

1. Standpunt

- 1.1. De OR stelt voorop dat de beloning van het Bestuur in essentie een zaak is tussen aandeelhouders, Raad van Commissarissen en Bestuur. Dat neemt niet weg dat beloning en het beloningsbeleid wel een adequate weerspiegeling zou moeten zijn van de relevante ontwikkelingen in de onderneming. Ook is van belang dat er een redelijke balans bestaat tussen de ontwikkelingen in de beloning en het beloningsbeleid voor bestuurders en datgene wat geldt voor alle andere medewerkers van de onderneming. Als men van zo'n redelijke balans wil afwijken zou dat met objectieve gronden (transparant) te rechtvaardigen moeten zijn.
- 1.2. Tegen de achtergrond van deze uitgangspunten wil de OR wel enkele kanttekeningen bij het voorstel plaatsen.
- 1.3. Mede in het licht van de resultaten in het recente verleden afgezet ten opzichte van de ambities kan men zich de vraag stellen of het ombouwen van de variabele component (voor de toekomst) naar een significant onderdeel van het vast salaris wel zo gelukkig en gerechtvaardigd is. Anders gezegd: zouden de bestuurders - bij handhaving van het beloningsbeleid (en Saxo weggedacht) – wel mogen rekenen op eenzelfde totaal inkomen (vast + variabel) als wat hen nu in het vooruitzicht wordt gesteld met de voorgestelde wijziging?
- 1.4. In het verlengde van 3.3.: het zou de OR aanspreken als er juist vanwege de in 3.3 kort aangeduide omstandigheden een zekere soberheid zou gelden bij de beloning van bestuurders.
- 1.5. Saxo kent – voor zover de OR weet- een beloningsbeleid met variabele componenten. Het lijkt redelijk te veronderstellen dat de bestuurders na gestanddoening van het bod door Saxo zullen gaan deelnemen in het Saxo-beloningsbeleid. De afschaffing van de variabele beloning onder het gelijktijdig optrekken van het vaste salaris verschaft de bestuurders dan een aanmerkelijk gunstiger (start) positie zodra zij gaan deelnemen in het variabel beloningssysteem van Saxo.
- 1.6. Voor wat betreft de context bij dit alles wil de OR nog wijzen op het volgende:
- 1.7. Voor het hogere management is per 1 januari 2019 een salarisverhoging doorgevoerd die -over de hele breedte – significant hoger ligt dan wat er gemiddeld met de lonen van de overige medewerkers is gebeurd.
- 1.8. Voor key en identified staff wordt (daarnaast) ook de variabele beloning afgeschaft en omgebouwd naar vast salaris. Dat vast salaris gaat voor hen dus ook om die reden omhoog. Er komt een Retentieplan en ook daarvan zal “de top/het hogere management” vruchten kunnen plukken. Dit alles is weliswaar nog in discussie met de OR (zie hierboven). Maar de OR signaleert het hier om de volgende reden:
- 1.9. De veranderingen die BinckBank wil gaan doorvoeren in de beloning/het beloningsbeleid van het hogere management dreigen mogelijk zo wel uit de pas te gaan lopen met wat er gebeurt voor de “gewone medewerkers” van BinckBank. Bij de OR bestaan er op dit moment op dit punt tenminste de nodige twijfels.
- 1.10. De OR vindt het van belang dat aandeelhouders van de zorgen en twijfels van de OR op dit punt kennisnemen.