



Topmanagers kunnen probleemloos topsalarissen verhogen. Want activisten hebben het even te druk met het klimaat.

Posted on 19 april 2023 by Menno Tamminga

Loonmatiging voor werknemers is passé, dus wie maalt erom dat ook topmanagers hun koopkracht willen opdrijven? Topmanagers hebben geen vakbond nodig. Zij doen zaken met hun commissarissen, die de werkgever zijn van de bestuurders én de toezichthouder zijn op het bedrijfsbeleid.

Ondernemingen verzetten zich doorgaans tegen hoge looneisen ('onbetaalbaar'), maar je hoort nooit van verzet van commissarissen tegen looneisen van topmanagers. Je hoort ook nooit van topmanagers die voor hogere lonen staken. Kennelijk regelen zij het achter de schermen wel.

Voor elke 'uitdaging' een bonus

Hoe dat kan? Misschien omdat commissarissen voor een belangrijk deel gerekruteerd worden uit dezelfde sociaaleconomische klasse van (gepensioneerde) topmanagers. Of omdat er nogal wat commissarissen uit de VS en Engeland komen, waar topmanagers hogere beloningen genieten dan in Nederland.

Commissarissen hebben zo hun eigen logica bij belonen: de bedragen kunnen alleen omhoog. Ze zijn vindig: voor elke uitdaging is wel een bonus te verzinnen. Ze raadplegen gespecialiseerde consultants en horen de boodschap: pas op, betaal niet te weinig, want u wilt uw topman niet verliezen aan uw concurrent, toch?

Zo draaien commissarissen en topmanagers hun loonrondjes in de vicieuze cirkel van groter en hoger. Het mooie is: in hun jaarverslagen zijn ze tamelijk open over de manier waarop zij dat doen en over de soms uitbundige gevolgen.

Het eerste rondje is voor de verzekeraars ASR Nederland en Aegon. Afgelopen najaar kondigde ASR de overname aan van alle verzekeringsactiviteiten van Aegon in Nederland. Een transactie ter waarde van 4,9 miljard euro, een aardverschuiving. Om de klus te klaren, wisten de commissarissen van ASR hun ervaren topman Jos Baeten (1958) te overtuigen langer aan te blijven. Tot 2026. Afgelopen week werd duidelijk wat de prijs is.

De commissarissen verhogen zijn vaste salaris met ongeveer een ton naar 1.047.937 euro, waarvan voor het eerst een deel in aandelen. ASR betaalt overigens als een van de weinige grote Nederlandse ondernemingen geen bonussen aan zijn topmanagers. Ook Baetens twee jongere collega's in het bestuur krijgen wat extra's. Tussen de regels door kun je lezen dat de commissarissen rust in de tent willen. Zij moeten immers uiterlijk 2026 een opvolger voor Baeten benoemen en dan wil je niet dat potentiële opvolgers vertrekken.

Alleen maar omhoog

Dat is de logica van de boardroom. ASR wordt groter en complexer, dus betaalt het concern beter. Je kunt ook zeggen: de overname van Aegon Nederland deden ze zelf. Dus waarom extra belonen? Eigen schuld, dikke bult. Maar dat is niet de logica

van de *boardroom*. Die is: eigen schuld, dikke portemonnee.

Werkt de logica van de boardroom ook andersom? Als groter en complexer een garantie is voor hogere beloningen, leiden kleiner en simpeler dan tot lagere beloningen? Het salaris en bonuspercentage van de Aegon-top kunnen dan omlaag. Hoho, zo werkt het niet. Sterker nog: de hoofdmarkt van Aegon wordt nu de VS. De omstandigheden zijn ideaal voor een verhoging over een of twee jaar. Want anders blijft men achter bij de Amerikaanse concurrentie. Dat is onverbiddelijke commissarissenlogica.

Gulle groene bonus

Het volgende rondje logica is dé trend van de afgelopen vijf jaar: de 'groene' bonus. Grote bedrijven hebben massaal bonussen ingevoerd voor duurzaam ondernemen, minder vervuiling, zuiniger grondstoffengebruik en goed scoren bij hun werknemers. Je zou zeggen: waarom moet dat apart worden beloond? Dat is toch gewoon fatsoenlijk werken?

Die opvatting strookt niet de boardroomlogica: pas als je topmanagers een wortel voorhoudt (bonus) gebeurt het ook.

Het Financieele Dagblad zette de resultaten twee weken geleden op een rijtje. Kop van het artikel: Gulle groene bonus maakt het jaar voor de ceo. Het commentaar van Janet Visbeen, van adviesfirma PwC die aan het onderzoek meewerkte: bedrijven zijn nog maar net begonnen met deze doelen. 'Dat wil zeggen dat commissarissen bestuurders nu belonen voor de inspanning en nog niet voor de prestatie.' Ongelooflijk. Het gaat al snel om tonnen.

De best betaalde van allemaal: McKinstry

Als laatste in het rijtje boardroomlogica: de beloning van Nancy McKinstry, bestuursvoorzitter van de succesvolle professionele uitgever Wolters Kluwer. Zij is de bestbetaalde topmanager in Nederland volgens het FD-onderzoek: ruim 14 miljoen euro. Hoe is haar dat gelukt?

Ze heeft haar gestelde doelen overtroffen. Dat levert extra bonus op. Deze zogeheten langetermijnbonus (2020-2022) bestaat uit aandelen, die in deze periode 50 procent in koers zijn gestegen. Dat is twee keer vangen: een keer voor de

prestatie en nog een keer voor de koerswinst. Daardoor is haar beloning 5,6 miljoen euro hoger uitgevallen.

Bijna tweederde van de beloningstoename van McKinstry is het gevolg van de koerse explosie. De commissarissen schrijven dat op haar conto, maar hé, de ultralage rente en de overheidssteun voor de economie hielpen de beurs ook omhoog. Anders gezegd: externe factoren zorgden voor een uitzonderlijke uitkomst.

Wat doen de commissarissen? Niks. Ze mógen wel ingrijpen, maar ja, waarom? Dat geeft maar gedoe. En politieke druk om te matigen is er niet.

De voorbeelden laten zien dat de boardroomlogica zijn eigen gang kan gaan. Dat is niet steeds zo geweest. Zo'n twintig jaar geleden werden grote ondernemingen, net als nu, met argwaan bekeken. Er waren beursdebacles (internetbelofte World Online), miljardenmiskopen in de VS (Olvaritmaker Numico, automatiseerde Getronics) en boekhoudschandalen (Ahold, Shell). Bedrijven probeerden in reactie daarop topbeloningen in toom te houden met afspraken om politiek ingrijpen vóór te zijn.

Anno 2023 hoeven ze voor dat laatste niet bang te zijn. Politici hebben dringender prioriteiten, van asiel tot stikstof. Beleggersvereniging VEB is een vaste, maar niet zo machtige opponent op aandeelhoudersvergaderingen tegen excessieve beloningen. Ook op deze vergaderingen klinkt een ander geluid: lobbygroep Milieudefensie wil als aandeelhouder op zo'n twintig vergaderingen vragen stellen. Over klimaat. Ook daarom maalt niemand meer om topbeloningen.

Menno Tamminga is economisch columnist van Wynia's Week. Eerder was hij redacteur en columnist van het Financieele Dagblad en NRC Handelsblad.

Wynia's Week wordt mogelijk gemaakt door de vrijwillig betaalde abonnementen van de lezers. Doet u al mee? Doneren aan Wynia's Week kan [HIER](#). Hartelijk dank!