

De voorzitter van de Monitoring Commissie Corporate
Governance Code
Professor dr. J. Frijns
Postbus 20201
2500 EE DEN HAAG

POSTADRES
Postbus 2475
3500 GL Utrecht
BEZOEKADRES
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
TELEFOON
030 - 751 1100
FAX
030 - 751 1109
INTERNET
www.cnv.nl
E-MAIL
cnvinfo@cnv.nl

POSTREKENING
204608
BANKREKENING
69.91.12.435

AFDELING
Maatschappelijke Actie
DOORKIESNUMMER
030-751 1348
E-MAIL
a.woltmeijer@cnv.nl

PLAATS
Utrecht
DATUM
9 september 2008

ONS KENMERK
aw
UW KENMERK
brief van 6-6-2008

BETREFT

Rapport over de evaluatie en actualisering van de Nederlandse corporate
governance code (juni 2008)

Geachte heer Frijns,

Bij deze maakt het CNV gebruik van de mogelijkheid om zijn opvattingen over uw
eindrapport en met name over de actualisering van de code te laten weten.
In deze brief treft u de hoofdpunten van het CNV-commentaar op uw eindrapport
aan:

1. Algemeen

Het CNV meent dat de Commissie er in het algemeen in geslaagd is de
Code te verbeteren. Dat blijkt ook uit het bijgevoegde commentaar.
Niettemin ziet het CNV redenen over een aantal punten opmerkingen te
maken cq voorstellen tot wijziging te doen. Deze worden hieronder
genoemd en in het commentaar nader toegelicht. Daarbij gaat het om
wensen van het CNV die passen in de opdracht van uw commissie en dus
rechtstreeks door u kunnen worden beïnvloed. Daarnaast heeft het CNV
standpunten geformuleerd, waarvan het zich realiseert dat deze niet passen
binnen de mogelijkheden van uw opdracht. Daarvoor is politieke
besluitvorming nodig, waartoe u aanbevelingen kunt doen aan de wetgever,
zoals u in een eerder stadium reeds hebt gedaan. In ieder geval zal het
CNV zijn commentaar ook onder de aandacht van de verantwoordelijke
bewindspersoon brengen.
Bij elk van de hierna volgende punten wordt tussen haakjes de paragraaf in
het commentaar (zie bijlage) genoemd.

2. Code en werknemers (2.4)

Het CNV bepleit het opnemen van een passage in de Code over corporate
governance en werknemers. Het CNV beschouwt werknemers als
belangrijke stakeholders en ziet dus om die reden niet in dat de Code zich
niet mede uitstrekt tot werknemers.

3. Bezoldiging (2.1)

Het CNV is het eens met uw commissie dat de ontslagvergoeding niet meer
moet bedragen dan éénmaal het jaarsalaris. Echter uw commissie laat
uitzonderingen op die regel toe. Dat wijst het CNV af.
Voorts meent het CNV dat de variabele component van de bezoldiging niet
meer zal mogen bedragen dan het vaste deel.

Bij beantwoording ons
kenmerk vermelden
a.u.b.

Tevens meent het CNV dat met betrekking tot bezoldiging niet kan worden volstaan met zelfregulering. De voorstellen van minister Bos ziet het CNV als een eerste stap.

4. Toepassingsbereik (2.5)

Het CNV is voorstander van een ruimer toepassingsbereik van de Code. Het denkt daarbij aan ondernemingen die van toepassing zijn voor de structuurregeling of verplicht zijn tot financiële jaarverslaggeving

5. Lenen van aandelen (2.6)

Het CNV stelt voor dat de Commissie voorzover mogelijk hierover een bepaling opneemt in de Code die er toe leidt dat vennootschappen op dit punt actie ondernemen om het verkrijgen van stemrecht op basis van het lenen van aandelen tegen te gaan.

6. Raad van Commissarissen (2.2)

Het CNV meent dat 'Sociale Zaken' niet mogen ontbreken in het introductieprogramma van commissarissen.
Het CNV stelt verder voor dat de raad van Commissarissen bij vacatures de ondernemingsraad (en de AvA) op de hoogte stelt en informeert over profielschets, benoemingsprocedure ..enz.. teneinde deze organen te stimuleren kandidaten voor te dragen. Het CNV vindt het gewenst dat de vaststelling van de profielschets in overeenstemming plaatsvindt met de ondernemingsraad en de algemene vergadering van aandeelhouders.

