minder vaak voldoende om verhogingen tegen te gaan.

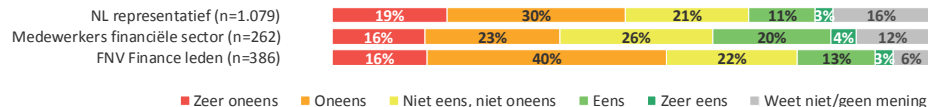
De overheid moet ingrijpen om de salarisverhogingen ongedaan te maken bij alle financiële instellingen ongeacht of ze in overheidshanden zijn



De overheid moet niet ingrijpen om de salarisverhogingen ongedaan te maken, want de overheid moet zich niet de beloningen van bestuurders bemoeien



De overheid moet niet ingrijpen om de salarisverhogingen ongedaan te maken, omdat verontwaardiging vanuit burgers voldoende is om ongepaste verhogingen ongedaan te maken



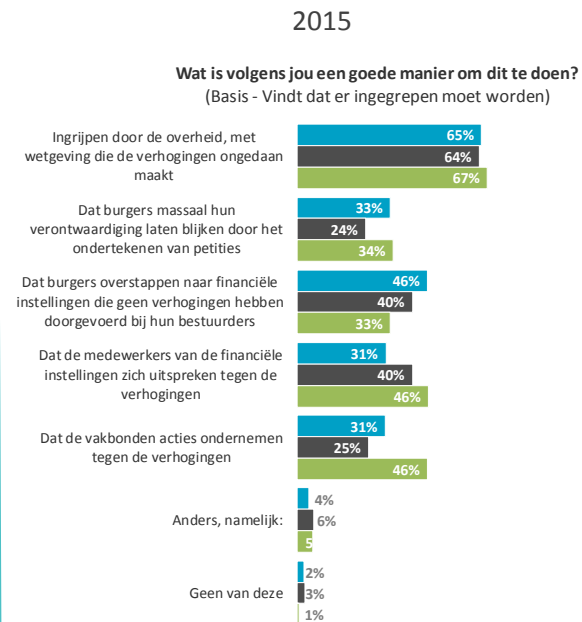
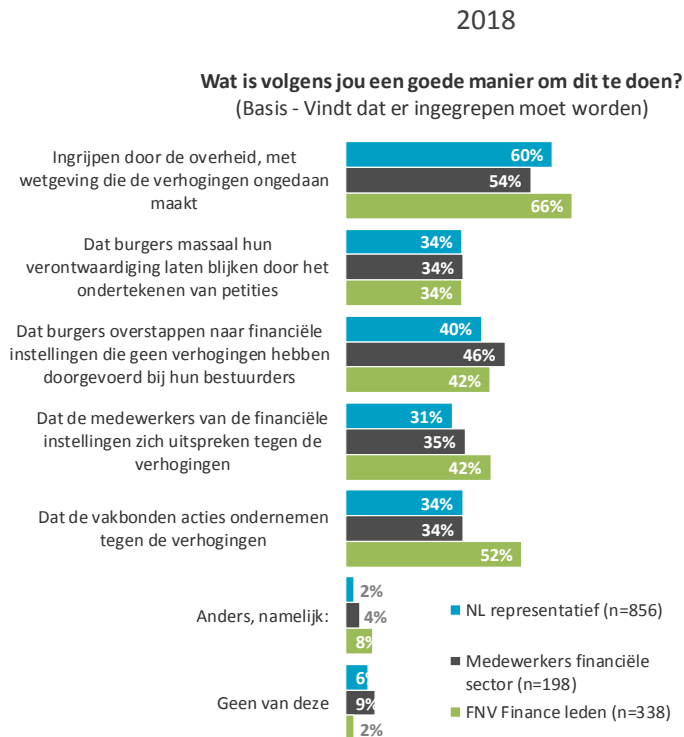
Wetgeving is gewenst om salarisverhogingen ongedaan te kunnen maken

FNV Finance-leden vinden in 2018 vaker dat de vakbond een rol heeft om in te grijpen

De beste manier om in te grijpen is volgens alle groepen het maken van wetgeving die salarisverhogingen ongedaan kan maken. De helft van de FNV Finance-leden ziet ook een taak voor de vakbond. 46% van de medewerkers in de financiële sector vinden dat burgers moeten overstappen naar een andere financiële instelling om hun ongenoegen kenbaar te maken.

