



Alternative Investment Management Association

Aan de Minister van Financiën
De heer ir. J.R.V.A. Dijsselbloem
Ministerie van Financiën
Postbus 20201
2500 EE DEN HAAG

Londen, 31 december 2013

Betreft: consultatie wetsvoorstel beloningsbeleid financiële ondernemingen

Zijne Excellentie, Geachte heer Dijsselbloem,

Middels dit schrijven maakt Alternative Investment Management Association¹ (AIMA), www.aima.org, graag gebruik van de mogelijkheid te reageren op de consultatie van het wetsvoorstel Beloningsbeleid financiële ondernemingen, in het bijzonder over het voorgestelde "bonusplafond".

AIMA is een internationale not-for-profit organisatie (www.aima.org) die kennis heeft van de belangen van verschillende stakeholders in de vermogensbeheer sector en de internationale ontwikkelingen op gebied van regelgeving. Wij hebben kennis genomen van de reacties van Baker & McKenzie, Eumedion, VNO-NCW en MKB-Nederland, ING en de Nederlandse Vereniging van Banken en sluiten ons aan bij de aldaar geuite kritiek dat de basis en de onderbouwing van dit concept wetsvoorstel onvoldoende is². In deze brief willen wij hier graag dieper op ingaan.

We hebben begrip voor het negatieve sentiment in de samenleving waaruit dit concept wetsvoorstel voortvloeit en zien zeker een rol voor de overheid om iets aan deze beeldvorming te doen. Met name de (potentiële) perverse prikkelwerking van (variabele) beloning stuit maatschappelijk gezien op enorme weerstand. Van daaruit bezien begrijpen we de roep om verandering.

Het is echter van fundamenteel belang dat de overheid het grotere beeld in acht neemt en bij de invoering van nieuwe wet- en regelgeving goed de voor- en nadelen tegen elkaar afweegt.

Dit is waar in onze ogen het concept wetsvoorstel in zijn huidige vorm de nodige nuance mist en de maatschappij als geheel aanmerkelijk meer kwaad dan goed doet. Wij hopen dat u deze zorgen serieus overweegt en bereid bent de invoering van het bonusplafond te heroverwegen.

Kort samengevat kleven volgens ons de volgende fundamentele bezwaren aan het voorgestelde bonusplafond, in de bijlage lichten we deze punten nader toe:

¹ AIMA is een wereldwijde brancheorganisatie voor de hedgefondsen industrie opgericht in 1990. Ons ledenbestand bestaat uit alle soorten bedrijven binnen de sector – inclusief (hedge) fund managers, fund of fund managers, prime brokers, fund administrators, beleggers, onafhankelijke fund directors, accountants en advocaten. Ons ledenbestand bestaat uit meer dan 1,300 bedrijven (met meer dan 7,000 individuele contacten) in meer dan 50 landen. Als expert organisatie wordt AIMA veelvuldig uitgenodigd voor (in)formeel overleg met regelgevers op alle continenten. Hierdoor heeft AIMA een goed beeld van niet alleen hetgeen in de sector plaatsvindt maar ook van het wereldwijde level playing field tussen landen. Zie ook www.aima.org.

² De reactie van Eumedion beschrijft dit elegant als volgt: "De voorgestelde maximering [...] vormt een onderdeel van het regeerakkoord [...] Dit verschaft een *politieke* legitimatie aan het voorontwerp. De *inhoudelijke onderbouwing* van het voorontwerp is echter tamelijk summier en algemeen. Hierdoor worden de concrete aanleiding voor en noodzaak en proportionaliteit van het wettelijke maximum [...] niet duidelijk."

