

Directie Financiële Markten

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA Den Haag

Datum	Uw brief (Kenmerk)	Ons kenmerk
16 juli 2007	2060718370	FM 2007-01539 U

Onderwerp  
Vragen van de leden Karabulut en Irrgang over stijging van topinkomens

Geachte voorzitter,

In antwoord op de vragen van de leden Karabulut en en Irrgang (beiden SP) over "stijging van de topinkomens met ruim 12%", die mij zijn toegezonden per brief van 15 juni 2007 onder nummer 2060718370, deel ik u mede dat de vragen worden beantwoord als aangegeven in de bijlage.

Hoogachtend,

De minister van Financiën,

Wouter Bos

## 2060718370

Vragen van de leden Karabulut en Irrgang (beiden SP) aan de minister van Financiën over de stijging van de topinkomens met ruim 12 procent. (Ingezonden 15 juni 2007).

*1, 2. Wat is uw oordeel over het bericht dat in 2006 de topinkomens met ruim 12 procent zijn gestegen?<sup>1</sup> Vindt u de stijging van de topsalarissen in 2006 van ruim 12 procent, tegenover een gemiddelde loonstijging van 2 procent in 2006, verantwoord? Zo ja, kunt u uw antwoord toelichten? Zo neen, waarom niet?*

De stijging van topinkomens is vooral een zorg daar waar onvoldoende toetsing aan geleverde prestaties plaats vindt. Daar kan in dit geval in zijn algemeenheid op basis van gemiddelde cijfers niet veel van gezegd worden.

*3. Wat is uw oordeel over de salarisverhoging van 48 procent, te weten 6,3 miljoen euro of met andere woorden 211 maal een modaal inkomen, van de topman van Aegon?*

De vaststelling van het beloningsbeleid en de hoogte van de beloningen is een zaak van de raad van commissarissen, aandeelhouders en andere direct bij het bedrijf betrokken stakeholders. Het is in dat verband wenselijk dat toegekende beloningen passen in het loongebouw van de ondernemingen en maatschappelijk uitlegbaar zijn. In zijn algemeenheid is het kabinet van oordeel dat, met het oog op het behoud van evenwichtige sociaal-economische verhoudingen, bij beloningen proportionaliteit en terughoudendheid (met het toekennen van zeer hoge beloningen) is geboden, zeker in nationale verhoudingen. Bij de beoordeling van de beloning van bestuurders moet tegelijkertijd rekening worden gehouden met de internationale context waarin een deel van het bedrijfsleven opereert en de daarmee samenhangende arbeidsmobiliteit van bestuurders alsmede de aantrekkelijkheid van Nederland als vestigingsland voor ondernemingen, hetgeen mede van invloed kan zijn op de (hoogwaardige) werkgelegenheid.

De Monitoring Commissie Corporate Governance Code onderzoekt momenteel de relatie tussen beloning en geleverde prestaties en zal eind dit jaar met haar rapport komen. Daarbij zal ook de relatie worden onderzocht tussen de ontslagvergoedingen en de geleverde prestaties.

*4. Deelt u de mening dat de hoogte van topsalarissen ingeperkt moet worden? Zo ja, welke maatregelen gaat u treffen om de grote stijging van topinkomens in het Nederlandse bedrijfsleven in te perken? Zo neen, waarom niet?*

---

<sup>1</sup> de Volkskrant, 9 juni 2007

De hoogte, aard en samenstelling van individuele bezoldigingen in het bedrijfsleven is een zaak van de vennootschap en de daarmee verbonden onderneming. Het gaat om private gelden. Dat wil echter niet zeggen dat het kabinet niets doet in sfeer van het beloningenbeleid en de beloningen van bestuurders. In het coalitieakkoord is opgenomen dat ondernemingsraden een adviesrecht krijgen aan aandeelhouders ten aanzien van de vaststelling van het beloningenbeleid. Ondernemingsraden kunnen daarmee invloed uitoefenen op de vaststelling van het beloningenbeleid. Verder is de Monitoring Commissie gevraagd de relatie tussen beloning en geleverde prestaties te onderzoeken. Daarnaast zal in het Besluit openbare biedingen worden geregeld dat bonussen van bestuurders bij overnames openbaar worden gemaakt. Daarmee zal duidelijk worden welke belangen de bestuurder zelf heeft bij het slagen van een overname.

*5. Wat is uw oordeel over het gegeven dat salarisstijgingen voornamelijk worden veroorzaakt doordat topbestuurders hogere bonussen ontvangen?*

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. Dit betekent niet dat variabele beloningen als instrument verkeerd zijn. Variabele beloningen kunnen bestuurders namelijk prikkelen in overeenstemming te handelen met het belang van de vennootschap, waaronder het belang van de werknemers, en haar aandeelhouders. Daarbij geldt het principe dat de bezoldigingsstructuur zodanig is dat zij de belangen van de vennootschap op middellange en lange termijn bevordert, niet aanzet tot gedrag van bestuurders in hun eigen belang met veronachtzaming van het belang van de vennootschap en falende bestuurders niet beloont.

