

DE CEO EN HET KERSTPAKKET

Collectief foeteren op de hoogte van het salaris van topmanagers is een fenomeen dat zo betrouwbaar is als de terugkeer van de seizoenen.

In Engeland worden de perspijlen vooral gericht op bankiers, maar aangezien het restantje van deze beroepscategorie in de Lage Landen al beklagenswaardig klein is, zoekt de collectieve verontwaardiging het in Nederland noodgedwongen wat breder. En laten we wel wezen, het is natuurlijk ook van de zotte dat de gemiddelde ceo bijna evenveel duiten in zijn zakje doet als een eredivisievoetballer.

Maar wat bepaalt nu eigenlijk de hoogte van zijn salaris? Verdienen de topmanagers van goed presterende bedrijven eigenlijk meer? Eh... nee.

Er is aardig wat onderzoek gedaan naar factoren die de hoogte van een ceo-salaris beïnvloeden en één ding is duidelijk: prestatie hoort daar niet bij. Studies laten zien dat de golfhandicap van een ceo al meer invloed heeft op de hoogte van zijn salaris dan de bedrijfsprestatie (en nee, dat verzin ik niet). Eigenlijk heeft maar één variabele

echt impact en dat is domweg de grootte van het bedrijf: grote ondernemingen betalen meer.

In ronde twee van

het salarisgefoeter wordt meestal ook te berde gebracht dat de kloof tussen het ceo-salaris en dat van de gemiddelde werknemer over de jaren enorm is gestegen. En dat klopt. Ik weet de precieze cijfers voor Nederland niet, maar in de VS is de kloof over de afgelopen 25 jaar zo ongeveer verzesvoudigd. Maar wat de beroepsfoeteraars over het hoofd zien is dat de gemiddelde grootte van bedrijven ook zo ongeveer is verzesvoudigd. De beloningskloof was er dus altijd al.



FREEK VERMEULEN is Associate Professor of Strategy and Entrepreneurship aan de London Business School. Hij onderzoekt en spreekt over onderwerpen als strategische innovatie, groei en implementatie.

Wat mij meer verbaast, is dat vrijwel niemand erover zeurt dat doorgaans maar een heel klein deel van de totale ceo-beloning vooraf vaststaat; 80 procent variabele beloning is niks ongewoons voor een topmanager. En waarom is dat eigenlijk? Er zijn niet veel banen te verzinnen waar zo'n groot deel van het salaris flexibel is. Dat is ook met reden: de werkelijke prestatie van een werknemer is vrijwel altijd onmogelijk te kwantificeren. Maar waarom zou dat voor ceo's eigenlijk anders zijn?

Een fors deel van die 80 procent bestaat dan ook nog eens uit aandelenopties. Wist je dat optiebeloningen louter zijn verzonnen om ceo's te stimuleren meer risico te nemen? Méér risico ja. Aandelenopties voor ceo's stimuleren roulettestrategieën en dan moet je niet zeuren als je die krijgt ook.

Wat onderzoek naar flexibele beloningen ook laat zien, is dat dergelijke extrinsieke motivaties ('Ik doe mijn best omdat ik dan meer verdien') intrinsieke motivatie ('Ik doe mijn best omdat ik dat zelf wil') danig ten gronde richten: uiteindelijk gaat het alleen nog maar om de duiten.

Ik zeg daarom: geef ceo's allemaal maar een vast salaris. Een salarisstrookje en een kerstpakket, dat is het enige wat een echt goede ceo nodig heeft. ●

Het honorarium voor deze column wordt geschonken aan Kopila Valley Children's Home and School.