

De lonen van topmanagers: + 3 % voor de CEO's, – 3,3 % voor de voorzitters

Amid Faljaoui

De verplichte transparantie over de bezoldiging van de topmanagers van de BEL20 zorgt voor heel wat discussie. De openheid over de verloning werd recent ingesteld waardoor het grote publiek er zonder twijfel nog wat aan moet wennen. Een overzicht van het jaar 2007.

Het loon van de topmanagers van de BEL20 steeg vorig jaar met gemiddeld 3 %. Wat niet wil zeggen dat er geen grote verschillen meer bestaan, bijvoorbeeld tussen Didier Bellens (Belgacom, + 37,4 %) en Albert Frère (GBL, – 28,8 %). De best betaalde manager was Carlos Brito, de CEO van InBev. Hij verdiende 4,29 miljoen euro.

Het gemiddelde loon van de topmannen van de BEL20 steeg met 3 % in 2007 terwijl de voorzitters van raden van bestuur 3,3 % minder verdienden, schreef de krant *L'Echo*. Tussen Carlos Brito, CEO van InBev (4,28 miljoen euro) en Jan Cassiman, CEO van Omega Pharma (475 000 euro) gaapt er een kloof van meer dan 3,8 miljoen euro.

Met een stijging van 8,9 % ten opzichte van 2006, kende de topman van de Belgisch-Braziliaanse brouwerij een vrij bescheiden verhoging in vergelijking met andere leden van de club. Didier Bellens, CEO van Belgacom, heeft zijn loon maar liefst met 37,4 % zien toenemen, wat een bedrag van 3,57 miljoen euro geeft.

Ondanks het feit dat hij de hoogste stijging kende, staat de CEO van de telecommunicatie-operator slechts op de 4e plaats wat het loon betreft. Na Carlos Brito flirtten twee andere topmanagers met € 4 miljoen als salaris: Jean-Paul Votron (Fortis) met 3,91 miljoen euro en Albert Frère (GBL)

met 3,93 miljoen euro. Met 3,5 miljoen euro sluit Roch Doliveux (UCB) de top 5.

De gedelegeerde bestuurders van de BEL20 hebben in 2007 gemiddeld 2,3 miljoen euro ontvangen, tegenover 2,25 miljoen euro in 2006.

Bernard Moschéni, tot 31 december topman van Mobistar, ontving in 2007 nog 665 533 euro (bruto + variabel), ofwel 23 % meer dan het voorafgaande jaar. Hieraan dient 275 939 euro te worden toegevoegd (eigen kosten van de werkgever, verzekeringen en andere), wat een totaal oplevert van 941 472 euro (+ 20,45 %).

Gilles Samyn (NPM) verdiende 1,79 miljoen euro (–1,65 %), Thomas Leysen (Umicore) 1,1 miljoen euro (+ 2,24 %: zijn variabel gedeelte steeg met 5,25 %) en Serge Fautré (Cofinimmo) 600 000 euro (+ 20 %). Axel Miller, CEO bij Dexia, ontving 2,03 miljoen euro (5,8 % meer dan in 2006). Naast zijn loon ontving hij nog 150 000 opties (aan 23,25 euro). Dat zijn er 30 000 meer dan tijdens het voorgaande boekjaar.

Hier een overzicht van de “topmannen met de grootste loonstijging” (en andere) van de BEL20 van vandaag:

De managers met de grootste loonstijging van de BEL20			
Onderneming	CEO	Bezoldiging 2007	Evolutie
Belgacom	Didier Bellens	3,57 miljoen euro	+ 37,4 %
Cofinimmo	Serge Fautré	629 000 euro	+ 25,5 %
Mobistar	Bernard Moschéni	941 472 euro	+ 20,5 %
Fortis	Jean-Paul Votron	3,9 miljoen euro	+ 15 %
NPM	Gilles Samyn	2,03 miljoen euro	+ 11,6 %
UCB	Roch Doliveux	3,5 miljoen euro	+ 8,7 %
InBev	Carlos Brito	4,29 miljoen euro	+ 8,9 %
Dexia	Axel Miller	2,03 miljoen euro	+ 5,8 %
Umicore	Thomas Leysen	1,1 miljoen euro	+ 2,2 %
Solvay	Christian Jourquin	1,67 miljoen euro	+ 2 %
Suez	Gérard Mestrallet	2,75 miljoen euro	+ 1,1 %
... en de anderen			
GBL	Albert Frère	3,9 miljoen euro	- 28,8 %
Omega Pharma	Jan Cassiman	475 000 euro	- 15,2 %
Agfa-Gevaert	Marc Olivie	1,59 miljoen euro	- 10,9 %

