

onvoldoende en te sterk op kortetermijnrendementen gericht". Gevolg volgens de regelgevers: minder optimale prestaties.

Aandeelhouders zouden dus onderdeel van het probleem zijn, maar hun wordt ook een belangrijke rol toegedicht bij het oplossen hiervan. Zeker als het om belonen gaat. Vanaf de volgende aandeelhoudersvergadering moet 75 procent van de aandelen akkoord gaan met het beloningsbeleid, waar dat nu nog 50 procent plus één stem is. Iedere vier jaar moeten topbeloningen worden voorgelegd aan aandeelhouders terwijl zij jaarlijks, achteraf, hun zegje mogen doen over het onderwerp.

Om bedrijven tot actie over te halen, is bepaald dat ondernemingen komend voorjaar een nieuw beloningsbeleid moeten opstellen en voorleggen als het huidige op dat moment ouder is dan drie jaar. Dat betekent werk aan de winkel in de Nederlandse bestuurskamers, want het beleid van Nederlandse beursgenoteerde bedrijven blijkt relatief gedateerd. Uitgeefconcern Wolters Kluwer en technologieconcerns TKH en Aalberts spannen de kroon. Zij hebben hun beleid voor het laatst aangepast tussen 2004 en 2005. Maar ook baggeraar Boskalis, bouwer Heijmans en financials Aegon en ABN Amro gebruiken al een jaar of acht dezelfde regels voor belonen.

Van de 75 grootste ondernemingen met een notering in Amsterdam moet grofweg een derde alleen al vanwege dat criterium de huidige beloningssystematiek vertimmeren. De verplichting tot een update is er naar verwachting voor acht van de 25 AEX-bedrijven. Daarbij is gerekend buiten ArcelorMittal, Galapagos, RELX, Shell en Unibail-Rodamco, aangezien deze hun hoofdvestiging hebben buiten Nederland. De kans dat zij tot aanpassing moeten

IN DE TOEKOMST MOET 75 PROCENT VAN DE AANDELEN AKKOORD GAAN MET HET BELONINGSBELEID, WAAR DAT NU NOG 50 PROCENT PLUS ÉÉN STEM IS

overgaan, is groot want de nieuwe regels gelden voor alle ondernemingen die aandelen genoteerd hebben in de Europese unie. Ook in de AMX en de Smallcap-index is het tijd voor verandering; grofweg de helft van de bedrijven heeft te oude regels voor belonen.

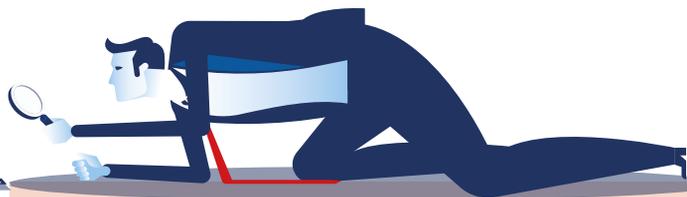
Waarschijnlijk zullen meer ondernemingen met aanpassingen komen, want de Brusselse regels verordneren niet alleen vernieuwing van te oude systematieken, maar ook als de bestaande regels niet aansluiten bij de nieuwe richtlijn.

SLUIPROUTES

Zoals bij alle verandering in wetgeving zijn er partijen die razendsnel zoeken naar methodes om deze te omzeilen. Bedrijven als de recent overgenomen optiekketen GrandVision en trustkantoor Intertrust hebben hun beloningsbeleid dit najaar nog snel aangepast

onder de oude regels, terwijl nieuwkomer Prosus, het van oorsprong Zuid-Afrikaanse mediabedrijf, een ander muizen-gaatje in de regels heeft benut. De drempel van 75 procent goedkeuring door aandeelhouders voor topbeloningen is niet van toepassing als in de statuten van de onderneming een lager percentage vermeld is. Bij Prosus maakt een dergelijke passage sinds kort deel uit van de statuten.

Het is niet overdreven te stellen dat beloningen momenteel een belangrijk onderwerp van gesprek zijn in corporate Nederland. Er zal achter de schermen uitgebreid gepeild worden bij aandeelhouders en andere betrokkenen wat zij van de nieuwe beloningssystemen vinden. Die consultatie vindt in beslotenheid plaats. De echte beoordeling komt in de maanden april en mei als aandeelhouders op het stemknopje mogen drukken.



SLEUTELN AAN BELONINGEN

Ondernemingen die waarschijnlijk een nieuw beloningsbeleid gaan voorleggen:

AEX	AMX	AsCX
Aalberts	AMG	Accell
ABN Amro	ASMI	Acomo
Aegon	BAM	Brunel
Ahold-Delhaize	Basic-fit	Heijmans
Heineken	Boskalis	Nedap
ING	Flow Traders	Neways
NN Group	Fugro	Ordina
Philips	PostNL	Pharming
Randstad	Signify	SIF Holding
Wolters Kluwer	TKH	Sligro
	Wereldhave	VolkerWessels