

VEB-enquête: code-Tabaksblat is stap vooruit

Uit een enquête onder bezoekers van de VEB website (www.veb.net) blijkt dat een overgrote meerderheid van de beleggers de concept-code van de Commissie Tabaksblat steunt. Aan de beleggers werd een algemene stelling over de gehele code voorgelegd en 10 stellingen over specifieke onderdelen. De helft van de 625 respondenten vindt de code “een stapje vooruit”, een kwart spreekt van “een flinke stap vooruit” en 5,5 procent van de respondenten kwalificeert de concept-code zelfs als “vooruitstrevend”. Daartegenover staat dat 5 procent van de respondenten de conceptcode als “oude wijn in nieuw zakken” betiteld en 12,7 procent de code te vrijblijvend vindt.

Een ruime meerderheid van de ondervraagde beleggers is van mening dat de rechten van aandeelhouders moeten worden versterkt: 65 procent vindt de voorgestelde aanpassingen van certificering onvoldoende en prefereert afschaffing van certificering. Ten aanzien van de benoeming van commissarissen is zelfs 92 procent van mening dat aandeelhouders direct invloed op deze benoemingen moeten krijgen. Dit hoge percentage is opmerkelijk aangezien het huidige wetsvoorstel structuurregeling niet in directe aandeelhoudersinvloed voorziet. Meerderheden van tenminste viervijfde bestaan voor het goedkeuren van het beloningsbeleid door de aandeelhoudersvergadering (87%) en het tot een minimum beperken van beschermingsconstructies (81%). Verder vindt 80 procent van de ondervraagde beleggers dat de bepalingen in de code zoveel mogelijk in wetgeving moet worden omgezet, waaruit een beperkt vertrouwen in zelfregulering blijkt.

De belangrijkste kritiekpunten van ondernemingen en ondernemingsorganisatie VNO-NCW worden door de beleggers niet gedeeld. Slechts 9 procent denkt dat het door de Tabaksblat-code moeilijker wordt om goede managers aan te trekken, terwijl 81 procent het met die stelling oneens is. De suggestie om de code pas in 2005 in te voeren kan rekenen op adhesie van 10 procent van de ondervraagden, terwijl 76 procent voor invoering in 2004 is. De kritiek dat het aantal bepalingen te groot is, wordt gedeeld door 40 procent terwijl slechts 11 procent van mening is dat de code tot ongewenste bureaucratie zal leiden.

De beleggers zijn verdeeld over de vraag of meer onderscheid had moeten worden gemaakt tussen grote en kleine beursfondsen: 30 procent vindt dat wel, terwijl 29 procent het met deze stelling niet eens is. Maar liefst 41 procent spreekt zich hier niet over uit. De complete uitslag van de enquête is te vinden in bijlage 1.

De VEB heeft bezoekers van haar site ook de gelegenheid geboden om een individuele mening te geven over de code. De ongecensureerde reacties zijn in bijlage 2 in geanonimiseerde vorm weergegeven. Voor de duidelijkheid behoeven deze reacties niet overeen te komen met het standpunt van de VEB.

Hoogachtend,

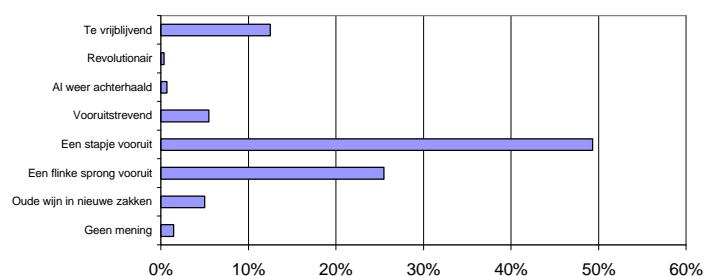
Vereniging van Effectenbezitters

Bijlagen:

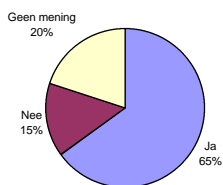
- resultaten VEB-enquête
- individuele reacties op de code

Bijlage 1: resultaten VEB Enquête augustus 2003

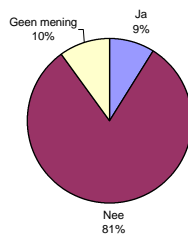
1. De code van de commissie-Tabaksblat is:



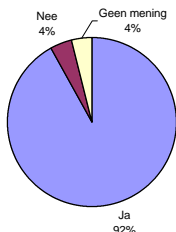
2. Certificering moet niet worden aangepast, maar worden afgeschaft



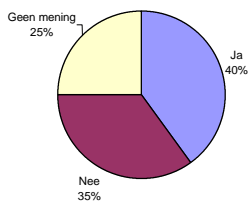
7. De code maakt het veel moeilijker om goede managers aan te trekken



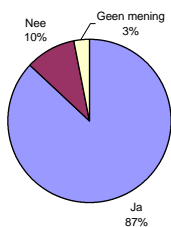
3. Aandeelhouders moeten directe invloed krijgen op commissarisbenoemingen



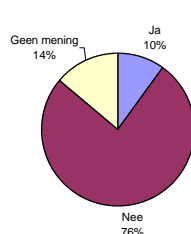
8. Het aantal bepalingen (124) is veel te groot