The Alternative Investment Management Association Limited
167 Fleet Street, London, EC4A 2EA

Tel: +44 (0)20 7822 8380 Fax: +44 (0)20 7822 8381 E-mail: info@aima.org Internet: <http://www.aima.org>



- Variabel belonen dient meestal een nuttig en volkomen verantwoord doel. Het vrijwel verbieden van variabele beloning leidt onder andere tot verminderde crisisbestendigheid bij conjunctuurgevoelige bedrijven en een sterk verslechterde internationale concurrentiepositie.
 - Een aantal succesvolle Nederlandse bedrijven in de financiële sector – die in de kredietcrisis geen steun hebben ontvangen maar juist (flinke) belastingbetalers waren – hebben vanwege het kabinetsvoornemen tot een bonusplafond inmiddels het land al (deels) verlaten of zijn van plan dat te doen. Als deze wet aangenomen wordt zullen ongetwijfeld meer bedrijven volgen. Daarnaast zal het de opzet en uitbouw van de nieuwe initiatieven op het gebied van financiële dienstverlening aanzienlijk hinderen. De Nederlandse pensioen en verzekeringssector is in het afgelopen decennium toch al afhankelijk geworden van buitenlandse vermogensbeheerders en juist nu is de heropbouw van dit voormalig nationale expertise centrum noodzakelijk.
- De genoemde problemen van perverse prikkelwerking en te hoge variabele beloning zijn/worden al aangepakt:
 - De perverse prikkelwerking van variabele beloningen is via o.a. de Regeling beheerst beloningsbeleid al aan banden gelegd (dit grijpt vooral in bij transactiegedreven activiteiten).
 - De hoogte van variabele beloningen wordt op Europees niveau (CRD IV) per 2014 ook al aan banden gelegd.
- Het discrimineren van de gehele financiële sector is onrechtvaardig en arbitrair.
- De overheid verkiest door dit plafond om aandeelhouders meer en medewerkers minder van de vruchten van een onderneming te laten houden. Dit is onrechtvaardig en ongunstig voor de nationale economie; de consumptie zal hierdoor dalen.
 - Door het bonusplafond krijgt de Staat over het minder betaalde variabele loon geen inkomstenbelasting (52%) (en over de consumptie BTW) meer, maar alleen nog belasting van de (mogelijk buitenlandse) aandeelhouders (wat aanzienlijk minder is); de totale belastingopbrengsten zullen hierdoor behoorlijk dalen.
- Het bonusplafond is een verkapte nivelleringsoperatie die de zesjesmentaliteit verder de samenleving in propageert.
- De ervaring uit de afgelopen crisisjaren leert dat het terugdringen van de variabele beloningen leidt tot een verhoging van de vaste beloningen en de daarmee gemoeide sociale lasten. Tezamen met de verworven ontslagbescherming geeft dit een verstarring van de sector; daar waar wendbaarheid en aanpassing dienen te worden bevorderd.

Vanzelfsprekend zijn wij bereid om verdere toelichting te geven op onze bijdrage.

Hoogachtend,

Jiří Król
Deputy Chief Executive Officer
Head of Government & Regulatory Affairs



Bijlage:

In deze bijlage wordt eerst de uitleg van het begrip 'variabele beloning' aangehaald. Vervolgens wordt puntsgewijs ingegaan op de onderbouwing van de noodzaak tot regelgeving.

In de Memorie van Toelichting, Sectie 5, "a. inleiding en noodzaak tot regelgeving", wordt het begrip variabele beloning op drie manieren uitgelegd:

1. *"Ten aanzien van werknemers kan variabel belonen bijdragen aan het bereiken van bepaalde doelen waar de variabele beloning van afhankelijk is gesteld. Variabel belonen is dan ook succesvol bij het werken met stukloon, immers, hoe hoger de productie, des te meer de werknemer betaalt krijgt";*
2. *"Ten aanzien van bestuurders heeft variabel belonen ook een andere functie. Hierbij gaat het om de zogenaamde principaal – agent theorie. Volgens deze theorie kan variabel belonen de nadelen van informatie-asymmetrie, en uiteenlopende belangen tussen bijvoorbeeld aandeelhouder (principaal) en bestuurder (agent) wegnemen. De aandeelhoudersvergadering kan, via de Raad van Commissarissen, ervoor zorgen dat het beloningsbeleid zodanig wordt ingericht dat de doelen van de bestuurders in lijn worden gebracht met die van de aandeelhouders zelf";* en
3. *"Ten slotte kan variabel belonen vanuit kostenooptpunt voordelen met zich meebrengen. Dit geldt met name voor activiteiten die sterk afhankelijk zijn van economische ontwikkelingen. Variabel belonen biedt de mogelijkheid om de kosten van de onderneming mee te laten bewegen met de resultaten van de onderneming."*

