

# LOONKLOOF VERKLEINEN: ALLEEN SAMEN LUKT HET

**D**e ceo van een beursgenoteerd bedrijf heeft geen arbeidsovereenkomst maar werkt vaak vanuit zijn management B.V. en via een managementovereenkomst, een opdrachtovereenkomst. De bestuurder moet zijn financiële zaken, zoals belastingen, arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en pensioen dus zelf regelen. De beloning die wordt afgesproken bestaat uit verschillende componenten. Vast en variabele korte en lange termijn beloning.

Door het recente onderzoek van het FD weten we inmiddels dat de beloningen voor ceo's een veelvoud zijn van het gemiddelde salaris in een onderneming. Wat een loonkloof wordt genoemd. Die kloof is afgelopen twintig jaar steeds groter geworden. Het artikel in het FD had veel nieuwswaarde en veroorzaakte ook nogal richtingloze verontwaardiging. Zo heeft de ceo gewoon het geluk om enige tijd op de winkel te mogen passen. Neemt hij als ceo te veel risico's dan kan dat slechte gevolgen hebben voor zijn variabele inkomen en zijn rust. Dus een risicodragers is hij niet. Waarom dan zo'n hoge beloning? Wie bedenkt dat en waarom wordt de loonkloof groter?

Stel dat we naar die sentimenten zouden luisteren. Stel dat de Raad van Commissarissen de negatieve publiciteit zo nadelig vindt voor het bedrijf en bijvoorbeeld mij zou vragen naar juridische mogelijkheden de beloning van de ceo te verlagen. Het eerste wat ik zal zeggen is: 'pacta sunt servanda', het weinige Latijn dat ik tijdens mijn studie leerde en wat zoveel betekent als dat afspraken moeten worden nagekomen. Afspraak is afspraak. Men zou de ceo wel kunnen vragen in te stemmen met een verlaging van de beloning. Als deze het belang van de onderneming behartigt en de negatieve publiciteit ook niet leuk vindt, dan is het zo gek niet om publiekelijk te maken dat hij besloten heeft om een deel van zijn beloning in het bedrijf te stoppen. Of in het lief-en-leedpotje. Bij zo'n royaal gebaar verzint een goede pr-adviseur vast wel slimme publiciteit. Als de ceo echter weigert in te stemmen met een beloningsverlaging, dan zal er geen rechter te vinden zijn die de ceo ongelijk geeft.

Het kan gebeuren dat de Raad van Commissarissen en de ceo hierdoor ruzie krijgen. Die ruzie kan zo oplopen dat het maar beter is dat de samenwerking eindigt. Een overeenkomst van opdracht is eenvoudig op te zeggen en de aandeelhouders zullen ook wel meegaan. De gemaakte afspraken over bijvoorbeeld een opzegtermijn en een golden parachute bij vroegtijdige beëindiging moeten dan wel worden gerespecteerd. Ontslag is dan ook een manier om de loonkloof kleiner te maken. Tenminste, als het bedrijf in staat is om een nieuwe ceo te vinden die bereid is een lagere beloning te accepteren.

En zo kom ik op de vraag hoe je de beloning van een ceo bepaalt. Manuel Lokin is een collega-advocaat die in Rotterdam is gepromoveerd op een onderzoek naar beloning van topbestuurders van beursgenoteerde bedrijven. Hij zegt dat de Raad van Commissarissen met een eigen beloningsverhaal moeten komen. Hierin moet worden uitgelegd waarom de hoogte van een beloning gerechtvaardigd is en welke doelen met de beloning bereikt moeten worden. Lokin pleit ervoor dat commissarissen de hoogte van de beloning baseren op de interne beloningsverhoudingen, de cultuur van het bedrijf en de persoon (zie ook het FD van 13 april). Ook geeft Lokin aan dat hij geen wereldmarkt voor ceo's heeft kunnen ontdekken, waar transparant de beste ceo tegen de beste prijs kan worden gevonden. En eigenlijk betwijfelde iedereen al dat ceo's zo goed betaald moesten worden omdat ze anders naar het buitenland zouden trekken. Iedereen weet ook wel dat er veel (sociale) redenen zijn om bij een bedrijf te willen of te blijven werken.

Beloning van de ceo in het mkb is ook niet makkelijk. Vraag en aanbod, mede risico drager en bedrijfsdoelen, exposure van de man of vrouw, ervaring en niche, bedrijfscultuur en sociaal ondernemerschap, het speelt allemaal een rol. 'Wat verdient u nu?' is nu nog het makkelijkste vertrekpunt voor de beloningsonderhandelingen. ■



**MARCUS DRAAISMA,**

advocaat bij Palthe Oberman  
Advocaten. Reageren?  
draaisma@palthoberman.nl