

VACCINS ENKELE VACCINONTWIKKELAARS EN NIEUWE TECHNOLOGIE WINNEN WEL

Farma verliest door corona

Pfizer, BioNTech en Moderna, die zeer goed verdienen aan hun coronavaccins, roepen nogal wat maatschappelijke weerstand op. Toch zijn het nagenoeg de enige farmaciebedrijven die financieel gezien baat hebben bij de pandemie. De vele miljoenen die in de ontwikkeling van vaccins werden gestoken liepen niet altijd op iets uit. Zo kwamen de vaccins van Johnson & Johnson en AstraZeneca ondanks de goedkeuring zelfs op een zijspoor. Toch is de sector er als geheel in zekere zin ook op vooruit gegaan, want dankzij corona zijn enkele ontwikkelingen versneld.

door Johan Wiering

Dat er nogal wat kritiek is op de enorme winsten die bedrijven met hun vaccins realiseren, komt mede door de vele honderden miljoenen euro's en dollars die zij daarnaast aan overheidssubsidies ontvingen. Portfoliomanager Siegfried Kok van beleggingsfonds OBAM vindt een nuancering wel op zijn plaats. „De prijzen die gevraagd worden voor de vaccins zijn niet overdreven hoog ten opzichte van andere medicijnen. Het risico van ontwikkeling was ook erg groot met slechts enkele winnaars.”

Ontwikkelaars

Met stip bovenaan staan het Duitse BioNTech en het Amerikaanse Moderna, die hun omzetten vorig jaar omhoog zagen schieten en voor het eerst - prachttige - positieve resultaten boekten. De beurskoersen van hun aan de Amerikaanse technologiebeurs Nasdaq verhandelde aandelen waren in 2020 al enkele malen over de kop gegaan, maar stegen in 2021 respectievelijk toch nog 216% en 143%.

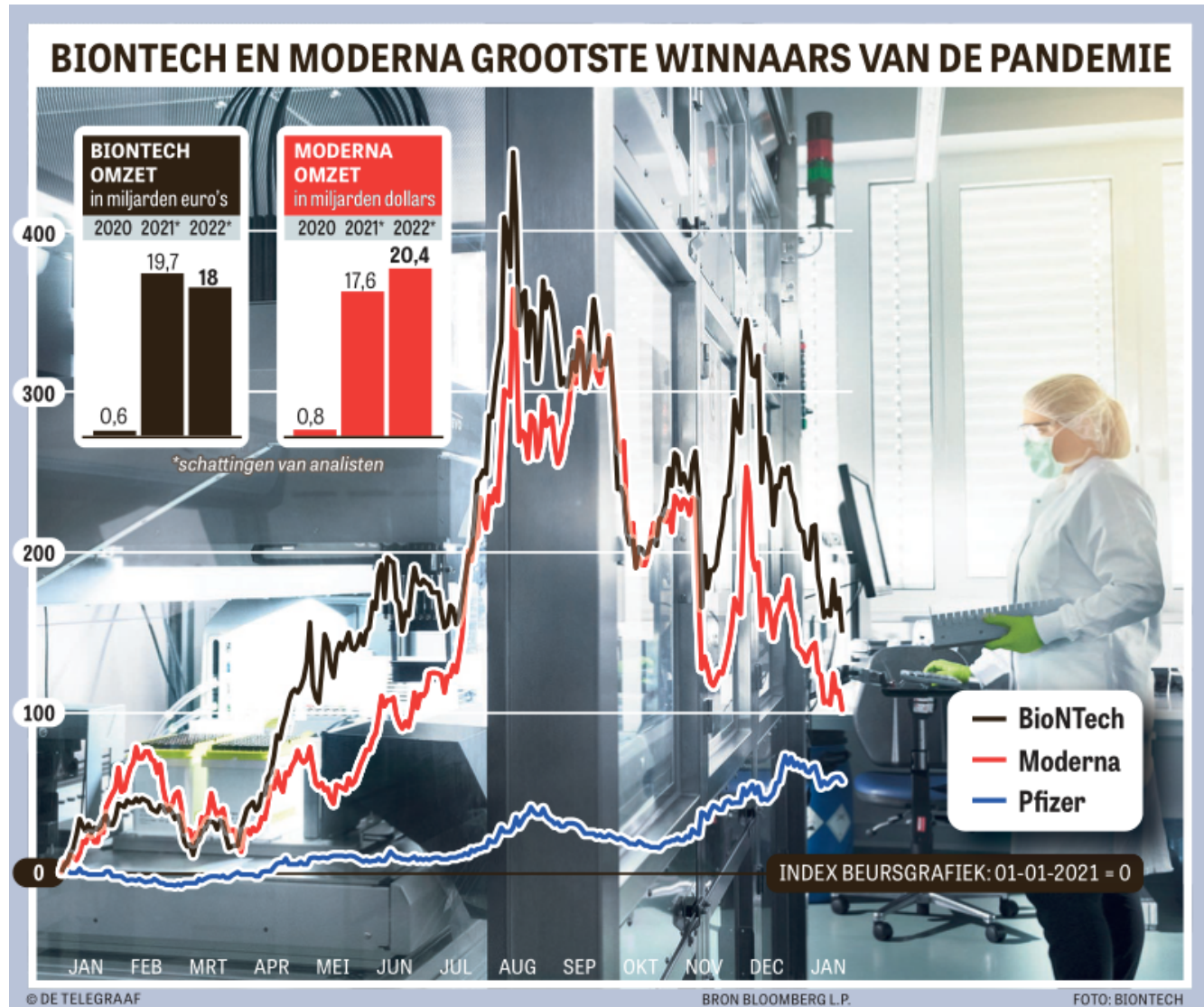
Hoewel de Amerikaanse farmaceut Pfizer ook diverse succesvolle medicijnen op de markt heeft, zorgde het met BioNTech ontwikkelde vaccin ervoor dat de omzet het afgelopen nagenoeg verdubbelde. De beloning op Wall Street bleef echter lange tijd bescheiden. Dat veranderde pas in de tweede helft van 2021,

