

Kuiken N.V.
Postbus 171
8300 AD Emmeloord

Emmeloord, 7 juli 2003

Geachte leden van de commissie,

Met genoegen heb ik uw aanbevelingen doorgelezen. In grote lijnen is er geen kritiek, maar op bepaalde detailpunten zijn er wel opmerkingen te maken.

Onze familieonderneming, 40% Familie Kuiken (certificaten), 40% NPM Capital en 20% Fortis, wordt door de aandeelhouders altijd met een algemeen geldende praktijk geconfronteerd. Dit wordt gedaan om iedere discussie te vermijden.

Ook uw rapport zal een onderdeel gaan vormen van "common practice."

Wij zijn niet ter beurze genoteerd, maar een groepsvermogen van ± € 50.000.000,- vraagt toch om deugdelijk bestuur.

De volgende opmerkingen zou ik gaarne willen maken bij uw uitnodiging tot discussie.

1. Besluit van bestuurders om commissaris te worden (1.18)

Het "old boys" netwerk kan zo ongehinderd doorgaan. Waarom is dit besluit niet goedkeuringsplichtig bij de aandeelhoudersvergadering?

2. Benoeming bestuurder. (11.1)

Een bestuurder die voor 4 jaar benoemd wordt zal redenen hebben om een hoger salaris te eisen, vergelijkbaar zoals bij voetballers. Een bestuurder die een "levenstaak" krijgt toebedeeld zal zich sterker op de onderneming richten. De aandeelhouders kunnen hem/haar altijd ontslaan bij slecht functioneren. Zijn denken is dan bij de start lange termijn. De slechte publiciteit inzake de afvloeiingsregels veroorzaken ongenueanceerde benaderingen. Het publiek denkt dat de minister-president bijna niets verdient. De pensioenopbouw van onze hoogwaardigheidsbekleders, uitgedrukt in een afvloeiingssom na het vallen van een 2-jaars kabinet is meer dan vergelijkbaar met een hoge vertrekpremie.

De heer Wim Kok heeft met zijn negatieve uitlatingen meer gekeken naar de stemmenwinst voor de PvdA dan naar het reële beeld. Een pensioenopbouw in twee jaar is luxe! Naar mijn idee zal de vierjaarstermijn voor bestuurders, die de motor vormt van de onderneming, geen enkele meerwaarde veroorzaken maar leiden tot korte termijn denken.

3. Aandelen tijdens het dienstverband. (1.2.3)

Het aanhouden tot het einde van het dienstverband is een gevaarlijk punt. Het vertrek kan gedwongen zijn of vrijwillig. Een jaar later is meestal alle rumoer verdwenen en heeft vertrek geen invloed meer op de koers.

Mijn voorstel is om op te nemen tot één jaar na het einde van het dienstverband.

4. Concurrentiebeding. (1.3.1)

Zoals het nu geformuleerd is mag een bestuurder direct bij de concurrent beginnen. Een bestuurder of ex-bestuurder zou tenminste 3 jaar naar een geheel ander bedrijf moeten gaan alvorens weer in dezelfde branche te gaan werken.

5. Bestuur administratiekantoor.

De stelling dat certificering benut wordt om oneigenlijk stemgeweld te voorkomen is op zich juist, maar de toepassing bij familiebedrijven om een administratiekantoor de familie op een aanspreekbare noemer te brengen is even belangrijk. In onze stichting zitten wel voormalige bestuurders uit de familie en die zouden op basis van uw voorstellen uit den boze zijn. Dit zou afbreuk betekenen. Naar mijn idee verdient deze alinea een aanpassing.

Veel succes met de verdere uitwerking van Corporale Governance.

Met vriendelijke groeten,

KUIKEN N.V.

Ir. H. Kuiken