

Rapportage functioneren Staatssecretaris
De Jager in vorige functie inzake
bedrijfsvoering en arbeidsverhoudingen
binnen zijn toenmalige bedrijf.

(Rapport van de commissie-Lundqvist)

A.H. Lundqvist
Juni 2007

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE	2
VERKLARENDE WOORDENLIJST	3
1. TER INLEIDING	4
Onderzoeksopdracht	4
Onderzoeksmethode	4
2. SCHETS ICT-SECTOR	6
Kenmerken sector/bedrijven	6
Kenmerken werknemers	7
Overleg en medezeggenschap	7
Typering.....	8
3. ISM eCompany	9
Historie / juridische structuur en producten.....	9
Financiële kengetallen	10
Kengetallen HR.....	11
Opleidingsniveau / leeftijd	12
HRM-beleid.....	12
Typering.....	13
4. ALGEMEEN BELEID	14
Administratieve handelingen en wettelijke verplichtingen	14
Pensioenafdracht CODIM	14
Pensioenafdracht ISM / RIDIT / EasyGenerator	16
Deponeren jaarstukken / verantwoordelijkheid bestuursleden	18
Belastingen.....	18
UWV	19
Typering.....	19
5. HRM-BELEID	21
Arbeidsverhoudingen (PVT / Ondernemingsraad).....	21
Arbeidsvoorwaarden (personeelsreglement, besluit, contract)	23
Arbeidsomstandigheden	24
Bedrijfscultuur	25
Typering.....	25
6. CONCLUSIES	27
BIJLAGE 1 CODIM RECHTSAAK	28
BIJLAGE 2 VENNOOTSCHAPSSTRUCTUUR	30
BIJLAGE 3 DEPONEREN JAARREKENINGEN.....	34
BIJLAGE 4 WOR	36
BIJLAGE 5 ARBEIDSOVEREENKOMST	39
BIJLAGE 6 FEITENONDERZOEK PENSIOENREGELINGEN.....	41
BIJLAGE 7 BRIEF ONDERZOEK.....	49

VERKLARENDE WOORDENLIJST

ERP	Enterprise Resource Planning
CRM	Customer Relations Management
B2B	Business to Business
B2C	Business to Consumers
WOR	Wet op de Ondernemingsraden
RI&E	Risico Inventarisatie & Evaluatie onderzoek
RSI	Repetitive Strain Injury
STAK	Stichting Administratiekantoor

1. TER INLEIDING

Onderzoeksopdracht

1. De opdracht aan de Commissie tot dit onderzoek is gegeven naar aanleiding van berichtgeving in de media als zou de staatssecretaris van Financiën, de heer De Jager, verwijtbaar handelen als directeur-eigenaar van enkele bedrijven in de ICT-sector kunnen worden nagedragen. De opdracht is verwoord door de secretaris-generaal van het Ministerie van Financiën in bijlage 7.

2. De staatssecretaris heeft zelf, na overleg met de minister-president, de Commissie benoemd met als opdracht "een onafhankelijk onderzoek te doen instellen naar de bedrijfsvoering en de arbeidsverhoudingen binnen de onderneming in de tijd dat de heer De Jager daaraan leiding gaf. "(Brief van de minister-president aan Voorzitter van de Tweede Kamer d.d. 15 mei 2007)

3. De Commissie is samengesteld uit Ing. A. H. Lundqvist ,voorzitter van het College van Bestuur van de T.U. Eindhoven (voorzitter) en de leden mr. W.E. Pors, advocaat bij Bird & Bird, J. Diekmeijer, van JDC Advies in HRM en H.A. Lichtenveldt, communicatie-adviseur.

De heer A.H.M. de Groot, RA RI, werkzaam bij Deloitte Forensic & Dispute Services, heeft de commissie ondersteund door het uitvoeren van financieel onderzoek bij genoemde bedrijven.

4. De Commissie heeft de volgende indeling gehanteerd:

- a. Een schets van de ICT-sector
- b. ISM eCompany, de juridische structuur daarvan en kerncijfers
- c. Het algemene beleid ten aanzien van de administratieve handelingen en wettelijke verplichtingen (o.m. jaarstukken, pensioenafdrachten en belastingen)
- d. Het Human Resources beleid (HRM).

De uitkomsten daarvan zijn neergeslagen in de hoofdstukken 2, 3, 4 en 5. De conclusies die de Commissie daaraan heeft verbonden, zijn aan het slot van dit verslag in hoofdstuk 6 weergegeven.

5. De Commissie heeft met het in volledige onafhankelijkheid uitbrengen van dit rapport naar haar stellige overtuiging voldaan aan de gestelde opdracht.

Onderzoeksmethode

6. Het onderzoek omvat een bestudering van relevante interne ISM documenten, informatie uit het on-line handelsregister, reconstructie van pensioenafdrachten, secundaire analyses op bestaande rapporten over de ICT- branche en interviews

met branche experts en medewerkers van ISM eCompany. Het UWV heeft onderzoek gedaan naar betalingen van opgelegde premienota's in de periode tot 1 januari 2006 en of deze tijdig en volledig zijn uitgevoerd.

Met betrekking tot de fiscale gegevens is afgegaan op het uitgebreide onderzoek dat de Belastingdienst in een eerder stadium reeds heeft uitgevoerd.

7. Relevante interne ISM documenten hebben betrekking op het HRM-beleid, cijfers met betrekking tot personeelsbezetting en financiële kengetallen, het arbeidscontract, personeelsbesluit en personeelsreglement, notulen van PVT vergaderingen, de stukken van de ontslagzaak van medewerkers van Codim en e-mail uitwisseling. Met name de arbeidscontracten, personeelsbesluit en personeelsreglement zijn gescreeend. De Commissie heeft een juridische oordeel gegeven over de stukken van de Codim rechtszaak en de uitspraak van de rechter ter zake.

8. Informatie uit het on-line handelsregister is gebruikt om de vennootschapsstructuur in kaart te brengen en vast te stellen voor welke onderdelen de heer de Jager als ondernemer, respectievelijk als bestuurder verantwoordelijk is geweest. Daarnaast is gekeken of de jaarrekeningen te laat zijn gedeponneerd en of dit als stelselmatig moet worden aangemerkt.

9. Een reconstructie van de pensioenaftdrachten is gemaakt om feiten te verzamelen die inzicht geven of de aftdrachten hebben plaatsgevonden en wanneer.

10. Secundaire analyses op bestaande rapporten over de ICT-branche zijn gebruikt om vast te stellen hoe de ICT-branche is gestructureerd en of ISM eCompany afwijkt van dat algemene beeld en op welke onderdelen.

11. Interviews met experts zijn gevoerd met mevrouw S (Sylvia).J.M. Roelofs, ICT-Office en de heer G (Gerard) van Hees, FNV Bondgenoten. Zij hebben het beeld van de ICT-branche verder ingekleurd. Met de heer van Hees is tevens gesproken over het artikel in de Volkskrant waarin hij zijn mening over ISM heeft gegeven.

12. Naast interviews met de directie van ISM en de HR manager zijn er ook interviews geweest met een vertegenwoordiger van de huidige PVT en een zestal door ons gekozen medewerkers.

13. De Belastingdienst en het UWV zijn gevraagd te onderzoeken of opgelegde belastingaanslagen en premienota's tijdig en volledig zijn uitgevoerd.

2. SCHETS ICT-SECTOR

Kenmerken sector/bedrijven

14. De ICT-branche bestaat uit enkele grote, gevestigde bedrijven en een groot aantal kleinere, vaak nog jonge spelers. Veel van de gevestigde bedrijven zijn dochterondernemingen van Amerikaanse bedrijven. De branche bestaat uit een viertal groepen. De eerste groep zijn bedrijven die hardware produceren, leveren en/of onderhouden. Canon, Ricoh en OCE horen bij deze groep. Ook 'gemengde' bedrijven leveren en onderhouden hardware. Met 'gemengde' bedrijven worden hier bedoeld de bedrijven die zich op alle marktsegmenten bewegen, zoals IBM en HP.

15. De tweede groep bedrijven behoort tot de IT-dienstverleners. Atos Origin, CapGemini, LogicaCMG en Ordina en zijn hier voorbeelden van. Maar ook IBM is een van de grotere dienstverleners in deze markt.

16. De derde groep is die van Telecombedrijven zoals KPN, T-Mobile en Vodafone

17. De laatste groep bedrijven beweegt zich op het marktsegment van software ontwikkeling en internet. Grote spelers zijn hier bijvoorbeeld Microsoft, Oracle en SAP. Daarnaast zijn er honderden kleine en middelgrote bedrijven die zich op deze markt bewegen. ISM eCompany is er daar één van.

18. De branche in zijn totaliteit is goed voor zo'n 30 miljard euro op jaarbasis. Er werken circa 250.000 mensen in de ICT-sector. Het betreft hier over het algemeen hoogwaardig werk (kennisintensieve dienstverlening). Daarnaast speelt de ICT - en dus de ICT-sector - een belangrijke rol in het ontwikkelen van het innovatieve vermogen van andere sectoren. Als gekeken wordt naar het totale BNP van Nederland, dan is circa 25% IT- gerelateerd.

19. ICT~Office is de branchevereniging, waarvan zo'n 500 bedrijven (waaronder ISM) lid zijn. 80% van de bedrijven behoren in de categorie klein en middelgroot. De vereniging is aangesloten bij VNO-NCW en MKB-Nederland.

20. Wat betreft arbeidsvoorwaarden wordt er in het algemeen goed betaald in de branche. Door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt is er een opwaartse druk op het salaris. Een opvallend verschijnsel is dat er vooral grote verschillen zijn in de secundaire voorwaarden. De multinationals scoren daar goed op. Een auto van de zaak, laptops en mobieltjes zijn min of meer gemeengoed geworden. De meeste bedrijven bieden een pensioenregeling aan voor hun medewerkers. De 'beschikbare premieregeling'¹ komt in de branche relatief veel voor.

¹ Een pensioenregeling waarbij werkgever en werknemer een premie beschikbaar stellen voor de opbouw van een pensioenkapitaal. Bij pensionering wordt het pensioenkapitaal aangewend om een pensioen in te kopen.

