



# DE BERMUDA-BONUSSEN VAN AEGON

**Het nieuwe beloningsbeleid dat Aegon aan zijn aandeelhouders voorlegt is er één op steroïden.**

Kort nadat Aegon vorig jaar zijn Nederlandse activiteiten verkocht aan ASR, verhuisde het naar Bermuda en streek neer in hoofdstad Hamilton. Bijkomend gevolg was dat dat DNB geen hoofdtoezichthouder meer kon zijn van het bedrijf. Een oorzakelijk verband zal Aegon ontkennen, maar feit is dat het bedrijf pijlsnel na de verhuizing de beloning van ceo Lard Friese onder handen heeft genomen.

Friese moet weliswaar genoeg nemen met een fors lager basissalaris – dat gaat met circa drie ton omlaag naar 1,4 miljoen euro – maar de prijspakkers zitten in het variabele deel van zijn vergoeding. Zijn maximale jaarbonus (in cash) wordt opgeschroefd en er komt een nieuwe beloningscomponent bij: de meerjarenbonus in aandelen. Op Bermuda geldt niet zoiets als een wettelijk bonusplafond voor financiële instellingen. In Nederland was de variabele beloning voor de Aegon-bestuurders beperkt tot eenmaal het basissalaris.

Het idee van de Aegon-commissarissen zal zijn dat de nieuwe beloning van Friese voor het grootste deel resultaatafhankelijk is. Dat moet daadwerkelijk door de ceo worden verdiend, in plaats van het gegarandeerde bedrag van het basissalaris.

Maar met het *pay for performance*-gehalte blijkt het in de nieuwe praktijk wel mee te vallen. In zo'n beetje alle reële toekomstscenario's voor Aegon, zal de topman meer gaan verdienen dan onder het oude beleid. Bij goede prestaties kan Friese zelfs (extreem) veel meer verdienen, maar ook bij middelmatige prestaties gaat zijn beloning omhoog. De Aegon-topman zal wel wat meer geduld moeten opbrengen dan onder het oude beleid. Het grootste deel van zijn nieuwe beloning bestaat uit prestatie-aandelen die pas na enkele jaren zullen vrijvallen.

## MEERDERHEID

Kan de verhuizing naar Bermuda Aegon helpen om dit nieuwe beloningsplan door te drukken?

Op het eiland is goedkeuring van aandeelhouders voor een nieuw beloningsbeleid volgens de lokale wetten niet eens noodzakelijk. Een bedrijf kan eenzijdig het beloningsmodel wijzigen. Aegon heeft er – mede na protest en op aandringen van beleggers – echter wel voor gekozen om het nieuwe beloningsbeleid voor te leggen aan aandeelhouders. De verzekeraar heeft in de statuten laten vastleggen dat het nieuwe beleid kan worden ingevoerd als meer dan de helft van het aanwezige kapitaal op de aandeelhoudersvergadering hiermee instemt.

Of die meerderheid behaald wordt, is ook nu nog niet zeker, maar de horde is in ieder geval makkelijker te nemen dan binnen de Nederlandse constellatie waar een verzwaarde meerderheidseis geldt van 75 procent. Aandeelhouders mogen tijdens de aandeelhoudersvergadering (ava) op 12 juni een oordeel vellen over het plan. Wie er geen intercontinentale vlucht voor over heeft om naar Hamilton af te reizen, kan de bijeenkomst ook gewoon thuis achter het scherm volgen en live vragen stellen.



## Top 10

### WERKLOOSHEIDSPERCENTAGE EU

**De arbeidsmarkt in Nederland is nog steeds zeer krap.**

Hoewel de werkloosheid de laatste maanden licht is opgelopen, hoort Nederland met een werkloosheidspercentage van 3,6 nog steeds bij de landen met de laagste werkloosheid in de EU. Het gemiddelde in de 27 lidstaten van de Europese Unie is een werkloosheid van 6 procent. Polen en Tsjechië voeren de lijst aan met een percentage van 2,9. Griekenland (10,2 procent) en Spanje (11,7 procent) bungelen onderaan.

### KOPLOPERS EUROPA

	EU-land	Werkloosheid
1	Polen	2,9%
2	Tsjechië	2,9%
3	Slovenië	3,1%
4	Malta	3,2%
5	Duitsland	3,2%
6	Nederland	3,6%
7	Ierland	4,3%
8	Hongarije	4,3%
9	Bulgarije	4,4%
10	Oostenrijk	4,9%
	<b>Gemiddelde EU</b>	<b>6,0%</b>

**Bron:** Eurostat, maart 2024. Werkloosheidspercentage onder de beroepsbevolking, gecorrigeerd voor het seizoen.

