

Faculteit der Economische Wetenschappen

Masterscriptie Fiscale Economie

Titel:

## **Werkgeversheffingen in de wet BEB**

*‘Niet geschoten is altijd mis’*

Auteur:

Koen Lauwen, 289251

Begeleider:

dr. F.M. Werger

## Voorwoord

Lang verwacht toch gekomen is het spreekwoord dat ziet op mijn Masterscriptie voor de opleiding Fiscale Economie. Dit maakt mij echter niet minder trots op het feit dat hij nu afgerond is. Voordat jullie mijn scriptie lezen wil ik jullie meegeven dat ik vreselijk veel steun heb gehad van verschillende mensen. Deze ga ik dan ook eerst bedanken.

Met name bedank ik mijn vriendin Amanda voor haar steun en enorme engelengeduld. Daarnaast bedank ik uiteraard ook mijn begeleider dr. Frank Werger voor zijn (kritische) opmerkingen en ondersteuning. Zonder deze twee personen was ik niet zo ver gekomen. Daarnaast bedank ik Paul Jansen voor zijn ondersteuning en voor het feit dat ik onder werktijd aan mijn scriptie mocht werken.

Ik wens jullie veel leesplezier!

Facta non Verba!

*'Geen woorden maar Daden'*

Koen Lauwen, augustus 2012

## Inhoud

Inleiding .....	6
Probleemstelling en deelvragen .....	7
Toetsingskader .....	8
Afbakening.....	9
Opzet .....	9
H 1 Aanleiding .....	11
1.1 Excessieve beloningen.....	11
1.2 Principaal-agent theorie .....	13
1.3 Huidige maatregelen.....	17
1.3.0 WNT.....	17
1.3.1 Corporate Governance Code .....	19
1.3.2 Uitvoering van de Code.....	24
1.4 Slot / conclusie.....	25
H 2 De wet excessieve beloningsbestanddelen .....	26
2.1 Vertrekvergoedingen, art. 32bb, Wet LB 1964 .....	28
2.1.0 Inleiding .....	28
2.1.1 Werking artikel 32bb Wet LB 1964 .....	30
2.1.2 Uitzonderingen op de hoofdregel .....	33
2.1.3 Genietingsmoment .....	34
2.2 Werkgeversheffing backservicepremies .....	34
2.2.0 Inleiding .....	34
2.2.1 Belastingheffing niet excessieve backservicepremies.....	35
2.2.2 Artikel 32bc, Wet LB 1964 .....	35
2.2.3 Werking.....	36
2.3 Conclusie .....	38
H 3 Beoordeling .....	39
3.1 Functie .....	39
3.2 Toetsingselementen .....	41
3.2.0 Rechts- of verdelingsbeginselen.....	42
3.2.1 Toetsing rechts- / verdelingsbeginsel .....	45
3.2.2 Doelmatigheidsbeginselen .....	46
3.2.3 Toetsing doelmatigheidsbeginselen .....	47
3.3 Conclusie .....	53
H 4 Wet versus overige maatregelen.....	55
4.1 WNT .....	55
4.2 de Code .....	55

4.3	Conclusie .....	57
H 5	Alternatieven, conclusie & samenvatting.....	58
5.1	‘Alternatieven’ .....	58
5.1.0	Alternatief strafheffing backservicepremies .....	58
5.1.1	Alternatief strafheffing vertrekvergoedingen.....	59
5.2	Samenvatting .....	60
5.3	Conclusie .....	63
	Literatuurlijst.....	64

## *Inleiding*

Toen Anders Moberg aantrad als CEO en president van Ahold in september 2003 was er veel tumult rondom zijn aanstelling. Vooral de Nederlandse samenleving en sommige aandeelhouders waren verontwaardigd over zijn salaris en andere beloningen. Waar men het meest verontwaardigd over was, was het feit dat enige tijd voorafgaand aan zijn aanstelling bekend werd dat 400 Ahold werknemers hun baan zouden verliezen. Het werd zelfs zo erg dat de Volkskrant haar lezers opriep Albert Heijn te boycotten<sup>1</sup>. Anders Moberg heeft in vier jaar tijd 26 miljoen verdiend als topman van Ahold, waarvan 3,4 miljoen als gouden handdruk bij zijn vertrek op 1 juli 2007. Dit is echter maar één voorbeeld waarin bestuurders hoge beloningen toegekend hebben gekregen. Dit was echter wel de meeste besprokene. Recentere voorbeelden zijn terug te vinden in de top 8 goudgerande exitpremies<sup>2</sup> opgesteld door de Vereniging van effectenbezitters. In mijn belevingswereld was het tumult rond Anders Moberg het startsein voor de bovengemiddelde aandacht voor de beloningen van (top)bestuurders. De regering heeft verklaard dat dergelijk hoge beloningen een doorn in het oog zijn van zowel de regering als een groot gedeelte van de samenleving. Dienen deze beloningen ingeperkt te worden? Zo ja, door wie? Het merendeel van deze excessieve beloningen vinden plaats in de private sector, dit ligt dus niet in takenpakket van de overheid om hier paal en perk aan te stellen. Dienen immers de aandeelhouders niet zelf te beslissen of een bestuurder dergelijke beloningen dient te ontvangen (Corporate Governance Code, ‘commissie Tabaksblat’) of is dit toch een taak van de overheid? Recent hebben we echter gezien dat ook bestuurders in de publieke sector ruime vertrekvergoedingen ontvangen<sup>3</sup>. De overheid heeft besloten dat excessieve beloningen ingeperkt dienen te worden en dat het haar taak is om hier voor te zorgen. In navolging hierop hebben de staatssecretaris en minister van Financiën op 13 mei 2008 het wetsvoorstel ‘Belastingheffing excessieve beloningsbestanddelen’<sup>4</sup> naar de Tweede Kamer gestuurd. Op 1 januari 2009 is de wet deels in werking getreden. Op 1 januari 2010 is het derde gedeelte in werking getreden. De wet bestaat uit drie onderdelen, te weten:

1. Werkgeversheffing op excessieve vertrekvergoedingen ( 1 januari 2009)
2. Werkgeversheffing op excessieve backservice pensioenpremies ( 1 januari 2010)

---

<sup>1</sup> [http://www.volkskrant.nl/economie/article169797.ece/Consumenten\\_aller\\_landen\\_boycot\\_Albert\\_Heijn](http://www.volkskrant.nl/economie/article169797.ece/Consumenten_aller_landen_boycot_Albert_Heijn)

<sup>2</sup> <http://veb.net/content/HoofdMenu/Home/Nieuwsoverzicht/artikelen/exitvergoeding.aspx>

<sup>3</sup> <http://www.trouw.nl/tr/nl/4324/Nieuws/article/detail/1837308/2011/01/19/Bestuurders-Inholland-krijgen-jaarsalaris-mee-bij-vertrek.dhtml>

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2007/08, 31 459, nr.2.

### 3. Heffing op carried interest ( 1 januari 2009)

De wetgever heeft met de wet voor ogen het verstrekken van excessieve beloningbestanddelen door werkgevers aan werknemers minder aantrekkelijk te maken, danwel te voorkomen<sup>5</sup>. De eerste twee maatregelen zijn opgenomen in de loonbelasting; het derde onderdeel is opgenomen in de inkomstenbelasting. De wetgever zegt over dit ontmoedigingsbeleid van excessieve beloningen het volgende: “Beleid kan worden ondersteund met een veelheid aan instrumenten. Een van die mogelijke beleidsinstrumenten is het opnemen en vormgeven van een nieuwe heffing zoals wordt voorgesteld.”<sup>6</sup> “Verder is het zo dat de voorgestelde maatregelen gericht zijn op het ontmoedigen van bepaalde beloningsbestanddelen die naar de mening van het kabinet een excessief karakter hebben. Opgemerkt wordt dat indien de gewenste gedragsaanpassing achterwege blijft, de maatregelen in ieder geval leiden tot een evenwichtiger belastingheffing waarbij excessieve beloningsbestanddelen zwaarder worden belast.”<sup>7</sup>

#### ***Probleemstelling en deelvragen***

In deze scriptie staat de volgende probleemstelling centraal:

*"Treft de wet 'Belastingheffing excessieve beloningsbestanddelen' haar doel(en) of schiet het haar doel(en) voorbij? Indien het haar doel voorbij schiet, op welke wijze(n) had de wetgever haar doelen dan beter kunnen bereiken, zodat de wet blijft voldoen aan de criteria voor een juiste belastingheffing."*

Om op bovengenoemde probleemstelling een antwoord te kunnen geven worden de volgende deelvragen beantwoord:

1. Welke invulling wordt in de economische literatuur gegeven aan het begrip ‘excessief beloningsbestanddeel’?;
2. Wat verstaat de wetgever onder ‘excessief beloningsbestanddeel’? ;
3. Welke beweegredenen had de wetgever om specifieke wetgeving te formuleren voor bepaalde als ‘excessief’ bestempelde beloningssystemen bij (private) ondernemingen?;

---

<sup>5</sup> Wijziging van enige belastingwetten (Belastingheffing excessieve beloningsbestanddelen), Kamerstukken II 2007/08, 31 459, nr.4

<sup>6</sup> Memorie van Toelichting, Kamerstukken II 2007/08, 31.459, nr.3, blz.10.

<sup>7</sup> Memorie van Antwoord, Kamerstukken I 2008/09, 31.459, nr.C, blz. 8.

4. Op welke wijze heeft de wetgever de doelen in de wet excessieve beloningsbestanddelen uitgewerkt? Hoe werken de wettelijke bepalingen uit; worden de doelen bereikt? Zijn er ongewenste of onbedoelde (neven)effecten aan deze wettelijke bepalingen?;
5. Onder welke functie van belastingheffing valt deze wet? Valt de wet te verenigen met de grondbeginselen van ons belastingstelsel zoals die door De Langen zijn geformuleerd? En voldoet de wet aan de drie criteria voor een juiste belastingheffing?;
6. Past de wet belastingheffing excessieve beloningsbestanddelen in de overige maatregelen ter voorkoming van ‘excessief beloningsbeleid’, in het bijzonder in de Corporate Governance Code? Zo ja, hoe past de wet hier in?;
7. Op welke alternatieve wijzen kunnen de doelen die aan de wet excessieve beloningsbestanddelen ten grondslag liggen binnen de loon- en inkomstenbelasting of buiten de fiscaliteit om wel of beter worden bereikt?

### ***Toetsingskader***

Getoetst wordt of de wet de gestelde doelen weet te bereiken. Als kader worden de door de wetgever gestelde doelen aangehouden, waarbij wordt bekeken welke gevolgen de wet heeft op de gestelde doelen. Verder wordt getoetst of de wet bijdraagt aan de zes grondbeginselen van ons belastingrecht, deze grondbeginselen zijn, het: draagkrachtbeginsel, profijtbeginsel, beginsel van de bevoorrechte verkrijging, welvaartbeginsel, beginsel van de minste pijn en het beginsel van de optimale realisatie.

Bovengenoemde beginselen zijn een uitwerking van aan de criteria waaraan juiste belastingheffing dient te voldoen. Deze criteria zijn: rechtvaardigheid, effectiviteit en efficiency. Aan deze criteria wordt de wet ook getoetst.



Schematisch:

	Rechtvaardig	Effectief	Efficiënt
Werkgeversheffing op 'vertrekvergoedingen'	Zie 3.2.1	Zie 3.2.3	Zie 3.2.3
Werkgeversheffing op 'backservicepremies'	Zie 3.2.1	Zie 3.2.3	Zie 3.2.3

### ***Afbakening***

Zoals reeds eerder besproken bestaat de wet uit drie onderdelen, waarvan in deze scriptie er twee worden besproken. Buiten beschouwing wordt gelaten het onderdeel met betrekking tot de lucratieve belangen.

Buiten beschouwing wordt daarnaast gelaten de gevolgen met betrekking tot de internationale belastingheffing.

Tevens wordt alleen aandacht besteed aan de wetten inkomstenbelasting en loonbelasting, de gevolgen voor de wet vennootschapsbelasting en andere wetten worden buiten beschouwing gelaten.

### ***Opzet***

In hoofdstuk 1 ga ik in op het fenomeen excessieve beloningen (deelvraag 1), voorbeelden vanuit de praktijk worden besproken, alsmede de economische theorie die het ontstaan van dergelijke beloningen verklaard. In ditzelfde hoofdstuk worden tevens de reeds bestaande 'maatregelen' besproken o.a. de Corporate Governance Code. Deze gedragscode voor beursgenoteerde ondernemingen regelt o.a. dat een maximum wordt gesteld aan de ontslagvergoeding van een bestuurder. De wetgever meent dat de code niet afdoende is om de excessieve beloningen tegen te gaan en heeft daarvoor fiscale maatregelen bedacht. Deze maatregelen (lees: de wet BEB) wordt besproken in hoofdstuk 2. In dit hoofdstuk beantwoord ik de deelvragen 2 en 3.

Belastingheffing heeft een drietal functies, namelijk de budgettaire functie, de instrumentele functie en de steunfunctie<sup>8</sup>. In hoofdstuk 3 bespreek ik de functies en onder welke functie de wet BEB eventueel onder valt te brengen. Nu duidelijk is waarom de wetgever de wet BEB nodig acht en hoe de wet BEB in elkaar steekt onderzoek ik of de wet BEB al dan niet in ons huidige belastingsysteem past. Dit wordt getoetst aan de hand van de zes hoofdbeginselen die, in ieder geval in Nederland en waarschijnlijk ook elders, in onderling verband aan ons belastingsysteem ten grondslag liggen<sup>9</sup>, zijnde deelvraag 4. Verder toets ik in hoofdstuk 3 de wet BEB aan de drie criteria waaraan juiste belastingheffing dient te voldoen. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met het antwoord op deelvraag 5. In hoofdstuk 4 wordt deelvraag 6 beantwoord. Afgesloten wordt met alternatieven, de conclusie waarin de probleemstelling wordt beantwoord en een samenvatting.

---

<sup>8</sup> Deze functie is ook weer opgesplitst in een aantal aan subfuncties welke later worden besproken.

<sup>9</sup> Langen, W. J. de. (1954). *De grondbeginselen van het Nederlandse Belastingrecht deel I*. Alphen aan den Rijn: N. Samsom N.V.

## H 1 Aanleiding

Voordat een wet tot stand komt is hiervoor meestal een aanleiding. In dit geval is er in de samenleving en in de politiek de behoefte ontstaan om te hoogte van de beloningen van (vertrekkende) managers en (top-)bestuurders in te perken. Alle media aandacht hieromtrent heeft de behoefte van de samenleving naar alle waarschijnlijkheid alleen nog maar versterkt.

Aangetoond is echter dat juist alle media aandacht ook gezorgd heeft voor een opwaarts effect van de bestuurders beloningen.<sup>10</sup> In dit hoofdstuk wordt een poging gedaan om de term ‘excessief’ te definiëren. Besproken wordt hoe economisch gezien excessieve/ hoge beloningen kunnen ontstaan en welke maatregelen reeds waren getroffen om dergelijke beloningen in te perken, danwel tegen te gaan.

### 1.1 Excessieve beloningen

Rumoer rond de beloningen van bestuurders bestaat sinds jaar en dag. De meest tumultueuze ‘beloning’ van de afgelopen jaren is mijns inziens wel Jean-Paul Votron (destijds CEO en president van Fortis) die in het jaar van zijn ontslag (2008) een bonus ontving van 4,3 miljoen euro<sup>11</sup>. Dit terwijl aandeelhouders vrijwel hun hele investering in rook zagen opgaan door de overname van delen van ABN Amro en de escalatie van de kredietcrisis. Alle media aandacht heeft de onvrede in de samenleving omtrent de beloningen van bestuurders alleen maar versterkt, maar is dit wel terecht geweest?

Jordan Otten heeft in zijn onderzoek; *Media attention and executive pay in The Netherlands*, onder andere de invloed van media aandacht in kranten op de beloningen van bestuurders onderzocht. In de media worden vaak bestuurdersbeloningen aangemerkt als excessief of buitensporig. Of de beloningen inderdaad excessief zijn is volgens Otten een normatieve discussie die ieder jaar gevoerd zal worden. Om daadwerkelijk aan te kunnen tonen of beloningen excessief zijn dient allereerst een objectieve norm vastgesteld te worden. Dit heeft Otten bereikt door het schatten van de hoogte van de beloning op basis van de grootte van de onderneming, de prestaties van die onderneming en de industrie waar de onderneming zich in

---

<sup>10</sup> Otten, J. (2010/04). *Media attention and executive pay in The Netherlands*. Erasmus Institute Monitoring & Compliance

<sup>11</sup> <http://www.veb.net/content/HoofdMenu/Home/Nieuwsoverzicht/artikelen/beloningsschandaal2008.aspx>

bevindt. Middels deze objectieve norm is gekeken of daadwerkelijk de excessieve beloningen de meeste media aandacht krijgen. Conclusie in dit onderzoek is dat kranten zich niet focussen op bestuurders die ten opzichte van de objectieve norm excessief beloond worden, maar op ondernemingen en bestuurders die in het verleden al media aandacht hebben gehad. Verder concludeert Otten dat media aandacht een positief effect heeft op contante beloningen en bonussen, maar een negatief effect op het belang van bonussen als gedeelte van de totale beloning. Ook heeft het openbaar maken van de beloningen een positief effect gehad op hoogte van beloningen<sup>12</sup>. Een mogelijke verklaring hiervoor is het feit dat bestuurders op de hoogte zijn van de beloningen bij andere ondernemingen om vervolgens hun beloning conform aan te passen.

Alvorens te kunnen spreken over een excessieve beloning dient eerst een norm te worden vastgesteld. Otten heeft hierbij gekeken naar de grootte van de onderneming, haar prestaties en in welke industrie de onderneming zich bevindt. Voor bijna iedere onderneming zal de beloningsnorm verschillend zijn. Het zal aldus niet fair zijn om de beloningen van verschillende bestuurders 'over één kam te scheren'. Dat de beloning van een bestuurder sterk afhankelijk is van de grootte van de onderneming wordt in verschillende economische literatuur onderschreven<sup>13,14</sup>. *'It doesn't matter whether company size is measured as assets, market value, sales revenue or number of employees – bigger firms pamore ... way more.'*<sup>15</sup>

Een excessieve beloning is mijns inziens vanuit economisch oogpunt dat gedeelte van een beloning dat boven een objectieve norm uitstijgt en zal per onderneming aldus verschillend zijn. Of de objectief bepaalde norm ook een maatschappelijk aanvaardbare norm zal zijn blijft de vraag.

---

<sup>12</sup> Otten, J.A., Schenk E.J.J. and A.Verwer, (2008) De code Tabaksblat en de beloning van CEOs inNederland, Maandblad voor Accountancy en Bedrijfseconomie 82, oktober: pp 445-453.

<sup>13</sup> Gabaix, X. & Landier, A. (2007/0904). *Why has ceo pay increased so much?* Quarterly Journal of Economics.

