

POSTNL – UITSTEL, GEEN AFSTEL

PostNL nam het beloningsbeleid ook onder de loep. Het wil met de invoering van een nieuw beleid het *pay for performance*-mechanisme beter tot uiting laten komen – lees: een hogere bonus kunnen toekennen.

Maar de remuneratiecommissie liet bij monde van voorzitter en PvdA-coryfee Ad Melkert weten dat het “nog niet het moment is” om het variabele deel van de beloning opwaarts bij te stellen. Hij wees op de “sociale context” waarin PostNL opereert en het feit dat ceo Herna Verhagen bij de kwartaalcijfers in februari een dringende oproep aan de politiek deed om de postwet aan te passen. PostNL wil meer tijd krijgen – eerst twee dagen en op termijn drie dagen – om de post rond te brengen, zodat kostendekkend geopereerd kan worden. Nu is de postdienst structureel verlieslatend en het verlies neemt elk jaar toe, zo gaf het bedrijf aan. Hogere bonussen terwijl PostNL minder vaak post wil bezorgen; het is een boodschap die niet zo lekker valt.

CARTE BLANCHE

Het nieuwe beloningsbeleid is in de ava van 16 april overigens wel goedgekeurd, maar Melkert deed de toezegging dat de daadwerkelijke invoering van hogere bonussen is uitgesteld “tot een meer geschikt moment”. In feite vroeg Melkert carte blanche om de bonussen vanaf 2025 – al dan niet geleidelijk – te verhogen tot het nu voorgestelde maximum.

In het nieuwe beleid kan het PostNL-bestuur een hogere jaarbonus in cash ontvangen – van 37,5 procent naar 60 procent van het basissalaris – terwijl de

meerjarenbonus verdubbelt tot 75 procent van het vaste salaris. Hoewel PostNL-bestuurders niet buitensporig veel verdienen in vergelijking met collega-ceo's, zitten ze wel aanmerkelijk hoger dan ministers of hoge ambtenaren. En in sommige opzichten – de verdiensten van de postdivisie zijn sterk afhankelijk van de politiek – vertoont PostNL veel trekjes van een staatsbedrijf.

STORTVLOED AAN NIEUWE BELONINGS- VOORSTELLEN IN AVA-CYCLUS 2024

Aandeelhouders hebben, naast het jaarverslag, de komende weken nog iets om goed te bestuderen. Commissarissen bij veel beursondernemingen hebben afgelopen maanden namelijk gewerkt aan een nieuw beloningsbeleid voor de bestuurstop. In de meeste gevallen ging dat om een ‘verplichte’ exercitie, omdat het huidige plan uit 2020 stamt. Na vier jaar zijn bedrijven verplicht het beloningsbeleid opnieuw te bekijken en door aandeelhouders te laten goedkeuren.

Dit seizoen mogen aandeelhouders – afgaand op de op dit moment beschikbare ava-agenda's – zich bij een derde (25) van de 75 grootste ondernemingen uitspreken over een aangepast beloningsplan. Soms gaat dat om niet meer dan wat punten en komma's, maar in veel gevallen blijken de uitgangspunten voor de jaarbonus of variabele langetermijnbeloning flink op de schop te gaan.

Bedrijven die een nieuw beloningsbeleid hebben opgetuigd, zijn onder andere de AEX-fondsen Heineken, KPN, Philips, ING Groep en ABN Amro. Van de middelgrote beursondernemingen presenteren Fugro, Arcadis, Corbion en Signify een nieuw beloningsraamwerk. Uit de smallcap-index gaat het onder meer om Wereldhave, SIF, NSI, Acom en TomTom.



DE VEB
HOUDT U
VIA DE WEBSITE
(WWW.VEB.NET)
OP DE HOOGTE
VAN HET LAATSTE
NIEUWS UIT DE
AVA'S.

COMMISSARIS
MELKERT VOND
HET NIET HET
JUISTE
MOMENT OM DE
BONUSSEN TE
VERHOGEN

Hoeveel ongenoegen er onder aandeelhouders ook leeft over de prestaties van PostNL en de alsmaar verder wegzakkende beurskoers, ze lieten het nieuwe beloningsbeleid gelaten over zich heen komen. Op een enkele dissident na, kon het voorstel rekenen op een bijna maximale steun van ruim 99 procent van het vertegenwoordigde aandelenkapitaal.