

Vergaderjaar 2000–2001

27 400 XV

Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2001

Nr. 62

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 augustus 2001

Begin juli heb ik de Tweede Kamer der Staten-Generaal toegezegd om de ontwikkeling van topinkomens in het bedrijfsleven op basis van de thans beschikbare gegevens nader in kaart te brengen. Bijgevoegd treft u dit aan.

Uit het beschikbare materiaal blijkt dat voor een groep van 137, veelal zeer grote bedrijven, de beloning van bestuurders het afgelopen jaar is toegenomen met gemiddeld 11,8 tot 17,6 procent. De stijging van het totale inkomen, waarin ook eventuele flexibele beloningselementen zijn opgenomen, was daarbij duidelijk hoger dan de toename van het vaste inkomen. Deze stijging is aanzienlijk hoger dan die van werknemers. De loonstijging van topmensen uit middelgrote ondernemingen was ongeveer gelijk aan die van werknemers exclusief bestuurders. De stijging van topinkomens heeft enkele mogelijke oorzaken. Deze zijn de krapte op de arbeidsmarkt, de grotere variabele looncomponent van bestuurders en internationale concurrentie om topmanagers. In de bijgevoegde onderzoeksrapportage wordt hierop ingegaan. De uitvoering van de motie Rosenmöller (27 734, nr. 9), waarin wordt gevraagd het onderzoek naar de ontwikkeling van topinkomens te verbreden naar de (semi-)collectieve sector, zal plaatsvinden via een apart onderzoek. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zal naar verwachting rond de jaarwisseling daarover rapporteren.

Het staat voorop dat – ongeacht de hoogte van de stijgingen – loonvorming primair de verantwoordelijkheid is van de sociale partners. Het Kabinet beschikt niet over instrumenten om direct in de loonontwikkeling in te grijpen: niet in CAO's en ook niet voor topinkomens. Om de transparantie, verantwoording en zeggenschap rondom de bezoldiging van topbestuurders en commissarissen te vergroten en daarmee bij te dragen aan een verantwoorde loonontwikkeling is het Kabinet voornemens de Tweede Kamer twee wetsvoorstellen voor te leggen. Het gaat hier om de wetsvoorstellen «Openbaarmaking bezoldiging en aandelenbezit bestuur-

ders en commissarissen» en «Versterking positie algemene vergadering van aandeelhouders (AvA) inzake de bezoldiging van bestuurders en commissarissen». De bepalingen van deze wetsvoorstellen strekken zich uit tot de naamloze vennootschappen die voor het aantrekken van hun eigen vermogen (mede) een beroep doen op de openbare kapitaalmarkt (de zogenoemde open naamloze vennootschappen, waaronder alle beurs-genoteerde vennootschappen).

1) Wetsvoorstel «Openbaarmaking bezoldiging en aandelenbezit bestuurders en commissarissen»

Via een wijziging van Boek 2 BW worden alle open naamloze vennootschappen (waaronder beursgenoteerde vennootschappen) verplicht in de jaarrekening per individuele (gewezen) bestuurder en commissaris opgaaf te doen van alle soorten beloningen die zij van de vennootschap ontvangen. De jaarrekening dient verder gedetailleerde informatie te bevatten over de aan bestuurders en eventueel commissarissen toegekende optierechten.

Daarnaast wordt de Wet melding zeggenschap in ter beurze genoteerde vennootschappen 1996 (Wmz 1996) aangepast om bestuurders en commissarissen van beursgenoteerde vennootschappen te verplichten (wijzigingen in) hun aandelenbezit in de eigen vennootschap en in gelieerde vennootschappen aan de Stichting Toezicht Effectenverkeer te melden, die deze gegevens openbaar maakt.

Het Kabinet en de vertegenwoordigers van de sociale partners bepleiten een verantwoorde loonontwikkeling in Nederland. Dit pleidooi heeft betrekking op de loonontwikkeling van zowel werknemers als bestuurders. Het Kabinet heeft in de resultaten van het onderhavige onderzoek en vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid aanleiding gezien om het wetsvoorstel op twee punten aan te passen:

a) Verplichting tot opname van een verslag inzake het gevoerde bezoldigingsbeleid in het jaarverslag

Voor bestuurders worden steeds vaker individuele regelingen getroffen met specifieke voorwaarden per bestuurder. De bezoldiging van bestuurders bij dezelfde vennootschap verschilt daardoor vaak in hoogte en samenstelling. Aandeelhouders, werknemers en andere bij de vennootschap betrokkenen, zoals de OR, kunnen zich daarom pas echt een goed beeld vormen over het gevoerde bezoldigingsbeleid als niet alleen de individuele cijfers zichtbaar worden gemaakt, maar ook de achtergronden van beloningsverschillen en -stijgingen worden toegelicht.

b) Verplichte publicatie van de prestatiecriteria van optieregelingen en bonussen

In het wetsvoorstel was al bepaald dat de «belangrijkste voorwaarden die voor uitoefening van de opties gelden» moeten worden vermeld in de jaarrekening. Hieraan is toegevoegd dat indien een bonus of optieregeling afhankelijk is gesteld van bepaalde doelen of criteria, de vennootschap daarvan melding maakt. Steeds meer vennootschappen passen prestatiecriteria toe bij de optie- en bonusregelingen van hun bestuurders. Transparantie over de gehanteerde prestatiecriteria laat nu nog te wensen over, zoals ook uit het rapport over de ontwikkeling van topinkomens blijkt.

