

Vergaderjaar 2013–2014

32 013

Toekomst financiële sector

Nr. 53

BRIEF VAN DE MINISTER VAN FINANCIËN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 maart 2014

Tijdens het Algemeen Overleg van 6 februari over de kabinetsvisie op de Nederlandse bankensector heb ik nadere informatie toegezegd over de wijze waarop CAO's van banken in recente jaren zijn aangepast. Naar aanleiding van de nationalisatie van SNS REAAL heb ik tevens toegezegd uw Kamer te informeren over de uitkomsten van de CAO-besprekingen bij ABN AMRO, (ASR) en SNS REAAL.

Bijgevoegd treft u een overzicht aan op basis van informatie die ik heb ontvangen van de Nederlandse Vereniging van Banken. In het overzicht zijn naast de actuele stand van zaken van de Algemene Banken CAO ook de individuele CAO's van ABN AMRO, ING, Rabobank, RBS en SNS REAAL opgenomen.

De resultaten zoals die nu in CAO's zijn vervat zijn het resultaat van langdurige onderhandelingen tussen de sociale partners waarbij de werkgevers op versoering hebben ingezet. Daarnaast zijn met betrekking tot verschillende CAO's nog onderhandelingen gaande. Dit proces is voorbehouden aan de sociale partners. In mijn rol als aandeelhouder heb ik de bestuurders van de staatsgesteunde banken ABN AMRO en SNS REAAL gevraagd om in de onderhandelingen fors in te zetten op versoering. Zij hebben dit verzoek tot versoering ter harte genomen in de onderhandelingen. Bij ABN AMRO en SNS REAAL hebben de onderhandelingen echter nog niet tot een uitkomst geleid. Zodra er wel een uitkomst is, zal ik uw Kamer daarover informeren.

Ik constateer dat in alle nieuw afgesloten CAO's van banken een begin is gemaakt met versoering van beloningen en arbeidsvoorwaarden. Met betrekking tot secundaire arbeidsvoorwaarden zijn voorzichtige positieve signalen te zien, maar kan nog meer versoering worden bereikt. Ook met betrekking tot pensioenen zullen de komende tijd aanpassingen aangebracht moeten worden, dit biedt eveneens mogelijkheden om in te zetten op versoering. Verder moeten met ingang van 1 januari 2015 ook banken voldoen aan het wetsvoorstel beloningsbeleid financiële ondernemingen.

Het streven is om dit wetsvoorstel voor de zomer bij uw Kamer in te dienen. Het wetsvoorstel zal naar verwachting slechts leiden tot beperkte aanpassingen in CAO's, maar vooral tot aanpassingen voor personen die afspraken buiten de CAO hebben. Wel kan het wetsvoorstel aanleiding zijn om ook bij de komende CAO onderhandelingen de maatschappelijke context mee te nemen.

Loonkosten vormen een aanzienlijk deel van de kosten van banken. Met versobering van de CAO's, en de kostenverlaging die daarmee gepaard gaat, wordt een bijdrage geleverd aan een stabiel financieel stelsel. Daarnaast is uit onderzoek gebleken dat hoge variabele beloningen een belangrijke reden zijn voor de maatschappij om het vertrouwen in de financiële sector te verliezen. Met het versoberen van variabel belonen leveren banken en bankmedewerkers daarmee tevens een belangrijke bijdrage aan het overbruggen van de kloof die is ontstaan tussen de maatschappij en de financiële sector.

Banken hebben de eerste positieve stappen tot versobering gezet. Ik roep banken op hiermee verder te gaan. Verdere versobering is gepast gezien de uitdagingen waar de sector voor staat en het forse aandeel aan steun van de Nederlandse Staat waar banken (indirect) van hebben geprofiteerd.