Polemiek

Naar goede gewoonte bespreekt de pers op het einde van het eerste trimester de lonen van de topmanagers. Dit gebeurt steeds rond de maand april omdat dan pas de resultaten van 2007 in detail gekend zijn, alsook het basissalaris en de bonussen die worden toegekend. Bedrijven zijn nu reeds drie jaar onderworpen aan een verplichte transparantie die vroeger niet bestond (*corporate governance* en code-Lippens).

Diegenen die een voyeur in zich schuilhouden, kunnen zich dus naar hartenlust uitleven. Wat 2007 betreft, dient men vooral te onthouden dat de gedelegeerd bestuurders van de BEL20 gemiddeld 2,3 miljoen euro hebben geïncasseerd. In vergelijking met het loon van Jan en alleman is dat uiteraard indrukwekkend. En in vergelijking met de verloning van een doorsnee manager is het eigenlijk even indrukwekkend aangezien het hier gaat om de lonen van de topmanagers van de BEL20 en niet van het kmo'tje om de hoek.

Maar opgelet, een gemiddelde zegt niet alles. Ten eerste is er 'rijk' en 'rijk'. De manager die het meest verdient is die van InBev. Hij staat bovenaan het lijstje met een loon van 4,2 miljoen euro, terwijl de kleinste van de klas, de topman van Omega Pharma zich tevreden moet stellen met 475 000 euro! Het mag duidelijk wezen, tussen de eerste en de laatste van de klas bestaat er een schommeling van 1 tot 10.

Nu de cijfers bekend zijn, heerst er een debat wat betreft de verloning. Voor Jan met de pet, sommige politici en vooral de vakbonden zijn zulke lonen buitensporig, vooral wanneer diezelfde managers hun personeel loonsvermindering opleg-

gen. Aan de andere kant zijn er echter managers die opmerken dat, alles welbeschouwd, ze dat geld niet gestolen hebben, dat het de wet van de markt is én dat topsporters, acteurs en popsterren evenveel, soms zelfs meer verdienen maar dan zonder dat het grote publiek zich er druk in maakt.

Het gevaar op korte termijn

Het zijn duidelijk argumenten die niet iedereen kunnen overtuigen. Het beste bewijs hiervan vindt men in Nederland, waar men toplonen gaat beperken via de fiscaliteit, en Zwitserland waar men er in het parlement over debatteert alvorens het waarschijnlijk in wetten om te zetten. In de Verenigde Staten, waarvan sommigen beweren dat ze de oorzaak zijn van al die buitensporigheden, heerst er eveneens een discussie. Bij onze Amerikaanse vrienden gaat de discussie echter niet zozeer over het bedrag van de lonen, maar veeleer over de toekenningsvoorwaarden.

Joseph Stiglitz, Nobelprijswinnaar voor de Economie, wil de bonussen verspreiden over meerdere jaren en niet beperken tot één enkel jaar. Waarom? Omdat vandaag alle topmanagers hun lonen verhoogd zien ondanks het feit dat de beurskoers gedaald is. Stiglitz stelt voor een gemiddelde te maken van de goede en de slechte jaren opdat de bonussen meer conform zouden zijn aan de prestaties van het bedrijf. Hij legt deze methode tevens voor aan de effectenmakelaars zodat de recente tegenslagen van het bankwezen in de toekomst vermeden kunnen worden. Hij wenst dit echter te spreiden over een periode van 10 jaar terwijl de topmanagers vaak niet verder kijken dan het volgende trimester. Kortom, het debat zal nog even voortduren. ●