Vergelijking met 2015:

- In 2018 vinden medewerkers in de financiële sector vaker dat burgers als signaal over zouden moeten stappen van bank (46% vs. 40%) en minder vaak dat er wetgeving moet komen (54% vs. 64%).
- Zowel medewerkers in de financiële sector die lid zijn van de FNV als medewerkers die dat niet zijn, vinden het in 2018 vaker een vakbondstaak om in te grijpen bij ongeoorloofde salarisstijgingen.



Onder Nederlands publiek overweegt vier op de tien overstap bij buitensporige salarisverhoging

Overstapeneigheid in 2018 gelijk aan 2015

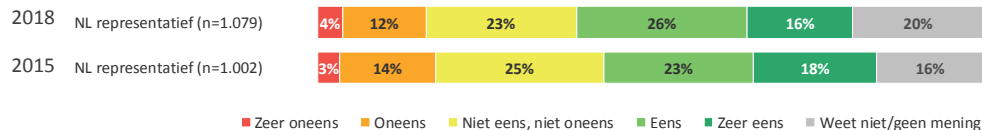
42% van het Nederlands publiek geeft aan een overstap te overwegen als salarisverhogingen van bestuurders niet teruggedraaid worden. Bij de salarisverhogingen in 2015 overwoog 41% een overstap.

30% van het Nederlands publiek denkt dat banken beter generationaliseerd kunnen worden en 20% denkt van niet. De andere helft heeft hier geen mening over. Medewerkers in de financiële sector zijn vaker tegenstander van nationalisatie: 47% is hier tegenstander van, 20% zou dit wel een goed idee vinden.

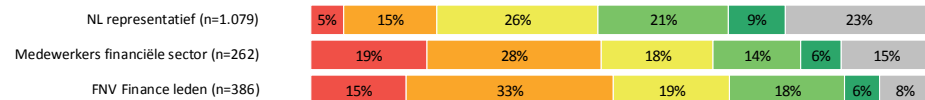
Bijna de helft van het Nederlands publiek (45%) vindt dat de vakbonden een forse looneis moeten neerleggen bij de onderhandelingen over het salaris van het personeel in de financiële sector als antwoord op de salarisverhogingen van bestuurders. Van de FNV Finance-leden is 66% het hier mee eens.

- In 2018 zijn meer Nederlandse burgers het eens met de stelling dat als salarissen van medewerkers ook worden verhoogd zij geen bezwaar hebben tegen de verhoging van de salarissen van bestuurders (32% vs. 24% in 2015).

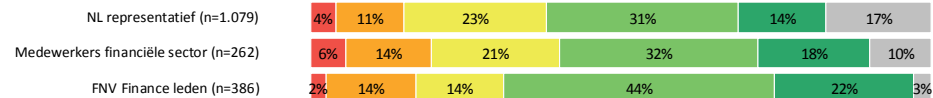
Als de financiële instellingen de salarisverhogingen van het bestuur niet terugdraaien, overweeg ik over te stappen naar een andere bank of verzekeraar



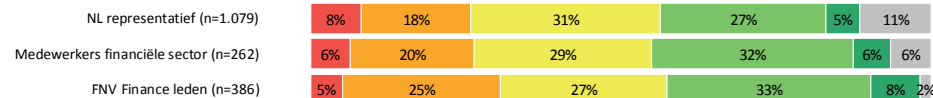
Om het vertrouwen in de financiële sector te verhogen, kunnen de banken beter generationaliseerd worden



De vakbonden moeten als reactie op de salarisverhoging met een forse looneis komen voor de medewerkers bij de cao-onderhandelingen



Als de salarissen van medewerkers ook worden verhoogd, dan heb ik geen bezwaar tegen de verhoging van de salarissen van de bestuurders



