

AANBEVELINGEN COMMISSIE CORPORATE GOVERNANCE: KAALSLAG IN COMMISSARISSENLAND DIENT TE WORDEN VOORKOMEN

Met 124 aanbevelingen heeft de Commissie Tabaksblat haar visie neergelegd over een code voor corporate governance. Na evaluatie van de 40 aanbevelingen van de Commissie Peters bleek nadere regelgeving noodzakelijk. Gevolg is onder meer dat de huidige commissie ook nog eens 16 punten aangeeft die in de wet opgenomen zouden moeten worden.

De aanbevelingen overziende kan geconcludeerd worden dat de door de Commissie Peters uitgezette lijnen worden doorgetrokken, zij het in een grotere mate van detail. Het lijkt duidelijk dat het Nederlandse bedrijfsleven enkele jaren heeft verloren om zelf een adequate corporate governance te bereiken.

De huidige voorstellen werden door het Financieele Dagblad begroet als 'Aardverschuiving in het Ondernemingsbestuur'. Het is echter de vraag of de veranderingen waaraan wordt gerefereerd wel zo'n aardverschuiving zullen betekenen. Veeleer roepen de voorstellen van de Commissie Corporate Governance een andere aardverschuiving op, n.l. waar komen in de toekomst voldoende gekwalificeerde en ervaren commissarissen vandaan?

In de voorstellen van de Commissie staan drie punten die elk een sterke belemmering zullen blijken te zijn voor het vinden van voldoende gekwalificeerde commissarissen en daarom nadere bezinning behoeven.

Ten eerste wordt het aantal commissariaten gemaximeerd op vijf, waarbij het voorzitterschap dubbel telt. Het is waarschijnlijk dat het oogmerk van de commissie meer heeft gelegen in het 'verdunnen' van het old boys netwerk dan dat men heeft gekeken naar een minimaal verantwoord tijdsbeslag voor de uitoefening van commissariaten. Klachten over veelvuldige absentie bij vergaderingen worden in ieder geval niet vermeld.

Het resultaat van de maximering zal echter zijn dat ervaren bestuurders met brede internationale ervaring eerder bij grote ondernemingen een commissariaat aannemen dan bij middelgrote of kleinere ondernemingen. Deze laatste groep zal dus naarstig op zoek moeten gaan naar nieuwe kandidaten. In de praktijk zal dat niet eenvoudig blijken. Een gevolg kan zijn dat de beloning omhoog moet en dat om de kosten te beperken het aantal commissarissen van een onderneming omlaag zal gaan, met als gevolg een verschraling van de in de raad aanwezige expertise.

Een nuancering van het puntensysteem met een schaal waarin AEX ondernemingen zwaarder tellen dan Midkap ondernemingen en kleinere ondernemingen nog minder zwaar, moet dan ook sterk overwogen worden. Indien dit niet gebeurt dreigt de subtop van ons bedrijfsleven verstoken te raken van ervaren toezichthouders.

Een tweede aanbeveling van de Commissie die een ernstig verschrallend effect heeft is de bepaling dat commissarissen uitsluitend mogen beleggen in beursgenoteerde beleggingsfondsen of moeten overstappen op een vrije hand rekening. Hierbij wordt het feit veronachtzaamd dat commissarissen bestuurder of aandeelhouder kunnen zijn van een familieonderneming of particulier investeerder zijn in 'durfkapitaal'. Ervaren mensen uit de sfeer van familiebedrijven vallen dus buiten de boot en daarnaast kan de combinatie van ervaring en startkapitaal in het gedrang komen. Ons land heeft veel familieondernemingen. Toezichthouders met ervaring op dat gebied zijn schaars en die moeten niet worden belemmerd als ze zich elders willen inzetten. Ook heeft Nederland behoefte aan innovatieve starters. Het verstrekken van startkapitaal daarbij overlaten aan de banken lijkt geen goede gedachte.

De Commissie zou zich hierover moeten beraden en tenminste enige nuancering in de voorstellen moeten aanbrengen.

Het derde punt dat de beschikbaarheid van commissarissen beperkt is het voordrachtsrecht van de ondernemingsraad voor een derde van de Raad van Commissarissen. De Commissie Corporate Governance geeft in haar rapport slechts aan dat zij kennis heeft genomen van het betrokken wetsontwerp. Hoe dit voorstel in de praktijk moet gaan werken wordt niet toegelicht. Er is een profiel van de Raad van Commissarissen als geheel. De door de OR voor te dragen leden zullen hierin dus moeten passen. Betekent dat vervolgens dat de OR eerst overlegt over de profielschets van de aan te zoeken kandidaat? Het lijkt niet waarschijnlijk dat veel ondernemingsraden hiervoor zullen voelen. Het zal als betutteling worden ervaren en ook eerdere ervaringen met voordrachten door de OR geven op dit punt geen reden tot optimisme. Het gevolg kan zijn dat de commissarissen die door de OR zijn voorgedragen een afzonderlijke groep gaan vormen. De ervaringen in Duitsland op dit punt zijn bepaald gaan voorbeeld ter navolging. Gesteld kan worden dat de vergadering van aandeelhouders corrigerend kan optreden. In theorie is dat waar, maar indien de voordrachten van de OR frequent worden afgestemd zal dat slechts een verziekend effect hebben op de relatie tussen management en ondernemingsraad. Alles bijeen wordt door dit systeem het commissariaat onaantrekkelijker.

De Commissie zou er wijs aan doen de effecten van dit systeem nog eens nader te evalueren.

De aanbevelingen van de Commissie Corporate Governance zijn stevig, goed beargumenteerd en zullen kunnen bijdragen aan het herstel van het vertrouwen in het Nederlandse bedrijfsleven. De functie van commissaris wordt versterkt. Toegenomen verantwoordelijkheden, grotere aansprakelijkheid, minder cumulatie van functies zal leiden tot hogere beloningen. Schaarse beschikbaarheid en hogere kosten dreigen voor veel bedrijven een ernstig knelpunt te gaan vormen voor de samenstelling van een adequate Raad van Commissarissen. Het is een onbedoeld maar ernstig bijeffect van de voorstellen van de Commissie Corporate Governance.

Om de dreigende kaalslag in commissarissenland te voorkomen dienen zo snel mogelijk nieuwe initiatieven te worden ontplooid.

Er is in de afgelopen jaren met weinig creativiteit gezocht naar uitbreiding van het commissarissen-netwerk. Voorzitter Tabaksblat stelde bij de presentatie van de aanbevelingen te verwachten dat hoogleraren, politici en accountants zullen toetreden tot de raden van commissarissen. Dit lijkt een simplistische opvatting in het licht van de zware eisen die de Commissie aan commissarissen stelt.

Er zullen dus andere wegen gevonden moeten worden om de ongetwijfeld aanwezige geschikte kandidaten te vinden. De bestaande vacaturebanken voor uit de boot gevallen Tweede Kamer leden en andere politici lijken daarvoor totaal ongeschikt. Veel meer dient gedacht te worden aan nieuwe pro-actieve initiatieven van VNO-NCW, vakbeweging en headhunters om de goede kandidaten op te sporen en wegen te vinden die hen hun schroom doet overwinnen om zich aan te melden.

Drs P.F. Segaar
bestuursadviseur en partner van Lesuut Finance B.V.