

Aan : Monitoring Commissie Corporate Governance Code
Van : Meijer & Associates BV
Betreft : Reactie op uw rapport 4 juni 2008
Datum : 14 september 2008

Geachte commissie,

Langs deze weg willen wij graag gebruik maken van de door u geboden mogelijkheid om te reageren op uw rapport van 4 juni 2008. Wij willen ons in deze brief beperken tot het onderwerp bezoldiging van bestuurders en de rol van de remuneratiecommissie.

In algemene zin zijn wij blij met de voorgestelde wijzigingen. Deze komen de duidelijkheid en inzichtelijkheid van jaarverslagen zeer ten goede. Vergelijking van het bezoldigingspakket van bestuurders van andere vennootschappen wordt tevens bevorderd door IAS19 en IFRS 2 als uitgangspunt voor de kosten van de vennootschap in een boekjaar te benoemen.

Onderstaand treft u onze inhoudelijke reactie aan:

Principe II.2 Vaststelling en openbaarmaking van de bezoldiging

Wij stellen voor om de frequentie van het voorstellen van materiële wijzigingen in het beloningsbeleid aan de algemene vergadering van aandeelhouders te beperken tot eens in de twee jaar. Dit geldt tevens voor regelingen die bestuurders belonen in aandelen of rechten tot het nemen van aandelen. Dit doet recht aan de lange termijn waardecreatie doelstelling van een vennootschap. Tevens stellen wij voor om het bezoldigingsbeleid van de vennootschap eens in de vier jaar door de algemene vergadering van aandeelhouders te laten vaststellen.

Best practice II.2.8a en II.2.8b

Voor nieuwe toekenningen aan bestuurders van variabele beloningen, gebaseerd op gekwantificeerde prestatiecriteria, kan de raad van commissarissen deze wijzigen ten opzichte van het niveau van de voorgaande jaren, indien dit naar het oordeel van de raad van commissarissen tot onredelijke uitkomsten leidt, mede in het licht van het door de aandeelhouders vastgestelde bezoldigingsbeleid. Deze toelichting op bladzijde 52 vinden wij te beperkt van aard. Hierdoor kan gaming van prestatiecriteria ontstaan.

Wij denken dat hieraan toegevoegd kan worden dat het bovenstaande niet alleen geldt voor gekwantificeerde prestatiecriteria maar tevens voor alle, dus inclusief de kwalitatieve, prestatiecriteria. Dit om een ongewenste onderlinge verschuiving te voorkomen. Hetzelfde uitgangspunt is van toepassing op de bevoegdheid van de raad van commissarissen om bestaande voorwaardelijke toekenningen van variabele beloning te wijzigen.

Best practice II.2.10e

Wij willen u ter overweging geven om:

- een zichtbaar onderscheid te maken in een arbeidsmarkt peer group en een concurrentie peer group zoals verwoord in de Eumedion aanbevelingen inzake bestuurders bezoldiging van oktober 2006, en
- uitgangspunten te formuleren hoe tot de samenstelling van de peer groups te komen en deze te onderhouden, en
- de samenstelling van beide peer groups vanaf het moment van vaststelling van het bezoldigingsbeleid voor minimaal drie kalenderjaren constant te houden, tenzij zwaarwegende omstandigheden zich daar tegen verzetten (zoals bijvoorbeeld bij een fusie en/of overname kan een vennootschap ophouden te bestaan of een geheel ander profiel krijgen).

Best practice II.2.10h

Wij vinden het van belang dat deze prestatiecriteria een inzichtelijke en duidelijke koppeling hebben met de lange termijn strategie van de onderneming. De lange termijn variabele beloning prevaleert hierbij, tevens in omvang, boven de korte termijn variabele beloning. De prestatiecriteria voor de lange termijn variabele beloning worden allereerst afgeleid van het lange termijn strategisch ondernemingsplan. Vervolgens worden vanuit het lange termijn strategisch plan jaarplannen opgemaakt die weer dienst doen als uitgangspunt voor het opstellen van prestatiecriteria voor de korte termijn variabele beloning.

Op bladzijde 59 schrijft u over IAS19 en IFRS 2. U omschrijft hoe de totale bezoldiging in een bepaald jaar ten laste van de jaarrekening van de vennootschap dient te worden gebracht. Allereerst vast salaris, dan bonus, dan lasten en tot slot pensioenlasten. Met name de uitleg (de tekst tussen haakjes) bij de derde bullet “lasten met betrekking tot toekenning van de lange termijn bezoldiging toegekend in het boekjaar” vinden wij niet duidelijk.

Best practice III.5.12a

Wij zijn geen voorstander van deze bepaling. In best practice bepaling III.5.10 zijn de taken van de remuneratiecommissie reeds afdoende geregeld.

Wij zijn benieuwd naar uw reactie. Vertrouwende u hiermee van dienst te zijn, tekenen wij, met vriendelijke groet,

Martin A.J. Meijer
Meijer & Associates BV