

Verminder transparantie over topbeloningen

De discussie over topbeloningen gaat maar door. Zeker nu. Want dit is de tijd van het jaar waarin beursgenoteerde ondernemingen de beloningen en beloningsgrondslagen voor de leden van de Raad van Bestuur in hun jaarverslagen publiceren. Veel wordt aan beloningsbeleid opgehangen. Er gaan zelfs met enige regelmaat stemmen op dat de crisis wel eens veroorzaakt zou kunnen zijn door het beloningsbeleid. Door het besef dat beloningen zo belangrijk zijn is de vraag naar transparante rapportages van topbeloningen ook toegenomen in de laatste jaren. Een en ander komt tot uitdrukking in de *Corporate Governance Code* van Tabaksblat en Frijs. Die bepaalt dat zowel de hoogte als de grondslagen van de beloning in het jaarverslag moeten worden besproken. Men dacht dat deze toegenomen transparantie gunstige effecten zou hebben. Er was goede hoop dat de relatie tussen prestaties en beloning sterker zou worden. En ook dat de hoogte van de beloningen wat zou zakken. Raden van Commissarissen zouden de hoogte van de beloningen van de Raad van Bestuur kunnen vergelijken met de hoogte van de beloning in andere ondernemingen en bezien of ze te veel betalen. Topbestuurders die veel verdienen zouden via het jaarverslag, en de daaruit voortvloeiende rijkelijke persaandacht, publiekelijk aan de schandpaal genageld worden. Daardoor zouden de beloningen naar beneden gaan. Prachtig. Alleen heeft het niet gewerkt.

De beloningen zijn niet naar beneden gegaan. Geen enkele bestuurder vindt het redelijk om minder dan het gemiddelde te verdienen in zijn, of heel soms haar, *peer group*. Commissarissen zijn het hier doorgaans mee eens. Ook al omdat een relatief lage beloning het moeilijker maakt om goede bestuurders aan te trekken. De transparante lijstjes, beschikbaar mede dankzij bureaus als Hay, Mercer en Towers Watson, zorgen dus voor opwaartse in plaats van neerwaartse druk en daarmee voor een grotere focus op en minder tevredenheid met de beloning. De publieke schandpaal werkt nog onvoldoende, mensen zijn toch geneigd om hun beloning te zien als spiegel van hun prestaties: hoe hoger, des te beter dus. Prijzenkast in plaats van schandpaal. Bovendien heeft de toegenomen transparantie, begrijpelijkerwijs, geleid tot grote irritaties in de samenleving over de hoge beloningen, gevoed door de media. En ergernis vermindert de welvaart, althans in brede zin, ook.

Maar het volgende is helemaal frappant. Uit een recent laboratoriumexperiment van Daniele Nosenzo (2010) blijkt dat mensen die weten wat andere mensen uit hun *peer group* verdienen significant minder gemotiveerd zijn om zich in te spannen dan mensen die alleen maar hun eigen inkomen kennen. De kennis over het inkomen van anderen doet, in elk geval in dit interessante laboratoriumexperiment, de productiviteit dus ook nog eens afnemen! De oplossing lijkt eenvoudig en misschien kan de commissie-Streppel die overweegt: schaf de transparante verslaggeving over topbeloningen weer af. De transparantie in de afgelopen jaren is

bijzonder nuttig geweest voor het verzamelen van gegevens op basis waarvan regels en normen zijn opgesteld. Laat het dan nu verder over aan de Raden van Commissarissen en externe toezichthouders, zoals een monitoringcommissie. Zij krijgen de beloningsgegevens van ondernemingen en toetsen die aan de code voor goed ondernemingsbestuur volgens het principe: pas toe of leg uit. Goed toezicht zonder publiciteit met, wat mij betreft, strenge normen en handhaving, gaat vast beter werken om tot redelijke beloningsniveaus te komen.

LITERATUUR

Nosenzo, D. (2010) *The impact of pay comparisons on effort behavior*. CeDex discussion paper, 2010(03).

MIRJAM VAN PRAAG

Hoogleraar aan de Universiteit van Amsterdam

De redactie behoudt zich het recht voor inzending voor de rubriek *mening* te wijzigen, in te korten, aan te passen of te redigeren ten behoeve van de leesbaarheid en argumentatie.