

AANBEVELINGEN CONCEPTCODE CORPORATE GOVERNANCE

De code is naar mijn mening erg lijvig en in de praktijk niet effectief hanteerbaar. Dit is typisch Nederlands: alles in regeltjes vastleggen.

Het bestuur van een vennootschap moet zich vergewissen, dat zij over het algemeen niet de verschaffers zijn van eigen c.q. vreemd vermogen en dat zij enkel beloond zouden moeten worden naar goed ondernemerschap en performance van de totale onderneming OP LANGE TERMIJN (termijn van aanstelling van 4 jaar) bijvoorbeeld financieel gezien op basis van voortschrijdend gemiddelde en niet op korte termijn. Hierdoor voorkomt men cosmetisch gegoochel met cijfers om toch de toegezegde bonus te behalen. Uiteindelijk zijn het de verschaffers van eigen - en vreemd vermogen, die hun nek uitsteken en risico lopen. Om het vertrouwen te winnen van de beleggers en financiers moet het zakkenvullen en het gegraai van bestuurders maar eens afgelopen zijn. Wel snijden in de kosten van personeel op de werkvloer, terwijl de beloning van bestuurders behoorlijk blijven stijgen ondanks slechte resultaten van de onderneming. Dit kan men niet met droge ogen verkopen.

Waarom leggen we de beloningstructuur niet gewoon vast in een soort van bestuurders-CAO, onderverdeeld in kleine, middelgrote, grote (beurs)vennootschappen en publieke instellingen? Op die manier is het voor iedere bestuurder duidelijk en voorkomt men enorme discussies en extra kosten voor ondernemingen zoals dure advieskosten om de eigen beloning zo optimaal mogelijk te regelen. Deze advieskosten zouden overigens voor rekening van betrokken bestuurder(s) moeten komen.

Zou achteraf blijken, dat een extra beloningen, in welke vorm dan ook, in een bepaald jaar ten onrechte te hoog zijn geweest (bijvoorbeeld in latere jaren worden veel lagere resultaten behaald), dan zou dit door de onderneming van betreffende bestuurder(s) teruggevorderd moeten worden. Is een vennootschap bestuurder, dan zou de uiteindelijke natuurlijke persoon aangesproken moeten kunnen worden.

Er zal hierdoor mogelijk een leegloop onder commissarissen ontstaan, maar misschien kan dit in een overgangperiode opgevangen worden door het opleiden van onafhankelijk beëdigde beroepsbestuurders, vergelijkbaar met registeraccountants.

Voor de Ondernemingskamer ligt een taak weggelegd om bestuurders, die onjuiste c.q. misleidende informatie verstrekken, terug te fluiten door middel van sancties, waaronder in het ergste geval het plaatsen op een zwarte lijst.

P. Janssen MFE