

Google zet nieuwe standaard

Internetbedrijf Google is hard op weg in de ontwikkeling van een GPI, een Google Price Index. Google gaat de prijsveranderingen van internetwinkels analyseren om de inflatie te bepalen. Bij de traditionele aanpak van statistiekbureaus wordt met gegevens gewerkt van reguliere winkels. Het voordeel van de aanpak van Google is dat cijfers veel sneller geproduceerd kunnen worden.

Maarsnelheid is niet het enige voordeel. Vooral Amerikaanse statistiekbureaus manipuleren volgens veel economen al jarenlang de inflatiecijfers. Zo vervangen de Amerikanen het biefstukje voor een kippenpoot in het inflatiemandje, als het biefstukje te duur wordt. Ook verlagen statistiekbureaus de prijs van producten wanneer ze kwalitatief zijn verbeterd (Hedonistische aanpassing). Zo werd de prijs voor luiers in het Amerikaanse mandje met pro-

ducten in het verleden verlaagd, omdat de Pampers een verbeterd plakstripje kregen. Ook in Nederland speelt het CBS met de producten en de prijzen in het mandje.

Waarom wil een overheid dat het algemeen prijspeil niet te hard oploopt? "Inflatie is de enige vorm van belasting die opgelegd kan worden zonder zondegeving", zei Nobelprijswinnaar **MILTON FRIEDMAN** ooit. Politici



Hoge bonussen schaden aandeelhouders

Wie een hoog rendement wil boeken kan het beste beursfondsen waarvan topmannen torenhoge bonussen incasseren, vermijden. Als de verhouding tussen het variabele en vaste gedeelte van de beloning van een topman groter wordt dan één, doet de onderneming het op de beurs slechter dan bedrijven met een minder ruimhartig beloningsbeleid. Dit blijkt uit het afstudeeronderzoek van Reinier Franken onder 97 Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen in de periode 2004 tot 2008.

Het onderzoek laat zien dat er een grens is aan het vaak gebruikte argument dat de variabele beloning ervoor zorgt dat de belangen van topmannen en

aandeelhouders parallel lopen. Het meeste rendement boeken topmannen met een bonus die tussen de 43 en 100 procent van het basissalaris bedraagt. Zowel ondernemingen die lagere als hogere bonussen uitkeren doen het minder goed op de beurs. "Een bedrijf moet de balans zoeken tussen de belangen van

Het rendement van het aandeel bij verschillende bonuspercentages

HOOGTE BONUS	RENDEMENT AANDEEL
0-10%	-3%
11-25%	-6%
25-43%	11%
43-67%	16%
67-100%	16%
100-150%	13%
150-233%	9%
233-400%	10%
400-900%	9%



hebben veel belang bij een kunstmatig lage inflatie omdat lonen, uitkeringen en pensioenen vaak gekoppeld zijn aan de fluctuaties in het algemeen prijspeil. Als de werkelijke inflatie hoger ligt dan de gerapporteerde, wordt ieder jaar de koopkracht uitgehold, een belasting waarvan weinig mensen weten dat ze hem betalen.

De aangekondigde bezuinigingen gecombineerd met de schuldenbergen van overheden zullen de prikkel om de inflatie te manipuleren versterken. Inflatie verlaagt namelijk de reële waarde van schulden.

Hoewel de inflatie nu laag is, geloven sommige economen dat de enorme liquiditeiten die in het systeem zijn gepompt uiteindelijk hun weg zullen vinden naar de prijzen van goederen en diensten, met hoge inflatiecijfers als gevolg. Het is te hopen dat de GPI af is voordat dit scenario zich afspeelt. ■

Eén voor de prijs van twee

Oud-ministervanLandbouw Cees Veerman heeft geen leuke agenda. Als president-commissaris bij technisch handelshuis Reesink is Veerman in een grimmig conflict verwickeld met oud-topman Bernard ten Doeschate over de betaling van pensioengelden. Bij zender USG, waar hij eveneens president-commissaris is, stelde hij vorige maand een onderzoek in naar de aanstelling en het plotselinge vertrek op 28 juni van topman Herman van Campenhout.

De VEB stelde in april vorig jaar in haar beloningskit een bovengrens voor de variabele beloning van 100 procent van het vaste inkomen. Dit is later door de commissie-Maas overgenomen voor bankiers. Met dit wetenschappelijke bewijs lijkt de tijd gekomen om de bovengrens ook op te nemen in de corporate-governancecode. Dan kunnen de beurskoersen van Shell, Reed Elsevier en Wolters Kluwer ook een keer omhoog. ■

De aanstelling van Van Campenhout mislukte volkomen: hij stapte al na vier maanden op en kreeg een vertrekpremie mee van 1,5 miljoen euro, oftewel ruim tweemaal zijn jaarsalaris. Insiders noemden het de allergrootste mismatch van headhuntersbureau Egon Zehnder, het bureau dat was ingeschakeld voor de aanstelling. Om het nog vreemder te maken: de ceo van Egon Zehnder, Joost van Heyningen Nanninga, is ook commissaris bij USG.