De Minister van Financiën,
J.R.V.A. Dijsselbloem

Overzicht versoberingen CAO's banken

CAO Banken

Algemene kenmerken/proces

- Looptijd huidige CAO: 1 januari 2014 tot 1 juli 2014.
- De CAO Banken (tot 31-12-2013 de Algemene Bank-CAO) is van toepassing op circa 25 middelgrote en kleinere banken met in totaal ongeveer 5.000 werknemers. De grote banken hebben sinds 2001 elk een individuele CAO.
- In de laatste Algemene Banken CAO is afgesproken dat in de eerste helft van 2014 gesproken wordt over een moderne en geheel vernieuwde CAO die per 1 juli 2014 van kracht zal zijn.
- Werkgevers zetten daarbij in op versobering en vereenvoudiging van arbeidsvoorwaarden en aansluiting van het beloningsniveau bij andere sectoren.

Beloning

- Sinds 1 juli 2011 is sprake van een nullijn.
- Er is in de CAO al jaren sprake van een maximale beoordelingstoeslag van 15%. In de huidige CAO staat dat «bij het maken van beloningsafspraken partijen rekening zullen houden met de moeilijke situatie waarin banken en werknemers in de sector door de financiële crisis terecht zijn gekomen. Nieuwe wet- en regelgeving en de maatschappelijke context zullen daarbij van invloed zijn.»

ABN AMRO

Algemene kenmerken/proces

- Looptijd huidige CAO: 1 januari 2013 tot 1 januari 2014.
Partijen zijn sinds september 2013 met elkaar in gesprek over een nieuwe CAO. Inzet van werkgeverszijde is een meerjarige CAO met een nullijn gedurende de hele looptijd.

ING

Algemene kenmerken/proces

- Looptijd huidige CAO: 1 januari 2012 tot 1 januari 2015.

Beloning

- Variabel belonen is afgeschaft. Als overgangsmaatregel naar een beloningsmodel waarin alleen vast wordt beloond zijn maatregelen vastgesteld bestaande uit verhogingen van de persoonlijke maandsalarissen en salarisschalen en het toekennen van eenmalige (schaalafhankelijke) vaste bedragen.
- De verhoging van persoonlijke maandsalarissen bedraagt:
 - 2% per 1 oktober 2012;
 - 1,5% per 1 januari 2013;
 - 2% per 1 augustus 2013;
 - 1,5% per 1 januari 2014;
 - 2% per 1 augustus 2014.
- Hiernaast kan op individuele basis, als het maximum in de salarisschaal nog niet is bereikt, een individuele salarisverhoging worden verkregen afhankelijk van de jaarlijkse beoordeling. De laatste betaling van dit bedrag vindt plaats in 2015, daarna verdwijnt dit bedrag. De individuele salarisverhoging is:
 - 7% bij score uitstekend;
 - 5% bij score zeer goed;
 - 3% bij score normaal/goed;
 - 2% bij score nog te ontwikkelen;
 - 1% bij score matig;
 - 0% bij score onvoldoende.

Pensioen

- In de CAO is de overgang van een defined benefit pensioenregeling naar een collective defined contribution pensioenregeling vastgelegd, per 1 januari 2014 voor alle medewerkers. Hierbij is als versoering ervoor gekozen om de werkgeversgarantie met betrekking tot indexering van pensioenrechten voor actieve deelnemers af te schaffen. Indexatie wordt voorwaardelijk en afhankelijk van de prestaties van het pensioenfonds.
- Daarnaast wordt de eigen bijdrage pensioenpremie voor medewerkers verhoogd. De eigen bijdrage is 2,5% in 2014 en stijgt in een aantal stappen naar maximaal 7,5% van de pensioengrondslag.
- Met betrekking tot indexaties is ING niet langer verantwoordelijk voor de jaarlijkse indexatie van de tot eind 2013 opgebouwde pensioenen. Indexaties over 2014 worden toegekend. Ten behoeve van de risico-overdracht van de werkgever naar het pensioenfonds en de indexaties voor de niet-actieve werknemers is € 709 miljoen overeengekomen.
- Vanaf 2015 worden alle indexaties voorwaardelijk en daarmee afhankelijk van o.a. de dekkingsgraad van het Pensioenfonds ING. Dit geldt voor de bij het fonds tot 2013 opgebouwde pensioenaanspraken. Als compensatie betaalt ING een bedrag van € 170 miljoen aan het Pensioenfonds ING. In maart wordt bekend of het onderhandelingsresultaat met betrekking tot pensioen definitief wordt, na achterbanraadpleging door de betrokken partijen.

