

STEMVERSLAGAVA OPG GROEP NV WOENSDAG 2 APRIL 2008

De AVA van OPG is in 2008 voor het eerst opgenomen op de 'distribution list' van de EIC. Vergelijking van standpunten van voorgaande jaren heeft dus niet kunnen plaatsvinden. Omdat de aanmeldingen voor machtigingen komen van Nederlandse ondernemingen is de voorafgaande analyse in het Nederlands opgesteld. Gebruik is gemaakt van een stemanalyse van 13 maart 2008 en jaarverslagen over 2006 en 2007.

Het aantal stukken waarop gestemd kan worden is:

156.962

Aanwezig tijdens de vergadering was:

circa 51% van het geplaatst kapitaal (29.806.729)

Voorafgaand aan de vergadering is toegelicht dat het corporate governance beleid van OPG vrijwel overall als best practice mag worden gezien. Na afloop van de vergadering is toegelicht dat de vragen in dat kader moeten worden gezien.

Per agendapunt wordt kort verslag gedaan van de vragen die door de vertegenwoordiger van Pensioenfonds Horeca & Catering zijn gesteld. Samen met het stemgedrag.

Agendapunt 2 en 3

Jaarverslag en jaarrekening / Strategie

De overname in de VS zal veel aandacht van de leiding vragen.

Vragen:

- Sluiten de activiteiten voldoende aan om een gestroomlijnde, winstgevende organisatie neer te zetten?

Ondanks de tegenvallende resultaten in Polen wordt (over totaal) een positief resultaat behaald. Uit het jaarverslag blijken de achtergronden daarvan (moeilijke marktomstandigheden en hoge operationele kosten) het herstructureringsplan verloopt volgens plan. [35, 42, 47]

Vragen

- Graag een actuele update en een inschatting van de extra risico's?
- Naar aanleiding van de beantwoording is gevraagd of de situatie in Polen in combinatie met de overname in de VS niet te veel managementattentie zal vragen, terwijl uit het jaarverslag blijkt dat de interne organisatie in het recente verleden nog veel aandacht behoefde.

Bij dit agendapunt hebben meerdere aandeelhouders wisselend het woord gevoerd.

Agendapunt 4

Dividendbeleid

Geen opmerkingen. Voor.

Agendapunt 5

Decharge RvB

Geen opmerkingen. Voor. De vertegenwoordiger van de VEB heeft aangekondigd bij de volgende AVA de prestaties van de OPG Groep in Polen en de VS nadrukkelijk te volgen en het stemgedrag bij het agendapunt decharge daarop af te stemmen.

Agendapunt 6

Decharge RvC

Geen opmerkingen. Voor

Tijdens de bespreking heeft een vertegenwoordiger van Amber Capital het woord gevoerd. Aan de medeaandeelhouders is toegelicht dat verzoeken tot gesprekken van Amber met de RvB en RvC zijn afgewezen. Amber wenst nadrukkelijk de strategie van de onderneming aan de orde te stellen in deze gesprekken. Amber wenst mogelijk in de toekomst aan de AVA een lid van de RvC voor te stellen en stelt voor het structuurregime van OPG Groep af te schaffen.

Agendapunt 7

Corporate Governance

Zie punt 8.

Agendapunt 8

Benoeming RvC

Onthouding

De heer Van Bakel is als afnemer en adviseur verbonden aan OPG. Daarnaast houdt hij een aandelenbelang (waarde circa €3,5 miljoen). Dat strijdt met de gedachte achter de opvolgende codes. Zij het dat naar de letter van de codes en de best practices OPG Groep compliant is.

Alhoewel de code één niet onafhankelijke commissaris toelaat, moet worden bedacht dat de RvC een belangrijke voorbeeld functie heeft. Mogelijkheden: belangen onderbrengen in stichting of verhoogde transparantie. Dit lijkt - zo blijkt uit de toelichting ter vergadering - niet betrokken te zijn in een afweging van belangen.

Agendapunt 9

Beloningsbeleid bestuur.

