

uitkering of een methodiek waarbij *de facto* gratis aandelen worden toegekend.

De VEB stemde in meer dan de helft van de gevallen (55 procent) tegen het beloningsvoorstel.

Een belangrijke reden voor dit stemgedrag is dat het beleid te weinig is afgestemd op de strategie van het bedrijf en dat te weinig rekening is gehouden met (economische) waardecreatie (denk aan rendement op geïnvesteerd kapitaal, ROIC). De VEB ziet een maatstaf als rendement op geïnvesteerd kapitaal als een soort veiligheidsklep binnen een beloningspakket.

Een ander punt van zorg van de VEB is dat veel beloningssystemen weinig afgewogen zijn en zich concentreren op slechts enkele elementen. Een aantal beursfondsen heeft als onderdeel van de meerjarige bonuscomponent (LTI) maar één prestatiecriteria opgenomen, en dat is vaak ook nog het stuurbare en in ieder geval vrij arbitraire winst-per-aandeel-begrip.

De acht beursfondsen waarvan het beleid werd weggestemd, zullen volgend jaar in de aandeelhoudersvergadering met een nieuw voorstel op de proppen moeten komen. De VEB zal deze fondsen benaderen en aangeven graag betrokken te willen zijn (blijven) bij de totstandkoming van nieuwe beloningsplannen.

Sinds dit jaar moeten niet alleen de beloningsregels voor de komende jaren worden voorgelegd, maar kunnen aandeelhouders ook een stem uitbrengen over de uitvoering van het bonusbeleid en het zogenoemde remuneratieverslag. Voor de goede orde: het betreft hier slechts een “adviserende” stem. Met andere woorden, bij een “nee” krijgt de bestuurder gewoon de bonus bijgeschreven op de rekening.

Offers van bestuurders

Los van de discussies over het ondernemingsbeleid rond belonen, nam een aantal bestuurders en ondernemingen het initiatief om hun vergoeding eenmalig te verlagen vanwege de coronacrisis.

De offers zijn een belangrijk signaal naar alle stakeholders – voornamelijk leveranciers, klanten en aandeelhouders – die ook offers moeten brengen als gevolg van de crisis.

Toch lijkt het offer gering omdat zowel de duur van de maatregel – veelal enkele maanden – en de omvang van de korting op het salaris beperkt lijkt.

De bestuurders van zeventien beursgenoteerde ondernemingen kondigden een tijdelijke verlaging van hun vaste salaris aan. Een enkele onderneming ging nog wat verder: daar werd ook beslist om over 2020 geen variabele beloning toe te kennen.

Er was ook een handvol ondernemingen die een geplande verhoging van de beloning voor bestuurders voorlopig uitstelden. Een enkele daarvan voerde later in het jaar deze verhoging toch nog door.

Namen en rugnummers

- De informatie in dit hoofdstuk is ontleend aan onderzoeken en analyses die de VEB in 2020 heeft uitgevoerd.
- Uitkomsten in meer detail zijn terug te vinden op de VEB-website.

Ondertussen op de beurs

De coronacrisis heeft de transitie naar digitaal werken, leven en communiceren wereldwijd versneld. De opmars van technologiebedrijven heeft het aanzien van de beurs veranderd, en daarin is Nederland geen uitzondering. Ook Euronext Amsterdam is sluipenderwijs van kleur vershoten. Waar de hoofdingex AEX ruim een decennium geleden weleens een mandje financiële waarden plus Shell werd genoemd, is die typering inmiddels niet langer gepast. Het gewicht van financiële waarden en Shell in de AEX daalde van meer dan 55 procent in 2005 tot circa een vijfde halverwege 2020.