21. Kenmerkend voor de gehele ICT-bedrijfstak is het tekort aan vakbekwaam personeel. Dat tekort loopt de komende jaren sterk op, in 2010 wordt het geschat op circa 10.000 mensen. Dat tekort wordt nog extra versterkt door de vluchtigheid van kennis en kunde in de ICT. Daardoor stromen mensen de sector uit die niet meer 'meekunnen'. De instroom van HBO en WO opleidingen is echter onvoldoende om de uitstroom op te vangen én de groei van bedrijven te ondersteunen. De huidige arbeidsmarkt is een werknemersmarkt. Dat betekent dat de sollicitant banen voor het uitkiezen heeft en daardoor ook eisen kan stellen. Veel IT-bedrijven offshoren dan ook een deel van hun ontwikkeling en productie naar bijvoorbeeld Oost-Europa of India. ISM eCompany heeft in dat kader een vestiging geopend in de Oekraïne.

Kenmerken werknemers

22. De werknemers in de sector zijn overwegend jong en van het mannelijk geslacht. 80% van de Europese ICT 'ers is jonger dan 45 jaar en minder dan 25% is vrouw. Slechts 5% van de ICT 'ers valt in de leeftijdsgroep van 55 – 64 jaar².

23. Het opleidingsniveau hangt af van de sector waar het bedrijf zich in beweegt. In de softwarebranche is het opleidingsniveau overwegend HBO en WO. Door de grote afhankelijkheid van de kennis en kunde van werknemers wordt verhoudingsgewijs veel gedaan aan het actief bevorderen ervan. Employability staat hoog in het vaandel in de bedrijfstak. Baanzekerheid kan niet worden geboden, maar vakzekerheid is wel mogelijk. Daar wordt door de bedrijfstak veel in geïnvesteerd. De branche loopt hierin voorop ten opzichte van andere bedrijfstakken in Nederland.³ Dat komt de werknemers ten goede omdat investeren in de vakbekwaamheid op de langere termijn een betere inkomensbescherming biedt dan de ontslagwetgeving.

24. Verloop in de branche is relatief hoog in vergelijking met andere bedrijfstakken. Cijfers van 20% verloop per jaar zijn niet ongebruikelijk. Daartegenover staat dat ziekteverzuimcijfers relatief laag zijn.

Overleg en medezeggenschap

25. Er bestaat geen traditionele overlegcultuur in de bedrijfstak. De ICK CAO is de enige branche gerelateerde overeenkomst, maar is niet algemeen verbindend en heeft een beperkte werkingssfeer. Ook 'georganiseerde' werkgevers kunnen ervoor kiezen hun arbeidsvoorwaarden op eigen wijze in te vullen. Die 'eigen wijze' gebeurt dan vaak met de Ondernemingsraad. Verder zijn er een beperkt aantal bedrijven met een bedrijfs-CAO. Dit zijn meestal bedrijven die andere bedrijven hebben overgenomen die al een CAO hadden en waarbij dat is gecontinueerd (voorbeelden zijn Atos Origin en Getronics).

² Onderzoek Universiteit van Cambridge

³ AWWN ' HR Best Practices in de ICT'

26. De organisatiegraad in de branche is laag. Door het hoge opleidingsniveau van de werknemers is de (gevoelde) behoefte aan vakbonden laag. Men regelt het zelf wel en in geval de werkgever in de ogen van de werknemer over de schreef gaat stapt men gemakkelijk naar de rechter om zijn gelijk te halen of verwisselt men van baan. Er is immers werk genoeg in de branche.

27. Op de meeste plaatsen in de ICT-sector komen afspraken over arbeidsvoorwaarden tot stand door middel van overleg met de Ondernemingsraad (OR). In nieuwe bedrijven wordt soms de term Ondernemingsraad vermeden en gebruikt men het begrip 'personeelsvertegenwoordiging'.⁴ Ook al schrijft de WOR voor dat er een OR ingesteld moet worden als het personeelsbestand structureel boven 50 medewerkers zit, bestaat de indruk dat veel werkgevers en werknemers niet staan te trappelen om dat daadwerkelijk ook te doen.

Typering

28. De ICT-branche is een gemêleerd gezelschap van bedrijven, waarvan 80% bestaat uit relatief kleine bedrijven. Er is een tekort aan gekwalificeerd personeel. De verwachting is dat deze problemen zullen toenemen. De werknemers – met name in de software en IT-Services - zijn relatief jong. Er werken verhoudingsgewijs weinig vrouwen in IT-beroepen. Het opleidingsniveau, met name in de softwaretak is hoog. Er wordt door de bedrijven veel aan ontwikkeling van kennis en kunde gedaan. De organisatiegraad is laag, medewerkers zijn zelfstandig en vinden dat zij prima in staat zijn hun eigen belangen te behartigen. Door de schaarste aan personeel kunnen ze overal gemakkelijk terecht en zijn niet van één werkgever afhankelijk. Een auto van de zaak, laptops en telefoons zijn al haast standaard.

⁴ Citaat rapport 'Een paar apart' van B. Linders voor het ICT-Office

3. ISM eCompany

Historie / juridische structuur en producten

29. ISM eCompany is een familie van bedrijven voor ontwikkeling en hosting van eBusiness toepassingen. Het bedrijf is in 1992 gestart als VOF door Karel van der Woude en Jan Kees de Jager. In de periode 1995-1996 is Spectra Vision opgericht.

Zij zijn gezamenlijk, elk voor 50%, eigenaar middels een Personal Holding, WOKA BV en THEMAS BV, de laatste inmiddels via een Stichting Administratiekantoor (STAK), van de houdstermaatschappij Spectra Vision waar alle bedrijven aan zijn opgehangen.

In de loop der jaren heeft de onderneming ISM, oorspronkelijk als aparte onderneming van de twee aandeelhouders en sinds begin 2007 als werkmaatschappij van Spectra Vision een autonome groei doorgemaakt.

30. Daarnaast zijn in de tijd verschillende bedrijven gekocht of opgericht, in 2004 Codim te Eindhoven voor audiovisuele producties, EasyGenerator (75%), een asset transactie⁵ uit NIAM-TMS voor eLearning (kennismanagement en kennisoverdracht) en Ridit voor ERP oplossingen (Account view). In 2006 is middels 51% certificaten in een STAK van Pebblestone toegang verkregen tot de kennis en ontwikkeling in Microsoft Dynamics NAV (voorheen Navision) en CRM. Tevens is er een Software ontwikkelbedrijf in de Oekraïne opgericht.

31. ISM eCompany is logisch opgedeeld in verschillende Business Units, gebaseerd op specifieke kennisdomeinen.

- Websolutions (ISM) voor ontwikkeling en hosting van eCommerce platforms inclusief e-shop en e-mail marketing
- Media en Design (Codim) voor interactief informeren en communiceren middels graphics, foto- en kopij materiaal
- Business Solutions (Ridit en ISM middels toegang tot kennis van Pebblestone) voor logistieke en administratieve aansluiting op de webshop, zowel B2B als B2C met Microsoft NAV / CRM
- eLearning (EasyGenerator) voor on-line training en on-line product informatie

ISM eCompany is zich aan het ontwikkelen tot een Full Service eBusiness Company met een adviesorganisatie (Strategy on Demand, 50% Joint Venture), een Crossmedia innovatie organisatie (Guilty People) en een Technology bedrijf voor implementatie (ISM eCompany).

⁵ Overname van personeel en klantenbestand

Financiële kengetallen

32. In onderstaande tabel zijn de belangrijkste financiële kengetallen van de 'familie van bedrijven' vermeld. De 2006 gegevens zijn voorlopige getallen en nog niet gedeponereerd bij de Kamer van Koophandel.

ISM	2003	2004	2005	2006
Omzet	1.826.676	2.307.914	2.345.031	3.861.693
Netto winst	257.534	300.764	657.908	549.178
Balanstotaal	1.306.824	1.760.623	2.678.566	3.835.503
Codim				
Omzet	1.125.557	1.431.529	1.160.411	573.593
Netto winst	-29.323	119.479	-47.664	-244.294
Balanstotaal	325.025	394.561	210.895	143.149
Ridit				
Omzet	1.423.775	1.771.394	1.783.604	1.646.601
Netto winst	-319.353	113.827	304.056	150.247
Balanstotaal	338.464	792.986	621.071	1.036.703
EasyGenerator				
Omzet		196.184	907.273	693.921
Netto winst		-57.713	-63.524	22.389
Balanstotaal		426.002	270.427	534.203
Spectra Vision				
Omzet	97.950	90.199	81.124	113.108
Netto winst	60.827	36.407	57.791	73.353
Balanstotaal	580.745	1.220.019	2.691.259	2.166.595

33. De bedrijven in de familie hebben een eigen rechtspersoon en kwalificeren zich binnen de Kamer van Koophandel definitie onder de categorie 'Kleine Bedrijven'. Er wordt voldaan aan deze categorie als minimaal twee van de drie indicatoren beneden de grenswaarde liggen: balanstotaal < 4,4M, netto omzet < 8,8M, aantal werknemers < 50.

34. De balans van ISM is uitermate gezond, het bedrijf is volledig met eigen vermogen gefinancierd en beschikt over voldoende financiële middelen voor de dagelijkse bedrijfsvoering.

Kengetallen HR

Aantal werknemers standen per 31-12	2003	2004	2005	2006
ISM				
vaste krachten	27	30	32	57
oproepkrachten	9	12	24	17
sub-totaal	36	42	56	74
leer/werk/stagiaires	2	2	1	9
Totaal	38	44	57	83
Codim				
vaste krachten		19	16	4
oproepkrachten		0	2	0
sub-totaal		19	18	4
leer/werk/stagiaires		0	2	3
Totaal		19	20	7
Ridit				
vaste krachten		20	15	5
oproepkrachten		0	0	0
Totaal		20	15	5
EG				
vaste krachten		12	6	6
oproepkrachten		1	0	1
sub-totaal		13	6	7
leer/werk/stagiaires		0	2	1
Totaal		13	8	8
Totaal alle dochters				
vaste krachten		81	69	72
oproepkrachten		13	26	18
sub-totaal		94	95	90
leer/werk/stagiaires		2	5	13
Totaal		96	100	103

35. In deze kengetallen zijn niet opgenomen de vestiging in de Oekraïne en het belang in Pebblestone waar ISM (en haar bestuurders) geen zeggenschap over hebben.

Opleidingsniveau / leeftijd

36. Het opleidingsniveau van de medewerkers bij ISM ligt in meerderheid op HBO en WO niveau (90%). De gemiddelde leeftijd ligt laag met circa 26 jaar. Een aantal medewerkers hebben stage gelopen bij ISM en zijn er daarna er ook gaan werken. De uitstroom is relatief hoog met circa 27%. Dit is echter wel te verklaren: de uitstroom in de ICT-sector is traditioneel hoger dan bij andere sectoren. Verder werken bij ISM overwegend jonge, goed opgeleide mensen in hun eerste baan en studenten.