<sup>14</sup> Halock, K. F. (2011/02). *The Relationship Between Company Size and CEO Pay*. The Magazine of Worldatwork, Workspan

<sup>15</sup> Halock, K. F. (2011/02). *The Relationship Between Company Size and CEO Pay*. The Magazine of Worldatwork, Workspan

## 1.2 Principaal-agent theorie

Alvorens te beschrijven wat de wetgever onder de term excessief verstaat of hoe de wetgever beloningen als excessief wenst te kwalificeren wordt eerst bekeken hoe de beloningen van bestuurders tot stand komen. Het economische fundament achter het ontstaan van beloningen gaat in beginsel uit van ondernemingen<sup>16</sup> die als doel hebben hun winst te maximaliseren. Winstmaximalisatie vloeit voort uit de gedachte om de continuïteit van de onderneming te waarborgen. Bij grote corporaties, zoals beursgenoteerde ondernemingen is het eigendom in handen van een groep aandeelhouders, die ieder soms slechts een klein belang in de ondernemingen hebben en niet betrokken zijn bij de activiteiten van de onderneming. Ditzelfde geldt voor de raad van commissarissen, zij zijn ook niet betrokken bij de activiteiten van de onderneming. Zij hebben slechts een toezichthoudende functie. De leiding is in handen van bestuurders die door de spreiding van het aandelenbezit niet of nauwelijks door aandeelhouders worden gecontroleerd. Berle en Means<sup>17</sup> beschrijven dit fenomeen en constateren dat het risico bestaat dat bestuurders hun macht misbruiken ten koste van de aandeelhouders, doordat een belangentegenstelling tussen managers en aandeelhouders aanwezig is en de aandeelhouders niet in staat zijn voldoende toezicht op de managers uit te oefenen. *“The concentration of economic power separate from ownership has, in fact, created economic empires, and has delivered these empires into the hands of a new form of absolutism, relegating ‘owners’ to the position of those who supply the means whereby the new princes may exercise their power.”*<sup>18</sup>

Jensen en Meckling<sup>19</sup> bouwen voort op Berle en Means en geven dit vorm in de agent-principaal theorie. Deze theorie veronderstelt dat een bestuurder van een onderneming een agent is van de aandeelhouders, zijnde de principalen. Bestuurders van ondernemingen proberen hun welvaart te optimaliseren, dit impliceert – indien zij rationeel zijn – dat zij hun inspanningen zullen minimaliseren en een maximale geldelijke en niet-geldelijke beloning proberen te realiseren. Tegenover de bestuurder (agent) staat de aandeelhouder (principaal), de principaal tracht ook zijn welvaart te optimaliseren, door middel van het maximaliseren

---

<sup>16</sup> De non-profit organisaties en overige redenen voor ondernemingen om niet marktconform te handelen worden hierbij buiten beschouwing gelaten.

<sup>17</sup> Berle, A. A. & Means, G. C. (1932). *The modern corporation and private property*. New York: MacMillan.

<sup>18</sup> Berle, A. A. & Means, G. C. (1932). *The modern corporation and private property*. New York: MacMillan. P. 124

<sup>19</sup> Jensen, M.C. & Meckling, W.H. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure, *Journal of Financial Economics* 3, (p 305-360). North-Holland Publishing Company

van de aandeelhouderswaarde. De bestuurder, de agent streeft een maximale (niet-) geldelijke beloning na en de aandeelhouder, de principaal, streeft een maximale aandeelhouderswaarde na. Hier ontstaat dus een conflict tussen de agent en de principaal.

Het vertrekpunt van Jensen en Meckling's redenering is de ondernemer die zowel bestuurder als eigenaar is. In deze situatie is er geen scheiding van leiding en eigendom en bestaat er dus geen agent-conflict. De aandeelhouder en bestuurder zijn immers dezelfde persoon. Zodra de ondernemer een deel van zijn aandelen aan andere partijen aanbiedt of nieuwe aandelen aanbiedt in een beursgang, speelt mogelijk een agent-conflict op. Immers, indien de ondernemer nog slechts een fractie van de aandelen bezit, wordt het aantrekkelijk om haar inspanning te verminderen of de beloning te vergroten. De bestuurder profiteert volledig, terwijl een deel van de kosten door de andere aandeelhouders wordt gedragen.

Bestuurders streven naar een maximalisatie van hun beloning<sup>20</sup> of beter gezegd naar een maximalisatie van hun welvaart<sup>21</sup>. Deze maximalisatie omvat meer dan alleen de maximalisatie van de beloning<sup>22</sup>. Hoe hoger de inspanning van de bestuurder, hoe groter de kans op hogere opbrengsten van de onderneming. Een hogere inspanning gaat echter wel ten koste van de hoeveelheid vrije tijd. Indien de bestuurder een rationeel individu is die zijn nut tracht te maximaliseren, wordt gesteld dat een toename van welvaart zijn nut zal doen toenemen. In dit geval zou kunnen gelden: hoe hoger de inspanning, hoe hoger de beloning, hoe hoger het nut voor de betreffende bestuurder. Met als gevolg een hoger winstaandeel voor de aandeelhouder en aldus een hoger het nut voor de aandeelhouder. Tegenover het toenemende totale nut, staat een afnemende marginale nut ofwel het afnemende grensnut<sup>23</sup>. De laatst verdiende euro is qua nut minder waard dan de euro daarvoor, etc.

---

<sup>20</sup> Vast salaris + variabele salaris

<sup>21</sup> Jacobs, B. (2008). *De prijs van gelijkheid*. Amsterdam: Bert Bakker, p. 23: Met betrekking tot 'maximalisatie' merkt de schrijver op 'dat de homo economicus niet een uitsluitend op geld beluste egoïst is, maar dat hij streeft naar welvaart in ruime zin'

<sup>22</sup> Te denken valt aan macht, vrije tijd, aanzien en specifiek een mooi kantoor.

<sup>23</sup> De eerste wet van Gossen (ook wel wet van het afnemend grensnut) is een economische 'wet' geformuleerd door de Duitse econoom Hermann Heinrich Gossen. In deze 'wet' onderzoekt hij de verhouding van het algemene nut ( $U$ ) van een consument, gespecificeerd in goederen en diensten waarin hij geïnteresseerd is ( $Q_i$ ), en de verhouding tot het marginale nut ( $MN_i$ ), het *grensnut* die de consument hierbij heeft. Hierbij formuleerde Gossen de stelling dat het marginale nut van het aanschaffen van een extra goed waarin hij geïnteresseerd is, afneemt; dit gold als basis voor de latere *marginale revolutie* in de economische wetenschappen waarbij men onderzoek deed op de gevolgen van de consumptie, inzetten, ... van telkens één extra eenheid.

De bestuurder weet vaak meer over ‘de situatie’ binnen de onderneming dan de aandeelhouder. Het gevaar bestaat dat de bestuurder de belangen van de aandeelhouder niet optimaal behartigt. De aandeelhouder heeft immers een informatieachterstand en kan aldus niet ingrijpen. Dit fenomeen wordt ook wel asymmetrische informatie genoemd. De bestuurder kan onnodige risico’s (bijvoorbeeld overinvestering) nemen welke een negatief effect kunnen hebben op de onderneming waarbij de bestuurder geen directe schade oploopt, bijvoorbeeld bij een koersdaling. Wanneer de bestuurder wel directe gevolgen ondervindt van zijn acties zou hij niet dergelijke risico’s genomen hebben. Dit fenomeen wordt ook wel *moral hazard* genoemd.

Naast nutsmaximalisatie zien we dat ook asymmetrische informatie ook conflict creëert tussen de agent en de principaal. Het principaal-agent conflict is mijns inziens een oorzaak van het feit dat de overheid en een gedeelte van de samenleving de excessieve / hoge beloningen ingeperkt wensen te zien. Met name de asymmetrische informatie zorgt ervoor dat de inspanningen van een bestuurder niet altijd juist beloond worden en er hierover dus enige (maatschappelijke) discussie ontstaat. Daar tegenover staat echter wel dat voor bijna niemand van de ‘buitenwacht’<sup>24</sup> de inspanningen van de bestuurder zichtbaar zijn.

Het principaal-agent conflict kan via een drietal mechanismen worden ingeperkt, namelijk via<sup>25</sup>:

1. de vermogensstructuur van de onderneming;
2. de beloningsstructuur van de bestuurders;
3. de structurering van bestuur en toezicht op de onderneming.

### *Vermogensstructuur*

Door de onderneming met veel vreemd vermogen te financieren kunnen bestuurders zich geen overinvesteringen veroorloven. De vreemd vermogen verschaffers zullen niet akkoord gaan met risico’s die de kans op een faillissement zullen laten toenemen. Miller en Modigliani (MM) hebben reeds in de jaren vijftig aangetoond dat de waarde van de onderneming onafhankelijk is van de vermogensstructuur (= propositie I van MM) en dat een toename van de verhouding tussen vreemd vermogen (hierna: VV) en eigen vermogen (hierna: EV) leidt

---

<sup>24</sup> Lees: de overheid of de samenleving

<sup>25</sup> Hazeu, C. A. (2007). *Institutionele economie; Een optiek op organisatie- en sturingsvraagstukken*. (2<sup>e</sup>, herziene druk). Bussum: Coutinho. P. 87.

tot een stijging van het financieel risico voor de eigen vermogenverschaffers. Een hoger rendement op het EV is een compensatie voor dit hogere risico (= propositie II van MM). Dit is ook direct het nadeel van deze maatregel. De conclusie dat je dus meer VV moet aantrekken als je verwacht dat het rendement op het totale vermogen hoger is dan de rente die je moet betalen, is aldus onjuist. Het verwachte rendement op het EV is weliswaar hoger, maar ook het financieel risico dat de eigen vermogenverschaffers lopen. Hierdoor zou de gedachte kunnen opkomen dat meer VV beter is en mogelijk ook dat de waarde van een onderneming die gebruik maakt van het zogenaamde ‘hefboomeffect’ meer waard is dan een onderneming die dat niet doet.

### *Beloningsstructuur<sup>26</sup>*

Door de beloningsstructuur dermate vorm te geven dat de bestuurders en aandeelhouders dezelfde belangen zullen nastreven kan het principaal-agent conflict ingeperkt worden. Door bestuurders gedeeltelijk te belonen met aandelen en/of opties wordt de agent getransformeerd in een principaal. Het belang van de bestuurder wordt dan ook het maximaliseren van de aandeelhouderswaarde. Verder kan door een (variabel)prestatieloon in te voeren een directe koppeling tussen resultaat en salaris. Hierbij zou het resultaat uit jaar -1 het (variabele)salaris van jaar 0 kunnen bepalen. Deze structuur helpt de aandacht geconcentreerd te houden op de maximalisatie van winst. Tevens kunnen langetermijncontracten worden ingezet om bestuurders gefocust te houden op de continuïteit van de onderneming en haar succes. Opgemerkt dient te worden dat de bestuurder ook gebaat dient te zijn bij de continuïteit van de onderneming nadat de bestuurder vertrokken is bij de onderneming. Hiermee wordt voorkomen dat bestuurders hoge risico's nemen, bijvoorbeeld door een risicovolle hefboomstructuur op te zetten waardoor de rendementen en aandeelhouderswaarden stijgen en daarmee ook de beloning van de bestuurder, met als gevolg dat de risicovolle hefboomstructuur (na aftreden van de bestuurder) in elkaar stort en negatieve gevolgen heeft voor de rendementen en aandeelhouderswaarde.

### *Structurering van bestuur en toezicht op de onderneming*

Te denken valt aan de samenstelling en bevoegdheden van de raad van commissarissen en (algemene vergadering van) aandeelhouders. In de meeste raden van commissarissen fungeren ook ex-(top)bestuurders van de onderneming, dit maakt het toezicht op de onderneming

---

<sup>26</sup> In de later te bespreken paragraaf inzake de Corporate Governance Code wordt dieper ingegaan op de beloningsstructuur.



minder streng of gemakzuchtiger omdat zij van oudsher dezelfde functie hebben bekleed als degene op wie ze toezicht houden. Het punt hier is aldus om voldoende buitenstaanders in de raad van commissarissen te benoemen. Verder zou in de algemene vergadering van aandeelhouders met name de grootaandeelhouders meer invloed moeten kunnen uitoefenen.

De hoge bestuurdersbeloningen vallen, naast de grootte van de onderneming en het openbaar maken van beloningen<sup>27</sup>, mijns inziens verder toe te schrijven aan het principaal-agent probleem en haar inperkingsmechanismen.

### **1.3 Huidige maatregelen**

Gezien de (maatschappelijke) onrust omtrent beloningen van bestuurders zijn in Nederland ‘richtlijnen’ ontwikkeld om excessieve / hoge beloningen in te perken of hierop grip te houden. Achtereenvolgens worden besproken de WNT, de Corporate Governance Code en het Burgerlijk wetboek.

#### **1.3.0 WNT**

In januari 2011 heeft minister Donner (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) het wetsvoorstel Normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (hierna: WNT) bij de Tweede Kamer ingediend. De WNT stelt een maximum aan de beloning van bestuurders en hoogste leidinggevend in de publieke en semipublieke sector. Op 6 december 2011 is het wetsvoorstel aangenomen door de Tweede Kamer. Vanaf 1 januari 2013 zullen alle salarissen van nieuwe topbestuurders aan de WNT<sup>28</sup> moeten voldoen. De kern van de WNT ziet er op de bezoldigingen in de top van de publieke en semipublieke sector te normeren en te maximeren.<sup>29</sup> Het kabinet is van mening dat organisaties die een publieke taak hebben en die bekostigd worden met publiek geld, hun bestuurders ordentelijk behoren te betalen. Ordentelijk betekent: evenwichtig, maatschappelijk verantwoord en niet exorbitant.

---

<sup>27</sup> Zoals geconcludeerd door Otten.

<sup>28</sup> <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/beloningen-bestuurders/meer-over-topinkomens>

<sup>29</sup> Memorie van toelichting, Regels inzake de normering van bezoldigingen van topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector (Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector), p. 7

De WNT verstaat onder topbestuurders: de bestuurders, de hoogste interne toezichthouders, de hoogst leidinggevende functionarissen en het hoogste management van een instelling.

De WNT kent drie regimes, namelijk: 1. Bezoldigingsmaximum 2. Sectorale bezoldigingsnorm 3. Openbaarmakingsplicht. Het eerste regime bepaald voor de publieke sector en voor sommige semipublieke instellingen<sup>30</sup> dat beloningen van bestuurders en hoogste leidinggevendenden niet mag uitstijgen boven een beloningsmaximum, gebaseerd op 130% van het bruto salaris van een minister. Dit komt neer op een bedrag van € 187.340<sup>31</sup>, vermeerderd met componenten voor onkostenvergoeding en het werkgeversdeel van het pensioen. (Voor deze componenten wordt in het wetsontwerp uitgegaan van respectievelijk € 7.559 (onkostenvergoeding minister-president) en € 28.767 (ABP-pensioenpremie bij het maximum van € 187.340)). Daarnaast is ook de hoogte van de ontslagvergoeding gemaximeerd, namelijk op € 75.000. De in regime 3 beschreven plicht tot openbaarmaking van de bestuurdersbezoldigingen ziet ook op regime 1.

In het tweede regime wordt de beloning voor een topfunctionaris bij zorgaanbieders genormeerd. De betrokken minister stelt deze norm vast. De dienaangaande branchorganisaties of individuele instellingen kunnen aan de betrokken minister een voorstel doen over de normering. Ook voor regime 2 geldt de gemaximeerde ontslagvergoeding van € 75.000, alsmede de plicht tot openbaarmaking. Voor alle regimes geldt dat de bezoldiging van de topbestuurders openbaar gemaakt dient te worden, ongeacht of de bezoldiging van een topbestuurder een normering of maximering overschrijdt. Voor regime 3, waar de zorgverzekeraars onder vallen, geldt alleen de plicht tot openbaarmaking. De openbaarmaking dient te geschieden op naam.

Indien de bezoldiging van een topbestuurder hoger is dan het vastgestelde maximum of normering is het meerdere onverschuldigd betaald. Dit betekent dat het meerdere kan worden teruggevorderd bij de betreffende topbestuurder. Wordt de onverschuldigd ontvangen beloning niet terugbetaald aan de betreffende instelling, dan is de minister bevoegd om daartoe een dwangsom op te leggen. De dwangsom kan zowel aan de topbestuurder worden

---

<sup>30</sup> Instellingen zoals het onderwijs, de publieke omroep, drinkwaterbedrijven en woningbouwcorporaties.

<sup>31</sup> Peildatum is 1 januari 2010

opgelegd als aan de instelling. Als de dwangsom niet wordt voldaan, dan kan de minister de onverschuldigd ontvangen beloning bij de topbestuurder opeisen.

### *Conclusie*

Met de WNT tracht de wetgever de beloningen van topbestuurders in de publieke en semi-publieke sector in te perken. De WNT biedt mijns inziens daarvoor de juiste middelen om dit te bewerkstelligen. De gestelde norm, in met name regime 1, is een duidelijk onderbouwde ‘objectieve norm’ zoals omschreven door Otten. De norm wordt aldus objectief bepaald aan de hand van het salaris van een minister. De norm uit regime 2 wordt wellicht nog meer conform de door Otten aangehaalde criteria bepaald. Mijns inziens zorgt de inspraak van de brancheorganisaties of individuele instellingen hiervoor.

De bepalingen omtrent de ontslagvergoedingen zijn meer ingeperkt dan in de hierna te bespreken Code. Gezien de gedachte achter de wet, treffen de bepalingen in de WNT haar doel, namelijk het maximeren, danwel te normeren van de bezoldigingen in de top van publieke en semi-publieke instellingen. Met name de macht van de betreffende minister om onverschuldigd betaalde gelden terug te vorderen is mijns inziens het belangrijkste middel om het doel efficiënt te bewerkstelligen.

### **1.3.1 Corporate Governance Code**

Voor de (semi-)publieke sector bestaat de WNT, voor de private sector bestaat sinds december 2003 de Corporate Governance Code (hierna: de Code). De Code is in december 2003 door de toenmalige Commissie Tabaksblat vastgesteld en vervolgens op 30 december 2004 in werking getreden. In 2008 is de Code bijgewerkt naar aanleiding van bevindingen van de Commissie Frijns.

De Code is een gedragscode voor beursgenoteerde ondernemingen en bevat ‘principes en best practice bepalingen die de verhoudingen reguleren tussen het bestuur, de raad van commissarissen en de (algemene vergadering van) aandeelhouders.’<sup>32</sup>

*“Goed ondernemerschap, waaronder inbegrepen integer en transparant handelen door het bestuur, alsmede goed toezicht hierop, waaronder inbegrepen het afleggen van*

---

<sup>32</sup> Commissie corporate governance, *De Nederlandse corporate governance code: Beginselen van deugdelijke ondernemingsbestuur en best practice bepalingen* december 2008, p.5, punt 3.

*verantwoording over het uitgeoefende toezicht, zijn essentiële voorwaarden voor het stellen van vertrouwen in het bestuur en het toezicht door de belanghebbenden.*”<sup>33</sup>

Het doel is aldus een zekere transparantie te creëren in de jaarrekening, het creëren van een normstelling omtrent het gedrag van bestuurders, commissarissen en aandeelhouders. De Code is niet een op zichzelf staand iets, het vormt een onderdeel van de nationale en Europese wetgeving en jurisprudentie. De Code is in dit geheel de zelfregulerende factor, met name ten aanzien van de beïnvloeding van het gedrag van bestuurders, commissarissen en aandeelhouders.

