

## TOMTOM – GEZWABBER MET PRESTATIEBELONING

Ook bij TomTom bogen commissarissen zich het afgelopen jaar over een andere bonusstructuur. En net als bij NSI moest er een supplement aan te pas komen om aandeelhouders beter te informeren.

TomTom stapt verrassend genoeg af van de jaarlijkse toekenning van onvoorwaardelijke aandelen aan zijn bestuurders, beter bekend als *restricted share units* (RSUs). In plaats daarvan kiest het voor prestatieafhankelijke aandelen, die pas vrijvallen als bestuurders na een meetperiode van drie jaar aan vooraf bepaalde doelen hebben voldaan.

### OMMEZWAAI

Het is voor TomTom een radicale ommezwaai. Met de RSUs koos het enkele jaren geleden juist voor een instrument dat in Nederland nieuw was, maar sindsdien geen tractie kreeg. Onder dat beleid kreeg topman Harold Goddijn jaarlijks 1,4 keer zijn basissalaris in aandelen uitgekeerd. Omdat deze zekere toekenning nu wordt ingeruild voor een beloningselement dat afhankelijk is van geleverde prestaties, verdubbelt de jaarlijkse toekenning bij *at target* presteren ruimschoots naar ruim drie keer Goddijns basissalaris (565 duizend euro). Uitzonderlijk goed presteren kan hem 4,7 maal zijn jaarsalaris opleveren.

Sinds de introductie van de gratis aandelen in 2019, lieten commissarissen herhaaldelijk weten dat het voor hen ondoenlijk is een rechtstreekse koppeling te maken tussen prestaties en beloning. Zij geloofden niet in targets, onder meer omdat ze niet konden inschatten waar het bedrijf over één of drie jaar zou staan. Ook was de betere voorspelbaarheid van de RSUs gunstig om topmanagers te strikken.

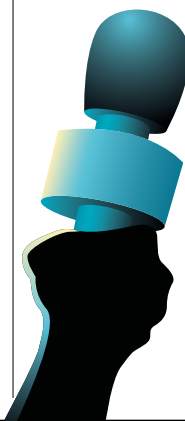


### OP ANDERE GEDACHTEN

Waarom de toezichhouders toch van gedachten zijn veranderd, blijft onduidelijk. In de negen pagina's die zij aan het voorgestelde plan besteden, ontbreekt een inhoudelijke beschouwing op het afschaffen van de gegarandeerde aandelentoekening. Mogelijk speelt een rol dat beleggers overwegend kritisch zijn op dergelijke aandelenplannen en in recente avas ook in groten getale tegenstemden. TomTom lijkt de strijd dus te staken en kiest het minder omstreden instrument van voorwaardelijke aandelen.

En er bleef meer onduidelijk. Tot twee weken vóór de avarepten de commissarissen niet over de doelstellingen waarop ze Goddijn en zijn beide medebestuurders dan wél gingen afrekenen. Een nagekomen document gaf gedeeltelijk het antwoord. 70 procent van de meerjarenbonus is afhankelijk van het aandeelhoudersrendement (*total shareholder return*) van TomTom afgezet tegen de MSCI Europe Small Cap Index, met ruim 900 bedrijven uit vijftien landen. De vraag hoe de rvc gaat

EEN INHOUDELIJKE BESCHOUWING OP HET AFSCHAFFEN VAN DE GEGARANDEERDE AANDELEN-TOEKENNING ONTBREEKT



bepalen welke variabele beloning het bestuur kan incasseren bij een bepaalde (relatieve) score, bleef wel onbeantwoord. Commissarissen gaven de zogeheten uitkeringsstafel namelijk niet prijs.

De resterende 30 procent van de driejaarsbonus wordt – gelijk verdeeld – bepaald door niet-financiële doelstellingen op het gebied van diversiteit (vrouwen in hogere managementfuncties), medewerkerstevredenheid en het verminderen van de uitstoot van broeikasgassen. Maar ook hier ontbreekt een tabel waaruit blijkt voor welke prestatie precies welke bonus wordt toegekend.

Ruim 81 procent van het aandelenkapitaal stemde voor het nieuwe beleid. “Een ruim mandaat”, reageerde een tevreden president-commissaris Derk Haank. Heel overtuigend was de stemuitslag overigens niet. De oprichters van TomTom hebben samen 45 procent van de aandelen. Teslin heeft nog eens 5 procent. Van de aanwezige minderheid (outside aandeelhouders) kon nog altijd iets meer dan de helft zich niet vinden in de gewijzigde manier van belonen.