HRM-beleid

37. ISM heeft een Human Resource (HR) manager die zich bezighoudt met het gehele scala van HR-taken. Tevens is er een stafmedewerker HR voor administratieve zaken en recruitment. Er wordt veel tijd besteed aan recruitment activiteiten. De HR-manager is jong, heeft een bedrijfskundige achtergrond, WO niveau en met ervaring in de ICT- branche. De huidige HR-manager is sinds augustus 2006 in dienst. Er is toen een plan gemaakt met betrekking tot welke HR-activiteiten de komende tijd moeten worden opgepakt. De lijst bevat onder andere het opzetten (inmiddels geïnitieerd) met de ARBO dienst van een Risico Inventarisatie & Evaluatie onderzoek (RI&E), een herziening van het arbeidscontract, personeelsreglement en personeelsbesluit en de invoering van een nieuwe Personeelsvertegenwoordiging (inmiddels per 1 januari 2007 afgerond). Recentelijk is besloten de PVT om te zetten in een OR. Ook wordt aan een OR-reglement gewerkt.

38. Het arbeidscontract, personeelsreglement en personeelsbesluit zijn niet in overeenstemming met de bedrijfscultuur van ISM. Er staan bepalingen in die afwijken van wettelijke regelingen. De juridische kwalificatie is dat dergelijke bepalingen vernietigbaar zijn (bijlage 5). De facto worden werknemers door dit soort bepalingen derhalve niet rechtens benadeeld.

39. Op het gebied van arbeidsomstandigheden zijn de laatste twee jaar veel activiteiten ontwikkeld. Er is veel aandacht voor het voorkomen van RSI. Zo is er niet alleen een uitvoerig instructiepakket maar ook een ruim arsenaal aan ergonomische middelen zoals stoelen, speciale toetsenborden, grote schermen en dergelijke.

40. Er wordt veel aan ontwikkeling gedaan. ISM heeft een 'ISM Academy' waar één keer per week informatie over nieuwe ontwikkelingen wordt gegeven en kennis wordt uitgewisseld. Uit de interviews is gebleken dat deze bijeenkomsten zeer op prijs worden gesteld.

41. Bij ISM wordt veel aandacht gegeven aan de communicatie. De directie is actief bezig met lunches en andere bijeenkomsten van het personeel om te communiceren over de onderneming en de gang van zaken. De organisatie is plat en weinig hiërarchisch. Successen worden gevierd.

42. ISM heeft geen CAO. Ook de bedrijfstak CAO (ICK) is niet van toepassing (deze is alleen van toepassing op bedrijven die hardware verkopen of onderhouden) ISM houdt zich uitsluitend bezig met software ontwikkeling. ISM onderhoudt geen contacten (formeel of informeel) met vakbonden.

Typering

43. ISM behoort qua omzet en aantal medewerkers bij de kleinere bedrijven in de ICT- branche. Qua beeld loopt ISM goed in lijn met de branche. Ook ISM moet zijn best doen aan nieuw personeel te komen. Zij maken daarbij een goed gebruik van het stage programma en bieden een vergoeding in lijn met wat gebruikelijk is. Voor een klein bedrijf bieden zij veel stageplaatsen. Evenals in de branche zijn bij ISM de werknemers jong en is het opleidingsniveau hoog. Ook bij ISM wordt veel aan het vergroten van kennis en kunde gedaan. De organisatiegraad is laag. ISM heeft geen formele Ondernemingsraad, zoals in de wet op de WOR is voorgeschreven. Wel heeft ISM een personeelsvertegenwoordiging waar zaken mee worden gedaan. Ook hier wijkt ISM niet af van het algemene beeld in de branche. Het arbeidscontract, personeelsreglement en personeelsbesluit zijn niet in overeenstemming met de bedrijfscultuur van ISM. Er staan nogal wat bepalingen in die afwijken van wettelijke regelingen.

4. ALGEMEEN BELEID

Administratieve handelingen en wettelijke verplichtingen

Pensioenafdracht CODIM

44. In 2002 is door Codim voor haar werknemers een pensioenovereenkomst afgesloten met een verzekeringsmaatschappij. De onderzoeksperiode voor Codim betreft echter vanaf april 2004, toen de heer De Jager als bestuurder aantrad bij Codim.

45. Er is vastgesteld dat de pensioennota's van de verzekeringsmaatschappij met betrekking tot de onderzoeksperiode volledig zijn betaald. Dit is vastgesteld aan de hand van de bankafschriften en correspondentie van de verzekeraar. Ten aanzien van de tijdigheid van de afdrachten zijn een aantal bijzonderheden op te merken, die vermeld staan in de punten 46 t/m 49.

46. Prolongatienota 2004

Betreffende nota is ontvangen in december 2003. De onderzoeksperiode voor Codim betreft echter vanaf april 2004 (zie punt 71). De oud-directie van Codim is door de nieuwe bestuurders gevraagd om te assisteren bij de controle van de juistheid van de prolongatienota 2004. Aan dit verzoek is ondanks diverse verzoeken door Codim niet voldaan. Vervolgens is de prolongatienota 2003 na controle door Codim in februari 2005 voldaan.

47. Prolongatienota 2005

Betreffende nota is ontvangen in december 2004. De prolongatienota 2005 was deels incorrect. Na ontvangst van een creditnota is de prolongatienota 2004 in maart 2005 betaald.

48. Prolongatienota 2006

De prolongatienota 2006 is gedateerd op 19 december 2005. Codim heeft ons meegedeeld dat betreffende nota niet in december 2005 was ontvangen. Eveneens zijn er geen aanmaningen van de verzekeringsmaatschappij ontvangen. In 2006 is door Codim een overzicht opgevraagd van openstaande nota's, waarna aansluitend alsnog de prolongatienota 2006 is ontvangen. Na ontvangst van de prolongatienota 2006 is deze in februari 2007 betaald.

49. Prolongatienota 2007

Betreffende nota is in december 2006 ontvangen. Op moment van ontvangst van voornoemde nota was bij Codim reeds bekend dat er tot 1 maart 2007 sprake was van een viertal personeelsleden. Door Codim is in februari 2007 de pensioenpremie voor betreffende vier personeelsleden aan de verzekeringsmaatschappij betaald. Aansluitend is het restant van de prolongatienota aan de verzekeringsmaatschappij betaald. En in maart 2007 is

een creditnota ontvangen voor de door de verzekeringsmaatschappij te veel in rekening gebrachte pensioenpremie.

Aansluitend is door de verzekeringsmaatschappij de te veel berekende pensioenpremie aan Codim terugbetaald

50. Gedurende 2006 was in verband met verminderde bedrijfsactiviteiten sprake van een sterk verslechterde liquiditeitspositie. Additionele financiering vond plaats door zusterbedrijven en aandeelhouders. Met deze middelen zijn verschuldigde pensioenpremies in 2007 alsnog afgedragen aan de verzekeringsmaatschappij.

51. Er is beperkte schade voor de medewerkers geweest hoewel de omvang moeilijk is vast te stellen. Er hebben alleen latere stortingen plaatsgevonden, uiteindelijk is alles gestort, ook voor ex-werknemers.

52. De afdracht van deze pensioenpremies heeft een rol gespeeld in een procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de Rechtbank 's-Hertogenbosch van vier werknemers tegen Codim. Deze procedure is door de werknemers begonnen, kennelijk omdat het CWI aan Codim vergunning had verleend de werknemers te ontslaan zonder dat daarbij een financiële regeling hoefde te worden aangeboden. De Rechtbank 's-Hertogenbosch heeft bij beschikking van 27 februari 2007 uitspraak gedaan (bijlage 1).

53. De werknemers hebben aan hun verzoek de gewijzigde bedrijfseconomische situatie en de verstoorde vertrouwensrelatie ten grondslag gelegd. Dat zijn gebruikelijke gronden. Deze worden in de regel aangevoerd om de aanspraak op een werkloosheidsuitkering veilig te stellen. Daartoe is het namelijk noodzakelijk dat uit de beschikking van de kantonrechter blijkt dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet aan de werknemer kan worden verweten en door hem eigenlijk ook niet gewild is, maar dat deze door de omstandigheden onontkoombaar is geworden.

54. De werknemers hebben gevraagd om een neutrale ontbindingsvergoeding (factor $c = 1$). De kantonrechter ziet geen reden om af te wijken van het oordeel van het CWI dat beëindiging van de arbeidsovereenkomsten nodig is vanwege bedrijfseconomische redenen. Dat kon dus geen grondslag vormen voor het toekennen van een vergoeding. De werknemers hadden gesteld dat een vertrouwensbreuk was ontstaan doordat zij - nadat de ontslagvergunningen door CWI waren verleend - hadden ontdekt dat pensioenpremies niet waren afgedragen. Die omstandigheid had CWI dus niet kunnen meenemen. Dat is van belang, omdat dit betekent dat niet uitgesloten was dat CWI wel het toekennen van een vergoeding als voorwaarde voor het verlenen van een ontslagvergunning had gesteld als zij wel met die omstandigheid bekend was geweest. Dit vormt voor de kantonrechter dus het aanknopingspunt om te kunnen beoordelen of hij vanwege dit nieuwe feit een vergoeding zou moeten toekennen bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

55. De kantonrechter concludeert dat Codim niet voldaan heeft aan de in de pensioenwetgeving opgenomen verplichting om een achterstand in premiebetaling aan de betreffende werknemers te melden. Dat kon leiden tot een vertrouwensbreuk die een vergoeding rechtvaardigt. De kantonrechter overweegt dat een neutrale vergoeding uitgangspunt zou zijn geweest. Die zou naar beneden kunnen worden bijgesteld in verband met de bedrijfseconomische omstandigheden en naar boven in verband met de vertrouwensbreuk. Per saldo komt de kantonrechter dan weer uit op een neutrale vergoeding. Dit alles vormde een rechtens voldoende motivering voor de door de kantonrechter genomen beslissing.

56. Vastgesteld is dat Codim aan de werknemers niet tijdig heeft gemeld dat pensioenpremies (nog) niet waren afgedragen. Volgens de in de pensioenwetgeving opgenomen verplichting had dat wel moeten gebeuren.

57. Codim Interactive Media BV was verantwoordelijk voor de afstorting van de pensioenpremies. De vier werknemers hebben zelf gesteld dat in de loop van 2006 al het technisch personeel (de fee-earners) bij Codim vertrokken is, zie overweging 3.1.3 in de beschikking van de kantonrechter. De resterende vier werknemers waren geen fee-earners. Dit betekent dat Codim niet meer in staat was om inkomsten te genereren. Daardoor kwam Codim in betalingsproblemen. Dit had kunnen resulteren in het faillissement van Codim. De aandeelhouder, Spectra Vision, heeft er echter voor gekozen de tekorten aan te vullen en daarmee de pensioenstortingen mogelijk te maken.

