**Nieuwe code, geen nieuwe macht**

*Topbeloningen*

*Frankrijk en het VK willen topbeloningen aanpakken door aandeelhouders meer macht te geven. Nederland is nog niet zover.*

Door onze redacteur Marike Stellinga

Amsterdam.

De Britse premier Theresa May heeft in elk geval een van de schuldigen van de onvrede in het Westen in het vizier: grote bedrijven. Die moeten samen met de overheid het vertrouwen in de markteconomie herstellen.

Hoe? Door hun lonen te matigen. Die aan de top stijgen veel harder dan de rest en dat is een probleem als je, zoals May, wilt dat „de economie voor iedereen werkt en niet voor een paar bevoorrechte mensen”. Punt één in haar plan: meer invloed van aandeelhouders op het loon van de top. De Franse president Hollande gaat verder: in Frankrijk krijgen aandeelhouders het recht om beloningen na toekenning aan het bestuur weg te stemmen.

In Nederland presenteert de Monitoring Commissie Corporate Governance Code donderdag een nieuwe code voor goed ondernemingsbestuur. Ook hier willen aandeelhouders, verenigd in belangenclubs als Eumedion en de VEB, een grotere stem over het gevoerde beloningsbeleid. Toch staat waarschijnlijk niets van die strekking in de nieuwe code.

Er wordt gewacht op een EU-richtlijn, staat in de conceptcode. Die richtlijn is echter gestuit op onenigheid tussen de Europese Commissie, het Europees Parlement en de lidstaten. Het Nederlandse kabinet zelf is tegen het Europese voorstel.

In Nederland verandert voorlopig dus weinig terwijl terwijl de onvrede over topbeloningen ook hier klinkt. Zo noemde minister Jeroen Dijsselbloem (Financiën, PvdA) de recente overnamebeloning van rond de 400 miljoen euro voor de topman van chipfabrikant NXP „idioot hoog”. En in september constateerde Dijsselbloem in een opiniestuk in *de Volkskrant* dat de commissie nauwelijks voorstellen doet de beloningen te matigen „een gemiste kans.”

**Adviserende stem**

Er stond in de conceptcode inderdaad te weinig over topbeloningen, vindt Rients Abma, directeur van Eumedion, dat grote aandeelhouders vertegenwoordigt. Eumedion zou graag bij aandeelhoudersvergaderingen een adviserende stem krijgen over toegekende beloningen. „Vaak worden beloningen voor bestuurders niet voldoende gemotiveerd en uitgelegd door de commissarissen. Met zo’n stem kunnen we dat afdwingen”, aldus Abma. Aandeelhouders kunnen nu een bindende stem uitbrengen als ongeveer eens in de drie jaar nieuw beloningsbeleid voor het bestuur wordt vastgesteld. Dat kunnen ze niet achteraf, bij de uitvoering ervan. Paul Koster, directeur van de VEB: „Hoe het beleid uitpakt, zie je pas als het zover is”. Dit leidt met enige regelmaat tot frustratie bij aandeelhouders, bijvoorbeeld als een topman toch een bonus krijgt, ook al haalde hij zijn doelen niet.

Beloningen voor de bedrijfstop zijn veelal te complex en niet transparant, schrijft de commissie onder leiding van hoogleraar Jaap van Manen in de conceptcode. De bepalingen over beloningen uit de oude code behoren bovendien tot de „meest niet nageleefde bepalingen” terwijl dat „door de maatschappij steeds minder acceptabel wordt gevonden”.

**Standpunt kabinet is onduidelijk**

Ook al spreekt Dijsselbloem zich regelmatig uit, het kabinetsstandpunt is onduidelijk. Abma: „Het kabinet spreekt niet met één mond als het gaat om het beleid op het terrein van bestuurdersbeloningen. Dijsselbloem doet voor de camera hardere uitspraken dan het kabinet officieel antwoordt op Kamervragen, of wat het kabinet uitdraagt in Brussel.”

De grote vraag is of topbeloningen echt matigen als aandeelhouders meer zeggenschap krijgen. „In het algemeen moet je je geen illusies maken over aandeelhouders als het gaat om het beperken van beloningen,” zegt Hans van Oosterhout, hoogleraar corporate governance aan de Erasmus Universiteit. „Die vergaderingen van aandeelhouders zijn net Noord-Koreaanse congressen. Ze stemmen in de regel in grote meerderheid voor wat het bestuur voorstelt.” Als het goed gaat, denken veel professionele aandeelhouders: het zal wel, erkent Koster. Maar Abma wijst erop dat aandeelhouders wel degelijk excessen hebben tegengehouden. Zo werden er na druk geen ‘synergiebonussen’ uitgekeerd bij de supermarktfusie van Ahold en Delhaize. „Geef de markt de kans de bedrijfstop te disciplineren.”

Volgens Van Oosterhout is zo’n stem achteraf een goed idee. „Vertrouwen gaat over symbolen en dit is symbolisch belangrijk. Ook kleine percentages tegenstemmers onder aandeelhouders kunnen grote effecten hebben.” Maar denk niet dat hiermee de loonkloof wordt verkleind. „Topbeloningen zijn eerder een maatschappelijk probleem dan een corporate-governanceprobleem,” vindt Van Oosterhout. „Het probleem is niet zozeer dat managers te veel verdienen, maar dat werknemers te weinig verdienen. Dat laatste los je niet op door aan topbeloningen te morrelen.”

In de VS moeten bedrijven per 1 januari hun *pay ratio* bekendmaken, de verhouding tussen het loon aan de top en het gemiddelde loon van de werknemers. Ook in het Verenigd Koninkrijk is er steun voor. De hoop is dat de publicatie bedrijven dwingt de maatschappelijke discussie over loonverschillen aan te gaan. Van Oosterhout: „ *Naming and shaming* kan effectieve druk op het bestuur uitoefenen.”

**Commissies en codes voor goed bestuur ontstonden begin jaren negentig in het Verenigd Koninkrijk** na een aantal spectaculaire faillissementen en schandalen in het bedrijfsleven. Zakenman Adrian Cadbury bracht met een comité in 1992 een eerste rapport met aanbevelingen uit die het vertrouwen van investeerders in het bestuur van beursgenoteerde bedrijven moesten herstellen.