2) Wetsvoorstel «Versterking positie algemene vergadering van aandeelhouders (AvA) inzake de bezoldiging van bestuurders en commissarissen»

Dit wetsvoorstel is op 17 augustus besproken in de MR. Het is van toepassing op de open naamloze vennootschappen (waaronder alle beurs-genoteerde vennootschappen). Dit is hetzelfde toepassingsbereik als bij het wetsvoorstel openbaarmaking bezoldiging en aandelenbezit bestuurders en commissarissen. De volgende wetswijzigingen worden daarbij in overweging genomen:

- a) Voor de vaststelling van de bezoldiging van bestuurders en commissarissen is de AvA het bevoegde orgaan, tenzij de statuten anders bepalen (hetgeen bijna altijd het geval is). Voorgesteld wordt dat de AvA niet beperkt mag worden in haar bevoegdheid de statuten te wijzigen als het gaat om het vaststellen van de bezoldiging. Op die manier kan de AvA die bevoegdheid weer naar zich toe trekken.
- b) Voor het geval de statuten inderdaad een ander orgaan aanwijzen om de bezoldiging vast te stellen, bepaalt het wetsvoorstel dat (elke wijziging van) het bezoldigingsbeleid ten aanzien van bestuurders en commissarissen ter goedkeuring aan de AvA dient te worden voorgelegd.

Het voorstel wordt, voordat het naar de Raad van State wordt gezonden, op korte termijn voor advies aan de Commissie vennootschapsrecht voorgelegd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. A. F. G. Vermeend

1. Inleiding

Begin juli heb ik de Tweede Kamer toegezegd om de stijging van de topinkomens in het bedrijfsleven nader te laten onderzoeken. De aanleiding bestond uit enkele onderzoeken die tot verschillende uitkomsten hebben geleid. Een samenvatting is te vinden in Bijlage 1. Deze notitie is een onderzoek naar de feiten rond de ontwikkeling van topinkomens in de marktsector. Op voorhand dient te worden aangegeven dat de berekening wordt bemoeilijkt door het feit dat exacte cijfers op dit moment niet voorhanden zijn. Er is momenteel geen wettelijke verplichting voor grote ondernemingen om details over hun beloningsbeleid openbaar te maken.

Voor het rapport wordt gebruik gemaakt van twee, onafhankelijk van elkaar uitgevoerde onderzoeken. Het eerste is het AVO-onderzoek van de Arbeidsinspectie. Dit wordt aangevuld met cijfermateriaal uit de database van de consultancybureaus HayGroup en Towers Perrin. Deze rapporten zullen in paragraaf 2 en 3 in samengevatte vorm worden weergegeven. In paragraaf 4 worden de cijfers uit beide bronnen naast elkaar gezet. Vervolgens komen in paragraaf 5 de trends aan bod die mogelijk een rol hebben gespeeld bij de totstandkoming van de salarisstijgingen. Paragraaf 6 bevat enkele slotopmerkingen.

2. Stijging topinkomens in de AVO-bestanden

Jaarlijks rapporteert de Arbeidsinspectie over ontwikkelingen van de arbeidsvoorwaarden. Het doel van het Arbeidsvoorwaardenonderzoek (AVO) is representatieve informatie te verschaffen over de feitelijke ontwikkeling van lonen en andere op geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden van werknemers. De schatting is gebaseerd op een representatieve steekproef van het Nederlandse bedrijfsleven. Standaard presenteert de Arbeidsinspectie de loonontwikkeling per uur, die is gebaseerd op de ontwikkelingen van het maandloon en het aantal per maand gewerkte uren. De peilmomenten zijn oktober 1999 en 2000. Het maandloon is gebaseerd op het standaard functieloon en daarboven op uitbetaalde periodieke toeslagen zoals ploegen- en inconvenientietoeslag. Over de extra uitkeringen – zoals dertiende maand en winstafhankelijke uitkeringen – op jaarbasis wordt afzonderlijk gerapporteerd. Optie- en pensioenregelingen zijn niet meegenomen in de berekeningen, omdat het hier geen beloningen betreft waarover direct kan worden beschikt en de waarde hiervan veelal moeilijk vast te stellen is. Voor beide geldt dat verschillende rekenmodellen gebruikt kunnen worden, die tot uiteenlopende resultaten kunnen leiden. Daarnaast laat de rechtspersoonlijkheid van veel bedrijven geen optieregelingen toe, waardoor de vergelijkbaarheid met andere bedrijven wordt bemoeilijkt. De definitie en samenstelling van de loonstijging in de methodiek van de Arbeidsinspectie is te vinden in Bijlage 2.

Uit de cijfers kan ook de salarisontwikkeling voor bestuurders in Nederlandse ondernemingen worden afgeleid. De werknemers in de bestanden zijn ingedeeld in categorieën. Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de LTD-functieniveaus 7 en 8, die tezamen de hoogste leidinggevende niveaus in de onderneming vormen.¹ Hierbij past echter de opmerking dat na uitsplitsing naar bestuursfuncties het aantal waarnemingen vanuit een oogpunt van representativiteit aan de lage kant kan zijn.

¹ Zoals gedefinieerd in «Arbeidsvoorwaardenontwikkeling in 1999», Arbeidsinspectie, februari 2001.

De uitkomsten zijn gebaseerd op de loonmutatie van de «blijvers», dat wil zeggen de mensen die in de steekproefperiode niet van baan zijn veranderd. Van het zogenoemde «komers-en-gaanderseffect» is geabstraheerd,

omdat dit een onderschatting geeft van de feitelijke loonontwikkeling. Over de gehele populatie genomen zullen veelal oudere werknemers namelijk uitstromen en plaatsmaken voor jongere werknemers. Deze verandering in de samenstelling van het personeelsbestand zorgt voor een daling van het gemiddelde loon, omdat oudere werknemers gemiddeld meer verdienen dan jongere. Ook andere oorzaken – zoals minder of meer uren gaan werken of veranderen van werkgever – maken de vergelijkbaarheid van de peilmomenten moeilijker. Om deze redenen is gekozen voor de loonmutatie van de blijvers als de beste benadering van de salarisstijging van de gemiddelde werknemer.

De loonstijging is in onderstaande tabellen in verschillende onderdelen uitgesplitst. Onder winstuitkering vallen beloningsvormen die direct gerelateerd zijn aan de hoogte van de financiële resultaten van de onderneming. Alle andere vormen van incidentele beloning vallen in de categorie «overige uitkeringen». Hierbij valt te denken aan bijvoorbeeld prestatiebeloning op basis van het behalen van vooraf gestelde «targets».

