

Volgens commissarissen van NN, onder leiding van Pauline van der Meer Mohr (ook commissaris bij ASMI en Ahold Delhaize), is een harde drempel voor het aandelenbezit niet nodig. Zij wijst op het feit dat ceo David Knibbe en zijn medebestuurder ieder jaar al 20 procent van hun basissalaris in aandelen ontvangen. Knibbe kreeg over 2023 1,5 miljoen euro in cash en ruim drie ton in NN-aandelen. Daarbovenop hebben bestuurders de mogelijkheid nog eens de helft van hun salaris te verdienen als jaarbonus. Ook dat deel wordt in aandelen uitbetaald. Bestuurders mogen de verkregen aandelen vijf jaar niet verkopen.

Bestuurders zouden zo in hun eerste benoemingstermijn een basissalaris in aandelen bij elkaar sprokkelen. Ook wijst Van der Meer Mohr erop dat het beloningsbeleid “meer financieel gedreven” zou worden als NN een drempelbezit zou invoeren. Dat is volgens haar niet wat de verzekeraar wil en niet in overeenstemming met de roep vanuit de maatschappij om meer nadruk te leggen op niet-financiële doelstellingen.

ING-commissarissen geven op hun beurt aan, het aandelenbezit van bestuurders “aan te moedigen”, maar daarover is niets verankerd in het beloningsbeleid. Ceo Steven van Rijswijk bezit op vrijwillige basis op dit moment circa 73 duizend aandelen, exclusief voorwaardelijk toegekende stukken, die tegen de huidige koers zo’n één miljoen euro waard zijn.

ASR Nederland heeft een “participatieregeling”, waarin de ceo driekwart van het basissalaris van circa één miljoen euro aan ASR-aandelen moest aanhouden, vorig jaar juist iets bijgeschaafd. “Om tegemoet te komen aan de wens een directere relatie te creëren tussen beloning en organisatiesucces”, aldus commissarissen. De verzekeraar is overgestapt op de systematiek die NN hanteert:



FOTO: SEPTEMBER 2024: SAM ALTMAN, CEO VAN OPENAI, IN DIALOGO MET EXOR-CEO JOHN ELKANN TIJDENS DE ITALIAN TECHWEEK IN TURIJN.



ceo Jos Baeten krijgt 20 procent van zijn jaarsalaris in aandelen ASR uitbetaald. Ook moeten bestuurders bij de Utrechtse verzekeraar, zolang zij in dienst zijn, ten minste een basissalaris aan aandelen aanhouden.

#### 4 WAT IS HET IDEE ACHTER AANDELENBELANGEN VOOR DE CEO?

De gedachte achter een aandelenbonus is dat ‘skin in the game’ zorgt voor meer doordachte, en dus betere, besluiten. Bestuurders zouden scherper zijn en beter zorgen voor het bedrijf als ze niet alleen een basissalaris toucheren, maar ook als mede-eigenaar van het bedrijf de pijn voelen van ongelukkige beslissingen. Of het succes van een goede beslissing – en koerswinst als gevolg daarvan – natuurlijk. Daarnaast wordt een grote aandelenpositie van insiders als een teken van vertrouwen in het bedrijf gezien.



IN DE STEM-  
RICHTLIJN  
ADVISEERT  
BLACKROCK  
DAT CEO'S  
NA EEN  
VERTREK BIJ  
HET BEDRIJF  
HUN  
AANDELEN  
VOOR EEN  
PERIODE VAN  
TWEE JAAR  
NIET MOGEN  
VERKOPEN

#### GROTE BELEGGERS

De toename van het aantal Nederlandse beursfondsen met een aandelenverplichting kan niet los gezien worden van de roep hierom, van vooral grote institutionele partijen.

Zo is BlackRock voorstander van dit principe. In zijn stemrichtlijn vraagt de grootste vermogensbeheerder ter wereld bedrijven een minimumdrempel in te stellen. De Amerikanen zien graag dat de *shareholding requirement* minimaal gelijk is aan de som van de jaar- en meerjarenbonus (*short en long term incentive*). Ter illustratie: als een ceo jaarlijks maximaal 300 procent van het basissalaris aan bonussen kan verdienen, zou de bestuurder ook minimaal datzelfde percentage van het basissalaris in aandelen moeten aanhouden.

In de stemrichtlijn adviseert BlackRock verder dat ceo's na een vertrek bij het bedrijf hun aandelen voor een periode van twee jaar niet mogen verkopen.