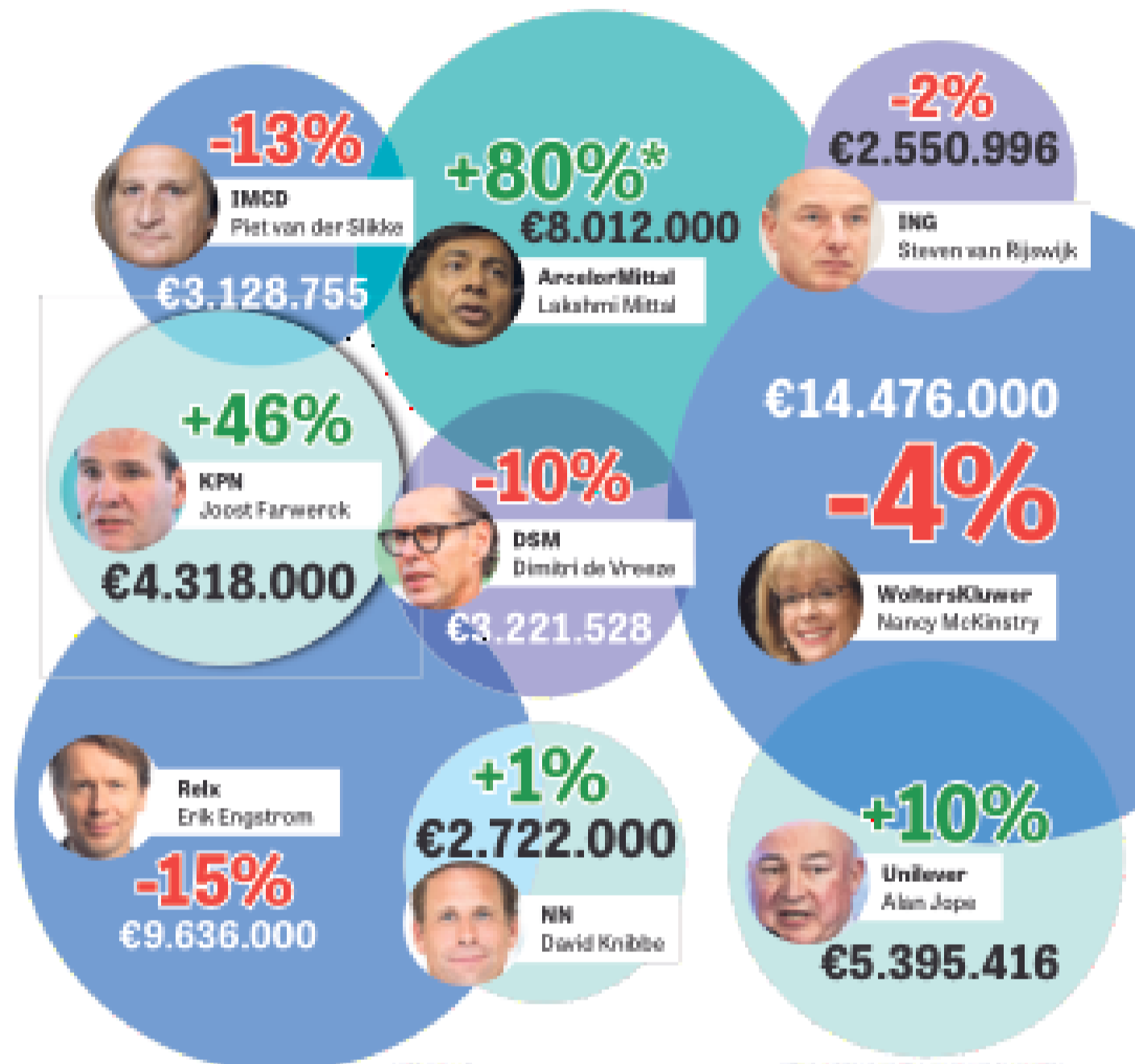


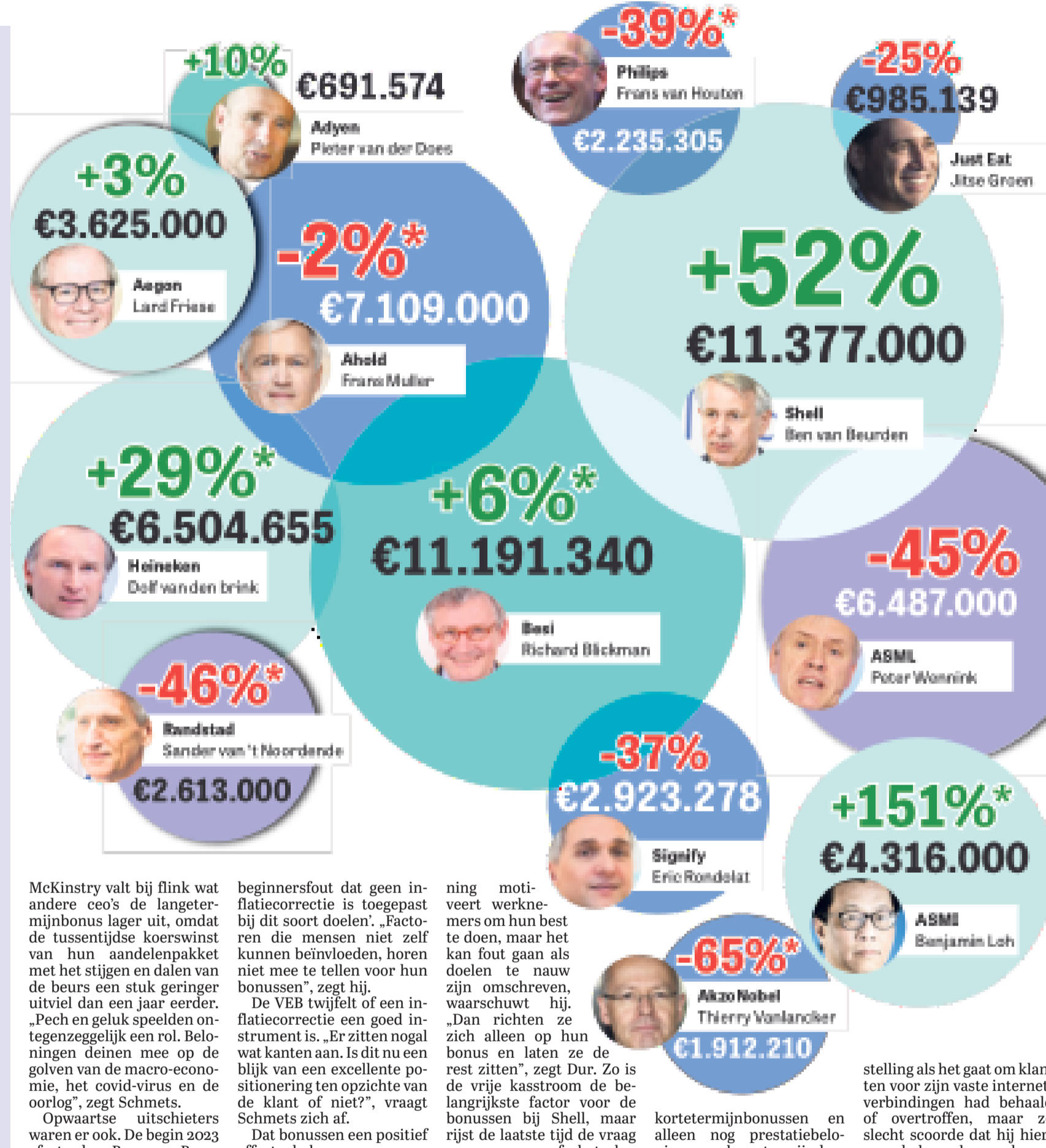
■ **BELONING** SOMMIGE CEO'S VALT BONUS IN DE SCHOOT DOOR HOGE SUPERMARKT- EN ENERGIEPRIJZEN

# Pech en geluk dicteren lonen ceo's



**VERANTWOORDING**  
Dit overzicht is gebaseerd op informatie uit de jaarverslagen van de AEX-bedrijven van 2022 die uiterlijk maandag 20 maart beschikbaar waren. Unibail-Rodamco-Westfield, Universal Music Group en Prosus ontbreken omdat ze hun verslag nog niet hadden gepubliceerd. Bedragen zijn zoveel mogelijk direct overgenomen uit de jaarverslagen, inclusief berekeningen van de waarde van aandelenbonussen die van koersen afhankelijk zijn. De kortetermijnbonus geeft de waarde aan van de beloning die is toegekend op basis van prestaties in 2022. De langetermijnbonus geeft de waarde aan van het aandelenpakket dat is toegekend op basis van prestaties over een meerjarig periode die in 2022 afliep. Deze aandelen moeten daarna vaak nog enkele jaren worden vastgehouden voordat ze verkocht kunnen worden. De waarde van het pakket wordt berekend aan de hand van de aandelenkoers die in het jaarverslag in verband hiermee genoemd is, of op basis van recente koersen.

