

aan banden en aandeelhouders moesten hun rol als noodzakelijk tegenwicht in de strijd werpen om bestuurders en commissarissen met beide benen op de grond te houden.

STEMMEN

Een van de uitvloeisels daarvan was de invoering van de *say on pay*. Aanpassingen in de beloning van bestuurders moesten al langer de goedkeuring van aandeelhouders krijgen. Maar sinds twee jaar moet ook jaarlijks uitgebreid gerapporteerd worden over de uitkering van beloningen. En aandeelhouders moeten hierover stemmen.

Kritiek was er in overvloed toen de maatregel bekend werd. De *say on pay* zou een tandeloze tijger zijn, want directe gevolgen heeft een tegenstem op het beloningsverslag niet. Het betreft slechts een adviserende stem.

Toch blijkt inmiddels dat aandeelhouders de extra zeggenschap over beloningen met beide handen hebben aangepakt om hun mening over bestuurders, ondernemingen en het gevoerde beleid te ventileren. Bij 18 van de 67 bedrijven die tot nu toe hun AvA hielden, stemde meer dan 10 procent van de aanwezige aandeelhouders tegen het beloningsverslag. Dat is aanzienlijk meer dan in de twee voorgaande jaren. De discussie op menige AvA werd er een stuk feller door. Een aantal voorbeelden uit AvA's waar de gemoederen hoog opliepen:

PHILIPS

UITZONDERLIJKE SCHROBBERING

Creatief boekhouden om een bonus mogelijk te maken na een rampjaar. Dat schoot beleggers in het verkeerde keelgat: 80 procent van het aandelenkapitaal stemde tijdens de jaarvergadering tegen de beloning van topman Frans van Houten

en zijn medebestuurders. Commissarissen voelden zich niet aangesproken door het protest en Van Houten weigerde zijn bonus terug te storten.

“Wij dachten dat deze beloning in het belang van alle stakeholders was, maar betrouwen deze uitslag zeer en nemen de feedback serieus”, aldus president-commissaris Feike Sijbesma. Het is een niet eerder vertoonde schrobbering. Een tegenstem van deze omvang kwam niet eerder voor bij Nederlandse beursfondsen. Maar omdat sprake is van een adviserende stem, staat de bonus van 1,8 miljoen euro van Van Houten niet direct op het spel.

Tijdens de jaarvergadering, die Philips als een van de weinige bedrijven alleen virtueel organiseerde, deed de VEB een moreel appèl op Van Houten om zijn bonus vrijwillig terug te storten, gezien de onzekerheid waarmee apneu-patiënten nu te maken hebben en het feit dat in korte tijd 20 miljard euro aan beurswaarde is verdampt. Van Houten gaf aan, de bonus “vanzelfsprekend te hebben besproken met de raad van commissarissen”. Hij vervolgde met: “Ik geef om Philips en heb veel aandelen Philips waardoor ik net als iedereen de pijn voel.” De topman van Philips wilde het verder “daarbij laten”.

Volgens het AFM-register heeft ceo Van Houten sinds zijn aantreden bij Philips in 2011, ruim 790 duizend aandelen verzameld. Ongeveer een derde daarvan bestaat uit bonusaandelen waarover hij nog niet vrij kan beschikken omdat nog aan prestatiedrempels moet worden voldaan. Bij elkaar is het aandelenpakket nu circa 18,5 miljoen euro waard. Dat was iets meer dan een jaar geleden, tegen de recordkoers van 16 april 2021, nog circa 40 miljoen euro (50,54 euro per aandeel). Het voorlopige verlies is voor Van Houten

duis opgelopen tot 21,5 miljoen euro. Dat is fors, maar over echte pijn kan moeilijk worden gesproken. Van Houten verkreeg vrijwel al zijn aandelen als onderdeel van zijn beloningspakket. Er was geen eigen investering voor nodig.

CREATIEF BOEKHOUDEN

Als commissarissen gewoon de letter van de vooraf met aandeelhouders afgesproken beloningsregels hadden gevolgd, was de variabele beloning voor Van Houten op vier ton uitgekomen. Volgens beloningscommissaris Paul Stoffels, sinds vorige maand zelf ceo van biotechbedrijf Galapagos, lagen “de ongekende verstoringen in de toeleveringsketen buiten de invloedssfeer van het management”. Daarom hebben commissarissen besloten de als gevolg hiervan misgelopen omzet wel mee te nemen in de berekeningen voor de bonus. “Waar we vroeger hooguit enkele maanden op de levering van sommige chips moesten wachten, is dit opgelopen tot wel een jaar”, zo verduidelijkte Stoffels.

Dat verhaal overtuigt allerminst. De hele wereld kampt met tekorten en bij andere bedrijven wordt niet aan de spelregels gesleuteld om een bonus bij elkaar te gooien. Voor een bedrijf als Philips zou adequaat voorraadbeheer bovendien tot de kerntaken van het bestuur moeten horen.

Stoffels verdedigde de bonustoekenning ook door erop te wijzen dat géén bonus voor Van Houten (lees: strikte naleving van de regels) ook andere Philips-mensen zou treffen en op gespannen voet zou staan met het doel om 80 duizend medewerkers gemotiveerd te houden. Doordat het zorgtechnologieconcern met een “uniform beleid” werkt, zouden lagere beloningen voor de toplaag doorwerken naar medewerkers op lagere niveaus.

EEN
TEGENSTEM
VAN DEZE
OMVANG IS
UNIEK BIJ EEN
NEDERLANDS
BEURSFONDS