Vervolgens worden middels een aantal uitspraken over de risico's en nadelen van variabele beloning getracht de noodzaak tot regelgeving aan te tonen:

- A1. *"Doordat variabele beloning zeer sturend kan werken bestaat het risico dat andere belangen, die los staan van het doel waar de beloning aan gekoppeld is, uit het oog worden verloren."*
- A2. *"Dit kan een streven naar kortetermijnresultaten tot gevolg hebben. Gedacht kan hierbij worden aan de situatie waarbij zoveel mogelijk producten moeten worden verkocht ongeacht of deze passend zijn, waardoor het belang van de klant een ondergeschikte rol speelt."*

Reactie op A1 en A2:

Het klopt dat *verkeerd* variabel belonen verkeerd is. Om te zorgen dat ondernemingen een beheerst beloningsbeleid voeren is reeds sinds 1 januari 2011 de Regeling beheerst beloningsbeleid van kracht. Daarentegen dient absoluut opgemerkt te worden dat variabel belonen in de meeste gevallen een nuttig doel dient en volkomen verantwoord is. De in de argumenten A1 en A2 geuite angst is vooral ingegeven door aansprekende voorbeelden van excessieve en verkeerde variabele beloningen, de paar 'rotte appels'. In de praktijk valt veel variabele beloning in de derde categorie: deze biedt de mogelijkheid om de kosten van de onderneming mee te laten bewegen met de resultaten van de onderneming. Die mogelijkheid wordt ondernemers (in de financiële sector) door dit wetsvoorstel grotendeels ontnomen, wat grote schadelijke gevolgen zal hebben.

Neem een fictief sterk conjunctuurgevoelig bedrijf met een beheerst beloningsbeleid. Gaat het (door bijv. laagconjunctuur) slecht met het bedrijf, dan weten de werknemers dat ze niet meteen ontslagen worden omdat hun vaste beloning slechts een beperkt beslag legt op de totale kosten van de onderneming. Ze verdienen in deze jaren wellicht minder dan elders, maar ze hebben meer baanzekerheid. Gaat het (dankzij diezelfde werknemers) later weer goed, dan gaat niet alle overwinst direct naar de zakken van de aandeelhouder, maar komt deze ook deels ten goede aan de medewerkers in de vorm van een hoge (aan voorwaarden verbonden en deels uitgestelde) variabele beloning. Gaat het direct daarna weer slecht, dan zal de uitgestelde variabele beloning niet of verminderd uitgekeerd worden ter beheersing van het risico op een overmatige focus op kortetermijnresultaten. Afhankelijk van het meerjarige resultaat van dit fictieve bedrijf zullen de medewerkers soms meer en soms minder verdienen dan elders. De medewerkers weten dit, en raken



hierdoor langdurig gemotiveerd op een verantwoorde wijze. Zowel de klant, aandeelhouder, werknemer als ook de maatschappij is beter af bij deze wijze van belonen.