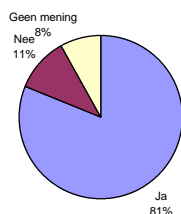
4. Het gehele beloningspakket moet door de aandeelhoudersvergadering worden goedgekeurd



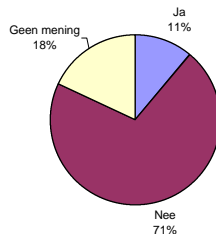
9. De code moet niet in 2004 maar in 2005 worden ingevoerd



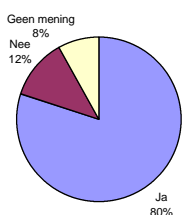
5. Beschermingsconstructies moeten tot het minimum worden beperkt



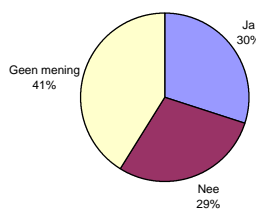
10. De code leidt tot ongewenste bureaucratie



6. De bepalingen van de code moeten zoveel als mogelijk in wetgeving worden omgezet



11. In de code is onvoldoende onderscheid gemaakt tussen grote en kleine beursfondsen



Bijlage 2: individuele reacties op de concept-code

- Is er fraude geconstateerd, door m.n. laksheid van het management, dan moet de ontslagen manager niet een "platina" handdruk krijgen, maar er moet een onderzoek komen met veroordeling c.q. boete !!
- Het "pas toe of leg uit" principe mag wat mij betreft wél in het BW worden vastgelegd. Voorts zou wettelijk verboden moeten worden dat optierechten die door een lagere beurskoers minder waard zijn geworden, achteraf worden bijgesteld. Dat is namelijk één van de meest bizarre en onacceptabele vormen van zelfverrijking. Hierdoor wordt een optieregeling namelijk in de kern aangetast.
- Een zekere relativering is nodig t.o.v. de gemiddelde particuliere aandeelhouder en zijn zeggenschap in de onderneming. Zijn betrokkenheid op het reilen en zeilen van de onderneming is korte termijn, dit kan nadelig zijn voor het ondernemen door te grote nadruk op het kwartaalresultaat en te weinig oog voor diepte investeringen die een langere tijd nodig hebben om zichtbaar resultaat te geven. Om rekrutering van goede commissarissen mogelijk te maken moet men de aanpassing conform de commissie Tabaksblat enige tijd gunnen, daarom mijn standpunt dat invoering in 2005 beter is.
- Ik ben bijzonder blij met de uitkomst van de Commissie en het feit dat de aandeelhouders vertegenwoordigd via Peter Paul een flinke bijdrage hebben kunnen leveren. Ik hoop wel dat de Commissie doorgaat met haar werk en jaarlijks een diepgaande evaluatie doet van de resultaten en adviseert over het bijsturen van de wetgeving. Verder ga ik er van uit dat alle voorstellen zullen worden overgenomen door het Kabinet.
- Een aantal maatregelen is niet nodig indien aandeelhouders daadwerkelijk zeggenschap zouden hebben over de onderwerpen waar de maatregelen betrekking op hebben.
- Zo snel mogelijk wettelijke bepalingen invoeren die gebaseerd zijn op de voorgestelde code. Bedrijven verplichten te rapporteren of zij voldoen aan de code en dit wettelijk regelen. Geen enkel uitstel dulden van het VNO om te voorkomen dat door managers voorschotten worden genomen op de invoering van de code.
- De code moet m.i. een duidelijk vervolg krijgen, indien na toetsing blijkt dat de code niet wordt nageleefd. Indien dit het geval is dan zijn maatregelen van dwingende aard aan de orde.
- VEB zou een commissarissenpool kunnen opzetten. Brengt wellicht ook wat inkomsten. Ik meld me alvast aan: Achtergrond: marketing adviseur, 58 jaar, ervaren. Nog part time actief buiten Nederland. Klein fonds svp.
- Een belegger moet vertrouwen kunnen hebben dat goed met zijn/haar geld wordt omgegaan en mogelijkheden hebben om op hoofdlijnen mee te kunnen sturen. Deze code kan bijdragen aan een nieuw leven op de beurs.
- Complimenten voor Tabaksblat, die goed gelet heeft op commissie Peters en de te grote vrijblijvendheid van deze aanbevelingen. Nu is het tijd om spijkers met koppen te slaan en aandeelhouders de kracht en macht te geven die ze op basis van hun geïvesteerde geld horen te hebben.
- De problemen zitten bij de grote beurs-NV's niet zozeer bij de kleine bedrijven. Structuurwet afschaffen. De coöptatie van de RVC is het werkelijke probleem in Nederland en dat wordt door Tabaksblat geheel ongemoeid gelaten.