In het kort

- Farmaciebedrijven hebben wereldwijd veel tijd en geld gestoken in de ontwikkeling van vaccins tegen het coronavirus.
- Alleen Pfizer, BioNTech en Moderna plukken heel duidelijk de vruchten van hun inspanningen.
- De meeste farmaciebedrijven hebben juist last van corona.
- De crisis heeft wel geleid tot een doorbraak van mRNA-technologie, die onder meer ook voor de behandeling van kanker ingezet kan worden.

toen beleggers zich mede dankzij zijn succesvolle ontwikkeling van een pil tegen corona op de achtergebleven aandelen stortten. Zo werd een prachtig jaarrendement van liefst 60% bereikt.

Aanvankelijk leek ook Johnson & Johnson als winnaar uit de bus te komen, met het door zijn Nederlandse dochter Janssen ontwikkelde vaccin. Weliswaar viel de effectiviteit hiervan wat tegen, maar daar stond het voordeel van slechts één benodigde prik tegenover. En vanwege de aanvankelijk grote tekorten aan vaccins werd Janssen in eerste instantie dan ook omarmd. Maar nu er zeker in de rijke-



re landen volop vaccins van Pfizer en Moderna beschikbaar zijn, worden er nog maar weinig prikken met Janssen gezet. Zijn bijdrage aan de jaaromzet van Johnson & Johnson is ook minimaal en de farmaceut meldt zelf hier niets aan te verdienen. Dat is één van de verklaringen voor zijn vrij magere koersperformance van 9% in 2021.

AstraZeneca heeft nog veel minder profijt van zijn goedgekeurde vaccin gehad. Want hoewel dit eveneens tegen kostprijs werd aangeboden, is het door de lagere bescherming en grotere bijwerkingen niet in trek. Het Brits-Zweedse farmaciebedrijf heeft zich bovendien weinig geliefd gemaakt in de

Europese Unie, door in de door productieproblemen geteisterde beginfase de voorkeur te geven aan leveringen aan het Verenigd Koninkrijk.

In Nederland wordt nu zelfs helemaal niet meer met dit vaccin geprikt. De omzetbijdrage bleef het afgelopen jaar steken op een paar miljard op een totaal van rond de €40 miljard. Dat AstraZeneca vorig jaar toch zo'n 18% steeg op de beurs, komt volgens Kok

AstraZeneca en Johnson & Johnson haken af

onder meer door de succesvolle grote overname van Alexion in de VS.

Hoewel de coronacrisis vooral een gezondheidscrisis is, zorgde die er niet voor dat de sector vorig jaar meer in de belangstelling van beleggers kwam. Met 14% was het rendement niet slecht, maar wel drie procentpunten minder dan de plus op de wereldwijde aandelenmarkten. Vooral innovatieve biotechnologiebedrijven die dna als basis gebruiken voor de ontwikkeling van nieuwe medicijnen bleven achter, met een plus van 6%.

Vermogensbeheerder Fidelity schrijft dit allereerst toe aan de terugval van de bezoeken van patiënten aan huisartsen en uitstel van reguliere zorg door de coronapandemie. „Maar ook de regulering van medicijnprijzen en het aflopen van patiënten zorgde ervoor dat de

sector niet in trek was.”