Salarisstijgingen zijn niet geoorloofd zolang er medewerkers afvloeien

Aantal tegenstanders van salarisverhogingen van bestuurders tijdens reorganisaties wel lager dan in 2015

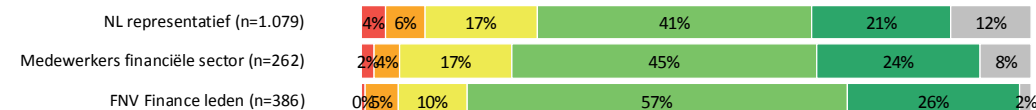
Nederlandse burgers vinden dat de salarissen van bestuurders gekoppeld zouden moeten zijn aan die van de rest van het personeel: zolang de salarissen van medewerkers beperkt stijgen mogen de salarissen van bestuurders ook slechts beperkt stijgen, aldus 62% van het Nederlands publiek. Bij FNV Finance-leden is 83% het eens met dit principe.

70% van de Nederlandse burgers is van mening dat de salarissen van bestuurders niet mogen stijgen zolang er medewerkers ontslagen worden of moeten afvloeien. Bij FNV Finance-leden is 67% het hier mee eens.

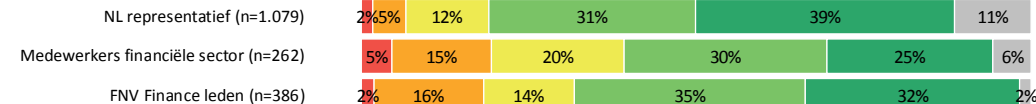
Onder het Nederlands publiek vindt ongeveer vier op de tien dat het tijd is voor een maatschappelijk debat over wat een redelijk loon is voor bepaalde functies.

- In 2015 vond 79% van het Nederlands publiek dat er geen salarisstijgingen van bestuurders mogen zijn ten tijde van ontslagrondes bij de medewerkers. In 2018 is dit gedaald naar 70%.

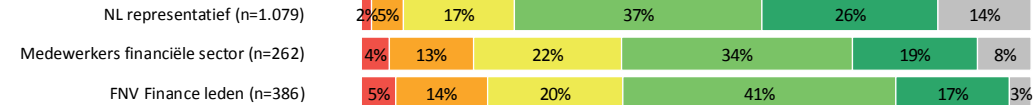
Zolang het salaris van de medewerkers beperkt stijgt, mogen ook de salarissen van bestuurders beperkt stijgen



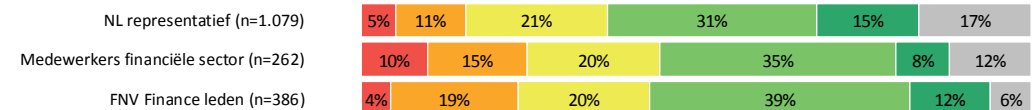
Zolang er medewerkers worden ontslagen of moeten afvloeien, mogen de salarissen van de bestuurders niet stijgen



De banken en verzekeraars die de salarisverhogingen doorvoeren, zijn onverantwoord bezig



We hebben een maatschappelijk debat nodig over wat een redelijk loon is voor bepaalde functies



■ Zeer oneens ■ Oneens ■ Niet eens, niet oneens ■ Eens ■ Zeer eens ■ Weet niet/geen mening

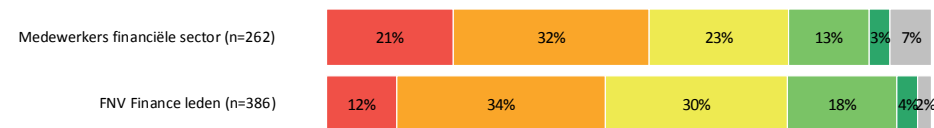
Minder medewerkers schamen zich om in de financiële sector te werken

16% van alle medewerkers in de financiële sector, en 22% van alle FNV Finance-leden, schaamt zich om in de sector werkzaam te zijn. Dit is minder dan drie jaar geleden: toen gaf respectievelijk 19% en 32% aan zich te schamen.