58. De heer De Jager was sinds 1-7-2006 geen bestuurder meer van Codim (via Themas). Hij was als bestuurder wel verantwoordelijk voor Spectra Vision, samen met de heer van der Woude. Zij hebben er dus voor gekozen om de pensioenstortingen alsnog mogelijk te maken, ondanks de financiële situatie van Codim, die meebracht dat dit geld niet meer terug verdiend kon worden via Codim.

Pensioenafdracht ISM / RIDIT / EasyGenerator

59. Voor de vennootschappen ISM, Ridit, Easy Generator is betreffende de onderzoeksperiode onderzoek uitgevoerd naar de tijdigheid van de af te dragen pensioenpremies naar de verzekeringsmaatschappijen

60. In 2001 is door ISM en Ridit voor haar werknemers een pensioenovereenkomst afgesloten met een verzekeringsmaatschappij, die vervolgens in 2003 is gefuseerd met een andere verzekeringsmaatschappij. Vanaf 1 september 2005 is door de vennootschappen ISM en Ridit een pensioenovereenkomst afgesloten met een derde verzekeringsmaatschappij.

61. Met name na de samenvoeging van twee locaties van de verzekeringsmaatschappij doen zich diverse (administratieve) problemen voor

met de uitvoering van de betreffende pensioenregeling. Dit betreft onder meer de juistheid van de in rekening gebrachte premies door de verzekeringsmaatschappij en de mutaties bij aan- en afmelding van pensioengerechtigden van ISM eCompany.

62. ISM en Ridit: in bijlage 6 is een toelichting gegeven op de pensioenpremies welke door de verzekeringsmaatschappij aan ISM eCompany (ISM en Ridit) in rekening zijn gebracht. Door ISM eCompany is met de verzekeringsmaatschappij frequent discussie gevoerd, zowel direct als via de assurantietussenpersoon, over de juistheid van door de verzekeringsmaatschappij aan ISM eCompany in rekening gebrachte pensioennota's. Dit heeft incidenteel geleid tot uitgestelde betaling van pensioennota's.

63. Door ISM eCompany is de pensioenovereenkomst met de verzekeringsmaatschappij per 10 november 2005 met terugwerkende kracht per 1 januari 2005 ontbonden. De verzekeringsmaatschappij heeft per brief van 14 november 2005 de beëindiging van de pensioenovereenkomst met ISM eCompany bevestigd en geaccordeerd. In laatstgenoemde brief heeft de verzekeringsmaatschappij eveneens aangegeven dat door ISM eCompany de premies tot 1 januari 2005 volledig zijn betaald.

64. EasyGenerator: de vennootschap is opgericht in augustus 2004. Vanaf de periode van oprichting tot 1 september 2005 is er door de vennootschap geen pensioenovereenkomst met een verzekeringsmaatschappij afgesloten.

65. De huidige directie van Easy Generator heeft ons meegedeeld dat de reden hiervan is dat door uitvoeringsproblemen bij de verzekeringsmaatschappij geen overeenkomst met deze verzekeringsmaatschappij is afgesloten voor Easy Generator. Vanaf 1 september 2005 is door de vennootschap een pensioenovereenkomst afgesloten met een nieuwe verzekeringsmaatschappij.

66. Per 1 september 2005 is door ISM, Ridit en Easy Generator een pensioenovereenkomst met een nieuwe verzekeringsmaatschappij overeengekomen. Op grond van artikel 21 van het pensioenreglement van deze verzekeringsmaatschappij zijn na 1 september 2005 premies over de periode 1 januari 2005 tot en met augustus 2005 gestort

67. Na analyse van de aldus beschikbaar gekomen gegevens en bescheiden en daarop verstrekte toelichting zijn geen bijzonderheden of onregelmatigheden gebleken met uitzondering van één persoon, die abusievelijk niet bleek te zijn aangemeld. Deze persoon was per 1 maart 2005 pensioengerechtigd en trad uit dienst op 31 maart 2005.

68. Er is beperkte schade voor de medewerkers geweest hoewel de omvang moeilijk is vast te stellen. Er hebben alleen latere stortingen plaatsgevonden, uiteindelijk is alles gestort, ook voor ex-werknemers.

Deponeren jaarstukken / verantwoordelijkheid bestuursleden

69. Jaarrekeningen dienen op grond van artikel 2:394 lid 3 Burgerlijk Wetboek uiterlijk 13 maanden na afloop van het boekjaar gedeponereerd te worden bij de Kamer van Koophandel. Het niet voldoen aan deze verplichting is als overtreding strafbaar gesteld op grond van artikel 1 onder 1° in samenhang met artikel 2 lid 4 Wet op de economische delicten (WED). De maximumboete is op grond van artikel 6 onder 4° WED een geldboete van de vierde categorie, wat op grond van artikel 23 Wetboek van strafrecht (Sr) neerkomt op maximaal € 16.750. Bij stelselmatig of opzettelijk overtreden van deze bepaling kan op grond van artikel 23 lid 7 Sr ook een geldboete van de naast hogere categorie worden opgelegd, wat neerkomt op maximaal € 67.000.

70. Beoordeeld is het deponeren van de jaarrekeningen voor zover daarover informatie in het on-line handelsregister aanwezig was (Bijlage 3). Bij Codim en Ridit zijn wel jaarrekeningen te laat gedeponereerd, maar niet in de periode dat de heer De Jager verantwoordelijkheid was. Bij EasyGenerator.com Holding zijn de jaarrekeningen steeds tijdig gedeponereerd. Bij Spectra Vision BV en Themas BV zijn er (op één uitzondering na) kleine overschrijdingen geweest. Van belang is echter dat dit niet als stelselmatig te laat deponeren kan worden aangemerkt, met name niet omdat de meest recente jaarrekeningen tijdig zijn gedeponereerd.

71. Overzicht verantwoordelijkheid heer De Jager en deponeren jaarstukken.
Voor de onderbouwing van deze cijfers wordt verwezen naar bijlagen 2 en 3.

<u>Bedrijven met personeel en klanten</u>	verantwoordelijkheid		jaarrekeningen								
	van	tot									
ISM BV	23-5-1997	16-2-2007	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Codim BV	16-3-2004	1-7-2006	•	•	•	•	•	•	2003	2004	2005
Ridit Software BV	13-9-2004	1-7-2006	•	•	•	•	•	•	2003	2004	2005
EasyGenerator Hold. BV	1-12-2004	1-7-2006	•	•	•	•	•	•	2003	2004	2005
<u>Holding/persoonlijke BV</u>											
Spectra Vision BV	23-3-1992	16-2-2007	23	1998	50	34	24	136	51	2004	2005
Themas BV	1-4-1996	16-2-2007	23	1998	33	27	24	136	51	2004	2005
23 = 23 dagen te laat											
• n.v.t.											

Belastingen

72. Door de Belastingdienst is aangegeven dat er over het aangiftegedrag van de heer De Jager of zijn vennootschappen geen bijzonderheden te melden zijn.

Ook is er geen sprake van invorderingsachterstanden. Wel is in een aantal gevallen sprake geweest van aanmaningen. Indien de heer De Jager of zijn vennootschappen echter zouden hebben verzocht om een zogenoemde verklaring betalingsgedrag algemeen, dan zou deze zonder meer verstrekt zijn.

UWV

73. Door het UWV is onderzoek gedaan in de geautomatiseerde administratie van UWV Gegevensdiensten, afdeling Premietoezicht oude jaren. Dit is gedaan voor de volgende ondernemingen:

- ISM BV
- EasyGenerator.com holding BV
- Codim Interactive Media
- Ridit Software BV

Uit dit onderzoek is het volgende gebleken:

- De vastgestelde verplichte premieafdracht heeft in alle gevallen volgens een normaal patroon plaatsgevonden.
- Er is geen sprake geweest van regelmatige aanmaningen.
- Alle betalingsverplichtingen zijn nagekomen.

Typering

74. Codim Interactive Media BV heeft niet aan zijn verplichtingen voldaan om de prolongatierekening over 2006 tijdig te betalen aan de verzekeringsmaatschappij. Dit is te wijten aan administratieve problemen tussen werkgever en verzekeraar en de liquiditeitsproblemen van het bedrijf op weg naar faillissement. De aandeelhouder heeft in 2007 de verschuldigde premies voldaan. De heer De Jager was vanaf 1 juli 2006 niet meer als bestuurder verantwoordelijk. Codim heeft aan de werknemers niet tijdig gemeld dat pensioenpremies (nog) niet waren afgedragen. Volgens de in de pensioenwetgeving opgenomen verplichting had dat wel moeten gebeuren.

75. Na onderzoek van de pensioenafdrachten kan worden gesteld dat de ondernemingen waarvoor de heer De Jager verantwoordelijkheid heeft gedragen problemen hebben gehad met de verzekeringsmaatschappijen waar de pensioenen waren ondergebracht. Die problemen waren vooral van administratieve aard. Door de bestuurders is actie genomen om tot een oplossing te komen. Dat heeft geresulteerd in de overgang naar een nieuwe verzekeringsmaatschappij. De problematiek heeft wel geresulteerd in een vertraging van de premiestorting. Medewerkers waarvan het pensioen was ondergebracht bij de oude verzekeringsmaatschappij zijn ingelicht over de problematiek.

76. Met betrekking tot het deponeren van de jaarstukken zijn er in het verleden problemen geweest bij de holding maatschappij en de persoonlijke holding van

de heer De Jager. Dit zijn BV's die geen personeel in dienst hebben en geen klanten hebben. Bij de werkmaatschappijen is wel te laat gedeponereerd, maar behalve bij ISM niet in de tijd dat de heer De Jager verantwoordelijk was. De jaarrekening 1996 van ISM had uiterlijk 31-01-1998 gedeponereerd moeten worden, maar dat gebeurde pas op 02-03-1998. Op dat moment was Thomas BV bestuurder. De laatste jaren zijn er geen overschrijdingen geweest. Juridisch kunnen alle overschrijdingen niet als stelselmatig te laat deponeren worden aangemerkt, met name niet omdat de meest recente jaarrekeningen tijdig zijn gedeponereerd.

