

vaste salaris van cfo Jan Bos en bestuurder Herna Verhagen stijgt trapsgewijs van respectievelijk 409 duizend euro en 340 duizend euro naar 475 duizend euro voor beiden in 2013.

Hoogste baas Harry Koorstra ziet zijn salaris van 670 duizend euro voorlopig niet stijgen. Wel krijgt Koorstra extraatjes toegestopt voor werk in de drie jaar die voorafgingen aan 2011, zo blijkt uit de kleine lettertjes van het jaarverslag. "De kosten voor Harry Koorstra bevatten een retropectieve aanpassing voor de jaren 2008-2010 van €54.000, een aangepaste bonus over 2010 van €23.000 euro en salaris betalingen als compensatie voor de verandering van pensioen." De post is bij elkaar 360 duizend euro groot.

## 2.

### VAN KORT NAAR LANG

Bonussen komen in allerlei soorten en maten. Als er geen kortetermijnbonus in cash wordt uitgekeerd, dan kan er nog wel plaats zijn voor een langetermijnbonus.

Zo kreeg Aegon-topman Alexander Wynaendts een pakket aandelen van ruim vier ton euro toegeschoven. Om die onvoorwaardelijk de zijne te mogen noemen, moet Wynaendts komende drie jaar nog wel een aantal doelstellingen halen. Ook bij TomTom en KPN werd het verlies in cash-bonus van de topman voor een groot deel gecompenseerd door ruimere aandelen- en optiepakketten. Een aantal bestuurders, dat al een langetermijnbeloning in aandelen ontving, ziet die component dit jaar fiks oplopen. Zo werd Shell-topman Peter Voser zes ton euro extra aan aandelenbeloning in het vooruitzicht gesteld. En dat is te danken aan het zogenaamde "uitgestelde bonusplan". De oliegigant biedt bestuurders de mogelijkheid om tot de helft van de kortetermijnbonus van vorig

## Voor de top geen nullijn: Zes keer een forse verhoging van het basissalaris

Topman	Bedrijf	Plus	Bedrag (€)
Harold Goddijn	TomTom	50%	375.000
Tony Mace	SBM Offshore	22%	600.000
Peter Berdowski	Boskalis	15%	659.000
Jean Francois van Boxmeer	Heineken	11%	1.050.000
Feike Sijbesma	DSM	10%	1.840.000
Gerard Groener	Corio	9%	391.000

jaar te beleggen in aandelen Shell. Na drie jaar krijgt de bestuurder voor elke twee gekochte aandelen een extra aandeel gratis, op voorwaarde dat Shell het beter heeft gedaan dan vier concurrenten (BP, Chevron, ExxonMobil en Total).

Vorig jaar pakte die regeling extra lucratief uit. Toen bestuurders de bonus kregen stond de koers van Shell circa twintig procent lager dan nu. Hierdoor was de helft van de kortetermijnbonus goed voor liefst 73 duizend aandelen Shell, tegenover slechts 47 duizend in 2010. De gestegen aandelenkoers sinds uitkering telt hierdoor twee keer zo zwaar mee.

Heineken-topman Francois van Boxmeer, die zijn aandelenbeloning met een kleine drie ton zag stijgen, profiteerde van een soortgelijk effect.

Bij ASML leggen de commissarissen het aantal aandelen waar bestuurders aanspraak op maken voor twee jaar vast. In 2010 en 2011 gaat het om bijna 89 duizend aandelen. Doordat de koers opliep van 22,93 tot 28,29 euro is de totale aandelenbeloning van topman Eric Meurice met 480 duizend euro toegenomen.

## 3.

### VERGAARBAK

Beloningsverslagen scannen op de post "overig" levert altijd opmerkelijke zaken op. Drie voorbeelden:

### ■ AkzoNobel: Twee walletjes bij warm welkom

Eind april neemt AkzoNobel afscheid van Hans Wijers; Ton Büchner, oud topman van het industriële conglomeraat Sulzer, neemt het stokje over.

Het wordt een lucratieve wisseling van de wacht.

Büchner mag zich verheugen op een royaal welkomspakket. Allereerst krijgt hij een miljoen euro overgemaakt ter compensatie van "het verlies van rechten bij zijn vorige werkgever". En dan krijgt de beoogd Akzo-topman ook nog de mogelijkheid om vijf ton euro te beleggen in aandelen AkzoNobel. Als de onderneming in de ogen van de raad van commissarissen goed presteert, krijgt Büchner voor ieder aandeel dat hij zelf kocht een extra aandeel ('matching share') cadeau. Commissarissen vinden dergelijke 'golden hello's' vaak nodig om het verlies van verloren beloningspakketten te compenseren, zoals ook hier het geval is.

**BELONINGSVERSLAGEN SCANNEN OP DE POST "OVERIG" LEVERT ALTIJD OPMERKELIJKE ZAKEN OP.**

