

***De mogelijke effecten van de implementatie van de corporate
governance code***

Analyse door DirectorInsight op verzoek van de NCD

De analyse

Dit is een analyse, op verzoek van de NCD, uitgevoerd door DirectorInsight naar de mogelijke effecten van de implementatie van de nieuwe Corporate Governance Code zoals gepresenteerd in december 2016. De analyse betreft één van de belangrijke veranderingen in de code. Namelijk dat de maximale termijn van supervisory en non-executive directors wordt ingekort van drie keer vier jaar, naar twee keer vier jaar met een mogelijkheid tot herbenoeming voor een derde termijn van twee jaar welke moet worden toegelicht in het jaarverslag. Tevens bestaat de mogelijkheid om deze termijn nogmaals met twee jaar voor te leggen. Deze verandering kent een uitzondering voor directors die nu al in de derde termijn zitten, en voor directors die in 2017 voor een derde termijn worden aangesteld.

Deze analyse richt zich op de termijn van de commissarissen waarbij we inzicht geven in de huidige situatie en wat de gevolgen zouden zijn als de termijn van de commissarissen per direct verkort zou worden. Vervolgens wordt er gekeken naar de gevolgen van het in werking treden van deze regel in 2018. Hierbij betrekken we de verdeling van het aandeel commissariaten tussen mannen en vrouwen op dit moment, en wat het resultaat zou zijn als de vrijgekomen posities onder vrouwen herverdeeld zouden worden. Als laatste kijken we of de maximum termijn van 12 jaar nu al gebroken wordt.

De volgende secties bevatten de bevindingen van de analyse. De werkwijze wordt per sectie beschreven in de toelichting.

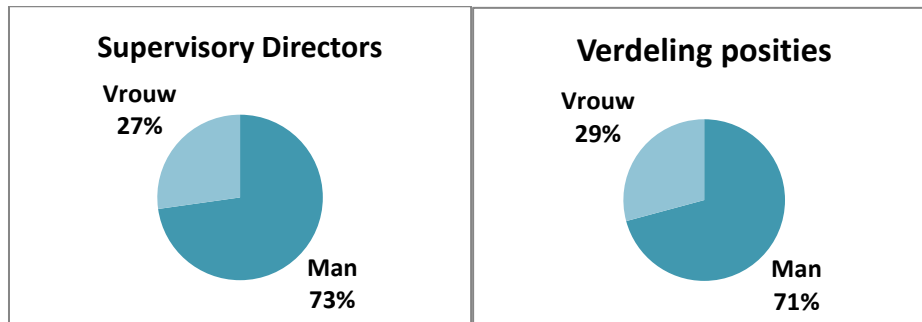
Data

De data wordt onderzocht voor de drie grootste Nederlandse indices: AEX, AMX, en ASX onder de samenstelling van December 2016 (75 bedrijven). Echter wordt er gekeken naar de huidige board samenstelling (20 januari 2017). Personen met alleen executive posities zijn hierbij uitgesloten. Een executive positie is wel meegenomen als de persoon deze positie heeft naast een commissariaat voor een bedrijf in een van de drie indices. Het verschil tussen een chairman positie en member positie is niet meegenomen. Eveneens is het verschil tussen een executive en non-executive positie ook niet meegenomen. De analyse richt zich alleen op de posities aan de boards van beursgenoteerde bedrijven.

Volgens onze data zitten er momenteel in totaal 415 supervisory directors in de drie grootste indices, waarvan 113 vrouwelijk en 302 mannelijk. Samen hebben ze 740 listed board posities (in binnen en buitenland), waarvan mannen 524 posities bezetten, en vrouwen 216. Mannen hebben gemiddeld 1,735 posities, en vrouwen 1,912. 453 van de 740 posities worden gehouden binnen de drie indices, waarvan mannen 332 posities bezetten, en vrouwen 121. Mannen hebben gemiddeld 1,099 posities, en vrouwen 1,071.



Overall



	Aantal Commissarissen	Aantal Posities	Gemiddelde aantal posities
Man	302	524	1,735
Vrouw	113	216	1,912
Totaal	415	740	

AEX, AMX en AScX

	Aantal Commissarissen	Aantal Posities	Gemiddelde aantal posities
Man	302	332	1,099
Vrouw	113	121	1,071
Totaal	415	453	

1. De huidige situatie

Aan het begin van 2017 zijn er in totaal 82 supervisory director positions langer dan 8 jaar aan de board of directors of supervisory board binnen het bedrijf. Daarnaast zijn er nog posities die in 2017 de voorgeschreven regel van 8 jaar zullen overschrijden. Dit zijn er nog eens 31.

