

## Wetswijziging stelt informatie aan or verplicht

# Topsalarissen: interessant voor or?

Vanaf volgend jaar moet de bestuurder de or alle informatie geven over de lonen in de onderneming. Dus ook over de salarissen, bonussen en vertrekregelingen van de topmanagers. Mooi, maar: wat moet de or ermee?

**B**egin maart was het een geliefd gespreksonderwerp: het salaris van ING-topman Ralph Hamers. Dat ging namelijk omhoog. Om precies te zijn: met 50 procent. In het geval van Hamers betekende dit een jaarlijks extraatje van anderhalf miljoen euro. De reacties waren voorspelbaar en klonken ook in de Tweede Kamer: 'Bizar', 'Absurd', 'Schandelijk'.

Hoeveel verdienen topmanagers in ons bedrijf? Een logische vraag, en ook logisch dat de or die bij de bestuurder neerlegt. Maar toch. Volgens or-trainer Porto Franco van tri-plus leidt dit dikwijls tot discussie. 'De bestuurder begint vaak te sputteren dat die informatie heel gevoelig ligt, dat hij die niet zomaar naar buiten wil brengen. Wat als blijkt dat de ene manager minder verdient dan zijn collega, of dan het gemiddelde in de markt? Dan leidt dat tot onrust – en misschien zelfs tot nieuwe salariseisen. De bestuurder zal dus willen weten wat de or met de informatie gaat doen. En die or komt vaak niet verder dan een argument als: "Onze salarissen zijn ook bekend, dus waarom die van de top niet?"

Het goede nieuws: zulke discussies behoren binnenkort tot het verleden. Want dankzij een recente wijziging in de WOR hoeven ondernemingsraden niet meer om informatie over de topsalarissen te vragen. De bestuurder is verplicht die uit zichzelf te overhandigen, minstens één keer per jaar. Maar dat maakt de vraag van de directeur niet minder relevant: wat gaat de or precies met die informatie doen?

### Schade

Voor we op die vraag ingaan: volgens FNV-beleidsadviseur Tony Groen is een actieve houding van de or absoluut noodzakelijk. 'Excessieve beloningen brengen een organi-

satie schade toe. Het is heel simpel: als een topmanager miljoenen opstrijkt, kunnen die euro's niet meer worden geïnvesteerd in je bedrijf. Bovendien zie je zulke bedragen vooral bij managers die geen deel uitmaken van het loon-gebouw, en zich dus ook minder verbonden voelen aan het bedrijf. Ze willen vaak snel hun bonus scores, en juist die bonussen vormen alleen prikkels op de korte termijn. Goede reden dus om dit soort zaken aan te kaarten.'

Maar dat aankaarten vergt volgens Groen kennis. 'Als je iets krijgt voorgeschoteld waar je geen verstand van hebt, heb je al half verloren. Iedere or moet iets weten van loongebouwen, van financiële regelingen. Op internet kun je al veel vinden, bijvoorbeeld in de jaarcijfers van je eigen bedrijf. Als je daarin vastloopt, zoek dan externe hulp, bijvoorbeeld bij de vakbond of bij je or-trainer. Ruim bij de volgende cursusdag eens wat minder tijd in voor bijvoorbeeld spreken in het openbaar, en concentreer je wat meer op de cijfers.'



Tony Groen: 'Actieve houding van de or absoluut noodzakelijk.'

FOTO: MALOU GROEN



Porto Franco: 'Niet blindstaren op salarissen en bonussen.'

