

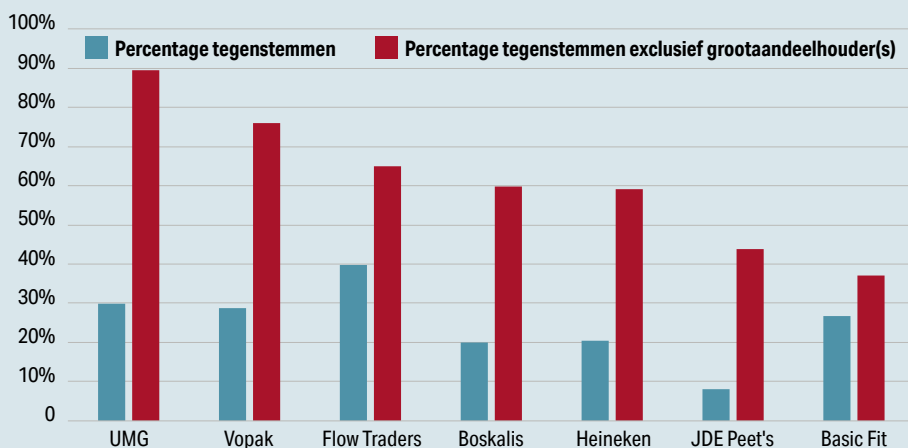
## VERTEKEND BEELD

Op het eerste oog was de onvrede van beleggers over beloningen lang niet van alle stemuitslagen af te lezen. Muziekconcern UMG is daarvan een voorbeeld. Het beeld wordt anders als de stem van, in het geval van UMG, enkele bevriende grootaandeelhouders uit de stemuitslag wordt gezeefd. Dan blijkt dat minderheidsaandeelhouders massaal protest aantekenen.

Ook bij andere bedrijven had een groot deel van die minderheidsaandeelhouders bezwaren tegen het beloningsverslag. Zo zagen commissarissen van tankopslagbedrijf Vopak dat driekwart van de minderheid hun uitleg over de toegekende beloningen afkeurde. Een jaar eerder was de weerstand ongeveer hetzelfde. Investeringsmaatschappij HAL controleert 48 procent van de aandelen en stemde wel in met de bestuursvergoedingen. Vopak-bestuurders scoorden volgens de commissarissen maximaal op zowel de doelstelling voor het resultaat (ebit, de winst voor rente en belastingen) als op een

kostentarget. Op drie zachtere criteria voldeed het bestuur eveneens aan de verwachtingen. Na deze stemuitslag zullen commissarissen komend jaar meer werk moeten maken van hun toelichting op de behaalde scores. Bij Vopak vertrokken het afgelopen jaar kort achter elkaar zowel de bestuursvoorzitter als de financieel directeur. Zij blijven nog wel aanspraak maken op een meerjarige variabele beloning. Een nieuw voorstel voor hun eigen vergoeding werd door commissarissen enkele dagen voorafgaand aan de AvA om onduidelijke redenen van de agenda afgevoerd.

### MINDERHEIDSAANDEELHOUDERS KEREN ZICH TEGEN BELONINGEN



Bron: persberichten ondernemingen

Bij JDE Peet's zijn de eisen die aan de transparantie over beloningen gesteld worden nog niet helemaal doorgedrongen. De niet-uitvoerende bestuurders kenden aan ceo Fabien Simon een jaarbonus in contanten toe van 1,4 miljoen euro. Die was afhankelijk gesteld van de prestaties op het vlak van omzet, winstgevendheid (ebit) en werkkapitaal. Maar hoe Simon op deze doelstellingen precies had gepresteerd, vermeldde het beloningsverslag niet. Bovendien bleef onduidelijk hoe de toezichthouders op een vermenvuldigingsfactor (voor het jaarsalaris) van 1,4 uitkwamen. Behalve deze variabele beloning krijgt Simon jaarlijks, ongeacht de bedrijfsresultaten, ook nog aandelen toegekend die hij minimaal drie

jaar niet van de hand mag doen. Afgelopen jaar kreeg Simon het maximale aantal aandelen dat hij volgens de beloningsregels mag krijgen: vijf keer zijn jaarsalaris van één miljoen euro. De kritiek op dit onderdeel van zijn beloningspakket richtte zich niet alleen op het onvoorwaardelijke karakter van de aandelentoekeening, maar was volgens minderheidsaandeelhouders ook excessief.

Het koffiebedrijf ging twee jaar geleden naar de Amsterdamse beurs. Dankzij de steun van twee grootaandeelhouders, investeringsmaatschappij JAB en snackconglomeraat Mondeléz International, die samen 77 procent van de aandelen hebben, was een positieve adviserende stem op het beloningsverslag geen verrassing.

NA DEZE  
RODE KAART ZAL  
PHILIPS MOETEN  
NADENKEN OVER  
EEN NIEUW  
BELONINGSBELEID



“We willen concurrerend zijn in een sector waarin iedereen aan personeel trekt en we hebben talent nodig om alle problemen het hoofd te bieden”, aldus Stoffels.

#### NIEUW BELEID

President-commissaris Sijbesma gaf tijdens de jaarvergadering aan, de extreme tegenstem zeer serieus te nemen. Die woorden herhaalde Philips nog maar eens in een schriftelijke reactie enkele dagen na de ongekende reprimande. Maar volgens Sijbesma moet ook niet worden vergeten dat “er ook heel veel goed gaat bij Philips”. Ook