

maar kiezen toch een andere route. Zij willen de vaste vergoedingen verhogen en gedeeltelijk uitkeren in aandelen. Dat blijkt uit de agenda van de avo die gepland staat voor eind mei. Het beoogde resultaat: ervoor zorgen dat het huidige bestuur stabiel blijft tijdens de periode dat ASR de complexe integratie van de recent overgenomen Nederlandse activiteiten van Aegon moet bolwerken.

Het basissalaris van ceo Baeten maakt in het voorgestelde beloningsbeleid een sprong van 946 duizend euro naar 1,36 miljoen euro. Van deze nieuwe vergoeding wordt 30 procent uitgekeerd in aandelen die hij minimaal vijf jaar moet aanhouden (*lock-up*-periode). Voor cfo Ewout Hollegien en operationeel directeur Ingrid de Swart zal deze aandelencomponent 20 procent van hun eveneens verhoogde vaste salaris uitmaken.

Met een variabel element in een nieuw jasje geeft ASR gehoor aan de wens van een deel van het aandeelhoudersbestand. In de beleggerswereld leeft de wens in ieder geval een vorm van variabele beloning te hebben om een belangenparallel te creëren tussen beleggers en het bestuur. Het mag een iets andere naam hebben, maar met een vaste uitkering in aandelen van een deel van het basissalaris doet variabele beloning toch weer haar intrede bij de verzekeraar. Wel is het zo dat de toekenning van de aandelenbeloning niet gekoppeld is aan het behalen van vooraf bepaalde financiële doelen.

ASR neemt met de verhoging toch al iets van een voorschot op een succesvolle samensmelting met het overgenomen Aegondeel. Maar succes moet nog blijken. Niet uit te sluiten is dat juist een hogere beloning voor de top voor enige wrevel zal zorgen bij werknemers van wie de banen op de tocht staan. ASR denkt dat het over drie jaar 185 miljoen euro aan jaarlijkse kosten kan

ADYEN- TOPMAN PIETER VAN DER DOES BUNGELT STEEVAST ONDERAAN IN LIJSTJES VAN DE BELONING VAN BESTUURDERS

besparen door bijvoorbeeld dubbele functies te schrappen en activiteiten samen te voegen.

De beloning bij de ASR-top was, en blijft na de verhoging, lager dan die bij collega-verzekeraars NN en Aegon. De Utrechtse verzekeraar zag in korte tijd twee keer een cfo overstappen naar een ander Nederlands bedrijf waar de beloningen hoger liggen.

VOORSTEL 2: NIEUWE VERGELIJKINGSGROEP (ADYEN)

Ook commissarissen van betaaldienstverlener Adyen hebben gesleuteld aan de uitgangspunten voor de beloning. Een belangrijke wijziging is dat het totale beloningsniveau van de Adyen-top vanaf 2024 wordt gekoppeld aan een nieuwe vergelijkingsgroep die commissarissen ieder jaar kunnen aanpassen. Tot nu toe waren de andere AEX-bedrijven het referentiepunt. Hoe de samenstelling van de nieuwe *peer group* er precies uitziet, blijft nog even in nevelen gehuld. Pas in het jaarverslag over 2023 (verschijnt in maart 2024) gaan de commissarissen dat openbaren. Maar als bijvoorbeeld ook Amerikaanse (fin-)techbedrijven aan de *peer group* worden toegevoegd, ligt het voor de hand dat de beloning omhoog zal gaan. Wel wil Adyen het aandeel Amerikaanse bedrijven maximeren op 40 procent. In de VS heerst een andere beloningsmoraal, waar het Amsterdamse bedrijf naar eigen zeggen niet te veel in mee wil gaan. Het bedrijf wil maximaal op mediaanniveau gaan belonen.

Een nieuw element in het voorgestelde beloningsbeleid is ook de mogelijkheid tekengeld in contanten of aandelen toe te kennen aan bestuurders die van buiten Adyen komen. "Dat stelt ons in staat het best beschikbare talent aan te trekken in onze wereldwijde markt voor talenten", aldus de commissarissen.

De topmanagers van het

AEX-fintechbedrijf hebben nog nooit bonussen ontvangen, terwijl het beleid wel ruimte geeft om een bonus uit te keren van maximaal 20 procent van het basissalaris. Topman Pieter van der Does bungelt steevast onderaan in lijstjes van de beloning van bestuurders. Zijn totale beloning was vorig jaar 692 duizend euro. Dit was onderdeel van de typische cultuur van het concern, de *Adyen-formule*. In zekere zin lijkt Adyen nu toch mee te gaan in de wedloop van hogere beloningen tussen technologiebedrijven. Zij het in bescheiden vorm.

VOORSTEL 3: MISLUKTE OVERNAME STUWT BELONINGEN (JUST EAT TAKEAWAY)

Niet goed gepresteerd, wel een hogere beloning. Dat staat haaks op het uitgangspunt van belonen naar presteren, maar toch menen de commissarissen dat het vierkoppige bestuur van Just Eat Takeaway (JET) hogere salarissen verdient. Bestuurders zien hun vaste salaris vanaf dit jaar flink stijgen. Op 17 mei komen bestuur en commissarissen de aandeelhouders van het moeilijk draaiende JET onder ogen. Topman Jitse Groen krijgt er, als het voorstel wordt goedgekeurd, ruim 37 procent bij, van 488 duizend euro naar 670 duizend euro. Cfo Brent Wissink gaat van 462 duizend euro naar 645 duizend euro.

De commissarissen voeren als argument voor de voorgestelde verhoging aan dat JET "groter en complexer" is geworden. De huidige salarissen stammen nog uit 2019, schrijven zij. Die zijn vastgesteld voordat JET het Britse Just Eat kocht en zich verslikte in de overname van Grubhub.

Het aandeel JET is mede door de waardevernietigende miljardenovername van het Amerikaanse Grubhub en door een zwabberende strategische koers met 85 procent gedaald in de laatste twee jaar. Dat maakt het