

Vergaderjaar 2012–2013

**30 111**

**Topinkomens**

**Nr. 62**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 juni 2013

Uw Kamer heeft mij verzocht te reflecteren op het recente bericht in de Volkskrant over de stijging van de inkomens van topbestuurders in de private sector. In deze brief ga ik in op dat verzoek.

In algemene zin vind ik het een verkeerd signaal in tijden van crisis dat de beloningen van topbestuurders hard stijgen. Ik ga echter niet over de hoogte van de beloningen van bestuurders van individuele bedrijven. De discussie en besluitvorming over beloningen van bestuurders vindt namelijk in de ondernemingen zelf plaats. In de private sector is het aan aandeelhouders, commissarissen en bestuurders om het beloningsbeleid te sturen. Het zou hen sieren, nu de werkloosheid oploopt en veel mensen te maken krijgen met de gevolgen van crisis, wanneer de stijging van de beloning van topbestuurders in verhouding zou zijn met de loonstijging van de gemiddelde werknemer van het bedrijf.

Dit kabinet staat voor eerlijk delen. Wij vinden het belangrijk dat hoge inkomens een hogere bijdrage leveren. Wij regelen dat via de algemene belastingen en toeslagen. Zo worden bijvoorbeeld inkomens boven de € 150.000 tijdelijk belast met een heffing van 16%. In de publieke sector matigen we de bezoldiging van topfunctionarissen door middel van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). In de private sector is de – door beursvennootschappen breed gedragen – code corporate governance een belangrijk instrument om de spelregels rondom het beloningsbeleid vast te leggen. Het kabinet ondersteunt deze code en vindt het belangrijk dat de sector hier zijn verantwoordelijkheid neemt. In de code is 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.

- Bestuurders mogen opties de eerste 3 jaar niet verzilveren; aandelen moeten 5 jaar worden aangehouden.
- 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.
- De RvC kan variabele beloning die eerder is uitgekeerd op basis van onjuiste (financiële) gegevens terugvorderen van de bestuurder.

Het kabinet is uiteraard van mening dat de code nageleefd moet worden. De minister van Economische Zaken heeft u op 19 juni een kabinetsreactie toegestuurd op het laatste rapport van de monitoringcommissie en een onderzoek van SEO naar het Nederlandse stelsel van corporate governance en monitoring. De code corporate governance werkt volgens het «pas toe of leg uit»-beginsel. De naleving van de code is net als in voorgaande jaren hoog. De gemiddelde nalevingspercentages per beursindex zijn respectievelijk voor de AEX 95 procent, voor de AMX 89 procent, voor de AScX 88 procent en voor Lokaal 76 procent. De gemiddelde toepassingspercentages zijn per beursindex over de gemeten bepalingen respectievelijk voor de AEX 91 procent, voor de AMX 83 procent, voor de AScX 78 procent en voor Lokaal 68 procent.

Daarnaast werkt het kabinet aan het wetsvoorstel «claw back», dat nu ter behandeling in de Eerste Kamer ligt. Dit voorstel geeft de RvC de wettelijke bevoegdheid om bonussen terug te vorderen als deze verstrekt zijn op basis van onjuiste informatie of om (de hoogte van) bonussen vooraf aan te passen als deze onredelijk zijn.

Naast de RvC kunnen ook werknemers een rol spelen bij het beloningsbeleid van een onderneming. De ondernemingsraad moet informatie krijgen over de beloningsverhoudingen binnen de onderneming. Bovendien heeft de ondernemingsraad in NV's de bevoegdheid om een standpunt op te stellen over het beloningsbeleid en dat in de aandeelhoudersvergadering toe te lichten. Ook overigens is het goed voorstelbaar dat alle binnen een onderneming werkzame personen, inclusief bestuurders, onder de reikwijdte van de cao worden gebracht.

Ik ben voornemens de verdere mogelijkheden te onderzoeken om te bevorderen dat beloningen in de top van het bedrijfsleven in verhouding staan tot het de rest van het loongebouw. Ik denk daarbij onder meer aan het verplichten van bedrijven om in hun (sociaal) jaarverslag inzichtelijk te maken hoe de beloningsverschillen binnen het bedrijf zich hebben ontwikkeld. Ook wil ik bezien op welke manier nader invulling kan worden gegeven aan de rol van ondernemingsraden bij het beloningsbeleid voor bestuurders.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.F. Asscher