

MANAGEMENT ESSAY NR. 9

De Moberg-norm

De topsalarissen hebben de opgaande lijn weer gevonden. Na slechts één jaar 'nullijn' schoten ze in 2004 bij AEX/AMX bedrijven met achttien procent omhoog naar gemiddeld 1 miljoen Euro. De komst van buitenlandse bestuurders is de belangrijkste oorzaak.

© Marcel Metze, 2005

Na een jaartje matigen vond de top het wel genoeg. Uit de jaarverslagen over 2004 blijkt dat de bedrijven die zijn opgenomen in de AEX- en AMX-indices er weer stevig de sokken in hebben gezet. Hun bestuursleden genoten vorig jaar salarisstijgingen van tien tot achttien procent - afhankelijk van de meegetelde componenten. De groei betrof alle salarisonderdelen, maar de nadruk lag op de variabele delen: de bonussen en de overige vergoedingen en emolumenten. De spurt van 2004 heeft ertoe geleid dat het gemiddelde beloningspakket van een lid van de Raad van Bestuur bij een AEX of AMX bedrijf eind dat jaar een waarde van bijna één miljoen euro vertegenwoordigde - inclusief bijkomende vergoedingen en reserveringen voor pensioenen, maar exclusief opties en aandelen, zodat de werkelijke beloning in de meeste gevallen nog een stuk hoger is uitgevallen. Iets meer dan de helft van dat miljoen was vast salaris, eenderde was bonus, de rest ging in de pensioenpot.

Zonder pensioenreserve en bijkomende vergoedingen ligt het gemiddelde op ongeveer 850.000 euro. Echter, door de stijgingen van de afgelopen jaren is het aantal bestuurders dat alleen al aan salaris plus bonus meer dan één miljoen euro ontvangt, sterk toegenomen. In 2001 vond NRC Handelsblad bij AEX/AMX bedrijven nog geen tien van die gelukkigen; in onze analyse van 2004 is dat opgelopen naar een stuk of vijftig (van de 178).

De vakbonden zullen niet blij zijn met deze uitkomst. In 1998 beloofden zij en de werkgevers elkaar in het zogenoemde 'Akkoord van Garderen' ernaar te streven dat zowel cao-lonen als topsalarissen zich 'op verantwoorde wijze' – dus niet te snel - zouden ontwikkelen. Dit om de beroemde loonmatiging – de basis van het succes van het *Dutch Model* – te redden. In de praktijk bleek dit een tamelijk loze belofte, van beide zijden, want juist in de jaren daarna zorgde de krappe arbeidsmarkt voor stevige loonstijgingen en bereikten ook de topsalarissen hun grootste groeiversnelling. Eind jaren negentig begonnen de topbeloningen steeds harder te stijgen, naar acht procent in 1998 (volgens De Volkskrant) tot zelfs twaalf à dertien procent in 1999-2000 (volgens de FNV, de werkgeversorganisatie VNO/NCW hield het op maximaal acht). De economische terugval na de millenniumwisseling deed de stijging afvlakken. Dat gebeurde met de nodige tegenzin; pas in 2003 bereikten de topsalarissen een soort van 'nullijn'- zo bleek uit een overzicht dat ik samenstelde volgens de meest conservatieve telmethode.

In 2003, toen Nederland in recessie was geraakt, probeerden de sociale partners het opnieuw. Bij het moeizame sociaal akkoord van dat najaar zegden ze elkaar toe de lonen en de topsalarissen - althans het vaste deel daarvan - min of meer op de nullijn te houden. Maar als gezegd: het topmanagement zelf vond een jaartje 'broekriem' wel genoeg. Slechts een kwart (12) van de onderzochte AEX/AMX-bedrijven heeft bij die najaarsbelofte aangesloten, in alfabetische volgorde: Aalberts, ABN Amro, Akzo, Corio, DSM, Heineken, Numico, Randstad, Stork, VNU, Vopak en Wessanen. Bij de overige driekwart bewogen de vaste salarissen in 2004 lustig opwaarts, soms met tientallen procenten.

Voor het volledige artikel (3500 woorden) :

stuur een e-mail naar research-unit@metze-research.com

U ontvangt dan een beveiligd PDF-bestand, een password en een factuur van € 5, exclusief BTW.