7. Positie werknemers in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (2.4)

Het CNV beveelt de Commissie het wetsvoorstel terzake niet af te wachten, maar nu reeds een bepaling op te nemen dat werknemers in de gelegenheid worden gesteld in de AvA het woord te voeren over aangelegenheden die onderworpen zijn aan de goedkeuring van de AvA.

7. Overige CNV-voorstellen (2.2 en 2.3)

Het CNV ziet geen reden tot terughoudendheid van uw commissie met betrekking tot de omgang tussen de Raad van Commissarissen en Ondernemingsraad. Het CNV doet terzake een voorstel
Eveneens suggereert het CNV de klokkenluidersregeling in overleg met werknemers op te stellen.

Het CNV is tenslotte graag bereid zijn commentaar toe te lichten.

Met vriendelijke groet,
CNV Vakcentrale

Yvon van Houdt,
Bestuurder CNV

Bijlage: CNV-commentaar op voorstellen Monitoring Commissie tot
aanpassing Code Tabaksblat

CNV-commentaar op voorstellen Monitoring Commissie tot aanpassing Code Tabaksblat

1. Inleiding

Op 4 juni 2008 heeft de Monitoring Commissie Corporate Governance Code haar evaluatierapport gepubliceerd. De Commissie die op 6 december 2004 is ingesteld en vanaf die tijd jaarlijks rapporten over de naleving van de Code uitbracht, heeft na drie jaar de balans opgemaakt over de naleving van de code. Zo is het gemiddelde nalevingspercentage door vennootschappen gestegen van 92% in 2005 naar 95% in 2007; het gemiddelde toepassingspercentage is gestegen van 87% in 2005 naar 90% in 2007. Ook is de naleving van de code door institutionele beleggers gestegen. Het gemiddelde opkomstpercentage op aandeelhoudersvergaderingen is gestegen van 54% in 2005 naar 57% in 2007.

Voorts heeft de Commissie in mei 2007 een advies gepubliceerd over de verhouding tussen vennootschap en aandeelhouders en over het toepassingsbereik van de Code.

Naast een evaluatie bevat het eindrapport onder andere de volgende voorstellen tot aanpassing van de Code:

- Aanpassing van en meer helderheid over de interne risicobeheersings- en controlesystemen in de 'in control' verklaring;
- Een sterkere greep van de raad van commissarissen op de beloning van bestuurders (door middel van scenarioanalyses, claw back clauses, ultimatum remedium en transparantie over maximale verhouding tussen vaste en variabele beloning);
- Meer inzichtelijkheid in de relatie tussen beloning en prestaties;
- Betere verantwoording en meer helderheid in de variabele beloning van bestuurders;
- Meer transparantie op het gebied van vertrekvergoedingen en change of control clauses;
- In de profielschets tot uitdrukking brengen het streven naar diversiteit in de samenstelling van de raad van commissarissen, met name met betrekking tot geslacht en leeftijd, en daarbij inzichtelijk maken hoe en op welke termijn dit streven zal worden bereikt;
- Een 'responstijd' voor het bestuur van 180 dagen wanneer een vennootschap wordt geconfronteerd met een aandeelhouder die strategiewijziging of ontslag van bestuur en/of raad van commissarissen wil bewerkstelligen;
- Gedragsregels voor bestuur en raad van commissarissen in overnamesituaties.

Deze voorstellen zijn mede het gevolg van ontwikkelingen op het gebied van corporate governance in de laatste jaren en van verzoeken aan de Commissie van een aantal maatschappelijke organisaties, waaronder het CNV, om de Code te actualiseren.

In dit commentaar zal het CNV gebruik maken van de mogelijkheid zijn standpunt over de Code te laten weten, inclusief over de door de Monitoring Commissie voorgestelde aanpassingen.

2. Commentaar

Het CNV meent dat de Commissie er in het algemeen met haar voorstellen in geslaagd is de Code te verbeteren. Het CNV zal dat verder toelichten en waar daartoe aanleiding is opmerkingen plaatsen en voorstellen tot wijziging doen.

2.1 Bezoldiging

Zo heeft het CNV waardering voor de aanpassingen die de Monitoring Commissie wil aanbrengen in de hoofdstukken betreffende vaststelling en openbaarmaking van de bezoldiging, die kunnen leiden tot meer openheid en duidelijkheid (II.2, biz 108).

