PERSVERKLARING:
UITGEREIK OP 30 APRIL 2010 DEUR COMPUTUS
Forensiese en finansiële rekenmeesters

Dr Philip Theunissen
(Tel.: 058-3039640)
(Sel: 0823782335)

www.computus.co.za

IS MAATSKAPPYHOOFDE SE VERGOEDING BUITE BEHEER?

Die vergoeding van maatskappye se hoof uitvoerende beamptes (HUBôs) is ón onderwerp wat wye belangstelling van aandeelhouers, besigheidsgroepe en die groter gemeenskap lok. Die besorgheid oor hulle vergoedingspakkette val ook saam met die gemeenskap se langdurige ongemak oor die groterwordende gaping tussen die gewone salaristrekkers en HUBôs se vergoeding asook die periodieke enorme ógoue handdrukkeô wat sommige HUBôs as skeidingspakkette ontvang. Openbare meningsopnames toon dus gereeld dat die meeste respondente van mening is dat HUBôs se vergoeding buite beheer is.

Teen hierdie agtergrond het die forensiese en finansiële rekenmeestersfirma, COMPUTUS, ón ondersoek geloods om vas te stel of HUBôs in Suid-Afrika ook buitensporig vergoed word, ten koste van gewone werkers en of hulle vergoedingspakkette verband met die maatskappye se resultate hou. Volgens Dr Philip Theunissen van COMPUTUS is die HUB-vergoeding van 326 genoteerde maatskappye en staatsbeheerde korporasies, uit hulle jaarverslae van die finansiële jare wat tussen Julie 2008 en Junie 2009 eindig, met behulp van statistiese formules ontleed. Hierdie ontledings toon die volgende:

- Die gemiddelde vergoeding van die HUBôs van al die maatskappye het R4.76 miljoen per jaar beloop. Die gemiddelde basiese salaris was R2.37 miljoen per jaar terwyl die gemiddelde gesalarieerde werker in Suid-Afrika vogens Statistiek SA R124 457.00 per jaar oor dieselfde tydperk verdien het. Op grond van hulle gemiddelde inkomste word HUBôs in die telekommunikasie industrie die beste vergoed met ón jaarlikse inkomste van R11.5 miljoen waarvan 55% as deel van aansporingskemas uitbetaal was. HUBôs van semi-staatsinstellings verdien gemiddeld R5.1 miljoen per jaar waarvan 51% uit aansporingsvergoeding bestaan het.

- Die aansporingsgedeelte van HUBôs se vergoeding is positief met die vertoning van die Johannesburgse Effektebeurs (JSE) verbind. In 2006 het die 63% aansporings-gedeelte van HUBôs se totale vergoeding saam met ón bulfase van aandelepryse geval. Ten spyte van uiters negatiewe ekonomiese omstandighede was HUBôs egter steeds in ón posisie om hulle basiese vergoeding met behulp van aansporingsbonusse te verdubbel toe die JSE 42% van sy waarde tydens die resessie in 2009 verloor het. Die aansporingsgedeelte van HUBôs se totale vergoeding het gedurende hierdie tydperk tot 52% afgeneem.

- HUBôs se totale vergoeding het vanaf 2006 tot 2009 jaarlikse met gemiddeld 11.5% toegeneem terwyl die jaarlikse inkomste van die gemiddelde salaristrekker oor dieselfde tydperk met 15.4% toegeneem het. Die basiese salaris van HUBôs het egter gemiddeld met 19.9% per jaar vanaf 2006 to 2009 gestyg.

- In vergelyking met ón soortgelyke studie wat deur die vakbond, Solidariteit, in 2006 onderneem is, was HUBôs se totale vergoeding 39 keer meer as dié van die gemiddelde salaristrekker in dieselfde jaar terwyl dit tot 36 keer in 2009 afgeneem het. Die basiese vergoeding van HUBôs het egter van 18 tot 20 keer oor dieselfde tydperk toegeneem. Die afnemende verhouding van totale vergoeding kan dus aan die verlaging in die aansporingsgedeelte van HUBôs se vergoeding toegeskryf word.

- Met die uitsondering van uitvoerende burgemeesters, het openbare ampsdraers die vergoedingsgaping vanaf 2006 tot 2009 tussen hulle en HUBôs verklein. Aan die ander kant het HUBôs weer die gaping tussen hulle en staatsamptenare oor dieselfde tydperk vergroot. HUBôs verdien gemiddeld steeds twee keer soveel soos die land se staatspresident terwyl hulle drie keer meer per jaar as die kabinetsministers verdien. Hulle het in 2009 gemiddeld tien keer meer as direkteurs-generaal verdien terwyl hulle 106 keer meer as ón skoonmaker in die staatsdiens verdien het.

