

Aan
Voorzitter RvB
dhr. E. Blok

Afdeling
RvB

Locatie
TP5 801

Van
Sjaak Slingerland

Afdeling

Locatie
TP12 007

Telefoon
(070) 343 97 02

Datum
7 april 2014

Onderwerp
Standpunt Bonusbeleid

Ons kenmerk
14-COR-U021-LW

Kopie aan
Vz RvC, Jasper Spanbroek, Bieke van Dam

Gedachte heer Blok,

In vervolg op uw verzoek van 14 februari jl. betreffende een wijzigingsvoorstel van het beloningsbeleid ontvangt u onderstaand het standpunt van de COR, conform de artikelen 18 en 35 van de Statuten van Koninklijke KPN N.V. en artikel 2: 135 lid 2 BW.

Het wijzigingsvoorstel van de Raad van Commissarissen betreft een aanpassing van de lange termijn bonus voor de leden van de RvB. Na lezing hebben wij gesprekken gevoerd met Lia Belilos (CHRO), Steven van Schilfgaarde (CFO) en tijdens de Overleg Vergadering van 21 maart jl. hebben we hierbij stilgestaan in bijzijn van Marieke van Lier Lels (RvC) en Eelco Blok.

Uit onze gesprekken hebben wij het beeld gekregen dat het hier gaat om een versoepeling van de regeling die tot eerder uitbetalen kan gaan leiden van bonus voor de betrokken bestuurders.

Gezien de maatschappelijke discussie en de voortgaande bonusdiscussies binnen ondernemingen achten wij de tijd rijp ook bij KPN het roer om te gooien. Wij nemen hierbij aan dat wij aan u en de RvC niet hoeven uit te leggen dat bonussen contraproductief zijn voor verantwoord ondernemen. Ook de wetenschap concludeert: "Het gebruiken van bonussen of een andere soort van prestatiebeloning heeft geen positieve of negatieve invloed op de prestaties van een organisatie" (André Wal en Paul Jansen VU Amsterdam).

Zoals bekend bij de leden van de RvC en de RvB wil de centrale ondernemingsraad een verandering van de korte termijn gerichte financiële besturing naar duurzaam ondernemerschap met een goede balans in belangen van klanten, medewerkers en aandeelhouders. Wij zien het huidige beloningsbeleid als een symptoom van een "foute" cultuur waar zo snel als mogelijk afscheid van moet worden genomen. Een cultuur die leidt tot ernstige vormen van suboptimalisatie, het in stand houden van postzegelgedrag hetgeen de samenwerking belemmert en het risico tot overschrijden van de integriteitsgrenzen.

Daarom komen wij met een grondig aanpassingsvoorstel waarbij variabel loon wordt omgezet in vast loon en de leden van de RvB breder worden aangesproken op hun verantwoordelijkheid dan in de bonuscultuur gebruikelijk is geworden. In deze wens sluiten wij volledig aan op onze wensen betreffende het beloningsbeleid van alle medewerkers van KPN. Ook de rol en profijtelijkheid van betaling in aandelen zal meer in de pas moeten lopen met het beloningsbeleid voor KPN-

medewerkers. Wij zijn daarbij stellig van mening dat een omslag in het beloningsbeleid van de RvB veel positieve invloed heeft op de reputatie van KPN en véél waardering zal oogsten bij onze klanten en medewerkers.

Dit betekent dat ons standpunt is dat de huidige beloningsopzet van de RvB zo snel als mogelijk moet worden omgezet naar een duurzaam beloningsbeleid dat qua principes en waarden een voorbeeld is voor het beloningsbeleid voor alle KPN medewerkers. **Concreet betekent dit dat de centrale ondernemingsraad de voorliggende wijziging afkeurt.**

Betreffende de ontwikkeling en opzet van een beter beloningsbeleid stellen wij de volgende redenering voor:

1. Beloningsbeleid van de top is een belangrijk onderwerp voor de reputatie, strategie en cultuuromslag van KPN;
2. KPN moet sterke en wijze bestuurders kunnen aantrekken en vasthouden waarbij de marktprijs van arbeid niet alleen wordt uitgedrukt in de financiële beloning maar ook in:
 - persoonlijk aanzien en maatschappelijke waardering;
 - betekenis (trots op de prestaties);
3. Beloning moet een vaste relatie hebben met de individuele te leveren en geleverde groei in de waarde van de onderneming (niet te relateren aan de aandelenkoers);
4. Alle vormen van korte termijn prestatiebeloning zijn contraproductief voor duurzame resultaten;
5. Jaarlijkse groei van het vaste salaris baseren op bewezen prestaties (eenheid van cultuur conform het KPN-prestatie management);
6. Doorgaan met de bonuscultuur van de RvB geeft fout voorbeeldgedrag en is schadelijk voor de reputatie van KPN.

Wij zijn graag bereid hierbij de nodige ondersteuning en support te leveren aan zowel de RvC als de RvB.

Met vriendelijke groet,



Sjaak Slingerland
Voorzitter Centrale Ondernemingsraad Koninklijke KPN N.V.