

> Retouradres Postbus 20401 2500 EK Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 4
2513 AA 's-GRAVENHAGE

**Directoraat-generaal Bedrijfsleven
& Innovatie**
Directie Ondernemerschap

Bezoekadres
Bezuidenhoutseweg 73
2594 AC Den Haag

Postadres
Postbus 20401
2500 EK Den Haag

Factuuradres
Postbus 16180
2500 BD Den Haag

Overheidsidentificatienr
00000001003214369000

T 070 379 8911 (algemeen)
www.rijksoverheid.nl/ez

Ons kenmerk
DGBI-O / 13118106

Datum 06 september 2013
Betreft Beantwoording vragen over vertrekvergoedingen

Geachte Voorzitter,

Hierbij stuur ik u, mede namens de staatssecretaris van Financiën, de beantwoording op de vragen gesteld door Kamerlid Merkies (SP) aan de minister van Financiën over het bericht dat er hogere handdrukken worden uitgereikt dankzij sluiproutes (ingezonden 7 juni 2013, nummer 2013Z11574).

1

Wat is uw reactie op het artikel "Sluiproutes naar gouden handdrukken"?¹

2

Klopt het dat in de laatste drie jaar meer dan de helft van de 42 vertrokken bestuurders bij een beursgenoteerd bedrijf een bedrag heeft meegekregen van meer dan een jaarsalaris?

3

Deelt u de conclusie van de Vereniging van Effectenbezitters (VEB) dat aanvullingen op een ontslagvergoeding kunnen worden gekwalificeerd als sluiproute om de Nederlandse Corporate Governance Code te omzeilen? Zo nee, waarom niet?²

Beantwoording bij de vragen 1, 2 en 3

Ik heb kennisgenomen van het artikel van 1 juni jongstleden over vertrekvergoedingen in het NRC Handelsblad. Best practice bepaling II.2.8 van de Nederlandse corporate governance code (hierna: de Code) bepaalt voor Nederlandse beursvennootschappen dat een vertrekvergoeding van een bestuurder in beginsel niet meer dan één jaarsalaris mag bedragen.

¹ NRC Handelsblad "Sluiproutes naar gouden handdrukken", zaterdag 1 juni 2013.

² <http://www.veb.net/content/HoofdMenu/Home/Nieuwsoverzicht/Artikelen2013/exitpremies0106.aspx>

Daarbij heeft de Monitoring Commissie Corporate Governance Code (hierna: de Commissie) in haar rapport van 2011 aangegeven een vertrekvergoeding bij vrijwillig vertrek niet op zijn plaats is. Uit de rapportages van de Commissie blijkt al meerdere jaren dat ondernemingen relatief vaak uitleggen dat zij afwijken van de vergoeding van maximaal één jaarsalaris van bepaling II.2.8. Het geven van uitleg bij een afwijking is in lijn met het 'pas toe of leg uit' principe van de Code. Daarbij onderschrijf ik de boodschap van de Commissie in haar laatste rapport; indien als reden voor afwijking wordt gegeven dat de afspraak voortvloeit uit een contract van voor de inwerkingtreding van de Code, wordt het onderhand tijd om deze contracten te herzien zodat de vertrekvergoeding in lijn wordt gebracht met de Code.

Uit de monitoringrapportages van 2011 en 2012 blijkt dat de Code bij daadwerkelijk uitgekeerde vertrekvergoedingen zoals bedoeld in bepaling II.2.8 in bijna alle gevallen wordt nageleefd. Hierbij is onderzoek gedaan naar de mededelingen die hierover in de jaarverslagen zijn opgenomen. In 2011 zijn vijftien vertrekvergoedingen uitgekeerd. Hierbij wordt in vijf gevallen uitleg gegeven bij afwijking van de vergoeding van één jaarsalaris. Al deze vijf gevallen betreffen de uitleg dat de vergoeding afwijkt wegens een arbeidsrelatie van de bestuurder die al voor de inwerkingtreding van de Code bestond. De Commissie merkt hierbij op dat het totaal aantal vertrokken bestuurders hoger kan zijn dan de genoemde vijftien wanneer in deze telling ook de bestuurders meegenomen zouden worden die zonder vergoeding vertrokken zijn. In 2010 zijn achttien vertrekvergoedingen uitgekeerd. Daarbij zaten vier gevallen waar meer dan één jaarsalaris werd uitgekeerd. Bij twee van deze vier gevallen was sprake van niet-naleving omdat een uitleg voor afwijking ontbrak. Ik kan op basis van de rapportages van de Commissie niet concluderen dat hierbij gebruik gemaakt wordt van sluiproutes om de Code te omzeilen. Ondernemingen hebben een wettelijke verplichting om de Code na te leven. Het is aan de aandeelhouders om te beoordelen of een onderneming de code volgens hen op de juiste wijze naleeft en hierover zo nodig de dialoog aan te gaan. Ik zou het echter wel onwenselijk vinden als ondernemingen sluiproutes bedenken om zo de vertrekvergoeding van één jaarsalaris 'ongezien' te kunnen verhogen. Ik vraag de Commissie daarom om, naast aandacht voor de naleving van bepaling II.2.8, specifiek aandacht te besteden aan transparantie in het jaarverslag bij vertrek van bestuurders.

