

geldende criterium: de groei van de (aangepaste) winst per aandeel.

Ten slotte liet ook **BinckBank** het niet op de stemming in de jaarvergadering aankomen. De internetbroker wilde af van de resultaatsafhankelijke beloningscomponent en bestuurders voortaan alleen nog een (hoger) basissalaris toekennen. Ter compensatie voor het verdwijnen van de variabele beloning zou het vaste salaris gaan stijgen met een factor 0,65 maal de beoogde variabele beloning. Na contact met enkele grootaandeelhouders, waaronder Boron en Navitas, waren commissarissen tot het inzicht gekomen dat het voorstel niet goed uitgelegd was. De president-commissaris liet weten op een later moment met een ander voorstel te zullen komen, of een betere uitleg te geven. Of huidige Binck-aandeelhouders daarbij nog aanwezig kunnen zijn, is hoogst twijfelachtig. In februari van dit jaar kondigde BinckBank aan dat de Deense beleggersbank Saxo Bank het bedrijf wilde overnemen. Ten tijde van de aandeelhoudersvergadering was het bod al officieel gelanceerd en konden aandeelhouders hun stukken aanbieden.

Beloningsplan wel in stemming

- AEX: Ahold Delhaize, Aegon, ASML, ASR, DSM, KPN
- AMX: Altice, Arcadis, BESI, Takeaway.com, TomTom
- ASCX: Kendrion, NSI

Van de 75 grootste beursvennootschappen legden vijftien ondernemingen hun aandeelhouders een gewijzigd beloningsbeleid voor. In die nieuwe plannen kregen duurzaamheidscriteria in enkele gevallen een groter gewicht. Daar waar eerder eigenlijk alleen financiële doelstellingen de variabele beloning bepaalden, wegen voortaan ook prestaties op het gebied van duurzaamheid zwaarder bij de uiteindelijke bonusuitkering.

Ahold Delhaize is zo'n voorbeeld. In het tot dit jaar geldende langetermijnbeloningsbeleid werd de aandelen-toekenning aan het bestuur voor 20 procent bepaald op basis van niet-financiële doelen. Die duurzaamheidsprestaties werden gemeten aan de hand van de score van Ahold op de Dow Jones Sustainability-index (ten opzichte van sectorgenoten), en op het aandeel verkopen van gezonde eigen merken als percentage van de totaal-verkopen van huisk merken. In het door commissarissen

nieuw opgetuigde beloningsplan ging het gewicht weliswaar omlaag naar 15 procent, maar omdat de maximaal te verdienen langetermijnbonus omhooggaat, kan de uitkering op duurzaamheidsprestaties in absolute bedragen hoger uitvallen dan onder het oude remuneratiebeleid. Behalve de weging van duurzaamheid paste het supermarktconcern ook de vergelijkingsgroep aan waaraan Ahold haar bestuursbeloningen spiegelt. Daarin maakte AEX-fonds RELX plaats voor de Belgische bierbrouwer AB InBev. Dat leidde bij enkele beleggers tot de vrees dat opwaartse druk op de Ahold-beloningen kunnen gaan ontstaan. AB InBev hanteert namelijk een agressief beloningsbeleid met een grote nadruk op variabele beloningen. Ten slotte is de jaarbonus inmiddels voor 20 procent afhankelijk van de groei in internetverkopen die Ahold weet te realiseren. Pensioenbelegger APG en enkele andere institutionele partijen konden vooral de wijziging van de duurzaamheidscomponent niet billijken. Uiteindelijk stemde bijna 8 procent van het aandelenkapitaal tegen het nieuwe beloningsbeleid.

Ook **KPN** gaf duurzaamheidscriteria een prominentere plek binnen het beloningsbeleid. Vanaf dit jaar is de variabele beloning die bestuurders over een periode van drie jaar kunnen verdienen voor 30 procent (was 25 procent) afhankelijk van niet-financiële doelstellingen. Voor de jaarbonus was dit al langer het geval. Commissarissen wilden ook uit meer zachte criteria kunnen kiezen. De al bestaande twee categorieën (duurzaamheid en reputatie) zijn uitgebreid met drie nieuwe elementen: sociaal (bijvoorbeeld medewerkersbetrokkenheid), bedrijfsmatige projecten (uitrol netwerken, vereenvoudiging) en marktaandeel. Over 2018 wist het bestuur overigens op geen enkel financieel criterium de doelstelling te halen. Hun variabele beloning van ruim twee ton per persoon kwam slechts tot stand doordat zij wel scoorden op maatschappelijke doelen en duurzaamheid. Een andere wijziging die bijvoorbeeld beleggersvereniging VEB afkeurde, was het schrappen van de randvoorwaarde dat KPN over de driejaarsperiode wel een nettowinst moest realiseren voordat sprake kon zijn van een variabele beloning op basis van de niet-financiële doelstellingen. Met het schrappen van die eis schiet het beloningsbeleid te veel door naar zachte, moeilijk te verifiëren targets.

Ingenieursbureau **Arcadis** past eens in de twee jaar het remuneratiebeleid aan en daarom presenteerde de rvc dit jaar wederom enkele wijzigingen. Ook hier nam het belang van niet-financiële criteria toe, zowel in de