

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2604

Vragen van het lid **Van Bommel** (PVV) aan de minister van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie over *dreigend massaontslag bij KPN* (ingezonden 22 april 2011).

Antwoord van minister **Verhagen** (Economische Zaken, Landbouw en Innovatie) (ontvangen 23 mei 2011).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Duizenden banen weg bij KPN»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de mening dat dit onacceptabel is na het eerdere nieuws waarin bekend werd dat voormalig topman Scheepbouwer maar liefst 131 maal meer verdiende dan de gemiddelde KPN monteur, zo nee waarom niet?

Antwoord 2

Zie beantwoording bij vragen 4 en 5.

Vraag 3

Vindt u het niet vreemd dat, ondanks het feit dat de mobiele tarieven in Nederland met 13 cent tot de hoogste van Europa behoren, KPN desondanks in de problemen is geraakt? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

Ik heb begrepen dat met name de marktontwikkelingen in Nederland aanleiding geven tot kostenbesparingen. De bedrijfsvoering van KPN is een zaak van de onderneming zelf. Kennelijk is, naar de mening van de Raad van Bestuur van KPN, de vermindering van het personeelsbestand noodzakelijk om de toekomst van KPN veilig te stellen.

Vraag 4 en 5

Deelt u de mening dat de nieuwe topman Blok uit solidariteit met de werknemers zijn salariseisen zou moeten matigen? Zo nee, waarom niet?

¹ Trouw, 21 april.

Vindt u dat door het graaigedrag van bestuurders dit soort bedrijven in de problemen komen en dat dit natuurlijk slecht is voor de Nederlandse economie? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4 en 5

Ten aanzien van het beloningsbeleid in algemene zin wil ik het volgende opmerken. Ik heb in principe geen probleem met marktconforme (hoge) salarissen die verdiend worden bij grote bedrijven met grote verantwoordelijkheden in de marktsector. Belangrijk hierbij is wel dat deze bedrijven de beloningen die worden uitgekeerd goed kunnen verantwoorden. Dat kan maatschappelijke onvrede voorkomen. Of sprake is van een verantwoorde beloning gelet op de geleverde prestaties is in de eerste plaats ter beoordeling van de raad van commissarissen en vervolgens van de aandeelhouders. In lijn hiermee ben ik van oordeel dat het in de eerste plaats aan KPN zelf is om invulling te geven aan haar remuneratiebeleid.

Bij het opstellen en vaststellen van dit beleid dient rekening te worden gehouden met het in Nederland bestaande uitgangspunt dat de vennootschap een lange termijn samenwerkingsverband is van diverse bij de vennootschap betrokken partijen. Tot deze partijen behoren werknemers, aandeelhouders en andere kapitaalverschaffers, toeleveranciers, afnemers, de overheid en maatschappelijke groeperingen. Het bestuur en de raad van commissarissen hebben een integrale verantwoordelijkheid voor de afweging van de belangen van deze betrokken partijen. Wat het beloningsbeleid betreft is de Nederlandse corporate governance code (hierna: de Code) van belang. Aangezien KPN een Nederlandse naamloze vennootschap met beursnotering is, is de Code op dit bedrijf van toepassing.

In de Code is bepaald dat de raad van commissarissen de bezoldiging van de individuele bestuurders vaststelt, op voorstel van de uit zijn midden benoemde remuneratiecommissie. Deze beloning dient te passen binnen het door de algemene vergadering van aandeelhouders, vastgestelde bezoldigingsbeleid. Volgens het jaarverslag van KPN is de wijze waarop het remuneratiebeleid bij KPN wordt bepaald, is (voor zover op deze casus van toepassing) in lijn met de Code. Specifiek bepaalt codebepaling II.2.2. dat de raad van commissarissen de hoogte en de structuur van de bezoldiging van bestuurders mede vaststelt met inachtneming van de beloningsverhoudingen binnen de onderneming. De bezoldiging van bestuurders dient dus te passen binnen het totale loongebouw van de onderneming. Het jaarverslag 2010 van KPN geeft aan deze bepaling toe te passen. Verder volgt uit het jaarverslag van KPN dat de raad van commissarissen de bevoegdheid heeft de waarde van een in een eerder boekjaar toegekende voorwaardelijke variabele bezoldigingscomponent beneden- of bovenwaarts aan te passen, wanneer deze naar zijn oordeel tot onbillijke uitkomsten leidt vanwege buitengewone omstandigheden in de periode waarin de vooraf vastgestelde prestatiecriteria zijn of dienden te worden gerealiseerd.

Over de naleving van de Code leggen het bestuur en de raad van commissarissen verantwoording af aan de algemene vergadering van aandeelhouders.