

# Rapportage Monitoring Commissie

## Doelstelling III

Dr. G. van der Laan \*

Doelstelling III van de offerte van 24 maart luidt:

Het verkrijgen van inzicht terzake van de bestuurdersbenoeringen na januari 2004 voor wat betreft de naleving van de best practice bepalingen II.1.1. en II.2.8. in samenhang met de daarbij mogelijk gehanteerde redengeving in geval van het niet toepassen van de desbetreffende bepalingen.

De onderliggende bepalingen II.1.1 en III.2.8 luiden:

Een bestuurder wordt benoemd voor een periode van maximaal vier jaar. Herbenoeming kan telkens voor een periode van maximaal vier jaar plaatsvinden. (II.1.1)

De vergoeding bij ontslag bedraagt maximaal eenmaal het jaarsalaris (het “vaste” deel van de bezoldiging). Indien het maximum van eenmaal het jaarsalaris voor een bestuurder die in zijn eerste benoemingstermijn wordt ontslagen kennelijk onredelijk is, komt deze bestuurder in dat geval in aanmerking voor een ontslagvergoeding van maximaal tweemaal het jaarsalaris. (II.2.8)

Deze rapportage presenteert de bevindingen in tabelvorm en geeft enige toelichting en achtergrond. De tekst is nog aan redactionele veranderingen onderhevig.

### METHODE

Teneinde onderzoek naar deze doelstelling te kunnen doen, is eerst geïnventariseerd welke vennootschappen in de periode 2004-2010 genoteerd zijn geweest. Een lijst van 104 beursvennootschappen is opgesteld (zie bijlage A bij de tussenrapportage van juli). De jaarverslagen van deze vennootschappen worden geraadpleegd, waarbij de namen en de functies van de benoemde bestuurders worden geadmistreerd.

Als peildatum is de lijst vennootschappen van 2010 (cf. nalevingsonderzoek) genomen. Sommige van deze vennootschappen waren in 2004 nog niet genoteerd en dit leidt ertoe dat het aantal vennootschappen lager kan uitvallen dan 104. In vijf gevallen is geen jaarverslag aangetroffen.

De definitie van ‘bestuurder’ blijkt soms problematisch. In beginsel is gekozen voor die individuen die statutair als bestuurder benoemd zijn. Sommige vennootschappen hanteren een raad van bestuur waarvan een deel van de bestuurders statutair benoemd is. In enkele gevallen bleek het niet evident de statutaire bestuurders te identificeren. Er is voor gekozen om in dat

---

\* Contactpersoon: g.vanderlaan@uu.nl Universiteit Utrecht, Utrecht School of Economics & Universiteit Antwerpen, Antwerpen Center for Evolutionary Demography

geval die bestuurders mee te nemen waarvoor individuele bezoldigingsinformatie beschikbaar was.

Voor die gevallen waarin niet-toepassing van de bepaling wordt uitgelegd, is in het jaarverslag nagegaan of de bestuurder een arbeidsverleden binnen de vennootschap heeft, of extern is aangeworven. Bij herbenoemingen vindt deze evaluatie plaats op het moment van eerste benoeming tot de raad van bestuur. In 24 procent van de relevante gevallen bleek deze informatie niet uit het jaarverslag af te leiden.

## BEVINDINGEN TERZAKE HET AANTAL BENOEMINGEN

Er resteren 694 jaarverslagen, waarin de namen van bestuurders zijn geïnventariseerd. Er blijken gemiddeld 263 bestuurders per jaar benoemd te zijn, oftewel gemiddeld 2,7 bestuurder per vennootschap per jaar. Tabel 1 geeft beschrijvende statistieken van de vennootschappen, de raden van bestuur en de benoemingen in de raad van bestuur.

**TABEL 1**  
**Omvang Steekproef en Aantal Nieuwe Benoemingen**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Totaal
Genoteerde vennootschappen	95	96	99	101	101	103	104	n.v.t.
Geen jaarverslag gevonden	2	2	0	0	0	0	1	5
Aantal vennootschappen met één of meer benoemingen	29	25	31	34	35	41	37	n.v.t.
Aantal bestuurders	242	239	269	276	276	272	269	n.v.t.
Aantal nieuwe benoemingen	38	27	49	40	40	47	43	284
Aantal herbenoemingen in een andere functie	1	9	4	4	7	7	7	39

De bovenste twee rijen van de tabel geven informatie aan die al eerder besproken werd.