(Individuele) medewerkers kunnen bijzonder veel meerwaarde creëren voor hun onderneming, ook op structurele basis, en ook terwijl de klant hier beter van wordt. Dit gaat echter nooit vanzelf. Hiervoor zijn buitengewone mensen die buitengewoon veel tijd en moeite stoppen in hun werk nodig. Zonder dit soort mensen zijn er geen langdurig succesvolle ondernemingen. Sommigen kiezen ervoor zelf ondernemer te worden, anderen helpen een bestaand bedrijf verder te komen en zijn dus een soort ondernemer binnen een onderneming. De keuze hiertussen wordt onder meer beïnvloed door de mogelijke opbrengsten en verwachte risico's. Een 'echte' ondernemer die succesvol is mag van het kabinet zonder problemen honderden miljoenen euro's bijschrijven na een beursgang. Een medewerker die binnen een (financieel) bedrijf een enorme bijdrage heeft geleverd aan de structurele winstgevendheid mag daar echter volgens het wetsvoorstel amper meer voor beloond worden. Dat is niet alleen jammer en onrechtvaardig voor diegenen die onlangs zulke enorme bijdragen geleverd hebben, maar ook voor allen die hiermee bezig waren (en hierdoor minder geprikkeld zullen worden) en allen die aan het begin van hun carrière staan en nog moeten kiezen tussen het ondernemerschap en het bedrijfsleven.

Dit raakt een fundamenteel punt van onze samenleving. Het is maatschappelijk wenselijk dat diegenen die de grootste bijdrage kunnen leveren aan de samenleving, dat ook doen. Dat stelt ons met zijn allen (via o.a. winst- en inkomstenbelasting) in staat een fatsoenlijk sociaal vangnet op te bouwen en naar een hoger welvaartsniveau te komen. Als de prikkel om dit binnen bedrijven – waarbij alle structuren al opgetuigd zijn om maximaal efficiënt die toegevoegde waarde te kunnen leveren – te kunnen doen nagenoeg ontnomen wordt, dan leidt dat er dus toe dat deze mensen er veel baat bij hebben om zelf een bedrijf te beginnen. Dat is wellicht goed voor de start-up statistieken, maar funest voor de innovatie in bestaande bedrijven. Ook op maatschappelijk niveau is dit onwenselijk; er gaat dan veel energie zitten in het 'opstarten' en weinig in het van binnenuit veranderen en verbeteren. Grote organisaties hebben hervormers en toptalent nodig dat ervoor zorgt dat onze bedrijven op internationaal niveau concurrerend blijven. Daar hoort naar redelijkheid en billijkheid ook compensatie op niveau bij.

Het is ook in het belang van de klant dat het geleverde product zo goed mogelijk is. Het bemoeilijken van het aantrekken van toptalent ondermijnt de concurrentiepositie van Nederlandse bedrijven en benadeelt de klant juist. Klanten moeten beschermd worden tegen foute producten en perverse beloningsprikkel bij hun adviseurs. Het instellen van een bonusplafond draagt hier niets aan bij, maar doet juist afbreuk aan de kwaliteit van de producten die klanten kunnen krijgen.

A3. "Ten slotte kan, in uiterste gevallen, variabel belonen leiden tot het manipuleren van resultaten."

Reactie op A3:

Er bestaat altijd een risico op het manipuleren van resultaten, ongeacht de wijze van beloning. Dit is geen rechtvaardiging van een bonusplafond. Manipulatie heeft vaak te maken met de cultuur en tone-at-the-top. Aangezien aandeelhouders ook te maken kunnen hebben met perverse prikkels (ze lopen weliswaar koersrisico, maar kunnen – in tegenstelling tot bijv. medewerkers met meerjarig uitgestelde variabele beloning – binnen zekere marges op elk moment hun aandelen verkopen), is er altijd nog het risico dat management aangesteld wordt dat een overmatige focus op kortetermijnresultaten heeft en manipulatie niet schuwt. Ook zonder overmatige variabele beloning kunnen zo verkeerde producten op een verkeerde manier aan verkeerde klanten verkocht worden. En dit kan (vanwege die 'perverse prikkels') ook nog eens volledig in het belang zijn van die aandeelhouders, voor wie de beloning niet jarenlang uitgesteld en aan voorwaarden verbonden is. Als de aandeelhouders daarentegen een conservatiever management aanstellen dat een hoge (aan voorwaarden verbonden en deels uitgestelde) variabele beloning uitkeert op basis van structurele resultaten, dan is dit wel in het lange termijn belang van klant, bedrijf en maatschappij, maar niet in het korte termijn belang van die aandeelhouder. Hoge variabele beloning – mits juist gestructureerd – biedt juist een gezond evenwicht tegen die perverse prikkels bij aandeelhouders.