Tabel 1 geeft de loonstijging aan van managers op niveau 7 en 8 vergeleken met die van werknemers in niet-bestuursfuncties. De toename van de salarissen op niveau 7 is iets hoger dan die van de werknemers exclusief bestuurders. Het verschil met niveau 8 is groter.

Tabel 1: Loonstijging managers vergeleken met niet-bestuursfuncties 1999–2000

Functie	Bruto-uurloon	Winstuitkering	Overige uitkeringen	Totaal
Niveau 7	6,5	0,8	– 0,1	7,2
Niveau 8	9,8	– 0,1	1,6	11,3
Werknemers excl. bestuur	6,3	0,3	0,2	6,8

De verschillen tussen niveau 7 en 8 blijven bestaan als de steekproef wordt onderverdeeld in bedrijven met minder en meer dan duizend werknemers. Gegeven het datamateriaal is dit de meest representatieve tweedeling. Uit tabel 2 blijkt dat de stijgingen in bedrijven met minder dan 1000 werknemers wel geringer zijn dan voor de gemiddelde steekproef.

Tabel 2: Loonstijging managers in bedrijven met minder dan 1000 werknemers 1999–2000

Functie	Bruto-uurloon	Winstuitkering	Overige uitkeringen	Totaal
Niveau 7	6,2	0,8	– 0,2	6,8
Niveau 8	9,3	0,8	0,7	10,8

Tabel 3 bevestigt dat managers in grotere bedrijven (met meer dan 1000 werknemers) gemiddeld genomen een sterkere loonstijging doormaken dan in kleinere bedrijven. Het belang van overige uitkeringen lijkt eveneens toe te nemen.

Tabel 3: Loonstijging managers in bedrijven met meer dan 1000 werknemers 1999–2000

Functie	Bruto-uurloon	Winstuitkering	Overige uitkeringen	Totaal
Niveau 7	7,4	0,6	0,0	8,0
Niveau 8	10,0	– 0,6	2,1	11,5

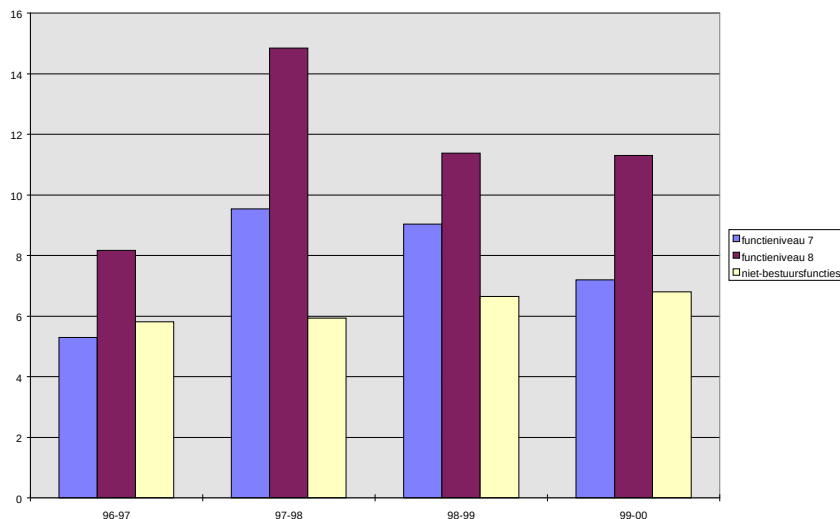
Samenvattend kan gesteld worden dat de loonstijging van niveau 7-leidinggevend in bedrijven met minder dan 1000 werknemers niet veel verschilt met de gemiddelde loonontwikkeling van de werknemers exclusief bestuurders. De managers in deze categorie hadden weliswaar een sterkere toename van de winstuitkering, maar daar stond een teruggang in het niveau van de overige uitkeringen tegenover.

De mutaties in de vaste en de variabele looncomponenten zijn voor bestuurders van functieniveau 8 groter dan voor anderen. De toename van de overige uitkeringen is het sterkst voor deze categorie. Tegelijkertijd liepen de winstafhankelijke uitkeringen gemiddeld terug.

De cijfers van de Arbeidsinspectie kunnen ook over meerdere jaren worden vergeleken. In de onderstaande figuur zijn de loonstijgingen voor bestuurders van functieniveau 7 en 8 vergeleken met die voor werknemers.

Uit figuur 1 blijkt dat het beeld van afgelopen jaar niet drastisch afwijkt van de voorgaande jaren. Vanaf 1996 tot 1999 waren de stijgingen voor functieniveau 8 steeds het sterkst. De verschillen tussen functieniveau 7 en de categorie werknemers exclusief bestuurders zijn geringer. Van 1996 op 1997 was de stijging voor werknemers zelfs groter dan die voor managers van niveau 7. Gezien het beperkte aantal waarnemingen voor bestuursfuncties, met name van niveau 8, kunnen steekproefeffecten een rol spelen. Zo is de loonstijging over 1997–1998 voor bestuurders van functieniveau 8 voor een deel toe te schrijven aan een beperkt aantal waarnemingen dat ruim boven het gemiddelde lag.

Figuur 1: Loonontwikkeling in de periode 1996–2000 op verschillende functieniveaus



3. Analyse Hay/Towers Perrin

De consultancybureaus HayGroup en Towers Perrin (hierna HTP) beschikken over een uitgebreide database met salarisgegevens. Deze zijn afkomstig uit adviesopdrachten en enquêtes van beide bureaus. De cijfers zijn geleverd door de salarisadministratie van de betrokken bedrijven. Het bestand bestaat vooral uit middelgrote en grote ondernemingen, waaronder alle bedrijven die zijn opgenomen in de AEX- en bijna alle in de Midkap-index.

Op basis van alle beschikbare gegevens uit de bestanden van HTP ten aanzien van de beloning van de Nederlandse leden van de hoogste directieniveaus is een schatting gemaakt van de loonstijging van topbestuurders. Buitenlandse managers zijn niet meegenomen, omdat volgens HTP voor hen «een andere beloningspraktijk geldt die sterk afhankelijk is van de persoonlijke situatie». Details over de steekproef staan in de volgende tabel. Aan de hand van de omzetcijfers is tevens het aantal werknemers indicatief opgenomen.