- Comply or explain vind ik te vrijblijvend. Goedkeuring aandeelhouders voor beloning is nodig, omdat anders de totale beloning wordt opgetrokken. Goed werk door de vereniging!
- Doorsnee aandeelhouders zijn niet in staat het beloningspakket te beoordelen. Hiervoor zouden zij deskundigen moeten kunnen inschakelen. Het verhaal dat geen goede managers beschikbaar zouden zijn, is onzin. Wat wellicht bedoeld wordt, zijn bevriende managers. Men wil geen buitenstaanders, liefst eigen kweek, waarvan de neuzen de gewenste richting staan. Overigens wat verbeelden vele C.E.O.'s zich wel. Zie de slechte resultaten (Hagemeyer, Laurus, Getronics, Unilever, Numico, Ahold enz.)
- Certificering voor kleinere familiebedrijven WEL nuttig, de code maakt dit onderscheid niet.
- Figuren als Wiegel, commissaris bij Wessanen, moeten onmiddellijk weggestuurd kunnen worden door de AVA. Dit wegens langdurig er blijk van gegeven te hebben dat zij niet in staat zijn/waren om de huidige CEO te ontslaan en een goede aan te trekken, alsmede het niet inzien dat hun strategie niet deugde. Vind eigenlijk dat zij persoonlijk financieel aansprakelijk gesteld zouden moeten worden wegens ernstige wanprestatie t.o.v. het bedrijf Wessanen en het vernietigen van aandeelhouderskapitaal.
- De interne auditor is geheel buiten beeld gebleven in tegenstelling tot de veel minder belangrijke directiesecretaris.
- Na de ervaringen van de afgelopen jaren in de USA, Nederland en elders kan ik me niet voorstellen dat mensen met een meer dan een lagere school opleiding nog oprecht geloven in vrijblijvendheid. Als zodanig is de Tabaksblad-code slechts een marginale vooruitgang, maar wellicht is het een eerste stap naar hardere maatregelen met navenante sancties.
- De boodschap is: meer macht voor aandeelhouders. Vergelijk met het Angelsaksische model. In de VS hebben aandeelhouders veel meer in de melk te brokkelen.
- Op alles heb ik ja geantwoord, maar dat is toeval.
- Ik heb vraag 2 over certificering niet begrepen. Ik ken het vakjargon onvoldoende. Bepalingen vooral niet omzetten in wetgeving. We leven in een tijdperk van dereguleren. Naleven van de code door ondernemers dient door beleggers beloofd te worden. Dit komt tot uitdrukking in de beurskoers. Dat zal ondernemers voldoende prikkelen.
- Het grote probleem van de vrijblijvendheid van de aanbevelingen is het risico van concurrentievervalsing tussen ondernemingen. De onderneming die er wel aan voldoet zal bijvoorbeeld minder goede managers kunnen aantrekken dan een concurrent. Een oplossing hiervoor zou zijn dat de ondernemingen voor ieder punt waaraan het niet voldoet een uitkering (strafdividend) moet uitkeren aan de aandeelhouder. Dit zou als een soort parapluregeling wel wettelijk kunnen en dienen te worden geregeld. Echter ook hier geldt weer het gevaar van concurrentievervalsing tussen de verschillende landen. Dus moet het weer via Europa of zelfs wereldwijd worden geregeld. Enfin, nog een lange weg te gaan.
- Indien de wetgeving wordt aangepast verdwijnt de vrijblijvendheid en kan het aantal bepalingen drastisch worden teruggebracht. Er hoeft dan ook geen bureaucratie te ontstaan maar wel is dan meer aandacht nodig voor de handhaving. De eigenaars (aandeelhouders) krijgen dan eindelijk de invloed waar ze als risicodragers recht op hebben en die ze nu ten onrechte wordt onthouden.

- Op het moment dat de accountant moet verschijnen in de AvA en daar vragen zou moeten beantwoorden van aandeelhouders, komt de geheimhouding in het geding. De code resp. het Nivra zou hier een duidelijke uitspraak over moeten doen hoe hier mee om te gaan.
- Ik zou graag een zwarte lijst zien van bestuurders die bepalingen hebben geschonden of anderszins een smet op hun blazen hebben. Als ik bijvoorbeeld geweten had dat Van Luijk van Getronics een berisping van de tuchtraad van accountants gekregen heeft en het vak (tijdelijk) niet meer mocht uitoefenen n.a.v. de Chipsol affaire, was ik nooit in Getronics gestapt.
- Optiebeloningen versterken het korte termijn denken en handelen en dienen vervangen te worden door cash awards.
- VEB heeft door deelname aan de cie-Tabaksblat zijn nek uitgestoken, en met succes. Hulde voor deze geslaagde toepassing van het poldermodel.
- De huidige machtsstructuren dienen doorbroken te worden. Het is onwenselijk dat bestuurders zichzelf kunnen verrijken ten koste van de werkelijke eigenaren van het bedrijf.
- De code omzetten in wetgeving leidt mijns inziens tot overregulering. Als er dan iets in de wet moet dan liefst een ja, volgens code, tenzij de aandeelhoudersvergadering anders besluit. Blijft een moeilijk punt.
- Waarom worden commissarisbenoemingen altijd in dezelfde kring gezocht? Er zijn genoeg capabele mensen elders te vinden.
- Het aantal commissariaten zou tot 3 moeten beperkt worden. Bij een benoeming zou moeten aangegeven worden om welke kennis of ervaring de benoeming plaatsvindt. Relaties zouden niet mogen meetellen.
- Er moeten wettelijke waarborgen komen ter bescherming van de belangen van de minderheidsaandeelhouders en de kleine aandeelhouders in beursgenoteerde fondsen. De bepaling, dat werknemers vertegenwoordigd worden in de raad van commissarissen moet opnieuw bekeken worden omdat hiermee veelal voormalige hoge vakbondsfunctionarissen een plaats in de RvC krijgen. Dit is politiek zeer dubieus omdat het hier te vaak gaat om extreem linkse lieden zoals nu in de RvC Unilever (Ella Vogelaar bijvoorbeeld, die er altijd maar gemakkelijk is gekomen en nergens en nooit met een goede oplossing is gekomen. Voormalige ex communiste. Die ex communisten zitten overal met hun poten aan met uitsluiting van anderen. Die anderen zijn allang in de zogenaamde multiculturele samenleving door dat soort links op een zijspoor gezet of gewoon van de weg gedonderd.) De benoemingen worden al gauw politiek gekleurd wat ongewenst is. Er moeten onderzoeken komen naar de handel en wandel inzake de verkoop van Van Leer, Rodamco North America (denk ook aan rol ABP), de beursgang van WOL en de gang van zaken bij Baan. Het OM zal niet willen. Die zijn uit op korte termijn successen voor de publiciteit.
- Stellingen 5, 8 en 10 moeten duidelijker worden geformuleerd.
- Met de inhoud van diverse artikelen uit de serie corporate governance in het FD ben ik het soms eens, soms oneens. Vaak gaat het daarbij om hele specifieke kritiek. Het zou m.i. goed zijn als betrokkenen een mogelijkheid hadden zich daarover ook te uiten.
- De code is vanuit het gezichtspunt van de kapitaalmarkt en het vertrouwen dat men beoogt te herstellen volstrekt overbodig.
- Ik wil als aandeelhouder ECHT stemrecht.... ben toch mede eigenaar? Die toplui en commissarissen zijn loonslaven...Het is mijn geld, mag ik ook wat te zeggen hebben dan? Het is zo frustrerend te zien dat de top wanprestaties levert, en met miljoenen

