

Drs. P.W.A. Kasteleyn EMFC RC

Gelijke monniken, gelijke kappen



Salarissen in het algemeen en topsalarissen in het bijzonder zijn een dankbaar onderwerp voor discussie, ergernis en afgunst. Helpen de verslaggevingsregels voor beloningen om de salarisontwikkeling in de top te beperken?

Elsevier van 7 juni 2008 zet het voor ons op een rijtje:¹ de voorzitter van de Raad van Bestuur van een middelgrote onderneming heeft zijn salaris in de periode 2002-2007 zien stijgen met 46%.² De echte topsalarissen zijn nog sterker gegroeid. De bestuursvoorzitter van Wolters Kluwer kende in de afgelopen vijf jaar een salarisstijging van 290%. In dezelfde tijd is, om maar dicht in de buurt te blijven, het salaris van de assistent-boekhouder gedaald met 1,5%. Dat van de vakkenvuller is slechts 2% gestegen.

De vraag is natuurlijk hoe de grote verschillen in salarisontwikkeling tussen de zogenaamde 'zakenvullers' en de vakkenvullers zijn te verklaren. Vaak wordt gewezen op de beloning van topmanagers in de Verenigde Staten. Als wij onze inkomens niet naar een evenredig niveau trekken, zullen al onze topmannen emigreren (hoewel dit argument minder gehoord wordt met de forse daling van de dollarkoers). Voor de vakkenvullers geldt het omgekeerde. Looneisen zijn uit den boze. Anders zal het werk worden ingenomen door een 'goedkope Pool' of zal het werk verdwijnen naar China. Nog nooit heb ik gehoord dat de salariseis van een topman wordt geweigerd, omdat men nog wel een goedkoop 'topmannetje' kent uit Roemenië of India.

Bij vertrekpremies en ontslagbescherming zien wij eenzelfde redenering. De zakenvuller heeft de gouden handdruk nodig om het risico dat hij als topman loopt af te dekken. De vakkenvuller moet vooral noch een ontslagbescherming noch een ontslagvergoeding krijgen om de arbeidsmarkt te flexibiliseren en werkgevers aan te moedigen zo veel mogelijk mensen in dienst te nemen.

De wetgever heeft gemeend dat transparantie de oplossing vormt om de topbeloningen te beperken. Menig topbestuurder zal zich immers generen als een excessieve beloning publiek wordt en daarmee een gematigde beloning vragen. Op grond van artikel 2:383 BW moet in de toelichting bij de jaarrekening informatie worden verstrekt over beloningen van bestuurders en commissarissen. Onder beloningen wordt niet alleen het salaris verstaan, maar ook de uitkering bij beëindiging van het dienstverband, de winstdeling en bonusbetalingen. De wet laat toe de opgave van salaris die op personen herleid kan worden achterwege te laten. De Code Corporate Governance³ schrijft wel inzicht op persoonsniveau voor.

Het effect van de voorgeschreven transparantie is het omgekeerde van wat de wetgever beoogt. Juist als gevolg van de openheid over salarissen stijgen de beloningen van topmanagers fors: als een topman van een vergelijkbaar bedrijf meer verdient, zal deze hogere beloning de basis vormen voor de salarisvaststelling. De topman die al meer verdient zal uiteraard nooit een lager salaris gaan bedingen. Op basis van dit loonopdrijvende effect ligt de volgende conclusie voor de hand: verplicht bedrijven de salarissen van alle medewerkers openbaar te maken. Doe dit gedetailleerd op persoons- en functieniveau. Het zal leiden tot eenzelfde salariscorrectie als voor het topmanagement en bijdragen aan optimale informatie over en daarmee een optimale werking van de arbeidsmarkt.

Gelijke monniken, gelijke kappen.

Noten:

1. Bron: Berenschot.
2. Percentages zijn gecorrigeerd voor de consumentenprijsindex.
3. De Code Tabaksblad geldt voor beursgenoteerde ondernemingen, maar hiervan zijn veel codes afgeleid voor andere ondernemingen en sectoren.

2008-166

Column