

VERLONING TOP STAATSBEDRIJVEN

Job topmanager moet gaan naar wie minste loon vraagt

■ De roep om de verloning van Belgische topmanagers aan banden te leggen, ook bij overheidsbedrijven, weerklinkt weer luid, in en buiten het parlement. Voor de bezoldiging van topmanagers is er misschien een oplossing, hoe onorthodox ze ook klinkt: waarom al niet ingrijpen bij de sollicitanten op de 'short list', en ze in een soort omgekeerde veiling ze al laten aangeven wat het minimumsalaris is waartegen ze de betrekking aanvaarden?

Karel Joos

Heel wat ondernemingen publiceren in deze periode de verslagen van hun bedrijfsvoering tijdens het jaar 2007. Het gaat meestal om bedrijven waarvan er aandelen noteren op een of meer financiële markten in binnen- of buitenland, met informatieplichten. Maar ook bedrijven zonder beursnotering presenteren een gelijkaardig overzicht van hun doen en laten aan het grote publiek.

De federale overheid is betrokken bij elk van die twee soorten bedrijven. De naamloze vennootschappen van publiek recht onder haar bevoegdheid zijn Belgacom, De Post, NMBS Holding, NMBS, Infrabel, De Nationale Loterij en Belgocontrol. Enkel Belgacom staat gedeeltelijk op de beurs. Voor De Post wordt dat de komende jaren gefaseerd mogelijk.

Door die jaarverslagen is de discussie over de samenstellingen omvang van de verloning van de topmanagers opnieuw

actueel. De bedragen en hun structuur staan zwart op wit in de passages over deugdelijk bestuur; apart voor de gedelegeerd bestuurder en meestal samengeteld voor de leden van het directiecomité. Hetzelfde geldt voor de voorzitter en de leden van de raad van bestuur. Kranten en televisie maken dan zoals elk jaar lijstjes van de topverdieners. Hun salarispakket bedraagt vaak enkele miljoenen euro's per jaar. De publieke opinie komt in beweging en niet lang daarna worden er vragen gesteld in het parlement, zeker omdat er ook overheidsbedrijven bij betrokken zijn, waarvan de toppers 'met belastinggeld betaald worden'.

Tijdens de paarse regeringen werd er regelmatig en vaak heftig over die kwestie gedebatteerd. Ondertussen is er de code-Lippens, maar nog steeds blijft de roep naar plafonnering van het salaris klinken, in het parlement en daarbuiten. Alvast voor de leiders van de overheidsbedrijven is er een betere aanpak mogelijk. Vandaag worden de kandidaten uit een 'long list', in de regel na een 'assessment', weerhouden op een 'short list'. De winnaar wordt benoemd en zijn of haar salaris wordt, zo marktconform mogelijk en na onderhandeling, bepaald. Zo stipuleert de derde paragraaf van artikel 20 van de statuten van Belgacom dat de bezoldiging van de gedelegeerd bestuurder

wordt geregeld in een bijzondere overeenkomst tussen eerstgenoemde en de vennootschap, met name de raad van bestuur. Dat wil niet zeggen dat de overheid machteloos is. Uiteindelijk kan ze zelfs, meerderheidsaandeelhouder zijnde, bezwaar maken op de algemene vergadering van aandeelhouders. Maar zover hoeft het niet te komen.

Waarom zou de overheid aan de mannen en vrouwen op de short list niet kunnen vragen wat het minimumsalaris is waartegen ze de job aanvaarden? Diegene die het minst hoge salaris biedt, krijgt de job. Dat ze allen zeer geschikt zijn voor de functie, blijkt uit het feit dat ze tot de drie of desnoods beste vijf gerangschikte kandidaten behoren. Door hen zelf hun salaris te laten bepalen in een soort omgekeerde veiling brengt de overheid een element van aanbesteding in de competitie. Ze verzekert zich op die manier van de hoogste kwaliteit tegen de minst hoge prijs. Uiteraard kan en moet het principe verfijnd worden. De overheid kan in samenspraak met de selectieverantwoordelijken vooraf een ondergrens bepalen; wiens 'bieding' onder die drempel zou vallen, krijgt het drempelsalaris.

Het, wellicht minieme, kwaliteitsverschil tussen de eerste, de derde of de vijfde in de rangschikking kan zelfs meegewogen worden in de beslissing, zodat niet enkel het minimumsalaris de doorslag geeft. Het lijkt ook raadzaam die techniek enkel op het vaste gedeelte van het salaris toe te passen. Regering en parlement kunnen dan discussiëren over een gepaste verhouding tussen vast en variabel salaris en hoe de variabele salariscomponenten worden gekozen en bepaald.

Velen vinden dit voorstel wellicht ongehoord of ongepast. Dat de discussie met een aantal medeaandeelhouders moeilijk zal zijn, staat vast. Maar wie kan in ernst beweren dat een overheid zich voor de leiding van haar vennootschappen van publiek recht zomaar moet overleveren aan het opbod waarin de salarissen van topmanagers van globaliseerde privébedrijven terecht zijn gekomen? Durven we echt op voorhand beweren dat niemand bereid én bekwaam is om onze overheidsbedrijven tegen een minder hoog salaris te leiden?

■ Karel Joos is ingenieur en econoom en voormalig kabinetsmedewerker op Vlaams en federaal niveau.

”

Waarom vraagt de overheid niet wat het minimumsalaris is waartegen men de job aanvaardt?