Tevens is het CNV positief over de in de bepalingen nadrukkelijke gelegde relatie tussen bezoldiging en prestatie(criteria). Wel stelt het CNV voor dat de Commissie in de bepalingen alsnog een nadere aanduiding van prestatiecriteria geeft. Als algemeen uitgangspunt acht het CNV het van belang om binnen het kader van een in beginsel functiegerelateerde beloningssystematiek een motiverend beloningsbeleid te voeren dat betrekking heeft op allen die in

de onderneming werkzaam zijn en waarin geen beloningsverschillen bestaan die niet op grond van (objectieve) criteria gemotiveerd kunnen worden. Een verantwoorde loonkostenontwikkeling geldt voor allen in de onderneming, ook voor bestuurders.

Zo dient de bezoldigingsstructuur die wordt afgesproken voor bestuurders meetbaar en specifiek te zijn. Het dient ook in een redelijke verhouding te staan tot de individuele prestatie. De variabele component van de bezoldiging zal niet groter mogen zijn dan het vaste deel.

Het CNV meent verder dat de ontslagvergoeding (hoe dan ook) niet meer moet bedragen dan éénmaal het jaarsalaris (II.2 en II.2.7)

Voorts meent het CNV dat met betrekking tot bezoldiging niet met zelfregulering kan worden volstaan en dat belastingmaatregelen nodig zijn om topinkomens af te romen. Het verwelkomt dan ook het voorstel dat minister Bos terzake heeft ingediend en ziet dit als een eerste stap.

Daarnaast is het CNV voorstander van een adviesrecht van de ondernemingsraad met betrekking tot bezoldigingsbeleid, waarover een wetsvoorstel door het kabinet in het vooruitzicht is gesteld.

2.2 Raad van Commissarissen

Met betrekking tot de bepalingen over de Raad van Commissarissen is het CNV positief over de tekst inzake deskundigheid en samenstelling van de Raad van Commissarissen. Het CNV ziet echter niet in waarom sociale zaken ontbreken in het onder III.3.2 bepleite introductieprogramma van commissarissen. Ook vraagt het CNV zich af of drie maal een zittingsperiode van vier jaar niet teveel van het goede is. Kan de Commissie aangeven waarop dat gebaseerd is?

Het CNV stelt voor om bij III.3 en/of bij III.5.13 een bepaling op te nemen waarbij de raad van commissarissen ingeval van één of meerdere vacatures cq ingeval van een rooster van aftreden daarvan de ondernemingsraad (en de AvA) op de hoogte stelt en informeert over profielschets, benoemingsprocedure enz.. teneinde deze organen te stimuleren kandidaten voor te dragen. In dat verband vindt het gewenst dat de vaststelling cq wijziging van de profielschets in overeenstemming plaatsvindt met de ondernemingsraad en de algemene vergadering van aandeelhouders.

Over de taakverdeling en de werkwijze van de raad van commissarissen wordt een reglement opgesteld (III.1.1). Dan volgt de bepaling dat de raad van commissarissen in het reglement een passage opneemt voor zijn omgang met het bestuur, de algemene vergadering van aandeelhouders en, eventueel, de ondernemingsraad. Waarom die terughoudendheid met betrekking tot de ondernemingsraad. Het CNV stelt voor 'eventueel' weg te laten. Voorts stelt het CNV voor over de omgang van de raad van commissarissen, de raad van bestuur en de ondernemingsraad een bepaling op te nemen die er toe leidt dat er terzake een protocol wordt ontwikkeld door de vennootschap. Aan dat protocol kunnen bepalingen in de Wet op de ondernemingsraden ten grondslag liggen. Dit protocol betreft ondermeer de communicatie en de betrokkenheid van de ondernemingsraad bij strategische beleidsvorming.

2.3 Klokkenluidersregeling

Eveneens is het CNV positief over het handhaven van de bepaling over de positie van klokkenluiders, van wie overigens de bescherming essentieel is voor de geneigdheid tot het melden van misstanden. In dat opzicht stelt het CNV een wijziging van de slotzin van II.1.6. voor: Er wordt in overleg met werknemers (ondernemingsraad en vakbeweging) een klokkenluidersregeling opgesteld, waarvan de bescherming een wezenlijk onderdeel uitmaakt. De verklaring van de Stichting van de Arbeid inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen biedt daartoe een goede basis.

De tot stand gekomen regeling wordt in ieder geval op de website van de vennootschap geplaatst.

