

## Tandeloos

NRC Handelsblad, Woensdag 2 juli 2003

De voorstellen van voormalig Unilever-topman M. Tabaksblat om de ondernemingscultuur in Nederland te verbeteren zijn van een duidelijkheid en strengheid die verheugt en tegelijk verbaast. Ze roepen ook vragen op over haalbaarheid en sanctionering. Wordt de wil van Tabaksblat overal en bij iedereen wet in de ondernemingswereld? Bedrijven moeten straks weliswaar verplicht in hun jaarverslag uitleggen waarom zij eventueel de 'code' van Tabaksblat schenden, maar daar blijft het bij. Deze schandpaalfunctie is niet afdoende. De commissie-Tabaksblat presenteert voorstellen die stuk voor stuk hout snijden; die het bestuur van grote bedrijven doorzichtiger, eerlijker en toegankelijker voor beleggers en personeel maken en acceptabeler voor de publieke opinie; die het verdienen om te worden overgenomen en te worden nageleefd. Waarbij op overtreding gestelde boetes de nakoming van de voorschriften zouden moeten sanctioneren. Anders gezegd: harde voorstellen verdienen naleving en handhaving met tanden. Een verankering in de wet die meer grijpkracht heeft dan wat Tabaksblat wil, daar gaat het om.

Deze kanttekening daargelaten is het verbazingwekkend te zien hoezeer de oud-bestuursvoorzitter de revolutie predikt. Als zijn code wordt overgenomen, maakt Nederland met het ondernemingsbestuur een inhaalslag die zijn weerga niet kent. Van gesloten naar open, van aandeelhoudersvijandig naar aandeelhoudersvriendelijk. Bestuurders zullen flink wat weerstanden moeten overwinnen eer zij deze regels als algemeen geldend accepteren. De voorstellen van de commissie-Tabaksblat bedreigen alleen al door hun ongebruikelijke fermheid 'van binnenuit' het systeem van coöptatie. Ze eisen dat het management werkelijk rekening houdt met beleggers - voor veel bestuurders een hinderlijke vorm van inmenging - en ze pakken de top waar deze het gevoeligst is: in de portemonnee. Bij ontslag krijgen bestuursleden niet meer dan een jaar salaris mee. In geval van wanprestatie is dit nog genereus. Waarom moet een vervangbare functionaris - want méér is ook een topmanager niet - worden beloond als hij van zijn werk aantoonbaar een zootje maakt? Contracten van vier jaar, opties die alleen zijn uit te oefenen als aan tevoren gestelde prestaties is voldaan, aandelenbezit als het uitsluitend in het eigen bedrijf is en maximaal vijf commissariaten per persoon. Al deze bepalingen zijn van een verfrissende eenvoud en logica. Maar bedreigend voor een riant inkomen zijn ze eveneens. Ongetwijfeld zal daardoor de druk in de richting van een hoger regulier jaarsalaris toenemen. Zolang de capaciteiten van een bestuurder en de markt dat rechtvaardigen is daar niets op tegen. Het is zuiverder dan het huidige corrumperende systeem waarbij vaak vooraf de vertrekpremie wordt vastgesteld en een prestatieloze optieregeling geldt.

Het is de verdienste van Tabaksblat en de zijnen dat zij het compromis hebben gemeden. Hun 'code' heeft de potentie om Nederland te laten doorstoten naar de voorste rijen van goed en zindelijk ondernemingsbestuur. Op deze plaats is meermaals betoogd dat de aandeelhouders van Nederlandse bedrijven meer invloed moeten krijgen en dat het toezicht op ondernemingen anders en beter moet. De commissie-Tabaksblat biedt de kans om dat waar te maken. Ook is er de gelegenheid om de graaimentaliteit van sommige managers aan te pakken. Veel verdienen en het toch netjes houden is laveren tussen begeerte en beperking. Matigheid - dat is het sleutelwoord. De *peer pressure* onder aanvoering van de algemeen gerespecteerde Tabaksblat zal daar zeker aan bijdragen. Maar een echte stok achter de deur valt te prefereren.