

NSI – KLEINER BEDRIJF, HOGERE MAXIMALE BONUSSEN

Hogere beloningen worden vaak gerechtvaardigd door te wijzen op de groei van een bedrijf. Maar symmetrisch is het denken in de bestuurskamer over salarissen niet. Een afgeslankt concern leidt namelijk niet snel tot loonmatiging. Dat blijkt maar weer eens uit de beloningsplannen van vastgoedinvesteerder NSI. Het basissalaris (plus 7 procent, tot 466 duizend euro), de mogelijke jaarbonus en de maximale meerjarenbonus van bestuursvoorzitter Bernd Stahl gaan omhoog. Zijn totale pakket tikt bij maximaal presteren straks 1,6 miljoen euro aan, bijna 70 procent meer dan hij nu in die situatie kan bijschrijven. De net aangetrokken financieel directeur (cfo) Elke Snijder kan ruim de helft meer gaan verdienen dan haar voorganger.

Voor de kritische volger is de timing van de plannen op zijn minst vreemd. NSI is namelijk gekrompen. Afgelopen jaar daalde de boekwaarde van de kantoren met 15 procent naar grofweg één miljard euro. Dat kwam door afwaarderingen en de verkoop van drie panden. De vastgoedinvesteerder heeft het lastig door de hogere rente, beperkte schaalgrootte, een nakende afschaffing van de belastingvrijstelling en het thuiswerken. De beurskoers is op een historisch dieptepunt beland.

SALARISSPRONG

Toch rechtvaardigt NSI de mogelijke salarissprong juist met een verwijzing naar de beperktere omvang en de “ongeziene uitdagingen in een uitdagend commercieel vastgoedlandschap”. Dit stelt “hogere eisen” aan bestuurders die “meer ondernemerschap

moeten tonen”. En: voor het oude salaris wilde niemand naar NSI komen. In de zoektocht naar een nieuwe cfo kregen commissarissen naar eigen zeggen meermaals nul op het rekest van kandidaten die de beloning te laag vonden. Volgens NSI is de “concurrerende markt voor gekwalificeerd talent dramatisch gekanteld” in vergelijking met 2016, het jaar dat Stahl bij het bedrijf begon. “Kandidaten wilden een meer uitdagend en concurrerend beloningspakket”, zo is te lezen in een relaas dat NSI begin april publiceerde. Opmerkelijk genoeg is het supplement ondertekend door ceo Stahl. Dat deed hij namens de commissarissen, die belast zijn met het opstellen van het beloningsbeleid, maar ongewoon is het wel.

NABRANDER

De nabrander kwam niet vrijwillig. Het was een negatief stemadvies van het invloedrijke Glass Lewis dat de reactie uitlokte. Het stemadviesbureau adviseerde zijn klanten, waaron-

IN DE ZOEKTOCHT NAAR EEN NIEUWE CFO KREGEN COMMISSARISSEN VAN NSI MEERMAALS 'NEE' TE HOREN VANWEGE EEN TE LAGE BELONING



der veel professionele beleggers, het beloningsplan van tafel te vegen. De repliek van NSI maakt duidelijk dat de stemadviseur flink van leer is getrokken tegen het voorstel. Het ziet de hogere maximale langetermijnbeloning, die mede het gevolg is van een nieuwe vermenigvuldigingsfactor, niet zitten. Ook is Glass Lewis fel tegen het afschaffen van de verplichting voor het bestuur een deel van hun jaarlijkse cashbonus te investeren in NSI-aandelen. Verder verweet Glass Lewis het bedrijf een gebrekkige motivering van het nieuwe plan, met te weinig bedrijfsspecifieke argumenten.

De extra tekst en uitleg van NSI leest als een noodkreet. Het hoopt daarmee aandeelhouders alsnog over te halen het nieuwe beloningsraamwerk te fatteren. Vlak voor het ter perse gaan van Effect werd duidelijk dat het nieuwe beleid werd afgeserveerd met een tegenstem van 35,1 procent. Ook de VEB stemde tegen dit agressieve beleid. NSI liet in de vergadering weten opnieuw de dialoog aan te zullen gaan met aandeelhouders over de beloningen.



FLEX-KANTOOR DE RODE OLIFANT AAN HET MALIEVELD IN DEN HAAG. FOTOGRAAF: CAKI MEDIA