opstapt.... Ik word armer. GEEN optieregelingen meer voor de top. Uitsluitend voor alle werknemers, of helemaal niet!!!!!!!!!!

- Afschaffing van Nederlandse mogelijkheden voor beschermingsconstructies is een vorm van harmonisatie van Nederlandse met internationale regelgeving en om die reden alleen al toe te juichen. De gewenste invloed van aandeelhouders bij grote en kleinere beursgenoteerde ondernemingen moet verschillend worden georganiseerd. Ik stel mij voor dat het eerlijker is dat een meerderheid die een bepaald aandeel van het kapitaal vertegenwoordigt (gekwalficeerde meerderheid) beter in de wet- en regelgeving zou moeten worden verankerd om te voorkomen dat in de AVA veel aandeelhouders, die een relatief klein aandeel in de onderneming bezitten belangrijke besluiten kunnen nemen namens alle aandeelhouders. De CG regels zouden niet moeten worden beperkt tot beursgenoteerde ondernemingen. Ook de grotere niet beursgenoteerde ondernemingen zouden meer gereguleerd hun CG moeten organiseren. Maar blijf a.u.b. wel van de kleine zelfstandige af.
- De leefregels en benoemingsprocedure van commissarissen mogen strak vastgelegd worden. Een beoordelingsprocedure betreffende de performance van de commissaris moet nog komen.
- Dat invoering van de code het moeilijker maakt goede managers aan te trekken is onzin. Voorwaarde is wel dat alle ondernemingen zich aan de code (moeten) houden. Het verhaal is dat indien managers hier niet krijgen wat zij willen, zij naar Amerika zouden vertrekken. Er zijn dan twee mogelijkheden: of ze komen aldaar in de gevangenis terecht; of ze komen op hagende pootjes terug. Indien de aldus nageleefde code die zogenaamde goede managers niet zint, dan vertrekken ze maar naar Amerika.
- Uitstekend initiatief. DOORGAAN en assertief blijven. Ik ben zelf commissaris bij een (niet beursgenoteerde) onderneming en stel mijn onafhankelijkheid primair voor een juist functioneren van de onderneming, m.b.t ALLE stakeholders.
- Jaar- en kwartaalcijfers dienen aan een standaard te voldoen en niet zoals die van Unilever afgelopen week. Zij verzinnen weer een nieuwe term (beia of zoiets) en zijn de kampioen van de misleiding. Zo kun je nooit goed bedrijven historische en/of onderling vergelijken.
- Ik heb geen enkel bezwaar als topmanagers veel geld verdienen maar uitsluitend als ze goed presteren dus voor de aandeelhouder en personeel ook goed geld verdienen. Ik heb grote problemen met het zichzelf verrijken zonder daar een prestatie tegen over te stellen.
- Ik heb al genoeg geld verloren. De aandeelhouders worden teveel bedrogen. We moeten als eigenaar gaan optreden. Dat zijn wij toch.
- De code moet internationaal zijn en zeker niet alleen Nederlands!
- De kern van de problematiek ligt in het wettelijk structuurregime. Wetgeving die wellicht geschikt was voor de jaren 70 en later maar die niet voorziet in een andere generatie bestuurders voor wie persoonlijke belangen een zwaarwegender factor zijn geworden. Controle door een groep bekende 'insiders' hierop zonder het risico van afkeuring door een ava is onvoldoende. Afschaffen structuurregime derhalve.
- Ga zo door, jullie zijn op de goede weg zo kan beleggen misschien toch nog leuk worden
- Vaak realiseert het management van een NV zich nog veel te weinig dat de aandeelhouder de eigenaar is (ivm o.a. beloningsstructuur, informatieverschaffing,

zeggenschap) Ik vind het zeer goed dat er o.a. een VEB is die een beetje tegengas geeft.