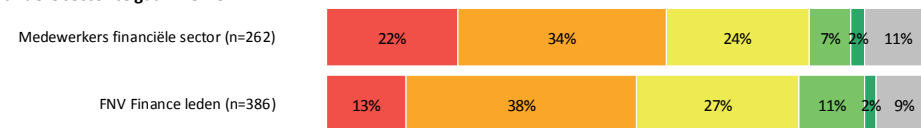
Als de salarisverhogingen niet worden teruggedraaid, overweegt 9% van alle medewerkers in de financiële sector en 13% van de FNV Finance-leden om in een andere sector te gaan werken.

De FNV Finance-leden lijken tevredener over hun sector dan drie jaar geleden. In 2015 gaf 42% nog aan over te willen stappen naar een andere sector, nu is dat gedaald naar 35%. Bij alle medewerkers in de financiële sector daalde het percentage licht van 30% in 2015 naar 27% nu.

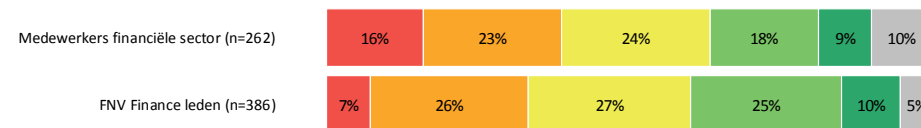
Ik schaam mij om in de financiële sector werkzaam te zijn



Als de financiële instellingen de salarisverhogingen van het bestuur niet terugdraaien dan overweeg ik om in een andere sector te gaan werken



Als ik de mogelijkheid zou hebben, zou ik overstappen naar een andere sector



■ Zeer oneens ■ Oneens ■ Niet eens, niet oneens ■ Eens ■ Zeer eens ■ Weet niet/geen mening

Veel steun voor vakbondslid in Raad van Commissarissen

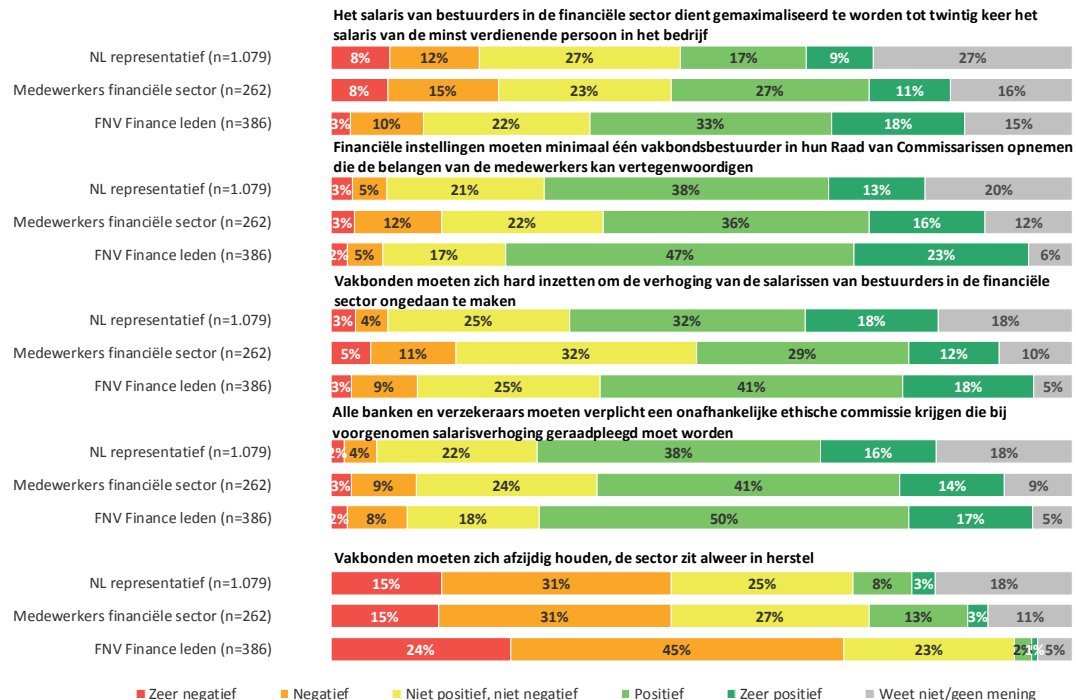
Net als in 2015 vindt een meerderheid van de FNV Finance-leden dat de vakbond hard moet ingrijpen om de salarisverhogingen terug te draaien