77. Met betrekking tot de onderwerpen Belastingen en UWV zijn geen bijzonderheden te melden.

5. HRM-BELEID

Arbeidsverhoudingen (PVT / Ondernemingsraad)

78. Een personeelsvertegenwoordiging (PVT) kan worden ingesteld bij een onderneming met tenminste 10, maar minder dan 50 werknemers. Een PVT kan door de ondernemer worden ingesteld op vrijwillige basis. De ondernemer is verplicht een PVT in te stellen als de meerderheid van in de onderneming werkzame personen dit verzoekt. Als de ondernemer dan toch weigert om een PVT in te stellen, zal de instelling moeten worden afgedwongen door een gerechtelijke procedure. Ook de vakorganisaties kunnen hiertoe actie nemen. Werknemers die het initiatief nemen om tot de instelling van een PVT te komen, genieten wettelijke bescherming tegen benadeling van hun positie in de onderneming.

79. Bij ISM is het initiatief tot instelling van de PVT genomen door de directie. Noch werknemers noch vakorganisaties hebben (schriftelijk) initiatief genomen om tot de instelling van een PVT te komen. Ook is geen gerechtelijke procedure gestart door werknemers (of vakorganisaties).

80. Voor wat betreft faciliteiten heeft de PVT volgens de wet (op een paar uitzonderingen na) dezelfde rechten als de OR. Dat betreft onder andere het zo mogelijk vergaderen in de tijd van de onderneming. Bij ISM vergadert de PVT in het algemeen in de tijd van de werkgever. Dat blijkt uit verstrekte documenten, zoals notulen en uit de gevoerde gesprekken met medewerkers.

81. Voor de PVT is door de directie een startdocument opgesteld over het doel en de wijze van werken van de PVT.

82. De 'overlegvergadering' met de PVT wordt zo veel mogelijk door de directeuren bijgewoond. Sinds de introductie van de Chief Operating Officer (COO) functie neemt ook deze deel aan de vergadering.

83. In het algemeen kan gesteld worden dat de PVT bij ISM enigszins gereguleerd is. Er wordt wel gebruik gemaakt van door de onderneming verleende faciliteiten, er is (nog) geen formeel reglement, er wordt wel genotuleerd en er is formeel bestuurdersoverleg. De PVT van ISM werkt niet met commissies, er zijn in 2006 geen formele advies -of instemmingaanvragen ingediend.

84. De nieuwe PVT (als opvolger van de PVT die in 2005 is opgestart) is per eind 2006 van start gegaan. Er zijn initiatieven geweest vanuit de PVT waar overleg over is gevoerd met de directie, en omgekeerd zijn er ook onderwerpen geweest vanuit de directie die besproken zijn met de PVT. Onder andere het onderwerp

ziekte/wachtdagen is onderwerp van gesprek (geweest). Tevens is de nieuwe bonusregeling besproken met de PVT.

85. De ervaringen met de PVT 'oude stijl' hebben geleid tot de instelling van de PVT 'nieuwe stijl'. Een aantal leden is weggegaan bij ISM, men had moeite vervanging te vinden en het niveau van de ingebrachte onderwerpen liet te wensen over. "Medewerkers vonden zich niet goed vertegenwoordigd door de PVT leden. Er werd te veel gepolariseerd tussen directie en leden. Daardoor kregen ze te weinig voor elkaar". De leden van de nieuwe PVT (formeel 5, momenteel 6) worden door de medewerkers (getrapt) gekozen en zijn twee jaar in functie. Eind 2006 is de nieuwe PVT van start gegaan. Zij beschouwen zichzelf als een OR.

86. Uit gesprekken met de medewerkers is gebleken dat men in het algemeen tevreden is met de huidige vorm van medezeggenschap.

87. Op grond van artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) dient een ondernemer die een onderneming in stand houdt waar in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, een ondernemingsraad in te stellen. Dit betekent dat een ondernemingsraad moet worden ingesteld zodra er 50 of meer werknemers zijn, tenzij duidelijk is dat dit slechts tijdelijk is. Deze bepaling geeft de ondernemer dus niet de mogelijkheid om na het overschrijden van de grens van 50 werknemers nog enige tijd te wachten met het instellen van een ondernemingsraad.

88. Op grond van artikel 3 WOR moet een gemeenschappelijke ondernemingsraad worden ingesteld door in een groep verbonden ondernemers die ondernemingen in stand houden waarin gezamenlijk 50 of meer werknemers werkzaam zijn. Op grond van artikel 3 lid 3 WOR worden deze ondernemingen vervolgens als één onderneming in de zin van de WOR beschouwd, zodat er dan geen verplichting meer is tot het instellen van een aparte ondernemingsraad voor een onderneming uit de groep die op een gegeven moment zelf het aantal van 50 werknemers bereikt.

89. ISM BV bestaat sinds 23-05-1997 in de huidige vorm. Daarvoor had deze onderneming andere activiteiten. In de loop van 2005 heeft ISM BV de grens van 50 werknemers overschreden en moest dus een ondernemingsraad worden ingesteld. Daarbij is uitgegaan van het aantal werknemers met een gewoon dienstverband, het aantal oproepkrachten en het aantal medewerkers met een leer/werkovereenkomst. De beide laatste categorieën medewerkers hebben een overeenkomst die qua aard overeenstemt met een normale arbeidsovereenkomst.

90. Er is enige samenhang tussen de activiteiten van ISM BV, Ridit BV en EasyGenerator Holding BV. Voor de toepassing van artikel 3 WOR moeten de

werknemers van deze drie vennootschappen dan ook vanaf enig moment bij elkaar opgeteld worden.

91. Tussen medio 2004 en 12-04-2005 is een zodanige samenhang tussen de ondernemingen ontstaan dat een OR ingesteld had moeten worden. Het exacte tijdstip is niet meer te bepalen. Per 12-04-2005 is er namelijk voor de vier bovengenoemde vennootschappen een gezamenlijke personeelsvertegenwoordiging (PVT) ingesteld als bedoeld in artikel 35c WOR. De vennootschappen werden daarbij aangemerkt als business units van één onderneming. Hieruit volgt dat er in ieder geval op dat moment sprake was van een zodanige samenhang dat een gemeenschappelijke ondernemingsraad ingesteld had moeten worden.

92. Indien in een onderneming of groep van ondernemingen die aan de getalscriteria van de WOR voldoen geen ondernemingsraad of gemeenschappelijke ondernemingsraad wordt ingesteld, is het gevolg dat iedere belanghebbende, waaronder in ieder geval de werknemers gerekend moeten worden, de ondernemer ter voorbereiding van een vordering op grond van artikel 36 WOR kan verzoeken een ondernemingsraad of gemeenschappelijke ondernemingsraad in te stellen. Zij kunnen dit vervolgens zonodig via de bedrijfscommissie en vervolgens de rechter afdwingen. Een dergelijk verzoek is tot op heden niet gedaan. Andere sancties kent de WOR op dit punt niet.

93. Uit het voorgaande blijkt dat er in ieder geval vanaf 12-04-2005 een verplichting was tot het instellen van een gemeenschappelijke ondernemingsraad voor de vier vennootschappen. Iedere werknemer had dat kunnen eisen. De werknemers van ISM hadden in 2005 de instelling van een ondernemingsraad voor ISM kunnen eisen. Zou vervolgens een werknemer instelling van een gemeenschappelijke ondernemingsraad geëist hebben, dan zou in plaats van een afzonderlijke ondernemingsraad voor ISM zo'n gemeenschappelijke ondernemingsraad voor de gehele groep ingesteld hebben moeten worden.

Arbeidsvoorwaarden (personeelsreglement, besluit, contract)

94. De arbeidsovereenkomst bij ISM bestaat uit een arbeidscontract, personeelsreglement en een personeelsbesluit. De overeenkomst kan worden gekenschetst als hard geformuleerd en gedetailleerd. Daar tegenover staat dat onderdelen van de overeenkomst juridisch aanvechtbaar zijn. De juridische kwalificatie is dat dergelijke bepalingen vernietigbaar zijn (bijlage 5).

95. Door de snelle groei van de afgelopen jaren wordt er intern behoefte gevoeld om deze documenten te actualiseren. Hier is de HR-manager reeds mee bezig. Er wordt gebruik gemaakt van een standaard arbeidscontract voor alle BV's, alleen de namen van de BV's verschillen. De arbeidscontracten bij ISM worden de laatste twee jaar getekend door de Chief Operating Officer (COO).

96. ISM heeft een beschikbaar premiesysteem, dat sinds 01-09-2005 is ondergebracht bij de nieuwe verzekeringsmaatschappij. Binnen de ICT-branche geniet het beschikbaar premiesysteem een zekere populariteit. ISM betaalt een deel van de premie, de werknemers betalen het andere deel. Bij ISM is een verdeling van 50/50.

97. De reden dat het beschikbaar premiesysteem binnen de ICT-branche veel voorkomt is dat men in het algemeen met hoog opgeleide, jonge werknemers van doen heeft, die snel van de ene naar de andere werkgever 'hoppen'. Een eigen pensioenpot heeft dan voordelen. Ook heeft de medewerker invloed op de wijze van beleggen. Jonge, hoog opgeleide werknemers willen graag het heft in eigen hand houden en een beschikbaar premiesysteem appelleert daaraan.

98. ISM heeft ruim voor de overgang van de oude naar de nieuwe verzekeringsmaatschappij zeer uitgebreide informatiesessies georganiseerd voor alle pensioengerechtigde medewerkers. Bij de aanmelding stuurt de nieuwe verzekeringsmaatschappij een informatiepakket naar het thuisadres van de werknemer wanneer deze is aangemeld. Bovendien stuurt de controller van ISM een mail met informatie naar de medewerker.

99. M.b.t. risico's is de standaardinstelling van de beleggingsportfolio 100% obligaties om ervoor te zorgen dat men niet automatisch een hoog risico loopt. Medewerkers worden erop geattendeerd dat ze on-line hun verdeelsleutel zelf kunnen aanpassen. Hierbij zijn prognoses beschikbaar en het risicoprofiel wordt toegelicht.

Arbeidsomstandigheden

100. Het beleid bij ISM gaat uit van een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer (conform de Arbo-wet). De werkgever is er verantwoordelijk voor dat er voldoende faciliteiten zijn zoals ergonomisch verantwoorde stoelen, toetsenborden, verstelbare bureaus en dergelijke en dat er een goede voorlichting wordt gegeven. De werknemer moet ervoor zorgen dat de instructies en het materiaal op de juiste wijze worden gebruikt zodat RSI zoveel mogelijk wordt voorkomen. Ook de werkgever zit niet op RSI klachten te wachten die het ziekteverzuim en daarmee de winstgevendheid van de onderneming aantasten. Wat dat betreft zijn er geen tegenstrijdige belangen.

