

DE BONUS IS TERUG EN OF-IE OOI VERDWIJNT...

17/03/2011

AMSTERDAM - De bankbonussen zijn terug. In alle opzichten. Terug zijn de bonussen zelf, want het gaat de banken weer voor de wind en dan vallen ze terug in oude reflexen. Terug is daarmee ook de verontwaardiging van politici. Die vinden in meerderheid dat bankiers eigenlijk helemaal geen bonussen behoren te krijgen. 'Hebben jullie dan helemaal niets van de zwaarste financiële crisis aller tijden geleerd?', is hun verwijtende vraag.

Ook terug zijn de regels die de bonussen aan banden moeten leggen. Ze waren er al, van de banken zelf. Die zelfregulering - de Code Banken - heeft hun toezichthouder terzijde geschoven. Op brute wijze, vinden veel bankiers. Want op 24 december maakte De Nederlandsche Bank (DNB) de strengere en vooral bindende bonusregels bekend. Al op 31 maart moeten ze zijn ingevoerd. De banken konden nog net hun 'oude' bonussen over 2010 uitdelen.

Het belangrijkste verschil tussen die Code en de Regeling beheerst beloningsbeleid van DNB is dat onder de laatste álle werknemers van een financiële instelling vallen. Tenminste, alle medewerkers die van hun bedrijf het 'risicoprofiel materieel beïnvloeden'. Een bank die stevige bonussen wil blijven uitdelen, hoeft op papier slechts een simpele reorganisatie door te voeren om onder deze bepaling uit te komen.

Maar dan handelt zo'n bank wel tegen de geest van de regeling, stelt DNB. Volgens Tim Kamphorst, oprichter van financiële headhunter The Executive Network, voelen de banken evenwel flinke maatschappelijke druk om te matigen met hun variabele beloningen. Maar hoe hoog die maximaal mag zijn, dat zegt DNB niet. Geen enkel land kent immers zo'n maximum. De toezichthouder volstaat ermee te zeggen dat vaste en variabele beloning op 'evenwichtige wijze' verdeeld moet zijn.

Feitelijk zegt de toezichthouder: gebruik je gezond verstand. Tegelijk is een bonus die hoger is dan het vaste salaris moeilijk als 'evenwichtig' te zien. 'Over dat woord krijg je geheid discussie', voorspelt Kamphorst. 'Had daar gezet: de bonus mag niet meer zijn dan 50 procent van het vaste jaarsalaris. Dat is nog veel, hoor: zes maanden loon.'

Chris de Groot gruwt bij zo'n verhouding - hoog vast, laag variabel. De directeur van een headhuntersbureau dat topmensen voor de financiële sector levert, ziet in zijn branche de bonussen wel omlaag gaan, maar het vaste salaris gaat even hard omhoog, maar dan inclusief pensioenvoorzieningen. Gevolg: starre en inflexibele banken als de volgende crisis toeslaat. 'Want met het niet betalen van bonussen kun je razendsnel bezuinigen op de grootste kostenpost: arbeid.'

De bonus verdwijnt nooit meer, zegt De Groot, want hij werkt. Voor hem geldt overigens dat de variabele beloning voor zijn vergoeding niets uitmaakt bij een succesvolle plaatsing. Kamphorst rekent een vast bedrag voor zijn bemiddeling. 'De bonus', zegt De Groot, 'is een directe afrekening waarbij naderhand niemand elkaar iets verschuldigd is, ook niet bij ontslag.'

En hoe opener we over bonussen spreken, hoe hoger ze worden. 'Transparantie in de topsalarissen leidde ook tot een structureel hoger salarisoniveau van topmanagers.' Bovendien: zolang Nederland meer en meer Angelsaksische financiële instellingen binnenhaalt, zullen de bonussen stijgen. Want zij willen hun beloningsbeleid - vast én variabel - op het hoogste punt gelijk trekken. Gevolg: in heel Europa verdient een bankier evenveel als in de Londense City.

Collega-headhunter Kamphorst droomt juist van het in 2020 totaal verdwijnen van bonussen. Te beginnen bij twee topbestuurders: de Chief Risk Officer en de Chief Financial Officer. De eerste moet de bank behoeden voor het nemen van te grote risico's, de tweede waakt over de financiële stabiliteit. 'Juist zij moeten zuivere beslissingen nemen, die niet vermengd worden met persoonlijke financiële belangen, bijvoorbeeld in de vorm van variabele beloning', stelt Kamphorst. 'Ze moeten daarom alleen een goed vast salaris ontvangen. En geen bonus. Daarmee zijn we helemaal doorgeschoten.' (Robert Giebels)