

## OPPORTUNISTISCHE DUURZAAMHEIDSBONUS

In de categorie opportunisme een speciale vermelding voor Shell en AkzoNobel. In 2009 introduceerde het verf- en chemieconcern als eerste een bonus die voor 50 procent afhankelijk was van de plaats die AkzoNobel inneemt in de Dow Jones-duurzaamheidsindex (DJSI). Destijds voerde het concern de duurzaamheidsranglijst aan, maar tijden veranderen. Inmiddels is AkzoNobel volgens het Dow Jones-team niet langer koploper en deze duikeling werkt waarschijnlijk door in de bonus van Wijers en zijn collega-bestuurders. Daar moet wat aan gedaan worden.

“De laatste stap in het proces van de SAM benchmark company scorecard naar de zogenaamde DJSI bevat een aantal elementen die minder transparant en objectief kunnen zijn.” Ofwel, de vertaling van de duurzaamheidsscore naar de positie in de DJSI is volgens AkzoNobel plots een ‘black box’. Twee jaar geleden was dit juist het argument van aandeelhouders tegen dit beloningsbeleid ge-

ent op de DJSI, maar dat wuifde beloningscommissievoorzitter Antony Burgmans (oud-ceo Unilever) toen weg.

Een jaar na AkzoNobel kwam Shell met eenzelfde beloningsplan op de proppen. De man die de barricaden op ging om ook bij Shell de DJSI in te voeren, was Hans Wijers. Wijers was even daarvoor aangehouden als Shell-commissaris, speciaal belast met het beloningsbeleid van de oliegi-gant. Bij Shell was het enthousiasme over de DJSI helemaal van korte duur. Nauwelijks zes maanden nadat Wijers het plan door de aandeelhoudersvergadering had geloodst, kegelde Shell vanwege olievervuiling in de Nigeriaanse Nigerdelta alweer uit de lijst. Gevolg: ceo Peter Voser ontvangt geen bonus voor duurzaamheid.

De oliegi-gant gaat het duurzaamheidscri-terium van de bonus vanaf nu relateren aan meer criteria, zoals water- en energiegebruik. Behalve Shell en AkzoNobel hebben ook TNT, ING, en DSM duurzaamheidscri-teria een prominente plaats gegeven in hun beloningsbeleid.

Bij KPN hebben ze een andere variant bedacht. President-commissaris Jos Streppel wil vanaf de aandeelhoudersvergadering op komende woensdag KPN-bestuurders ook afrekenen op niet-financiële doelstellingen. De DJSI komt er bij het telecomconcern niet in. In plaats daarvan komen ten minste dertien zachtere targets, zoals energiebesparing, klanttevredenheid, diversiteit en duurzaamheid.

Hoe de commissarissen de scores op deze elementen zullen meten en welke bonusuitkering hoort bij welke score op ieder van de factoren is onduidelijk. Terwijl KPN meldt “het langetermijnbonusbeleid te willen vereenvoudigen”, is het twijfelachtig of commissarissen in staat zijn dit oerwoud aan prestatietar-gets te overzien. Bestuur, commissarissen, aandeelhouders en werknemers zijn gebaat bij overzichtelijke, cijfermatige doelstellingen. Op een diffuse beloningssystematiek zoals KPN nu wil, zit niemand te wachten. ■

## GOUDGERAND VERTREK

Voor aandeelhouders geen grotere frustratie dan ruimhartig betaalde toplieden bij kwakkelende ondernemingen. Océ is begin vorig jaar op het dieptepunt ingelijfd door Canon. De Venlose printer- en kopieerfabrikant miste al jaren schaal-grootte en was afgegleden tot een margi-nale speler in de printindustrie. Canon had er 8,60 euro per aandeel voor] over en dat was “het beste wat Océ kon krijgen”, aldus topman Rokus van Iperen.

Van Iperen en zijn collega's zijn zichzelf tijdens de onderhandelingen niet verge-ten. Als zij tussen het eerste en tweede jaar na de overname zouden vertrekken, zouden zij ieder 1,4 miljoen euro ontvan-gen. Financieel directeur Hans Kerkhoven was de eerste die van deze regeling ge-bruikmaakte. Het jaar was nauwelijks verstreken of Kerkhoven kondigde twee weken geleden zijn vertrek aan. Hij werk-te krap anderhalf jaar voor Océ, dat hem bij zijn aantreden een welkomstbonus schonk van 450.000 euro om staalgigant ArcelorMittal te verlaten. Voor achttien maanden werk kon Kerkhoven ruim 2,5 miljoen euro bijschrijven. Binnen elf



maanden weten we of Van Iperen het voorbeeld van Kerkhoven volgt. Dan Wessanen dat aandeelhouders al een decennium teleurstelt met bedroevende resultaten. Daar vertrekt financieel directeur Frans Eelkman Rooda eind mei na drie jaar, maar met een ontslag-vergoeding van 365.000 euro en een jaarbonus van 140.000 euro. Zijn cfo-periode was weinig gelukkig. Zo moest het concern flink afboeken vanwege ja-renlange fraude bij de Amerikaanse sapsjesproducent ABC, en een teleurstel-lende verkoopopbrengst slikken voor distributiedochter Tree of Life (TOL) in de Verenigde Staten. Ook twee diep-vriesdochters gingen recent voor een bedrag onder de boekwaarde de deur uit. Over 2009 werd alleen al ruim 46 miljoen afgeboekt op de immateriële activa. ■