



moment van deze salarisverhoging op zijn zachtst gezegd ongelukkig. Bestuurders worden direct in de vorm van een hoger basissalaris beloond voor slecht uitgekakte overnames

Omdat het vaste salaris de grondslag is voor de bonussen die het JET-bestuur kan krijgen, zorgt de salarissprong ook voor opwaartse druk op de jaarbonus (in cash) en de meerjarenbonus (in aandelen). Aan de voorwaarden voor mogelijke bonussen hebben commissarissen ook gedraaid. De bonusdoelen zijn meer gericht op winst en minder op groei. Het is de vierde keer in vijf jaar tijd dat de commissarissen het beloningsbeleid herzien. Die ongebruikelijke frequentie illustreert misschien wel het beste hoe vaak JET de afgelopen jaren de strategische koers aanpakte. Het beloningsbeleid

hobbelde telkens achter de zwalkende strategie van de maaltijdbezorger aan.

VOORSTEL 4: WEGGESTEMD BELONINGSPLAN TOCH DOORGEDRUKT (TOMTOM)

TomTom wil zichzelf opnieuw uitvinden. Samen met onder andere techgiganten als Amazon en Microsoft stort het zich op het maken van nog geavanceerdere digitale kaarten die sneller up-to-date zijn. Het navigatieconcern moet door de nieuwe plannen weer structureel winstgevend worden en in de groeimodus komen.

Daar hoort volgens commissarissen ook een nieuw plan bij om werknemers een beetje aandeelhouder te maken. Zij bedachten een constructie waarbij zij hun jaarbonus kunnen omzetten in speciale aandelen. Indien het navigatieconcern een winst- en

omzetdoel voor 2025 haalt, krijgen de werknemers voor elk omgezet aandeel TomTom (nagenoeg) een gratis extra aandeel.

Maar, zo menen de commissarissen, het zou een verkeerd signaal geven als werknemers wordt gevraagd hun cashbonus in aandelen te investeren, terwijl de bedrijfstop deze mogelijkheid niet heeft. En dus was er ook een hierop aangepast bonusplan voor bestuurders nodig, waarmee beleggers moesten instemmen. Die instemming kwam er echter niet. In de ava van medio april wist TomTom net niet de vereiste meerderheid van driekwart van het kapitaal af te dwingen. Geblokkeerd dus, zou je zeggen.

Uiteindelijk kwamen commissarissen met een creatieve oplossing. Zij hebben hun discretionaire bevoegdheid ingezet zodat ze het plan toch kunnen doorzetten. Daarmee wordt het elastiekje wel erg opgerekt, om niet te zeggen dat het knapt. De discretionaire bevoegdheid van commissarissen is niet bedoeld om zomaar een geheel nieuw beloningsplan in te voeren als aandeelhouders dat hebben afgekeurd. Die kan hooguit bedoeld zijn om na afloop van een prestatieperiode in te grijpen indien het totale beloningspakket tot onredelijke uitkomsten leidt. Bijvoorbeeld om een vergoeding neerwaarts aan te passen.

Het weggestemde voorstel dat desondanks toch wordt doorgezet, moet voor topman Harold Goddijn (bonus: 487 duizend euro), cfo Taco Titulaer (320 duizend euro) en bestuurder Alain de Taeye (325 duizend euro) de weg vrijmaken hun jaarbonus geheel of gedeeltelijk om te zetten in aandelen.

Als de 2025-doelen worden behaald, krijgen ook zij, net als de werknemers, gratis aandelen. Het gaat dus niet om extreme bedragen. Dat past in het redelijk gematigde beloningsbeleid van TomTom.

DE DISCRETIONAIRE BEVOEGDHEID IS ER NIET OM ZOMAAR EEN NIEUW BELONINGSPLAN DOOR TE DRUKKEN