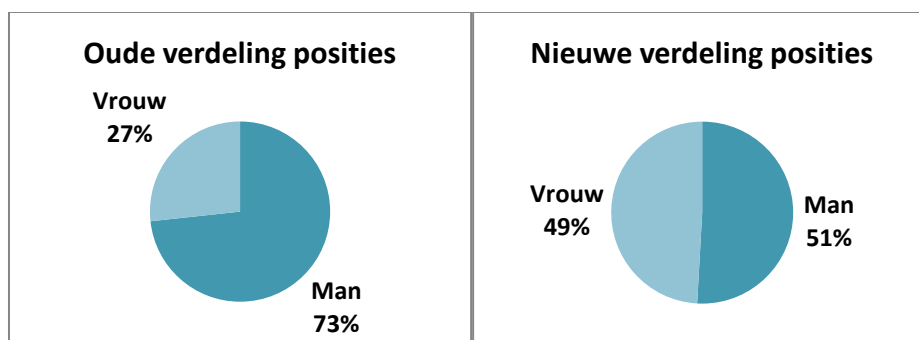
In totaal zouden er dus 113 posities vrij moeten komen in 2017 om aan de tenure van 8 jaar te voldoen. Hiervan zijn er 101 bezet door een man en 12 door een vrouw.

Als alle 113 vrijgekomen posities aan de huidige pool van vrouwelijke supervisory directors toebedeeld zouden worden, zouden vrouwen 49% van het totale aantal posities bezetten in de AEX, AMX and AScX. Het nieuwe gemiddelde aantal posities van de huidige vrouwelijke directors gaat hierdoor wel sterk omhoog.



	Commissarissen begin 2017 met tenure 8+ jaar	Commissarissen tijdens 2017 met tenure 8+ jaar	Totaal
Totaal	82	31	113
Man	76	25	101
Vrouw	6	6	12
AEX	41	15	56
AMX	18	11	29
AScX	23	5	28

	Oude Gemiddelde aantal posities	Nieuwe Gemiddelde aantal posities
Man	1,099	0,765
Vrouw	1,071	1,965



Dit is een hypothetisch scenario. In werkelijkheid worden personen die al in de derde termijn zitten of die in 2017 voor de derde termijn herbenoemd worden dus uitgezonderd van deze regel. In sectie twee kijken we wat het effect is in 2018.

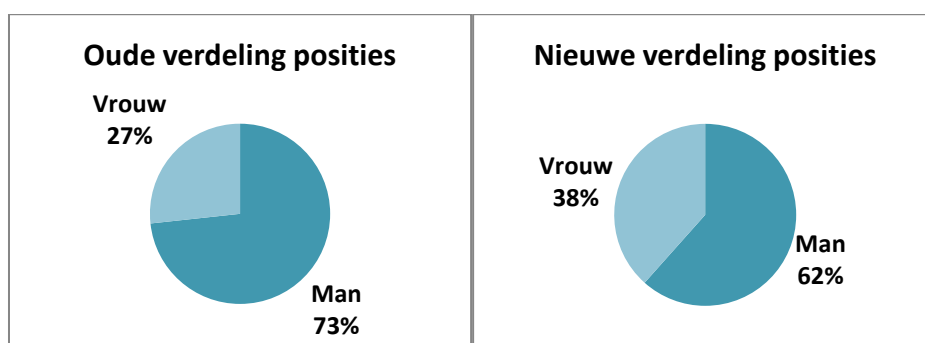
2. De situatie in 2018

In 2018 zouden er 63 in totaal posities vrij kunnen komen. 53 daarvan worden bezet door een man, en 10 door een vrouw. Van deze posities zijn er 29 benoemd in 2010. Deze personen zouden dus onder de oude code in aanmerking komen voor een derde termijn van 4 jaar, maar door de verandering zullen ze het bedrijf moeten verlaten, of benoemd worden voor een derde termijn van 2 jaar.

Als het totale aantal vrijgekomen posities onder de huidige pool van vrouwelijke supervisory directors verdeeld zou worden, zouden vrouwen 38% van de posities binnen de drie indices houden. Vrouwen zouden in deze situatie dus gemiddeld ongeveer 0.6 positie meer hebben dan mannen.