De Code is opgebouwd uit vijf hoofdstukken:

I. Naleving en handhaving van de Code

II. Het bestuur

III. De Raad van Commissarissen

IV. De (algemene vergadering van) aandeelhouders

V. De audit van de financiële verslaggeving en de positie van de interne audit functie en van de externe accountant.

De Code bevat zowel principes als concrete bepalingen die de bij een vennootschap betrokken personen (onder andere bestuurders en commissarissen) en partijen (onder andere institutionele beleggers) tegenover elkaar in acht zouden moeten nemen. De principes kunnen worden opgevat als de moderne, en inmiddels breed gedragen, algemene opvattingen over goede corporate governance. De kern van de Code (principe) is vastgelegd in hoofdstuk 1. *“Het bestuur en de raad van commissarissen zijn verantwoordelijk voor de corporate governance structuur van de vennootschap en voor de naleving van deze code. Zij leggen hierover verantwoording af aan de algemene vergadering en voorzien eventuele afwijkingen van de bepalingen van een deugdelijke motivering. Aandeelhouders nemen zorgvuldig kennis en maken een grondige beoordeling van de door de vennootschap gegeven motivering van eventuele afwijkingen van de best practice bepalingen van deze code. Zij vermijden een “afvinkmentaliteit” in de beoordeling van de corporate governance structuur van de vennootschap en zijn bereid om een dialoog aan te gaan indien zij de uitleg van de vennootschap niet aanvaarden. Uitgangspunt is de erkenning dat corporate governance een*

---

<sup>33</sup> Commissie corporate governance, *De Nederlandse corporate governance code: Beginselen van deugdelijke ondernemingsbestuur en best practice bepalingen*, december 2008 p.7, punt 8.

*kwestie van maatwerk is en dat afwijkingen van individuele bepalingen door een vennootschap gerechtvaardigd kunnen zijn.”*

In de kern van de Code valt een tweetal facetten op, namelijk 1. het principaal-agent probleem komt naar voren, daar bestuurders / commissarissen enerzijds en aandeelhouders anderzijds tegenstrijdige belangen hebben. Het bestuur zal de strategie van de onderneming bepalen, de raad van commissarissen houdt hier toezicht op. Zowel het bestuur als de raad van commissarissen dienen verantwoording af te leggen over hun werkzaamheden aan de algemene vergadering van aandeelhouders. Het bestuur en de raad van commissarissen dienen dus maar één belang te hebben en dat is de onderneming. Op dit punt staat de Code lijnrecht tegenover de principaal-agent theorie. In tegenstelling tot wat van het bestuur en de raad van commissarissen verwacht wordt, streven aandeelhouders voornamelijk hun eigen belang na<sup>34</sup>, dit dient wel te gebeuren binnen het kader van maatstaven van redelijkheid en billijkheid.

En 2. in hoeverre vermijden aandeelhouders ook daadwerkelijk de “afvinkmentaliteit”? Van met name de kleine aandeelhouders kan onmogelijk worden verwacht dat zij de corporate governance structuur van de vennootschap beoordelen. Hoe groter het aandelenpakket, hoe groter de verantwoordelijkheid jegens de onderneming. Dit uitgangspunt kan spanningen met zich meebrengen tussen enerzijds het bestuur en de raad van commissarissen, die het belang van de onderneming behoren te dienen en verantwoording af dienen te leggen aan de (algemene vergadering van) aandeelhouders, en anderzijds diezelfde aandeelhouders, die (doorgaans) haar eigen belang (mogen) nastreven.

In de preambule van de Code worden twee situaties weergegeven waarin vorm van spanning voordoet tussen het bestuur en de raad van commissarissen enerzijds en de aandeelhouders anderzijds. Een situatie ziet op een overname<sup>35</sup>, de andere op het beloningsbeleid. Naast het eerder genoemde principaal-agent probleem heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 29 april 2005<sup>36</sup> opgemerkt dat de problematiek rond topinkomens onder andere als oorzaak heeft de weinig inzichtelijke arbeidsmarkt voor topbestuurders die imperfecties vertoont. Een scherp inzicht ontbreekt in de vraag- en aanbodverhoudingen, wat

---

<sup>34</sup> Commissie corporate governance, *De Nederlandse corporate governance code: Beginselen van deugdelijke ondernemingsbestuur en best practice bepalingen* december 2008 p.7 punt 9 &10 ‘.. aandeelhouders ....in beginsel / in principe hun eigen belang **mogen** nastreven ....’

<sup>35</sup> Blijft buiten beschouwing

<sup>36</sup> Kamerstukken II 2004/05, 30 111, nr. 1.

tot gevolg heeft dat de prijsvorming onevenwichtig kan zijn, wat tot dergelijke excessen kan leiden. In de Code is dit als volgt weergegeven: *‘Een andere vorm van spanning kan zich voordoen tussen het beloningsbeleid van vennootschappen en de strategie. Het is van belang dat het beloningsbeleid van vennootschappen nauw aansluit bij de strategie en de daaraan verbonden risico's. Dat geldt zowel voor de beloning van het bestuur als voor de beloning van andere geledingen in de organisatie. Zoals alle middelen die de vennootschap inzet om haar doelstellingen te behalen kan het beloningsbeleid daaraan bijdragen, maar kan het daaraan ook (ernstig) afbreuk doen. Hier ligt een toezichthoudende taak voor de raad van commissarissen. De raad van commissarissen dient erop toe te zien dat een voor de onderneming juist evenwicht wordt gevonden tussen (a) het vaste en het variabele gedeelte van de beloning en (b) korte en langere termijn beloning. Uiteindelijk dient het beloningsbeleid ertoe te leiden dat het belang van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming wordt gediend, dat wil zeggen gericht is op lange termijn waardecreatie’<sup>37</sup>.*

Voorgaande zien we terug in hoofdstuk II.2 van de Code waarin de principes en best practice bepalingen voor de bestuurdersbezoldigingen worden weergegeven. Het principe is dat bestuurders voor hun werkzaamheden een beloning ontvangen die qua hoogte en samenstelling zodanig is dat gekwalificeerde en deskundige bestuurders aangetrokken kunnen worden en kunnen worden behouden voor de onderneming. De hoogte en de structuur van de bezoldiging van bestuurders wordt vastgesteld door de raad van commissarissen en wordt mede vastgesteld aan de hand van uitgevoerde scenarioanalyses en met inachtneming van de beloningsverhoudingen binnen de onderneming<sup>38</sup>. Voor het variabele deel van de beloning is het van belang dat deze gekoppeld is aan vooraf bepaalde, beoordeelbare en beïnvloedbare doelen, die overwegend een lange termijn karakter hebben<sup>39</sup>. De bezoldigingsstructuur, inclusief de ontslagvergoeding, dient eenvoudig en inzichtelijk te zijn. De structuur dient de belangen te bevorderen van de onderneming op (middel-) lange termijn en zet niet aan tot gedrag richting het eigen belang van bestuurders noch tot het nemen van (onnodige) risico's

---

<sup>37</sup> Commissie corporate governance, *De Nederlandse corporate governance code: Beginselen van deugdelijke ondernemingsbestuur en best practice bepalingen*, december 2008 p.8, punt 12.

<sup>38</sup> Commissie corporate governance, *De Nederlandse corporate governance code: Beginselen van deugdelijke ondernemingsbestuur en best practice bepalingen*, december 2008, II 2.2 & II 2.3.

<sup>39</sup> Commissie corporate governance, *De Nederlandse corporate governance code: Beginselen van deugdelijke ondernemingsbestuur en best practice bepalingen*, december 2008, II 2.4 & II 2.5.

die niet passen binnen de strategie van de onderneming<sup>40</sup>. Met voorgaande is het tweede mechanisme<sup>41</sup> gecreëerd om het principaal-agent probleem te minimaliseren. Door de beloningsstructuur zo in te richten op de (middel-)lange termijn en hierbij ook aandelen en/of opties te verstrekken, wordt getracht de bestuurder een incentive te geven waardoor deze niet het eigen belang nastreeft noch (onnodige) risico's neemt.

In best practise-bepaling II.2.8 is aangegeven dat de vergoeding bij een ontslag maximaal eenmaal het jaarsalaris (het vaste deel van de beloning) mag bedragen. Waarom de maximale ontslagvergoeding 'slechts' eenmaal het vaste jaarsalaris mag bedragen is niet vermeld. Er bestaat echter een tegenbewijsregeling, indien een bestuurder die in zijn eerste benoemingstermijn wordt ontslagen de ontslagvergoeding van eenmaal zijn jaarsalaris kennelijk onredelijk is, is een ontslagvergoeding van maximaal tweemaal zijn jaarsalaris toegestaan.

Focussend op bestuurdersbeloningen schrijft de Code een aantal principes en concrete 'best practice' bepalingen voor. De bepalingen schrijven regels voor op het gebied van de hoogte en de samenstelling van de bezoldiging, de vaststelling en openbaarmaking daarvan. Daarnaast wordt een maximum gesteld aan de ontslagvergoeding die een vertrekkende bestuurder mag ontvangen. Inzake de reguliere beloningen wordt geen objectieve norm vastgesteld waar dit bij de ontslagvergoeding wel het geval is, namelijk in beginsel maximaal eenmaal het jaarsalaris. Indien de Code op dit gebied als 'norm' gezien kan worden, kan gesteld worden dat een ontslagvergoeding excessief is voor zover de vergoeding meer bedraagt dan eenmaal het jaarsalaris. Refererend naar Otten kan gesteld worden dat voor de reguliere bezoldiging geen 'objectieve norm' is vastgesteld, maar wel voor de ontslagvergoeding welke direct gekoppeld is aan de reguliere bezoldiging.

---

<sup>40</sup> Commissie corporate governance, *De Nederlandse corporate governance code: Beginselen van deugdelijke ondernemingsbestuur en best practice bepalingen*, december 2008, II 2.6 & II 2.7.

<sup>41</sup> Zie pagina 7.

### 1.3.2 *Uitvoering van de Code*

De Vereniging van Effectenbezitters (VEB) verricht sinds de invoering van de Code ieder jaar onderzoek naar de naleving van de Code door beursondernemingen. Uit haar voorlaatste onderzoek blijkt dat de beloningen van topbestuurders een hekel punt blijft.<sup>42</sup> Zo wordt bijvoorbeeld niet gehouden aan bepaling II.2.8. waarin de hoogte van de ontslagvergoeding wordt gemaximeerd tot één jaarsalaris. Slechts de helft van de ondernemingen houdt zich aan deze bepaling. Bij de financiële instellingen die een kapitaalinjectie van de overheid hebben gekregen heeft destijds minister Wouter Bos van Financiën bedongen dat zij haar vertrekregeling in lijn moeten brengen met de Code<sup>43</sup>. Het feit dat ontslagvergoedingen, bedongen via een rechter, vaak hoger uitvallen, dan het gestelde maximum in de Code, ligt hem in het feit dat rechters niet ‘gebonden’ zijn aan diezelfde Code. Gevolg hiervan is dat de Code, al dan niet bedoeld, niet wordt nageleefd. Het nalevingspercentage van de Code steeg in 2007 tot 63 procent ten opzichte van 62 procent in 2006. Uit het laatste onderzoek<sup>44</sup> komt naar voren dat door de kredietcrisis, zo stelt men, het nalevingspercentage in 2008 wederom gestegen is naar 65 procent. Hierbij dient opgemerkt te worden dat het hier ging om de naleving van de ‘oude’ Code uit 2003. Opvallend is dat de naleving van de Code volgens het ministerie van Financiën goed wordt nageleefd, blijkende een nalevingspercentage van 85 en een toepassingspercentage van 75 procent.<sup>45</sup> Uit de onderzoeken van de Monitoring Commissie Corporate Governance Code blijkt dat bij de AEX beursgenoteerde ondernemingen het nalevingspercentage nog hoger ligt, namelijk op bijna 100%<sup>46</sup>. Het verschil tussen de uitkomsten van de monitoringcommissie en de VEB zit hem in het feit dat de code gebaseerd is op het principe ‘pas toe of leg uit’. Wanneer een onderneming een afwijking uitlegt, is volgens de Monitoring Commissie voldaan aan de Code voldaan. Volgens de VEB is de uitleg vaak onbevredigend, daarom kijkt zij naar de daadwerkelijke toepassing van een codebepaling.<sup>47</sup> Daarnaast vindt de monitoringcommissie de meer dan honderd bepalingen allemaal even belangrijk bij het bepalen van het nalevingspercentage. De VEB daarentegen vindt met name de bepaling omtrent beloningsbeleid en zeggenschap zwaarder wegen dan de andere bepalingen. Uit het rapport Monitoring Commissie Corporate

---

<sup>42</sup> Jansen, J. (2009/02). *Code-tabaksblat staat stil*. Bestuur en management

<sup>43</sup> Jansen, J. (2009/02). *Code-tabaksblat staat stil*. Bestuur en management

<sup>44</sup> Jansen, J. (2009/1226). *Kredietcrisis helpt naleving code-Tabaksblat*. Effect.

<sup>45</sup> Kamerstukken II 2007/08, 31.459, nr.3.

<sup>46</sup> Jansen, J. (2009/1226). *Kredietcrisis helpt naleving code-Tabaksblat*. Effect.

<sup>47</sup> Jansen, J. (2009/1226). *Kredietcrisis helpt naleving code-Tabaksblat*. Effect.



Governance Code 2011 die ziet op de naleving van de Code in het jaar 2010 blijkt specifiek dat 51 van de ongeveer 100 beursgenoteerde ondernemingen de bepaling inzake de maximale vertrekvergoeding niet heeft toegepast. In 2010 was dit aantal overigens gelijk.

#### **1.4 Slot / conclusie**

Deelvraag 1 kan naar aanleiding van hoofdstuk 1 worden beantwoord: *“Welke invulling wordt in de economische literatuur gegeven aan het begrip ‘excessief beloningsbestanddeel’?”*

De inperkingsmechanismen van het prinipaal-agent probleem, de grootte van de onderneming en het openbaar maken van bestuurdersbeloningen zijn oorzaken van het ontstaan van hoge of excessieve beloningen. Geconcludeerd is dat pas sprake is van excessief wanneer een objectieve norm is bepaald. Het bepalen van een objectieve norm is geen gemakkelijke klus en varieert per onderneming, daar deze afhankelijk is van een aantal factoren. Een aantal van deze factoren, zoals door Otten aangegeven, zijn de grootte van de onderneming, haar prestaties en in welke industrie de onderneming zich bevind. Daarnaast zou voor ontslagvergoedingen de ‘kantonrechtersformule’ als norm aangehouden kunnen worden. Onderdeel van deze formule is het aantal dienstjaren, de reden van ontslag en uiteraard het inkomen.

Wanneer een beloning de objectief bepaalde norm overschrijdt, zal voor het meerdere sprake zijn van excessieve beloning. De bepaling van een objectieve norm dient aldus zeer goed onderbouwd te worden wil men kunnen spreken over een daadwerkelijk excessieve beloning.

Naast de wet BEB bestaan er een tweetal instrumenten om hoge of excessieve beloningen in de (semi-)publieke sector en private sector in te perken, namelijk de WNT (semi- publieke sector) en de Code.

Ondanks het feit dat het kabinet van mening is dat zelfregulering het uitgangspunt op het gebied van beloningen moet zijn, is zij van mening dat de invoering van een wet noodzakelijk is om excessen bij beloningen aan te pakken.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Kamerstukken II, 2007/08, nr. 31 459, nr. 4

## H 2 De wet excessieve beloningsbestanddelen

De overheid is van mening dat de naleving- en toepassingspercentages niet hoog genoeg zijn. Dit resulteerde in een maatregel die werd voorgesteld in het Belastingplan 2008, met als doel om de naleving van de code te verbeteren. In het belastingplan werd voorgesteld om het pensioengevend loon te beperken tot € 185.000 (art. 18ga). De regering vond dit nodig omdat pensioenopbouw boven €185.000 niet meer het vormen van een oudedagsvoorziening tot doel zou hebben, maar een vorm van vermogensopbouw. Art. 18ga Wet LB 1964 zou regelen dat de omkeerregel niet van toepassing is voor pensioenopbouw boven €185.000. Het kabinet werd via een motie (Motie –Jules Kortenhorst) verzocht om de beperking te vervangen door “..(een) maatregel(en) die meer gericht zijn op excessieve beloningsbestanddelen.”<sup>49</sup>. Dit resulteerde in een wetsvoorstel belastingheffing excessieve beloningsbestanddelen (hierna: Wet BEB) die op 13 mei 2008 naar de Tweede Kamer werd verzonden<sup>50</sup> en vervolgens op 9 december 2008 werd aangenomen in de Tweede Kamer en zonder stemming aangenomen in de eerste kamer.

Samengevat bevat de wet drie onderdelen, namelijk:

1. Een werkgeversheffing van 30% over “vertrekvergoedingen”, voor zover de vertrekvergoedingen hoger zijn dan één jaarloon en dit jaarloon meer bedraagt van €531.000 (art. 32BB, lid 2 Wet LB 1964);
2. Een werkgeversheffing van 15% over de backservicepremie, indien pensioenopbouw plaatsvindt volgens het eindloonstelsel en het pensioengevend loon meer bedraagt dan €531.000 (art. 32bc, Wet LB 1964);
3. Een nieuwe (progressieve) heffing voor zogenoemde “met een werkzaamheid verband houdende lucratieve belangen” onder het regime van het resultaat uit overige werkzaamheden<sup>51</sup>. Deze laatste is geen onderdeel van dit onderzoek.

‘De maatregelen zijn specifiek gericht op bepaalde beloningsbestanddelen, die naar de mening van het kabinet een excessief karakter hebben. Dit excessieve karakter kan op

---

<sup>49</sup> Motie – Jules Kortenhorst c.s., Kamerstukken II 2007/08, 31 205 en 31 206, nr. 38. Aangenomen door Tweede Kamer op 22 november 2007, Handelingen II 2007/08, nr. 27, blz. 2100.

<sup>50</sup> Kamerstukken II 2007/08, 31 459, nr.2.

<sup>51</sup> In deze scriptie buiten beschouwing gelaten

verschillende manieren tot uitdrukking komen<sup>52</sup>. De wetgever zegt hier verder over: ‘Beleid kan worden ondersteund met een veelheid aan instrumenten. Een van die mogelijke beleidsinstrumenten is het opnemen en vormgeven van een nieuwe heffing zoals wordt voorgesteld.’<sup>53</sup> Verder is het zo dat de voorgestelde maatregelen gericht zijn op het ontmoedigen van bepaalde beloningsbestanddelen die naar de mening van het kabinet een excessief karakter hebben. (...) Opgemerkt wordt dat indien de gewenste gedragsaanpassing achterwege blijft, de maatregelen in ieder geval leiden tot een evenwichtiger belastingheffing waarbij excessieve beloningsbestanddelen zwaarder worden belast.<sup>54</sup>

Het kabinet heeft dus expliciet gekozen voor een fiscaal instrument om dit (maatschappelijke) vraagstuk aan te pakken. Ze heeft echter wel aangegeven dat dit pakket van fiscale maatregelen een onderdeel is van een veelheid aan instrumenten (zie hoofdstuk 1). De maatregelen zijn specifiek gericht op beloningsbestanddelen die naar mening van het kabinet een excessief karakter hebben. Wat verstaat het kabinet hier aldus onder? Het excessieve karakter bij vertrekvergoedingen vloeit voort uit de combinatie tussen de hoogte van de vertrekvergoeding en het jaarloon. Hierbij hanteert het kabinet een bepaalde norm<sup>55</sup>; de maatregel geldt uitsluitend ingeval het toetsloon hoger is dan deze norm. Bij de backservice komt het excessieve karakter vooral tot uitdrukking in de omstandigheid dat met name in het hogere inkomenssegment pensioenopbouw vaak nog op basis van een eindloonstelsel plaatsvindt, hetgeen ertoe leidt dat aan werknemers met een hoog loon onder omstandigheden een fors deel van het inkomen fiscaal gefacilieerd kan worden verstrekt in de vorm van een backservice<sup>56</sup>. Om te voorkomen dat ook de eindloonregelingen van werknemers in de lagere loonsegmenten onder de heffing vallen, heeft de wetgever besloten om de maatregel uitsluitend te laten gelden bij een bepaalde norm<sup>57</sup>.