54% van de Nederlandse bevolking staat achter de maatregel om banken en verzekeraars te verplichten een onafhankelijke ethische commissie in het leven te roepen, die voorgenomen salarisverhogingen toetst. Van alle FNV Finance-leden is 67% hier voorstander van.

51% van het Nederlands publiek staat positief tegenover de maatregel waarbij financiële instellingen minimaal één vakbondsbestuurder in hun Raad van Commissarissen opnemen die de belangen van medewerkers vertegenwoordigt. Onder FNV Finance-leden is het aandeel voorstanders van deze maatregel 70%.

Een meerderheid (59%) van de FNV Finance-leden vindt dat vakbonden zich hard moeten inzetten om salarisverhogingen van bestuurders in de financiële sector ongedaan te maken.

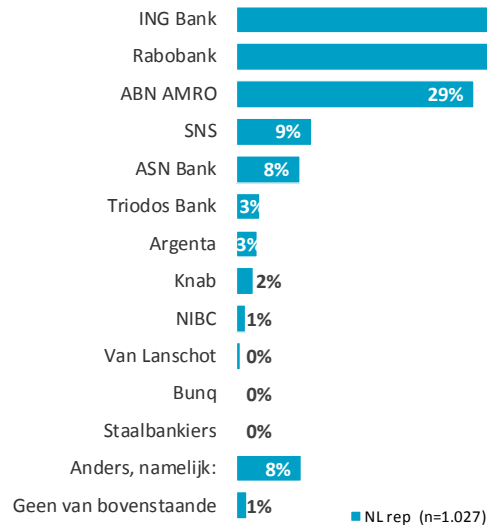
In hoeverre sta je positief of negatief tegenover de volgende maatregelen?



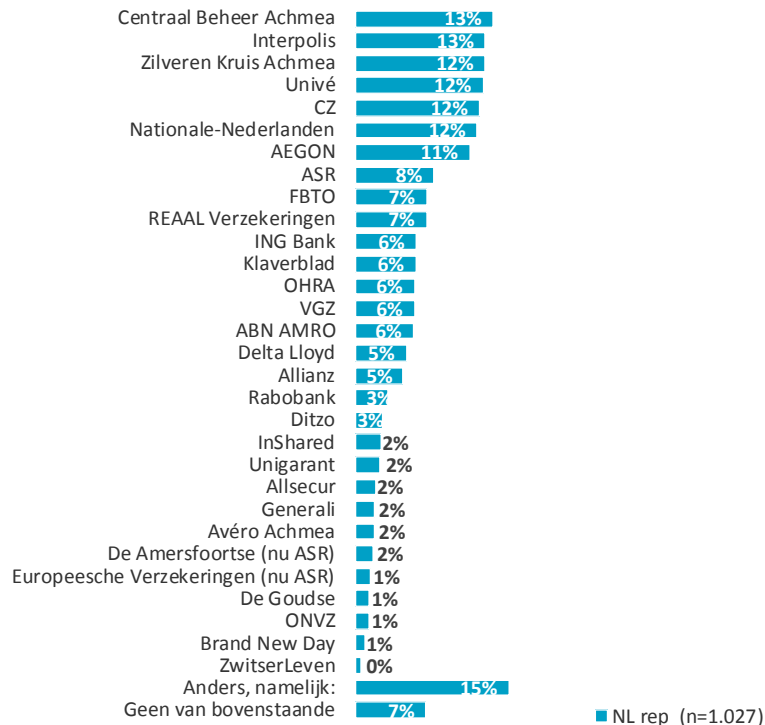


Bijlage - Achtergrond van respondenten

Bij welke van de volgende bank(en) heb je één of meerdere bankproducten afgesloten?



