

2060724690

Vragen van het lid Karabulut (SP) aan de Ministerie van Financiën over het instellen van een beloningsplafond voor bestuurders in het bedrijfsleven (Ingezonden 6 september 2007).

*Vraag 1. Herinnert u zich uw uitspraken om te komen tot beloningsplafond voor topbestuurders in het bedrijfsleven?*¹

Ja.

Vraag 2. Wat is een beloningsplafond, welke beloningen vallen hieronder, voor welke bedrijven en bestuurders is dit van toepassing?

Het idee van het beloningenplafond is ontleend aan de aanbeveling van de Monitoring Commissie in haar tweede rapport van december 2006 over de naleving van de Code Tabaksblad. Hierin is aan ondernemingen in overweging gegeven om door de raad van commissarissen een intern beloningsplafond te laten hanteren. Dit plafond houdt in dat in het beloningscontract van een bestuurder een maximum wordt opgenomen voor zowel het vaste als het variabele deel dat een bestuurder kan verdienen indien hij volledig voldoet aan de vooraf bepaalde, meetbare en beïnvloedbare doelen. Omdat externe publicatie mogelijk oprijvende effecten met zich mee kan brengen zou dit plafond alleen interne werking moeten hebben.

Een dergelijk plafond zou – gelet op de reikwijdte van de Code Tabaksblad - in principe betrekking hebben op beursvennootschappen. Uiteraard is het ook mogelijk voor raden van commissarissen van niet-beursvennootschappen om een dergelijk plafond in het beloningsbeleid op te nemen en hanteren bij individuele contracten met een bestuurder.

Vraag 3. Wanneer is er sprake van ‘absurd hoge bedragen’? Kunt u voorbeelden noemen?

Bij beantwoording van recente Kamervragen over het beloningspakket van de topman van Numico heb ik aangegeven dat in dat geval in zijn totaliteit sprake is van een uitzonderlijk beloningspakket dat in zijn uitwerking leidt tot een extreme beloning.

Vraag 4. Behoren ‘absurd hoge bedragen’ tot het verleden als er beloningsplafonds komen voor bestuurders in het bedrijfsleven? Zo ja, waarom? Zo neen, waarom niet?

Het vaststellen van het beloningenbeleid en de individuele beloningen is een zaak van de aandeelhouders respectievelijk de raad van commissarissen. Hierdoor blijven eventuele excessen mogelijk. Ik heb de hoop dat een intern beloningsplafond van de raad van commissarissen kan bijdragen aan een betere beheersbaarheid van de remuneratie en excessen zal voorkomen doordat

¹ Financieel Dagblad, 'Bos wil plafond topsalaris', 4 september 2007

de beloning, ook het variabele deel, gemaximeerd wordt. Overigens dient u zich hierbij te realiseren dat een beloningsplafond enkel (eenzijdig) opgenomen kan worden in nieuw af te sluiten contracten. Ten aanzien van bestaande contracten zal een dergelijk plafond veelal ontbreken waardoor het effect niet meteen merkbaar zal zijn.

Vraag 5. In hoeverre wordt het verband tussen prestatie en beloning duidelijk met een beloningsplafond?

Pas als de bestuurder op alle vooraf bepaalde, meetbare en beïnvloedbare doelen 100% scoort, zal de bestuurder een beloning krijgen ter hoogte van het beloningsplafond. Een bestuurder die op bepaalde onderdelen minder heeft gepresteerd, zal een lagere beloning ontvangen.

Vraag 6. Bent u bereid een maximum te stellen voor het beloningsplafond? Zo ja, kunt u dat toelichten? Zo neen, wat is een beloningsplafond waard als ieder bedrijf zelf de hoogte hiervan kan bepalen?

Neen. De hoogte van de beloning van de bestuurders is primair een zaak van de onderneming. De Raad van Commissarissen en/of de algemene vergadering van aandeelhouders bepalen het beloningsbeleid dan wel de individuele beloning. Het is ook aan hen om te bepalen hoe zij het beloningsplafond feitelijk vormgeven. De overheid dient zich terughoudend op te stellen met betrekking tot de feitelijke invulling van een dergelijk plafond. Ik heb de overtuiging dat het beloningsplafond kan bijdragen aan een betere beheersbaarheid van de remuneratie en eraan kan bijdragen om in de toekomst excessen te voorkomen, doordat de onderneming voor het aantrekken van een bestuurder al moet realiseren wat de maximale beloning is die deze bestuurder kan ontvangen.

Vraag 7. Waarom laat u het over aan raden van commissarissen om het maximum van een beloningsplafond te bepalen als u tegelijk vaststelt dat commissarissen het vaak laten afweten om de inkomens te beteugelen?

Zoals reeds verwoord in mijn antwoord op de vorige vraag meen ik dat het primaat bij de onderneming ligt. Het kabinet hecht waarde aan de contractsvrijheid die het uitgangspunt is in de Nederlandse wet- en regelgeving. Bovendien kunnen bestaande contracten niet eenzijdig opgebroken worden om de beloning de facto te verminderen, zodat het effect van de Code Tabaksblat en de aanbevelingen van de Monitoring Commissie Corporate Governance Code nog moeilijk te bepalen is. Ik heb echter wel de hoop dat ondernemingen hun beloningsbeleid gaan aanpassen aan de Code en aanbevelingen.

Vraag 8. Bent u bereid het bedrijfsleven te verplichten om een beloningsplafond voor bestuurders vast te stellen? Zo ja, kunt u dat toelichten? Zo neen, waarom niet?

Vraag 9. Welke 'eventuele aanvullende maatregelen' zijn er 'nodig' als beloningsplafonds zouden ontbreken?

Antwoorden op de vragen 8 en 9: Het vaststellen van een beloningsplafond voor bestuurders door de raad van commissarissen zou de norm moeten worden. Het instrument daartoe heb ik nog niet bepaald. In de rede ligt het opnemen van een dergelijk voorschrift in de Code Tabaksblad. De Code biedt de mogelijkheid om het voorschrift uitvoeriger te omschrijven dan in de wet. Bedacht dient te worden dat beursvennootschappen gehouden zijn om uitleg te geven indien de Code niet nageleefd wordt.

Vraag 10. Waarom vindt u het 'logisch' dat bestuurders een bonus krijgen?

Een beloning van een bestuurder kan naast een vast gedeelte uit een variabel deel bestaan. Het variabele deel dient bij beursondernemingen te worden gekoppeld aan vooraf bepaalde, meetbare doelen, die op termijn moeten worden gerealiseerd. Afhankelijk van de realisatie van de doelen kan een variabele beloning verschillen in hoogte. Een variabele beloning kan, bij realisatie van doelen, leiden tot een salarisstijging van een topbestuurder. Zo'n doel kan het succesvol afronden van een fusie of overname zijn.