WYNIA'S WEEK



Shell is goed voor zijn personeel maar slecht voor zijn klanten

Posted on 13 augustus 2022 by Menno Tamminga

Sinterklaas komt vroeg dit jaar en hij heet Ben. Het merendeel van de 82.000 Shell-medewerkers in meer dan 70 landen krijgt van de directie onder leiding van Ben van Beurden een bonus van 8 procent van hun reguliere salaris. Extra vakantiegeld als ze terugkomen van vakantie.

Dat is natuurlijk fijn met een winter à la de Elfstedentocht in het verschiet. Met 'dank' aan de prijspolitiek van hun werkgever. Voor klanten van Shell en andere olie- en gasbedrijven wordt het klunen om de eindjes financieel aan elkaar te knopen. Wie weet bevroren wenkbrauwen of tenen als het tegenzit.

Waarom doet Shell dit?

Vorig jaar betaalde Shell ruim 9 miljard dollar aan personeelsbeloningen. Kortom: 8 procent daarvan is serieus geld. Ergens tussen 500 en 600 miljoen euro? Niet iedereen in het bedrijf deelt mee in dit bonusfestival haastte Shell zich te zeggen. De top is bijvoorbeeld uitgesloten.

Shell zag de politieke en mediastorm al voor zich: directievoorzitter Van Beurden speelt voor Sinterklaas en krijgt, als best betaalde medewerker, zelf het grootste presentje.

Serieus geld, maar waarom doet Shell dit?

Beroerd?

Het is, volgens Shell, een 'erkenning van de bijdrage die de medewerkers hebben geleverd aan de sterke bedrijfsprestaties tegen de achtergrond van uitdagende omstandigheden'. Het woord 'uitdagend', oftewel *challenging* in het zakenjargon, is meestal een eufemisme voor onvoorziene, tegenvallende omstandigheden. Maar hoe beroerd kan het geweest zijn als je een recordwinst hebt geboekt?

Beroerd? In Oekraïne is het beroerd sinds de inval van het Russische leger. De oorlog, de afgeknepen gasleiding uit Rusland, de angst voor een koude winter, hamsterwoede en economische groei – allemaal factoren die de olie- en gasprijzen omhoog jagen. Daar komt bij dat de olie- en gasbedrijven achterlopen met hun investeringen, want de prijzen waren zo laag en hun aandeelhouders waren zo belangrijk dat ze hun geld liever uitkeerden aan beleggers.

Sluimerend ongenoegen

Hun volle kassen maken jaloers. Iedereen wil wel een bonus, om te beginnen de Britse regering, die een *windfall tax*, een 'meevaller belasting' heft over de hoge olie- en gasprijzen. Maar wie de fiscus spekt, kan zijn eigen medewerkers niet in de kou laten staan. Vandaar deze 'Poetin-bonus'. Of 'meevaller bonus'. De uitkering is ook hard nodig, want Shell ervaart een sluimerend ongenoegen onder zijn personeel.

In 2020 keerde Shell vanwege de tóen gekelderde olieprijs geen bonussen uit, niet aan de top, niet op de werkvloer. Dat heeft men geweten: in het meest recente personeelsonderzoek is voor het eerst in jaren de tevredenheid gedaald. Niet zoveel, maar als het altijd een langzaam stijgende lijn is geweest, dan is een daling wel even schrikken. Zeker gezien de schaarste aan personeel.

Een spel zonder nieten

Toch wringt er iets. Want welke extra prestaties vraagt Shell van zijn medewerkers om te profiteren van deze bonus?

Geen enkele. De bonus beloont simpelweg aanwezigheid. Met een bonus hoeft niks mis te zijn, als het gaat om superbe of steengoeie prestaties die een extraatje waard zijn. Bijvoorbeeld als de omstandigheden bar en boos zijn, zoals in 2020 in de eerste corona-uitbraak. Dan is het een mooi gebaar van dankbaarheid om 1000 euro extra te geven aan zorgmedewerkers in de frontlinie. Want van applaus koop je bij de bakker geen brood. Maar het wordt twijfelachtiger als vervolgens iederéén in de gezondheidszorg zo'n bonus krijgt. Of, zoals nu, bijna iedereen bij Shell.

Shell doet daarmee wat grote ondernemingen eerder al hebben gedaan voor hun topmanagers. De bonus wordt gewoon een deel van het inkomen. Je hoeft geen excellente prestaties te leveren die uitsteken boven je gewone werk. Nee, de bonus is een zekerheid, zoals het reguliere salaris, de koffie-automaat of de leasewagen. Alleen de hoogte van de bonus kan verschillen, afhankelijk van hoe het gaat met je bedrijf.

Maar juist de vanzelfsprekendheid van een bonus is wat irriteert. De vanzelfsprekendheid maakt op iedereen die niet in de top van het bedrijfsleven zit de indruk: een bonus is een spel zonder nieten. Er is altijd wel íets goed gegaan, dus altijd wel een argument om een topman een bonus uit te keren.

Socialistisch bedrijfsmodel

Shell brengt de beloningsmores van de directiekamers naar de werkvloer. Maar het Britse concern, dat sinds de verhuizing naar Londen niet langer Koninklijk is, gaat nog een stap verder. Met deze bonus wordt de inzet van allen, nou ja, bíjna allen beloond. Het personeelscollectief heeft de bonus verdiend, alsof het concern naar het socialistische bedrijfsmodel is overgestapt. De bonus voedt ook nog eens het gevoel van ongelijkheid. Hoe dichter je bij het vuur van de macht zit, hoe beter voor je wordt gezorgd.

Zoals sommigen in de Sovjettijd in speciale winkels schaarse westerse artikelen konden kopen waar de Russische burger alleen maar van kon dromen. Zoals sommigen een buitenhuisje konden bewonen, maar de meesten niet. Zo doet Shell

het ook. Zíjn personeel zit er straks warmpjes bij, terwijl steeds meer klanten in de kou staan.

*Dit is de eerste bijdrage van econoom **Menno Tamminga** aan Wynia's Week. Zijn volgende columns verschijnen wekelijks op woensdag. Menno Tamminga werkte bij de bank NMB en het Financieele Dagblad en was vervolgens 28 jaar financieel redacteur en ook columnist van NRC Handelsblad.*

***Wynia's Week** brengt 104 keer per jaar verrassend nieuws en verrijkende inzichten. De donateurs maken dat mogelijk. **Mogen we ook een beroep op u doen?** Hartelijk dank!*