

BEDRIJVEN GEVEN TE WEINIG INFORMATIE OVER DE BELONING

Beursfondsen negeren voorschriften uit de code-Frijns voor goed ondernemingsbestuur stelselmatig. Nog steeds wordt onvoldoende geïnformeerd over bestuurdersbeloningen.

TEKST: JASPER JANSEN

Geen enkel beursfonds maakt duidelijk welke gevolgen toekomstige resultaten van de onderneming hebben voor de beloning van bestuurders. Deze zogenoemde scenarioanalyses moeten inzichtelijk maken hoe de verschillende beloningselementen voor bestuurders kunnen uitpakken. De aangepaste code-Tabaksblad van eind 2008, de code-Frijns, bevat voorschriften die aangeven dat commissarissen periodiek een scenarioanalyse moeten opstellen.

Onderzoek door de VEB wijst uit dat geen van de zestien grote en middelgrote ondernemingen (AEX en AMX) die hun aandeelhouders in 2010 een nieuwe beloningsbeleid voorschotelden een scenarioanalyse hebben opgenomen in het beloningsplan. Commissarissen zeggen intern wel te kijken naar de uitwerking op cashbonussen en aandelen- en optieregelingen van verschillende scenario's. Het is voor aandeelhouders die een afgewogen oordeel willen vormen essentieel om inzicht te krijgen in scenarioanalyses. De analyses van ten minste drie scenario's zouden openbaar moeten worden gemaakt: benedengemiddeld (doelstellingen niet gehaald), gemiddeld ('at target'), en bovengemiddeld.

CLAW BACK

Een ander nieuw voorschrift vindt meer gehoor bij bedrijven. 28 van de 41 onderzochte ondernemingen blijkt inmiddels de 'claw back' te hebben ingevoerd in het beloningsbeleid.

Deze regeling geeft commissarissen de bevoegdheid om bonussen die op basis van onjuiste (financiële) gegevens zijn uitgekeerd terug te vorderen. De keerzijde van de claw-backclausule is dat commissarissen zich daarmee kunnen indekken om beloningen discretionair omhoog bij te stellen. De kans op onaangename verrassingen lijkt daarmee groter geworden.

Hoewel de omarming van de claw back een verbetering is, rijst wel de vraag of commissarissen deze bepaling ooit zullen invoeren. Daarvoor is een sterk kritisch vermogen vereist. Ook moeten commissarissen over een lange adem beschikken als het tot een juridisch gevecht met de betrokken bestuurder mocht komen.

Anderzijds kan het invoeren van de claw back ook negatief uitstralen op de commissarissen zelf. Een onterecht toegekende bonus kan immers duiden op een door de commissarissen eerder goedgekeurd, ondeugdelijk beloningsbeleid en, meer in het algemeen, op gebrekkig toezicht op het handelen van bestuurders.

COMMISSIE-STREPPEL

De monitoringcommissie-Streppel kwam vorige week met de conclusies over de naleving van de code voor goed ondernemingsbestuur. De kern: de pijnpunten blijven overeind. Zo passen 51 van de 75 ondernemingen de regel die een vertrekpremie maximeert tot een basissalaris niet toe, maar leggen uit

waarom zij hogere vergoedingen hanteren. Streppel wil deze hardere bedrijven harder aanpakken en publiekelijk te kijk zetten. 'Naming and shaming' dus. Dit strengere regime gaat pas volgend jaar in. Toch waren er het afgelopen jaar ook al genoeg goudgerande aftochten die een vermelding waard zijn. Daarbovenop hebben aanzienlijk wat ondernemingen gewacht met het openbaar maken van de vertrekpremie tot de publicatie van het jaarverslag in het voorjaar. Of dat verstandig is valt nu te betwijfelen. ■

NAMING & SHAMING

De VEB doet al sinds het verschijnen van de code-Tabaksblad onderzoek naar de naleving van de code. Dit jaar is de nadruk gelegd op de nieuwe voorschriften, zoals de claw back. Hieruit blijkt dat van dertien ondernemingen de commissarissen niet (expliciet) de bevoegdheid hebben om bonussen terug te vorderen die zijn uitgekeerd op basis van onjuiste (financiële) gegevens: ASML, DSM, TomTom, Aalberts, AMG, Brunel, Crucell, Imtech, Mediq, Nutreco, Ten Cate, USG People en Vopak. De VEB juicht toe dat Streppel volgend jaar aan naming and shaming gaat doen. De VEB geeft graag een voorzetje met ondernemingen die de vertrekpremieregeling in de afgelopen jaren aan hun laars laptten:

Bestuurder	Bedrijf	Vertrekvergoeding	x Basis-salaris
Linda Cook*	Shell	€ 5,5 miljoen	5,3
Bart Hogendoorn	Ctac	€ 0,96 miljoen	3,4
Herman v. Campenhout	USG People	€ 1,5 miljoen	2,0
Stan Miller	KPN	€ 2,3 miljoen	2,6
Marcel Smits	KPN	€ 1,4 miljoen	2,5
Arthur Spector	AMG	€ 2,5 miljoen	2,5
Ian Smith	Reed Elsevier	€ 2,2 miljoen	2,4
Karel De Boeck	Ageas (Fortis)	€ 1,2 miljoen	1,5

*ROYAL DUTCH SHELL IS EEN PLC EN HOEFT STRIKT GENOMEN NIET TE VOLDOEN AAN DE CODE.