Bij 25 tot 41 vennootschappen vond een nieuwe benoeming plaats. Dit aantal lijkt over de tijd sterk te zijn gestegen. Men moet er wel rekening mee houden dat het aantal opgenomen vennootschappen ook is toegenomen. Wanneer inderdaad gekeken wordt naar het percentage bestuurders dat in zijn eerste jaar van benoeming is, dan blijkt dat niet heel sterk te variëren (tussen 12 procent in 2005 en 18 procent in 2009). We zien ook een lichte stijging van het aantal herbenoemingen in een andere functie binnen de raden, maar de absolute aantallen zijn klein. Al met al lijkt de data vrij stabiel.

Een opsplitsing van de nieuwe benoemingen naar marktsegment is gegeven in Tabel 2. Merk op dat hier het marktsegment in 2010 is genomen (ook wanneer een fonds in een ander jaar niet tot dit segment behoorde).

**TABEL 2**  
**Aantal Nieuwe Benoemingen naar Marktsegment**

	AEX	AMX	AScX	Lokaal
Aantal vennootschappen	20	24	21	39
Aantal bestuurders	517	456	366	502
Aantal nieuwe benoemingen	73	73	54	84

Aantal herbenoemingen in een andere functie	13	11	8	7
---	----	----	---	---

Uit Tabel 2 is af te leiden dat over de jaren heen er 517 bestuurders in de AEX fondsen waren (dus 74 per jaar of bijna vier per onderneming per jaar). Het getal 516 zegt op zichzelf niet veel.

Wat interessanter is, is dat er 73 nieuwe benoemingen en 13 herbenoemingen in een andere functie hebben plaatsgevonden. De deling van het aantal nieuwe benoemingen over het aantal bestuurders is niet heel verschillend tussen de marktsegmenten. Men kan stellen dat benoemingen naar rato zijn van de omvang van de raad van bestuur en niet sterk verschillen tussen de marktsegmenten.

De Tabellen 1 en 2 geven aan dat er geen grote veranderingen in het (relatieve) aantal benoemingen hebben plaatsgevonden over de tijd en dat herbenoemingen ook niet frequenter voorkomen in bepaalde marktsegmenten.

Een nadere analyse van de herbenoeming in een andere functie toont aan dat deze inhoudelijk weinig inzicht opleveren: in twee gevallen wordt expliciet gemeld dat het contract herzien is naar aanleiding van de nieuwe functie. In alle overige gevallen is het contract ongewijzigd gebleven. Indien de benoemingstermijn in lijn met de code was, is hij dat nog steeds; indien dit niet het geval was, is hij het nog steeds niet. Voor de ontslagvergoeding geldt hetzelfde. Over deze 28 gevallen zou ik dan ook niet willen rapporteren, tenzij de commissie dit wenst.

### **BEVINDINGEN TERZAKE DE BENOEMINGSTERMIJN**

Tabel 3 geeft de naleving en toepassing van best practice bepaling II.2.1 aan, inzake de benoemingstermijn. Uit deze tabel blijkt dat vennootschappen bij 74 tot 87 procent van de benoemingen deze bepaling onverkort toepassen. Hierbij is uiteraard opgemerkt dat dit percentage niet verward moet worden met het percentage vennootschappen dat de bepaling toepast: de analyse is hier op het niveau van de benoeming.

Voor de resterende gevallen geldt dat er drie vormen van uitleg domineren. In de eerste plaats wordt in zeventien gevallen gemeld dat bestaande contracten gerespecteerd worden. In zeven gevallen is inderdaad sprake van een aantoonbaar intern arbeidsverleden waar deze contracten uit kunnen voortvloeien. Hoewel in nog eens zeven gevallen het arbeidsverleden niet gerapporteerd wordt, wordt het argument in drie gevallen gehanteerd bij een nieuwe benoeming van een bestuurder zonder arbeidsverleden binnen de vennootschap.