	Vrije posities 2018	Waarvan benoemd in 2010
Totaal	63	29
Man	53	25
Vrouw	10	4
AEX	33	14
AMX	13	4
AScX	17	11

	Oude Gemiddelde aantal posities	Nieuwe Gemiddelde aantal posities
Man	1,099	0,924
Vrouw	1,071	1,540



De data laat zien dat een vrouwelijke supervisory director gemiddeld ongeveer evenveel posities heeft als haar mannelijke collega's, maar dat het aantal vrouwen lager is dan mannen. De resultaten van onze analyse geven aan dat als alle vrijgekomen posities onder de huidige pool van vrouwelijke directors herverdeeld zou worden, het percentage van posities die door vrouwen wordt gehouden sterk stijgt, en hiermee de 30% vrouwenquotum van Nederland wordt behaalt. Hierbij zien we wel dat ook het gemiddelde aantal posities van vrouwen sterk stijgt en dat van mannen daalt. In dit scenario zien we dat een groot gedeelte van de posities in de AEX vrij zou komen. Aangezien de AEX de grootste bedrijven van Nederland bevat, zien wij over het algemeen dat commissarissen worden benoemd met bestuurlijke ervaringen en strenge eisen worden gesteld op het gebied van expertise. Het is uiteindelijk de vraag of er in 2018 voldoende vrouwen zijn binnen de huidige pool van commissarissen en pool van opkomend vrouwelijke commissarissen in het binnenland met de nodige ervaring en skills om aan deze eisen te voldoen. Als het aantal van deze vrouwelijke commissarissen beperkt is, bestaat de kans dat een groot gedeelte van deze belangrijke posities toch weer onder de mannen verdeeld wordt.

Aantal boards die het criterium zouden vervullen

Feit blijft dat er nog altijd veel minder vrouwelijke dan mannelijke commissarissen zijn. Van de 75 bedrijven zijn er maar 27 waarvan de board of directors (inclusief executive director) of de raad van commissarissen voor ten minste 30% uit vrouwen bestaat. Van deze bedrijven zitten er in de AEX 11, in de AMX:6, en in de AScX 10.

Als in het hypothetische huidige scenario alle vrijgekomen posities onder vrouwelijke supervisory directors zouden worden herverdeeld, zouden 57 bedrijven aan het 30% criterium voldoen (AEX:21, AMX:17, AScX:19).

Als in het scenario voor 2018 alle vrijgekomen posities onder vrouwelijke supervisory directors zouden worden herverdeeld, zouden 43 bedrijven aan het 30% criterium voldoen (AEX:16, AMX:10, AScX:17).

3. Hoeveel personen voldoen niet aan de code

Op dit moment zijn er 8 commissarissen in Nederland die al langer dan 12 jaar aan de board zitten.

Dit betreft personen met een start date vóór 31-12-2004. Deze zitten aan het eind van 2016 al meer dan 12 jaar aan de board.

De 8 personen die langer dan 12 jaar in de board zitten.

- Aat Schouwenaar (Brunel) – op de aandeelhoudersvergadering op 30-4-2015 herkozen voor een additionele termijn van twee jaar bovenop zijn termijn van 14 jaar. (Jaarverslag 2015)
- Christian Magne (Air France – KLM SA) – Als eerste als board director benoemt in 2001 aan de board van Société Air France. De huidige termijn eindigt in 2018. (Jaarverslag 2015)
- Frans Cremers (Royal Vopak NV) – in 2016 herbenoemd voor een additionele termijn van 2 jaar bovenop zijn termijn van 12 jaar. (Agenda AGM 2016)
- Michel de Carvalho (Heineken NV) – In 1996 als eerste benoemd en in 2015 herbenoemd voor een termijn van 4 jaar. (website Heineken)
- Tom de Waard (BE Semiconductor Industries NV) – Board member sinds 2000, herkozen in de AGM van 2016 tot de AGM van 2020. (website Besi)
- Bernard Stuivinga (Amsterdam Commodities NV) – In de AGM van 2002 voor het eerst aangesteld en in de AGM van 2016 benoemd voor een periode van 6 jaar. (Agenda AGM 2016)
- Mark Wegter (Kiadis Pharma NV) – Voor het eerst aangesteld aan de supervisory board in 2001, was ook lid van de Management board van 4-9-2009 tot 22-2-2012. Huidige termijn loopt tot 2019. (Jaarverslag 2015)
- Jorg Neermann (Probiodrug) – Aangesteld in 2003 en herbenoemd in 2016 tot de AGM “resolving on the approval of actions in the financial year 2016”. (Managementscope / Agenda General Meeting 2016).