- Fantastisch idee.
- Bonussen en opties eerst 1 jaar na vertrek uitkeren, na due dilligence.
- Ceo's moeten niet zeuren, dat de beloningen in vergelijking met Amerika in Nederland te laag zijn. Ik heb 35 jaar bij Unilever gewerkt en weet uit ervaring dat er goede managers bij Unilever rondlopen. Velen van die heel goede managers willen de heer Burgmans voor eenzelfde beloning zo vervangen. Ik krijg vaak het idee, dat men zich zelf als de enige echte ceo ziet.
- Code is een goede zaak. Directies moeten ook hun verantwoordelijkheid kennen en op juiste manier aanwenden. Zakken vullen is schandalig met geld van de aandeelhouder. VEB ga zo door!
- Keuze uit antwoorden is in enkele gevallen te zwart-wit!!
- Wat mij betreft zijn alle vragen een grote open deur! Vroeger toen ik nog jong was dacht ik dat de bureaucratie ons opzadeld met veel ongemak en onkunde. Inmiddels weet ik dat onze vorm van het kapitalisme ons heeft opgezadeld met een hele sliert onbekwame managers en commissarissen. Er zijn veel goede bestuurders, helaas komen ze in een slecht licht te staan door de misdragingen van een kleine minderheid. Maar op die minderheid is dan ook wel erg veel aan te merken.
- Code is eerste begin. Aangezien er nauwelijks of geen relatie bestaat tussen de kwaliteit van de bestuurders en de hoogte van de beloningen moet regelgeving de graaizucht verder beperken. Wat sociaal gezien fatsoenlijk is en ethisch acceptabel kan limitering legitimeren zonder dat daardoor de bestuurlijke kwaliteit zal worden aangetast. Later zal men, als de beschaving inderdaad voortschrijdt, de code gaan zien als een eerste stap op de weg naar de afschaffing van wetteloosheid die bestuurders de ruimte gaf voor machtsmisbruik ten gunste van de eigen beurs. Hun toe-eigeningspraktijken zijn een moderne variant van de vroegere roverspraktijken.
- Het zgn. old boys netwerk i.v.m. het aanstellen van commissarissen blijft intact. Zo kan ik b.v. niet worden ingeschreven als kandidaat commissaris omdat ik nog geen commissariaat heb.
- Directeuren, commissarissen en managers die wanpresteren moeten zonder afkoopsom of vergoeding ontslagen worden, dat gebeurt ook bij gewone werknemers. Het salaris van deze mensen is dusdanig dat het risico al is inbegrepen.
- Inhalige CEO's zullen nog steeds ongehinderd hun gang kunnen gaan.
- Commissarissen worden veelal gekozen op hun status en/of naamsbekendheid welke ze in het bedrijfsleven dan/wel politiek hebben. Ze worden te weinig beoordeeld of ze überhaupt de kennis om als zodanig op te treden, indien dit nodig is. Bijv. wat hebben voornoemde heren gedaan bij bedrijven als Numico, Getronics, Ahold, Aegon, etc. etc.
- De code behoeft geen wetgeving als de ondernemingen maar verplicht worden afwijkingen van de code te melden en te verklaren. Bij niet naleven van de bepalingen moeten er sancties volgen.
- Deze code zo spoedig mogelijk aanvaarden/uitvoeren om alle aandeelhouders het vertrouwen terug te geven.
- Op de ava's meer openheid van zaken, bij sommige bedrijven ontbreekt het hier aan.
- De compensatie van topmensen is inderdaad uit de hand is gelopen. Kunnen we nog wel van topondernemers spreken als zij elk financieel risico gecompenseerd willen krijgen, zelfs al ze niet presteren. Lijkt me meer een ambtenarenmentaliteit dan

getuigen van een ondernemende geest. Een en ander moet echter wel in perspectief worden geplaatst. Ik denk dat de excessen zijn ontstaan in een tijd waarin iedereen dacht dat de bomen tot aan de hemel groeiden. Maar laten we eerlijk zijn, iedereen heeft daar de afgelopen jaren van geprofiteerd. We moeten daar dus ook niet te schijnheilig over doen. Alhoewel ik de excessen afkeur vraag ik me wel af of regulering de juiste manier is. Het feit dat deze discussie nu gevoerd wordt geeft al aan dat de markt zichzelf ook corrigeert. Laatste punt is dat wij in een global village leven waarbij regulering mijns inziens niet de beste manier is om daarin een concurrerende positie te krijgen of te behouden.

