

Geachte heer Abma,

Bij deze maakt Wegener NV gaarne gebruik van de mogelijkheid om kanttekeningen te plaatsen bij het concept van de Nederlandse Corporate Governance Code dd 1 juli 2003. Dat deze mogelijkheid wordt geboden, wordt dezerzijds op prijs gesteld.

Deze materie is besproken in een gezamenlijke vergadering van de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur.

Vooreerst complimenteren wij de Commissie met het feit dat zij er in geslaagd is om in een kort tijdsbestek een gedegen document af te leveren. Alleen al het feit dat het concept een forse impuls heeft gegeven aan de discussie rond Corporate Governance is een goede zaak. Het commentaar van Wegener bevat eendeels een principiële kanttekening en gaat anderdeels in op een aantal aspecten die meer als 'technicalities' omschreven kunnen worden.

De principiële kanttekening betreft het bepaalde in III.2. van de Code en dan met name de zin dat certificering van aandelen niet wordt gebruikt als beschermingsmaatregel.

Zoals ook nog weer eens in het jaarverslag 2002 van Wegener NV is opgenomen, zal Wegener de certificering, zolang zulks wettelijk kan, handhaven en wel om tweeërlei redenen:

- certificering is indertijd bij Wegener geïntroduceerd mede in verband met de persvrijheid, een hoog democratisch goed. Het uitgeven van dagbladen dient te geschieden op basis van onafhankelijkheid;
- een tweede argument betreft het feit dat Wegener - bestendig- enige grootcertificaathouders, waaronder Wegener's grootste concurrent in dagbladen, kent.

In dit verband zij vermeld dat een deskundige bij uitstek als de heer drs. J.F.M. Peters, die tot voor kort voorzitter was van de Stichting Administratiekantoor Wegener, zich altijd volledig geschaard heeft achter het Wegener-standpunt terzake (en dat nog steeds doet).

In dit verband achten wij het ook van belang te memoreren dat de SER nog niet zo lang geleden met evenwichtige voorstellen is gekomen op basis waarvan certificering als beschermingsmaatregel onder bepaalde omstandigheden mogelijk blijft. Deze voorstellen liggen, zoals bekend, thans ter behandeling voor in het Parlement.

Relevant is dat de Commissie te dezer zake de wetgever aanbeveelt wetgeving tot stand te brengen die ertoe leidt dat certificering - in elk geval de facto - niet meer als beschermingsmaatregel aangewend kan worden. Het moge duidelijk zijn dat Wegener NV geen voorstander is van wetgeving terzake. Een extra - en meer algemeen geldend - argument daarbij is dat de concept Code uitsluitend ingaat op certificering en niet op andere beschermingsconstructies.

Dezerzijds wordt aangenomen dat zolang er geen sprake is van wetgeving terzake Wegener zich, uitgaande van het beginsel 'comply or explain', met recht op een uitzonderingssituatie kan beroepen.

Bij de kanttekeningen inzake de 'technicalities' wordt verwezen naar de nummering van de Code.

#### Ad I.1.1

Een bestuurder zou benoemd moeten worden voor een periode van maximaal vier jaar. Terzake wordt wetgeving aanbevolen. De vraag is hoe deze wetgeving er precies zou moeten uitzien. Stel dat een bestuurder benoemd wordt voor een periode van vier jaar, is het dan zo dat het dienstverband na ommekomst van die vier jaar van rechtswege expireert? Of wordt de regeling dan zo dat indien niet opgezegd is, bijvoorbeeld zes maanden voor het verstrijken van de desbetreffende periode, het dienstverband automatisch verlengd wordt met wederom een periode van vier jaar? Zou dat laatste het geval zijn, is het de vraag of het opknippen in periodes van vier jaar dan nog wel zo zinvol is.

In het andere geval is het de vraag of een potentiële bestuurder dan nog wel zoveel animo heeft een dienstverband aan te gaan dat in beginsel eindigt na vier jaar. Dit klemmt te meer daar de Commissie voorstelt de maximale vergoeding bij onvrijwillig ontslag te maximeren op eenmaal het vaste jaarsalaris.

Wij verwachten dat een en ander de spoeling dun zal maken en een prijsopdrijvend effect zal hebben. Daarnaast achten wij het onterecht wanneer er geen rekening wordt gehouden met het arbeidsverleden bij de onderneming.

Overigens zal wetgeving, naar wij aannemen, niet van kracht kunnen zijn terzake van bestaande arbeidsovereenkomsten met directeurs/leden van de Raad van Bestuur. Aldus zou, althans voorlopig, op een essentieel onderdeel een tweedeling gaan ontstaan tussen bestaande en nieuwe (arbeids)overeenkomsten.

Die tweedeling gaat in elk geval ook op voor bestuurders van beursgenoteerde vennootschappen en die van niet aan de beursgenoteerde ondernemingen.

Het lijkt er overigens op dat hetgeen de Commissie in dit kader voorstelt vooral is ingegeven door enige excessen van de afgelopen periode. Dit zou er derhalve op neerkomen dat de (vele) goeden moeten lijden onder de (enkele) kwaden.

Ad I.1.2

Niet meteen is duidelijk met welke frequentie de desbetreffende goedkeuring gevraagd moet worden. Is dat jaarlijks? Indien een dergelijke frequentie inderdaad de bedoeling is, zou dat ook expliciet verwoord moeten worden.

Ad I.1.3 sub b.

Wat zou de Gedragscode globaal moeten inhouden? Enige duiding - bijvoorbeeld via een voetnoot - lijkt gewenst.

Ad I.1.8

In deze bepaling (en in enige andere bepalingen) wordt gewaagd van het begrip 'grote rechtspersonen'. Een definitie daarvan is zonder meer wenselijk.

