



Zwaktebod

Op het moment dat u dit leest, leggen ondernemingen de laatste hand aan hun jaarverslag. Naar de inhoud kijk ik uit, dat geldt minder voor de ophef over topbeloningen die ieder jaar wel ergens ontstaat na publicatie van de bestuurdersvergoedingen. **Begrijp me niet verkeerd: het is positief dat er zo uitgebreid gerapporteerd moet worden over salaris, bonus, pensioen en andere vergoedingen.** Ook is de ophef over te ruimhartige of onterechte beloning vaak volkomen terecht.

Maar wat me nogal eens zwaar te moede maakt, is de rol van commissarissen in beloningskwesaties. Zij zijn verantwoordelijk voor de samenstelling van beloningspakketten van bestuurders en steeds opnieuw blijken ze daar vaak niet al te goed in.

Sinds Wim Kok in 1997 zijn zorg verhaspelde over de *exhibitionistische zelfverrijking* van bestuurders en commissarissen, zijn de beloningen aan de top alleen maar verder gegroeid. Miljoenenbeloningen zijn de norm, met een royale staf aan persoonlijke professionele ondersteuning daarbij cadeau.

SCHEVE VERHOUDING

Inmiddels staat de gemiddelde beloning van een topman in beursgenoteerd Amerika op een recordstand van 14 miljoen dollar. Onderbetaalde ceo's zijn bijvoorbeeld Warren Buffett en Elon Musk, heren die dankzij hun royale aandelenbelang niet meer warm of koud worden van een maandelijksse zoethouder.

Ook in Europa staat de jaarlijkse beloning steeds schever in de verhouding met wat maatschappelijk aanvaardbaar is. De koppeling met



**SLAPPE KNIËN
BIJ DE RVC
ZORGEN VOOR
EEN TE HOOG
SALARIS VOOR
DE CEO**

GERBEN EVERTS

is directeur van de VEB

geleverde prestaties en de beloning in vergelijkbare belangrijke functies en verantwoordelijkheden is zoek. De ons-kent-ons-cultuur, slappe knieën en het gebrek aan maatschappelijke antenne bij veel commissarissen zijn oorzaken hiervan.

Een kandidaat-ceo wordt beoordeeld op z'n visie, presentatie en onderhandelingskwaliteiten. Netjes ingefluisterd door de headhunter sluit die visie naadloos aan bij wat commissarissen zoeken. En de onderhandelingskwaliteiten van de potentiële ceo worden afgemeten aan de wijze waarop deze de salarisonderhandelingen voert. Hoe hoger de inzet en des te harder de vuist op tafel, hoe geschikter de kandidaat, zo wordt gedacht.

NIET HOPELOOS

Als de commissarissen even door zouden denken, zouden ze moeten oordelen dat als iemand zo goed voor zichzelf op kan komen, dit zijn ware aard en intrinsieke motivatie kleurt. En zo zijn we dus in de situatie beland van *excessive pay for mediocre performance*.

Is de situatie hopeloos? Gelukkig niet. Sinds kort stemmen beleggers jaarlijks op de aandeelhou-

dersvergadering over de manier waarop over beloningen wordt gerapporteerd. Het maakt dat ondernemingen nog meer op hun tellen moeten passen bij belonen.

De VEB volgt de beloningsontwikkelingen al jaren op de voet. Het kan veel zeggen over de cultuur binnen een onderneming en duidelijk maken of er daadwerkelijk wordt gestuurd op zaken die de onderneming zegt belangrijk te vinden.

STRENGER

En we zijn bepaald niet alleen. Norges Bank Investment Management is de grootste belegger ter wereld. In dit fonds vol Noorse olie- en gasopbrengsten zitten beleggingen in 9.000 beursgenoteerde bedrijven wereldwijd (gemiddeld een 1,5 procent-belang). Norges is al tijden kritisch op beloningen en pikt het nu niet langer. De beleggingsgigant dreigt de regie bij ondernemingen naar zich toe te trekken als te weinig wordt gedaan aan duurzaamheid of als de manier van belonen uit het lood is geslagen.

Dat mag een voorbeeld voor beleggers zijn. Aandeelhouders moeten strenger worden en het langetermijnbelang van de vennootschap opnieuw centraal stellen. Excessieve topbeloningen, gecamoufleerd door een ondoorgroondelijke structuur, horen daar niet bij. De geheel onnodige jaarlijkse cadeautjes staan niet in verhouding tot de geleverde prestaties, worden te duur voor aandeelhouders en zijn maatschappelijk onaanvaardbaar.