De beurskoersen van BioNTech en Moderna piekten medio vorig jaar op niveaus die niemand een paar jaar eerder voor mogelijk zal hebben gehouden, maar inmiddels zijn deze weer grofweg gehalveerd. Kok wijt dit enerzijds aan winstnemingen en de rotatie in de aandelenmarkt.

„Beleggers stapten over van groeiaandelen die sterk van corona geprofiteerd hadden naar waarde aandelen. Tevens waren er wat specifieke dingen zoals bij Moderna, dat moeite had om de productie van vaccins op te schalen.”

Combiprikken

Kok denkt dat deze bedrijven ondanks de komst van coronaprijzen veel kunnen verdienen aan boosters. „Zeker als er straks een vaccin komt waarbij corona en griep gecombineerd worden in één prik.” Veel analis-

ten delen zijn visie, want de omzettaxaties wijken voor dit jaar weinig af van het afgelopen jaar.

De doorbraak van hun mRNA-technologie, die lichaamscellen de boodschap geeft eiwit aan te maken om zich tegen bijvoorbeeld een virus te beschermen, biedt ook perspectief voor de behandeling van onder meer kanker. En daarvan kunnen andere bedrijven eveneens profiteren, merkt Fidelity op.

Analist Laura Nelson Carney van Capital Group voegt daaraan toe de hoop te hebben dat toezichthouders voortaan vaker zullen overgaan tot versnelde goedkeuringstrajecten. Zij ziet bovengemiddelde kansen voor bedrijven die zich richten op behandelingen van infectieziekten, doordat corona het besef heeft doen toenemen dat deze van groot belang zijn voor de gezondheidszorg.



Ook jonge kinderen worden volop geprikt tegen het coronavirus.

DE GOUDEN TIP



BETER EEN VAGE KENNIS DAN EEN GOEDE VRIEND

Goede vrienden en vriendinnen zijn fijn om te hebben. Maar voor grote carrièrestappen of deals heb je meer aan vage kennissen, zegt de Amerikaanse organisatiepsycholoog David Burkus.

„Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat onze grootste kansen en beste bronnen van informatie eigenlijk afkomstig zijn uit onze zwakke of slapende connecties, de banden met mensen die we niet vaak zien of al heel lang niet hebben gesproken”, aldus Burkus.

Dus als we op zoek gaan naar een nieuwe baan of informatie, kunnen we ons volgens hem beter richten op oude vrienden

dan op mensen met wie we op het ogenblik veel omgaan.

Hoewel onze vrienden een grotere bereidheid hebben om te helpen, is de toegang die vage kennissen bieden tot informatie of andere sociale kringen van grotere waarde, schrijft Burkus, auteur van de bestseller *Vriend van een Vriend* (Uitgeverij Business Contact).

Burkus baseert zich onder meer op een sociologisch onderzoek uit 1973, getiteld: *De kracht van zwakke banden*. Hierin wordt vastgesteld dat de kans klein is dat vrienden of goede collega's nuttige informatie kunnen geven die jij nog niet kent. Bovendien is de kans

groot dat iedereen in jouw hechte kring ongeveer hetzelfde advies geeft. De grote pre van zwakke connecties is dat zij actief zijn in andere sociale kringen. Burkus: „Daarom zijn zij onze beste bron voor de nieuwe informatie die we nodig hebben om onze problemen op te lossen.”

Pieter van Erven Dorrens

Heb jij ook een goede carrièretip? We horen hem graag! Dat mag ook anoniem. Mail je verhaal en telefoonnummer naar carriere@telegraaf.nl

Werknemer heeft meer aan feedback collega's

'Beoordeling is toe aan nieuwe vorm'

door Marlou Visser

AMSTELVEEN • Deze weken is het er weer tijd voor: het beoordelingsgesprek. In een ongemakkelijk gesprek met je baas alles bespreken dat in het afgelopen jaar goed en minder goed is gegaan, wat je nog wilt bereiken en waar je aan moet werken. Dat moet dan met één tot vijf sterren worden beoordeeld, waarna je misschien loonsverhoging krijgt.



„Helemaal geen goed systeem”, vindt Marian de Jooide, innovatiemanager bij LTP Business Psychologen, één van de oudste hr-adviesbureaus van Nederland. „Tijdens de industriële revolutie was het logisch dat werkgevers prestaties kwantificeerbaar wilden maken. Maar het werk van nu laat zich absoluut niet in een vijfpuntsschaal vatten. Ook wil je medewerkers juist stimuleren. Dat doe je hier niet mee. Meestal leidt zo'n functioneringsgesprek tot teleurstelling bij alle

dewerkers onderworpen worden. Al snap ik dat afschaffen heel lastig is. Ik pleit er daarom voor om er iets naast te zetten.”