Ad I.2.1/I.2.2/I.2.4

Niet duidelijk is hoe deze bepalingen zich onderling verhouden. Is er voorts een verschil tussen 'prestatiecriteria' en 'uitdagende doelen'?

Ad I.2.3.

Indien een bestuurder om hem moverende redenen aandelen zou willen (of misschien: moeten) verkopen, dient daarvan uitleg gegeven te worden. Een dergelijke uitleg zal doorgaans op gespannen voet staan met de privacy.

Ad I.2.8/II.7.3

Deze bepalingen impliceren naar onze opvatting een te vergaande breidel en zijn in strijd met het proportionaliteits- en subsidiariteitsbeginsel. De bestaande wetgeving, alsmede het door iedere beursgenoteerde vennootschap gehanteerde reglement Voorkennis zijn toereikend.

Ad I.2.9

Wat wordt precies verstaan onder 'de totale bezoldiging'? Alleen al het

onderscheid tussen bruto en netto maakt veel verschil uit. Dan is vervolgens de vraag of het uitsluitend gaat om de primaire arbeidsvoorwaarden of ook om secundaire etc. arbeidsvoorwaarden.

#### Ad I.2.10

Ook in dit geval is een nadere detaillering wenselijk.

Naar onze opvatting dient de terminologie 'onvrijwillig ontslag' gewijzigd te worden in het neutrale 'beëindiging van het dienstverband'. Bij handhaving van de huidige redactie kan deze bepaling immers makkelijk omzeild worden door er - formeel - een ontslag met wederzijds goedvinden van te maken.

Overigens wordt er geen enkel onderscheid gemaakt tussen de redenen van het ontslag. Zo kan het voorkomen dat een bestuurder die op zichzelf uitstekend functioneert, het veld dient te ruimen als gevolg van een fusie. Vanzelfsprekend is dit een volstrekt andere casuspositie dan wanneer een bestuurder moet opstappen wegens falen.

#### Ad I.2.11

Het zal nog wel eens voorkomen dat een vennootschap een lening verstrekt in het kader van een optieregeling. Behoort dat tot 'de normale uitoefening van bedrijf'? (naar wij aannemen niet, maar maak zulks dan expliciet duidelijk).

#### Ad I.3.2.

Het begrip 'familierechtelijk' heeft de charme van de eenduidigheid, maar er zijn daarmee gelijk te stellen verhoudingen denkbaar die niet 'gecovered' worden door deze bepaling.

#### Ad II.4

Slaat in de tweede regel 'in ieder geval' uitsluitend op de Audit Commissie of ook op de Remuneratiecommissie en de Selectie- en Benoemingscommissie?

(Zou deze zinsnede op alledrie de commissies slaan, is het bepaalde in II.4.5 daarmee niet consistent).

#### Ad II.7

Vloeit uit deze principe-bepaling voort dat voor de jaarvergadering van 2004 de bezoldiging van de commissarissen geagendeerd moet worden? Of is agendering eerst vereist indien het wenselijk is de bezoldiging van de commissarissen, zoals die thans van kracht is, aan te passen?

#### Ad II.4.11

Het is opmerkelijk dat de voorzitter van de Raad van Commissarissen geen voorzitter zou mogen zijn van de remuneratiecommissie. Het remuneratiebeleid en het toezicht daarop is immers een kerntaak van de Raad van Commissarissen en dus ook van de voorzitter daarvan.

#### Ad III.4.1.

Het lijkt in praktische zin onmogelijk te voldoen aan de bepaling dat aandeelhouders de desbetreffende presentaties gelijktijdig moeten kunnen volgen door middel van webcasting of anderszins.

#### Ad III.4.8

Zou het niet duidelijker zijn wanneer de informatie waarom het gaat, althans kan gaan, op te sommen?

#### Ad III.4.10

Deze redactie leidt ertoe dat eerst een jaar later de desbetreffende notulen worden vastgesteld. Dit lijkt onwenselijk. Wegener NV heeft in haar statuten bepaald dat de voorzitter en de secretaris de notulen van de desbetreffende AVA vaststellen. Vervolgens wordt voor de volgende AVA het agendapunt 'Bespreking van de notulen' geagendeerd. Het lijkt derhalve beter om in de derde regel achter 'gesteld' een punt te zetten.

#### Ad IV.2

Ook nu weer is het de vraag of deze bepaling ertoe leidt dat in de jaarvergadering van 2004 het punt 'Benoeming van de externe accountant' geagendeerd moet worden.

Uit de redactie van IV.2.3 kan opgemaakt worden dat het in de bedoeling ligt om in elk geval eens in de vier jaren de benoeming van de externe accountant te agenderen voor een AVA. Of is het de bedoeling van de Commissie om dit agendapunt jaarlijks te laten opnemen?

Hopelijk kunnen hogerbedoelde kanttekeningen ertoe bijdragen dat op een aantal punten de Code nog verduidelijkt wordt.

Een alternatief zou kunnen zijn dat - voorzover van toepassing - per hoofdstuk of per bepaling een toelichting wordt verstrekt (zie in dit verband bijvoorbeeld de SER/Fusiegedragsregels).

Succes toegewenst met de afronding van de Code. Hierbij tekenen wij aan dat een adequate 'finishing touch' een hogere prioriteit zou moeten

kennen dan snelheid. Wij pleiten derhalve voor een latere  
invoeringsdatum dan 1 januari 2004.

Met vriendelijke groet,

drs. J.C. Houwert

WEGENER

Laan van Westenenk 4

7336 AZ Apeldoorn

Voorzitter Raad van Bestuur