

### Cashbonus van nul

Bij TomTom hadden commissarissen zelfs helemaal geen kortetermijnbonus over voor topman Harold Goddijn en medebestuurders Marina Wyatt en Alain de Taeye. De drie criteria waarop de bonus gebaseerd is – omzet, bedrijfsresultaat en kasstroom – klaptten met dubbele cijfers in elkaar.

Bij de banken en verzekeraars is het al langer een schrale bedoening als het om bonussen gaat. ING-topman Jan Hommen liet vorig jaar weten geen bonussen meer te willen zolang de bank-verzekeraar de staatssteun nog niet heeft terugbetaald. Dat besluit volgde na grote ophef over een door commissarissen beoogde bonus. Het ING-bestuur ontvangt inmiddels al drie jaar louter een basissalaris.

Ook bij Aegon was de staatssteun reden om van een bonus af te zien. Aegon loste halverwege 2011 het laatste deel van de eerder ontvangen miljarden af. Dat was voor topman Alexander Wynaendts en zijn financiële rechterhand Jan Nooitgedagt reden om af te zien van een bonus van respectievelijk 163.000 en 106.000 euro.

Misschien wel de meest opvallende actie op het gebied van de kortetermijnbonus is te zien bij Shell. Commissarissen bij het concern gebruiken wel vaker hun bevoegdheid om naar eigen goeddunken beloningen aan te passen. Maar niet eerder betekende dergelijk discretionair ingrijpen een verlaging van de bonus.

Hans Wijers, voorzitter van de beloningscommissie bij De Koninklijke, was niet tevreden over de toename aan olieklages en een grote brand in een Shell-raffinaderij. Opgeteld bij de ondermaatse oliewinning was dit genoeg om de kortetermijnbonus van topman Voser met 250.000 euro te verlagen tot 3,5 miljoen euro.

Carla Smits-Nusteling zorgde ook voor een trendbreuk. Na ruim twee jaar stapte zij onverwachts op als financieel directeur van KPN. Nusteling kon zich niet “vinden in de wijze van besluitvorming en aansturing van het bedrijf”.

KPN legde een vertrekpremie klaar van 481.000 euro, een goed gebruik bij vertrek in de eerste ambtstermijn. Maar Nusteling bedankte voor de bonus, in tegenstelling tot haar betrokken voorgangers Stan Miller, Marcel Smits en Baptist Coopmans die miljoenen toucheerden.

extraatjes. De verschillende salarisposten blijken communicerende vaten: dalingen bij de ene post worden gecompenseerd door stijgingen bij andere posten. Een overzicht van enkele compensatietrucs.

#### 2.2.1 Haasje-over in de bestuurskamer

Tegenover de lagere bonus bij bedrijven als TomTom, Corio en SBM Offshore staat een fors hoger basissalaris, een vaste bonus dus eigenlijk. Oorzaak van die verhoging is een spelletje haasje-over, in de bestuurskamer de ‘jaarlijkse review’ genoemd.

Dat was bijvoorbeeld het geval bij TomTom, een van de kleintjes onder de hoofdfondsen. Om te zien of de eigen bestuurders wel op niveau betaald kregen, werden de salarissen bekeken van zeventig Nederlandse bedrijven, waaronder giganten als Unilever, Philips en Heineken.

Conclusie: het vaste salaris van topman Goddijn loopt uit de pas en “moet dichter gebracht worden bij het mediane marktniveau”. Het salaris steeg vervolgens met 50 procent naar 375.000 euro.

Olieplatformbouwer SBM Offshore bleek het basissalaris van de eind 2011 vertrokken topman Tony Mace op de valreep nog een duw te hebben gegeven. Mace kreeg er in een jaar 22 procent bij en ontving 600.000 euro. Daarmee compenseert de winst op de vaste vergoeding (110.000 euro) de terugval in bonus (144.000 euro) grotendeels.

Dan nationale postbezorger PostNL, die na de splitsing van zusje TNT Express onder andere door hoge pensioenverplichtingen, een fikse schuldenlast en een mislukte reorganisatie in de hoek terechtkwam waar de klappen vielen. President-commissaris Piet Klaver constateerde vorig jaar dat “de basissalarissen onder het mediaanniveau liggen”. Het vaste salaris van cfo Jan Bos en – inmiddels