In elf gevallen wordt de eigen regeling gepresenteerd, zonder hierbij feitelijk uitleg te verschaffen. Deze categorie uitleg concentreert zich voornamelijk in de periode 2004-2006. Tevens wordt in elf gevallen gemeld dat de beperking van de benoemingstermijn niet past bij de (geringe) omvang van de vennootschap.

In nog eens vier gevallen wordt het argument aangevoerd dat een beperking van de benoemingstermijn het aantrekken van bestuurlijk talent bemoeilijkt, terwijl in zes gevallen gesteld wordt dat een beperkte benoemingstermijn conflicteert met het langetermijnperspectief van de onderneming.

In twee gevallen bleek de benoemingstermijn onbekend.

**TABEL 3**  
**Toepassing en Uitleg Bepaling II.1.1 naar Jaar**

Een bestuurder wordt benoemd voor een periode van maximaal vier jaar. Herbenoeming kan telkens voor een periode van maximaal vier jaar plaatsvinden.

	<b>Nieuwe Benoemingen</b>							
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Totaal
Aantal nieuwe benoemingen	38	27	49	40	40	47	43	284
Toepassing	28	20	40	31	32	41	36	228
<i>Toepassingspercentage (in %)</i>	<i>74</i>	<i>74</i>	<i>82</i>	<i>78</i>	<i>80</i>	<i>87</i>	<i>84</i>	<i>80</i>
<b>Uitleg</b>								
Bestaande contracten respecteren	4	0	2	5	3	3	0	17
<i>Waarvan intern arbeidsverleden</i>	<i>3</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>7</i>
<i>Waarvan extern arbeidsverleden</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>3</i>
Eigen regeling	4	1	5	0	1	0	0	11
<i>Waarvan intern arbeidsverleden</i>	<i>4</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>7</i>
<i>Waarvan extern arbeidsverleden</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>3</i>
Omvang vennootschap	1	3	0	1	1	2	3	11
Bepaling bemoeilijkt aantrekken talent	0	0	0	2	1	0	1	4
<i>Waarvan intern arbeidsverleden</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Waarvan extern arbeidsverleden</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>2</i>
Bepaling in conflict met langetermijnperspectief	0	1	0	1	2	1	1	6
Overig	1	0	2	0	0	0	2	5
Onbekend	0	2	0	0	0	0	0	2

Voor 20 van de 39 herbenoemingen (niet opgenomen in Tabel 3) geldt dat de bepaling onverkort wordt toegepast. Het is niet verrassend dat 13 van de 19 gevallen waarin uitleg wordt verschaft sprake is van het argument dat bestaande contracten gerespecteerd worden. Op één uitzondering na betreft het hier inderdaad gevallen waar de eerste benoeming in de raad van bestuur dateert van voor de invoering van de Code. In de zes overige gevallen wordt een eigen regeling gepresenteerd (3), worden meerdere argumenten aangehaald (2) of wordt gesteld dat de bepaling het aantrekken van bestuurlijk talen bemoeilijkt (1).

In Tabel 4 worden de gegevens uit Tabel 3 gerepliceerd en ingedeeld naar marktsegment. Het toepassingspercentage blijkt het hoogst te zijn voor de AEX fondsen (96 procent) en neemt af tot 62 procent bij de lokale fondsen.

**TABEL 4**  
**Toepassing en Uitleg Bepaling II.1.1 naar Marktsegment**

Een bestuurder wordt benoemd voor een periode van maximaal vier jaar. Herbenoeming kan telkens voor een periode van maximaal vier jaar plaatsvinden.