Bij welke verzekeringsmaatschappij(en) heb je één of meerdere verzekeringen lopen?



Ben je lid van een vakbond en/of OR of onderdeelcommissie?



- Nee, ik ben geen lid
- Ja, ik ben lid van een vakbond en een OR of onderdeelcommissie
- Ja, ik ben lid van een OR (ondernemingsraad) of onderdeelcommissie
- Ja, ik ben lid van een vakbond

Ben je lid van een OR of onderdeelcommissie?



Onvrede klanten en medewerkers over verhoging van meer dan 25%

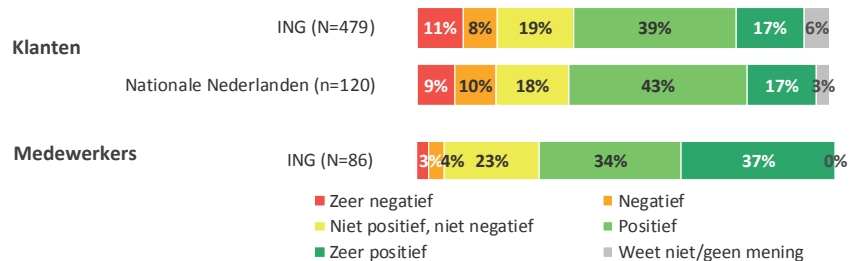
In de grafieken is een crossing te zien van klanten van ING en Nationale Nederlanden, en medewerkers van Nationale Nederlanden*, en hun houding ten opzichte van de verschillende loonsverhogingen in de financiële sector.

Zowel klanten van ING als Nationale Nederlanden zijn negatief over hoge loonsverhogingen (respectievelijk 74% en 83% negatief), maar positiever over loonsverhogingen van circa 2 procent (56% en 60% positief).

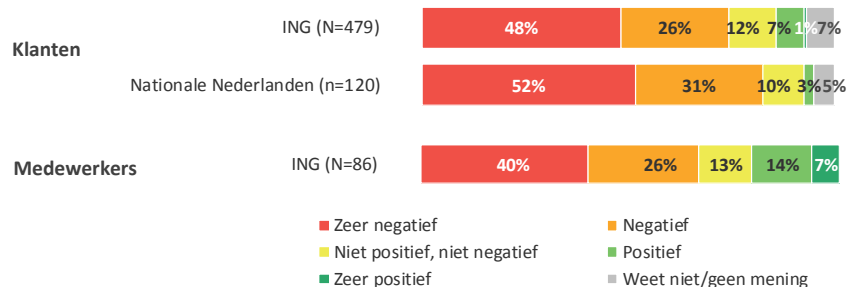
Ook medewerkers van ING zijn negatief over loonsverhogingen van meer dan 25% (66% negatief), en positiever over verhogingen van circa 2% (71% positief).

In hoeverre sta je positief of negatief tegenover de verhoging van de salarissen van bestuurders in de financiële sector, als het gaat om:

Een loonsverhoging die gelijk is aan die van de rest van de medewerkers (circa 2%)



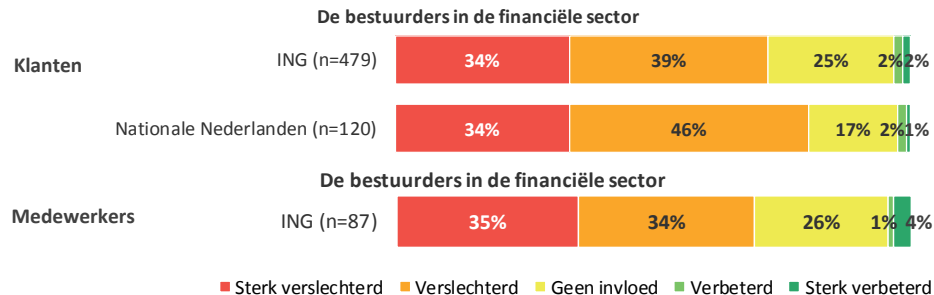
Een loonsverhoging van 25 tot 50 procent, meer in lijn met andere bestuurders



*Uitsplitsing naar klanten van ASR, en NIBC, en medewerkers van ASR, Nationale Nederlanden, en NIBC is wegens te kleine aantallen niet mogelijk.