101. In het arbeidscontract is in artikel 4 een passage opgenomen met betrekking tot de verantwoordelijkheid van de werknemer. Daarin verklaart werknemer de bepalingen na te leven rondom ergonomische werkomstandigheden. De werkgever wordt ontslagen van enige aansprakelijkheid voor de gevolgen van RSI en schade uit overige werkomstandigheden. Deze passage staat al vijf jaar in het contract.

102. De passage is vernietigbaar als deze wordt aangevochten voor de rechter. Dat is tot nu toe niet gebeurd omdat er geen RSI gevallen zijn geweest volgens

een schriftelijke verklaring van Guyra International BV te Rotterdam, de gecertificeerde Arbo-dienst, waarmee ISM eCompany en de andere bedrijven een contract hebben.

103. De passage is niet besproken met de personeelsvertegenwoordiging (PVT) omdat de passage lang voor de oprichting van de PVT al in het arbeidscontract is opgenomen. Ook daarna heeft de PVT geen bezwaar gemaakt tegen de passage zoals geformuleerd.

104. In de interviews met medewerkers is specifiek naar deze passage gevraagd. Medewerkers vonden de passage begrijpelijk en maakten zich geen zorgen hierover, juist ook in relatie tot het actieve anti-RSI beleid dat het bedrijf volgt.

105. ISM eCompany voert een actief beleid met betrekking tot arbeidsomstandigheden. Recentelijk is een opstart gemaakt met een Risico Inventarisatie & Evaluatie onderzoek.

106. Het ziekteverzuim is laag in vergelijking met andere bedrijven, ook in vergelijking met de ICT-sector en bedraagt voor 2006 1,41 %.

Bedrijfscultuur

107. Uit de gesprekken met medewerkers komt een beeld naar voren van een jong, vernieuwend en dynamisch bedrijf. Het is een bedrijf met een platte organisatie structuur, weinig hiërarchisch en een management dicht bij de werkvloer. Er wordt heel zelfstandig gewerkt. Dat geldt vooral voor staffuncties, die meestal worden vervuld door éénlingen. Er is regelmatige feedback met betrekking tot de gang van zaken. Er heerst een collegiale werksfeer, een informele cultuur en er zijn veel ontplooiingsmogelijkheden.

108. De werkplekken en de uitrusting worden als uitstekend beoordeeld door de medewerkers. Het bedrijf heeft de afgelopen jaren een flinke professionaliseringsslag doorgemaakt. De verhuizing naar de nieuwe locatie aan de van Nelleweg heeft daar positief aan bijgedragen. Er is toen heel veel geïnvesteerd in nieuwe apparatuur, ergonomische stoelen en dergelijke. Daarvoor was het bedrijf over een aantal locaties verspreid en liet dat soms te wensen over.

109. Over hun (ex)bestuurder, de heer De Jager, is men positief. Hij staat bekend als een goed ondernemer. In de samenwerking af en toe best lastig, soms op het autoritaire af. Uitgaven moeten worden beargumenteerd. Er wordt veel geld besteed aan de medewerkers om hun werkomgeving te optimaliseren.

Typering

110. De arbeidsverhoudingen zijn positief te noemen. Zowel directie als medewerkers doen hun best een goede samenwerkingsvorm te vinden. Zij

menen die in de huidige PVT te hebben gevonden. De WOR schrijft voor dat bij structureel meer dan 50 medewerkers er een ondernemingsraad dient te worden ingesteld. ISM alleen voldeed al aan de norm die de wet stelt in 2006. Als er vanuit wordt gegaan dat tussen de BV's sprake is van een aanzienlijke samenhang van de bedrijfsactiviteiten van de verschillende ondernemingen, dan waren ISM en de andere BV's mogelijk al in de loop van 2004, maar in ieder geval in 2005 gekwalificeerd voor een (gemeenschappelijke) OR. Inmiddels is besloten de PVT om te zetten naar een OR.

111. In de gesprekken met medewerkers en uit bestudering van relevante documenten blijkt dat de directie heeft gestimuleerd dat er een PVT kwam. De toen zittende medewerkers (en de vakbonden) hebben overigens geen enkel formeel initiatief ondernomen en geen gebruik gemaakt van de wettelijke mogelijkheden die in de WOR worden vermeld.

112. De arbeidsovereenkomst bevat een aantal artikelen die vernietigbaar zijn.

113. Voor zover is geconstateerd is er niets mis met de arbeidsomstandigheden. Er is door de directie van alles aan gedaan om de werkplek zo goed mogelijk in te richten. Het meubilair en de IT-apparatuur voldoen ruimschoots aan de normen. Er zijn duidelijke instructies met betrekking tot zithouding en gebruik van het meubilair. Het ziekteverzuim is extreem laag, en er zijn geen gevallen van RSI geconstateerd. De RSI clause in het contract is vernietigbaar en dient als zodanig geen enkel nut.

114. In de gevoerde gesprekken met medewerkers blijkt dat zij ISM beschouwen als een leuk bedrijf om voor te werken.

6. CONCLUSIES

115. De Commissie beantwoordt met dit rapport aan het verzoek van de secretaris-generaal van Financiën om "een afronding in de maand juni " te realiseren. De Commissie is daarin geslaagd en daarbij tot de volgende conclusies gekomen.

1. De Commissie is tot het oordeel gekomen dat ten aanzien van gedrag en beleid van de heer De Jager niet kan worden gesproken van verwijtbaar gedrag en handelen. Wel heeft de Commissie vastgesteld dat in algemene zin gesproken moet worden van vormen van onvolkomenheden en kinderziektes in het gevoerde administratieve beleid, die overigens niet alleen aan de heer De Jager zijn toe te schrijven.
Ook is er sprake van onvolkomenheden in de arbeidsovereenkomst, waarvan de facto geen enkele werknemer nadeel heeft ondervonden en die ook niet tot geschillen hebben geleid.
2. Daarmee is naar het oordeel van de Commissie ook ingegaan op de vragen die in de berichtgeving over dit onderwerp naar voren zijn gebracht.

De Commissie heeft de heer De Jager geadviseerd deze conclusies ter kennis van de Minister-president en de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal te brengen.

De Voorzitter van de Commissie

BIJLAGE 1 CODIM RECHTSZAAK

Juridisch commentaar Bird & Bird in de Codim rechtszaak

De beschikking van de Rechtbank 's-Hertogenbosch van 27 februari 2007 is gewezen in een procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van 4 werknemers tegen Codim. Deze procedure is door de werknemers begonnen, kennelijk omdat het CWI aan Codim vergunning had verleend de werknemers te ontslaan zonder dat daarbij een financiële regeling hoefde te worden aangeboden.

De werknemers hebben aan hun verzoek de gewijzigde bedrijfseconomische situatie en de verstoorde vertrouwensrelatie ten grondslag gelegd. Dat zijn gebruikelijke gronden. Deze worden in de regel aangevoerd om de aanspraak op een werkloosheidsuitkering veilig te stellen. Daartoe is het namelijk noodzakelijk dat uit de beschikking van de kantonrechter blijkt dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet aan de werknemer kan worden verweten en door hem eigenlijk ook niet gewild is, maar dat deze door de omstandigheden onontkoombaar is geworden.

De werknemers hebben gevraagd om een neutrale ontbindingsvergoeding (factor $c = 1$). De kantonrechter ziet geen reden om af te wijken van het oordeel van het CWI dat beëindiging van de arbeidsovereenkomsten nodig is vanwege bedrijfseconomische redenen. Dat kon dus geen grondslag vormen voor het toekennen van een vergoeding. De werknemers hadden gesteld dat een vertrouwensbreuk was ontstaan doordat zij nadat de ontslagvergunningen door CWI waren verleend hadden ontdekt dat pensioenpremies niet waren afgedragen. Die omstandigheid had CWI dus niet kunnen meenemen. Dat is van belang, omdat dit betekent dat niet uitgesloten was dat CWI wel het toekennen van een vergoeding als voorwaarde voor het verlenen van een ontslagvergunning had gesteld als zij wel met die omstandigheid bekend was geweest. Dit vormt voor de kantonrechter dus het aanknopingspunt om te kunnen beoordelen of hij vanwege dit nieuwe feit een vergoeding zou moeten toekennen bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter concludeert dat Codim niet voldaan heeft aan de in de pensioenwetgeving opgenomen verplichting om een achterstand in premiebetaling aan de betreffende werknemer te melden. Dat kon leiden tot een vertrouwensbreuk die een vergoeding rechtvaardigt. De kantonrechter overweegt dat een neutrale vergoeding uitgangspunt zou zijn geweest. Die zou naar beneden kunnen worden bijgesteld in verband met de bedrijfseconomische omstandigheden en naar boven in verband met de vertrouwensbreuk. Per saldo komt de kantonrecht dan weer uit op een neutrale vergoeding.

Dit alles vormde een rechtens voldoende motivering voor de door de kantonrechter genomen beslissing.

De kantonrechter heeft in zijn overwegingen nog toegevoegd dat "hij zich ter zitting heeft veroorloofd aan de orde te stellen dat Codim zich jegens verzoekers kwetsbaar heeft gemaakt voor de verdenking van verduistering". Het was niet alleen niet nodig dit in de beschikking op te nemen, het was naar onze mening zelfs onjuist om dat te doen.

Zich kwetsbaar maken voor de verdenking van verduistering is een formulering die geen enkele juridische betekenis heeft. Verduistering is aan de orde als iemand zich een goed wederrechtelijk toeigent dat aan een ander toebehoort en dat hij anders dan door misdrijf onder zich heeft. Het is maar de vraag of af te dragen pensioenpremies toebehoren aan de werknemer, in welk geval de werkgever die tijdelijk voor de werknemer zou houden. Dat kan verder in het midden blijven, omdat al niet vastgesteld kan worden dat Codim zich gelden toeëigend heeft. Daarvoor zouden immers feiten en omstandigheden bewezen moeten worden waaruit blijkt dat Codim gelden die bestemd waren voor de betaling van pensioenpremies is gaan beschouwen alsof zij aan haar ter vrije beschikking stonden en ook voor heel andere doeleinden aangewend konden worden. Dat is echter niet vastgesteld. Vastgesteld is slechts dat Codim aan de werknemers niet tijdig heeft gemeld dat pensioenpremies (nog) niet waren afgedragen.