Het kabinet heeft aangegeven dat de bepaling van een absolute norm altijd arbitrair is en dat de beoordeling wat wel en wat niet als excessief kan worden aangemerkt niet eenvoudig is en per definitie subjectief van aard. Het is daarom niet mogelijk een sluitende definitie van

---

<sup>52</sup> Kamerstukken II 2007/08, 31.459, nr. 3.

<sup>53</sup> Kamerstukken II 2007/08, 31.459, nr. 3.

<sup>54</sup> Kamerstukken I 2008/09, 31.459, nr. C.

<sup>55</sup> Zie H.1.1

<sup>56</sup> Kamerstukken II 2007/08, 31.459, nr. 3.

<sup>57</sup> Zie H.1.2

excessief te geven. Uiteindelijk zal per beloningsbestanddeel beoordeeld moeten worden of de kwalificatie excessief op zijn plaats is<sup>58</sup>.

In dit hoofdstuk wordt per wetsartikel besproken hoe de belastingheffing plaats vond voor de intrede van het betreffende wetsartikel en hoe de belastingheffing thans plaatsvindt. Eventuele onduidelikheden en overkill worden aan de hand van de parlementaire stukken zoveel mogelijk verduidelijkt. In dit hoofdstuk wordt aldus deelvraag 3 behandeld ‘Op welke wijze heeft de wetgever de doelen in de wet excessieve beloningsbestanddelen uitgewerkt? Hoe werken de wettelijke bepalingen uit; worden de doelen bereikt? Zijn er ongewenste of onbedoelde (neven)effecten aan deze wettelijke bepalingen?’.

## **2.1 Vertrekvergoedingen, art. 32bb, Wet LB 1964**

### **2.1.0 Inleiding**

Deze heffing vindt toepassing wanneer door de werkgever (inhoudingsplichtige) een excessieve vertrekvergoeding wordt toegekend. De werkgever dient een pseudo-eindheffing<sup>59</sup> van 30%<sup>60</sup> af te dragen over het excessieve deel van die vertrekvergoeding, bovenop de reguliere loonheffing die de werknemer is verschuldigd. Slechts de reguliere loonbelasting mag als voorheffing worden verrekend met de verschuldigde inkomstenbelasting en premies volksverzekeringen. Alvorens dit artikel verder uit te leggen wordt eerst weergegeven hoe vertrekvergoedingen voorheen werden belast en hoe niet excessieve vertrekvergoedingen<sup>61</sup> nu worden belast.

In artikel 10 Wet LB 1964 is bepaald wat onder ‘loon’ wordt verstaan. Artikel 10, lid 1 bepaald dat loon al hetgeen is dat uit een dienstbetrekking of vroegere dienstbetrekking wordt genoten, vergoed of verstrekt in het kader van de dienstbetrekking. Artikel 10, lid 2, Wet LB 1964 schrijft voor dat aanspraken (in casu een vertrekvergoeding) om na verloop van tijd of

---

<sup>58</sup> Kamerstukken I 2008/09, 31.459, nr. C.

<sup>59</sup> Een pseudo-eindheffing is een eindheffing die niet in plaats van de reguliere loonheffing komt, maar naast de reguliere loonheffing wordt geheven.

<sup>60</sup> Per 1 januari tijdelijk verhoogd naar 75% als crisismaatregel, Stabiliteitsprogramma Nederland, april 2012

<sup>61</sup> Vertrekvergoedingen die niet voor artikel 32bb Wet LB 1964 kwalificeren

onder een voorwaarde één of meer uitkeringen of verstrekkingen te ontvangen, tot het loon behoren. In beginsel wordt een vertrekvergoeding bij toekenning belast. De belastingheffing kan over (een gedeelte van)<sup>62</sup> dit loon kan worden uitgesteld middels de toepassing van artikel 11, lid 1, onderdeel g, Wet LB 1964. In dit artikel is opgenomen dat aanspraken op periodieke uitkeringen ter vervanging van gederfd of te derven loon niet tot het loon behoren, mits voldaan wordt aan de gestelde voorwaarden. Dit artikel wordt ook wel de stamrechtvrijstelling genoemd en wordt vaak gebruikt om belastingheffing over vertrekvergoedingen naar de toekomst te verschuiven. Artikel 11, lid 1, onderdeel g, Wet LB 1964 stelt onder meer de eis dat sprake is van een aanspraak, zijnde een toegekend *recht* op een periodieke uitkering. Dit brengt met zich mee dat de gewezen werkgever dient mee te werken aan een ontslagvergoeding in de vorm van een stamrecht. Genoemde vrijstelling is aldus, in beginsel, niet van toepassing wanneer de ontslagvergoeding wordt overgemaakt aan de ex-werknemer, waarna een storting volgt bij een ‘erkende’ verzekeraar<sup>63</sup>. Indien de gewezen werkgever niet wenste mee te werken kon tot voor kort geen gebruik worden gemaakt van de stamrechtvrijstelling. De staatssecretaris van Financiën heeft onder voorwaarden goedgekeurd dat de stamrechtvrijstelling ook zonder medewerking van de gewezen werkgever mag worden toegepast<sup>64</sup>. Wanneer het stamrecht tot uitkering komt zal dit op basis van artikel 10, lid 1, Wet LB 1964 in de loonbelasting worden betrokken. De uitkeringen zullen op basis van artikel 3.100, lid 1, sub a juncto artikel 3.102, lid 1, Wet inkomstenbelasting 2001 worden belast in de inkomstenbelasting met dien verstande dat de reeds geheven loonbelasting als voorheffing geldt op de inkomstenbelasting.<sup>65</sup> Wanneer niet voldaan wordt aan de voorwaarden van de stamrechtvrijstelling wordt de vertrekvergoeding in één keer in de loonbelasting meegenomen en ook op basis van artikel 10, lid 1, Wet LB 1964. Ook in dit geval wordt de uitkering ook nog belast in de inkomstenbelasting. De vertrekvergoeding wordt belast als loon uit vroegere dienstbetrekking ex. artikel 3.80 juncto 3.81 juncto 3.82, sub a, onderdeel 1, Wet inkomstenbelasting 2001.

---

<sup>62</sup> Later wordt besproken dat niet alleen de daadwerkelijke ontslagvergoeding de vertrekvergoeding vormt maar ook bonussen die zijn ontvangen in de jaren t, t-1 en t-2. Belastingheffing over deze bonussen kan niet worden uitgesteld middels artikel 11, lid 1, onderdeel g.

<sup>63</sup> Artikel 19a Wet LB 1964

<sup>64</sup> Besluit Minister van Financiën van 9 september 2010, nr. DGB2010/2733, Stcrt. 2010, 14303 (V-N 2010/48.18)

<sup>65</sup> Artikel 9.2, lid 1, sub a, Wet inkomstenbelasting 2001

Bij de invoering van artikel 32bb Wet LB 1964 is lid 5 aan artikel 10 Wet LB 1964 toegevoegd. Hierin wordt bepaald dat vertrekvergoedingen ex artikel 32bb Wet LB 1964 tot het loon behoren onverminderd het feit dat de werkgever hierover de pseudo-eindheffing verschuldigd is.

### **2.1.1 Werking artikel 32bb Wet LB 1964**

De werkgeversheffing wordt geheven over het excessieve gedeelte van een vertrekvergoeding, welke door de werkgever aan de (ex-)werknemer wordt toegekend. In dit verband wordt een vertrekvergoeding excessief geacht indien deze hoger is dan één jaarloon. De wetgever zegt hierover: *“Bij vertrekvergoedingen komt het excessieve karakter tot uitdrukking in de verhouding tussen de hoogte van de vertrekvergoeding en het jaarloon.”*<sup>66</sup> Dit jaarloon wordt het toetsloon genoemd. Het toetsloon dient meer dan € 531.000<sup>67</sup> te bedragen, alvorens de werkgeversheffing toepassing kan vinden. Indien de vertrekvergoeding meer bedraagt dan het toetsloon, wordt dit meerdere geacht excessief te zijn. Het toetsloon is aldus de objectieve norm. Hoe deze objectieve norm is bepaald is helaas niet bekend.

De werkgeversheffing op vertrekvergoedingen is voor een deel ontleend aan de Corporate Governance Code. Zoals beschreven in hoofdstuk 1.3.1 is in bepaling II2.8 van de Code opgenomen dat de hoogte van de ontslagvergoeding in geval van onvrijwillig ontslag, eveneens door te bepalen dat de ontslagvergoeding niet meer mag bedragen dan eenmaal het vaste jaarsalaris. Om uitvoeringstechnische redenen wordt in de wet BEB, in tegenstelling tot de Code, geen onderscheid gemaakt tussen vaste en variabele beloningsbestanddelen<sup>68</sup>. Indien wel een onderscheid gemaakt zou worden zou de maatregel zeer kwetsbaar zijn, aldus de wetgever.<sup>69</sup> Werkgever en werknemer kunnen alsdan heel simpel een mix tussen vast en variabel loon kiezen, zodat een eventuele vertrekvergoeding niet voor de maatregel zou kwalificeren. Verder dient opgemerkt te worden dat de wetgever niet is aangesloten bij de Code inzake de term ‘vertrekvergoeding’ enerzijds en de term ‘ontslagvergoeding’ in de Code anderzijds. Reden hiervoor is dat de wet inzake de heffing op vertrekvergoedingen

---

<sup>66</sup> Kamerstukken II 2007/2008, 31.459, nr. 3, p. 3

<sup>67</sup> Art. 32 bb, lid 2

<sup>68</sup> Kamerstukken II 2007/2008, 31.459, nr. 3, p. 3

<sup>69</sup> Kamerstukken II 2007/2008, 31.459, nr. 6, p.9

eenvoudig zouden kunnen worden omzeild door de vertrekvergoeding in een andere vorm uit te keren. Om deze reden is voor een meer generieke bepaling gekozen. Indien in de wet zou zijn opgenomen dat alleen vertrekvergoedingen, volgens een gegeven (kwalitatieve) definitie, aan de werkgeversheffing onderhevig zouden zijn, ligt het voor de hand dat vertrekvergoedingen in onderling overleg op een bepaalde wijze zouden worden vormgegeven zodat deze niet onder de definitie zouden vallen. Het zou er dan feitelijk op neerkomen dat er geen enkele vertrekvergoeding, volgens de in dat wetsvoorstel op te nemen (kwalitatieve) definitie, meer gegeven zou worden. Het begrip ‘vertrekvergoeding’ is niet zodanig te definiëren dat de maatregel niet op eenvoudige wijze te ontgaan zou zijn.

In artikel 32bb Wet LB 1964 is een nieuw begrip geïntroduceerd namelijk het toetsloon, onder het begrip “toetsloon” wordt in beginsel verstaan, het jaarloon dat de werknemer twee jaar voor het jaar van vertrek (t-2) genoot<sup>70</sup>. Het tweede lid van het artikel verklaart dat de werkgeversheffing over excessieve beloningen niet van toepassing is als dit toetsloon niet meer bedraagt dan de eerder genoemde € 531.000. Met deze kwantitatieve grens wordt de reikwijdte van deze regeling beperkt tot werknemers met (top-)inkomens waarvan de dienstbetrekking wordt beëindigd met toekenning van een vertrekvergoeding. Niet in alle gevallen is het mogelijk het toetsloon vast te stellen op het jaarloon dat wordt genoten in de twee jaar voorafgaand aan het ontslagjaar (t-2). Wanneer dit niet mogelijk bijvoorbeeld doordat de werknemer in t-2, t-1 of in het jaar van vertrek in dienst is getreden, dient het gedeeltelijke jaarinkomen herrekend te worden tot een volledig jaarinkomen<sup>71</sup>.

Wanneer het toetsloon meer dan € 531.000 bedraagt wordt het vergelijkingsloon bepaald. Het vergelijkingsloon is gelijk aan het toetsloon, echter bij de berekening van A (volgt hierna) dient deze vermenigvuldigd te worden met het gedeelte van het jaar waarin de dienstbetrekking in het ontslagjaar nog bestond. Vervolgens wordt het loon van het vertrekjaar bepaald, dit is inclusief bonussen en na het ontslag genoten loon van de inhoudingsplichtige, hiervan wordt het vergelijkingsloon afgetrokken, het saldo is ‘A’. Vervolgens wordt ‘B’ berekend, dit is het loon in jaar t-1 minus het vergelijkingsloon. De som van A en B wordt aangemerkt als de forfaitaire vertrekvergoeding. Het verschil tussen het toetsloon en de som van A en B wordt aangemerkt als het excessieve deel van de vertrekvergoeding.

---

<sup>70</sup> Art. 32 bb, lid 3 sub a

<sup>71</sup> Art. 32 bb, lid 3 sub b,c en d Wet LB 1964

Voorbeeld berekening heffing<sup>72</sup>:

Een werknemer is in dienst sinds 2000. Per 31 december 2012 wordt hij ontslagen. De overige gegevens zijn als volgt:

Loon inclusief bonus in 2010 (t-2) bedraagt € 600.000

Loon inclusief bonus in 2011 (t-1) bedraagt € 650.000

Loon inclusief bonus in 2012 (t) bedraagt € 700.000.

Vertrekvergoeding in 2012 bedraagt € 800.000. Het totale loon in 2012 bedraagt dus € 1.500.000. Stap 1: Het toetsloon bedraagt € 600.000. Dit is meer dan € 531.000<sup>73</sup> dus de regeling is van toepassing.

Stap 2: Het vergelijkingsloon bedraagt € 600.000 (t-2).

Stap 3: A bedraagt vervolgens € 1.500.000 - € 600.000 = € 900.000. B bedraagt € 650.000 – € 600.000 = € 50.000. Het saldo van A en B bedraagt € 950.000.

Stap 4: Van deze € 950.000 wordt het toetsloon van € 600.00 afgetrokken. Over € 350.000 is 30% eindheffing verschuldigd te weten € 105.000.

Zoals reeds besproken doet niet ter zake hoe de vertrekvergoeding is ontstaan, bijvoorbeeld door tussenkomst van een rechter<sup>74</sup>.

Uit bovenstaande leid ik af dat de werkgeversheffing niet altijd zal worden toegepast indien een vertrekvergoeding meer bedraagt dan €531.000. Namelijk wanneer: 1. een werknemer met een jaarloon van minder dan €531.001 een vertrekvergoeding van meer dan €531.000 ontvangt. Dus wanneer het toetsloon minder bedraagt dan €531.001, kan iedere vertrekvergoeding worden verstrekt zonder strafheffing; 2. zowel het jaarloon van het vergelijkingsjaar t-2, als de vertrekvergoeding meer bedragen dan €531.000, maar de vertrekvergoeding minder bedraagt dan het jaarloon van het vergelijkingsjaar. Ergo, wanneer de vertrekvergoeding minder bedraagt dan het toetsloon.

---

<sup>72</sup> Dit voorbeeld is ontleend uit Prof. dr. Dietvorst, G. J. B. & Starink, B. *Aanpak excessieve pensioenen en vertrekvergoedingen: effectief of symboliek?* WFR. 2008/739

<sup>73</sup> Gewijzigd naar het toetsloon ex art. 32bb, lid 2 Wet LB 1964

<sup>74</sup> Nota naar aanleiding van het verslag. Kamerstukken II 2007/2008, 31.459, nr.6, p.11



### 2.1.2 *Uitzonderingen op de hoofdregel*

De hoogte van de vertrekvergoeding wordt bepaald door het daadwerkelijk genoten loon vanaf jaar t-2 te relateren aan het toetsloon. Hierop zijn echter drie uitzonderingen, namelijk:

1. wanneer een aandelenoptierecht is toegekend in jaar t of in jaar t-1 en op het tijdstip van beëindiging van de dienstbetrekking nog niet is uitgeoefend of vervreemd vindt een bijtelling plaats. De hoogte van deze bijtelling wordt niet gesteld op de waarde in het economische verkeer het aandelenoptierecht, maar op hetgeen de werknemer zou hebben genoten als hij dat recht zou hebben uitgeoefend of vervreemd op het tijdstip van beëindiging van de dienstbetrekking<sup>75</sup>. Het meenemen in de vertrekvergoeding van een bij beëindiging van de dienstbetrekking nog niet uitgeoefend aandelenoptierecht is logisch, daar anders strafheffing op eenvoudige wijze zou kunnen worden ontgaan door een vertrekpremie niet in geld maar in de vorm van een aandelenoptierecht toe te kennen. Het vijfde lid van art. 32bb veronderstelt derhalve dat het aandelenoptierecht door de beëindiging van de dienstbetrekking niet vervalt. Vraag is dan welke waarde heeft het aandelenoptierecht ten tijde van de beëindiging van de dienstbetrekking? Als het een onvoorwaardelijk aandelenoptierecht is, is de waarde gelijk aan hetgeen de werknemer zou hebben genoten als hij dat recht zou hebben uitgeoefend of vervreemd op het tijdstip van beëindiging van de dienstbetrekking. Is het een voorwaardelijk aandelenoptierecht<sup>76</sup> dan is de waarde in het economische verkeer niet gelijk aan 'hetgeen de werknemer zou hebben genoten als hij dat recht zou hebben (vervreemd of) uitgeoefend op het tijdstip van beëindiging van de dienstbetrekking'. Dit is een geval van overkill en mijns inziens onwenselijk. Bij vervreemding van het voorwaardelijke aandelenoptierecht correspondeert de waarde wel met de waarde in het economische verkeer;
2. wanneer in jaar t-1, in jaar t of daarna toegekende vrijgestelde aanspraak op periodieke uitkeringen als bedoeld in artikel 11, lid 1, onderdeel g, Wet LB 1964, wordt de waarde van deze aanspraak bij de bepaling van de fictieve vertrekvergoeding meegenomen<sup>77</sup>;
3. wanneer voordeel wordt genoten uit uitoefening of vervreemding van een aandelenoptierecht als bedoeld in art. 10a, Wet LB 1964, mits dat recht is toegekend vóór jaar t-1. Dit genoten voordeel blijft bij de bepaling van de vertrekvergoeding buiten beschouwing<sup>78</sup>.

---

<sup>75</sup> Art. 32 bb, lid 5, Wet LB 1964

<sup>76</sup> Bijvoorbeeld een uit te oefenen recht in jaar t+4 bij in leven zijn

<sup>77</sup> Art. 32 bb, lid 6, Wet LB 1964

<sup>78</sup> Art. 32 bb, lid 7, Wet LB 1964

### **2.1.3 Genietingsmoment**

De 30%-strafheffing is verschuldigd over het loontijdvak waarin de dienstbetrekking civielrechtelijk is beëindigd, aldus artikel 32bb, lid 8 Wet LB 1964. Indien een deel van de vertrekvergoeding in fiscale zin later wordt genoten - dit kan voor komen omdat ook het loon van t+1, t+2, t+3, et cetera meetelt - wordt voor dat loon het heffingsmoment verschoven naar dat latere fiscale genietingsmoment. Dit houdt in dat op elk later genietingsmoment de vertrekvergoeding herberekend dient te worden, alsmede de strafheffing, onder verrekening van hetgeen eerder is berekend. Er is immers de mogelijkheid van manipulatie en schadeloosstellingen wegens ontslag door gerechtelijke procedures worden soms (veel) later betaald<sup>79</sup>. Alle jaren ná t tellen dus oneindig mee. Op elk loongenietingsmoment ná jaar t moet de vertrekvergoeding worden herberekend.