Tabel 4: Categorieën en steekproefgrootte HTP

Categorie	Omzet	Werknemers	Aantal bedrijven	Aantal bestuurders
A	> 30 miljard	> 70 000	13	42
B	10–30 miljard	20 000–70 000	21	68
C	3–10 miljard	7 000–20 000	41	111
D	1–3 miljard	2000–7000	62	134
E	300 miljoen – 1 miljard	700–2000	95	207
F	100–300 miljoen	250–700	176	328

In het onderzoek zijn de volgende inkomenscomponenten meegenomen:

- totaal vast inkomen: het totale gegarandeerde jaarinkomen, inclusief vakantiegeld, vaste dertiende en veertiende maand en vaste gratificaties;
- variabel inkomen: niet gegarandeerd en afhankelijk van resultaten van individu, groep of bedrijf.

De som van beide delen wordt door HTP «total cash» genoemd. Om vergelijking met de AVO-bestanden mogelijk te maken, is door HTP dezelfde berekeningswijze gebruikt als de Arbeidsinspectie die hiervoor is beschreven. De eerder gepubliceerde cijfers zijn dus bewerkt om de uurloonmutatie van de blijvers weer te geven. De peildatum is 1 juli 2000.

Tabel 5: Toename inkomen topmanagers 1999–2000 van bedrijven in verschillende categorieën

Categorie	Gemiddelde	Q1	Q2	Q3
A	17,6	4,8	15,8	33,2
B	16,8	2,4	16,1	29,8
C	15,7	1,3	13,5	35,4
D	11,8	1,7	10,4	24,8
E	8,3	3,7	8,1	15,4
F	6,9	2,1	6,8	15,2

* Q1, Q2 en Q3 geven de kwartielniveaus aan.

Voor bedrijven in de categorieën A, B en C (een omzet van boven de 3 miljard gulden ofwel meer dan 7000 werknemers) ligt de toename van het «total cash»-inkomen van 1999 op 2000 boven de 15 procent. Hierbij moet wel worden aangetekend dat het om een relatief klein aantal ondernemingen gaat. De loonstijging blijkt sterker te zijn naarmate de omvang van de onderneming toeneemt. De toename in de relatief grootste bedrijven is 2,5 keer zo groot als die in de kleinste.

Uit de getallen in de kolom Q1 blijkt dat 25 procent van de waarnemingen dichter in de buurt van nul komen. De kans is dan ook aanwezig dat enkele topbestuurders een negatieve inkomensstijging hebben gehad. Aan de andere kant (Q3) zijn er ook uitschieters te zien. De spreiding lijkt ook afhankelijk van de grootte van de onderneming. Het verschil tussen

Q1 en Q3 is veel groter in de hoogste categorie (4,8 procent en 33,2 procent) dan in de laagste (2,1 procent en 15,2 procent).

HTP merkt op dat «de stijging van het «total cash»-inkomen in de periode 1999–2000 duidelijk hoger was dan die van het vaste inkomen. De gemiddelde stijging van het vaste inkomen van de bestuurders in de grootste ondernemingen (categorie A) in de periode 1999–2000 bedroeg 9 procent.» Op een totale stijging van het «total cash» inkomen met 17,6% voor deze categorie, betekent dit een veel grotere toename van het variabele deel. De bureaus schrijven hiermee het grootste deel van de loonstijging van topmanagers toe aan de variabele looncomponent.

Gegevens over de ontwikkelingen van de afgelopen jaren zijn niet voorhanden. Dit heeft twee redenen. Ten eerste heeft HTP voor dit rapport een afwijkende berekeningsmethode gevolgd om vergelijkbaarheid met het AVO te bevorderen. De cijfers over de afgelopen jaren zijn op een andere wijze tot stand gekomen. Ten tweede verandert de database van HTP per jaar van samenstelling, wat zijn weerslag heeft op de vergelijkbaarheid.

4. Interpretatie cijfers

AVO heeft gegevens die representatief zijn voor het gehele Nederlandse bedrijfsleven. De categorie grootste bedrijven is echter gering van omvang, waardoor het moeilijk is om hier een nauwkeurige schatting van te maken. Dit zijn echter de bedrijven waarnaar in de thans lopende discussies over dit onderwerp vaak wordt verwezen. Voor gedetailleerde gegevens over deze groep biedt het bestand van HTP uitkomst, omdat alle grote beursgenoteerde ondernemingen – zoals eerder reeds vermeld – hierin zijn opgenomen.

De Arbeidsinspectie vindt voor bestuurders van functieniveau 7 in bedrijven tot 1000 werknemers een gemiddelde loonstijging van 6,8 procent. HTP komt in de categorie tot 700 werknemers op een toename van 6,9 procent. De loonstijging komt overeen met die van het overige personeel, zoals blijkt uit de AVO-bestanden. Managers van functieniveau 8 in bedrijven met meer dan 1000 werknemers kunnen volgens de Arbeidsinspectie rekenen op een gemiddelde salarisstijging van 11,5 procent. HTP vindt voor de categorie 2000 tot 7000 werknemers een toename van het loon van 11,8 procent.

Bestuurders in de categorieën van de grootste ondernemingen – met meer dan 7000 werknemers – noteren de hoogste stijgingen met meer dan 15 procent. Het betreft hier minder dan 100, veelal beursgenoteerde ondernemingen. De veranderingen in variabel loon blijken sterker bij grotere bedrijven.

De grootte van een bedrijf is dus van invloed te zijn op het beloningsbeleid. De loonstijgingen zijn sterker, maar ook de variabiliteit neemt toe. Dit komt overeen met de bevindingen van Conyon en Schwalbach¹. Zij hebben met behulp van macro-cijfers de variatie in het niveau van managersalarissen in Europa onderzocht. De onderzoekers tonen een significant verband aan tussen zowel beloning en bedrijfsgrootte als beloning en functieniveau.