4

Vindt u het 'voorkomen van een lange en kostbare juridische procedure' als redengeving voor afwijking van de Code voldoende om als naleving hiervan te worden getypeerd?

Beantwoording bij vraag 4

U vraagt of ik de uitleg 'voorkomen van een lange en kostbare juridische procedure' als naleving typeer. De Commissie vraagt in haar recente rapportages aandacht voor de kwaliteit van de uitleg.

In eerste instantie houdt dit in dat de uitleg voldoende specifiek is zodat duidelijk wordt op grond van welke omstandigheid de onderneming van de Code meent te moeten afwijken. Het is uiteindelijk aan de aandeelhouders van de onderneming om te bepalen of de gegeven uitleg volstaat. De wens om lange en kostbare juridische procedures te voorkomen kan in een concreet geval legitiem zijn en het belang van een onderneming en zijn aandeelhouders

dienen. Een oordeel per concreet geval zal afhangen van alle specifieke omstandigheden en is aan de algemene vergadering van de betreffende vennootschap.

5

Kunt u aangeven in hoeverre de werkgeversheffing bij excessieve vertrekvergoedingen van toepassing is op de vertrekregelingen in het genoemde artikel?

Beantwoording bij vraag 5

De pseudo-eindheffing voor excessieve vertrekvergoedingen is van toepassing op de werkgever indien het jaarloon van een werknemer van die werkgever meer bedraagt dan € 531 000 (cijfers 2013) en die werknemer een vertrekvergoeding ontvangt welke meer bedraagt dan dat jaarloon. Het meerdere wordt belast bij de werkgever met een tarief van 75% (tot en met 2012 30%).

Op basis van de in het artikel opgenomen beperkte informatie is - mede gezien de complexiteit van de pseudo-eindheffing voor excessieve vertrekvergoedingen - niet te beoordelen of de pseudo-eindheffing voor de werkgevers van de genoemde personen van toepassing is.

6

Heeft de invoering van de belastingheffing excessieve beloningsbestanddelen een daling laten zien in het aantal excessieve beloningen bij vertrek? Zo ja, kunt u dat onderbouwen met getallen?

7

In hoeveel gevallen is er sinds de invoering van de werkgeversheffing bij excessieve vertrekvergoedingen ook daadwerkelijk een heffing geweest naar aanleiding van een excessieve vertrekvergoeding?

8

Kunt u een overzicht geven van de opbrengst tot op heden van de werkgeversheffing bij excessieve vertrekvergoedingen?

Beantwoording bij de vragen 6, 7 en 8

Ter zake van de pseudo-eindheffing voor excessieve vertrekvergoedingen zijn de in de volgende tabel opgenomen gegevens beschikbaar:

Jaar	Aantal aanslagen	Geheven (x 1 miljoen)
2009	27	€ 8,3
2010	36	€ 11,5
2011	42	€ 12,7
2012	40	€ 12,9

Uit de hierboven opgenomen tabel blijkt nog geen daling van het aantal gemelde excessieve vertrekvergoedingen bij beëindiging van de dienstbetrekking. Bedacht moet echter worden dat in een deel van deze gevallen de excessieve vertrekvergoeding het gevolg kan zijn van afspraken die vóór invoering van de pseudo-eindheffing voor excessieve vertrekvergoedingen reeds waren gemaakt.

(w.g.) H.G.J. Kamp
Minister van Economische Zaken