Rabobank

Algemene kenmerken/proces

- Looptijd: 1 januari 2013 tot 1 januari 2016.
- Met betrekking tot de werkgelegenheid binnen de Rabobank geldt dat de Rabobank heeft aangekondigd dat tot 2016 8.000–10.000 arbeidsplaatsen verloren gaan. In de CAO is een sociaal plan afgesproken.

Beloning

- Voor 2014 en 2015 geldt een nullijn. Er vinden deze jaren geen collectieve salarisverhogingen plaats. De facto kent de Rabobank CAO daarmee 4 achtereenvolgende jaren (namelijk 2012, 2013, 2014 en 2015) geen collectieve loonsverhoging.
- Daarnaast is in de cao een verlaging aangebracht in de percentages waarmee jaarlijks op grond van de individuele beoordeling het vaste salaris van de medewerker per 1 april wordt aangepast, totdat het maximum van de schaal is bereikt. Voor de schalen 1 tot en met 11 betreft dit een verlaging van een 0,5% (bij een «at target» beoordeling is het percentage verlaagd van 3% naar 2,5%) en bij het senior kader een verlaging van 1% (bij een «at target» beoordeling is het percentage verlaagd van 4% naar 3%).
- Bij inschaling in een hogere salarisschaal geldt bij promotie dat het maandsalaris met 3% in plaats van 5% wordt verhoogd.
- Met ingang van 2013 is het variabel inkomen afgeschaft. Op het voormalige variabel deel van de beloning heeft eerst een afslag plaatsgevonden. Het overig deel van het variabel deel van de beloning:
 - Is gedeeltelijk opgegaan in een nieuw Employee Benefit Budget (EBB);
 - Is gedeeltelijk gecompenseerd door middel van een éénmalige salarisverhoging van 1,5% op 1 januari 2014. Het gehele variabele inkomen komt daarmee te vervallen, waarbij een gedeelte wel en een ander gedeelte niet wordt gecompenseerd. Hierdoor zijn medewerkers er gemiddeld circa 1% in totale beloning op achteruit gegaan.
- Het EBB is een percentage (variërend van 7% tot 14% afhankelijk van de salarisschaal) van het totaal vast inkomen (jaarsalaris, vakantietoe-

slag en 13e maand), dat kan worden besteed aan arbeidsvoorwaarden als bijvoorbeeld extra verlof en extra pensioen. Naast het variabel inkomen zijn ook het persoonlijk budget en de waarde van de bovenwettelijke verlofuren in het EBB opgegaan.

