

AD BIJZONDERE OMSTANDIGHEDEN 4

GOLDEN HELLO

De nieuw aangetrokken financieel directeur Patrick Flynn van de aan het staatsinfuus gelegde bank-verzekeraar ING kreeg gratis 100.000 (certificaten van) aandelen om hem over de streep te trekken. Ook de kersverse topman van Unilever, Paul Polman, ontving een 'golden hello' in de vorm van bijna 1 miljoen euro om zijn pakket opties bij zijn oude werkgever Nestlé af te kopen. ASML wil de zoektocht naar een nieuwe bestuurder vergemakkelijken door een welkomstbonus in het vooruitzicht te stellen van maximaal 50.000 onvoorwaardelijke aandelen en 50.000 onvoorwaardelijke opties.

8. Claw back clause: de raad van commissarissen heeft de (discretionaire) bevoegdheid om een in een boekjaar toegekende (voorwaardelijke) variabele bezoldigingscomponent terug te vorderen indien deze is toegekend op basis van onjuiste financiële gegevens of in het geval van bijzondere omstandigheden. Onder deze claw back clause valt ook de bevoegdheid van commissarissen om de vertrekregeling bij te stellen.

BIJZONDERE OMSTANDIGHEDEN

9. Een **afkoopsum** mag nooit meer bedragen dan één jaarsalaris (zonder bonussen). Als bestuurders tijdens een boekjaar vertrekken, wordt op het moment van aftreden (dus onverwijld) de vertrekvergoeding gepubliceerd.

De hoofdregel voor het toekennen van een ontslagvergoeding moet zijn dat slecht management (wanprestatie) nimmer mag worden beloond. Voor een bestuurder die direct of vrijwel direct na zijn aftreden een vergelijkbare functie aanvaardt, is een vertrekvergoeding niet passend. Vertrekregelingen dienen ter compensatie van het risico dat een bestuurder na vertrek tijdelijk of langdurig geen of minder inkomen zal genieten. Falende bestuurders dienen nooit een vertrekpremie te krijgen. Bij vrijwillig vertrek kan evenmin sprake zijn van een vertrekvergoeding. Financiële acrobatiek bij vertrekregelingen behoort tot het verleden. Zo zijn de volgende, recent gebruikte sluiproutes uit den boze:

- a. de gewezen bestuurder blijft wel in dienst, maar is niet meer actief betrokken bij de vennootschap: de onderneming betaalt in dit geval salaris voor bepaalde periode door.
 - b. de voormalige bestuurder wordt adviseur van de onderneming en krijgt zijn oorspronkelijke salaris doorbetaald.
 - c. onderneming doet een extra storting in de pensioenpot van de betreffende bestuurder.
 - d. ook een vrijwillig vertrekkende bestuurder krijgt een vertrekvergoeding.
10. Speciale **overnamebonussen** en change of control clauses dienen vooraf expliciet te zijn goedgekeurd door de aandeelhoudersvergadering. Vroegtijdige afwikkeling van lange termijnregelingen bij overnames behelst een wijziging van het goedgekeurde beloningsbeleid en vereist specifieke goedkeuring van de aandeelhoudersvergadering.

Het beloningsbeleid dient zo te worden vormgegeven dat bestuurders niet excessief worden beloond alleen vanwege het feit dat er een overname plaatsvindt. De variabele beloning is te allen tijde gerelateerd aan de prestaties. Bij overnamebiedingen dienen de nog slechts voorwaardelijk toegekende optie- en aandelenregelingen te worden afgerekend tegen (maximaal) de gemiddelde koers van de twee jaar voorafgaand (inclusief biedprijs) aan het bod. Dit geeft een representatiever beeld van het presteren van de bestuurder. Zo wordt voorkomen dat een min of meer toevallige koersstijging als gevolg van een openbaar bod volledig ten goede komt aan de bestuurder.

11. Geen toekenning van **matching shares**. Dit zijn extra aandelen die bestuurders kunnen krijgen als zij onvoorwaardelijk toegekende aandelen bijvoorbeeld 5 jaar aanhouden. In de praktijk komt nu voor dat een bonusaandeel kan worden "verdiend" voor iedere 5 aandelen die reeds in bezit zijn. De 'beloning' voor het aanhouden van aandelen in de onderneming moet worden gevonden in koerswinst en dividend.
12. Een onderneming keert geen onvoorwaardelijke **sign-on bonussen** uit. Een welkomstbonus is ongepast aangezien er nog geen enkele prestatie is geleverd. Voor zover de raad van commissarissen wel een speciale vergoeding meent te moeten toekennen, is deze voorwaardelijk en afhankelijk van het realiseren van vooraf gepubliceerde, meetbare en objectieve doelstellingen.
13. **Bijzondere vergoedingen** zoals verhuisvergoedingen, schoolgeld voor kinderen en dergelijke worden zo veel mogelijk beperkt. In ieder geval dienen deze transparant en expliciet vermeld te worden in het jaarverslag (dus niet in de kleine lettertjes). ■



AD BIJZONDERE OMSTANDIGHEDEN 5

ABSURDE COMPENSATIE

Topman Sandy Lyons van Draka ontving over 2008 "allowances" (vrij vertaald: uitkeringen) van liefst 423.343 euro. De vergoeding komt daarmee aardig in de richting van zijn basissalaris van 516.250 euro. De uitkering moet de bestuursvoorzitter compenseren voor huisvestingskosten, schoolgeld en de kosten van kinderopvang, aldus het jaarverslag over 2008. Misschien nog erger dan de absurd hoge beloning is dat Draka dit nooit heeft gecommuniceerd naar zijn aandeelhouders. In het beloningsbeleid, dat in 2007 nog door de aandeelhoudersvergadering is goedgekeurd, is de vergoeding namelijk niet opgenomen. "De vergoeding is afgesproken met Lyons toen hij nog werkzaam was bij de joint venture Comteq-Alcatel en de raad van commissarissen heeft hier geen invloed op gehad", aldus president-commissaris Fritz Fröhlich.