## **2.2 Werkgeversheffing backservicepremies**

### **2.2.0 Inleiding**

De laatste jaren laten zien we dat de pensioenopbouw niet structureel wordt gekoppeld aan het laatstverdiende loon<sup>80</sup>, maar steeds meer aan het zogeheten middelloon<sup>81</sup>. Echter bij het inkomenssegment waar het bij deze wetgeving om draait is deze ontwikkeling echter nog niet merkbaar. Het gevolg is dat in deze situaties salarisstijgingen, al dan niet aan het einde van de loopbaan gepaard gaan met enorme stortingen van pensioenpremies om de pensioenaanspraken over de verstreken dienstjaren aan de salarisstijgingen gelijk te stellen. Deze inhaalpremies worden ook wel de backservicepremies genoemd. Alvorens dit artikel verder te bespreken wordt eerst weergegeven hoe pensioenen, danwel backservicepremies voorheen werden belast en hoe niet excessieve backservicepremies<sup>82</sup> nu worden belast.

---

<sup>79</sup> Kamerstukken II 2007/2008, 31.459, nr. 3.

<sup>80</sup> Eindloonstelsel

<sup>81</sup> Kamerstukken II 2007/2008, 31.459, nr.3, p.5

<sup>82</sup> Backservicepremies die niet voor artikel 32bc Wet LB 1964 kwalificeren

### **2.2.1 Belastingheffing niet excessieve backservicepremies**

Artikel 11, lid 1, onderdeel c, Wet LB 1964 bepaalt dat aanspraken ingevolge een pensioenregeling niet tot het loon behoren. In artikel 18 tot en met 18h Wet LB 1964 is bepaald wat dient te worden verstaan onder een pensioenregeling in de zin van de Wet LB 1964. Wanneer sprake is van een pensioenregeling in de zin van de Wet LB 1964 wordt er gesproken over een ‘zuivere’ pensioenregeling<sup>83</sup>. Aanspraken zijn aldus alleen onbelast en de uitkering belast wanneer sprake is van een zuivere pensioenregeling. Voorgaande geldt aldus ook voor backservicepremies. Het toepassen van de omkeerregel ( aanspraken onbelast, uitkering belast) heeft een praktische reden, gezien het feit dat pensioen in feite uitgesteld loon is te ontvangen op latere leeftijd. Op het moment van het toekennen van de pensioenaanspraak wordt nog geen loon of iets dergelijks genoten en worden geen middelen beschikbaar gesteld om eventuele belastingheffing te voldoen. Hierbij komt nog dat op het moment van het toekennen van de pensioenaanspraak het onzeker is of ooit iets genoten gaat worden. Ook gezien voorgaande is het onlogisch om bij toekenning van een pensioenaanspraak deze te belasten. Uitzondering hierop is de aanspraak op een VUT-recht. De wetgever wilt de belastingvrije opbouw van VUT-rechten ontmoedigen<sup>84</sup>, door de werkgever te belasten.

### **2.2.2 Artikel 32bc, Wet LB 1964**

Oorspronkelijk is in het Belastingplan 2008 voorgesteld om de omkeerregel inzake pensioenopbouw boven de € 185.000 niet toe te laten. Dit voorstel is komen te vervallen door de komst van dit wetsvoorstel. Ook in dit geval heeft de wetgever een pseudo-eindheffing bij de werkgever voor in het leven geroepen. De heffing bedraagt 15% over de backservicepremie die is verschuldigd als het pensioengevend loon in het kader van een eindloonregeling verzekerd pensioen boven € 531.000 stijgt. Deze heffing is per 1 januari 2010 van kracht geworden en is ondergebracht in artikel 32bc Wet LB 1964.

De invoering van deze pseudo-eindheffing beoogt pensioenopbouw boven € 531.000 volgens een eindloonstelsel te ontmoedigen. Hierover zegt de wetgever : *‘Het excessieve karakter komt bij de backservice vooral tot uitdrukking.... dat aan werknemers met een hoog*

---

<sup>83</sup> ‘Onzuivere’ pensioenregelingen worden buiten beschouwing gelaten.

<sup>84</sup> Artikel 32ba, Wet LB 1964

*loononder omstandigheden een fors deel van van het inkomen fiscaal gefacilieerd kan worden verstrekt in de vorm van een backservice”.*<sup>85</sup> De wetgever kwalificeert aldus de mogelijkheid om de belastingheffing over de backservice beloning uit te stellen als excessief.

Pensioenopbouw volgens het eindloonstelsel wordt derhalve niet verboden, alleen tracht men dit te ontmoedigen. Werkgevers hebben nu volgens de wetgever twee mogelijkheden, of ze komen met de werknemer overeen dat de pensioenopbouw tot € 531.000 plaatsvindt op basis van het eindloonstelsel, het meerdere zal op basis van het middelloonstelsel opgebouwd worden, of ze respecteren de arbeidsvoorwaarden en gaan de 15% werkgeversheffing betalen. De maatregel tornt overigens niet aan de omkeerregel, waarbij de aanspraak is vrijgesteld en de latere pensioenuitkering wordt belast<sup>86</sup>.

### **2.2.3 Werking**

Het eerste lid van art. 32bc Wet LB 1964 bepaalt dat de toegekende aanspraak uit hoofde van een op het eindloonstelsel gebaseerde pensioenregeling, welke ziet op een loonstijging, bij de werkgever wordt belast tegen een tarief van 15%. De waardering van de backservice vindt plaats via een forfait/factor welke 4 bedraagt, de waarde van de backservice wordt vervolgens berekend door dit forfait te vermenigvuldigen met de verhoging van het pensioengevend loon. In het derde lid wordt bepaald dat de heffing alleen van toepassing is voor zover pensioengevend loon (door de loonstijging) hoger is of wordt dan € 531.000.

De waarde van de ter zake van de loonstijging toegekende aanspraak wordt gesteld op het viervoud van de verhoging van het pensioengevend loon ten gevolge van die loonstijging. De keuze voor de forfaitaire verhoging heeft de dood eenvoudige reden het bevorderen van de uitvoerbaarheid van deze regeling<sup>87</sup>. Bij het vormgeven van deze bepaling heeft een afwegen plaatsgevonden tussen enerzijds het zoveel mogelijk aansluiten bij de individuele omstandigheden en anderzijds de uitvoerbaarheid van de bepaling<sup>88</sup>. De daadwerkelijke

---

<sup>85</sup> Kamerstukken II 2007/2008, 31.459, nr.3, p.3

<sup>86</sup> Kamerstukken II 2007/2008, 31.459, nr.3, p.6

<sup>87</sup> Kamerstukken I 2008/09, 31.459, nr. C.

<sup>88</sup> Kamerstukken II 2007/2008, 31.459, nr.6.

backservicepremie is niet zonder ingewikkelde actuariële berekeningen vast te stellen<sup>89</sup>. Voor de financiering van de backservicepremie is de leeftijd van de betreffende werknemer, de leeftijd van de partner en het aantal in aanmerking te nemen dienstjaren van belang. Om gedetailleerde regelgeving te voorkomen en ten behoeve van de uitvoerbaarheid is gekozen voor een forfaitaire benadering. Het wordt onderkend dat de hoogte van het forfait, zijnde de factor 4, in sommige situaties te hoog en in andere situaties te laag zal zijn. In een situatie waarbij de werknemer 50 jaar oud is en ongeveer 20 relevante dienstjaren heeft en tevens een partner heeft die een paar jonger is dan de genoemde werknemer, bedraagt de op basis van actuariële berekeningen gebaseerde backservicepremie ook viermaal de verhoging van het pensioengevend loon ten gevolge van de salarisstijging<sup>90</sup>.

#### Voorbeeld berekening (vast salaris)

Werknemer X ontvangt een vast salaris van € 450.000 dat na een forse loonstijging € 675.000 bedraagt. Het pensioen wordt opgebouwd volgens een eindloonstelsel. De werkgever van X is op basis van art.32bc Wet LB 1964 een heffing verschuldigd van 15% over  $(€ 675.000 - € 531.000) \times 4 = € 86.400$ .

#### Voorbeeld berekening (vast +variabel salaris)

Werknemer Y ontvangt een salaris van € 650.000, waarvan vast € 375.000 en variabel € 275.000. Na een loonstijging, stijgt het vaste salaris naar € 550.000, het variabele gedeelte daalt naar € 100.000. Omdat het vaste salaris stijgt boven de € 531.000 treedt art. 32bc Wet LB 1964 in werking. De werkgever is een heffing verschuldigd van 15% over  $(€ 550.000 - € 531.000) \times 4 = € 11.400$

De pseudo-eindheffing ziet niet alleen op salarisstijgingen bij eenzelfde werkgever. Het tweede lid bepaalt dat wanneer een werknemer van werkgever veranderd, vervolgens een hoger salaris gaat ontvangen en de nieuwe werkgever het pensioen van de voorgaande dienstjaren inkoopt ook de pseudo-eindheffing van toepassing is.

---

<sup>89</sup> Kamerstukken II 2007/2008, 31.459, nr.6.

<sup>90</sup> Kamerstukken II 2007/2008, 31.459, nr.6.

## 2.3 Conclusie

In dit hoofdstuk is verder de deelvraag 3 onderzocht: *‘Welke beweegredenen had de wetgever om specifieke wetgeving te formuleren voor bepaalde als ‘excessief’ bestempelde beloningssystemen bij (private) ondernemingen?’*

De Monitoring Commissie Corporate Governance Code constateerde een stabilisatie bij de naleving van de Code op het gebied van de bestuurdersbezoldigingsbepalingen. Mede hierom en omdat het kabinet alsmede de Monitoring Commissie een nalevingspercentage van 100% nastreven heeft de wetgever gemeend om via fiscale bepalingen het excessieve beloningsbeleid van ondernemingen te ontmoedigen.

Om de door de wetgever gekwalificeerde excessieve beloningsbestanddelen te kunnen ontmoedigen zijn twee nieuwe wetsartikelen in de Wet Loonbelasting 1964 opgenomen, één gericht tegen excessieve vertrekvergoedingen en één gericht tegen excessieve pensioenpremies. In beide artikelen wordt de werkgever belast vanwege het toekennen van een excessieve beloning. Of de gestelde doelen worden bereikt en of sprake is van ongewenste of onbedoelde (neven)effecten wordt in het volgende hoofdstuk besproken. Deelvraag 4: *‘Op welke wijze heeft de wetgever de doelen in de wet excessieve beloningsbestanddelen uitgewerkt? Hoe werken de wettelijke bepalingen uit; worden de doelen bereikt? Zijn er ongewenste of onbedoelde (neven)effecten aan deze wettelijke bepalingen?’* zal alsdan volledig kunnen worden beantwoord.

Deelvraag 2: *‘Wat verstaat de wetgever onder ‘excessief beloningsbestanddeel?’* is ook onderzocht.

De wetgever kwalificeert vertrekvergoedingen als excessief wanneer de vertrekvergoeding meer bedraagt dan één jaarloon en dit jaarloon de objectieve norm van € 531.000, = overschrijdt. Indien het jaarloon diezelfde norm overschrijdt en backservice premies worden toegekend worden die backservicepremies ook excessief geacht met als motivering dat de belastingheffing hierover kan worden uitgesteld. Bij de vertrekvergoedingen wordt een overschrijding dus ook excessief geacht te zijn indien de belastingheffing niet wordt uitgesteld.

## H 3 Beoordeling

In dit hoofdstuk wordt beoordeeld of de wet BEB haar doel treft en of zij in ons belastingsysteem past. Daarnaast wordt getoetst of voldaan wordt aan de criteria voor ‘juiste’ belastingheffing, alsmede welke functie de wet BEB heeft. Tevens wordt bekeken of de wetsartikelen passen in / bij de maatregelen die reeds zijn getroffen om hoge / excessieve beloningen in te perken.

### 3.1 Functie

Heden ten dage heeft belastingheffing drie hoofdfuncties namelijk een *budgettaire* functie, *instrumentele* functie en een *steun*functie. De steunfunctie houdt in dat een belasting bestaansrecht geeft aan een andere belastingheffing. Voorbeeld hiervan is de vennootschapsbelasting, zij zorgt ervoor dat ondernemers en vermogensbezitters de inkomstenbelasting niet al te snel ontlopen door hun onderneming of vermogen in te brengen in een rechtspersoon welke onder de vennootschapsbelasting valt. De vennootschapsbelasting voorkomt hiermee een vlucht richting de rechtspersonen en ondersteunt daarmee de werking van de inkomstenbelasting<sup>91</sup>. De budgettaire functie is de functie die belastingheffing van oudsher heeft meegekregen. Deze functie houdt in dat belasting wordt geheven om zo de overheidsuitgaven te kunnen bekostigen. In de loop der jaren zijn de belastingen hoger en hoger geworden. De gevolgen van de belastingheffing zijn in de loop der jaren ook geanalyseerd. Uit de diverse analyses is naar voren gekomen dat ook andere functies van belastingheffing aanwezig waren<sup>92</sup>. Belastingheffing is mede een besturingsinstrument (instrumentele functie) geworden. De instrumentele functie kan worden opgedeeld in drie ‘subfuncties’, namelijk:

1. *de allocatieve functie*. Met belastingheffing probeert de overheid de samenstelling (allocatie) van de consumptie alsmede de binnenlandse productie te beïnvloeden. Voorbeelden hiervan zijn: de hypotheekrenteaftrek, ter bevordering van het eigenwoningbezit; willekeurige afschrijving op milieu- en energie-investeringen, ter

---

<sup>91</sup> De ondersteuning van de vennootschapsbelasting aan de inkomstenbelasting wordt ook wel *het globaal evenwicht* genoemd.

<sup>92</sup> - Stevens, L. G. M. (2006). *Fiscale fascinatie, fiscaal beleid 2006*. Deventer: Kluwer.

bevordering van milieuvriendelijke investeringen; alcohol- en brandstofaccijnzen, ter ontmoediging van sterke drank en brandstofverbruik;

2. *de stabilisatiefunctie*. Met belastingheffing probeert de overheid invloed uit te oefenen op de economische bedrijvigheid en probeert de conjunctuur te beïnvloeden. Door middel van een tijdelijke verhoging of verlaging van een aantal belastingen kan de minister van Financiën in overleg met de minister van Economische zaken de conjunctuur proberen te beïnvloeden.
3. *de verdelingsfunctie*. Via belastingheffing kan de overheid invloed uitoefenen op de beschikbare inkomens van individuen door middel van onder andere progressieve tarieven in de loon- en inkomstenbelasting.

De wet BEB heeft in eerste aanleg geen budgettaire functie. Dit baseer ik op het feit dat het primaire doel van de wet BEB het ontmoedigen van excessieve beloningen is. Gezien het feit dat ondanks het primaire doel toch een budgettaire opbrengst is begroot van € 60 miljoen<sup>93</sup>, wordt mijns inziens ingecalculeerd dat de wet BEB geen doel treft. In 2009 is de belastingopbrengst naar beneden bijgesteld tot € 25 miljoen blijkende uit de Miljoenennota 2009.<sup>95</sup> Een steunfunctie heeft de wet BEB ook niet, daar de wet BEB mijns inziens geen bestaansrecht geeft aan andere belastingen.

Resteert alleen nog de instrumentele functie van belastingheffing. Onder welke instrumentele functie valt de wet BEB te scharen? De wet BEB heeft niet als doel het beïnvloeden van de conjunctuur, de stabilisatiefunctie valt aldus af. Over de verdelingsfunctie meldt de wetgever het volgende: “*Met het voorgestelde pakket maatregelen wordt niet beoogd om een (brede) nivellering te bewerkstelligen.*”<sup>96</sup> De wetgever geeft zelf aan dat de wet BEB geen verdelingsfunctie heeft. Dit is in principe logisch daar de werkgever belast wordt en niet direct het beschikbare inkomen van de werknemer wordt aangetast. Pas wanneer de maatregel doel treft wordt het beschikbare inkomen van de werknemer aangetast. Dit brengt echter geen herverdeling met zich mee. Indien de werkgever de werkgeversheffing voor lief neemt stijgen de loonkosten, dit kan als gevolg hebben dat andere werknemers met lagere lonen genoegen

---

<sup>93</sup> Kamerstukken II 2007/2008, 31.459, nr.3, p.4

<sup>94</sup> EK 13, *het wetsvoorstel Wijziging van enige belastingwetten (Belastingheffing excessieve beloningsbestanddelen)*, 31459, 9 december 2008

<sup>95</sup> Bijlagen Miljoenennota 2009, VN 2008/44.4.

<sup>96</sup> Kamerstukken II 2007/2008, 31.459, nr.3, p.5



moeten nemen en daardoor dus herverdeling plaatsvindt. Indirect kan aldus wel sprake zijn herverdeling het economisch fenomeen hierachter wordt de ‘tax incidence’<sup>97</sup> genoemd.

Resteert nog de allocatieve functie waaronder de wet BEB zou kunnen vallen. Het doel van de wet is het beïnvloeden van beloningsgedrag en tracht daarmee in te breken op een door de markt tot stand gekomen evenwicht. De beïnvloeding zit niet aan de consumenten / werknemers kant, maar aan de werkgevers kant. De wetgever tracht middels een punitieve sanctie<sup>98</sup>, zoals ook opgemerkt door de Raad van State<sup>99</sup>, het (belonings)gedrag van de werkgever te beïnvloeden. Hiermee is mijns inziens voldaan aan de allocatieve functie van belastingheffing.

### *Conclusie*

De wet BEB heeft een allocatieve functie, daar de wetgever het (belonings)gedrag van de werkgever tracht te beïnvloeden middels een punitieve sanctie. Indien de wet BEB haar doel primaire doel niet treft heeft de wet BEB een verdelingsfunctie.

## **3.2 Toetsingselementen**

Ons belastingsysteem is net als het hele geldende recht een afgeleide van rechtvaardigheid en doelmatigheid. W.J. de Langen heeft aan de hand van een empirisch onderzoek zes hoofdbeginselen geconstateerd die in ieder geval in Nederland en waarschijnlijk ook elders in onderling verband aan ons belastingsysteem ten grondslag liggen. Deze hoofdbeginselen vloeien voort uit de criteria waaraan een goed belastingstelsel dient te voldoen, namelijk:

- rechtvaardigheid; het stelstel dient gedragen te worden door de rechtvaardigheidsopvattingen van de samenleving;
- effectiviteit; het stelsel dient de gestelde doelstellingen van fiscaal beleid ook daadwerkelijk te realiseren;
- efficiëntie; het stelsel dient de gestelde doelstellingen met zo weinig mogelijk uitvoeringskosten te verwezenlijken.

De zes beginselen van De Langen zijn, welke kunnen worden opgedeeld in twee groepen:

---

<sup>97</sup> Zie hoofdstuk 3.2.3

<sup>98</sup> Ook de strafheffing op VUT-uitkeringen ex. Artikel 32aa Wet op de loonbelasting 1964 is een punitieve sanctie

<sup>99</sup> Kamerstukken II, 2007/08, nr. 31 459, nr. 4

### *Rechts- of verdelingsbeginselen*

- het draagkrachtbeginsel;
- het profijtbeginsel;
- het beginsel van de bevoorrechte verkrijging;

### *Doelmatigheidsbeginselen*

- het welvaartsbeginsel;
- het beginsel van de minste pijn;
- het beginsel van de optimale realisatie.

Het moge duidelijk zijn dat het rechtvaardigheidscriteria een afgeleide is van de rechts- of verdelingsbeginselen. Het effectiviteitscriteria en het efficiëntiecriteria zijn afgeleide van de doelmatigheidsbeginselen, alhoewel dit niet op voorhand overduidelijk is. Alvorens de wet BEB aan de criteria en beginselen te toetsen wordt eerst uiteengezet wat met name de beginselen in houden.