- Commissarissen moeten het belang van de aandeelhouder bewaken.
- Volgens een rapport van Center for Applied Research van Universiteit Tilburg (Brabant) is er geen aanwijsbare relatie tussen de beloning van bestuurders en ondernemingsprestatie, lees voorts rapport over personeelsopties en andere vormen van beloning.
- Directies/commissarissen bepalen hoe dan ook toch zelf hun eigen beloningen.....old boys'....ze doen wat ze willen...netto netto.....
- Hoewel in de commissie sprake is van afstemming van belangen zal men zich moeten realiseren dat de afgelopen periode heeft bewezen dat alleen radicale veranderingen het vertrouwen kan terugbrengen bij de beleggers. De top van het bedrijfsleven en de commissarissen hebben aangegeven dat zij zich verheven voelen boven de maatschappij en zichzelf in het diskrediet hebben gebracht. Er is geen enkele onderneming die kan stellen dat er niets aan de hand is. Een onderneming is een levend mechanisme en de taak van de top en de toezichthouders dient erop gericht te zijn de altijd in de onderneming aanwezige problemen en daarmee de risico's tot een minimum te beperken. Dit betekent dat de top c.q. commissarissen alleen maar goed kunnen functioneren als zij bereid zijn tijd te stoppen in het afdalen tot op de werkvloer en de daar aanwezig informatie tot zich nemen en daarna handelen. Ofwel zij dienen zich bezig te houden met het wel en wee van de onderneming. Ik weet niet of u gisteren het ingezonden stuk gelezen heeft in het FD over de persoon Hommen (Ahold en Philips). Dit stuk geeft nu precies weer waarom het fout gaat. Al die onzin over de vergelijking met het buitenland is camouflage van het probleem. Er zijn in Nederland genoeg bekwame mensen die in staat zijn grote ondernemingen te leiden c.q. commissariaten te bezetten, maar die niet bereid zijn in eindeloze compromissen te begeven om het eigen belang van personen na te streven. Dit soort mensen wordt gedreven door het en dienste staan van de onderneming en niet door het geld. Anders gesteld een code zou niet nodig zijn, maar de huidige generatie bestuurders vraagt erom en hoe vervelend ook dat leidt tot bureaucratie en radicale maatregelen.
- De meeste voormalig bejubelde topmanagers blijken in slecht weer slechte zeilers te zijn. Overigens kan toch niet gesteld worden, dat men in het buitenland om onze `topmanagers´zit te springen?? Denk aan Numico, Albert Heijn, Wessanen, Unilever, Getronics, UMTS-licenties en andere concerns met grote miskopen.
- In de code moet worden opgenomen dat de kring waaruit de commissarissen afkomstig zijn, niet alleen bestaat uit: oud directeurs van grote ondernemingen en uit oud politici.
- Eindelijk lijkt er iets te gebeuren en wordt er iets gedaan aan goed bestuur van ondernemingen. Alleen voor het woord "Corporate Governance" moet nog een aansprekende Nederlandse term bedacht worden. Dan wordt het ieder nog duidelijker.

- Liever in EU verband regelen, 1 unie 1 regel (ook met certificering en commissarissen) maar tot die tijd beter zo dan niks.
- Optieregelingen moeten worden gebaseerd op de outperformance ten opzichte van concurrenten in dezelfde branche. Immers aandelenkoersen stijgen bijna automatisch als bijvoorbeeld de rente daalt, terwijl de bestuurders daar geen enkele invloed op hebben.
- De door bedrijven te verstrekken informatie moet gestandaardiseerd worden, zodat het lezen en interpreteren gemakkelijker wordt.
- Het is toch heel simpel: Meer macht voor de aandeelhouders betekent dat zij de macht zouden krijgen te bepalen hoe het bedrijf werkt en wat zij hun werknemers betalen en zo meer. Er zijn dus helemaal geen regels nodig. Bedrijven willen winst maken, die zorgen wel voor zichzelf, zolang de aandeelhouders althans die macht hebben. Daar heb je geen wetjes voor nodig. Juist die wetten maken de macht van de aandeelhouder nog minder, ook die gein van Tabaksblad. Namelijk dat ze niet eens meer bepaalde beloningen mogen geven die soms nodig zijn om een topman aan te trekken. laissez faire he...
- Het is goed dat er eindelijk iets gebeurt in positieve zin.
- Verbetering van de positie van klokkenluiders tav financiële / cijfermatige onregelmatigheden binnen bedrijven is dringend gewenst.
- Een commissaris moet uitsluitend door de O.R. en de AVA worden benoemd voor 1 en maximaal 2 jaar. Als 1 persoon meerdere commissariaten heeft, moeten eventuele conflicting interests met aandeelhouders zijn uitgesloten.
- Verplichte maandelijkse bedrijfsscan ontwikkelen.
- Wij moeten af van de notie dat het management zich gedraagt alsof het eigenaar van het bedrijf is. De eigenaren zijn de aandeelhouders, en die zouden daarom ook een veel grotere zeggenschap moeten hebben. Het structuurregime moet worden afgeschaft, mede daar het internationaal een vreemde eend is.
- Wetten worden in Nederland al weinig serieus genomen, dat zal in nog sterkere mate het geval zijn met vrijwillige richtlijnen. Hoe staat het met evt. sancties?
- Het moet echt afgelopen zijn met het gegraai van het hoger management.
- Eigenlijk maar 2 dingen: 1 conformiteit met buitenland. Dus weg met certificering. 2 Beloningen bepalen de aandeelhouders. De salarissen zijn al goeddeels aan het buitenland aangepast. Nu de rest nog.
- De aandeelhouder dient als kapitaalverschaffer meer gewaardeerd en erkend te worden.
- Voor aandeelhouders 1 man 1 stem, een administratiekantoor hoort niet een groot aantal individuele aandeelhouders buiten spel te kunnen zetten
- M.i. kunnen beschermingsconstructie nodig zijn om volstrekt ongewenste vijandelijke overnames te voorkomen. Wel tot een minimum beperken.
- Het geheel zou ook op Europees gebied moeten worden uitgevaardigd, dan wordt het door de ondernemingen genoemde bezwaar, dat door de code moeilijker nieuwe managers kunnen worden geworven, ontkracht.
- De stellingen 8 en 10: als men geen ongewenste bureaucratie wenst moet men geen misbruik maken van het speelveld. Scoren in eigen doel is eigen schuld.
- Van origine ben ik Nederlander, maar zelfs vanuit Italië kan ik zien dat ondernemingen de verbetering van corporate governance en aandeelhouderszeggenschap proberen tegen te houden.
- Frequentie rapporteringen omtrent de voortgang van dit proces. Het begin is gemaakt.

