



“SunButter heeft nog veel groeipotentieel en we zullen doorgaan met erin investeren en het product beter neerzetten in de markt. Het is een product dat geweldig smaakt en dat goed bekend is bij moeders van kinderen met een notenallergie. Het heeft het in coronatijden ook goed gedaan door gesubsidiëerde lunchprogramma’s op scholen in de Verenigde Staten. SunButter is dus niet te koop.”

12 Zou u het ook op andere manieren kunnen uitbouwen, bijvoorbeeld met een introductie van het merk buiten de VS?

“Dat vind ik een interessante vraag waar we naar moeten kijken, maar er is nu geen concreet plan voor. Daarnaast is er de kracht van het merk. Voor mij is een andere vraag of we daar meer mee zouden kunnen doen. We hebben nu al een variant met chocolade.”

13 Add Value Fund rekende ook voor dat de sappen die mee zijn gekomen met Tradin Organic 60 miljoen euro kunnen opleveren. Zijn die wel te koop?

“Er is niets te koop. Dingen kunnen altijd veranderen, maar ook dat is voor ons een goede activiteit.”

14 Blijft het bedrijf zo niet te breed?

“Volgens mij hebben wij een heel brede portefeuille met producten die aan de goede kant zitten als het gaat om de trends in de markt. Consumenten proberen minder vet, minder suiker en minder zout te eten en willen gezonde, natuurlijke producten. Ik denk dat veel andere bedrijven daar met jaloezie naar kijken, omdat ze ook proberen om die kant op te bewegen. Wij zijn goed gepositioneerd en dat is de reden dat ik hier met veel enthousiasme aan de slag ben gegaan.”

‘ER IS WEL EEN KANS VOOR VERBETERING VAN WINSTMARGES, MAAR HET KAN OOK ZIJN DAT WIJ ONZE KLANTEN ZO EEN EFFICIËNTERE MANIER VAN WERKEN BIEDEN’



– Column –

Duurzaamheid dubieus excuus voor bonus

De beloning van een bestuurder van een beursvennootschap zorgt al snel voor controversie.

Wat mag een topper verdienen: een miljoen, tien miljoen, of zelfs honderd miljoen als je de baas van Apple bent? Of (cumulatief) vijftig miljard als je Elon Musk heet?

In dit soort discussies botsen rationele argumenten met morele standaarden. Commissarissen wijzen op vraag en aanbod van topbestuurders. Veel beleggers halen hun schouders op zolang het aandeel stijgt en ze dividend ontvangen, maar vinden iedere euro beloning te veel zodra rendementen uitblijven. Maatschappelijk neemt daarentegen het ongenoegen tegen hoge beloningen ontegenzeggelijk toe. Daarbij wordt gewezen op een toenemende ongelijkheid, tussen bijvoorbeeld het salaris van de bestuursvoorzitter en de receptioniste.

De echte grootverdieners moeten het niet hebben van hun basissalaris, maar lopen binnen dankzij bonussen. Zeker in de Verenigde Staten kunnen die een veelvoud bedragen van de vaste beloning. Veel (Amerikaanse) beleggers vinden het prima zolang hun belangen – rendement – parallel lopen met die van de bestuurder.

Kritiek is er niet alleen op de hoogte van beloningen, maar ook op de criteria die gelden voor de toekenning van bonussen. Terwijl in het verleden aandeelhoudersrendement en/of bedrijfseconomische elementen bepalend waren, komen

nu ook “zachte” criteria naar voren. Denk aan duurzaamheid, diversiteit, tevredenheid van klanten en werknemers, of allerlei “strategische factoren”. Ondernemingen richten zich dan met een holistische langetermijnblik op vele “stakeholders”, in plaats van eendimensionaal op aandeelhouders.

Dat hoeft niet slecht uit te pakken voor aandeelhouders (rendement), hoewel veel beleggers hun bedenkingen zullen hebben. Waar ik in ieder geval zeker sceptisch over ben, is dat steeds meer ondernemingen bonussen toekennen, terwijl er in economische zin geen waarde wordt gecreëerd. Prima om duurzaamheidsprestaties een belangrijke plek te geven bij de toekenning van bonussen, maar toch niet in plaats van rendementen?

Het is niet of/of, maar en/en. Een bonus mag pas aan de orde zijn als de bestuurder aan zowel de financiële als de zachte criteria heeft voldaan. Daar is niets controversieels aan.



ERROL KEYNER
is adjunct-directeur van de VEB