De kantonrechter heeft dit naar alle waarschijnlijkheid ook beseft, en daarom zijn overweging afgezwakt tot "zich kwetsbaar maken voor de verdenking van verduistering". Daar zit een dubbele afzwakking in. Immers, de kantonrechter stelt niet dat er een verdenking van verduistering is. Nog afgezien van het feit dat aan een verdenking die nog niet tot een rechterlijk oordeel heeft geleid geen consequenties mogen worden verbonden omdat dit in strijd zou zijn met de onschuldpresumptie, bleek ook uit niets dat er een verdenking was die voorwerp van nader onderzoek was. Omdat de kwalificatie "zich kwetsbaar maken voor de verdenking van verduistering" geen juridische betekenis heeft, zijn er ook geen eisen voor het toepassen van die kwalificatie, zoals dat wel het geval is bij verduistering of verdenking van verduistering. Waarschijnlijk heeft de kantonrechter gedacht daarom deze kwalificatie wel te kunnen gebruiken, waar concrete kwalificaties met een juridische betekenis evident ontoelaatbaar zouden zijn geweest.

Dat alles neemt echter niet weg dat de door de kantonrechter gebruikte kwalificatie niet alleen geen juridische betekenis heeft, maar wel degelijk onnodig diffamerend is. De kantonrechter had dit moeten beseffen en dus van die kwalificatie af moeten zien. Deze kwalificatie was dan ook onnodig en onterecht.

BIJLAGE 2 VENNOOTSCHAPSSTRUCTUUR

Bird & Bird onderzoek vennootschapsstructuur en verantwoordelijkheid

Doorslaggevend is in beginsel of de Jager verantwoordelijkheid als bestuurder (voor de BV's en stichtingen), vennoot (voor de vennootschap onder firma) of oprichter (voor de BV i.o.) heeft gedragen. Een aandeelhouder is beginsel niet verantwoordelijk voor handelingen van de vennootschappen waarvan hij de aandelen houdt, tenzij hij zelf een actieve rol bij die handelingen heeft vervuld of daarover aan derden toezeggingen heeft gedaan of ter zake verwachtingen heeft gewekt. Over informatie dat dit aan de orde zou kunnen zijn beschikken wij niet.

Woka BV

Enig aandeelhouder: Karel van der Woude, sinds 07-01-1997

Bestuurder: Karel van der Woude, sinds 07-01-1997

De Jager heeft geen verantwoordelijkheid gedragen voor deze vennootschap.

Stichting Administratiekantoor Themas

Bestuurders: Peter Aleander Nowée, sinds 21-02-2007 en Andries Johannes Lorier, sinds 22-05-2007

De Jager heeft geen verantwoordelijkheid gedragen voor deze stichting..

Themas BV

Enig aandeelhouder: Stichting Administratiekantoor Themas, sinds 21-02-2007
Van 01-04-1996 tot 07-01-1997 was dit een eenmanszaak, gedreven voor rekening van Jan Cornelis de Jager. Van 07-01-1997 tot 21-02-2007 was Jan Cornelis de Jager enige aandeelhouder van de besloten vennootschap.

Bestuurder: Michiel Willem Schipperus, sinds 20-02-2007

Van 07-01-1997 tot 16-02-2007 was Jan Cornelis de Jager bestuurder. Van 15-02-2007 tot 20-02-2007 was Woka BV bestuurder.

De Jager was van 01-04-1996 tot 16-02-2007 als ondernemer, respectievelijk bestuurder, verantwoordelijk voor deze vennootschap.

Spectra Vision BV

Aandeelhouders: Woka BV en Themas BV (niet ingeschreven in het handelsregister, omdat die verplichting slechts bij één aandeelhouder bestaat).
Van 05-02-1991 tot 07-01-1997 was Spectra Vision een vennootschap onder firma. Vennoten waren Johannes Hubrecht Adriaan van der Velde (05-02-1991 tot 23-03-1992), Jan Cornelis de Jager (23-03-1992 tot 01-04-1996), Karel van

der Woude (23-03-1992 tot 01-04-1996), Themas BV (01-04-1996 tot 07-01-1997) en Woka BV (01-04-1996 tot 07-01-1997).

Bestuurders: Karel van der Woude, sinds 07-01-1997 en Michiel Willem Schipperus, sinds 15-02-2007. Van 07-01-1997 tot 16-02-2007 was Jan Cornelis de Jager bestuurder.

De Jager was van 23-03-1992 tot 16-02-2007 als vennoot, respectievelijk bestuurder, verantwoordelijk voor deze vennootschap, waarvan van 01-04-1996 tot 07-01-1997 via Themas BV.

Innovative Solutions in Media (ISM) BV

Enig aandeelhouder: Spectra Vision BV, sinds 26-04-2007. Daarvoor waren Woka BV en Themas BV gedurende enige tijd aandeelhouders (niet ingeschreven in het handelsregister, omdat die verplichting slechts bij één aandeelhouder bestaat).

Uit het handelsregister valt op te maken dat de onderneming tot 23-05-1997 andere activiteiten had, die verricht werden onder de handelsnaam Zenzero.

Bestuurders: Michiel Willem Schipperus (sinds 01-07-2006) en Woka BV (sinds 15-02-2007)

Vroegere bestuurders waren Themas BV (23-05-1997 tot 16-02-2007) en Peter Klützow (14-12-1998 tot 17-10-2000)

De Jager was van 23-05-1997 tot 16-02-2007 via Themas BV als bestuurder, verantwoordelijk voor deze vennootschap.

Codim Interactive Media BV

Enig aandeelhouder: Spectra Vision BV, sinds 18-06-2007

Van 19-05-1992 tot 21-05-2002 heette de vennootschap "C. Schut Partner in Management Amstelveen BV". Van 19-05-1992 tot 21-05-2002 was Castemi Beheer BV enig aandeelhouder.

Bestuurders: Woka BV (sinds 16-03-2004) en Michiel Willem Schipperus (sinds 01-07-2006).

Vroegere bestuurders waren Castemi Beheer BV (19-05-1992 tot 21-05-2002), New Technology Investments BV (21-05-2002 tot 16-03-2004) en Themas BV (16-03-2004 tot 01-07-2006).

De Jager was van 16-03-2004 tot 01-07-2006 via Themas BV als bestuurder, verantwoordelijk voor deze vennootschap.

Ridit Software BV

Enig aandeelhouder: Spectra Vision BV, sinds 03-09-2004

Van 02-08-1989 tot 20-01-1993 was Johan Theo Wurtz enig aandeelhouder.

Over de periode 20-01-1993 tot 03-09-2004 is er geen opgave, mogelijk omdat er meerdere aandeelhouders waren.

Bestuurders: Woka BV (sinds 13-09-2004) en Michiel Willem Schipperus (sinds 01-07-2006).

Vroegere bestuurders waren Johan Theo Wurtz (02-08-1989 tot 18-01-1999), Benjamin Sidney Dane (01-01-1992 tot 01-03-1992), Herman Hendrik Zoutendijk (18-01-1999 tot 13-09-2004) en Themas BV (13-09-2004 tot 01-07-2006).

De Jager was van 13-09-2004 tot 01-07-2006 via Themas BV als bestuurder, verantwoordelijk voor deze vennootschap.

EasyGenerator.com Holding BV

Omdat er meerdere aandeelhouders zijn, is er geen vermelding van de aandeelhouders in het handelsregister.

Van 19-08-2004 tot 01-12-2004 was nedEquity partners NV enig aandeelhouder.

Bestuurders: Van Tonningen Consultancy BV (sinds 01-12-2004), Woka BV (sinds 01-12-2004) en Michiel Willem Schipperus (sinds 01-07-2006).

Vroegere bestuurder was Themas BV (01-12-2004 tot 01-07-2006).

De Jager was van 01-12-2004 tot 01-07-2006 via Themas BV als bestuurder, verantwoordelijk voor deze vennootschap.

Strategy on Demand BV

Deze vennootschap is opgericht op 26-04-2007. Van 26-01-2007 tot 26-04-2007 was dit een BV in oprichting, die gedreven werd voor rekening van Spectra Vision BV en Getting Things Done BV.

Omdat er meerdere aandeelhouders zijn, is er geen vermelding van de aandeelhouders in het handelsregister.

Bestuurders: Spectra Vision BV (sinds 26-04-2007) en Getting Things Done BV (sinds 26-04-2007).

De Jager was van 26-01-2007 tot 16-02-2007 via Spectra Vision BV als oprichter verantwoordelijk voor de vennootschap in oprichting.

Stichting Continuïteit Pebblestone

Bestuurders: Leonardus Hermanus Maria van der Grinten (sinds 15-04-1999) en Michiel Willem Schipperus (sinds 16-03-2007).

Vroegere bestuurders waren Willem Alexander Volkert van Halm (15-04-1999 tot 27-11-2000), Paul Bloot (15-04-1999 tot 12-02-2007), Jacob Hendrk Gerrit Bruggeman (27-11-2000 tot 12-02-2007) en Georgius Josephus Maria Hersbach (21-02-2002 tot 17-07-2003)

De Jager heeft geen verantwoordelijkheid gedragen voor deze stichting..

Pebblestone Holding BV

Enig aandeelhouder is Stichting Continuïteit Pebblestone (sinds 15-04-1999).

Vroegere enig aandeelhouder: Leonardus Hermanus Maria van der Grinten (20-08-1992 tot 15-04-1999).

Bestuurders zijn Leonardus Hermanus Maria van der Grinten (sinds 20-08-1992) en Wilhelmina Simonette Witte (sinds 29-03-2006).

De Jager heeft geen verantwoordelijkheid gedragen voor deze vennootschap.

Pebblestone Fashion Holding BV

Enig aandeelhouder is Stichting Continuïteit Pebblestone (sinds 14-03-2006).
Vroegere enig aandeelhouder: Van der Grinten Holding BV (van 30-01-2003 tot 14-03-2006).

Bestuurders zijn Van der Grinten Holding BV (sinds 30-01-2003) en Leonardus Hermanus Maria van der Grinten (sinds 29-03-2006).

De Jager heeft geen verantwoordelijkheid gedragen voor deze vennootschap.

BIJLAGE 3 DEPONEREN JAARREKENINGEN

Bird & Bird onderzoek naar het deponeren van de jaarrekeningen

Jaarrekeningen dienen op grond van artikel 2:394 lid 3 Burgerlijk Wetboek uiterlijk 13 maanden na afloop van het boekjaar gedeponerd te worden bij de Kamer van Koophandel. Het niet voldoen aan deze verplichting is als overtreding strafbaar gesteld op grond van artikel 1 onder 1° in samenhang met artikel 2 lid 4 Wet op de economische delicten (WED). De maximum boete is op grond van artikel 6 onder 4° WED een geldboete van de vierde categorie, wat op grond van artikel 23 Wetboek van strafrecht (Sr) neerkomt op maximaal € 16.750. Bij stelselmatig of opzettelijk overtreden van deze bepaling kan op grond van artikel 23 lid 7 Sr ook een geldboete van de naast hogere categorie worden opgelegd, wat neerkomt op maximaal € 67.000.

