



zeiden dat ze ernaar wilden kijken, maar wel wilden weten wat er dan uit het schap zou gaan. Dat is niet hoe in deze branche werd gewerkt, maar is wel hoe wij willen werken.”

10 De verlieslatende Amerikaanse activiteiten zijn apart gezet. Wat is daarvan de achtergrond?

“We hebben daar altijd een dominante positie in het lage segment van de markt gehad, in tegenstelling tot Europa waar we in het midden en hoge segment zitten. In 2017 heeft een grote klant ons verlaten. Ik denk dat dit met prijsbeleid te maken had. Dat kan hersteld worden, maar het kost tijd. We onderzoeken nu alle strategische opties, maar als we kunnen verkopen dan doen we dat het liefst. Wat belangrijk is, is dat de verkoop niet betekent dat we weggaan uit Amerika. We willen met distributeurs blijven werken, omdat de groei van e-bikes de komende jaren nog heel groot zal zijn in Amerika. Een voordeel bij een nadeel is dat mensen hierdoor veel meer zicht krijgen op de onderliggende activiteiten van Accell. Die zien er relatief gezond uit en kunnen nog veel gezonder worden. Dat maakt ook dat er nu veel meer vertrouwen is.”

11 Bij aandeelhouders? “Ja, het bedrijf communiceerde in het verleden niet zo transparant en open als wij nu doen. We krijgen daar goede reacties op van aandeelhouders. Mensen die ik spreek op roadshows en die in ons investeren, zijn ook positief.”

12 En de beurskoers loopt ook weer op. “Ook de koers laat zien dat het vertrouwen geeft. Dat is alleen maar mooi en sterkt ons om wat we al deden nog beter te doen.”

‘AANDEELHOUDERS DIE IK SPREEK ZIJN OOK POSITIEF, DE BEURSKOERS LAAT ZIEN DAT ER VERTROUWEN IS’



– Column –



(Wan)prestatiebeloning

Ik heb altijd bewondering gehad voor ondernemers, die als vrije jongens zichzelf moeten bedruipen. Bij succes lonkt de jackpot, bij pech een zwerversbestaan.

De meeste mensen zijn net zo laf als ik en kiezen de veilige route. Wij ambiëren een vaste baan in loondienst. We worden er niet steenrijk mee, maar bij onheil hangt een ruimhartig sociaal vangnet klaar.

Ondernemers zijn niet de enigen die kunnen binnenlopen. Ook bestuurders van beursvennootschappen kunnen vaak een veelvoud van hun vaste basissalaris verdienen bij goed presteren. Maar in tegenstelling tot ondernemers vallen zij niet in een ravijn bij foute keuzes of een slechte markt. Bovendien is alleen al het basissalaris van veel bestuurders hoger dan wat succesvolle ondernemers met rugwind verdienen.

Blijkbaar hopen we dat topbestuurders harder en beter rennen dankzij het vooruitzicht van een forse bonus. Laten we voor nu die stelling onbetwist laten en naar hun gehanteerde bonuscriteria kijken. Er zijn (harde) financiële of economisch-strategische elementen met een zeer directe link naar aandeelhouders. Daarnaast zijn er criteria die zich (ook) richten op andere stakeholders, zoals duurzaamheid en tevredenheid van klanten of medewerkers. Natuurlijk ook relevant voor aandeelhouders.

KPN haalde onlangs het nieuws door een opmerkelijke

innovatie: winstgevendheid is geen vereiste meer voor bestuurders om een (deel van de) bonus die gerelateerd is aan duurzaamheid en dergelijke te ontvangen. KPN wijst op het toegenomen maatschappelijke belang van de “softe” factoren en wil bestuurders hiervoor belonen. Blijkbaar was het basissalaris hier niet voor bedoeld.

Onbegrijpelijk. Ben ik ouderwets? Nee hoor, deze maatregel vind ik net zo onbegrijpelijk als het andere extreem, waarbij een denkbeeldige onderneming bonussen uitkeert na miljardenwinsten die zouden zijn behaald dankzij slavernij en milieurampen. Ik ben wel zo ouderwets om te stellen dat uiteindelijk een beursgenoteerde onderneming hoger moet renderen dan de kapitaalkosten. KPN slaagt daar al jaren niet in, maar keert wel telkens de groene bonus uit.

Prestatiebeloning, akkoord. Maar dan wel eerst presteren in economische zin graag. Deze maatregel van KPN verdient geen bewondering, maar verwondering.



ERROL KEYNER
is adjunct-directeur van de VEB