*6. Wat is uw oordeel over het gegeven dat aandeelhouders in bijna alle gevallen instemmen met de voorgestelde salarisverhoging van bestuurders?*

In het bovengenoemde debat in de Tweede Kamer op 11 april jl. heb ik een moreel appel gedaan op onder andere aandeelhouders om hun verantwoordelijkheid te nemen om excessieve beloningen te matigen. De vergadering van aandeelhouders moet het beloningenbeleid van een vennootschap dat is opgesteld door de commissarissen vaststellen. Op die verantwoordelijkheid spreek ik aandeelhouders ook aan. Nederlandse institutionele beleggers staan open voor de discussie over beloningen van

bestuurders. Eumedion - belangenbehartiger van institutionele beleggers - heeft aangegeven kritisch te kijken naar het beloningsbeleid van topbestuurders. Ook ziet men een tendens dat grote pensioen- en beleggingsfondsen waaronder ABP, PGGM en Robeco, evenals een organisatie als de VEB, zich steeds meer manifesteren op aandeelhoudersvergadering daar waar het topbeloningen betreft. Ook zijn er topmannen die zelf vanwege de maatschappelijke druk bonussen terugstorten of hier afstand van doen.

*7. Bent u bereid wettelijke maximumnormen<sup>2</sup> in te voeren voor bonussen en opties? Zo ja, hoe en wanneer? Zo neen, op welke manier wilt u de slechte prikkels die de bestaande bonus- en optieregelingen geven aan bestuurders dan wel wegnemen?*

Mede gelet op hetgeen onder vraag 5 is vermeld met betrekking tot variabele beloningen bestaan er geen concrete plannen om wettelijke maximumnormen in te voeren voor bonussen en opties. Een dergelijke maximering kan naar verwachting ongewenste neveneffecten hebben. De neiging om bestuurders een hoger vast salaris toe te kennen zal bij een dergelijke maatregel kunnen toenemen. Slecht presteren zou daarmee als het ware worden "beloond". Ik kan me niet voorstellen dat u daar op zit te wachten. Ook kan het Nederlandse ondernemingen ertoe aanzetten een buitenlandse rechtsvorm te kiezen, waardoor de regeling niet op hen van toepassing zal zijn.

Ik acht het van belang dat er een goede relatie is tussen beloning en prestaties en inzichtelijke verantwoording van het beloningsbeleid en de individuele beloningen door de commissarissen.

*8. Herinnert u zich het spoeddebat over topinkomens van 11 april jl. waar u een moreel appèl deed op ondernemingsraden, aandeelhouders en anderen die over de zeer hoge salarissen gaan om excessieve beloningen aan de kaak te stellen?<sup>3</sup> Hoe beoordeelt u deze uitspraak nu blijkt dat de topsalarissen vorig jaar opnieuw met ruim 12 procent zijn gestegen?*

Ja, dat herinner ik mij, ik heb dit appèl gedaan nadat de salarissen over 2006 al waren vastgesteld.

*9. Bent u bereid de ondernemingsraden van ondernemingen een wettelijk instemmingsrecht te geven? Zo ja, hoe en wanneer? Zo neen, waarom niet?*

Nee, het zou tot vreemde verhoudingen leiden indien werknemers een veto zouden kunnen uitspreken over het salaris van hun bazen. Dit is een onwenselijke situatie. Het vaststellen van het beloningsbeleid is een

---

<sup>2</sup> <http://opiniepanel.tweevandaag.nl/index.php?pag=17&id=90>

verantwoordelijkheid van de aandeelhouders, nadat de raad van commissarissen het beloningenbeleid heeft opgesteld. Dit stelsel zal worden aangevuld met een adviesrecht voor de ondernemingsraad. Op dit moment wordt gewerkt aan een wetsvoorstel dat dit zal regelen. Een dergelijk adviesrecht biedt de ondernemingsraad de mogelijkheid om voorstellen te doen tot aanpassing van het beloningenbeleid of tot verbeteren van de transparantie en onderbouwing van het beleid.

*10. Wat is uw mening over de uitspraak van Morris Tabaksblat dat in de nieuwe versie van de code-Tabaksblat voor goed ondernemingsbestuur, niet moet worden geprobeerd de hoogte van de topsalarissen in het bedrijfsleven in te perken?<sup>4</sup>*

Ik begrijp deze opmerking gelet op het karakter van de Code. De Code hanteert het principe dat de bezoldigungsstructuur zodanig is dat zij de belangen van de vennootschap op middellange en lange termijn bevordert, niet aanzet tot gedrag van bestuurders in hun eigen belang met veronachtzaming van het belang van de vennootschap en falende bestuurders niet beloont. De Code levert een belangrijke bijdrage aan het beloningendebat door de aandacht voor de governance met betrekking tot beloningen, onder meer door invoering van de zogeheten remuneratiecommissie en de aandacht voor de onafhankelijkheid van commissarissen. Daarnaast wordt in de Code nadruk gelegd op (de transparantie van) het verantwoordingsproces over het beloningenbeleid aan de aandeelhouders. Zoals onder 3 aangegeven, zal de Monitoring Commissie eind dit jaar over de relatie tussen beloning en prestaties rapporteren.

---

<sup>3</sup> Handelingen Tweede Kamer, nr. 60, pag. 3368-3394, vergaderjaar 2006-2007

<sup>4</sup> <http://www.elsevier.nl/nieuws/economie/artikel/asp/artnr/148304/zoeken/ja/index.html>