

**AVA-UPDATE 2024**

Bokkensprongen bij bestuurdersbeloningen

VARIABELE BELONING VOLGENS DE VEB

- Bedrijven moeten duidelijke maxima aangeven voor de jaarbonus en variabele langetermijnbeloning.
- Vooraf moet duidelijk zijn op welke doelstellingen bestuurders worden afgerekend, en tot welke bonussen behaalde prestaties kunnen leiden.
- Kortetermijnbonussen zijn geen geschikt instrument, omdat nog maar moet blijken hoe bestendig de geleverde prestaties zijn.
- Het beoordelen van prestaties van bestuurders moet plaatsvinden over een aanzienlijk langere periode dan de momenteel gangbare evaluatieperiode van drie jaar. Vijf of tien jaar is een betere periode.

Het vergaderseizoen is nog maar net afgetrapt, of aandeelhouders uiten al hun ongenoege over herziene beloningspakketten van bestuurders. Vier jaar geleden kregen beleggers meer inspraak over het beloningsbeleid bij beursbedrijven. Van die macht maken ze dankbaar gebruik, zo blijkt.

Als meer dan 25 procent van

het aandelenkapitaal tijdens de aandeelhoudersvergadering (ava) 'tegen' stemt, is een nieuw beloningsplan van de baan en moeten commissarissen terug naar de tekentafel. Voor een aantal bedrijven is dit risico tijdens de lopende ava-cyclus niet geheel denkbeeldig. Vijf markante voorstellen van bedrijven die bokkensprongen met bestuurdersbeloningen voor ogen hebben.