2.4 Code en positie werknemers

Het CNV bepleit in de Code een passage over corporate governance en werknemers. Het CNV verwijst daarvoor naar zijn uitgangspunten met betrekking tot de onderneming als samenwerkingsverband, zoals deze via diverse commentaren aan de Commissie bekend kunnen zijn. Daarbij gaat het niet alleen om het creëren van aandeelhouders- waarde op de lange termijn. Weliswaar noemt de Commissie op enkele plaatsen de ondernemingsraad, met name in relatie tot de Raad van Commissarissen, maar van een aan de aandeelhouders gelijkwaardige positie voor de werknemer als stakeholder is geen enkele sprake.

Zo wordt in het hoofdstuk over Principes en Best Practice Bepalingen komt wel de positie van de algemene vergadering van aandeelhouders aan de orde maar wordt niet gerept over de werknemers.

Indien de oorzaak hiervan gezocht moet worden in de opdracht die de toenmalige Commissie Tabaksblat en de Monitoring Commissie hebben gekregen, is er wat het CNV betreft in ieder geval aanleiding die opdracht te herzien. Daartoe worden echter geen voorstellen door de Monitoring Commissie gedaan.

Het CNV is er zich wel van bewust dat de zelfregulering via de Code zich bevindt in het gebied van het vennootschapsrecht en dat de werknemers voor wat de medezeggenschap betreft zich voornamelijk bevinden in het ondernemingsrecht, in casu de Wet op de ondernemingsraden. Niettemin is ook in het vennootschapsrecht sprake van medezeggenschap van werknemers, zoals het voordrachtsrecht voor de raad van commissarissen en het spreekrecht van de OR in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders bij een door de AvA voorgenomen collectief ontslag van de Raad van Commissarissen. De vraag die zich voordoet is of de medezeggenschap van werknemers waar het strategische beslissingen betreft niet meer in lijn gebracht moet worden met de positie van aandeelhouders. Dat zou leiden tot meer rechtstreekse mogelijkheden tot beïnvloeding door werknemers via zelfregulering. Dit zou dan met name consequenties hebben voor die onderdelen van de (geactualiseerde) Code waar de positie van aandeelhouders in het geding is, zoals in het hoofdstuk over principes en het hoofdstuk over de aandeelhouders. Men zou het echter niet voluit via zelfregulering kunnen regelen, omdat ook via de vennootschapswetgeving de aandeelhouders een positie wordt verschaft.

Een alternatieve invalshoek is de benadering via de Raad van Commissarissen, waar nu sprake is van een vrijwel bindend voordrachtsrecht van de ondernemingsraad in het kader van de structuurregeling. In het SER-advies betreffende Evenwichtig Ondernemingsbestuur is door een deel van de Raad (wkn + deel kroonleden) bepleit dat voor beursgenoteerde ondernemingen een Raad van Commissarissen wettelijk moet worden verplicht. Dus niet alleen zoals nu het geval is voor ondernemingen die vallen onder de structuurregeling. Vervolgens zou dan de samenstelling van de raad van commissarissen moeten bestaan uit leden die voor éénderde worden aangewezen door werknemers, voor éénderde door aandeelhouders en voor éénderde door werknemers en aandeelhouders gezamenlijk. Dit laatste is nog bepleit in een CNV-bijdrage in een prae-advies voor de Koninklijke Vereniging voor Staathuishoudkunde (2007). Deze invalshoek zou vanuit de CNV-optiek bovendien moeten leiden tot een beperking van de bevoegdheden van de aandeelhouders. Het CNV realiseert zich dat bij uitwerking van beide hierboven aangeduide mogelijkheden de wetgever tot medewerking bereid moet zijn. Het is het CNV uiteraard bekend dat het ministerie van Justitie een wetsontwerp voorbereidt met betrekking tot de positie van de ondernemingsraad en bezoldiging van bestuurders.

Niettemin stelt het CNV voor nu reeds een bepaling op te nemen dat werknemers (vakbonden en/of ondernemingsraden) in de gelegenheid worden gesteld in de AvA het woord te voeren over aangelegenheden die onderworpen zijn aan de goedkeuring van de AvA.