Daarbij denkt ze aan een systeem waarbij medewerkers expliciet feedback vragen aan collega's, klanten of opdrachtgevers en ook regelmatig een kort gesprek hebben met hun leidinggevende. Dat moet dan naast de doelen en prioriteiten - vooral gaan over hun ontwikkeldoelen, over de ontvangen feedback en of ze zich nog verbonden voelen bij het bedrijf. „Dan trek je het hele ontwikkelen en beoordelen uit elkaar, wat veel beter is. Ook krijg je als leidinggevende zo een beter beeld van wat de medewerker nodig heeft. Dit biedt ook de mogelijkheid om bij de *purpose* van de medewer-

Het beoordelingsgesprek is vaak teleurstellend voor alle partijen. FOTO GETTY IMAGES

ker stil te staan: voelt hij of zij zich nog wel thuis in de organisatie?”

Voor dat feedback vragen heeft LTP ook een app ontwikkeld: Persona.fit. Hierin maken medewerkers een eigen profiel aan de hand van hun persoonlijkheidskenmerken en drijfveren en kunnen zij elkaar aansluitend om feedback vragen, vertelt businesspsycholoog Floor Lina van LTP, die bedrijven helpt de feedbackcultuur te implementeren.

Persoonlijkheidstest

„Medewerkers doen eerst een korte persoonlijkheidstest, en bepalen op welk vlak zij zich graag willen ontwikkelen. Daarna doen wij een sessie met het team om te kijken waar iedereen kwaliteiten liggen, wat zij zelf belangrijk vinden en om een energieke start te maken. Vervolgens kan zo'n team verder gaan met regel-

matig feedback aan elkaar vragen”, legt Lina uit. „Je kunt bijvoorbeeld direct na een presentatie of project aan je collega vragen hoe je het hebt gedaan. Dat blijkt heel goed te werken.”

Voor leidinggevenden heeft LTP ook een app ontwikkeld: Persona.fit. Hierin maken medewerkers een eigen profiel aan de hand van hun persoonlijkheidskenmerken en drijfveren en kunnen zij elkaar aansluitend om feedback vragen, vertelt businesspsycholoog Floor Lina van LTP, die bedrijven helpt de feedbackcultuur te implementeren.

Het mooie van de coronatijd is dat thuiswerkende medewerkers veel extra autonomie hebben gekregen, vindt De Jooide, en daar past deze feedbackcultuur goed bij. „Wat zou het mooi zijn als we dat kunnen vasthouden en niet teruggaan naar de oude controlecultuur.”



SUPERMARKT TERUGGEFLOTEN

Na 20 jaar de laan uit om doosje tompouces

Een vrouw die al ruim 20 jaar naar volle tevredenheid in dienst was bij DekaMarkt zag in november in de supermarkt een kapot doosje tompoucen. Ze zei tegen haar collega dat zij dit gebak - dat anders zou worden weggegooid - wel mee mocht nemen. De supermarkt ontsloeg haar op staande voet, gaf haar een winkelverbod en registreerde haar in frauderegisters. De rechter in Alkmaar fluit de supermarkt nu terug. Deka had weliswaar een zero-tolerancebeleid voor 'diefstal', maar communiceerde dat niet helder genoeg. Ook had de supermarkt meer rekening kunnen houden met de persoonlijke omstandigheden van de vrouw. Zij krijgt nu ontslag per 1 mei, en ruim €16.000 aan vergoedingen mee.



ALLEEN AOW OP OUDE DAG

Bond: zorgelijk aantal mensen zonder pensioen

Het aantal mensen dat geen aanvullend pensioen bovenop de AOW opbouwt is 'zorgelijk groot'. Daarvoor waarschuwt de Vakcentrale voor Professionals (VCP). Beleidsmedewerker Klaartje de Boer van de organisatie constateert dat het volgens de laatste cijfers inmiddels om bijna 1 miljoen mensen gaat. In 2016 waren er volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek nog 856.000 werknemers zonder pensioen. De nieuwste cijfers komen uit 2019 en zijn net toegevoegd. Daaruit komt naar voren dat het aantal is opgelopen tot 936.000. Volgens VCP zijn het veelal mensen met een flexibele dienstverband die geen pensioenregeling hebben.

In Nederland is een prik met het vaccin van Pfizer of Moderna inmiddels de standaard. FOTO'S ANP/HH

