

Aan
Maximo Ibarra

Afdeling
RvB

Locatie
ToZ 21ste

Van
Rob van Braam

Afdeling
Centrale Ondernemingsraad

Locatie
TP5 923

Telefoon

Datum
21 februari 2019

Onderwerp
Standpunt COR voorgestelde
wijzigingen remuneratiebeleid

Ons kenmerk
19-COR-U003

Kopie aan
Hilde Garssen; Jasper Spanbroek;
Joris Kijzer

Geachte heer Ibarra, beste Maximo,

Bij monde van Jasper Spanbroek en email van Fred Ooms dd. 7-2-2019 is de COR gevraagd om een standpuntbepaling op grond van de artikelen 18 en 35 van de Statuten en op grond van artikel 2:135 lid 2 BW inzake door de Raad van Commissarissen voorgestelde wijzigingen met betrekking tot het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur, te agenderen op de AVA april 2019. Bijgaand ontvangt u ons standpunt, met het verzoek dit door te sturen naar de RvC.

De voorgestelde wijzigingen betreffen een aantal kleine aanpassingen op de bestaande STI en LTI beloningsregelingen voor leden van de RvB. De huidige systematiek blijft daarbij intact. Samengevat wordt in de STI het accent op aandelenbezit zwaarder aangezet, en de in LTI meer accent gezet op niet-financiële targets en overgestapt naar een algemene peer groep. De COR beziet dit als cosmetische wijzigingen, welke niet tot noemenswaardige effecten in hoogte en uitkering van de variabele beloning zullen leiden. Als zodanig staat de COR neutraal tegenover deze wijzigingen.

In breder verband constateert de COR dat het vorig jaar door de RvC aangekondigde studiejaar naar het beloningsbouwwerk voorsnog tot marginale aanpassingsvoorstellen heeft geleid. Dit terwijl de COR een aantal stevige aandachtspunten heeft meegegeven, en ook de ontwikkeling van de uitkeringen ons inziens aanleiding geeft tot veel verdergaande aanpassing.

Graag verwijzen wij in deze nogmaals naar ons standpunt inzake de voorgaande LTI wijziging in 2014 (kenmerk 14-COR-U021-LW), waarin wij constateerden dat de toenmalige aanpassingen zouden leiden tot eerder uitbetalen van bonussen. Gezien de uitkeringen in de opvolgende jaren is ons gebleken dat dit inderdaad heeft plaatsgevonden, met bijvoorbeeld een forse uitschieter in de LTI over 2017. Bovenal is de grilligheid en hoogte van de uitgekeerde bonussen niet te relateren aan onderliggende bedrijfsprestaties, wat toch het fundament zou moeten zijn onder welke variabele beloningsregeling dan ook. Wij zetten vanuit dit beeld gaarne de dialoog voort met RvC en RvB over verdergaande aanpassing van het beloningsbouwwerk van KPN naar de toekomst toe.

Samengevat vinden wij de wijzigingsvoorstellen een gemiste kans om echt een verandering te bewerkstelligen in het beloningsbeleid. Ons inziens moet beloning als geheel veel sterker prestatie-

gerelateerd zijn, dienen variabele beloningen vooral gebaseerd te worden op organische omzetgroei, en dient de totale beloning evenrediger verdeeld te zijn van CEO tot laagste niveau op de werkvloer.

De COR zal geen gebruik maken van zijn spreekrecht op de AvA in deze.

Met vriendelijke groet,



Rob van Braam
Voorzitter COR KPN