Bevindingen en vragen (basissalaris)

1. De stijging van het basissalaris is fors, maar ons grootste bezwaar richt zich op het multiplier effect dat ontstaat als het basissalaris wordt verhoogd in combinatie met de invoering van een nieuw beloningsbeleid.
2. Doordat het basissalaris van de CEO stijgt van EUR 450k naar EUR 500k en de target bonus conform het nieuwe beleid wordt verhoogd van 30% naar 45% ontstaat het volgende beeld:

- Target bonus 2007: EUR 450k x 30% = EUR 135k.
- Target bonus 2008: EUR 500k x 45% = EUR 225k.

Gevolg: de target bonus stijgt van EUR 135k naar EUR 225k en dat is een stijging van 67%!

3. Voor de lange termijn bonus geldt dit in mindere mate dan voor de target bonus. Hier is het multiplier effect vooral aanwezig indien de maximale bonus wordt benaderd doordat maximum percentages zijn verhoogd van 100% naar 120% van het basissalaris.

Bevindingen en vragen (bonus)

Stijging

Bevindingen en vragen (aandeelgerelateerde beloning)

Goed dat aan AVA wordt voorgelegd. Positief over TSR. Wel serieuze punten van aandacht.

1. Enerzijds is het positief dat OPG niet meer de groei van de winst per aandeel als enige prestatemaatstaf wil hanteren en ook TSR als maatstaf toevoegt. Echter:

- Het aantal directe peers is beperkt met een totaal van 6.
- Geen voorstander van een vergelijking met een brede marktindex, daar de ondernemingen in de AMX qua sector en risico/rendementsprofiel niets met elkaar van doen hebben.

2. Indien er te weinig peers beschikbaar zijn is het de vraag of TSR wel als maatstaf moet worden gehanteerd. Eumedion aanbeveling 18 spreekt ook van: "De peer group bestaat uit Analyse OPG Groep een dusdanig aantal beursgenoteerde vennootschappen dat toevalligheden worden vermeden". Feitelijk stuit OPG op hetzelfde probleem als bijvoorbeeld TNT.

3. Wel voorstander van een voortschrijdend gemiddelde TSR.

4. De TSR target range van zowel de AMX referentiegroep als de referentiegroep met directe concurrenten beloont benedengemiddelde prestaties. Dit is onwenselijk en ook niet in overeenstemming met Eumedion aanbeveling 19.

5. Waarom de uitkering in aandelen wordt vervangen door een uitkering in geld, waar de bestuurder vervolgens weer aandelen van moet kopen. Kan de onderneming uitleggen waarom ze voor deze omslachtige methode gekozen heeft? Is dit (enkel) vanuit fiscale beweegredenen? Wel is positief dat de bestuurders de contante langetermijnbonus dienen aan te wenden om een aandelenbelang in de onderneming op te bouwen ter grootte van tweemaal het vaste jaarsalaris.

Nadat een aantal andere aandeelhouders het woord heeft gevoerd is de vraag gesteld of het ambitieniveau niet zou moeten worden verhoogd. Omdat het basissalaris stijgt, ontbreekt een stuk ambitie (men krijgt sowieso meer) en prestaties beneden het gemiddelde worden beloond. Dat leidt tot een gecombineerd verhogend effect. Verder wordt op een onderdeel de prestatie van OPG afgemeten aan een peer group bestaande uit AMX-fondsen. De activiteiten van deze fondsen tonen niet altijd raakvlakken met de activiteiten van OPG. De discussie in de Tweede Kamer van april 2007 is aangehaald. Daar ging het ondermeer over 'loon naar werk'.

De voorzitter van de RvC heeft toegelicht dat het zoeken van een peer group binnen de AMX niet eenvoudig is. Dat de activiteiten verschillen is duidelijk. Om te voorkomen dat ten onrechte wordt beloond (door dat niet branche gerelateerde activiteiten het nog slechter doen) heeft de RvC de bonusregelingen te allen tijde gerelateerd aan het vaste salaris.

Voor

Agendapunt 10

Herbenoeming Van Gelder.

Voor

Agendapunt 11
Benoeming Janssen RvB.
Voor

Agendapunt 12
Inkoop eigen aandelen.
Voor

Agendapunt 13
Machtiging uitgifte aandelen
Onthouding

Agendapunt 14
Machtiging RvC Uitsluiting of beperken voorkeursrecht.
Voor

Bij de rondvraag heeft de vertegenwoordiger van de VEB meegedeeld dat de VEB voorstander is het structuurregime af te schaffen.