



beoordelen, wordt niet uitgelegd in het speciale beloningsverslag. Wel is duidelijk dat als de ceo over een periode van drie jaar exact aan de vooraf bepaalde targets voldoet, dat een bonus in aandelen oplevert van 60 procent van diens basissalaris (1,6 miljoen euro). Als hij de doelen overtreft, kan dat oplopen tot 1,2 maal de vaste vergoeding.

#### VIJFTIG PUNTEN

Net als Shell heeft ook TotalEnergies niet-financiële doelen in het beloningsbeleid opgenomen. Er zijn wel enkele belangrijke verschillen. Zo hebben de Fransen de bestuursbeloning niet alleen afhankelijk gemaakt van meer duurzaamheidscriteria, de zachtere factoren drukken met circa 40 procent ook een grotere stempel op de hoogte van de beloning.

Commissarissen van het energieconcern hebben in het jaarverslag drie volle pagina's nodig om – in zo'n vijftig punten – de prestaties van het bestuur op de waaier aan zachte doelstellingen voor de jaarbonus af te pellen. Bestuursvoorzitter Patrick Pouyanné kreeg met een scoringspercentage van circa 95 procent een bijna feilloze beoordeling. Het ongeval-

**ALS HET GAAT  
OM DUURZAAM-  
HEID IS ER  
GEEN ANDERE  
BEDRIJFSTAK  
DIE DE  
AANDACHT  
MEER OP ZICH  
GERICHT  
WEET DAN DE  
OLIESECTOR**

streefcijfer werd weliswaar voor “slechts” 80 procent gehaald, maar hij scoorde maximaal op bijvoorbeeld het verminderen van de uitstoot van broeikasgasen, het binnenhalen van nieuwe productielocaties voor hernieuwbare energie en het overnemen van bedrijven actief in wind- en zonne-energie.

Verder maakte TotalEnergies volgens de toezichthouders goede stappen om in 2050 klimaatneutraal te zijn, bleef het bedrijf opgenomen in duurzaamheidsindices DJSI en FTSE4Good en kwamen er meer vrouwen in leidinggevende rollen. Uiteindelijk kreeg de topman een bonus in contanten van twee miljoen euro, circa anderhalf keer zijn basissalaris.

Op de financiële doelstellingen presteerden bestuurders iets minder. Het rendement op eigen vermogen viel flink lager uit dan verwacht. Op het schuldniveau scoorde TotalEnergies wel beter dan beoogd, en ook het rendement op geïnvesteerd kapitaal kwam volgens het bedrijf hoger uit dan bij de vier sectorgenoten (BP, Shell, Exxon en Chevron) waarmee het zichzelf vergelijkt. Ook bij Nederlandse bedrijven zijn “groene” doelstellingen doorgedrongen tot de beoorde-

lingscriteria van de bedrijfstop. Drie AEX-bedrijven hebben zelfs zowel de jaar- als de langetermijnbonus gekoppeld aan dergelijke doelen.

Onder de 15 AEX-bedrijven die groene doelstellingen in de beloning versleutelen is DSM de uitschieter. Het was tien jaar geleden het eerste bedrijf dat de top ging afrekenen op duurzaamheidsdoelstellingen.

Al jaren is een kwart van de jaarbonus afhankelijk van werknemerstevredenheid, veiligheid op de werkvloer en de milieuvriendelijkheid van producten. Op al deze targets presteerden co-ceo's Dimitri de Vreeze en Geraldine Matchett overwegend boven de doelstelling. Hoe commissarissen tot deze beoordeling kwamen, wilden ze niet met aandeelhouders delen. “De doelstellingen zijn concurrentiegevoelige informatie”, schreef Pauline van der Meer Mohr als eindverantwoordelijke beloningscommissaris in het jaarverslag over 2020.

De langetermijnbonus, die na drie jaar wordt omgezet in aandelen, hangt zelfs voor de helft af van niet-financiële doelen. Dat zijn DSM's energieverbruik en de uitstoot van broeikasgassen. “Overgepresteerd” luidde het oordeel van commissarissen. De “klassieke” financiële doelen aandeelhoudersrendement en het rendement op het geïnvesteerde vermogen bepalen de andere helft. Ook op die targets stelde het bestuursduo een aandelenbonus veilig.

Ook verlichtingsbedrijf Signify heeft zachtere doelen opgenomen in zowel de korte- als langetermijn-bonuscomponent. Over 2020 haalde topman Eric Rondolat een “excellente” score op bijvoorbeeld klant- en werknemerstevredenheid, een betere inkoop en veiligheid. Ruim een derde van zijn jaarbonus (totaal 628 duizend euro) was gebaseerd op die resultaten. Bij beleggers wekte de hoge score op niet-fi-