## **3.2.0 Rechts- of verdelingsbeginselen**

### ***Draagkrachtbeginsel***

De rechts- of verdelingsbeginselen zijn de invulling van de budgettaire functie.<sup>100</sup> Onderdeel hiervan is het draagkrachtbeginsel. Dit beginsel houdt in dat belastingheffing plaatsvindt naar rato van de draagkracht van belastingplichtigen. In Nederland is het draagkrachtbeginsel, in theorie<sup>101</sup>, het leidende criterium voor de verdeling van de belastingdruk, dit met name in de inkomsten- en loonbelasting. Voorgaande staat of valt bij de rechtvaardigheidsopvattingen van de samenleving en met name de mate van acceptatie van wettelijke maatregelen en bepalen hierdoor wat ‘rechtvaardigheid’ is en wat niet. Voorgaande wordt versterkt doordat aan het draagkrachtbeginsel primair het *gelijkheidsbeginsel* ten grondslag ligt. “Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld.”<sup>102</sup> Gelijkheid wordt gezien als een zekere vorm van rechtvaardiging. Het gelijkheidsbeginsel ‘zegt’ niets anders

---

<sup>100</sup> Langen, W. J. de. (1954). *De grondbeginselen van het Nederlandse Belastingrecht deel I*. Alphen aan den Rijn: N. Samsom N.V.

<sup>101</sup> In praktijk zien we afwijkingen hier op, bijvoorbeeld de vermogensrendementsheffing. Tevens zorgt o.a. de hypotheekrenteaftrek er voor dat draagkrachtbeginsel wordt afgezwakt.

<sup>102</sup> Art. 26 IVBPR.

dan dat belastingplichtigen met eenzelfde draagkracht een gelijk bedrag aan belasting dienen te betalen. Naar mate ongelijkheid ontstaat in de draagkracht of het inkomen, dient diezelfde ongelijkheid terug te komen in de belastingheffing. Er dient aldus sprake te zijn van een evenredige toepassing van het gelijkheidsbeginsel. Wanneer sprake is van ongelijkheid tussen twee belastingplichtigen dient in eerst instantie sprake zijn van gelijke gevallen. Indien inderdaad sprake is van gelijke gevallen dan brengt dit niet automatisch met zich mee dat sprake is van *verboden* ongelijkheid. Uitvoeringsproblemen of andere doelmatigheidsredenen kunnen de ongelijkheid rechtvaardigen. Louter budgettaire argumenten rechtvaardigen een ongelijkheid niet. Wanneer ongelijke gevallen echter overduidelijk onevenredig behandeld worden kan er alsnog strijdigheid met het gelijkheidsbeginsel zijn. In 1992 werd door de Hoge Raad de term overduidelijk onevenredig voor het eerste gedefinieerd (HR 21 oktober 1992, nr. 28548, BNB 1993/29\*). In het betreffende arrest werd echter geen overduidelijke onevenredigheid geconstateerd: de wetgever heeft een ruime beoordelingsvrijheid. Daarnaast kan van schending van het gelijkheidsbeginsel ook sprake zijn als ongelijke gevallen gelijk c.q. niet voldoende ongelijk worden behandeld. (bijv. Rechtbank 's-Gravenhage, LJN BM 1197). De wetgeving moet erop gericht zijn “de sociale en economische rechtvaardigheid in de samenleving te realiseren door het gelijke gelijk en het ongelijke ongelijk te behandelen naar de mate van ongelijkheid”.<sup>103</sup>

Zoals reeds besproken ligt het draagkrachtbeginsel aan de basis van onze huidige wijze van belastingheffing. Iedere belastingplichtige dient naar zijn vermogen bij te dragen aan de financiering van de collectieve voorzieningen die door de overheid tot stand worden gebracht. Wanneer men een hoger inkomen heeft, zal men relatief meer belastingen betalen. Op deze manier wordt de belastingdruk over alle individuen verdeeld. Om dit te rechtvaardigen wordt er vaak verwezen naar de theorie van het gelijke nutsoffer. Het gelijke nutsoffer criterium wordt ook wel aangeduid als de economische betekenis van het draagkrachtbeginsel. Hier tegenover staat de sociale betekenis, hierbij gaat het om de bevrediging van het rechtvaardigheidsgevoel. Belastingplichtigen willen het gevoel hebben dat de mensen met een hoger inkomen, relatief gezien ook meer belasting betalen.

---

<sup>103</sup> Sillevius, L.W., Kempen, van, M.L.M, Cursus belastingrecht, Formeel belastingrecht, Deventer: Kluwer, h. 5.0.1.C.b.

### ***Profijtbeginsel***

De overheid onderneemt haar activiteiten doorgaans in het algemeen belang, het voordeel dat burgers hiervan genieten is niet per burger gelijk. Wanneer de individuele bevoordeling van de één niet veel groter is dan van de ander, dient dit als onvermijdelijk te worden beschouwd. Het profijtbeginsel houdt in dat belasting wordt geheven naar de mate waarin het individu profijt heeft (getrokken) uit door de overheid bekostigde voorzieningen. Dit profijt kan gezien worden als een (voordelige) overheidsverstrekking of door het feit dat persoonlijk bezit in waarde is gestegen door toedoen van de overheid. Het profijt kan uiteraard ook een kostenbesparing zijn. Voor een juiste toepassing van dit beginsel is het van belang dat het genoten profijt of de veroorzaakte schade enigszins te meten/kwantificeren zijn. In het geval van de verschaffing van collectieve goederen is het onmogelijk om het genoten profijt per individu te meten. De bekostiging van die collectieve goederen kan dus per definitie niet afhankelijk worden gesteld van het genoten profijt. Echter wanneer de door de overheid verleende diensten/goederen<sup>104</sup> ook door de markt voorzien zouden kunnen worden, dan kan de bekostiging van die diensten/goederen wel afhankelijk worden gesteld van het genoten profijt. Dit worden ook wel retributies genoemd. Soms is het niet het daadwerkelijke profijt van overheidsdiensten het aangrijppingspunt voor belastingheffing, maar de mogelijkheid om van die overheidsdiensten te profiteren. De belastingheffing wordt in deze ook wel een bijdrage genoemd, sprekend voorbeeld is de huidige motorrijtuigenbelasting. Of je nu gebruik maakt van je auto of niet je betaalt toch de bijdrage om te mogen profiteren van het Nederlandse wegennet. Het gaat om de houderschap van een kenteken. Als alles doorgaat zal de motorrijtuigenbelasting afgeschaft worden en hiervoor in de plaats zal het ‘rekeningrijden’ komen, hierbij gaat het om de feitelijk gereden aantal kilometers. Ergo, er wordt belasting geheven naar gelang er gebruik is gemaakt van de verstrekte overheidsvoorzieningen.

### ***Het beginsel van de bevoorrechte verkrijging***

Het beginsel van de bevoorrechte verkrijging houdt in, dat een belasting geheven wordt indien de verkrijger van een bate zich in een bevoorrechte positie bevindt ten opzichte van anderen. Het bekendste voorbeeld hiervan is het successierecht. Het successierecht wordt hoger naarmate de verwantschap tussen de overledene en erfgenaam afneemt. Wanneer de

---

<sup>104</sup> Deze diensten/goederen worden quasi-collectieve goederen genoemd.

verwantschap gering is, is de verkrijging eerder een meevaller dan een tragisch verlies van een dierbare verwante.

### **3.2.1 Toetsing rechts- / verdelingsbeginsel**

Uit voorgaande paragraaf leid ik af dat het draagkrachtbeginsel het beginsel is waaraan we de rechtvaardigheid van de wet BEB kunnen toetsen, met name het onderdeel *gelijkheid* van het draagkrachtbeginsel is van belang. Aan het profijtbeginsel kan mijns inziens niet getoetst worden evenals aan het beginsel van de bevoorrechte verkrijging. Ook al zijn bestuurders ‘bevoorrecht’ dat zij hoge salarissen ontvangen, hiervoor hebben zij echter wel grote inspanningen geleverd. Het kan mijns inziens niet zo zijn dat zij op basis van het beginsel van de bevoorrechte verkrijging worden belast voor hun inspanningen van nu en de inspanningen geleverd in het verleden. Dit in tegenstelling tot het successierecht, bij een erfenis heeft een individu geen inspanningen hoeven te leveren om in aanmerking te komen voor die erfenis.

Gelijke gevallen verdienen een gelijke behandeling. Ongelijke gevallen verdienen een ongelijke behandeling, doch evenredig naar hun ongelijkheid. In de wet BEB worden bij zowel de bepalingen omtrent de vertrekvergoedingen alsmede de backservicepremies gelijke gevallen gelijk behandeld. Worden ongelijke gevallen evenredig naar hun ongelijkheid behandeld? Bij ongelijke gevallen is geen evenredigheid aanwezig. Het niet aanwezig zijn evenredigheid komt door het feit dat de wetgever gekozen heeft voor een loongrens. Wanneer de loongrens met één euro wordt overschreden loopt de werkgever tegen belastingheffing aan. Voorgaande onrechtvaardigheid zal met een voorbeeld verduidelijkt worden. Stel: bestuurder A verdient in jaar t-2 t/m t € 510.000 en bestuurder B € 530.000. Beide bestuurders werken bij onderneming Y en besluiten beide op 31 december 2012 met pensioen te gaan. A ontvangt een vertrekvergoeding van € 690.000 en B een vertrekvergoeding van € 670.000. Beide werknemers ontvangen in 2012 in € 1.200.000. Echter omdat B met zijn toetsloon, zijnde € 530.000, wel boven de grens uitkomt en A niet, zal de werkgever voor B werkgeversheffing verschuldigd zijn over € 140.000 en over de € 180.000 van A niet. Het is duidelijk dat in het voorbeeld geen sprake is van een gelijke situatie. Echter de ongelijkheid wordt niet evenredig

naar mate het verschil zodanig behandeld. Sterker de werkgever wordt belast voor degene aan wie zij de laagste vertrekvergoeding toekent, zowel absoluut<sup>105</sup> als relatief<sup>106</sup>.

Voorgaande geldt ook voor de werkgeversheffing over backservicepremies, omdat ook daar met een absolute grens wordt gewerkt. De werkgeversheffing is van kracht bij de overschrijding van de loongrens ad € 531.000. Stel: bestuurder A verdient in jaar t-2 t/m t € 510.000 en bestuurder B € 530.000. In t+1 krijgen beide bestuurders een salarisverhoging, waardoor zij beide € 600.000 gaan verdienen. Beide bestuurders bouwen pensioen op via het eindloonstelsel. In beide gevallen is de werkgever een heffing verschuldigd van 15% over  $(€ 600.000 - € 531.000) \times 4 = € 48.600$ . Over beide backservicepremies wordt evenveel belasting geheven, maar de salarisstijging van bestuurder A is € 20.000 hoger.

### *Conclusie*

Mijns inziens voldoet de wet BEB op beide onderdelen niet aan het draagkrachtbeginsel omdat ongelijke gevallen niet evenredig naar hun ongelijkheid behandeld worden.

## **3.2.2 Doelmatigheidsbeginselen**

### ***Welvaartsbeginsel***

Het welvaartsbeginsel is het meest dominante doelmatigheidsbeginsel. Het maakt inbreuk op de rechtvaardigheidsbeginselen, dit wil echter niet zeggen dat deze inbreuk(en) als onrechtvaardig beschouwd (dienen te) worden. De inbreuken worden gemaakt in het belang van de samenleving. Het welvaartsbeginsel ligt ten grondslag aan allerlei faciliteiten in onze belastingwetgeving. De wetgever hoopt hiermee de welvaart van de gehele samenleving in positieve zin te beïnvloeden. De rechtvaardiging bevindt zich dan ook in de doelstellingen van de faciliteiten. Echter, dergelijke faciliteiten gaan ten koste van de eenvoud van het belastingsysteem, daar afwijkingen van de hoofdregel geïntroduceerd worden. Bijkomende moeilijkheid is vaak dat er nieuwe en vaak moeilijke af te bakenen begrippen geïntroduceerd worden. Te denken valt aan de ‘hypotheekrenteaftrek’ ter bevordering van eigenwoning bezit. De afweging die dus gemaakt dient te worden is de effectiviteit van de faciliteit ten opzichte van de uitvoeringslasten van de faciliteit, een soort van kosten-/batenanalyse.

---

<sup>105</sup> B ontvangt € 670.000 en A ontvangt € 690.000

<sup>106</sup>  $B € 670.000 / € 530.000 = 126\%$  en  $A € 690.000 / € 510.000 = 135\%$

De wet BEB zal in paragraaf 3.2.4 getoetst worden aan het welvaartsbeginsel.

### ***Het beginsel van de minste pijn***

Met dit beginsel probeert de wetgever de belastingheffing zodanig in te richten met als doel het zo weinig mogelijk verstoringen<sup>107</sup>/ergernissen en administratieve rompslomp voor de belastingplichtige. Dit beginsel sluit aan bij het efficiëntie criteria van een goed belastingstelsel. De wetgever dient er voor zorgen dat zo weinig mogelijk weerstand tegen het betalen van belasting ontstaat door een soepele heffingsprocedure te hanteren. Dit heeft natuurlijk (onwenselijke) consequenties, de wetgever tracht de belastingheffing zoveel mogelijk aan het zicht van de belastingplichtigen te onttrekken. Dit gebeurt bijvoorbeeld door heffingen aan de bron<sup>108</sup>. Gevolg is dat de belastingplichtige het gevoel krijgt te veel te betalen voor bijvoorbeeld zijn/haar benzine of sigaretten (accijnsgoederen), in dit geval is het niet transparant hoeveel belasting betaald wordt over deze goederen.

De wet BEB zal in paragraaf 3.2.4 getoetst worden aan het beginsel van de minste pijn.

### ***Het beginsel van de optimale realisatie***

Uit voorgaande paragrafen blijkt dat de rechtvaardigheids- en de doelmatigheidsbeginselen lijnrecht tegenover elkaar staan. Het welvaartsbeginsel ten opzichte van het draagkrachtbeginsel (gelijkheidsbeginsel). Met name als het om belastingheffing gaat die een instrumentele functie heeft, zal veelal spanning ontstaan tussen de rechtvaardigheid en de effectiviteit van de belastingheffing. Het is dus zaak om beginselen nooit maximaal te realiseren maar een optimale mix te vinden tussen de beginselen, dit wordt het *beginsel van de optimale realisatie* genoemd.

### ***3.2.3 Toetsing doelmatigheidsbeginselen***

Aan de hand van de doelmatigheidsbeginselen wordt getoetst of de wet BEB effectief en efficiënt is. Als eerste wordt de effectiviteit van de wet BEB behandeld. Aan de wet BEB ligt

---

<sup>107</sup> Niet zijnde economische verstoringen

<sup>108</sup> Zoals de loonbelasting, dividendbelasting en accijnzen

met name het beginsel van de minste pijn ten grondslag. Aan dit beginsel zal de efficiëntie van wet BEB worden getoetst.

### ***Effectiviteit***

Bij de effectiviteit van belastingheffing wordt getoetst of de gestelde doelen van de wet BEB ook daadwerkelijk gerealiseerd worden. De wet BEB kent twee doelen, het ontmoedigen van excessieve beloningsbestanddelen (het primaire doel) en mocht dit niet bereikt worden, het bereiken van een evenwichtigere belastingheffing (het secundaire doel). Om te bepalen of de werkgeversheffingen excessieve beloningsbestanddelen ontmoedigen is het van belang om te bepalen wie de belastingheffing ‘draagt’. Dit wordt ook wel de *tax incidence* van een belasting genoemd. Degene die de belastingheffing betaalt of overmaakt is niet per definitie degene die de last van de belasting draagt. Een essentiële rol bij het bepalen van wie de last van de belasting draagt is de elasticiteit van de vraag naar arbeid<sup>109</sup> en de elasticiteit van het aanbod van arbeid<sup>110</sup>. Elasticiteit wordt gedefinieerd als de verandering van de vraag of het aanbod in percentage als gevolg van een wijziging (in bijvoorbeeld de prijs of de verhoging, dan wel invoering van een belasting) van één procent. Hoe sterker de vraag of het aanbod reageert op een wijziging, hoe groter de elasticiteit. Als de vraag naar arbeid niet reageert op een prijswijziging, betekent dit dat de vraag perfect inelastisch is. Wanneer bijvoorbeeld de vraag naar arbeid perfect inelastisch is, wordt de last van de prijswijziging (zijnde belastingverhoging) volledig gedragen door de onderneming. Dit geldt ook vice versa, dus wanneer de vraag perfect elastisch is, wordt de last van de prijswijziging gedragen door de werknemer. Wanneer het aanbod van arbeid perfect inelastisch is, het aanbod van arbeid reageert aldus niet op een prijswijziging, wordt de last gedragen door de werknemer. Ook hier geldt dat wanneer het aanbod perfect elastisch is de last gedragen wordt door de onderneming<sup>111</sup>.

Joseph Stiglitz stelt dat het aanbod van arbeid relatief inelastisch is.<sup>112</sup> Het arbeidsaanbod in Nederland blijkt de laatste jaren daarentegen, met name op de lange termijn, elastisch te zijn<sup>113</sup>. Dat betekent dat bij een afnemende vraag ook het aanbod afneemt waardoor de

---

<sup>109</sup> De ondernemingen

<sup>110</sup> In casu de (top-)bestuurders

<sup>111</sup> Stiglitz, J. E. (2000). *Economics of the public sector 3rd edition*. New York: Norton & Company.

<sup>112</sup> Stiglitz, J. E. (2000). *Economics of the public sector 3rd edition*. New York: Norton & Company. p. 495

<sup>113</sup> Raad voor Werk en Inkomen, *Arbeidsmarktscan 2012*, April 2012, p.5



werkloosheid minder toeneemt dan op grond van het aantal verdwenen banen verwacht mag worden. Een belangrijke oorzaak van die relatief grote elasticiteit van het Nederlandse arbeidsaanbod is dat werken of niet werken geen zwart-wit kwestie is. Nederland is een deeltijdland<sup>114</sup><sup>115</sup>. Ongeveer de helft van de werkenden werkt in deeltijd. Participeren op de arbeidsmarkt is steeds vaker een activiteit die naast een andere activiteit wordt ondernomen. De mate waarin betaald werk een hoofdrol of een bijrol speelt kan in de tijd wisselen. Er is daarom eerder sprake van een relationele dan van een transitionele arbeidsmarkt. Bas Jacobs stelt dat de vraag naar arbeid vrijwel perfect elastisch is.<sup>116</sup> Hij merkt hier over op dat dit wel gaat om een aanname en zegt hierover: *‘Voor een kleine open economie als Nederland is dit niet zo’n gekke aanname, zeker op de lange termijn. De lonen worden feitelijk bepaald op de wereldmarkten’*.

Gelden voorgaande uitgangspunten/stellingen ook voor de ‘arbeidsmarkt’ van topbestuurders? De Monitoring Commissie Coporate Governance Code zegt in haar derde rapport het volgende over de arbeidsmarkt van topbestuurders: *“De arbeidsmarkt voor topbestuurders kent een bijzondere en eigen dynamiek. Omdat vraag (onderneming) en aanbod (bestuurder) op deze markt relatief inelastisch zijn - d.w.z. de vraag zal weinig veranderen indien het bezoldigingsniveau wijzigt - kunnen kleine verschuivingen resulteren in grote marktgedreven sprongen in bezoldiging (...) Omdat er sprake is van individuele onderhandelingen in een imperfecte markt kunnen de bezoldigingen zelfs stijgen zonder noemenswaardige verschuiving in vraag of aanbod. De stijging wordt dan beperkt door het risico op verontwaardiging bij stakeholders.”*<sup>117</sup> In de economische literatuur wordt bevestigd dat de vraag naar en het aanbod van (top)bestuurders (redelijk) inelastisch is. Himmelberg en Glenn Hubbard<sup>118</sup> concluderen uit hun onderzoek dat het aanbod van topbestuurders relatief inelastisch is. De wet BEB tracht via de vraagkant het beloningsbeleid van ondernemingen beïnvloeden door bij de onderneming belasting te heffen. Bij de werkgever vindt de belastingheffing plaats, bij hen zal aldus de eerste gedragsaanpassing plaats dienen te vinden. Echter zoals door de

---

<sup>114</sup> [www.scp.nl/nederlanddeeltijdland](http://www.scp.nl/nederlanddeeltijdland)

<sup>115</sup> Raad voor Werk en Inkomen, *Arbeidsmarktscan 2012*, April 2012,

<sup>116</sup> Jacobs, B. (2008). *De prijs van gelijkheid*. Amsterdam: Bert Bakker p.46.