A4. *“In sommige sectoren is variabel belonen gepaster dan in andere sectoren. De financiële sector is een sector waar (grote) risico’s snel kunnen worden genomen en zich ook snel kunnen voltrekken. De gevolgen hiervan kunnen door de sterke verwevenheid van verschillende activiteiten groot zijn.”*

Reactie op A4:

Het klopt dat variabel belonen niet in alle omstandigheden verantwoord is. Dat wil echter nog niet zeggen dat een sectorale aanpak gerechtvaardigd is. De financiële sector is niet homogeen maar wordt door dit voorstel grotendeels over één kam geschoren. Er zijn tal van ondernemingen in de financiële sector waar (grote) risico’s helemaal niet snel kunnen worden genomen, net zoals er ook tal van ondernemingen buiten de financiële sector zijn waar grote risico’s juist wel snel kunnen worden genomen. Dit wetsvoorstel is zeer verstrekkend en beperkt op fundamentele punten de ondernemersvrijheid, zonder een adequate onderbouwing van de reikwijdte of proportionaliteit. In dit argument zit verder de impliciete aanname verstopt dat variabel belonen altijd gerelateerd is aan snel bereikte kortetermijnwinsten, wat volslagen onjuist is. Als gevolg van onder andere de Regeling beheerst beloningsbeleid is reeds een trend ingezet naar meer uitgestelde en aan meer voorwaarden getoetste variabele beloning. Het voorgestelde plafond zou niet enkel gelden voor variabele beloning die direct gerelateerd is aan snel genomen risico’s, maar voor alle – dus ook op structurele resultaten gebaseerde en aan voorwaarden verbonden – variabele beloning. Daarnaast moet onderscheid gemaakt worden tussen transactiedreven en relatiegedreven activiteiten. Bij een transactiedreven model spelen andere perverse prikkels dan bij een relatiegedreven model. Het loont dan immers om zoveel mogelijk transacties uit te voeren, ook als de klant hier niet bij gebaat is. (Aan voorwaarden verbonden en deels uitgestelde) variabele beloning in de context van een relatiegedreven model kan klanten juist extra vertrouwen geven.

A5. *“Hiernaast heeft de financiële sector de afgelopen jaren deels sterk geleund op steun van de samenleving. De kosten hiervan vallen neer bij de klanten en belastingbetaler. Dit maakt de financiële sector anders dan andere sectoren.”*

Reactie op A5:

Het argument dat de financiële sector anders behandeld moet worden dan andere sectoren is ronduit discriminatoir, leunend op een ongefundeerde generalisatie. Sommige ondernemingen in de financiële sector hebben geleund op steun van de samenleving. Dit geldt eveneens voor ondernemingen buiten de financiële sector. Voor banken met staatssteun is in 2012 al het bonusverbod bij staatssteun van kracht geworden. Waarom zouden gezonde ondernemingen die op geen enkele wijze gesteund hebben op de samenleving (maar juist winst- en inkomstenbelasting hebben afgedragen aan de staat) op deze wijze gestraft moeten worden voor de problemen bij een aantal grote banken? De financiële sector is aanzienlijk breder dan enkel banken.

A6. *“Tegelijkertijd heeft de praktijk de afgelopen jaren uitgewezen dat variabel belonen niet altijd het doel diende dat het werd geacht te dienen.”*

Reactie op A6:

Als het doel dat het geacht werd te dienen waardig geacht wordt, waarom dan het kind met het badwater naar buiten gooien en variabel belonen vrijwel verbieden? Als dit het ‘probleem’ is, dan is het beter om via bijv. de Regeling beheerst beloningsbeleid beter te borgen dat het beoogde doel bereikt wordt. Verder wordt nergens enkel en alleen beloond via een variabel systeem. Er is te allen tijde een vaste component. Daarnaast is gebleken dat (en dit geldt voornamelijk voor relatiegedreven activiteiten als vermogensbeheer) het inbrengen van eigen geld (‘skin in the game’) het risico dat niet in het belang van de klant gehandeld wordt sterk kan verminderen.

