

STOP ZELFVERRIJKING AAN DE TOP

**ZES VOORSTELLEN OM DE LOONKLOOF TE VERKLEINEN TUSSEN WERKNEMERS
EN BESTUURDERS VAN GROTE ONDERNEMINGEN**



Sadet Karabulut, Tweede Kamerlid

Juli 2013

INLEIDING

Sinds het uitbreken van de economische crisis in 2008 hebben veel Nederlanders moeten inleveren. De koopkracht ging de afgelopen jaren fors achteruit terwijl de kosten voor levensonderhoud bleven stijgen. En daar is nog geen verandering in gekomen. De crisis treft ook het bedrijfsleven hard en daarmee de gezinnen die daar afhankelijk van zijn. De mensen op de werkvloer krijgen soms de keuze: minder salaris of ontslag. De lonen van werknemers blijven al jarenlang achter op de inflatie. Ieder jaar is er minder te besteden. Het aantal werklozen blijft stijgen en het aantal vacatures blijft dalen. Bij het UWV komt de ene na de andere ontslagaanvraag binnen. Toch stegen de salarissen van bestuurders van grote ondernemingen in 2012 met gemiddeld 6 procent, bleek uit onderzoek van de Volkskrant. Als we daar alle extra's bij optellen dan gingen deze bestuurders er met een loonstijging van 7,5 procent vandoor. Dat verhoudt zich niet tot de inkomens van de werknemers die de winsten mogelijk maken.

De inkomensverschillen blijven toenemen. Onderzoek van De Volkskrant heeft aangetoond dat de baas van Ziggo vorig jaar 174 keer zoveel verdiende als zijn gemiddelde werknemer. Met een inkomen van ruim 15 miljoen euro in 2012 zal hij weinig van de crisis merken. De Ziggo-bestuurder is hierin geen uitzondering. De hoge beloningen voor bestuurders van grote ondernemingen worden onder andere veroorzaakt doordat bedrijven naar vergelijkbare bedrijven kijken bij het vaststellen van het salaris. Als de topman van het ene bedrijf een forse salarisverhoging heeft gehad, dan krijgt de topman van het andere bedrijf een minstens zo forse verhoging. Dit brengt de salarissen in een opwaartse spiraal.

Bij menig groot bedrijf hebben bestuurders riant salarissen en bonussystemen voor zichzelf opgetuigd, terwijl de mensen op de werkvloer de afgelopen jaren alleen maar hebben ingeleverd. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) waren de cao-lonen begin 2013 1,8 procent hoger dan een jaar eerder. Dit terwijl de inflatie in dezelfde periode 3 procent bedroeg. Deze gemiddeld kleine loonstijging, die in de praktijk betekent dat werknemers koopkracht inleveren, staat in schril contrast tot de forse beloningen aan de top. Dit contrast wordt nog veel groter wanneer je bedenkt dat veel werknemers op de nullijn zijn gezet of zelfs salaris in hebben moeten leveren.

Verschillende bedrijven in de financiële sector hebben de afgelopen jaren staatssteun ontvangen. Daarmee werd het verboden voor deze bedrijven om bonussen uit te delen aan de bestuurders. Ondertussen is pijnlijk duidelijk geworden dat sommige bedrijven deze afspraak omzeilen door het vaste salaris van de bestuurders te verhogen. Zo hebben de bestuurders van Achmea een loonsverhoging van 19 procent gekregen en de bestuurders van Leaseplan ontvingen 16 procent meer salaris. Dat in de financiële sector veel mensen hun baan verliezen en de verliezen deels worden afgewenteld op de gemeenschap lijkt deze bestuurders niet te deren. Een ander voorbeeld van schaamteloos gegraai aan de top van een financiële instelling is ABN Amro. Gerrit Zalm ontving daar als voorzitter van de Raad van Bestuur in 2012 ruim een miljoen euro salaris, terwijl de Nederlandse staat 30 miljard euro uit heeft gegeven aan de redding van de bank.

Naast de excessieve lonen voor bestuurders van grote bedrijven zijn er ook nog eens allerlei vormen van prestatiebeloningen. Zo krijgen veel bestuurders een groot pakket aandelen waardoor hun beloning bij stijging van de aandelenkoers met miljoenen kan toenemen. Zodra een bestuurder opstapt volgt nog een flinke ontslagvergoeding. Uit hetzelfde onderzoek van de Volkskrant blijkt dat de gemiddelde ontslagvergoeding voor bestuurders steeg van 9 ton naar bijna een miljoen euro in 2012. Regelmatig worden daarmee de afspraken die gemaakt zijn in de Nederlandse Corporate Governance Code, die voorschrijft dat bestuurders maximaal een jaarsalaris aan ontslagvergoeding mee mogen krijgen, geschonden.