Zowel de meerderheid van de klanten van ING en Nationale Nederlanden, als medewerkers van ING geven aan dat hun vertrouwen in bestuurders in de financiële sector door de salarisverhogingen is verslechterd. Een zelfde effect zag men in 2015.

Kunt u aangeven in hoeverre de trend van het verhogen van de salarissen van de bestuurders van banken en verzekeraars invloed heeft op uw vertrouwen in de financiële sector?



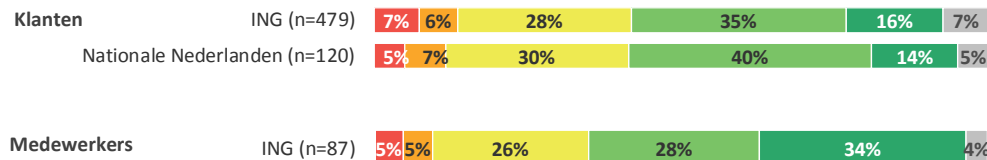
**Uitsplitsing naar klanten van ASR, en NIBC, en medewerkers van ASR, Nationale Nederlanden, en NIBC is wegens te kleine aantallen niet mogelijk.*

Geen begrip verhogingen van meer dan 25% onder medewerkers en klanten

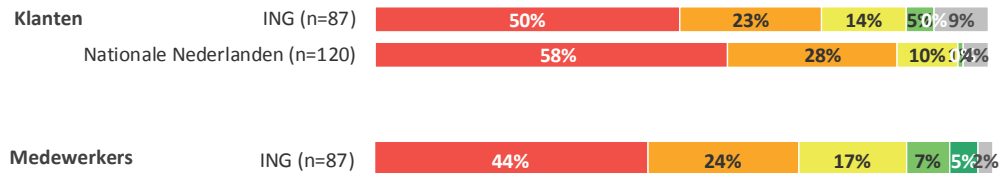
Onder zowel klanten van ING en Nationale Nederlanden, als medewerkers van ING is er geen begrip voor loonsverhogingen van meer dan 25%. Voor verhogingen van circa 2%, vergelijkbaar met die van de rest van de medewerkers, is onder beide groepen meer begrip.

In hoeverre heeft u begrip voor een loonsverhoging van de bestuurders van banken en verzekeraars nu u de voor- en tegenargumenten heeft gelezen?

Een loonsverhoging die gelijk is aan die van de rest van de medewerkers (circa 2%)



Een loonsverhoging van 25 tot 50 procent, meer in lijn met andere bestuurders



*Uitsplitsing naar klanten van ASR, en NIBC, en medewerkers van ASR, Nationale Nederlanden, en NIBC is wegens te kleine aantallen niet mogelijk.

- **Veldwerkperiode**
 - Het veldwerk is uitgevoerd in de periode 27-03-2018 tot 04-04-2018
- **Methode respondentenselectie**
 - Uit het StemPunt-panel van Motivation
 - Uit een door de klant beschikbaar gesteld adressenbestand
- **Incentives**
 - De respondenten hebben als dank voor deelname aan het onderzoek een punten voor het StemPunt spaarprogramma ontvangen
- **Weging**
 - De onderzoeksdata zijn gewogen (zie ook bijlage gewogen en ongewogen data), daarbij fungeerde het Mentality-ijkbestand als herwegingskader. Dit ijkbestand is wat betreft sociodemografische gegevens gewogen naar de Gouden Standaard van het CBS
- **Responsverantwoording online onderzoek**
 - In de veldwerkperiode is aan 10291 personen een uitnodigingsmail verstuurd. Op de slotdatum van het veldwerk (zie bij Veldwerkperiode) was het gewenste aantal vragenlijsten ingevuld en is de toegang tot de vragenlijst op internet afgesloten
- **Bewaartermijn primaire onderzoeksbestanden**
 - Digitaal beschikbare primaire onderzoeksbestanden worden tenminste 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard. Beeld- en geluidsopnames op cd en niet digitaal beschikbare schriftelijke primaire bestanden zoals ingevulde vragenlijsten, worden tot 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard.
- **Overige onderzoekstechnische informatie**
 - Overige onderzoekstechnische informatie en een exemplaar van de bij dit onderzoek gehanteerde vragenlijst is op aanvraag beschikbaar voor de opdrachtgever