Uit AVO-cijfers blijkt dat de ontwikkelingen over de jaren 1996 tot 2000 steeds ongeveer hetzelfde beeld laten zien. Vergelijkbare tijdseries op grond van de database van HTP zijn niet voorhanden.

¹ «European Differences in Executive Pay and Corporate Governance», M. Conyon en K.J. Murphy, working paper.

5. Analyse

Zoals al eerder opgemerkt wijkt de loonstijging van managers van kleine en middelgrote ondernemingen grosso modo niet af van die van werknemers exclusief bestuurders. Naarmate de omvang van het bedrijf toeneemt, verandert ook de beloningspraktijk. Dit hangt samen met toegenomen verantwoordelijkheden – zoals een groot aantal werknemers, investeerders en aandeelhouders. De analyse zal zich op deze groep concentreren.

De gemiddelde loonstijging van topbestuurders in grote Nederlandse ondernemingen varieert van 11,8 procent voor bedrijven met een personeelsbestand van tussen de 2000 en 7000 personen tot 17,6 procent voor bedrijven met meer dan 70 000 werknemers. Onderstaand wordt nader ingegaan op:

1. De krapte op de arbeidsmarkt en toegenomen mobiliteit.
2. Een grote variabele looncomponent.
3. Internationale concurrentie.

ad 1.

Uit steeds meer studies blijkt dat de krapte op de arbeidsmarkt ook voelbaar is voor topmanagers. HTP spreekt dan ook van een «hogere mobiliteit van bestuurders». Inherent hieraan is een stijging van de niveaus van de vaste inkomens. De bureaus merken bovendien op dat veranderende bestuursmodellen aan de top van met name de grootste ondernemingen de lonen opdrijft.

Millbourn¹ constateert in zijn onderzoek eveneens dat de mobiliteit van bestuurders is toegenomen. Hij meent dat de dynamiek van de markt voor leidinggevend talent de laatste tien jaar drastisch is veranderd, ook in Nederland. Waar managers vroeger hun hele leven bij hetzelfde bedrijf werkten, is dat tegenwoordig zeer onwaarschijnlijk. De scheidslijnen tussen economische sectoren zijn ook nauwelijks meer van belang. Bedrijven kijken naar managementtalent en zoeken niet meer de «beste man in de branche». Het effect van concurrentie vanuit het buitenland op de mobiliteit van bestuurders komt bij punt 3 aan de orde.

Topmanagers hebben een hoog reserveringsloon². Sterkere concurrentie door een krappere arbeidsmarkt zal hun eisenpakket alleen maar verder opvoeren. Om nieuw talent binnen te halen moeten grote ondernemingen dus flink in de buidel tasten. Bovendien kan de dreiging van vertrek leiden tot een salarisstijging voor de zittende bestuurders.

ad 2.

Het salaris van topbestuurders in grote ondernemingen bevat een steeds groter wordende variabele looncomponent. Millbourn heeft berekend dat de gemiddelde Nederlandse manager in 1999 resultaatafhankelijke bonussen ontving die ongeveer de helft bedroegen van het vaste salaris.

HTP constateert eveneens dat de afgelopen jaren het variabele deel van topinkomens is toegenomen. Dit korte termijn variabel inkomen is afhankelijk van (meestal jaarlijkse) individuele, groeps- of bedrijfsresultaten. De meest gangbare criteria hiervoor zijn financiële indicatoren die op de een of andere manier verband hebben met het ondernemingsresultaat. Voorbeelden hiervan zijn winst, winstgroei en winstgroei per aandeel.

Verder concludeert HTP dat de afgelopen jaren het «total cash»-inkomen door deze regelingen significant is gestegen en ook sneller is gestegen

¹ «Management compensation in the Netherlands: Theory, Evidence and Best Practice», Todd T. Millbourn, Washington University, St. Louis, 2001.

² Dit wordt gedefinieerd als het salaris dat iemand tenminste wil ontvangen bij het aanvaarden van een baan.

dan het vaste inkomen. Dit is niet verwonderlijk aangezien, mede als gevolg van de heersende hoogconjunctuur, de bedrijfswinsten in veel gevallen sterk zijn gestegen. Zoals uit tabel 3 kan worden afgeleid levert een dergelijk prestatiecontract echter niet altijd een grote salarisstijging op. Bij tegenvallende resultaten leiden de regelingen tot geringere stijgingen en zelfs tot dalingen van het inkomen door de «toenemende mate van objectiveerbaarheid» van dergelijke bonussystemen.

Volgens HTP zijn recentelijk door de druk van de internationale kapitaalmarkt de resultaatdoelstellingen voor ondernemingen sterk verhoogd en is tegelijkertijd de relatieve hoogte van het korte termijn variabel inkomen beduidend toegenomen. Waar vroeger de gemiddelde bonus bij het behalen van de gestelde «targets» ongeveer 15–25 procent van het vaste inkomen bedroeg, zijn vandaag de dag bonussen van 30–50 procent geen uitzondering. Dit komt overeen met de eerder vermelde constatering van Millbourn.

Overigens verwacht HTP voor het jaar 2001 een «duidelijke stijging» van het «total cash»-inkomen van topbestuurders. Dit baseert het bureau op de over het algemeen genomen positieve ondernemingsresultaten van 2000 en de bestaande – resultaatafhankelijke – bonussystemen.

Uit onderzoek van Elite Network Research¹ blijkt eveneens een verscherping van de Nederlandse ondernemingspraktijk, waarin harder wordt afgerekend op resultaten. Vorig jaar moest 69 procent van de vertrekkende bestuurders bij top 500-bedrijven gedwongen opstappen, terwijl dit aantal in 1999 iets meer dan de helft was en in 1994 eenderde.

ad 3.

Er zijn aanwijzingen dat de mobiliteit van topbestuurders verder wordt aangewakkerd door concurrentie uit het buitenland. Bij punt 1 is al opgemerkt dat Millbourn constateert dat managers niet meer gebonden zijn aan één bedrijf of één economische sector. Dit heeft volgens hem ook zijn weerslag op internationale mobiliteit. «Als Europese en Japanse ondernemingen «management-supersterren» blijven inhuren om hun bedrijf te runnen, zal dit waarschijnlijk een explosie van CEO-salarissen voor «the best of the rest» tot gevolg hebben.» Er zijn verschillende voorbeelden te noemen van topmanagers die hun moederland verruilen voor een baan elders².