<b>Nieuwe Benoemingen</b>				
	AEX	AMX	AScX	Lokaal
Aantal nieuwe benoemingen	73	73	54	84
Toepassing	70	66	40	52
<i>Toepassingspercentage (in %)</i>	<i>96</i>	<i>90</i>	<i>74</i>	<i>62</i>
Uitleg				
Bestaande contracten respecteren	2	0	8	7
<i>Waarvan intern arbeidsverleden</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>4</i>	<i>2</i>
<i>Waarvan extern arbeidsverleden</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
Eigen regeling	0	7	1	3
<i>Waarvan intern arbeidsverleden</i>	<i>0</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
<i>Waarvan extern arbeidsverleden</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
Omvang vennootschap	0	0	1	10
Bepaling bemoeilijkt aantrekken talent	0	0	1	3
<i>Waarvan intern arbeidsverleden</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Waarvan extern arbeidsverleden</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>2</i>
Bepaling in conflict met langetermijnperspectief	0	0	1	5
Overig	1	0	2	2
Onbekend	0	0	0	2

De in de verschillende marktsegmenten gehanteerde argumenten zijn duidelijk anders: bij AEX fondsen wordt het argument aangehaald dat bestaande contracten gerespecteerd worden, en is één keer sprake van een overig argument (een commissaris die de bestuursfunctie tijdelijk waarneemt). Bij de AMX fondsen wordt de eigen regeling gepresenteerd, zonder nadere toelichting. De overige redenen – omvang, eigen regeling, het aantrekken van talen en het conflict van benoemingstermijn en langetermijnvisie – worden door de AScX en de lokale fondsen gehanteerd, terwijl deze ook vaak het bestaande contracten argument gebruiken.

## BEVINDINGEN TERZAKE DE ONTSLAGVERGOEDING

Tabel 5 geeft de naleving en toepassing van best practice bepaling II.2.8 aan, inzake de ontslagvergoeding. In vergelijking met de benoemingstermijn, is het toepassingspercentage lager: over de gehele periode genomen is deze 70 procent. Er is een enigszins onduidelijke fluctuatie zichtbaar, hoewel voorzichtig geconcludeerd kan worden dat de toepassing sinds 2008 hoger ligt dan de toepassing in de periode ervoor.

Wat de aangetroffen uitleg betreft, is er sterke overlap met de categorieën die bij bepaling II.2.1 werden aangetroffen. De grote uitzondering is de groep bestuurders waarvoor bij benoeming geen ontslagvergoeding is overeengekomen. In twintig gevallen, of 24 procent van de niet-toepassing, is het niet hebben van een ontslagregeling – en derhalve geen maximum aan de vergoeding – de uitleg. Bovendien wordt het argument dat de vennootschap een geringe omvang heeft bij deze bepaling niet gehanteerd.

**TABEL 5**  
**Toepassing en Uitleg Bepaling II.2.8 naar Jaar**

De vergoeding bij ontslag bedraagt maximaal eenmaal het jaarsalaris (het “vaste” deel van de bezoldiging). Indien het maximum van eenmaal het jaarsalaris voor een bestuurder die in zijn eerste benoemingstermijn wordt ontslagen kennelijk onredelijk is, komt deze bestuurder in dat geval in aanmerking voor een ontslagvergoeding van maximaal tweemaal het jaarsalaris.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Totaal
Aantal nieuwe benoemingen	38	27	49	40	40	47	43	284
Toepassen	19	20	30	22	31	42	35	199
<i>Toepassingspercentage (in %)</i>	<i>50</i>	<i>74</i>	<i>61</i>	<i>55</i>	<i>78</i>	<i>86</i>	<i>81</i>	<i>70</i>
Uitleg								
Geen regeling overeengekomen	5	1	1	8	2	1	2	20
Bestaande contracten respecteren	4	0	7	3	1	0	0	15
<i>Waarvan intern arbeidsverleden</i>	<i>4</i>	<i>0</i>	<i>5</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>12</i>
<i>Waarvan extern arbeidsverleden</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Eigen regeling	4	1	6	4	1	3	3	22
<i>Waarvan intern arbeidsverleden</i>	<i>3</i>	<i>0</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>9</i>
<i>Waarvan extern arbeidsverleden</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>12</i>
Langdurig arbeidsverleden	3	0	0	0	2	0	0	5
Bepaling bemoeilijkt aantrekken talent	0	1	0	1	2	0	0	4
<i>Waarvan intern arbeidsverleden</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>2</i>
<i>Waarvan extern arbeidsverleden</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
Bepaling is mogelijk te rigide	3	2	5	2	1	1	2	16
Onbekend	0	2	0	0	0	0	1	3

In vijftien gevallen wordt gesteld dat bestaande contracten gerespecteerd worden. Voorzover deze informatie bekend is, betreffen dit uitsluitend bestuurders met een arbeidsverleden binnen de vennootschap. Er dient vermeld te worden dat in deze categorie één vennootschap acht observaties levert. Verder is het opmerkelijk dat dit argument sinds 2008 niet meer gehanteerd wordt, in tegenstelling tot wat bij de benoemingstermijn het geval was.