Kenmerken	Ongewogen		Gewogen	
	N	%	N	%
Leeftijd				
18 t/m 24 jaar	71	6,6	132	12,3
25 t/m 34 jaar	158	14,6	192	17,8
35 t/m 44 jaar	172	15,9	201	18,7
45 t/m 54 jaar	242	22,4	234	21,6
55 t/m 64 jaar	253	23,4	202	18,7
65 t/m 70 jaar	183	17,0	118	11,0
Opleidingsniveau				
Hoog (wo/hbo)	314	29,1	299	27,7
Middel (havo/vwo/mbo/mavo)	525	48,7	573	53,1
Laag (ibo/basisschool/geen opleiding)	240	22,2	207	19,2
Geslacht				
Mannen	615	57,0	526	48,7
Vrouwen	464	43,0	553	51,3

Kenmerken	Ongewogen		Gewogen	
	N	%	N	%
Mentality				
Moderne burgerij	242	22,4	243	22,5
Opwaarts mobilen	122	11,3	161	15,0
Postmaterialisten	121	11,2	103	9,6
Nieuwe conservatieven	98	9,1	88	8,1
Traditionele burgerij	144	13,3	127	11,8
Kosmopolieten	139	12,9	137	12,7
Postmoderne hedonisten	122	11,3	117	10,8
Gemaksgeoriënteerden	91	8,4	103	9,5
Regio				
3 grote gemeenten	122	11,3	132	12,3
West	288	26,7	318	29,5
Noord	113	10,5	107	9,9
Oost	215	19,9	225	20,9
Zuid	297	27,5	249	23,1
Randgemeenten	44	4,1	47	4,3

Bijlage | Ongewogen en gewogen data FNV Finance-leden

Kenmerken	Ongewogen		Gewogen	
	N	%	N	%
Leeftijd				
25 t/m 34	15	3,9	22	5,6
35 t/m 44	61	15,8	73	19,0
45 t/m 54	130	33,6	144	37,2
55 t/m 64	176	45,5	142	36,9
65 t/m 70	5	1,3	5	1,3
Geslacht				
Mannen	250	64,6	204	52,8
Vrouwen	137	35,4	182	47,2

Wij verminderen onze footprint



Motivaction
is ISO 14001-
gecertificeerd



Motivaction
gebruikt
energiezuinige
auto's



Motivaction
gebruikt groene
stroom



Motivaction
gebruikt
uitsluitend papier
met een FSC-label

Het auteursrecht op dit rapport ligt bij de opdrachtgever. Voor het vermelden van de naam Motivation in publicaties op basis van deze rapportage – anders dan integrale publicatie – is echter schriftelijke toestemming vereist van Motivation International B.V.

Zie ook ons [Pers- en publicatiebeleid](#).

Beeldmateriaal

Motivation heeft datgene gedaan wat redelijkerwijs van ons verwacht kan worden om de rechthebbenden op beeldmateriaal te achterhalen. Mocht u desondanks menen recht te kunnen doen gelden op gebruikt beeldmateriaal, neem dan contact op met Motivation.

motivaction

research and strategy

Motivaction International B.V.
Marnixkade 109
1015 ZL Amsterdam

Postbus 15262
1001 MG Amsterdam

T +31 (0)20 589 83 83
M info@motivaction.nl

www.motivaction.nl