A7. *“Excessief variabel belonen is één van de oorzaken van het ontstaan van de kredietcrisis.”*

Reactie op A7:



Er zijn vele oorzaken van het ontstaan van de kredietcrisis. De stimuleringen vanuit verschillende overheden zijn hier ook een belangrijke oorzaak van. Voorbeeld hiervan is de stimulering van het eigen woningbezit.

Zoals reeds eerder betoogd vervult de mogelijkheid om (veel) variabel te kunnen belonen een belangrijke rol in het crisisbestendig houden van sterk conjunctuurgevoelige bedrijven en in het belonen van bijdrages aan structurele toegevoegde waarde van ondernemingen. Naar alle waarschijnlijkheid hebben perverse beloningsprikkels een veel grotere bijdrage geleverd aan het ontstaan van de kredietcrisis dan de hoogte van de beloningen. Een goede lakmoesproef in deze is eens nagaan in hoeverre bepaalde misstanden zich voorgedaan zouden hebben als de Regeling beheerst beloningsbeleid altijd al van kracht en nageleefd was geweest. Dit argument kan dus beter zijn "Perverse beloningsprikkels zijn één van de oorzaken van het ontstaan van de kredietcrisis."

A8. "Het kabinet constateert dat de financiële sector de afgelopen jaren onvoldoende stappen heeft genomen om variabel belonen te beperken. Excessieve beloningen zijn weliswaar afgenomen, maar komen nog steeds voor. In recente jaren zijn sommige cao's aangepast en is variabel belonen versoerd of afgeschaft, maar dit geldt niet voor alle cao's. Daarnaast kunnen medewerkers of bestuurders die niet onder de beloningsafspraken van een CAO vallen nog aanspraak maken op hoge variabele beloningen."

Reactie op A8:

Hoge variabele beloningen kunnen perfect verantwoord zijn en nuttige doelen dienen. De Regeling beheerst beloningsbeleid helpt verkeerde prikkelwerking uit beloningsbeleid te voorkomen. Het bepalen of een specifieke beloning van een private onderneming zonder staatssteun al dan niet 'excessief' is, lijkt echter niet direct een kerntaak van de overheid. Het arbitraire getal van 20% laat amper ruimte voor bedrijven met een sterke conjunctuurgevoeligheid. Daarnaast wordt over excessieve beloningen aanzienlijk meer belasting betaald dan over 'excessieve rendementen' op aandelen. Over beloningen wordt (naast de crisisheffing) immers 52% inkomstenbelasting betaald, en dan over de overgebleven 48% vaak ook nog eens 21% BTW. Alle winst die niet naar medewerkers gaat (maar vaak wel dankzij die medewerkers behaald is), gaat naar aandeelhouders. Deze betalen hier (deels niet eens in Nederland) aanzienlijk lagere belasting over. Voor de belastingopbrengsten (en dus ook de samenleving) is het dan ook beter als eerder meer dan minder geld naar (variabele) beloning gaat. Vanuit een rechtvaardigheidsoogpunt is het ook maar de vraag of het eerlijker is als alle winst naar aandeelhouders gaat in plaats van naar de medewerkers die hier dag in dag uit hard voor gewerkt hebben en een bijzondere bijdrage geleverd hebben aan de structurele prestaties van de onderneming.

