

Er is niets tegen een rem op topsalarissen

OPINIE De kwaliteit van topmanagers rechtvaardigt geen topsalarissen. Die kun je het best afremmen door het toptarief in de inkomstenbelasting te verhogen.

Door: Harrie Verbon hoogleraar openbare financiën 15 september 2016, 02:00

Jan Bouwens heeft uitgesproken opvattingen over topsalarissen: hoe groter de bedrijven, des te hoger de salarissen moeten zijn ([O&D, 13 september](#)). Dat komt volgens hem omdat hoe groter het bedrijf is, des te ingewikkelder het wordt om de goede beslissingen voor het bedrijf te nemen. Een goede manager van een groot bedrijf moet immers oplossingen bedenken die voor alle bedrijfsonderdelen voordelig zijn. Zulke managers zijn er echter nauwelijks, aldus Bouwens. Het is dus geen wonder dat die paar managers die aan de profielschets voldoen supersalarissen verdienen en dat die supersalarissen de afgelopen dertig jaar verzesvoudigd zijn: de grote bedrijven zijn ook zes maal in omvang toegenomen. Als we een rem op de topbeloning zetten, betekent dat volgens Bouwens dat grote bedrijven in Nederland niet meer kunnen groeien; er kan dan immers geen manager worden aangetrokken die past bij de omvang van het bedrijf.

De argumentatie van Bouwens deugt niet om meerdere redenen. De eerste reden is dat het vrij discutabel is of de topmanagers de juiste beslissingen voor het bedrijf nemen. Neem Cees van der Hoeven, de voormalige topman van Ahold en vijf keer gekroond als topman van het jaar. Tot in 2003 bleek dat hij een fraudezaak in een van de bedrijfsonderdelen in de VS (U.S. Foodservice) volledig verkeerd had ingeschat.

Het komt meer voor dat topmanagers bij grote bedrijven niet weten wat er in onderdelen van hun bedrijf gebeurt. In Nederland was dat bijvoorbeeld het geval bij ABN Amro, zo blijkt uit *De Prooi*, het boek van Jeroen Smit over de ondergang van de bank in 2007. Rijkman Groenink, de laatste topman voor de nationalisering van ABN

Amro, komt uit het boek naar voren als iemand die niet op de hoogte was van de rentabiliteit van zijn eigen bedrijf. Door het hele boek van Jeroen Smit heen wordt er gesproken over deskundigen die nu eens op een rijtje gaan zetten hoe de kosten/batenverhouding ligt bij diverse onderdelen van de bank, maar het wil maar niet lukken daar een duidelijk beeld van te krijgen.

Jan Bouwens schrijft dat het verband tussen de omvang van het bedrijf en het salaris van het management blijkt uit 'internationaal onderzoek van Xavier Gabaix en Augustin Landier'. Dit onderzoek is echter helemaal niet 'internationaal', het beperkt zich tot de ontwikkeling van de topsalarissen in de VS.

Die ontwikkeling is tamelijk uniek, zoals Thomas Piketty in zijn beroemde boek *Capital in the Twenty-First Century* laat zien. In de VS zijn de salarissen van het topmanagement veel meer gestegen dan in de andere ontwikkelde landen. Dat komt niet doordat de topmanagers in de VS zo veel betere beslissingen hebben genomen dan elders, want dan zou ook de economische groei in de VS veel hoger moeten zijn dan elders, en dat is niet het geval. Het komt ook niet doordat de bedrijven in de VS meer gegroeid zijn.

Ontwikkeling toptarief in inkomstenbelasting

De verklaring van de explosie van de salarissen van de topmanagers in de VS ligt eerder in de ontwikkeling van het toptarief in de inkomstenbelasting. Tot 1980 waren de toptarieven in de VS rond de 80-90 procent en inkomensverhogingen leverden voor topmanagers daarom niet veel op. Door de enorme daling van het toptarief die onder president Reagan in de jaren 1980 werd ingezet, werd het voor topmanagers wel lucratief om een hoger salaris voor zichzelf te bepleiten. Zij slaagden in die missie, zo schrijft Piketty, omdat de raden die over de salarissen gingen meestal afkomstig waren van hetzelfde old-boys netwerk als de topmanagers zelf.

Kortom, er is geen enkel bezwaar tegen een rem op de topbeloningen, maar de conclusie is ook dat een beter middel om dit te bereiken is door het toptarief in de inkomstenbelasting te verhogen.