Pensioen

- Rabobank kende een defined benefit pensioenregeling met onvoorwaardelijke indexatie, waarbij hoogte van de premie voor de werkgever niet was gemaximeerd (de hoogte van de premie voor de werknemer was wel gemaximeerd). De werknemers die na 1 januari 2004 in dienst zijn gekomen, betaalden reeds een eigen bijdrage. Die bijdrage was maximaal 6 2/3% van de pensioengrondslag. Tot 1 januari 2014 is ook steeds deze maximale eigen bijdrage van 6 2/3% betaald. Al in 2004 is afgesproken dat vanaf 1 januari 2014 alle medewerkers de eigen bijdrage zouden gaan betalen. In de nieuwe cao is nu afgesproken dat de eigen bijdrage (oud en nieuw) voor iedereen 5% van de pensioengrondslag zal worden.
- In de nieuwe pensioenregeling geldt met ingang van 2013 een collective defined contribution pensioenregeling met beschikbare premie van maximaal 36% van de pensioengrondslag. Bij het verwerken van de wettelijk vereiste wijzigingen in de pensioenregeling is gekozen voor versobering door een regeling met voorwaardelijke indexatie en een maximum aan de pensioenpremie die jaarlijks betaald zal worden door de werkgever.
- Gezien de wijzigingen in de pensioenregeling stort de Rabobank eenmalig € 500 miljoen in Stichting Rabobank Pensioenfonds. Tevens stelt Rabobank zich voor de komende 7 jaar tot een aanvullend bedrag van maximaal € 250 miljoen cumulatief garant voor het geval de nagestreefde pensioenopbouw ten gevolge van de maximering van de beschikbaar te stellen pensioenpremie niet kan worden gerealiseerd. De regeling is met ingang van 1 januari 2013 gewijzigd, per die datum zijn de risico's overgegaan van de werkgever naar medewerkers en gepensioneerden.

RBS

Algemene kenmerken/proces

- Looptijd: 1 januari 2013 tot 1 januari 2016.

Beloning

- In de CAO is de salarisstructuur aangepast als volgt:
 - Samenvoeging van de 15 salarisschalen tot 8 bredere salarisbanden;
 - Afschaffing van het jaarlijkse automatische extra functiejaar binnen de schaal, door een salarisverhoging gebaseerd op de individuele performance en relatieve positie in de salarisband – gedurende de looptijd van de CAO is hiervoor een budget van 1,5% van de salarissom gereserveerd;
 - Afschaffing van de jaarlijkse performance gerelateerde variabele beloning van gemiddeld 10% door een verhoging van de salarissen (en de salarisbanden) met 6,25%
- Hiernaast is een structurele salarisverhoging afgesproken per 1 juli 2013 van 0,75% en per 1 juli 2014 van 0,5%.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

- Momenteel wordt door RBS onderhandeld met de ondernemingsraad over de afschaffing van een oude ABN AMRO hypotheekrentekortingsregeling en een RBS bruto-compensatieregeling alsmede de implementatie van een overgangsregeling voor huidige gerechtigden.

SNS REAAL

Algemene kenmerken/proces

- Looptijd: 1 juni 2012 tot 1 januari 2014.
- In december jl. bleek dat de standpunten van partijen te ver uiteen lagen om een nieuw akkoord te bereiken. De CAO werkt na. Partijen gaan in 2014 proberen een nieuw akkoord te sluiten. SNS zet in op nullijn voor 2014 en 2015.

Beloning

- Géén salarisverhoging in 2013 (laatste loonsverhoging was 1% per 1 januari 2012).
- Vorig jaar hebben partijen afspraken gemaakt over de afschaffing van de winstdelingsregeling en het opzetten van een nieuwe beoordelingsregeling voor de variabele beloning.
- De nieuwe beoordelingstoeslag houdt rekening met de financiële gezondheid van SNS Reaal. In verband met de onzekere situatie waarin SNS Reaal op dat moment verkeerde, is toen afgesproken om voor het jaar 2013 uit te gaan van een beoordelingstoeslag die hoort bij «matig» bedrijfsresultaat van SNS Reaal: bij score onvoldoende en voldoende beoordelingsscore 0%, bij score goed 1,5%, bij score zeer goed 3% en bij score uitstekend 4,5% van het jaarinkomen op het schaalmaximum. Daarmee was de beoordelingstoeslag over 2013 aanmerkelijk lager dan andere jaren. Mede omdat SNS gesplitst gaat worden in een zelfstandige bank en verzekeraar wordt opnieuw gekeken naar de toekomst van de beoordelingstoeslag. Voor 2014 zijn nog geen definitieve afspraken hierover gemaakt.