

Reactie op beloningsbeleid financiële sector

31 augustus 2018, P. Smets

1. Nederland heeft een relatief grote financiële sector. Dat heeft meerdere oorzaken, de belangrijkste zijn: een gunstig vestigingsklimaat, vrij verkeer van goederen en diensten, kwalitatief ijzersterke materiële en immateriële (onderwijs, wetenschap, cultuur, gezondheidszorg) infrastructuur, stabiel en betrouwbaar rechtsstelsel, volwassen verzorgingsstaat en een veilig en welvend leefklimaat. Deze omstandigheden maken het voor financiële instellingen aantrekkelijk om hier te werken. Het in stand houden en ontwikkelen van die voorzieningen kost veel belastinggeld, waaraan grote bedrijven veel moeten bijdragen.

2. Banken en financiële instellingen hebben in het recente verleden grote risico's genomen op kosten van de belastingbetaler. Alle Nederlandse banken, met uitzondering van de Rabo banken, hadden na 2008 financiële steun van de Nederlandse overheid nodig om overeind te blijven. De wettelijke en macro economische inbedding van de banken in Nederland, de averechtse werking van de bestuurdersbeloning en het ontslagrecht in Nederland, dat falen met een premie beloond, werkten het schadelijk gedrag van de bankiers in hand.

3. Arbeid wordt verschillend beloond en vraagt om een rechtvaardiging van die verschillen. Soms en ten dele zijn beloningen rechtstreeks af te leiden uit prestaties. Zoveel kilo aardbeien geplukt, of aardappels gerooid. Maar vaak niet. Bij banken is er geen directe relatie te leggen tussen inspanningen van één bankier en de prestaties van de bank. Bonusbeloning voor topfuncties is nauwelijks te koppelen aan direct geleverde prestaties die dat rechtvaardigen. Veel meer dan 5% van het totale inkomen kan het niet zijn. Daarom zal het grootste deel van een te rechtvaardigen beloning tot stand komen door het te vergelijken met anderen.

4. In Nederland is de referentie voor beloning traditioneel gezocht in functiewaardering, waarbij een systematische onderlinge vergelijking gemaakt wordt van alle functies. De systemen werkten in bedrijven of sectoren van de top tot de basis met als grens Nederland, de sector of het bedrijf zelf. De inkomensverschillen werden gerechtvaardigd door een verticale vergelijking, die verklaart waarom de een meer krijgt dan de ander in het bedrijf of in het land.

5. Al enige decennia hebben de topbestuurders en leidinggevendenden zich ontworstelt aan deze verticale vergelijking. Daarvoor in de plaats komt een horizontale vergelijking, waarbij bestuurders en leidinggevendenden zich niet meer met alle mensen in het eigen bedrijf, sector of land, maar nog alleen maar met functionarissen op het eigen niveau in het buitenland.

6. De horizontale vergelijking heeft twee bezwaren.

a. Het is een haasje-over-spel, waarbij iedere betrokkene een inkomensverhoging eist, omdat hij een collega gevonden heeft die meer verdient. Het publiek maken van topinkomens, *naming and shaming*, versterkt die tendens in plaats van de beoogde verzwakking.

b. Het ondergraaft de onderlinge solidariteit in het bedrijf, sector en land en daarmee de basis van de verzorgingsstaat. De topbestuurders, de bestuurlijke elites, vereenzelvigen en solidariseren met andere bestuurders ver weg en niet meer met de Nederlandse (of Europese) samenleving. Bestuurders vinden sociale rechtvaardiging van hun gedrag in het buitenland. De band met de mensen in het eigen bedrijf en het eigen land wordt doorbroken ten gunste van ons-soort-mensen in de rest van de wereld. (De beroemde tweedeling van de samenleving).

7. De verticale inkomensvergelijking moet herstelt worden, zodat inkomensverschillen gelegitimeerd worden door een spiegeling met iedereen in de Nederlandse (of Europese) samenleving, waardoor de rechts- en verzorgingsstaat in stand blijft en zich verder kan blijven ontwikkelen. De onderlinge

verbondenheid in eigen bedrijf, sector of land blijft bestaan, waardoor de middelen beschikbaar blijven voor een optimale harde en zachte infrastructuur voor iedereen. Verticaal gerechtvaardigde inkomensverschillen van de vaste beloning en het beperken van prestatiebeloning tot 5% van het gehele inkomen, begrenzen ook het risico dat bedrijven nemen. Het komt overeen met het voorstel van FNV Finance om de verhouding hoogste en laagste inkomen in een bank te beperken tot maximaal 20.