

Vergaderjaar 2010–2011

32 500 XV

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2011

Nr. 102

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 september 2011

Naar aanleiding van het verzoek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 9 juni 2011 (2011Z12276/2011D30377), zend ik u hierbij een reactie op het rapport «Onderzoek naar topbeloningen 2010, de beloning van topbestuurders ten opzichte van medewerkers». Het onderzoek is uitgevoerd door Basis & Beleid, in opdracht van de FNV Vakcentrale, FNV Bouw en FNV Bondgenoten.

Ik heb met belangstelling kennis genomen van het rapport. In het onderzoek is getoetst of 50 geselecteerde ondernemingen uit verschillende sectoren voldoen aan twee normen die de FNV-bonden als uitgangspunt hanteren op het terrein van bestuursbeloning. De eerste norm waaraan getoetst wordt is «Factor 20». Volgens de FNV-bonden mag de vaste beloning van de voorzitter van de raad van bestuur maximaal 20 maal zo hoog zijn als het vaste salaris van de laagst betaalde medewerker in de onderneming. Volgens het rapport voldoet 30% van de onderzochte ondernemingen aan deze FNV-norm. De tweede norm waaraan getoetst wordt is een norm die FNV Bondgenoten hanteert: de variabele beloning van bestuurders mag niet meer zijn dan 50% van de vaste beloning. Van de onderzochte ondernemingen voldoet 62% aan deze 50%-norm.

De normen «Factor 20» en «50%» zijn eigen uitgangspunten die de FNV-bonden hanteren. Door het onderzoek wordt meer inzicht verkregen in de beloningsverhoudingen binnen private ondernemingen. Maar een eventuele discussie over dit onderwerp moet mijns inziens daar plaatsvinden waar ook de besluitvorming over de beloning plaatsvindt: in de onderneming zelf. Het is hierbij van belang dat de stakeholders die een rol hebben bij het beloningsbeleid goed gebruik maken van hun bevoegdheden. Ik doel dan op de aandeelhouders, de commissarissen en de werknemers. Ik ben namelijk van mening dat de door de FNV gehanteerde

uitgangspunten niet in alle gevallen toepasbaar zijn. Er zijn diverse factoren die de beloning van bestuurders en de beloning van werknemers beïnvloeden, zoals de (internationale) concurrentieverhoudingen in de markt waarin de onderneming opereert, de productie- of dienstverleningsstructuur van de onderneming en het opleidingsniveau van de werknemers.

Aandeelhouders stellen het beloningsbeleid vast. In de afgelopen jaren is er bij verschillende ondernemingen in de algemene vergadering van aandeelhouders discussie gevoerd over het voorgestelde beloningsbeleid. Bovendien kunnen aandeelhouders, indien er een (gedrags)code van toepassing is op de onderneming, zoals de Nederlandse corporate governance code of de code banken, het bestuur en de raad van commissarissen ter verantwoording roepen over de naleving van die code. Aan niet-naleving kunnen zij vergaande sancties verbinden. Overigens is bij alle staatsdeelnemingen waar de Staat aandeelhouder is reeds een nieuw en gematigd beloningsmaximum vastgesteld.¹ De raad van commissarissen stelt vaak de beloning van de individuele bestuurders vast. Nederlandse beursondernemingen zijn wettelijk verplicht de Nederlandse corporate governance code na te leven. Deze code bepaalt onder meer dat bij de vaststelling van de totale bezoldiging van bestuurders de invloed ervan op de beloningsverhoudingen binnen de onderneming wordt meegewogen.² Wanneer deze codebepaling niet wordt toegepast, dient de vennootschap in haar jaarverslag te motiveren waarom dit het geval is. Daarnaast kan de raad van commissarissen op grond van de Nederlandse corporate governance code en het bij uw Kamer ingediende wetsvoorstel Aanpassing en terugvordering bonussen³ onder bepaalde omstandigheden toegekende of uitgekeerde variabele beloningscomponenten aanpassen respectievelijk terugvorderen. Tot slot kunnen werknemers een rol spelen bij het beloningsbeleid. De ondernemingsraad moet informatie krijgen over de beloningsverhoudingen binnen de onderneming.⁴ Bovendien heeft de ondernemingsraad in NV's de bevoegdheid om een standpunt op te stellen over het beloningsbeleid. In de aandeelhoudersvergadering kan hij zijn standpunt toelichten.⁵

Uiteindelijk gaat het erom dat er binnen ondernemingen een goede corporate governance structuur bestaat, waar het beloningsbeleid van bestuurders deel van uitmaakt. Het kabinet werkt continu aan een evenwichtig corporate governance stelsel. In de praktijk is het van belang dat alle betrokkenen goed gebruik maken van hun bevoegdheden, onder meer om de discussie over beloningsverhoudingen binnen hun eigen onderneming te voeren. Het rapport van de FNV-bonden kan hier een bijdrage aanleveren.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H. G. J. Kamp

¹ Zie de meest recente brief van de minister van Financiën hierover, dd. 19 oktober 2010, Kamerstukken II 2010/11, 28 165, nr. 115.

² Best practice II.2.2 van de Nederlandse corporate governance code.

³ Wetsvoorstel van de minister van Veiligheid en Justitie en de minister van Financiën, Kamerstukken nr. 32 512.

⁴ Artikel 31d van de Wet op de ondernemingsraden.

⁵ Staatsblad 2010, 250.