**Graphic**  
\*ArcelorMittal: omgerekend van dollars naar euro's tegen een koers van: 0,951 €/€  
\*Shell en Unilever omgerekend van ponden naar euro's tegen een koers van: 1,173 €/€  
\*Loh (ASM International), Van den Brink (Heineken) en Van 't Noordende (Randstad) waren nog te kort in dienst voor een langetermijnbonus.  
\*Besi: langetermijnbonus inclusief een speciale aandelenbonus à €6.646.000  
\*AkzoNobel: VanLancker was ceo tot november. Hij krijgt een ontslagbonus van €1.691.598  
\*Philips: Van Houten was ceo tot oktober 2023. Hij krijgt een ontslagbonus €1.325.000



McKinstry valt bij flink wat andere ceo's de langetermijnbonus lager uit, omdat de tussentijdse koerswinst van hun aandelenpakket met het stijgen en dalen van de beurs een stuk geringer uitviel dan een jaar eerder. „Pech en geluk speelden ontegenzeggelijk een rol. Beloningen deinen mee op de golven van de macro-economie, het covid-virus en de oorlog”, zegt Schmets. Opwaartse uitschieters waren er ook. De begin 2023 afgetreden Ben van Beurden profiteerde bij Shell van de hoge energieprijzen en kon zo de maximale buit voor het halen van de belangrijke kasstroomcriteria opstrijken. Gestegen supermarktprijzen deden hetzelfde met de belangrijkste bonussdelen van Ahold Delhaizes Frans Muller, Unilevers Alan Jope en Heinekens Dolf van den Brink. Dat topmannen zo te profiteren van een stijging van het algemene prijspeil, zet te denken volgens Robert Dur, die als hoogleraar Economie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam onderzoek deed naar prestatiebeloning. Hij noemt het 'een

beginnersfout dat geen inflatiecorrectie is toegepast bij dit soort doelen'. „Factoren die mensen niet zelf kunnen beïnvloeden, horen niet mee te tellen voor hun bonussen”, zegt hij. De VEB twijfelt of een inflatiecorrectie een goed instrument is. „Er zitten nogal wat kanten aan. Is dit nu een blijk van een excellente positionering ten opzichte van de klant of niet?”, vraagt Schmets zich af. Dat bonussen een positief effect hebben op de productiviteit van werknemers staat volgens hoogleraar Dur in het algemeen wel vast, maar in hoeverre dat voor ceo's geldt, is 'ondanks duizenden studies niet eensluidend vastgesteld'. Het probleem zit hem juist aan de emotionele kant. „Die kun je vermindere door de factoren eruit te halen die mensen niet zelf kunnen controleren.” Een goede prestatiebeloning motiveert werknemers om hun best te doen, maar het kan fout gaan als doelen te nauw zijn omschreven, waarschuwt hij. „Dan richten ze zich alleen op hun bonus en laten ze de rest zitten”, zegt Dur. Zo is de vrije kasstroom de belangrijkste factor voor de bonussen bij Shell, maar rijst de laatste tijd de vraag of het bedrijf wel voldoende heeft geïnvesteerd in aandelen. „Kortetermijndoelstellingen zijn niet geschikt om bestuurders op af te rekenen. Ze dragen niet bij aan het langetermijndoelen waar het iedereen om te doen is.” Ergst zijn in zijn ogen de niet financiële 'zachte' criteria, die vaak minder objectief meetbaar zijn, maar waar bestuurders vaak wel goed op scoren. Daarvan profiteert bijvoorbeeld KPN-topman Joost Farwerck, die zo'n €120.000 tot €240.000 had kunnen verdienen als KPN zijn doel-

stelling als het gaat om klanten voor zijn vaste internetverbindingen had behaald of overtroffen, maar zo slecht scoorde dat hij hiervoor helemaal geen bonus kreeg. Het onderpresteren op dit belangrijke punt wordt meer dan goedge maakt, door een bonus wegens een zeer positieve uitkomst van een enquête naar de 'reputatie van KPN', die hem zes ton opleverde. „Het beeld blijft hangen dat KPN niet scoort op echt concrete, eenduidige criteria als aantal breedbandklanten en rechtvaardiging voor een extra beloning van de topman vindt in zachte criteria als meten van reputatie. Je vraagt je af of het bestje zichzelf hiermee niet in de staart bijt. Goed voor de reputatie lijken dit soort capriolen me niet.”

