

## Commentaar conceptcode corporate governance

Geachte mijnheer / mevrouw,

Als sociaal mens en kleine aandeelhouder niet vies van geld verdienen maar strikte keuzes maakt in de populatie van fondsen wil ik enkele zaken aan de orde stellen.

Ik vind dat er een denkfout wordt gemaakt door vele topmensen van het bedrijfsleven. Dit speelt met name bij de grotere ondernemingen (AEX en MIDKAP fondsen). En ik wil de commissie hiervoor waarschuwen.

- Er moet onderscheid worden gemaakt tussen BESTUURDERS en ONDERNEMERS. Bestuurders passen op de "tent". Ze zitten uitsluitend in een managementrol. Ondernemers zijn zowel manager als eigenaar (aandeelhouder met een behoorlijk belang (zeg minstens 5%)).

- Bestuurders willen graag als ondernemer worden gezien en daar naar betaald worden, maar dat zijn ze niet. Hun functie is meer publiek/politiek. Ze hebben een voorbeeldfunctie en moeten dit uitdragen naar de medewerkers, klanten en financiers van het bedrijf (de stakeholders). Een excessieve beloning werkt averechts. De stakeholders nemen de top niet meer serieus, er ontstaat afstand ipv cohesie. Bovendien moet zo'n ceremoniele functie zo duur betaald worden? Sommige verdienen meer dan de koningin en dat is een functie die veel en veel zwaarder is.

- Bestuurders lopen veel minder risico en hoeven dan ook niet als ondernemer te worden betaald. Dit willen ze graag wel maar het klopt niet. Een bestuurder is voorzitter van een team van misschien wel 200 mensen die de werkelijke leiding in het bedrijf heeft (de groep).

- Op het moment dat bestuurders hun bonussen (in de vorm van opties of aandelen uitgekeerd krijgen wordt dit in de meeste gevallen meteen verzilverd. Nogmaals het zijn bestuurders, geen ondernemers. Ze willen ook helemaal geen risico lopen.

- Bij kleinere fondsen AALBERTS, SLIGRO etc. staan er echte ondernemers aan het roer. Ondernemers zijn (door hun belang/eigenaarschap) meer betrokken, ze moeten wel, als ze zich zouden opsluiten in hun ivoren toren, zoals de bestuurder doet, verliezen ze het contact en zal het bedrijf minder gaan functioneren. Dit weten ze.

Bij grote bedrijven gebeurt dit ook maar is minder zichtbaar, omdat door hun schaalgrootte dit een hele tijd verborgen kan worden gehouden.

- Bij Ahold ging het goed mis en dit kan weer gebeuren. Kritieke geluiden van goede functionarissen

op het hoofdkantoor (die top 200 dus) waarschuwden vroegtijdig voor de risico's die het concern nam in Zuid Amerika. Deze mensen werden niet gehoord en namen ontslag of werden ontslagen. Ze deden niet mee aan het bonus spel, ze vonden fundamenteel is. De top verkokerde en isoleerde zich van de rest van het bedrijf. De gevolgen zijn bekend.  
- Ook bij KPN is dit gebeurd.

Het zal moeilijk worden om de beloning van topfunctionarissen (met een publieke functie) te gaan reguleren, of het moet in europa/wereldwijd worden geregeld. Je zult de producten van de bedrijven moeten boycotten als je iets wilt veranderen. Dus zoiets als: bedrijven die niet voldoen aan code xxx of regel yyy mogen geen producten verkopen op de Nederlandse of liever Europese markt. Het recht van verkoop moet je als onderneming verdienen.

Als belegger heb ik mijn keuze gemaakt. Ik beleg niet meer in bedrijven met een excessieve bonusregeling. Ik geloof niet in individuele bonusregelingen. (VNU is een mooi voorbeeld, daar hebben ze 4 verschillende variabele beloningen voor de top met ieder een eigen doelstelling. De 3 bestuurders hebben geloof ik 10 miljoen te verdelen. Dit werkt dus niet).

Ik geloof wel in groepbeloningen als bonus. Dat creëert focus in het bedrijf en ieder kan zijn kwaliteiten inbrengen of zijn blokkades opheffen.

Nu maar hopen dat ook de institutionele beleggers hetzelfde doen. Ik ben bang dat dit niet gebeurt want de heren kennen elkaar.

Succes met jullie werk!

Met vriendelijke groeten,  
Erick Erdtsieck