Gegevens laten een toename zien van het aantal buitenlanders in de Raden van Bestuur van de top-50 van Nederlandse bedrijven tussen 1997 en 2000 van 12% naar 20% en in de Raden van Commissarissen van 11% naar 15%.³ De stijging zit met name bij de grotere AEX-fondsen. HTP constateert eveneens een toenemend aantal buitenlanders in de Raden van Bestuur van grote Nederlandse ondernemingen. Dit heeft volgens het bureau een opwaartse druk op de vaste inkomens van Nederlanders op hetzelfde functieniveau tot gevolg. Dit komt aan de ene kant door de grotere mobiliteit sec, maar aan de andere kant ook door het hoge reserveringsloon van de buitenlandse managers.

Een onderzoek van K.J. Murphy⁴ komt tot dezelfde conclusie: «Amerikaanse bedrijven exporteren hun beloningsbeleid voor topmanagers routinematig naar buitenlandse filialen, waardoor het loonbeleid van de lokale concurrenten onder druk komt te staan. Daarnaast hebben buitenlandse bedrijven die Amerikaanse dochterondernemingen overnemen te maken met enorme interne betalingsverschillen, die vaak worden opgelost door het salaris van de bestuurders uit het land van vestiging te verhogen.»

¹ «Slagveld bestuurskamer», De Volkskrant 16 december 2000.

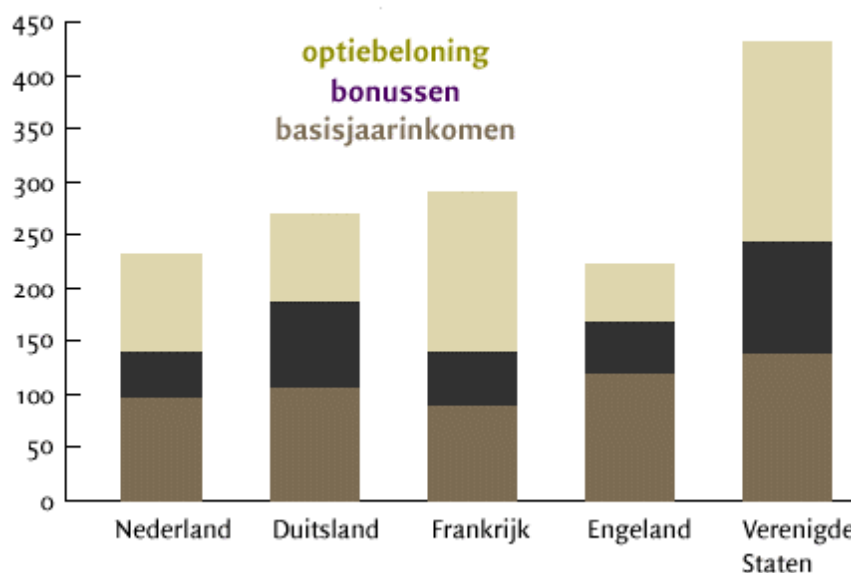
² Ondermeer «The portable CEO», J. Helyar en J. Lublin, The Wall Street Journal Europe, 22 januari 1998.

³ Zie het NCD-blad Elan van augustus/september 2000, «Buitenlandse infiltratie in top Nederlandse bedrijven».

⁴ «Executive compensation», K.J. Murphy, Handbook of Labor Economics, O. Ashenfelter en David Card (eds.), vol. 3.

In een eerder HTP-onderzoek¹ wordt tevens een poging gedaan de ontwikkelingen op het gebied van beloning van het Nederlandse topmanagement in internationaal perspectief te plaatsen. Figuur 2 laat een vergelijking zien tussen beloningsniveaus in een aantal landen. Voor Nederland zijn de gegevens genomen voor de ondernemingen met een omzet groter dan f 10 miljard. HTP concludeert dat tussen 1996 en 2001 het verschil in «total cash»-beloning (de posten «basisjaarinkomen» en «bonussen» opgeteld in de figuur) tussen Nederland en de andere Europese landen kleiner is geworden. Met betrekking tot dit onderwerp zijn thans geen gegevens uit andere onderzoeken bekend. Op basis van onderstaande figuur concludeert HTP: «Het «total cash»-inkomen van Nederlandse topbestuurders is in de afgelopen jaren iets sneller gestegen dan in de meeste andere landen. Dit was onder andere verklaarbaar uit het relatief lage niveau van de bestuurdershonorering in Nederland. Deze Europese convergentie zal de komende jaren verder zijn beslag krijgen.»

Figuur 2: Beloning topmanagement grote ondernemingen internationaal vergeleken



6. Slot

Uit het voorafgaande kunnen de volgende constatering worden gedaan:

- Topmanagers in ruim 130 veelal zeer grote bedrijven hebben volgens HTP een gemiddelde loonstijging genoten van tussen de 11,8 en 17,6 procent. Het gaat hier om iets meer dan tweehonderd personen.
- De loonstijging voor bestuurders lijkt verbonden aan de grootte van de onderneming. Dit wordt bevestigd door de waarnemingen van zowel HTP als de Arbeidsinspectie.
- Het variabele deel van de beloning is de laatste jaren toegenomen, constateren de onderzoekers van HTP. Het grootste deel van de loonstijging is hieraan toe te schrijven. Het groeiende belang van incidentele beloningsvormen wordt bevestigd door wetenschappelijk onderzoek.
- Bestuurders van middelgrote ondernemingen hebben een salarisstijging ontvangen die niet significant hoger is dan die van werknemers exclusief bestuurders, zo blijkt uit de AVO-bestanden van de Arbeidsinspectie.

¹ Zie bijlage 1.