Dan resteert de vraag of de financiële sector (of delen daarvan) misschien niet concurrerend genoeg is en of ze hun geld te gemakkelijk verdient. Die relevante maatschappelijke vraag is een hele andere dan die van een bonusplafond. Helaas dragen de maatregelen van de afgelopen jaren (enorme toename van de regeldruk en onzekerheid over toekomstige regelgeving) er niet aan bij de sector meer concurrerend te maken (maar wel wat stabiel). Dit zorgt immers voor aanmerkelijk hogere 'barriers to entry'. Ook heeft dit een enorm tijdsbeslag gelegd op de besturen van veel bedrijven in de sector, waardoor deze zich minder bezig konden houden met het efficiënter maken van hun organisaties en het beter voldoen aan de wensen van de klant. Tot slot heeft de onzekerheid over nieuwe regelgeving ook een verstikkende werking op nieuwe initiatieven. Als de kans reëel is dat een ogenschijnlijk gat in de markt over een paar jaar effectief onmogelijk gemaakt is, zullen weinigen hierin investeren.

A9. "Hoge variabele beloningen die bijvoorbeeld kunnen leiden tot de verkoop van ongewenste producten of ondernemingen in moeilijkheden kunnen brengen, acht het kabinet onwenselijk."

Reactie op A9:

Deze terechte opmerking lijkt beter via de Regeling beheerst beloningsbeleid geborgd te kunnen worden dan door een arbitrair plafond in te stellen.



A10. *“Het verminderen van dergelijke prikkels en het verder beheersen van potentiële negatieve gevolgen van het beloningsbeleid is hierom van belang.”*

Reactie op A10:

Zoals eerder betoogd zitten er ook vele negatieve gevolgen aan het doorvoeren van het voorgestelde bonusplafond, onder andere bij sterk conjunctuurgevoelige bedrijven. Het wordt gebracht alsof er alleen maar nadelen aan variabele beloning zitten, en dat het daarom niet uit zou maken als de wet iets strenger zou zijn dan strikt noodzakelijk. Het vereisen van een beheerst beloningsbeleid dat perverse prikkels voorkomt is absoluut noodzakelijk. Het instellen van een plafond niet.

A11. *“Dit draagt bij aan bescherming van de consument, samenleving en de financiële stabiliteit mede omdat een bijdrage wordt geleverd aan het centraal stellen van de klant.”*

Reactie op A11:

De klant wil graag een goed product tegen een goede prijs. Als (financiële) dienstverleners perverse prikkels krijgen om verkeerde producten tegen verkeerde prijzen te verkopen, dan moet daar iets aan gedaan worden. De Regeling beheerst beloningsbeleid helpt die prikkels voorkomen. Het instellen van een bonusplafond is louter een symbolische maatregel die geen perverse prikkels tegenhoudt maar wel veel negatieve neveneffecten met zich meebrengt. De financiële stabiliteit wordt niet beschermd maar komt juist in het geding.

A12. *“Uiteindelijk vormt het beperken van variabele beloningen daarmee een belangrijke stap in het herstellen van de vertrouwensbreuk tussen de financiële sector en de maatschappij.”*

Reactie op A12:

Het beperken van variabele beloningen vormt een belangrijke stap in het nivelleren van inkomens en het propageren van de zesjesmentaliteit waardoor Nederland alleen maar langer in deze crisis zal blijven hangen en internationaal verder achteruit gaat. Waarom zou de vertrouwensbreuk gedicht worden door het instellen van een verbod op variabele beloning? Als een consument in het verleden een woekerpolis afgesloten heeft zal de kennis dat de verkoper hier geen enorme bonus (meer) voor krijgt toch zeker geen breuk dichten?

Er is overigens sprake van een minstens even grote vertrouwensbreuk tussen de politiek en de maatschappij. Misschien dat als de politiek het goede voorbeeld geeft en die breuk dicht, dat andere sectoren dit voorbeeld zullen volgen. Het klopt dat er veel dingen misgegaan zijn in de aanloop naar de crisis. De schuld daarvoor ligt echter bij ons allen; de politiek, centrale banken, regelgevers, (delen van) de financiële sector, beleggers en consumenten. Wetsvoorstellen als het onderhavige, die voornamelijk op een symboolgedachte lijken te zijn gebaseerd, helpen heus geen breuk te dichten – ook niet die tussen politiek en maatschappij. Op een verantwoorde wijze variabel belonen moet kunnen waar dit terecht en verdiend is.