- Afschaffen commissarissen daarvoor in de plaats een o.r met meer bevoegdheden.
- Wie zijn die goede managers? Volgens mij bestaat de grootste hoop uit zakkenvullers. KPN, Getronics enz graaien, graaien enz.
- Het benoemen van nieuwe leden van Raden van Commissarissen via coöptatie is uit den boze. Te veel dezelfde mensen in het circuit!
- Controle op naleving van de code !?
- De beurs moet doorzichtiger worden, zodat geen malversaties kunnen plaatsvinden. Ik hoop tenminste dat de VEB goede resultaten kan boeken en beleggers geen onrecht wordt aangedaan bijv. met de emissie van World Online.
- Corporate governance is veel te lang onderwerp van discussie geweest zonder dat het resultaat heeft opgeleverd. Wat mij betreft dient er op korte termijn wetgeving plaats te vinden, aangezien ondernemingen en hun bestuurders op vrijwillige basis toch niets doen. (Zie de eerder aanbevelingen).
- Aangezien de particuliere belegger zich meer gedraagt als speculant dan als mede-eigenaar is het dwingend dat grootaandeelhouders zoals pensioenfondsen zich uitspreken over en actie nemen tegen onacceptabel beleid.
- 1. Beschermingsconstructies blijven bij Tabaksblat c.s. nog veel te veel buiten schot.
2. De code is te vrijblijvend. Ondernemingen kunnen elke rotsmoes gebruiken om zich feitelijk aan de bepalingen te onttrekken. Ze hoeven immers alleen maar uit te leggen waarom ze zich er niet aan houden.
- Hoge beloningen leiden niet tot betere prestaties en meer betrokkenheid bij de onderneming, integendeel, zij leiden de aandacht af naar het eigen financieel belang en het beheer van het eigen vermogen.
- Coöptatie moet in ieder geval verdwijnen. Werknemers moeten een deel van het bestuur en raad van commissarissen kunnen benoemen.
- Beloning naar prestatie achteraf en niet bij opstappen een gouden handdruk als er niet gepresteerd is.
- Het "vrindjesklike" moet worden doorbroken, c.q. het over en weer commissaris zijn bij de bedrijven waar de andere leden van deze klike in de raad van bestuur zitten. Dit is een uiterst onfrisse situatie welke door "nieuw bloed" in dit circuit moet worden doorbroken. Verder dienen de leden van de raden van bestuur ten allen tijde hoofdelijk aansprakelijk te zijn voor wanbeleid, met omgekeerde bewijslast. D.w.z. het dient aan hén, als uitiem verantwoordelijken voor een onderneming om hun onschuld in zulk een situatie te bewijzen.
- Kan een probleem zijn dat wij weer eens voortrekkersfunctie gaan vervullen. Daar zitten de Nederlandse multinationals denkkelijk niet op te wachten. Misschien ook negatief voor buitenlandse investeringen in Nederland.
- Commissarissen en CEO's teveel verweven als een netwerk en vormen een machtige klike.
- Punt 9: in verband met de antwoorden op de andere vragen volgt uit mijn visie op dit punt dat er een degelijke voorbereidingstijd nodig is. punt 10: op de lange duur niet. Controle is versterkt nodig, totdat na een zekere gewinningsfase de code ad fundum is doorgedrongen bij alle betrokkenen.
- Heel goede zaak dat deze antieke toestanden eens op de helling worden gezet!
- Het is en blijft moeilijk om de bijdrage van een commissaris aan de resultaten van een bedrijf meetbaar te maken. Derhalve is het ook moeilijk of onmogelijk om te bepalen of hij zijn geld waard is. Beperking van het aantal commissariaten en dus beperking van inkomsten kan de kwaliteit verbeteren.

