

# BELONINGSSTRESS bij beursgenoteerde bedrijven

Vanwege nieuwe wetgeving zullen veel ondernemingen de manier van belonen diepgaand moeten aanpassen. Aandeelhouders krijgen meer invloed. En zij niet alleen.



**E**r waart een spook door topbeloningenland en het luistert naar de naam "verantwoording". Nieuwe regels uit Brussel zorgen ervoor dat ondernemingen serieus aan de bak moeten om aandeelhouders te overtuigen van de redelijkheid van het beloningsbeleid van de top. Indirect wordt zo ook meer ruimte gegeven aan het 'stakeholder'-denken, waarbij een onderneming rekening moet houden met tal van spelers. Zo krijgen werknemers (via de ondernemingsraad) een (advise-rende) stem als het over beloningen gaat, wordt de salarisverhouding tussen bestuur en de doorsnee werknemer een belangrijker thema en krijgt de onderneming de verplichting om haar oor te luisteren te leggen bij 'de maatschappij'. Anders gezegd: ondernemingen moeten duidelijk

maken dat er maatschappelijk draagvlak is voor de beloning van het management. Hoe ze dat gaan doen, is vrij in te vullen, maar dat het een zware kluit gaat worden om de miljoenensalarissen te verklaren staat buiten kijf. Vergeleken met een doorsnee beloningsbeleid is het verkiezingsprogramma van een willekeurige politieke partij een wonder van eenvoud. En dat laatste wordt al nauwelijks gelezen.

Terug naar de richtlijnen uit Brussel. Voor de doorgewinterde beloningsexperts zullen die weinig verrassingen herbergen, terwijl veel ondernemingen nu al op vrijwillige basis uitgebreid rapporteren. Tegelijkertijd is het dwingende karakter van de nieuwe regels verantwoordelijk voor een stille revolutie in de bezoldigingspraktijk.

## NIET-FINANCIËLE CRITERIA

Grondgedachte is dat beloningen van de top moeten bijdragen aan "de ondernemingsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid" van de onderneming. In praktijk betekent dit dat het voortaan verplicht is om duidelijk te maken hoe bij het belonen van de top rekening wordt gehouden met de missie en identiteit van de onderneming in kwestie. Ook moet expliciet gerapporteerd worden over interne beloningsverhoudingen en is het zaak duidelijkheid te bieden over het verband tussen de doelstellingen van de onderneming en de beloningspakketten van de top. Bij de samenstelling van beloningsarrangementen moet ook expliciet rekening worden gehouden met niet-financiële criteria, waarbij "zo nodig" ook met ecologische, sociale en governancefactoren.

De extra regels moeten leiden tot meer nadruk op de lange termijn. In de analyse van Europese regelgevers heeft het ontbreken daaraan een belangrijke rol gespeeld in de uitbraak van de crisis ruim een decennium geleden. Bestuurders hebben in die tijd buitensporige kortetermijnrisico's genomen en aandeelhouders zouden dat "in veel gevallen" hebben ondersteund. Verbeteringen op dit gebied zijn onvoldoende, want "de betrokkenheid van institutionele beleggers en vermogensbeheerders (is)

**HET DWINGENDE  
KARAKTER  
VAN DE NIEUWE  
REGELS IS  
VERANTWOOR-  
DELIJK VOOR  
EEN STILLE  
REVOLUTIE IN DE  
BEZOLDIGINGS-  
PRAKTIJK**