



OPVALLEND: EEN EXTRA PAKKET AANDELEN ALS NIEUW BELONINGS- INSTRUMENT

BIJ VARIABELE BELONING KAN ONAFHAN- KELIJK TOEZICHT IN HET GEDRANG KOMEN

Amerikaanse krijgt daar jaarlijks UMG aandelen (RSU, *restricted share units*) ter waarde van 210 duizend euro bovenop. Haar vergoeding stijgt daardoor met 150 procent. Voor een 'gewoon' lid betekent de wijziging zelfs een verhoging van 175 procent ten opzichte van het huidige niveau. Voortaan bestaat het grootste deel van het beloningspakket zelfs uit aandelen. Al na één jaar kunnen de UMG functionarissen vrij over de aandelen beschikken. Anders dan deze termijn geldt er verder geen minimale aanhoudperiode.

De manoeuvre van UMG volgt op een marktverkenning waarin het muziekconcern het concurrentievermogen van zijn vergoedingen onder de loep heeft genomen. Er is gekeken naar een "peergroep met toonaangevende media- en entertainmentbedrij-

ven uit vooral de VS" en naar een vergelijkingsgroep bestaande uit "grote Nederlandse bedrijven", zo is te lezen in de toelichting op het plan. Door de beloning te spiegelen aan Amerikaanse bedrijven laat de conclusie van de exercitie zich raden. "De beloning van onze niet-uitvoerende bestuurders is significant lager dan het niveau van de sector-peergroep", aldus de beloningscommissie. Die wijt de kloof aan het ontbreken van een op aandelen gebaseerde beloning voor de commissarissen.

Ondanks het omstrede plan, was echt veel spanning tijdens de ava (16 mei) sowieso niet te verwachten. Dat komt door een handigheidje dat UMG uithaalde, vlak voordat het in 2021 in Amsterdam naar de beurs ging. In de statuten legde het bedrijf toen vast dat voor een nieuw

beloningsbeleid al een gewone meerderheid van stemmen volstaat. Met die truc omzeilde het concern dat driekwart van de aandeelhouders moet instemmen, zoals in Nederland vereist is. De steun van de meerderheid was op voorhand al wel zeker. Ongeveer de helft van het aandelenkapitaal van UMG is in handen van drie grootaandeelhouders die ook ieder een niet-uitvoerende bestuurder hebben afgevaardigd. Twee van hen zetelen bovendien in de beloningscommissie en zijn medeverantwoordelijk voor het controversiële plan. Hoewel ook institutionele beleggers vooraf ernstige bedenkingen hadden, gingen aandeelhouders massaal akkoord met het beloningsbeleid. Slechts twee procent keerde zich tegen het voorstel.

NOT DONE

Een vergoeding voor toezichthouders in aandelen mag in sommige sectoren (biotech) en landen (Verenigde Staten) lang geleden al haar intrede hebben gedaan, binnen de Nederlandse verhoudingen blijft dit *not done*. Weliswaar is geen sprake van een aandelentoekenning die afhankelijk is van bepaalde financiële of niet financiële prestaties, feit blijft dat het een vorm van variabele beloning is. Daardoor kan onafhankelijk toezicht in het gedrang komen. Het zet de deur – op zijn minst op een kiertje – open voor belangenconflicten en een meer op eigen financieel gewin gebaseerd toezicht. Zo is een functionaris misschien net iets minder geneigd slecht nieuws naar buiten te brengen omdat dat de waarde van zijn aandelenpakket kan raken.

Niet voor niets bepaalt de Nederlandse code voor goed ondernemingsbestuur dat commissarissen geen op aandelen gebaseerde beloning mogen ontvangen. Die gedragsregels zijn alleen niet bindend. Bedrijven mogen daarvan afwijken, als ze dat maar toelichten.