

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1787

Vragen van het lid **Karabulut** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het groeiende verschil in inkomens tussen werknemers en bestuurders van bedrijven* (ingezonden 27 maart 2014).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 25 april 2014)

Vraag 1

Wat vindt u van het feit dat topbestuurders van beursgenoteerde bedrijven gemiddeld vijftig keer meer verdienen dan hun werknemers en de topman van Unilever tweehonderdentwaalf keer meer verdiende dan zijn werknemers?¹

Antwoord 1

Beloningen van topbestuurders moeten in verhouding staan tot het betreffende loongebouw. Zeker in tijden van crisis is het een verkeerd signaal dat bij sommige bedrijven het verschil in de beloning van topbestuurders en «gewone» werknemers groter is geworden.

Vraag 2

Bent u het eens met de stelling dat kleinere inkomensverschillen leiden tot betere prestaties van een land? Zo ja, op welke wijze gaat u de groeiende kloof tussen de beloning van topbestuurders en werknemers verkleinen? Zo nee, waarom niet?²

Antwoord 2

Het kabinet gaat niet over de beloning van bestuurders en werknemers binnen individuele bedrijven in de private sector. Dit is een zaak van de sociale partners. Het kabinet hecht wel aan een open en transparante dialoog hierover. Zoals ik uw Kamer per brief van 7 maart 2014 heb laten weten, wil ik excessieve topbeloningen daarom tegengaan door versterking van de medezeggenschap. Ik werk aan een aanpassing van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) die de rol van ondernemingsraden bij het beloningsbeleid voor bestuurders versterkt. Het kabinet zal de WOR zodanig aanpassen dat

¹ <http://www.volkskrant.nl/vk/nl/2680/Economie/article/detail/3620367/2014/03/22/Loonkloof-top-bedrijfsleven-en-werknemers-opgelopen.dhtml>

² <http://www.pvda.nl/berichten/2014/02/>

Hoe+kleiner+de+inkomensverschillen+hoe+beter+de+prestaties+van+een+land

jaarlijks een gesprek tussen bestuurder en de ondernemingsraad plaatsvindt over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen, inclusief die van het bestuur. Op basis van de huidige informatieverplichting is een gesprek over de beloningsverhoudingen reeds mogelijk. Dit wordt nu een verplichting.

Vraag 3 en 4

Wat is het absolute inkomen en hoe groot is het verschil tussen het inkomen van de hoogste baas van respectievelijk een schoonmaakbedrijf, de Nederlandse Spoorwegen, Shell, een ziekenhuis, een sociaal werkbedrijf en de ING en de laagstbetaalde werknemer?

Kunt u inzicht verschaffen in de loonkloof tussen de top- en basis van beursgenoteerde- en niet beursgenoteerde bedrijven?

Antwoord 3 en 4

Ik heb geen informatie over de beloningsverhoudingen binnen individuele bedrijven.

Alle werknemers tussen de 23 jaar en de AOW-leeftijd hebben recht op het wettelijk minimumloon, dat met ingang van 1 januari 2014 1.485,60 euro per maand bedraagt. Voor jongere werknemers (15 tot 23 jaar) geldt het leeftijdsafhankelijke minimumjeugdloon.

Publieke en semipublieke instellingen vallen onder de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). Hierin is vastgelegd dat het inkomen van bestuurders en hoogste leidinggevenden in de (semi)publieke sector maximaal 130% van een ministersalaris mag zijn. De WNT-norm voor 2014 bedraagt 230.474 euro. Zoals eerder aangegeven, gaat het kabinet niet over de beloning van bestuurders en leidinggevenden in de private sector.

Vraag 5

Deelt u de mening dat vrijblijvende maatregelen onvoldoende zijn om het groeiend verschil in lonen van top en basis aan te pakken?

Antwoord 5

In de private sector is de Code Corporate Governance een belangrijk instrument om de spelregels rondom het beloningsbeleid vast te leggen. De code geldt voor beursgenoteerde vennootschappen en bevat spelregels over goed bestuur. In de code is met betrekking tot bestuursbeloningen onder andere vastgelegd:

- De invloed van de bestuursbeloning op de beloningsverhoudingen binnen de onderneming moet worden meegewogen.
- De variabele beloning is gekoppeld aan vooraf bepaalde, beoordeelbare en beïnvloedbare doelen, die overwegend een lange termijnkarakter hebben.
- Het variabele beloningsdeel is passend ten opzichte van het vaste deel.
- De ontslagvergoeding van bestuurders is maximaal 1 jaarsalaris. Als dit kennelijk onredelijk is, is het maximaal 2 jaarsalarissen.
- In geval van buitengewone omstandigheden en onbillijke uitkomsten kan de Raad van Commissarissen (RvC) een eerder toegekende variabele beloning aanpassen.

Het kabinet vindt het belangrijk dat de sector hier zijn verantwoordelijkheid neemt. Naleving van de code is wettelijk verplicht en de monitoring commissie (commissie Streppel) rapporteert hier jaarlijks over. De code werkt volgens het «pas toe of leg uit» – principe. Bedrijven moeten uitleggen of de code wordt toegepast, of motiveren waarom zij afwijken van de code.

Zoals aangegeven in het antwoord op vraag 2 werk ik bovendien aan een aanpassing van de WOR die ervoor zal zorgen dat de rol van ondernemingsraden bij het beloningsbeleid versterkt wordt.

Daarnaast heeft de Europese Commissie recent een voorstel uitgebracht om de richtlijn aandeelhoudersrechten aan te passen, zoals aangekondigd in het Actieplan Europees vennootschapsrecht en corporate governance (COM(2012) 740). Dit bevat onder meer voorstellen om het beloningsbeleid en de individuele beloning van bestuurders transparanter te maken. Momenteel loopt een internetconsultatie over het richtlijnvoorstel. Daarna zal het kabinet een standpunt bepalen.

Vraag 6

Deelt u de mening dat alle lonen, dus ook die van de topbestuurders onder de cao moeten worden ondergebracht? Zo ja, hoe gaat u dit bewerkstelligen?

Antwoord 6

Nee, dit is aan de sociale partners.