De SP vindt het onacceptabel dat deze bestuurders zichzelf exorbitante beloningen geven, die in geen verhouding staan tot de inkomens van de werknemers. We kunnen het niet toelaten dat een kleine groep mensen aan de top van het bedrijfsleven profiteert van de crisis, terwijl steeds meer mensen in Nederland moeite hebben om rond te komen. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zegt het stijgen van beloningen voor bestuurders 'een verkeerd signaal' te vinden. Terwijl deze bestuurders het bewijs zijn dat zelfregulering in het bedrijfsleven mislukt is, is de minister nog steeds niet van plan om er in de wet voor te zorgen dat deze vorm van zelfverrijking niet meer mogelijk is. Daarom doet de SP een aantal voorstellen om een einde te maken aan de exorbitante beloningen.



Sadet Karabulut
Tweede Kamerlid SP

DE VOORSTELLEN VAN DE SP

Volgens de SP is er meer nodig dan vrijblijvende gedragscodes, adviesrechten en openheid in het jaarverslag van bedrijven om het gegraai aan de top van bedrijven aan te pakken. Jarenlang hebben bestuurders zelf de ruimte gekregen om verandering in het beloningsbeleid aan te brengen en dat is niet gebeurd. Daarom is het tijd voor serieuze maatregelen die er voor zorgen dat de kloof tussen de lonen van bestuurders en mensen op de werkvloer verkleind wordt. De SP presenteert hierbij zes concrete maatregelen waarmee de topinkomens van bestuurders in grote ondernemingen worden aangepakt. Ook de beloningen van bestuurders in de (semi-)publieke sector worden daarin meegenomen, omdat toch op z'n minst van de overheid verwacht mag worden dat de hoge beloningen daar snel worden verlaagd.

1. Prestatiebeloning in de vorm van bonussen, aandelen en opties wordt afgeschaft.

Stop met extra beloningen in de vorm van bonussen, aandelen en opties. Deze extra beloningen ontmoedigen investeringen in duurzaamheid en stabiliteit op lange termijn, omdat die ten kosten gaan van het resultaat op korte termijn.

2. Er komt een koppeling tussen de lonen van de top en de rest van de organisatie.

Alle lonen moeten onder de cao worden gebracht. Geen geheime beloningen, de werknemers hebben het recht te weten wat er gebeurt met het geld dat zij voor het bedrijf verdienen. Zo kan ook worden voorkomen dat alleen de top profiteert van goede resultaten. Werknemers kunnen dan onderhandelen over een aanvaardbare verhouding tussen lonen aan de top en de basis. De regering moet hierover afspraken maken met werkgevers en werknemers.

3. De ondernemingsraad krijgt instemmingsrecht over de beloning van de top.

De ondernemingsraad heeft recht van spreken tijdens de aandeelhoudersvergadering. Daar mag zij een standpunt kenbaar maken ten aanzien van de beloning van de bestuurders. Dit is echter niet genoeg. De ondernemingsraad moet instemmingsrecht krijgen waarbij goedkeuring van de ondernemingsraad over de beloning van de top dus noodzakelijk is. Werknemers hebben als geen ander belang bij een goedlopend bedrijf, geleid door capabele mensen. Ze zullen daarom een realistisch oog hebben voor de eisen die goede bestuurders aan hun beloning stellen, maar moeten excessen tegen kunnen houden.

4. De crisistax wordt een permanente belasting op hoge inkomens.

Bedrijven die hun bestuurders meer dan 150.000 euro salaris betalen moeten daar tijdelijk 16 procent extra belasting over betalen. Dit maakt het voor bedrijven minder aantrekkelijk om hoge beloningen te geven en wanneer het wel gebeurt levert dat extra inkomsten op voor de schatkist. Ook in tijden van economische voorspoed dienen zulke hoge beloningen geen enkel doel. Daarom moet de crisistax een permanente regeling worden.

5. De salarissen van bestuurders in de (semi-)publieke sector moeten snel worden verlaagd.

Na een lange strijd is nu vastgelegd in de wet dat bestuurders in de (semi-)publieke sector niet meer mogen verdienen dan 130 procent van een ministersalaris. Gek genoeg krijgen de bestuurders zeven jaar de tijd om onder die grens te komen. Dat is veel te lang. De salarissen van deze bestuurders moeten snel worden verlaagd. De regering moet lopende contracten herzien. Ook moet de grens van 130 procent van een ministersalaris verlaagd worden. Iedere bestuurder in de (semi-)publieke mag maximaal het salaris van een minister ontvangen.

6. De 30%-regeling voor buitenlandse bestuurders geldt tot 70.000 euro.

Dankzij deze regeling ontvangen buitenlandse werknemers 30% van hun bruto-inkomen belastingvrij. Deze regeling moet alleen gelden voor inkomens tot 70.000 euro.



WWW.SP.NL