Bij 22 benoemingen wordt de eigen regeling gepresenteerd zonder een nader argument te duiden voor de afwijking.

In zestien gevallen wordt op beargumenteerd dat het stellen van een absoluut maximum aan de ontslagvergoeding het onmogelijk maakt de omstandigheden van het ontslag mee te nemen. In vijf gevallen wordt daarnaast verwezen naar het langdurige arbeidsverleden van de bestuurder – hetgeen zich overigens in twee gevallen voornamelijk buiten de vennootschap afspeelde.

Bij de herbenoemingen in een andere functie – wederom niet in tabelvorm weergegeven – is in 23 van de 39 gevallen sprake van onverkorte toepassing. Het is opvallend dat het bestaande contractenargument slechts in drie gevallen gehanteerd wordt. Er wordt vaker gesteld dat de bepaling mogelijk te rigide is (5), dat geen vergoeding is overeengekomen (4) en dat er een afwijkende regeling geldt (4), die dan niet nader wordt beargumenteerd in het licht van de bepaling.

In Tabel 6 worden de gegevens uit Tabel 5 gegroepeerd naar marktsegment. De verschillen in toepassingspercentages tussen de marktsegmenten zijn niet groot en variëren van 65 tot 77 procent.

Er blijken wel duidelijke verschillen te bestaan tussen de marktsegmenten als het op de gehanteerde uitleg aankomt. Zo worden vooral bij lokale en AScX fondsen geen ontslagregelingen aangetroffen (18 uit de 20 keer dat dit argument gebruikt wordt). Bestaande contracten worden daarentegen vooral genoemd bij AEX fondsen, overigens in 8 van de 10 gevallen bij één vennootschap. AMX fondsen presenteren veelvuldig een eigen regeling zonder daarbij toelichting te verstrekken. Tevens stellen deze fondsen zich geregeld op het standpunt, dat overigens aan het voorgaande gerelateerd is, dat de bepaling een mogelijk onredelijk maximum aan de vergoeding toekent.



**TABEL 6**  
**Toepassing en Uitleg Bepaling II.2.8 naar Marktsegment**

De vergoeding bij ontslag bedraagt maximaal eenmaal het jaarsalaris (het “vaste” deel van de bezoldiging). Indien het maximum van eenmaal het jaarsalaris voor een bestuurder die in zijn eerste benoemingstermijn wordt ontslagen kennelijk onredelijk is, komt deze bestuurder in dat geval in aanmerking voor een ontslagvergoeding van maximaal tweemaal het jaarsalaris.

	AEX	AMX	AScX	Lokaal
Aantal nieuwe benoemingen	73	73	54	84
Toepassen	56	49	39	55
<i>Toepassingspercentage (in %)</i>	<i>77</i>	<i>67</i>	<i>72</i>	<i>65</i>
Uitleg				
Geen regeling overeengekomen	0	2	8	10
Bestaande contracten respecteren	10	2	1	2
<i>Waarvan intern arbeidsverleden</i>	<i>10</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
<i>Waarvan extern arbeidsverleden</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Eigen regeling	3	10	0	9
<i>Waarvan intern arbeidsverleden</i>	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>0</i>	<i>3</i>
<i>Waarvan extern arbeidsverleden</i>	<i>2</i>	<i>5</i>	<i>0</i>	<i>5</i>
Langdurig arbeidsverleden	3	1	0	1
Bepaling bemoeilijkt aantrekken talent	1	0	2	1
<i>Waarvan intern arbeidsverleden</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
<i>Waarvan extern arbeidsverleden</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
Bepaling is mogelijk te rigide	0	9	4	3
Onbekend	0	0	0	3