

Tilburg University

Jaloers op de top

van Damme, E.E.C.

Published in:
Algemeen Dagblad

Publication date:
2001

Document Version
Peer reviewed version

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
van Damme, E. E. C. (2001). Jaloers op de top. *Algemeen Dagblad*.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

JALOERS OP DE TOP

Afgelopen maandag vond weer het halfjaarlijkse polderoverleg plaats tussen werkgevers, werknemers en kabinet. Belangrijkste agendapunt: het uit de pas lopen van de salarisstijging aan de top (+14%) met die van Jan met de Pet (+4%). Belangrijkste resultaat: men gaat samen uitzoeken hoe het nou zit. Is er reden om iets uit te zoeken? Is er reden om ons druk te maken?

De werkgevers vinden van niet. Zij relativiseren de +14% omdat deze alleen op de echte top, de grote internationaal opererende ondernemingen, betrekking heeft. De salarisstijging van overige bestuurders is inderdaad bescheiden. Concurrentie tussen multinationals op de wereldmarkt drijft de salarissen van topmanagers op. OECD-cijfers laten zien dat zelfs topsalarissen hier nog laag zijn, zowel absoluut (alleen Zweden en Zwitserland scoren lager) als relatief: de baas verdient gemiddeld slechts 5 keer zoveel als de man op de werkvloer, in de VS minstens 15 keer zoveel.

Met zijn schamele *f* 5 miljoen per jaar zal Cor Boonstra wel eens jaloers zijn geweest op zijn Amerikaanse collega Jack Welch die in 1999 wel 50 keer zoveel in zijn zak kon stoppen. En wat denkt u van Boonstra's voormalige werknemer Ruud van Nistelrooij, die in Engeland *f* 10 miljoen per jaar gaat verdienen? U ziet alles is relatief. Het is zo ook beter te begrijpen waarom Boonstra probeerde op de beurs nog een centje bij te verdienen.

Het kabinet maakt zich wel druk en is bevreesd dat de stijging aan de top doorsijpelt naar lagere niveaus, zowel in de marktsector als bij de overheid zelf. *So what?* Prijzen we onszelf dan uit de markt en komt de overheid dan geld tekort? De loonmatiging gaat ondertussen aan zijn eigen succes ten onder. Nu de werkloosheid verdwenen is zal de spanning op de arbeidsmarkt tot verdere loonstijging leiden. Geen reden tot zorg en vechten tegen de bierkaai heeft geen zin.

De positie van de bonden in het debat is lastig te begrijpen. Waarom zou een werknemer zich zorgen maken zolang zijn eigen loon stijgt? Vermoedelijk is het gewoon jaloezie. Waarom zou FNV-voorzitter De Waal anders voorstellen dat voor salarissen boven de *f* 3 mln. het marginale belastingtarief 100% moet zijn? De Waal recycleert hier een oud socialistisch idee, vroeger ook met verve verdedigd door Jan Tinbergen. Een andere

Nobelprijswinnaar in de economie, Jim Mirrlees, heeft echter laten zien dat Tinbergen het op dit punt helemaal fout had. Maximale welvaart ontstaat als het marginale tarief aan de top nihil is omdat mensen dan de sterkste prikkels hebben zich optimaal in te spannen.

De discussie zou dan ook eigenlijk niet over de hoogte, maar over de structuur van de beloningen moeten gaan. Van mij mogen bestuurders best wat extra verdienen als dankzij hun inspanningen de waarde van hun ondernemingen stijgt, en ik als aandeelhouder profiteer. Andersom zou ik willen dat, als de koers van KPN inzakt, ook Paul Smits inlevert. Resultaatsbeloning in plaats van hoge vaste beloning dus. Overigens is het niet nodig een bestuurder te belonen als hij simpelweg met de stijgende markt meelift. Concreet: als Ahold het beter doet dan zijn concurrenten, krijgt Van der Hoeven meer betaald, anders niet.

Een discussie over de beloningsstructuur is in Nederland nog nauwelijks gevoerd. Dat had ook geen zin. Het salaris van het topmanagement werd door het "old boys" netwerk van commissarissen bepaald, zonder dat aandeelhouders inzicht of inspraak hadden. Dat gaat, dankzij herziening van wetgeving, binnenkort gelukkig veranderen. We zullen dan weten wat iedere bestuurder verdient, we zullen kunnen beoordelen of hij dat verdient, en we zullen goed presterende managers kunnen belonen en slechte kunnen straffen.

We schuiven daarmee verder op in de richting van het Amerikaanse systeem. Een voorspelling van de gevolgen is niet moeilijk te maken. De beloning van bestuurders zal niet alleen meer variabel worden, ook hoger.

Eric van Damme.