

Mondelinge inbreng van Rients Abma, directeur Eumedion op de herziening van de corporate governance code t.b.v. het rondetafelgesprek in de Tweede Kamer op 8 juni 2016

1. Dank voor de uitnodiging om deel te nemen aan dit rondetafelgesprek over de herziening van de corporate governance code.
2. In de schriftelijke inbreng heb ik een samenvatting gegeven van het officiële commentaar van Eumedion op het voorstel van de Commissie Van Manen tot herziening van de code. Bij Eumedion zijn zo'n 70 binnen- én buitenlandse institutionele beleggers aangesloten die gezamenlijk zo'n € 4000 miljard euro belegd vermogen onder beheer hebben en gemiddeld zo'n 25 tot 30 procent van een Nederlandse beursonderneming vertegenwoordigen.
3. Eumedion is één van de zeven, zogenoemde, schragende partijen van de code. Dat wil zeggen dat wij een wettelijk verankerde corporate governance code nog steeds een goed instrument vinden om gedragsnormen voor beursgenoteerde ondernemingen te stellen. En de code heeft in de afgelopen 13 jaar ook goed gewerkt. Toepassen van de bepalingen is standaard geworden, commissarissen zijn professioneler en meer betrokken geworden, het 'old boys network' is geleidelijk afgebroken en aandeelhouders zijn actiever geworden en zijn gaan stemmen op aandeelhoudersvergaderingen.
4. De geestelijk vader van de code – Morris Tabaksblat – had bij de totstandkoming ervan – in 2003 – een "levend en flexibel instrument" voor ogen. De code moest 'state of the art' blijven door de actuele maatschappelijke ontwikkelingen te weerspiegelen en 'lessons learned' uit bedrijfschandalen te bevatten. Anno 2016 werken Nederlandse ondernemingen nog met een code die stamt van vóór de financiële crisis; sommige best practice bepalingen zijn de benaming 'best practice' niet meer waard. Het voorstel tot herziening van de Commissie Van Manen komt dus geen moment te vroeg.
5. Het voorstel van Van Manen kent veel goeds. De nadruk die wordt gelegd op de focus op lange termijn waardecreatie van de onderneming spreekt ons erg aan. Veel ondernemingen kijken in hun jaarverslag nu niet verder dan één of twee jaar. Het is voor aandeelhouders daarom niet zichtbaar of ondernemingen de lange termijn kansen én risico's voldoende betrekken in hun verdienmodel en strategie. Als de onderneming dit niet zichtbaar maakt, hoe kun je dan van een lange termijnbelegger als een pensioenfonds of vermogensbeheerder verwachten dat hij dan voor de lange termijn risicodragend kapitaal gaat verschaffen?
6. Wij steunen ook het voorstel om in het jaarverslag te komen tot een betere beschrijving hoe de interne cultuur bijdraagt aan de lange termijn waardecreatie. De voorstellen over het verstevigen van het risicomanagement kunnen ook op de steun van Eumedion rekenen. Het is goed dat bestuurders voortaan duidelijk moeten onderbouwen dat de interne risicobeheersings- en controlesystemen naar behoren werken. We komen namelijk nog te vaak tegen dat de accountant in zijn verklaring

concludeert dat de interne risicobeheersingsmaatregelen niet in het gehele boekjaar effectief zijn geweest en hij daarom additionele, gedetailleerde controlewerkzaamheden moest verrichten, terwijl tegelijkertijd het bestuur een schoon 'in control statement' afgeeft. Dus zonder dat daarbij opmerkingen over de al dan niet tijdelijke ineffectieve werking worden gemaakt. We zagen deze discrepantie dit jaar bij maar liefst zes beursondernemingen.

7. Er zijn echter ook voorstellen die ons totaal niet aanspreken. Ik wil er hier twee uitlichten, die beide betrekking hebben op beloningen. Ten eerste het voorstel om commissarissen mede in aandelen en opties te belonen. Van Manen stelt dat hieraan in de praktijk behoefte bestaat en dat aandeelhouders hier ook om zouden vragen. Ik kan u zeggen dat de deelnemers van Eumedion niet om dit voorstel hebben gevraagd. Het belonen van commissarissen in aandelen en opties kan vooral in overname- en fusiesituaties leiden tot moeilijkheden. Het gevaar bestaat dat persoonlijke belangen een belangrijker rol gaan spelen dan het belang van de vennootschap en al haar betrokkenen. Mocht dit voorstel het desalniettemin halen, dan zou ik u adviseren om de werkingssfeer van de zogenoemde wettelijke afroomregeling ex art. 135 lid 7 boek 2 BW uit te breiden naar ook commissarissen. Dit artikel ziet nu op het voorkomen van belangenconflicten bij bestuurders in overname- en fusiesituaties als gevolg van aandelen- en optiebezit. Deze reikwijdte is te beperkt als het straks gemeengoed wordt dat commissarissen mede in aandelen en opties worden beloond.
8. Wij verzetten ons verder tegen het voorstel om een hele reeks van beloningsbepalingen voor bestuurders te schrappen. Van Manen doet dit voorstel mede omdat de codebepalingen over beloningen behoren tot de meest niet-nageleefde bepalingen. Schrappen is in die zin dus een beloning voor het niet naleven van de bepalingen. Dat is op zijn zachtst gezegd merkwaardig. Zo wil de Commissie bijvoorbeeld de belangrijke bepaling dat de toekenning van opties en aandelen altijd afhankelijk moet zijn van de realisatie van prestatiecriteria schrappen. Dat geldt ook voor de bepaling dat de prestatiecriteria niet tussentijds niet mogen worden aangepast. Wij vinden dit onbegrijpelijk. Deze codebepalingen steunen ons juist in het toetsen van een beloningsvoorstel dat aandeelhouders uiteindelijk moeten goedkeuren. De codebepalingen spelen ook een grote rol in de voorafgaande gesprekken die wij met remuneratiecommissies hebben. Wij staan minder sterk in de discussies met remuneratiecommissies als wij niet kunnen verwijzen naar de maatschappelijk geaccepteerde, concrete normen voor een beloningsbeleid. Een praktisch bezwaar tegen het schrappen is dat Nederland dan niet meer voldoet aan een aanbeveling van de Europese Commissie uit 2004 over beloningen van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen. Nederland wordt dan geacht zelf wetgeving te maken. Al met al lijkt het me zaak dat de desbetreffende beloningsbepalingen in de code moeten blijven.

Ik dank u voor uw aandacht en ik kijk uit naar uw vragen en opmerkingen.