2.5 Het toepassingsbereik van de code

Het CNV is van oordeel dat het toepassingsbereik van de code te beperkt is. Uiteraard begrijpt het CNV dat bij de start van de code de beursgenoteerde ondernemingen het meest in de rede lagen. Echter 'Beginselen van deugdelijk ondernemingsbestuur en best practice bepalingen' (ondertitel van het eindrapport) dienen zich toch minstens uit te strekken tot alle ondernemingen van een zekere grootte met een maatschappelijke impact. Het CNV stelt dan ook voor het bereik van de Code niet te beperken tot beursgenoteerde ondernemingen en is voorstander van een ruimer toepassingsbereik. Het denkt dan bijvoorbeeld aan ondernemingen die voldoen aan de criteria die van toepassing zijn voor de structuurregeling of aan ondernemingen die verplicht zijn tot financiële jaarverslaggeving.

2.6 Overnames en de verhouding van de vennootschap met de aandeelhouders

Het CNV onderschrijft de beweegredenen van de Monitoring Commissie om aan de Code bepalingen toe te voegen over de positie van bestuur en raad van commissarissen bij overnames. Zo acht de Commissie het van belang dat het bestuur en de raad van commissarissen komen tot een zorgvuldige afweging van de belangen van alle bij de vennootschap betrokkenen, in het bijzonder aandeelhouders, werknemers en crediteuren. Het zal niet verbazen dat het CNV met name aandacht vraagt voor werknemers, die voor hun levensonderhoud van de vennootschap afhankelijk zijn. Voor het CNV heeft het beginsel dat 'het bestuur zich bij zijn handelen uitsluitend laat leiden door het belang (Opm. CNV: op lange termijn) van de vennootschap en de daaraan verbonden onderneming. Voor wat de best practice bepalingen wijst het CNV er op dat in de hectiek van de overnamestrijd er voor gewaakt moet worden dat VI. 5 zodanig wordt toegepast dat de bij de vennootschap betrokkenen w.o. werknemers nog voldoende tijd en gelegenheid hebben om op de informatie van het bestuur te reageren.

Het CNV wil in dit verband zijn commentaar op het advies van de Monitoring Commissie over de verhouding tussen de vennootschap en de aandeelhouders herhalen:

Voorkomen dient te worden dat bedrijven de speelbal worden van korte termijn beleggingsstrategieën op de financiële markten. Daarmee zijn (besturen van) ondernemingen en werknemers niet gediend. Verlies aan werkgelegenheid en werkloosheid voor werknemers vanwege winstmaximalisatie is dan het navrante gevolg.

Het CNV dient er uiteraard oog voor te hebben dat Nederlandse vennootschappen zo mogelijk aantrekkelijk dient te blijven voor (buitenlandse) beleggers. De vraag is echter: tegen welke prijs. Het CNV meent wel –en dit wellicht in sterkere mate dan de Monitoring Commissie wenselijk acht– dat (het bestuur van) de vennootschap zich met maatregelen moet kunnen beschermen teneinde de continuïteit van de vennootschap op lange termijn zo goed mogelijk te verzekeren. Het CNV ondersteunt de nadere uitwerking van de Code met betrekking tot het agenderingsrecht in relatie tot wijziging van de strategie van de onderneming en de termijn van 180 dagen die de Commissie aan het bestuur wil gunnen om te reageren (IV.4.4). Die instemming geldt ook voor de andere punten bij deze bepaling.

Tenslotte deelt het CNV de opvatting van de Monitoring Commissie in haar advies over de verhouding tussen vennootschap en aandeelhouders dat het zeggenschapsbelang moet sporen met het financiële belang. Om die reden acht de Commissie 'empty voting'* ongewenst. Tegelijkertijd constateert de Commissie dat de mogelijkheden om empty voting tegen te gaan beperkt zijn. Zo beveelt de Commissie aan om de mogelijkheden van securities lending** met het (uitsluitend) oogmerk stemrechten te verkrijgen nader te onderzoeken.

Het zal geen verbazing wekken dat het CNV van mening is dat het uitsluitend verkrijgen van stemrecht en het uitoefenen daarvan op basis van lenen van aandelen moet worden tegengegaan. De Europese Commissie heeft aangekondigd een aanbeveling te willen uitbrengen waarin het lenen van aandelen aan de orde zal komen. Het CNV meent dat hier actief beleid van internationale overheden van belang is maar indien deze daarin tekort schieten zal de Nederlandse overheid terzake maatregelen moeten nemen, voorzover dat in haar vermogen ligt.

Het CNV beveelt de Commissie aan terzake een bepaling in de Code op te nemen die er toe leidt dat vennootschappen op dit punt actie ondernemen.

Utrecht, 9 september 2008

aw