- Zonder een goede moraliteit werkt niets. De meeste bestuurders zijn alleen op eigenbelang uit, belang onderneming is daaraan ondergeschikt. Vandaar de vele wisselingen. Zij hebben geen invloed op de ontwikkeling van de onderneming en dat ontgaat hen ook vaak.
- tav 7: in VS, UK zijn de regels nog strenger, geen vluchthaven dan voor deze goede managers.
tav 8: als topmanagement vaak sjoemelt/graait, is klagen nu niet op z'n plaats.
tav 9: direct invoeren voorkomt erger.
tav 10: code is zeer gewenste bureaucratie met mogelijk heilzame werking.
tav 11: als kleine bedrijven groot groeien werkt "jong geleerd, oud gedaan" voordelig uit.
- de code zou elk jaar verbeterd kunnen worden.
- M.i. is het belonen van managers met opties een verkeerde zaak. Dat leidt slechts tot het opdrijven van koersen middels positieve berichtgevingen. Het lijkt me veel beter wanneer de beloning van topmanagers afhankelijk gesteld wordt van het netto resultaat (inclusief alle zogenaamd buitengewone posten).
- In de Angelsaksische wereld is al lang aangetoond dat bedrijven heus wel met al die 'lastige, belemmerende' reguleringen en randvoorwaarden kunnen leven. Jammer dat het nodig is, maar een beperkt aantal bedrijven laat zien dat het kennelijk noodzakelijk is tot dit soort stappen te geraken. En laten we in dit verband vooral niet de zichzelf al sinds jaar en dag 'zelfregulerende' accountantswereld vergeten, als we het hebben over kritisch toezicht in de sfeer van rechtmatigheidstoetsing!
- Met welke code dan ook worden twee cruciale punten nooit opgelost: de hebzucht van mensen (en dus ook van managers en aandeelhouders) en normafwijkend gedrag (ethisch besef: wat u niet wil dat u geschiedt, doe dat ook een ander niet!)
- Bij bepaling I.2.10 is sprake van een maximale vergoeding bij onvrijwillig ontslag. Veelal wordt nog steeds gesproken over 'vertrek om persoonlijke redenen ...etc.', echter wel met een vertrekvergoeding. Om een interpretatiestrijd tussen vrijwillig en onvrijwillig ontslag te voorkomen lijkt me de zinsnede 'een maximale ontslagvergoeding ..etc' beter op zijn plaats. III.5.1 De verantwoordelijkheid van de overheid als aandeelhouder (lees 'publieke' aandeelhouder met achterliggende begunstigden / kiezers) zou nu extra aandacht moeten krijgen en om de transparantie van haar handelen te vergroten zou zij in deze bepalingen minimaal gelijkgesteld moeten worden aan institutionele beleggers. V.3 Toezicht op de CGC is te vrijblijvend. Dit zou versterkt kunnen worden door het een vast agendapunt te maken van de AVA en/of deel te laten uitmaken van de accountantscontrole/-verklaring.
- Als de code niet omgezet wordt in wetgeving is wel de slag, maar niet de oorlog gewonnen. Het zal regenen van uitvluchten om (delen van) de code niet uit te voeren (regel is goed voor mijn buurman, maar niet voor mij).
- Al deze regels zouden eigenlijk niet nodig moeten zijn, maar blijkbaar verschillen de meningen nogal over wat ethisch verantwoord is.
- Gezien de opstelling van bestuurders tot nu toe verwacht ik helemaal niets van de nadere voorwaarden. Gebleken is dat ze geen enkel normaal ethisch inzicht hebben. Het zijn en blijven zakkenvullers ten koste van anderen. Het is makkelijk werken met geld van een ander! Wat kan hun gebeuren?
- Mede i.v.m. 11, Doelgroep(en) moeten duidelijker. Veel is ook van belang voor niet beursfondsen. De aandeelhouder en de kapitaalmarkt zijn niet enige belanghebbenden bij corporate governance.

- Iets verandering is beter dan geen verandering. Het huidige management van de grote bedrijven is te arrogant.
- De verhouding tussen de topinkomens en het laagste CAO-loon in hetzelfde bedrijf is ongelooflijk hoog. Ook deze maatstaf zou meer in de publiciteit moeten komen. Voor mij is dit een onderdeel van duurzaam beleggen.
- Het had best nog wat strakker gemogen, waarbij ook andere stakeholders dan alleen aandeelhouders, commissarissen en bestuurders gediend zouden kunnen worden. De eerste 'escapes' zijn al gevonden.
- Benoem een controleorgaan dat gefinancierd wordt door de boetes die hij oplegt aan bedrijven.
- Nieuwe wetgeving over voorkennis (08-08-2003) in het radionieuws, verzwakt alweer de oorspronkelijke wetgeving over deze laakbare handelwijze!
- Optieregelingen dienen naar mijn mening in principe te worden afgeschaft. De koers van aandelen wordt mede door de renteontwikkelingen bepaald en daar heeft de ondernemer geen invloed op, en hij mag daaruit ook geen profijt trekken. Zo is de rente gedaald van 13% naar ca 4%, en daar heeft de ondernemer niets aan bijgedragen. De calloptie regelingen zijn loterijen geworden zonder nieten. Laat de directie naast een calloptie ook een put schrijven. Ik vind het een schandaal als iemand miljoenen verdiend heeft aan iets waar hij amper invloed op heeft gehad.
- Veel te eenzijdig gericht op financiële integriteit.
- Veel te gedetailleerd, hoofdzaken en bijzaken niet onderscheiden.
- De rol van de ondernemingsraad blijft totaal onderbelicht.
- Vrg.5. Beschermingsconstructies: JA, tenzij er sprake is van ongewenste overname, de kleine aandeelhouders zijn dan altijd de dupe!
Vrg.11. JA. m.i. zou er wel een onderscheid gemaakt kunnen worden voor kleine en middelgrote en grote bedrijven. Zo snel mogelijk invoeren en vervolgens openstaan voor veranderingen c.q. aanpassingen indien nodig. De topmannen blijven zichzelf maar verrijken ten koste van de onderneming en de aandeelhouders alsmede de medewerkers van het bedrijf staan met de rug tegen de muur. Zie nu maar weer bij ING!!!

Deze ongecensureerde reacties zijn in geanonimiseerde vorm weergegeven. Voor de duidelijkheid behoeven deze reacties niet overeen te komen met het standpunt van de VEB.