**E**r kan er maar één het hoogste salaris van de AEX-ceo's hebben en die ene lijkt al een paar jaar alleen maar Nancy McKinstry van Wolters Kluwer te kunnen zijn. Ondanks een daling van haar jaarinkomen met 4% incasseerde ze over 2022 nog ruim €3 miljoen meer dan de volgende gelukkige, de begin dit jaar afgezwaaide topman van Shell Ben van Beurden.

door **Wouter van Bergen**

waardes die recht geven op bonussen niet werden gehaald voor financiële doelen. Gelukkig voor de in november vertrokken topman Thierry Vanlancker waren er ook niet financiële doelen die nog een klein half miljoen opleverden. **Zachte criteria** Bij de VEB zet Joost Schmets vraagtekens bij die bonus. „Voor die bonus telde ook mee dat hij voor een nette overdracht voor zijn opvolger had gezorgd. Dat hoort gewoon bij zijn werk. Terwijl hij ook een vertrekbonus van €1,6 miljoen krijgt.” Eric Rondolat van Signify had de pech dat corona-uitbraken in China het moeilijk maakten om te leveren en zijn financiële doelen te halen. De Fransman moet het daarom rooien met een

van minder dan een ton voor het toch nog voor 60% halen van persoonlijke doelen en de aantekening in het jaarverslag dat de raad van commissaris de prestaties van zijn board als 'bescheiden' heeft beoordeeld. Tot onvrede van de VEB, die al langer zijn vraagtekens zet bij de hardheid van de criteria van niet-financiële bonussdoelen. „Wij zijn voor een mechanisme waardoor helemaal geen bonus wordt uitgekeerd als de financiële doelen niet worden gehaald”, zegt Schmets. Na de ophof vorig jaar over de bonussen ziet het huidige bestuur van Philips,

dat ook zijn financiële doelen miste, voor 2022 af van de magere bonussen die het halen van enkele niet-financiële doelen ze zou opleveren. De in oktober afgetreden ceo Frans van Houten, eist echter wél tot op de laatste cent waar hij contractueel recht op heeft. Hij laat daarmee zich kennen de criteria van niet-financiële bonussdoelen. „Wij zijn voor een mechanisme waardoor helemaal geen bonus wordt uitgekeerd als de financiële doelen niet worden gehaald”, zegt Schmets. Na de ophof vorig jaar over de bonussen ziet het huidige bestuur van Philips,

len bij de 22 AEX-fondsen die hun jaarverslagen hadden gepubliceerd in twaalf gevallen lager en in tien gevallen hoger uit dan een jaar eerder. Helemaal vergelijkbaar zijn de cijfers niet, omdat ceo's die korter in dienst zijn dan drie jaar nog geen langetermijnbonussen ontvangen. Desalniettemin klopt dit wel bij het algemene beeld. Net als bij Nancy

## De oorlog is terug te zien in de beloning



**PODCAST**

### Draait belastingbetaler op voor bankenmalaise?

Door alle problemen bij banken in Amerika en Zwitserland is een scenario zoals in 2008 niet ondenkbaar. Welke zes lessen zijn er getrokken na de vorige bankencrisis? In de podcast Kwestie van Centen gaan Martin Visser en Robbert Ophorst na welke veranderingen er zijn doorgevoerd na het omvallen van Lehman Brothers. Hoe is het gesteld met de diversiteit binnen de financiële sector? Is het gelukt om de overmatige schuldengroei te temmen? En blijft de belastingbetaler dit keer buiten schot? De podcast is te beluisteren op [www.DFT.nl](http://www.DFT.nl) en de verschillen de podcast-apps.

**ACQUISITIES**

### Verkoop Eurocept kon

Concurrentiewaak-hond ACM heeft in 2021 ten onrechte een streep gezet door de overname van medisch leverancier Eurocept Homecare door brachegenoot Mediq. De



rechtbank in Rotterdam oordeelde vrijdag dat het overnameverbod op de overname niet goed is onderbouwd. Volgens de ACM zouden Eurocept en Mediq samen 80% tot 90% procent van de markt voor infuuspompen thuis in han-



**DELFTS BLAUW**

### 'Onbreekbaar' porselein

Porceleyn Fles is positief uit de coronaperiode gekomen. De beursgenoteerde producent van het zogeheten Delfts blauw heeft de omzet vorig jaar met 44% zien stijgen naar €7,1 miljoen. „We zijn op de goede weg”, zegt ceo Henk Schouten. Het beursfonds, bekend als Royal Delft Group, dankt de hogere omzet aan de terugkeer van bezoekers naar zijn vestiging in Delft. Het aantal mensen dat bij Porceleyn Fles kwam kijken steeg vorig jaar naar 83.000. In het coronajaar 2021 waren dat er slechts 25.000. Na 2022 heeft Schouten ook „goede verwachtingen voor het aantal bezoekers in 2023”.