Notities:

- Voor de data die wordt gebruikt voor de scenarioanalyses in secties 1 en 2 wordt er gekeken naar personen die tenminste één supervisory positie hebben binnen de bedrijven in de AEX, AScX, en AMX. Posities die deze personen buiten deze drie indices hebben worden in deze secties niet meegerekend. Deze selectiecriteria maken het mogelijk om de specifieke situatie in de AEX, AMC, en AScX te analyseren.
- Als een supervisory directors eerst een executive positie heeft gehad aan de board van het bedrijf, dan word alleen de term van de non-executive functie geteld bij the tenure on board.
- Als een persoon meerdere non-executive en executive posities bij hetzelfde bedrijf heeft gehad, dan wordt de tenure als non-executive geteld beginnend bij de eerste keer dat de persoon een non-executive positie heeft gehad. Dit kan er dus toe leiden dat personen die eerst een non-executive positie, daarna een executive positie, en daarna weer een non-executive positie heeft gehad, gezien wordt als non-executive voor de gehele periode.
- Als een persoon een gecombineerde positie als CEO en Chairman van de board heeft, wordt deze positie meegenomen in de berekeningen. Als deze persoon eerst CEO aan de board was, en daarna CEO/Chairman, dan wordt alleen zijn positie als chairman meegenomen in de berekening (Dit volgt uit de uitleg in de twee eerdere punten).
- Om een duidelijk scenario te creëren in sectie 1 en 2, laten we de mogelijkheid voor de verlenging van een derde termijn van twee jaar buiten beschouwing.
- De twee verschillende scenario's moeten los van elkaar worden gezien, voor beide scenario's wordt de huidige samenstelling van directors en posities gezien als startbasis. Beide scenario's beïnvloeden elkaar daarom ook niet, of moeten niet worden gecombineerd.
- In de scenario analyse voor 2018 gaan we er vanuit dat de huidige samenstelling van het totale aantal supervisory directors (inclusief de ratio van mannen en vrouwen) niet veranderd, en dat de eventueel vrijgekomen posities over dezelfde groep van directors wordt herverdeeld. Ook gaan we er vanuit dat het totale aantal posities niet veranderd, en dat het aantal posities dat niet vrijkomt in 2018 behouden blijft door dezelfde personen.
- Voor de posities beschouwen we de start datum als start jaar. Als een persoon op een willekeurige datum in 2012 is gestart in zijn positie of aan de board, dan zien we zijn start jaar als 2012.
- Voor 1 persoon (Christian Magne – zie toelichting sectie 4) is het niet duidelijk of hij op dit moment nog aan de board zit. Aangezien we geen einddatum hebben kunnen vaststellen, of enige andere informatie over een eventueel vertrek hebben kunnen vinden, hebben we besloten hem toch bij de analyse te



betrekken. Mocht deze persoon toch niet meer aan de board zitten, dan zou dat de uiteindelijke conclusie van dit onderzoek niet significant veranderen.

Toelichting

Sectie 1: De huidige situatie

Voor de huidige situatie is er gekeken naar het aantal directors die zijn aangesteld vóór 31-12-2008. Deze zitten dus vanaf het begin van 2017 al langer dan 8 jaar in de board. Voor het aantal posities dat in 2017 vrij zou moeten komen is er gekeken naar de directors met een start date tussen 1-1-2009 en 31-12-2009, die dus in 2017 het maximum van 8 jaar gaan overschrijden. De hele tenure aan de board wordt meegeteld, niet alleen de huidige positie.

Berekening herverdeling posities:

Nieuwe aantal posities mannen voor herverdeling: $332-101=231$

Nieuwe aantal posities mannen na herverdeling: $231+0=231$

Gemiddelde onder herverdeling voor mannen: $231/302=0,765$

Nieuwe aantal posities vrouwen voor herverdeling: $121-12=109$

Nieuwe aantal posities vrouwen na herverdeling: $109+113=222$

Gemiddelde onder herverdeling voor vrouwen: $222/113=1,965$

*Percentage posities voor mannen: $231/453*100%=50,993%$*

*Percentage posities voor vrouwen: $222/453*100%=49,007%$*

Sectie 2: De situatie in 2018

De posities die vrij zouden kunnen komen zijn alle posities die gedurende 2018 acht jaar of langer in de board komen te zitten én die herkiesbaar zijn in 2018. Bij bedrijven die in de UK zijn genoteerd (waar directors elk jaar herbenoemd worden) gaan we ervan uit dat de directors in 2017 nog een keer benoemd worden, waarna ze weer herkiesbaar zijn in 2018.

Berekening herverdeling posities:

Nieuwe aantal posities mannen voor herverdeling: $332-53=279$

Nieuwe aantal posities mannen na herverdeling: $279+0=279$

Gemiddelde onder herverdeling voor mannen: $279/302=0,924$

Nieuwe aantal posities vrouwen voor herverdeling: $121-10=111$

Nieuwe aantal posities vrouwen na herverdeling: $111+63=174$

Gemiddelde onder herverdeling voor vrouwen: $174/113=1,540$

*Percentage posities voor mannen: $279/453*100%=61,589%$*

*Percentage posities voor vrouwen: $174/453*100%=38,411%$*