- Dit beeld was ook in voorgaande jaren waarneembaar, zo wijzen cijfers van de Arbeidsinspectie uit.
- Onderzoek wijst uit dat de beloningspraktijk in het buitenland invloed heeft op in Nederland gevestigde bedrijven. Deze constatering wordt gedeeld door HTP. Uit cijfers blijkt dat het aantal buitenlanders in de Raden van Bestuur van Nederlandse bedrijven stijgt.

De loonontwikkeling voor topmanagers is de laatste tijd veelvuldig onderwerp van discussie. In verschillende onderzoeken¹ is gepoogd om de salarisstijgingen van bestuurders van grote ondernemingen in kaart te brengen. De uitkomsten en gebruikte methodiek staan in de onderstaande tabel weergegeven.

Tabel 1: Overzicht onderzoeken topinkomens

	De Volkskrant	FNV	HayGroup/ Towers Perrin	Intermediair
Onderzoeks- periode	2000	2000	juli 1999– juli 2000 (juli 1996–juli 2000)	2000
Steekproef	300 grote ondernemin- gen	20 grote ondernemin- gen ^a	steekproef Nederlandse ondernemin- gen	70 grote en middelgrote ondernemingen
Onderzochte beloning	– totale bezoldiging bestuur; – individuele gegevens ^b	– totale bezoldiging bestuur – individuele gegevens ^b	– vast inkomen – total cash (vast plus variabel)	– personeelskos- ten per werknemer vergeleken met stijging Raad van Bestuur
Gemiddelde stijging	14% gewogen	12% ongewo- gen	4,8 tot 13,4% ongewogen	9,8 voor gewoon personeel, 18,6 voor Raad van Bestuur

a Alle vertegenwoordigd in het Dagelijks Bestuur van VNO-NCW. Hiervan zijn 19 ondernemingen ook in het onderzoek van De Volkskrant meegenomen.

b Voor zover deze beschikbaar zijn.

De onderzoeken van De Volkskrant en de FNV zijn gebaseerd op de post Bezoldiging Raad van bestuur/directie in de jaarverslagen over de jaren 1999 en 2000. De vermelde bedragen worden gedeeld door het aantal bestuurders en met elkaar vergeleken om de loonstijging te bepalen. De Volkskrant telt voor alle ondernemingen in de steekproef de beloningen bij elkaar op, waardoor een weging ontstaat. De FNV berekent voor elk bedrijf afzonderlijk de salarisstijging en neemt daar het gemiddelde van.

De gevolgde methode is ingegeven door het feit dat een meerderheid van de ondernemingen in het jaarverslag geen gedetailleerde informatie geeft over de beloning van bestuurders. In een steekproef gehouden in 1999 bleek dat van 139 beursgenoteerde bedrijven in Nederland slechts 21 bedrijven (15,1 procent) gegevens verstrekten over salarissen, bonussen en optieregelingen voor hun topmanagers². Het afleiden van beloningen uit de post Bezoldiging Bestuur heeft echter zijn beperkingen. Zo is het bijvoorbeeld onduidelijk hoe groot het aandeel van betalingen aan voormalige bestuurders in het bedrag is. Daarnaast kunnen er geen uitspraken worden gedaan over welke veranderingen er in vaste salarissen, bonussen en optieregelingen hebben plaatsgevonden.

Het onderzoek van de consultancybureaus HayGroup en Towers Perrin (hierna HTP) kent deze tekortkoming niet. Binnen de steekproef kan een nauwkeurig onderscheid gemaakt worden tussen vast salaris en «total cash», de som van vast en (gerealiseerd) variabel inkomen. Het is echter moeilijk om de representativiteit van de steekproef van HTP te bepalen. Deze bestaat voornamelijk uit grotere bedrijven, waaronder alle ondernemingen die zijn opgenomen in de AEX-index en bijna alle in de Midkap-index opgenomen ondernemingen.

¹ «Bonussen en opties jagen topinkomens op», De Volkskrant, 2 juni 2001; «Honorering Raad van Bestuur en directiefuncties 1996–2000», HayGroup en Towers Perrin in opdracht van VNO-NCW en NCD, april 2001, inzage via website VNO-NCW (www.vno-ncw.nl); Onderzoek FNV, 2001, beschikbaar via de website van FNV (www.fnv.nl); «Loonfeest: salarissen in bedrijven stijgen harder dan verwacht», Intermediair, week 27, juli 2001.

² Zie voetnoot 3.

Intermediair heeft het bureau IQ Info de personeelskosten van zeventig grote en middelgrote ondernemingen laten onderzoeken. Door deze kosten te delen op het aantal werknemers is de stijging per persoon berekend. De salarissen van de bestuurders zijn – net als bij de FNV en de Volkskrant – benaderd via de post Bezoldiging Raad van bestuur in het jaarverslag.

1. Looncomponenten van werknemers in AVO-onderzoek

Onder bruto-uurloon wordt verstaan de gemiddelde bruto-beloning van werknemers per uur. Het bruto-uurloon vormt voor de werkgevers de belangrijkste component van de loonkosten. Andere onderdelen van de loonkosten, zoals het werkgeversdeel in de sociale premies, de kosten in verband met pensioenvoorziening en vervroegde uittreedingsregelingen (VUT) en bovenwettelijke uitkeringen en vergoedingen maken geen deel uit van het in het onderzoek rapport gehanteerde loonbegrip.

Tabel 1 geeft een overzicht van de in het AVO-onderzoek onderscheiden looncomponenten. Aangegeven is welke (op maandbasis gemeten) componenten deel uitmaken van de in dit rapport gehanteerde definitie van het bruto-uurloon. De componenten op jaarbasis worden afzonderlijk berekend.

Tabel 1 Componenten bruto-uurloon en premies van werknemers in onderzoek

	Maandbasis	Jaarbasis
Looncomponenten		
Functie c.q. basisloon	+	
Persoonlijke toelage	+	
Tarief/provisie	+	
Ploegentoeslag/toeslag voor onregelmatige diensten	+	
Inconveniënten	+	
Loon in natura	+	
Werkgeversbijdrage particuliere ziektekosten	–	
Overwerk	–	
Overig loon (exclusief loon in natura en overwerk)	+	
Eenmalige uitkering (volgens CAO)		–
Winstafhankelijke uitkering		–
Overige (niet-winstafhankelijke) uitkeringen		–

+ : inbegrepen in de in dit rapport gebruikte definitie van bruto-uurloon

– : overige looncomponenten, niet inbegrepen in het bruto-uurloon

1.1. Looncomponenten op maandbasis

Het **functie- of basisloon** is de bedongen standaardbeloning, veelal in de vorm van een maand- of vierwekelijkse salaris. De te werken arbeidstijd is de grondslag voor de beloning, het wordt daarom ook wel tijdloon genoemd.