<sup>117</sup> Monitoring Commissie Coporate Governance Code, Derde rapport over de naleving van de Nederlandse corporate governance code, December 2007, p.78.

<sup>118</sup> Charles P. Himmelberg and R. Glenn Hubbard, *Incentive Pay and the Market for CEOs: An Analysis of Pay-for-Performance Sensitivity*, March 6 2000.

Commissie is aangegeven heeft een prijswijziging relatief gezien weinig invloed op de vraag naar of het aanbod van arbeid.

De vraag naar arbeid is relatief inelastisch, de onderneming zal aldus niet (sterk) reageren op de werkgeversheffing. Dit heeft als gevolg dat ook de aanbieder van arbeid, de bestuurder, weinig tot geen verandering ziet in zijn prijs. Hieruit concludeer ik dat de onderneming niet alleen de belasting betaalt, maar ook draagt. De tax incidence ligt aldus bij de onderneming. Echter belastingen worden altijd gedragen door individuen, dit brengt met zich mee dat de onderneming uiteindelijk de belastingheffing zal afwentelen op haar aandeelhouders, overige werknemers of consumenten.

### ***Conclusie***

Uit voorgaande leid ik af dat de invoering van beide werkgeversheffingen niet het gewenste doel treft namelijk het ontmoedigen van een excessief beloningsbeleid. Ook Stevens denkt dat het excessieve beloningsbeleid niet wordt aangepast maar wordt ‘verplaatst’ en merkt hierover op: “...dat menige "vertrekkende" manager om fiscale redenen zijn dienstbetrekking in functioneel afgeslankte vorm aanhoudt of zijn vertrek via buitenlands achterland realiseert. Bovendien is het een prikkel om het reguliere jaarloon te verhogen, terwijl de klacht van de samenleving juist is dat deze toch al structureel buitensporig hoog zijn.”<sup>119</sup>

Mijns inziens zal het beloningsbeleid niet worden aangepast, door 1. de werkgeversheffing wordt voor lief genomen, worden de kosten afgewenteld op de aandeelhouders, overige werknemers of consumenten en/of 2. er ontstaat ontwijkingsgedrag waardoor de werkgeversheffingen worden ontlopen door de bestuurder te ‘verhuizen’ naar het buitenland.

Indien het primaire doel een budgettair doel zou zijn geweest en aldus de wet BEB een budgettaire functie zou vervullen zou de wet BEB zeer effectief zijn. Vanuit het budgettaire oogpunt is het namelijk het effectiefst om de meest inelastische factor te belasten, omdat dan namelijk geen (gedrags)aanpassing plaatsvindt en aldus de belastingopbrengst het hoogst is.

De wetgever heeft aldus of een verkeerd doel gesteld of een verkeerd middel ingezet op het gestelde primaire doel te bereiken.

---

<sup>119</sup> Stevens, L.G.M., *Fiscale Beleidsnotities 2009*, WFR 2008/1021, onderdeel 2.2

## *Efficiënt*

De toetsing van het efficiëntie criteria gebeurt aan de hand van het beginsel van de minste pijn. Op basis van dit beginsel tracht de wetgever de belastingheffing zodanig in te richten dat het zo min mogelijk verstoringen en ergernissen met zich meebrengt alsmede zo min mogelijk administratieve rompslomp oplevert voor de belastingplichtige.

Met het stellen van een kwantitatieve grens, een forfaitaire verhoging te hanteren<sup>120</sup> en het niet opnemen van een tegenbewijsmogelijkheid heeft de wetgever getracht de wet BEB efficiënt in te richten. Deze efficiëntie richt zich op het gebied van de administratieve ‘rompslomp’. De keerzijde van deze efficiëntie is echter dat de bepalingen uit de wet BEB verstoringen en ergernissen met zich meebrengen. Wat opvalt is dat niet gekozen is om een tegenbewijsregeling op te nemen, terwijl de fractieleden van D66 als de Raad van State dit nog hebben aangekaart<sup>121</sup>. De wetgever heeft bewust gekozen om geen tegenbewijsregeling op te nemen vanwege het feit dat dit veel administratieve rompslomp met zich zou meebrengen. De wetgever zegt hierover het volgende: ‘Bij een dergelijke regeling zouden moeizame discussies ontstaan over de redenen en achtergronden van de beloningsbestanddelen die in de jaren t en t-1 zijn gegeven. Als gevolg van de, op dit punt, vrijwel onmogelijke bewijspositie voor de Belastingdienst zouden in dat geval vermoedelijk geen van die beloningbestanddelen onder de maatregel vallen. De effectiviteit van de maatregel wordt dan minimaal.’<sup>122</sup> Deze redenering kan ik begrijpen, zeker in het licht van de grondbeginselen van ons belastingstelsel. De verwachting is echter dat de maatregel toch niet effectief zal zijn. Gevolg van de keuze om geen tegenbewijsregeling op te nemen is dat in bepaalde gevallen overkill ontstaat.

Het voor mij het meest in het oog springende voorbeeld van overkill is het voorbeeld van de overleden bestuurder<sup>123124</sup>: Een bestuurder heeft een contractueel bonusrecht. Hij slaagt er pas na een aantal jaren in om de hem gestelde doelstellingen te bereiken. Hij ontvangt in januari van jaar t voor de eerste keer een contractuele bonus van € 1 miljoen. Hij overlijdt op 31 januari van jaar t.

---

<sup>120</sup> In geval bij de backservicepremies

<sup>121</sup> Nota naar aanleiding van het verslag. Kamerstukken II 2007/2008, 31.459, nr.6, p.12

<sup>122</sup> Nota naar aanleiding van het verslag. Kamerstukken II 2007/2008, 31.459, nr.6, p.12.

<sup>123</sup> Schendel, Th.J.M van., *Excessieve vertrekvergoedingen 2009*, Maandblad Belastingbeschouwingen 2008/10 *een* belastingbeschouwing, paragraaf 4.2

<sup>124</sup> Let op het voorbeeld is niet 1 op 1 overgenomen daar het toetsloon in de loop der jaren is gewijzigd.

Gegevens:

Loon jaar t-2 € 540.000

Loon jaar t-1 € 550.000

Loon jaar t € 1.045.000 ( één vast maandsalaris € 45.000 + bonus € 1 miljoen).

Berekening fictieve vertrekvergoeding:

Toetsloon/vergelijkingsloon € 540.000 x 31/365 = € 45.863

A = t minus (t-2) = € 1.045.000 minus  
€ 45.863 = € 999.137

B= (t-1) minus (t-2) = € 550.000 minus  
€ 540.000 = € 10.000

A + B = € 1.009.137

Af: toetsloon € 540.000 -/-

Fictieve vertrekvergoeding € 469.137

Verschuldigde strafheffing werkgever, 30% van € 469.137 bedraagt € 140.741,=

Voorgaand voorbeeld is een extreem voorbeeld waarin de CFO in de maand van overlijden nog een bonus ontvangt. Indien echter in t-1 de bonus zou zijn ontvangen zou de werkgever ook strafheffing verschuldigd zijn geweest. Indien een bestuurder overlijdt, arbeidsongeschikt raakt of ontslag neemt/krijgt in jaar t-1 of t wordt de werkgever bestraft voor het toekennen van een bonus. Ook indien de door een rechtbank vastgestelde ontslagvergoeding de norm overschrijdt is de werkgever de werkgeversheffing verschuldigd. Hier is duidelijk sprake van overkill als gevolg van het ontbreken van een tegenbewijsregelregeling.

Ook bij de de werkgeversheffing op excessieve backservicepremies kan sprake zijn van overkill, ingeval het forfait hoger is dan de werkelijke factor.

Niet alleen brengt de bovenstaande overkill ergernissen met zich mee, maar ook het feit dat de wetgever mijns inziens niet duidelijk het onderscheid tussen hoge beloningen en excessieve beloningen heeft aangegeven. Een duidelijke onderbouwing van de 'norm' ad € 531.000 is niet gegeven. Zoals eerder aangegeven is het bepalen van een beloningsnorm een lastige aangelegenheid, daar deze van vele factoren afhankelijk is. Daar geen

tegenbewijsmogelijkheid is opgenomen, heeft de werkgever ook niet de mogelijkheid om aan te tonen dat een bepaalde vertrekvergoeding ‘normaal’ is. Ook in dit geval kan gesproken worden over een zekere mate van overkill. Een dergelijke bepaling van ‘tegenbewijs’ is wel opgenomen in de Code onder best practise-bepaling II.2.8.

### **Conclusie**

De wetgever heeft met de wet BEB gezorgd voor een efficiënte belastingheffing. De heffingsprocedure loopt mijns inziens soepel daar geen sprake is van enige tegenbewijsmogelijkheid. Echter het ontbreken van een tegenbewijsmogelijkheid levert wel ergernissen op wat de wet BEB mijns inziens minder efficiënt maakt.

### **3.3 Conclusie**

In dit hoofdstuk zijn de volgende deelvragen 4 & 5 onderzocht:

*”Op welke wijze heeft de wetgever de doelen in de wet excessieve beloningsbestanddelen uitgewerkt? Hoe werken de wettelijke bepalingen uit; worden de doelen bereikt? Zijn er ongewenste of onbedoelde (neven)effecten aan deze wettelijke bepalingen?”*

*‘Onder welke functie van belastingheffing valt de wet? Valt de wet te verenigen met de grondbeginselen van ons belastingsysteem zoals die door De Langen zijn geformuleerd? En voldoet de wet aan de drie criteria voor een juiste belastingheffing?’*

Door middel van pseudo-eindheffingen bij de werkgever heeft de wetgever getracht de doelen te bereiken. Aangetoond is dat het primaire doel, namelijk het ontmoedigen van excessieve beloningen, niet wordt bereikt. Een evenwichtiger heffing wordt thans wel bereikt, althans de wet BEB zal voor belastingopbrengsten zorgen. Aangetoond is echter dat de wet BEB ook overkill kent gezien het feit dat enige tegenbewijsmogelijkheid ontbreekt. Ook leidt de wet BEB tot economische dubbele belastingheffing.

Geconcludeerd is verder dat de wet BEB onder de allocatieve functie van belastingheffing valt. De wet BEB is niet rechtvaardig, niet effectief, maar wel efficiënt en valt daardoor niet helemaal te verenigen met de grondbeginselen van een juiste belastingheffing zoals geformuleerd door De Langen.

Schematisch:

	Rechtvaardig	Effectief	Efficiënt
Werkgeversheffing op 'vertrekvergoedingen'	Nee, omdat ongelijke gevallen niet evenredig behandeld worden.	Nee, vanwege de relatieve inelasticiteit van de vraag naar (top)bestuurders.	Ja, vanwege de soepele heffingsprocedure
Werkgeversheffing op 'backservicepremies'	Nee, omdat ongelijke gevallen niet evenredig behandeld worden.	Nee, vanwege de relatieve inelasticiteit van de vraag naar (top)bestuurders.	Ja, vanwege de soepele heffingsprocedure

## **H 4 Wet versus overige maatregelen**

In hoofdstuk 1 zijn overige maatregelen behandeld die onder andere zien op excessief beloningsbeleid. In dit hoofdstuk onderzoek ik of de wet BEB past in het plaatje van de overige maatregelen die reeds getroffen zijn.

### **4.1 WNT**

De WNT stelt een norm en maximeert de beloningen voor openbare bestuurders in Nederland. Openbare bestuurders in regime 1 mogen niet meer verdienen dan € 187.340 per jaar. In vergelijking met de ‘normen’ van de wet BEB ligt deze loongrens een heel behoorlijk stuk lager. Daarbij komt ook nog dat de werkgeversheffingen van de wet BEB geen maximum stellen aan het te verdienen loon, maar aan de te verstrekken vertrekvergoedingen en backservicepremies. De wetgever wilde niet zover gaan om net als de WNT een maximering te stellen aan de beloningen van bestuurders. Reden hiervoor is dat zelfregulering van het beloningsbeleid in de private sector het uitgangspunt van de wetgever is <sup>125</sup>. Voor de (semi-)publieke sector zou de wet BEB overbodig dienen te zijn daar, indien de WNT wordt gerespecteerd, men niet aan de bepalingen van de wet BEB toe wordt gekomen.

De wet BEB heeft geen toegevoegde waarde ten aanzien van de (openbare) bestuurders, welke onder regime 1 en 2 van de WNT vallen. Wellicht voor de bestuurders bij de zorgverzekeraars zou de wet BEB van toepassing kunnen worden, daar voor deze groep alleen een openbaarmakingsplicht geldt en zij wellicht salarissen en vertrekvergoedingen ontvangen die vallen onder de wet BEB.

### **4.2 de Code**

Zoals eerder besproken is de wet BEB tot stand gekomen naar aanleiding van de teleurstellende nalevingspercentages van de Code. De wetgever heeft gekozen voor een fiscaal instrument om de nalevingspercentages van de Code te verhogen. Het zou aldus in de lijn der verwachting liggen om aan te sluiten bij de Code. De wetgever heeft echter gekozen

---

<sup>125</sup> Kamerstukken II 2007/2008, 31.459, nr.3, p.1

om de ‘doelgroep’ uit te breiden naar alle ondernemingen in plaats van slechts beursgenoteerde ondernemingen. Afwijkingen of overschrijdingen worden in de wet BEB per definitie aangemerkt als excessief waardoor belastingheffing volgt. Afwijkingen of overschrijdingen kunnen op basis van de Code onder omstandigheden worden gerechtvaardigd, waardoor er vervolgens geen sprake is van een exces.

Over de Code in combinatie met de wet BEB zegt de wetgever het volgende: *“De voorgestelde fiscale maatregelen dienen geplaatst te worden in de context van een breder pakket van maatregelen gericht op excessieve beloningen. Deze maatregelen moeten daarom niet zozeer gezien worden in het licht van het kabinetsbeleid ten aanzien van inkomensverdeling in het algemeen, maar in samenhang met het beleid gericht op het voorkomen van excessen in het beloningsbeleid.”*<sup>126</sup> Met “.. het voorkomen van excessen in het beloningbeleid.” wordt mijns inziens gedoeld op de ontslag-/vertrekvergoedingen. Des te opvallender is vervolgens dat in de wet BEB een bepaling is opgenomen ten aanzien van backservicepremies. In de Code is namelijk geen specifieke ‘best practise’ bepaling of ‘principe’ opgenomen omtrent backservicepremies.

De wet BEB is mijns inziens strenger doch logger dan de Code. Dit strengere zit hem in het feit dat de wet BEB geen onderscheid maakt in het vaste en het variabele deel van het salaris. Het loggere komt doordat de ontvangen vergoeding niet alleen te zien op een daadwerkelijk ontslag, maar ook de beloningen twee jaren vóór het ontslag/vertrek en de jaren ná het ontslag/vertrek. De Code ziet alleen op de vergoeding bij een ontslag/vertrek.

Zoals besproken in hoofdstuk 1.3 wordt de beste practise bepaling inzake de ontslagvergoeding slechts door ongeveer 50% van de beursgenoteerde ondernemingen nageleefd. De werkgeversheffing op excessieve vertrekvergoedingen zou een bijdrage kunnen leveren aan het verhogen van nalevingspercentage.

---

<sup>126</sup> Kamerstukken I 2008/09, 31.459, nr. C., p.1



### 4.3 Conclusie

Er zijn twee ‘overige maatregelen’ besproken namelijk de WNT en de Code. De wet BEB vormt een onderdeel van het beleid dat gericht is op het voorkomen van excessen in het beloningsbeleid. Naast de twee overige maatregelen wordt per 1 januari 2013 een tijdelijke eenmalige werkgeversheffing ingevoerd van 16% over in 2012 genoten lonen (inclusief bonussen) voor zover deze boven een bedrag van € 150.000 uitkomen.

*"Past de wet belastingheffing excessieve beloningsbestanddelen in de overige maatregelen ter voorkoming van ‘excessief beloningsbeleid’, in het bijzonder in de Corporate Governance Code?" Zo ja, hoe past de wet hier in?’*

In hoofdstukken 3.2.1 en 3.2.2 is geconcludeerd dat de wet BEB niet haar gewenste doel, het ontmoedigen van excessieve beloningen, treft. In dit licht past mijns inziens de wet BEB niet in de overige maatregelen ter voorkoming van ‘excessief beloningsbeleid’, daar de wet BEB alsdan niets toevoegt aan de overige maatregelen.

## H 5 Alternatieven, conclusie & samenvatting

Aangetoond is dat de wet BEB haar beoogde doel niet treft, wel voor voor hogere ‘evenwichtigere’ (dubbele) belastingheffing zorgt en sprake is van overkill. In dit laatste hoofdstuk bespreek ik de geboden alternatieven uit de fiscale literatuur. En tracht ik aan te geven waarom deze wet een onmogelijk te behalen primair doel heeft.

### 5.1 ‘Alternatieven’

De in het oog van de wetgever excessieve beloningen dienen volgens de wetgever ontmoedigd te worden, dit tracht de wetgever te bereiken door de werkgever te ‘straffen’ wanneer deze dergelijke beloningen aan werknemers toekent. Door de werkgever te ‘straffen’ is theoretisch aangetoond dat de beloningen niet worden aangepast vanwege de inelastische vraag in de markt van topbestuurders. Daar de bestuurder geen prijswijziging (lees: salariswijziging) ondervindt, zal hij ook niet reageren. Ingrijpen aan de vraagzijde is aldus geen optie, er zal aan de aanbodzijde (bij de bestuurders) ingegrepen dienen te worden, wil men excessieve beloningen ontmoedigen. Daar ook het aanbod relatief inelastisch is, is het maar de vraag of ingrijpen aan de aanbodzijde wel effect heeft.

#### 5.1.0 *Alternatief strafheffing backservicepremies*

Geconcludeerd is dat de werkgeversheffing op backservicepremies noch rechtvaardig, noch effectief is, maar wel efficiënt. In de fiscale literatuur zijn een aantal alternatieven voorgesteld. Zo vragen Dietsvorst en Starink zich af waarom niet gekozen is voor een ‘robuuste’ oplossing door de eindloonregeling als toegestane pensioenregeling te schrappen in art. 18a Wet LB 1964.<sup>127</sup> Een ander alternatief volgens hun is de omkeerregel voor eindloonregelingen te beperken tot een pensioengevend loon van minder dan €500.000. Stevens stelt voor een rechttoe rechtaan uitgewerkte aftoppingsregeling (van € 185.000) toe te passen.<sup>128</sup>

---

<sup>127</sup> Dietsvorst, G. J. B. & Starink, B. *Aanpak excessieve pensioenen en vertrekvergoedingen: effectief of symboliek?* WFR 2008/739

<sup>128</sup> Stevens, L.G.M, *Fiscale Beleidsnotities 2009*, WFR 2008/1021, onderdeel 2.2

Opvallend is dat geen van voorgestelde alternatieven een extra heffing met zich meebrengt voor de werkgever, maar slechts beperkingen aanbrengt in de bestaande wetgeving. De beperkingen treffen de bestuurder indien geen aanpassing plaatsvindt aan de toegekende pensioenregeling. De voorgestelde alternatieven zijn mijns inziens efficiënt daar geen nieuw wetsartikel wordt geïntroduceerd, geen (extra) administratieve rompslomp met zich meebrengt en mijns inziens ook minder verstoringen of ergernissen met zich meebrengt dan de maatregel in de wet BEB. Enige tegenbewijsregeling is tevens overbodig geworden. Aan de effectiviteit valt te twifelen daar, zoals besproken in 3.2.4, de elasticiteit van het aanbod van bestuurders relatief inelastisch is. Toch vermoed ik, op basis van de economische literatuur, dat de elasticiteit van het aanbod van bestuurders meer elastisch is dan de elasticiteit van de vraag naar bestuurders. De bestuurder reageert aldus sterker reageren op een ‘belastingverhoging’ dan de onderneming. Het blijft echter de vraag of en hoe sterk bestuurders zullen reageren en of zij genoeg gaan nemen met een lagere of gewijzigde pensioenregeling.

