



## **Notitie: over de top, beloningsbeleid op lokaal niveau**

### **Inleiding**

Al jaren bestaat in Nederland groeiende verontwaardiging over de alsmaar stijgende inkomens van zogenoemde 'topmensen' in het bedrijfsleven en in de semi- en publieke sector. De inkomensverschillen tussen mensen worden steeds groter, en de kwaliteit van de bestuurders die de enorme bonussen opstrijken lijkt juist steeds kleiner te worden. Mede hierdoor daalt het vertrouwen van burgers in bedrijfsleven en overheid.

Dit is niet alleen moreel verwerpelijk vanuit een rechtsvaardigheidsgevoel, het is ook nog eens economisch gevaarlijk. Hoge inkomen voor topbestuurders, die in ruil daarvoor bereid waren hun aandeelhouders in al hun eisen – hoe kortzichtig ook - tegemoet te komen, is een van de hoofdoorzaken van de economische crisis. De belangen van werknemers, consumenten en de samenleving in het algemeen zijn hierdoor uit beeld verdwenen en op de achtergrond geraakt. Die leveren immers geen winst, en daarmee geen bonus op. Ook zien we in de (semi)publieke sector, bijvoorbeeld bij woningbouwcoöperaties en zorginstellingen, dat bestuurders zich steeds meer laten leiden door de drang om miljoenendeals te sluiten – en daarmee een hoger inkomen voor zichzelf op te eisen - dan door het algemeen belang. Uiteindelijk draait de samenleving op voor de kosten van het wanbeleid. Hiervan hebben we recent nog voorbeelden gezien bij zorgaanbieder Philadelphia en de Rotterdamse woningbouwcoöperatie Woonbron.

Dit is een kwalijke zaak waarbij de overheid moet ingrijpen. De gemeente Zwolle kan en moet dit doen door een streng beloningsbeleid vast te stellen voor de zogenaamde 'verbonden partijen'. Dat zijn (semi)publieke instellingen waar Zwolle regionaal veel mee te maken heeft, en waarbij de gemeente doorgaans een grote mate van invloed kan hebben op de beloning van de bestuurders. Voorbeelden zijn bijvoorbeeld de GGD, de ROVA en de WEZO. Deze instellingen hebben een duidelijk publieke functie, zijn opgericht vanuit de overheid en worden grotendeels bekostigd met belastinggeld. Een sober beloningsbeleid is dus gepast.

### **College en beloningsbeleid**

Ook het college ziet – gelukkig - de noodzaak in van een beloningsbeleid voor deze verbonden partijen. Helaas leidt dit inzicht niet tot de gewenste daadkracht. In een onlangs verschenen notitie geeft het Zwolse college letterlijk aan dat het mogelijk blijft dat een bestuurder van een verbonden partij van de gemeente Zwolle een beloning krijgt die in strijd is met haar eigen beleid. Daarmee lijkt de notitie meer op een verzameling mooie voornemens

dan op een concrete uitwerking. Daarnaast weigert het stadsbestuur om beloningen van bestuurders van verbonden partijen openbaar te maken. Dat is niet transparant en geeft geen vertrouwen. Zwollenaren krijgen daarmee de indruk dat beloningen buiten proportioneel zijn, omdat zij niet voor publicatie in aanmerking komen.

### **Meer dan een moreel appél**

Volgens de SP zullen een moreel appél, vrijblijvende gedragscodes en adviesrechten geen einde maken aan buitenproportionele beloningen bij (semi)publieke instellingen in Nederland. De SP in Zwolle presenteert daarom vijf concrete maatregelen waarmee de topinkomens van bestuurders in verbonden partijen in Zwolle kunnen worden voorkomen of aangepakt.

#### **1. Er wordt een Meijer-norm ingesteld voor (semi)publieke instellingen in Zwolle**

Er komt een maximumsalaris in Zwolle in de publieke en semipublieke sector, zoals bij de sociale werkvoorziening (WEZO), het afvalverwerkingsbedrijf (ROVA) en de gemeenschappelijke gezondheidsdienst (GGD) Niemand die werkt voor de publieke zaak in Zwolle gaat meer verdienen dan de burgemeester.

#### **2. Stop met extra variabele beloningen in de vorm van bonussen, aandelen en opties.**

Stop met extra variabele beloningen in de vorm van bonussen, aandelen, vertrekregelingen en opties voor topbestuurders. Deze extra beloningen ontmoedigen investeringen in duurzaamheid en stabiliteit op lange termijn, omdat die ten koste gaan van het resultaat op korte termijn. Bestuurders moeten niet worden verleid om op korte termijn de resultaten en de waarde van de aandelen te laten stijgen, ten koste van de lange termijn belangen van het bedrijf.

#### **3. Er komt een koppeling tussen de lonen van de top en de rest van de organisatie.**

In de (semi)publieke sector wordt de groeiende tweedeling in inkomens aangepakt door alle werknemers onder de CAO's te brengen, zodat er een koppeling komt tussen de hoogste en laagste inkomens. CAO's blijven algemeen verbindend. Geen geheime beloningen, de werknemers hebben het recht te weten wat er gebeurt met het geld dat zij voor het bedrijf verdienen. Zo kan ook worden voorkomen dat alleen de top profiteert van goede resultaten, werknemers kunnen dan onderhandelen over een morele koppeling tussen lonen aan de top en de basis. Het stadsbestuur moet hierover afspraken maken met de verbonden ondernemingen.

#### **4. De ondernemingsraad krijgt instemmingsrecht over de beloning van de top.**

De ondernemingsraden in de (semi)publieke sector krijgen instemmingsrecht over de topsalarissen in het bedrijf. Geen vrijblijvend advies, maar een goedkeuring of veto. Werknemers hebben als geen ander belang bij een goed lopend bedrijf, geleid door capabele mensen. Werknemers hebben ook het beste zicht op of een bedrijf goed en toekomstgericht geleid wordt. Ze zullen daarom een realistisch oog hebben voor de eisen die goede bestuurders aan hun beloning stellen, maar moeten excessen tegen kunnen houden.

## **5. de beloningen van de bestuurders van verbonden partijen van de gemeente Zwolle worden openbaar gemaakt.**

Het is van belang om een transparant beloningsbeleid te voeren. Daarbij hoort ook dat duidelijk is hoeveel het bestuur van een onderneming ontvangt voor de geleverde diensten. Beloningen van bestuurders dienen daarom niet alleen openbaar te worden gemaakt als dit gerechtvaardigd is uit het publieke belang, maar altijd. Het kan niet zo zijn dat openbaarmaking van beloningen van bestuurders kandidaten doet afzien van sollicitatie, omdat zij hun beloning niet openbaar gemaakt willen zien. Het gaat hier om het publieke belang. Mocht een bestuurder afzien van sollicitatie bij openbaarmaking dan is deze persoon niet geschikt voor de functie. Bekendmaking kan via het jaarverslag, waarin ook andere zaken gemeld worden.

Tjitske Siderius  
SP fractie Zwolle