Tot de **persoonlijke toelage** wordt gerekend het salaris dat boven de voor een werknemer geldende normale schaal uitgaat, zoals een bindingspremie. Een toeslag wegens bijzondere bekwaamheden valt hier ook onder.

Bij **tarief of provisie** is sprake van een, vaak gedeeltelijke, beloning naar inzet, bijvoorbeeld afhankelijk van de omzet. De belangrijkste categorie werknemers die op deze basis wordt beloond zijn handelsvertegenwoordigers.

Onder de **ploegentoeslag of een toeslag voor onregelmatige diensten** valt de extra uitbetaling boven het functieloon als gevolg van wisselende arbeidstijden, werk in de avond, 's nachts of in het weekeinde (werk op arbeidsonaangename uren).

Eventuele vergoedingen die gegeven worden voor vuil en onaangenaam werk worden geboekt onder de **inconveniënten**. Hiertoe worden echter

niet gerekend de vergoedingen die voor het werk op arbeidsonaangename uren worden betaald. Deze vergoedingen vallen onder de ploegen-toeslag of toeslag voor onregelmatige diensten.

Loon in natura omvat de waarde van niet in geld uitgekeerd loon dat op de loonspecificatie van werknemers als fiscale bijtelling staat vermeld, zoals kost en inwoning.

Een door de werkgever direct aan een individuele werknemer uitgekeerde (belastbare) bijdrage in de premie voor de particuliere ziektekostenverzekering wordt geboekt onder de **werkgeversbijdrage ZKV**. Een niet rechtstreeks aan een werknemer zelf uitgekeerde werkgeversbijdrage ZKV wordt fiscaal bij het inkomen opgeteld (fiscale bijtelling ZKV). Deze fiscale bijtelling maakt geen deel uit van de looncomponent werkgeversbijdrage ZKV.

Inkomsten uit **overwerk**-uren worden niet tot het bruto-uurloon gerekend, omdat deze inkomsten niet binnen de overeengekomen contractuele arbeidstijd zijn verworven.

Tot het **overig loon** worden niet eerder genoemde periodiek uitbetaalde loonbestanddelen gerekend (met uitzondering van vakantiebijslag en de hierna besproken (eenmalige) extra uitkeringen op jaarbasis) zoals reis-urenvergoedingen en waarnemingstoelagen.

1.2. Looncomponenten op jaarbasis

Eenmalige uitkeringen hebben een algemeen geldend karakter en zijn meestal bij CAO geregeld. Kenmerkend voor de eenmalige uitkeringen is dat zij niet structureel doorwerken op het beloningsniveau en niet afhankelijk zijn van het behaalde bedrijfsresultaat. In CAO's worden vaak afspraken over eenmalige uitkeringen vastgelegd ter compensatie van een lagere, structureel op het beloningsniveau doorwerkende, generieke loonsverhoging. De hoogte van de eenmalige uitkering wordt in de regel op twee manieren vastgesteld: een gelijk bedrag voor alle werknemers of een bepaald percentage van het maand- of jaarsalaris. De uitkering is niet persoons- of functiegebonden, alle werknemers van een bedrijf komen er voor in aanmerking.

Een (eenmalige) extra uitkering die gebonden is aan het bedrijfsresultaat, wordt geregistreerd als een **winstafhankelijke uitkering**. Het al dan niet uitbetalen en de hoogte van de winstafhankelijke uitkering kan bijvoorbeeld gerelateerd zijn aan het bedrijfsresultaat, de winst voor of na belasting of gekoppeld zijn aan de hoogte van het dividend.

Overige niet-winstafhankelijke uitkeringen hebben een niet algemeen geldend karakter en zijn niet afhankelijk van het bedrijfsresultaat. Hiertoe worden gerekend de aan individuele werknemers toegekende arbeidsmarkttoeslagen, functioneringstoeslagen die doorgaans alleen aan bepaalde categorieën personeelsleden worden uitgekeerd en een 13e/14e maand. Belangrijkste verschil met de eenmalige uitkeringen is dat veelal niet alle personeelsleden voor deze extra uitkering in aanmerking komen.

1.3 Analysemodel van bruto-uurloonontwikkeling

In dit rapport is van dit komers-en-gaanderseffect geabstraheerd om de salarisontwikkelingen van individuen beter te kunnen volgen. Het gemiddelde bruto-uurloon wordt zodoende berekend door de (bruto-)loonsom van alle werknemers die niet van baan zijn veranderd («blijvers») op een

peilmoment te delen door het totaal door de werknemers in de peilperiode gewerkte aantal uren¹.

De mutatie in het gemiddelde bruto-uurloon is gedefinieerd als de relatieve procentuele verandering in het gemiddelde bruto-uurloon op twee peilmomenten, in formule:

$$\frac{y_t - y_{t-1}}{y_{t-1}} 100\% = \frac{\frac{\text{loonsom}_t}{\text{arb.duur}_t} - \frac{\text{loonsom}_{t-1}}{\text{arb.duur}_{t-1}}}{\frac{\text{loonsom}_{t-1}}{\text{arb.duur}_{t-1}}} 100\%$$

De mutatie in het gemiddelde bruto-uurloon is een gevolg van het toekennen van loonsverhogingen aan werknemers, welke naar hun aard worden onderscheiden naar initiële en incidentele loonsverhogingen. Daarnaast wordt het gemiddeld uurloon beïnvloed door wijzigingen in de samenstelling van de werkende beroepsbevolking.

¹ Exclusief overwerkuren en gecorrigeerd voor ADV-dagen.