- 78% van die HUBôs het in een maand meer verdien as wat die gemiddeld salaristrekker in ón volle jaar verdien. Dit het die HUBôs in 2009 gemiddeld net drie maande gevat om R1 miljoen te verdien terwyl dit die gemiddelde salaristrekker agt jaar sal neem om R1 miljoen met sy gemiddelde jaarlikse salaris te verdien.

Dr Theunissen het verduidelik dat die landskap van uitvoerende bestuurders nou baie meer gesofistikeerd is as ón dekade gelede en dat gekompliseerde aandele-aansporingsopsies die grootste oorsaak daarvan is. HUB-vergoeding is nou multi-dimensioneel en sluit tipies ón vaste korttermyn gedeelte in die vorm van salaris en byvoordele, ón veranderlike korttermyngedeelte in die vorm ón jaarlikse bonus, ón vaste langtermyn gedeelte in die vorm van ón pensioenvoordeel en ón veranderlike langtermyn gedeelte in die vorm van ón uitgestelde bonus in. *“Die bevindings van die ondersoek toon dat die prestasie van die individuele maatskappye egter in geen opsig ‘n bepaler van die HUB‘s se vergoeding is nie. Daar is ook geen oortuigende aanduiding dat die grootte van ‘n maatskappy ‘n invloed op die HUB se vergoedingspakket het nie. Geen enkele besigheidsfaktor het dus as ‘n beduidende bepaler van HUB-vergoeding navore getree nie. Ander, minder rasionele faktore, onderdruk dus die rol wat besigheidsfaktore behoort te speel,”* sê Theunissen.

Theunissen onderskryf die empiriese ontledings van sy ondersoek met teoretiese inligting en besprekings van verskeie geloofwaardige bronne. Opsommend kom hierdie bronne tot die volgende gevolgtrekkings:

- Prestasiegebaseerde vergoeding, meestal in die vorm van aandele-aansporingsopsies, word deur meeste navorsers regoor die wêreld as ón maatreël geregverdig om die belange van die aandeelhouers met dié van die HUB, wat as agent namens die aandeelhouers optree, te versoen. Aandele-opsies toon egter nie ón noue verband met die HUBôs se prestasies nie en laat hulle dus toe om voordeel uit die bewegings van aandelepryse te trek wat die gevolg van marktendense is en nie die HUBôs se persoonlike optrede nie.

- Hoewel die lede van die vergoedingskomitees hulle ampte met goeie intensies, intelegensie en integriteit benader, is hulle eenvoudig net nie so toegewyd as wat hulle sou wees as hulle hulle eie geld sou spandeer nie. Die komitee sien in wese planne wat reeds deur die uitvoerende bestuur goedgekeur is met die gevolg dat die beheerstelsel

opsigself tekortkominge het en in só ón mate in die rigting van die uitvoerende bestuur oorhel dat dit onvermydelik tot oormatige vergoedingsvlakke van HUBôs sal lei.

- Die meeste vergoedingspakkette word vasgestel op die basis van wat ander in soortgelyke posisies verdien. Dit skep ón natuurlike teenstrydigheid tussen vergoeding en prestasie, soos wat maatskappye en HUBôs poog om hulle in die mark te posisioneer en niemand die etiket wil dra dat hy ón ondergemiddelde HUB aangestel het nie.

Theunissen is van mening dat die huidige vlakke van HUB-vergoeding in Suid-Afrika die verkeerde boodskap oor die billikheid van vergoeding aan die gemiddelde salaristrekker uitstuur omdat dit in geen opsig die oortuigende resultaat van uitsonderlike talentvolle prestasie is nie. Hy kom tot die gevolgtrekking dat dit op die ou einde eerder lyk of HUBôs die omstandighede van onvoldoende en oneweredige inligting rondom hulle vermoëens tot só ón mate misbruik dat, wanneer dit by vergoedingsonderhandelings kom, hulle individuele bedinging baie groter as die kollektiewe bedingingsmag van die res van die 8.4 miljoen gesalarieerde werkers is. *"Die resultaat is dat HUB-vergoeding in Suid-Afrika volgens alle aanduidings wel buite beheer is."*

Die volledige verslag is beskikbaar by www.computus.co.za.