De voorgestelde alternatieven zijn mijns inziens rechtvaardiger dan de huidige maatregel daar ongelijke gevallen evenredig naar hun ongelijkheid zullen worden behandeld.

Het kunnen uitstellen van belastingheffing over het opgebouwde pensioen is de reden dat de maatregel ten aanzien van backservicepremies is ontworpen. Het beperken van de omkeerregel is dan mijns inziens de beste oplossing, daar dan vanaf een bepaald pensioengevend loon, in casu € 531.000, de aanspraak wordt belast in plaats van de uitkering. Met andere woorden, de belastingheffing kan niet helemaal meer worden uitgesteld.

### ***5.1.1 Alternatief strafheffing vertrekvergoedingen***

Geconcludeerd is dat de werkgeversheffing op vertrekvergoedingen noch rechtvaardig, noch effectief, noch efficiënt is. Het is aldus terecht dat er een aantal alternatieven worden geboden in de fiscale literatuur. Zo stelt Starink voor om de stamrechtvrijstelling te schrappen voor vertrekvergoedingen van meer dan één jaarloon. Hij wilt vervolgens wel vast houden aan de kwantitatieve jaarloongrens van € 500.000, thans € 531.000.

Ook bij dit alternatief wordt niet ingegrepen aan de vraagzijde, maar aan de aanbodzijde. De beperking treft voor zover de ontslagvergoeding meer bedraagt dan € 531.000 en hij de belastingheffing hierover wenst uit te stellen. Het voorgestelde alternatief is mijns inziens wel efficiënt daar geen nieuw wetsartikel geïntroduceerd behoeft te worden, geen (extra) administratieve rompslomp met zich meebrengt en mijns inziens ook geen verstoringen of ergernissen met zich meebrengt. Enige tegenbewijsregeling is overbodig geworden, daar alleen de vergoeding ter vervanging van gederfd of te derven loon kwalificeert voor de stamrechtvrijstelling. Aan de effectiviteit valt te twifelen daar, zoals besproken in 3.2.4, de elasticiteit van het aanbod van bestuurders relatief inelastisch is. Toch vermoed ik, op basis van de economische literatuur, dat de elasticiteit van het aanbod van bestuurders meer elastisch is dan de elasticiteit van de vraag naar bestuurders. De bestuurder reageert aldus sterker reageren op een ‘belastingverhoging’ dan de onderneming. Het blijft echter de vraag of bestuurders zullen reageren indien belastingheffing over een deel van de ontslagvergoeding niet kan worden uitgesteld en wellicht genoeg gaan nemen met een lagere vertrekvergoeding.

Het voorgestelde alternatief is mijns inziens ook weer rechtvaardiger dan de huidige maatregel, daar ongelijke gevallen evenredig naar hun ongelijkheid zullen worden behandeld.

Mijns inziens vallen de excessieve vertrekvergoedingen heel simpel te verbannen door in het arbeidsrecht op te nemen dat een ontslagvergoeding maximaal 1 jaarsalaris mag bedragen. Hogere ontslagvergoeding dus simpelweg verbieden. Indien voorgaande te extreem wordt geacht, stel ik voor om de ‘kantonrechtersformule’ als norm te stellen en hogere ontslagvergoedingen te verbieden, danwel 100% te belasten in de inkomstenbelasting.

## **5.2 Samenvatting**

Het ontstaan van excessieve beloningen vindt zijn oorsprong in de tijd dat aandeelhouder en bestuurders verschillende personen werden. Daar beide personen tegengestelde belangen hebben zijn er een aantal mechanismen bedacht om de tegengestelde belangen te ‘eliminieren’. Dit had echter als gevolg dat beloningen van bestuurders toenamen. Daarnaast zorgen de grootte van de onderneming en media aandacht ook voor een toename van de beloningen van de bestuurder.

Om hoge of excessieve te voorkomen is voor de (semi-)publieke sector de Wet Normering Topinkomens (WNT) ontworpen. Deze wet stelt normen en maximeringen aan de bestuurdersbeloningen in de (semi-)publieke sector. Voor beursgenoteerde onderneming is de Corporate Governance Code (de Code) ontworpen waarin ‘principes en best practice’ bepalingen zijn opgenomen die de verhoudingen reguleren tussen het bestuur, de raad van commissarissen en de (algemene vergadering van) aandeelhouders.

Maatschappelijke onrust omtrent bestuurdersbeloningen en lage nalevingspercentages van de Code ten aanzien van bestuurdersbeloningen liggen ten grondslag aan het ontstaan van de wet BEB. De wet BEB bestaat uit drie onderdelen in deze scriptie is slechts aandacht besteed aan de bepalingen welke zijn opgenomen in de Wet op de loonbelasting 1964. De eerste bepaling ziet op ‘vertrekvergoedingen’ hoger dan één jaarloon, indien dit jaarloon meer bedraagt dan €531.000. Bij overschrijding van één jaarloon is de werkgever een (pseudo-eind-)heffing van 30% verschuldigd. De tweede bepaling ziet op backservicepremies welke worden toegekend op basis van het eindloonstelsel en het pensioengevend loon meer bedraagt dan €531.000. Deze backservicepremies worden bij de werkgever belast tegen een (pseudo-eind-)heffing van 15%.

Ten aanzien van de wet BEB zijn de volgende deelvragen beantwoord. Deelvraag 1 & 2: *“Welke invulling wordt in de economische literatuur gegeven aan het begrip ‘excessief beloningsbestanddeel’?”* & *“Wat verstaat de wetgever onder ‘excessief beloningsbestanddeel’?”*. In de economische literatuur wordt een beloning excessief beschouwd wanneer deze boven een objectief bepaalde norm uitstijgt. De wetgever hanteert voor de besproken bepalingen een verschillende uitleg. Een vertrekvergoeding is excessief indien deze meer bedraagt dan één jaarloon. De backservicepremies hebben een excessief karakter omdat de belastingheffing kan worden uitgesteld in combinatie met de overschrijding van een norm.

Deelvraag 3: *“Welke beweegredenen had de wetgever om specifieke wetgeving te formuleren voor bepaalde als ‘excessief’ bestempelde beloningssystemen bij (private) ondernemingen?”*  
Maatschappelijke onrust omtrent bestuurdersbeloningen en lage nalevingspercentages van de

Code ten aanzien van bestuurdersbeloningen liggen ten grondslag aan het ontstaan van de wet BEB.

Deelvraag 4: *”Op welke wijze heeft de wetgever de doelen in de wet excessieve beloningsbestanddelen uitgewerkt? Hoe werken de wettelijke bepalingen uit; worden de doelen bereikt? Zijn er ongewenste of onbedoelde (neven)effecten aan deze wettelijke bepalingen?”* Door middel van pseudo-eindheffingen bij de werkgever heeft de wetgever getracht de doelen te bereiken. Aangetoond is in hoofdstuk 3 dat het primaire doel, namelijk het ontmoedigen van excessieve beloningen, niet wordt bereikt. Een evenwichtigere heffing wordt thans wel bereikt, althans de wet BEB zal voor belastingopbrengsten zorgen. Aangetoond is echter dat de wet BEB ook overkill kent gezien het feit dat enige tegenbewijsmogelijkheid ontbreekt. Ook leidt de wet BEB tot economische dubbele belastingheffing.

Deelvraag 5: *“Onder welke functie van belastingheffing valt de wet? Valt de wet te verenigen met de grondbeginselen van ons belastingsysteem zoals die door De Langen zijn geformuleerd? En voldoet de wet aan de drie criteria voor een juiste belastingheffing?”* De wet BEB valt in beginsel onder de allocatieve functie van belastingheffing. Doordat de wet BEB niet effect blijkt te zijn Tevens is geconcludeerd dat de wet BEB niet voldoet niet aan de drie criteria voor een juiste belastingheffing. De wet BEB is niet rechtvaardig, niet effectief, maar wel efficiënt en valt daardoor niet in zijn geheel te verenigen met de grondbeginselen voor een juiste belastingheffing zoals geformuleerd door De Langen.

Deelvraag 6: *“Past de wet belastingheffing excessieve beloningsbestanddelen in de overige maatregelen ter voorkoming van ‘excessief beloningsbeleid’, in het bijzonder in de Corporate Governance Code? Zo ja, hoe past de wet hier in?”* Eerder is geconcludeerd dat de wet BEB niet haar gewenste doel, namelijk het ontmoedigen van excessieve beloningen, treft. In dit licht past mijns inziens de wet BEB niet in de overige maatregelen ter voorkoming van ‘excessief beloningsbeleid’, daar de wet BEB alsdan niets toevoegt aan de overige maatregelen.

Deelvraag 7: *“Op welke alternatieve wijzen kunnen de doelen die aan de wet excessieve beloningsbestanddelen ten grondslag liggen binnen de loon- en inkomstenbelasting of buiten*

*de fiscaliteit om wel of beter worden bereikt?" Het primaire doel, het ontmoedigen van excessieve beloningen, zal mijns inziens via de fiscaliteit een lastig te behalen doel zijn. Mijns inziens is de enige oplossing het verbieden bij wet. Hetzij in het arbeidsrecht, hetzij in de fiscale wetgeving.*

### **5.3 Conclusie**

*"Treft de wet 'Belastingheffing excessieve beloningsbestanddelen' haar doel(en) of schiet het haar doel(en) voorbij?" Indien het zijn doel voorbij schiet, op welke wijze(n) had de wetgever zijn doelen dan beter kunnen bereiken, zodat de wet blijft voldoen aan de criteria voor een juiste belastingheffing."*

*Op basis van dit onderzoek kom ik tot de volgende eindconclusie: "De wet 'Belastingheffing excessieve beloningsbestanddelen' treft haar primaire doel, namelijk het ontmoedigen van excessieve beloningen' niet, de wet zorgt echter wel voor een evenwichtigere heffing. Daarnaast schiet het zelfs haar doel voorbij vanwege de aanwezige overkill. De voorgestelde alternatieven voldoen meer aan de criteria voor een juiste belastingheffing. Het blijft echter wel de vraag of de alternatieven wel effectief het primaire doel treffen.*

Feit is dat er veel kritiek is (geweest) op de wet BEB, zowel tijdens de parlementaire behandeling als na de invoering. Uit mijn onderzoek maak ik op dat de kritieken terecht zijn (geweest) en dat de wet BEB meer een politiek speeltje is dan daadwerkelijk een middel om excessieve beloningen te ontmoedigen. Waarschijnlijk lag het gezegde '*niet geschoten is altijd mis*' ten grondslag aan de totstandkoming van de wet.

## Literatuurlijst

### Boeken

- Berle, A. A. & Means, G. C. (1932). *The modern corporation and private property*. New York: MacMillan.
- Frissen, P. H. A. (2007). *De staat van verschil*. Amsterdam: Van Genneep.
- Gabaix, X. & Landier, A. (2007/0904). *Why has ceo pay increased so much?* Quarterly Journal of Economics.
- Galjaard, H. (1994). *Alle mensen zijn ongelijk*. Amsterdam: Balans.
- Hallock, K. F. (2011/02). *The Relationship Between Company Size and CEO Pay*. The Magazine of Worldatwork, Workspan
- Happé, R. H. (1996). *Drie beginselen van fiscale rechtsbescherming*. Deventer: Kluwer.
- Happé, R. H. (1989). *Geschriften van de Vereniging voor Belastingwetenschap: Het gelijkheidsbeginsel in ethisch perspectief: No. 178*. Deventer: Kluwer.
- Hazeu, C. A. (2007). *Institutionele economie; Een optiek op organisatie- en sturingsvraagstukken. (2<sup>e</sup>, herziene druk)*. Bussum: Coutinho.
- Jacobs, B. (2008). *De prijs van gelijkheid*. Amsterdam: Bert Bakker.
- Jensen, M.C. & Meckling, W.H. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure, *Journal of Financial Economics* 3, (p 305-360). North-Holland Publishing Company
- Langen, W. J. de. (1954). *De grondbeginselen van het Nederlandse Belastingrecht deel I*. Alphen aan den Rijn: N. Samsom N.V.
- Langen, W. J. de. (1958). *De grondbeginselen van het Nederlandse Belastingrecht deel II*. Alphen aan den Rijn: N. Samsom N.V.
- Mulhearn, C. & Vane, H. R. (1999). *Economics foundations*. New York: Macmillan.
- Sillevius, L.W. & Kempen, M. L. M. van. *Cursus belastingrecht, Formeel belastingrecht*, Deventer: Kluwer, h. 5.0.1.C.b
- Stevens, L. G. M. (2004). *Elementair belastingrecht 2004-2005*. Deventer: Kluwer.
- Stevens, L. G. M. (2006). *Fiscale fascinatie, fiscaal beleid 2006*. Deventer: Kluwer.
- Stiglitz, J. E. (2000). *Economics of the public sector 3rd edition*. New York: Norton & Company.
- Vries, N. H. de & Vries, R. J. de. (2007). *Cursus Belastingrecht Vennootschapsbelasting*



(*studenteneditie*). Deventer: Kluwer.

## Publicaties internet

- Consumenten aller landen, boycot Albert Heijn

<http://www.volkskrant.nl/vk/nl/2680/Economie/article/detail/739897/2003/09/05/Consumenten-aller-landen-boycot-Albert-Heijn.dhtml>

- Riante vertrekpremies voor vertrokken bestuurders

<http://veb.net/content/HoofdMenu/Home/Nieuwsoverzicht/artikelen/exitvergoeding.aspx>

- Redactie onderwijs. (2011). *Bestuurders Inholland krijgen jaarsalaris mee bij vertrek.*

<http://www.trouw.nl/tr/nl/4324/Nieuws/article/detail/1837308/2011/01/19/Bestuurders-Inholland-krijgen-jaarsalaris-mee-bij-vertrek.dhtml>

- <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/beloningen-bestuurders/meer-over-topinkomens>

- [www.scp.nl/nederlanddeeltijdland](http://www.scp.nl/nederlanddeeltijdland)

## Artikelen

- *Commentaar NOB op wetsvoorstel excessieve beloningen.* NTFR 2008/1014.

- *Fiscale bestrijding excessieve beloningen.* NTFR 2008/529

- Charles P. Himmelberg and R. Glenn Hubbard, *Incentive Pay and the Market for CEOs: An Analysis of Pay-for-Performance Sensitivity*, March 6 2000.

- Dietvorst, G. J. B. & Starink, B. *Aanpak excessieve pensioenen en vertrekvergoedingen: effectief of symboliek?* WFR 2008/739

- Doornebal, J. *Zeven redenen waarom het lucratiefbelangregime het Staatsblad niet had mogen bereiken.* NTFR 2009/0402

- Freudenthal, R. M. & Raaijmakers, E. P. H. G. *Belasting over lucratieve belangen: veel hagel en weinig mug.* WFR 2008/1363

- Gabaix, X. & Landier, A. *Why has ceo pay increased so much?* Quarterly Journal of Economics 2007/0904

- Halock, K. F. *The Relationship Between Company Size and CEO Pay.* The Magazine of Worldatwork, Workspan 2011/02

- Huijgevoort, B. F. A. van. *Excessief beloningsgedeelte aftrekbaar?* WFR 2008/313
- Jansen, J. *Code-tabaksblat staat stil.* Bestuur en management 2009/02
- Jansen, J. *Kredietcrisis helpt naleving code-Tabaksblat.* Effect 2009/1226.
- Jensen, M. C. & Meckling, W.H. (1976). *Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure.* Journal of Financial Economics 3, p. 305-360.
- Kavelaars, P. *Het rammelt en rommelt.* NTFR 2008/0313
- Otten, J. *Media attention and executive pay in The Netherlands.* Erasmus Institute Monitoring & Compliance april 2010
- Otten, J. A. & Schenk E. J. J. & Verwer A, (2008) *De code Tabaksblat en de beloning van CEOs in Nederland.* Maandblad voor Accountancy en Bedrijfseconomie 82
- Raad voor Werk en Inkomen, *Arbeidsmarktscan 2012*, April 2012
- Schendel, van Th.J.M., *Excessieve vertrekvergoedingen 2009*, Maandblad Belastingbeschouwingen 2008/10.
- Starink, B. *Aanpak excessieve beloningen: hoofdzakelijk symboolwetgeving*, Pensioen magazine. 2008/0809
- Stevens, L. G. M. *Van het kind en het badwater.* WFR 2008/737
- Stevens, L.G. M. *Fiscale Beleidsnotities 2009.* WFR 2008/1021
- Stevens, S. A. *Belastingheffing van lucratieve belangen: een excessieve en onduidelijke heffing!* MBB 2009/1

## **Kamerstukken**

- Kamerstukken II 2004/05, 30 111, nr. 1.
- Kamerstukken II, 2007/08, nr. 1738
- Kamerstukken II, 2007/08, nr. 31 205/31 206
- Kamerstukken II, 2007/08, nr. 31 459, nr. 2
- Kamerstukken II, 2007/08, nr. 31 459, nr. 3
- Kamerstukken II, 2007/08, nr. 31 459, nr. 4
- Kamerstukken II, 2007/08, nr. 31 459, nr. 5
- Kamerstukken II, 2007/08, nr. 31 459, nr. 6
- Kamerstukken II, 2007/08, nr. 31 459, nr. 7

- Kamerstukken II, 2007/08, nr. 31 459, nr. 8
- Kamerstukken II, 2007/08, nr. 31 459, nr. 9
- Kamerstukken I 2008/09, 31.459, nr.C
- V-N, 2007/60.3 Brief Staatssecretaris van Financiën van 18 december 2007, nr. AFP 2007-01015
- Staatsblad 2008, 547: Wet van 11 december 2008 tot wijziging van enige belastingwetten (Belastingheffing van excessieve beloningsbestanddelen)
- Besluit Minister van Financiën van 9 september 2010, nr. DGB2010/2733,. Stcrt. 2010, 14303 (V-N 2010/48.18)

### **Overigen**

- De Nederlandse corporate governance code
- Het derde rapport van de Monitoring Commissie Corporate Governance Code
- Bijlagen Miljoenennota 2009, VN 2008/44.4.

### **Lijst met gehanteerde afkortingen**

Code	Nederlandse corporate governance code
EV	Eigen vermogen
MvT	Memorie van Toelichting
NaV	Nota naar aanleiding van het verslag
NanV	Nota naar aanleiding van het nader verslag
VEB	Vereniging van effectenbezitters
V-N	Vakstudie Nieuws
VV	Vreemd vermogen
Wet Beb	Wet Belastingheffing excessieve Beloningsbestanddelen
Wet IB 2001	Wet inkomstenbelasting 2001
Wet LB 1964	Wet op de loonbelasting 1964
Wet VPB 1969	Wet op de vennootschapsbelasting 1969
Wet WNT	Wet Normering Topinkomens