

'AEGON is gewoon te versnipperd'

Als Lard Friese van buiten naar Aegon keek, intrigeerden de matige prestaties van het bedrijf hem. Nu hij sinds mei aan het roer staat bij de verzekeraar is hij erop gebrand de resultaten te verbeteren. Aegon moet een onderneming worden met een duidelijke focus en een cultuur waarin werknemers het beste uit zichzelf en elkaar halen. Net zoals NN Group, waar Friese eerder de bestuursvoorzitter was.

Sinds zijn aantreden in mei vorig jaar zijn de eerste stappen gezet. Aegon kondigde aan dat het zich richt op een zestal landen. Allereerst zijn dat de ontwikkelde markten in de Verenigde Staten, Nederland en het Verenigd Koninkrijk. Daarnaast gaat het om de drie groeiemarkten Spanje, Brazilië en China. Activiteiten in andere landen worden verkocht.

Daar is al een begin mee gemaakt. In het najaar werd bekend dat de activiteiten in Centraal- en Oost-Europa overgaan naar Vienna Insurance Group. Verder verkocht Aegon de iconische Transamerica Pyramid in San Francisco. Deze is genoemd naar het Amerikaanse dochterbedrijf.

Friese blikt in een interview terug op de eerste periode onder zijn leiding. Hij schetst hoe hij van het kwakkelende Aegon een organisatie wil maken die op het hoogste niveau presteert.

1 U werkte eerder in uw carrière al bij Aegon. Hoe keek u afgelopen jaren naar het bedrijf?

"Ik heb hier inderdaad tien jaar gewerkt toen ik veel jonger was.

Daar heb ik hele goede herinneringen aan, maar het heeft me altijd geïntrigeerd waarom het bedrijf zo onderpresteert. Ik zag heel veel potentie in Aegon en vind het een uitdaging en eer om aan de knoppen te mogen draaien zodat dat het bedrijf veel beter gaat presteren. Daarom heb ik deze baan genomen."

2 Welke knoppen heeft u gevonden?

"In de eerste plaats is Aegon een bedrijf dat in heel veel landen actief is met heel verschillende activiteiten. Het is gewoon te versnipperd. We zijn daarom gaan kiezen in welke landen we wel en in welke we niet willen zitten. Ten tweede willen we de balans versterken. We gaan dus een aantal dingen doen, waaronder het afbouwen van schuldposities. Ten derde, als ik kijk hoe mensen in het bedrijf werken, dan vind ik niet dat er heldere keuzes worden gemaakt en dat die met veel discipline tot een succes worden gemaakt. Ook worden prestaties intern niet regelmatig geëvalueerd en wordt er niet ingegrepen als die niet goed zijn. Het ritme van het

'IK WIL DAT HET RISICOPROFIEL VAN HET BEDRIJF MINDER GROOT WORDT'