## Vertrekregelingen

Meer aandacht voor cijfers dus. Maar daarbij moet een or zich volgens Franco niet blindstaren op salarissen en bonussen. 'Natuurlijk kun je erover twisten of managers aan de top werkelijk een paar miljoen waard zijn. In sommige gevallen luidt het antwoord toch: ja. Neem Ferdinand Piëch, de topman van Volkswagen. Voordat hij in 1993 aantrad, werden er in de Verenigde Staten jaarlijks 35.000 Volkswagens verkocht – en dat aantal is daarna opgeschroefd naar 1,7 miljoen. Dat deed Piëch niet in zijn eentje maar het gebeurde wel onder zijn leiding, en dus vormt zijn salaris een goede investering. Maar wat ik niet kan rechtvaardigen, zijn sommige vertrekregelingen. Het komt voor dat mensen miljoenen meekrijgen, zelfs als ze aantoonbaar slecht hebben gepresteerd of als ze vertrekken wegens een verschil in inzicht.'

Maar let op: niet altijd gaat het bij zo'n vertrekregeling om geld. Zo begeleidde Franco ooit een zorgorganisatie, waarvan de bestuurder plotseling ontslag nam. 'En wat bleek? Die man had een opzegtermijn van slechts een maand. Tel daarbij op dat hij een sloot vakantiedagen had opgespaard, en de uitkomst was te voorspellen: hij maakte het nieuws op 1 maart bekend, en op 15 maart was hij weg. Dan moet zo'n organisatie dus hals over kop op zoek naar een interim-bestuurder, en blijft de boel stuurloos achter.'

Dit moet de or dus voorkomen, en volgens Franco heeft hij daarvoor ook de middelen. 'Een ondernemingsraad heeft adviesrecht bij het aanstellen van een nieuwe bestuurder. Niets weerhoudt je dus om in een vroeg stadium met die persoon te overleggen. Dan kun je juist zo'n vertrekregeling ter sprake brengen: "U vindt dat u dit salaris verdient – prima. Maar hoe denkt u dan over die grote vertrekrege-

ling bij disfunctioneren? En is het in uw geval niet beter om de opzegtermijn te verlengen tot drie maanden?"

## Bondgenoten

Bij beursgenoteerde bedrijven kan de ondernemingsraad bovendien steun zoeken bij een belangrijke bondgenoot: de aandeelhouder. 'Dat klinkt misschien vreemd', zegt Groen. 'Want aandeelhouders worden vaak voorgesteld als geldbeluste kortetermijndenkers. Maar veel van hen zijn wel degelijk gericht op de bestendige groei van de onderneming. En juist die mensen hebben een grote hekel aan enorme salarissen en bonussen. Het waarom is simpel: dat is geld dat die aandeelhouders liever zelf hadden opgestreken – of geïnvesteerd in de onderneming.'

## Wat gaat de or met die informatie doen?

Een andere bondgenoot is de Raad van Commissarissen. 'Vergeet niet dat de or een derde van de commissarissen mag voordragen', zegt Groen. 'En dat zij een belangrijke rol spelen bij het vaststellen van de topsalarissen. Je kunt met hen dus praten over het zogenoemde remuneratierapport. Daarin kun je niet alleen terugvinden wat de topmanagers verdienen, maar lees je ook de onderbouwing.'

Er is nog een derde mogelijke bondgenoot: de Nederlandse politiek. Want juist in de Tweede Kamer klinkt de kritiek op topsalarissen vaak het luidst. En die kritiek oogst vaak effect. ING besloot die 50 procent salarisverhoging van Ralph Hamers terug te brengen tot 2,2 procent. Daarmee zit die loonstijging nog maar een half procent boven de gemiddelde ING-er (1,7 procent). **1**

## Nieuwe wetgeving

Op 23 januari stemde de meerderheid van de Tweede Kamer in met een wijziging van de WOR. Als gevolg daarvan moeten directies van bedrijven met meer dan 100 werknemers vanaf 2019 met de ondernemingsraad spreken over de beloning van topbestuurders. Ook nu moeten directies de ondernemingsraad al informeren over de loonverhoudingen binnen een bedrijf – maar dit komt in de praktijk niet vaak van de grond. Let wel: door de nieuwe wet krijgen de ondernemingsraden geen instemmings- of adviesrecht over beloningen.