



BONUS MOET WEER PRESTATIEBELONING WORDEN

VEB PRESENTEERT BELONINGSKIT VOOR BEURSFONDSEN

Als er iets geleerd kan worden van vorige crises dan is het wel dat we ook de malaise van nu gaan vergeten. Nu is het moment om lering te trekken uit de omstandigheden die hebben geleid tot de huidige economische tegenwind.

Een van de oorzaken van de kredietcrisis zijn de onverantwoord hoge risico's die bestuurders hebben genomen, daartoe aangemoedigd door de torenhoge bonussen die hen in het vooruitzicht werden gesteld. Het verband tussen beloning en prestatie is in de loop der jaren diffuser geworden en in sommige gevallen volledig uit het oog verloren.

De Vereniging van Effectenbezitters presenteert de Beloningskit voor beursfondsen. Deze bevat een aantal aanbevelingen op het

gebied van beloning van bestuurders van beursgenoteerde bedrijven in Nederland. Een belangrijke grondgedachte daarbij is dat bonussen weer moeten worden wat ze oorspronkelijk waren: een prestatiebeloning.

De verantwoordelijkheid voor een deugdelijk beloningsbeleid ligt in eerste instantie bij de toezichhouders en bestuurders. Maar ook aandeelhouders moeten hun verantwoordelijkheid nemen als controleurs van directie en commissarissen. Want dat deze laatste niet altijd in staat zijn om een verantwoord beloningsbeleid op te tuigen, is inmiddels zonneklaar.

DE BELONINGSKIT

Deze voorstellen van de VEB tot verandering

van het beloningsbeleid hebben betrekking op alle beursgenoteerde ondernemingen in Nederland. Eerst leest u enkele algemene beginselen. Daarna treft u de uitwerking hiervan aan vervat in een aantal best-practice bepalingen voor een adequaat, evenwichtig en rechtvaardig beloningsbeleid.

DE BASIS

Principes

1. Het beloningsbeleid brengt de **belangen** van aandeelhouders en bestuurders zo veel mogelijk op één lijn.
2. De totale beloning bestaat voor niet meer dan de **helft** uit een variabele beloning.
3. Een variabele beloning is alleen passend bij **bovengemiddelde prestaties**. Gemiddelde en benedengemiddelde prestaties leiden niet tot een bonus. Prikkel werken twee kanten op. Uitstekende prestaties verdienen een beloning, ondermaatse een inhouding of terugbetaling hiervan. Bij ontslag wordt aan falende bestuurders geen vertrekpremie toegekend.
4. De beloningsstructuur (dus inclusief ontslagvergoeding) is **eenvoudig en inzichtelijk**. Zij bevordert de belangen van de vennootschap op middellange en lange termijn en zet niet aan tot gedrag van bestuurders in uitsluitend hun eigen belang noch tot het nemen van onverantwoorde risico's.
5. Iedere wijziging in het beloningsbeleid moet **voorgelegd** worden aan de aandeelhouders. De Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AvA) is hiervoor een vanzelfsprekend platform. De raad van commissarissen moet aandeelhouders een adequate toelichting geven over nut en noodzaak van de voorgestelde wijziging(en). Bovendien

AD BASISPRINCIPE 1

BELOOND VOOR FALEN

De ontslagen en falende Fortis-bestuursvoorzitter Jean-Paul Votron nam vorig jaar 6 miljoen euro mee naar huis. Hierbij inbegrepen een bonus voor de 'geslaagde' overname van ABN Amro van 2,5 miljoen euro, een vertrekpremie van 1,3 miljoen euro en een langetermijnbonus van 1,9 miljoen euro voor "waardecreatie". Ironisch genoeg blijkt achteraf dat juist de veel te dure en slecht georganiseerde overname van ABN Amro de ondergang van Fortis inluide.

Verder kregen verschillende topmannen bonussen waar ze volgens vooraf opgestelde richtlijnen geen recht op hadden. Zo toverden de commissarissen van verfloerend Akzo Nobel met behulp van de nodige correcties een negatieve 'economic value added' (eva) – een maatstaf voor waardecreatie – om in een positief resultaat. Zelfs na de aanpassingen zijn de doelstellingen voor uitkering (eva: 700 miljoen euro) niet gehaald. Toch werd de kortetermijnbonus gewoon uitgedeeld. Bij Shell kreeg Jeroen van der Veer een extraatje van ruim 2 miljoen euro, terwijl de al weinig uitdagende doelstellingen niet gehaald zijn. Shell moest het gemeten naar totaal aandeelhoudersrendement (dividend en koersresultaat) beter doen dan twee van de vier slechtst presterende concurrenten in de periode 2006 en 2008. Shell eindigde over deze periode op de vierde plaats, maar commissarissen vonden dat de derde plek beter recht deed aan de prestaties (het verschil met nummer drie was immers "verwaarloosbaar") en dus keerde Shell zijn bestuurders een forse bonus uit.