Beoordeeld is de deponering van de jaarrekeningen voor zover daarover informatie in het online handelsregister aanwezig was.

Spectra Vision BV heeft de jaarrekeningen 1998, 2004 en 2005 tijdig gedeponerd.

De jaarrekening 1997 is gedeponerd op 24-02-1999, de jaarrekening 1999 op 23-03-2001, de jaarrekening 2000 op 07-03-2002, de jaarrekening 2001 op 25-02-2003, de jaarrekening 2002 op 17-06-2004 en de jaarrekening 2003 op 24-03-2005 (en een herziene versie op 20-06-2005). Hier is dus telkens een kleine vertraging opgetreden. Van belang is echter dat dit niet als stelselmatig te laat deponeren kan worden aangemerkt, met name niet omdat de meest recente jaarrekeningen tijdig zijn gedeponerd.

Themas BV heeft de jaarrekeningen 1998, 2004 en 2005 tijdig gedeponerd. De jaarrekening 1997 is gedeponerd op 24-02-1999, de jaarrekening 1999 op 06-03-2001, de jaarrekening 2000 op 01-03-2002, de jaarrekening 2001 op 25-02-2003, de jaarrekening 2002 op 17-06-2004 en de jaarrekening 2003 op 24-03-2005 (en een herziene versie op 20-06-2005). Hier is dus telkens een kleine vertraging opgetreden. Van belang is echter dat dit niet als stelselmatig te laat deponeren kan worden aangemerkt, met name niet omdat de meest recente jaarrekeningen tijdig zijn gedeponerd.

Innovative Solutions in Media (ISM) BV heeft de jaarrekeningen 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 en 2005 tijdig gedeponerd.

De jaarrekening 1996 is gedeponerd op 02-03-1998. Hier is dus éénmaal een kleine vertraging opgetreden. Verder is nog een herziene versie van de jaarrekening 2003 op 20-06-2005 gedeponerd, maar dat neemt niet weg dat de oorspronkelijke jaarrekening 2003 tijdig is gedeponerd. Van belang is echter dat éénmaal te laat deponeren uiteraard niet als stelselmatig te laat deponeren

kan worden aangemerkt, terwijl dit bovendien sinds de jaarrekening 1996 niet meer is voorgekomen.

Codim Interactive Media BV heeft de jaarrekeningen 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2002, 2003, 2004 en 2005 tijdig gedeponereerd.

De jaarrekening 2001 is gedeponereerd op 13-03-2003. Ook hier geldt dat éénmaal te laat deponeren niet als stelselmatig te laat deponeren kan worden aangemerkt. Op dat moment droeg De Jager overigens nog geen bestuursverantwoordelijkheid voor Codim.

Ridit Software BV heeft de jaarrekeningen in het verleden de jaarrekeningen regelmatig te laat gedeponereerd. Vanaf het moment dat De Jager bestuursverantwoordelijkheid droeg, is dit echter niet meer voorgekomen. De jaarrekeningen 2003, 2004 en 2005 zijn tijdig gedeponereerd.

EasyGenerator.com Holding BV heeft de jaarrekeningen steeds tijdig gedeponereerd.

Deponering van de jaarrekeningen van Woka BV, Stichting Administratiekantoor Themas, Stichting Continuïteit Pebblestone, Pebblestone Holding BV en Pebblestone Fashion BV is niet beoordeeld, omdat De Jager nimmer bestuursverantwoordelijkheid heeft gedragen, hetzij direct, hetzij indirect, voor deze rechtspersonen.

Stichting Administratiekantoor Themas en Strategy on Demand BV hebben gezien hun recente oprichting nog geen jaarrekening hoeven deponeren.

BIJLAGE 4 WOR

Bird & Bird onderzoek naar Wet op de Ondernemingsraden

Op grond van artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) dient een ondernemer die een onderneming in stand houdt waar in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, een ondernemingsraad in te stellen. Dit betekent dat een ondernemingsraad moet worden ingesteld zodra er 50 of meer werknemers zijn, tenzij duidelijk is dat dit slechts tijdelijk is. Deze bepaling geeft de ondernemer dus niet de mogelijkheid om na het overschrijden van de grens van 50 werknemers nog enige tijd te wachten met het instellen van een ondernemingsraad.

Op grond van artikel 3 WOR moet een gemeenschappelijke ondernemingsraad worden ingesteld door in een groep verbonden ondernemers die ondernemingen in stand houden waarin gezamenlijk 50 of meer werknemers werkzaam zijn. Op grond van artikel 3 lid 3 WOR worden deze ondernemingen vervolgens als één onderneming in de zin van de WOR beschouwd, zodat er dan geen verplichting meer is tot het instellen van een aparte ondernemingsraad voor een onderneming uit de groep die op een gegeven moment zelf het aantal van 50 werknemers bereikt.

ISM BV bestaat sinds 23-05-1997 in de huidige vorm. Daarvoor had deze onderneming andere activiteiten. In de loop van 2005 heeft ISM BV de grens van 50 werknemers overschreden en moest dus een ondernemingsraad worden ingesteld. Daarbij is uitgegaan van het aantal werknemers met een gewoon dienstverband, het aantal oproepkrachten en het aantal medewerkers met een leer/werkovereenkomst. De beide laatste categorieën medewerkers hebben een overeenkomst die qua aard overeenstemt met een normale arbeidsovereenkomst.

Codim Interactive Media BV is in 2004 overgenomen. Het aantal werknemers was op dat moment 20. Dit is gestaag afgenomen tot 4 werknemers eind 2006. De arbeidsovereenkomst van deze laatste 4 werknemers is ontbonden met ingang van 28 februari 2007. Codim was gevestigd te Eindhoven. Mogelijk was er in 2004 en de eerste maanden van 2005 niet een zodanige verbondenheid tussen Codim en de andere vennootschappen dat dit aanleiding had moeten geven tot het instellen van een gemeenschappelijke ondernemingsraad.

Ridit BV is op 03-09-2004 volledig overgenomen doordat Spectra Vision BV alle aandelen verkreeg. Spectra Vision BV had reeds een meerderheidsbelang in Ridit BV. Ridit BV was gevestigd te Hardinxveld-Giessendam.

EasyGenerator.com Holding BV is sinds 01-12-2004 een 75% deelname van Spectra Vision BV. Vanaf 07-09-2004 was deze vennootschap op hetzelfde adres gevestigd als ISM BV.

De activiteiten van ISM BV, Ridit BV en EasyGenerator Holding BV zijn vergelijkbaar. Voor de toepassing van artikel 3 WOR moeten de werknemers van deze drie vennootschappen dan ook naar alle waarschijnlijkheid bij elkaar opgeteld worden. Dit betekent dat vanaf medio 2004 voor deze drie vennootschappen een gemeenschappelijke ondernemingsraad ingesteld had moeten worden.

Vanaf 01-03-2006 zijn ISM BV, Ridit BV en EasyGenerator.com Holding BV op hetzelfde adres gevestigd. De medewerkers van deze vennootschappen werken door elkaar heen in hetzelfde gebouw. Voor zover elk van deze vennootschappen niet zelf een ondernemingsraad zou moeten instellen, dient er in elk geval een gemeenschappelijke ondernemingsraad te zijn.

Per 12-04-2005 is er voor de vier bovengenoemde vennootschappen een gezamenlijke personeelsvertegenwoordiging (PvT) ingesteld als bedoeld in artikel 35c WOR. De vennootschappen werden daarbij aangemerkt als business units van één onderneming. Hieruit volgt reeds dat er in ieder geval op dat moment sprake was van een zodanige samenhang dat een gemeenschappelijke ondernemingsraad ingesteld had moeten worden.

Op grond van artikel 48 WOR had de ondernemer, respectievelijk de ondernemers, een voorlopig reglement moeten vaststellen, waarin onder meer de nadere regels met betrekking tot de kandidaatstelling en de verkiezingen geregeld hadden moeten worden. Nadat op basis van dat reglement een gemeenschappelijke ondernemingsraad – en later ook een afzonderlijke ondernemingsraad voor ISM BV – gekozen zou zijn, hadden die gekozen raden het reglement als bedoeld in artikel 10 WOR kunnen vaststellen.

Feitelijk is besloten om een ieder die zich kandidaat stelde zitting te laten nemen in de PvT. Als er evenveel vacatures als kandidaten zijn, hoeven inderdaad geen verkiezingen gehouden te worden. Wel had in beginsel de formele procedure voor de kandidaatstelling gevolgd moeten worden, op basis van een voorlopig reglement als bedoeld in artikel 48 WOR.

Indien in een onderneming of groep van ondernemingen die aan de getalscriteria van de WOR voldoen geen ondernemingsraad of gemeenschappelijke ondernemingsraad wordt ingesteld, is het gevolg dat iedere belanghebbende, waaronder in ieder geval de werknemers gerekend moeten worden, de ondernemer ter voorbereiding van een vordering op grond van artikel 36 WOR kan verzoeken een ondernemingsraad of gemeenschappelijke ondernemingsraad in te stellen. Zij kunnen dit vervolgens zonodig via de

bedrijfscommissie en vervolgens de rechter afdwingen. Een dergelijk verzoek is tot op heden niet gedaan. Andere sancties kent de WOR op dit punt niet.

Uit het voorgaande blijkt dat er in ieder geval vanaf 12-04-2005 een verplichting was tot het instellen van een gemeenschappelijke ondernemingsraad voor de vier vennootschappen. Iedere werknemer had dat kunnen eisen. De werknemers van ISM hadden in 2005 de instelling van een ondernemingsraad voor ISM kunnen eisen. Zou vervolgens een werknemer instelling van een gemeenschappelijke ondernemingsraad geëist hebben, dan zou in plaats van een afzonderlijke ondernemingsraad voor ISM zo'n gemeenschappelijke ondernemingsraad voor de gehele groep ingesteld hebben moeten worden.

Uit de verslagen en correspondentie van de PvT blijkt niet dat er in de onderneming ontevredenheid bestaat over de mate van medezeggenschap.

De PvT is bezig met het opstellen van een reglement. Recent hebben de PvT en de ondernemer in onderling overleg besloten de PvT om te zetten in een ondernemingsraad.

BIJLAGE 5 ARBEIDSOVEREENKOMST

Juridisch commentaar Bird & Bird op de arbeidsovereenkomst

In het arbeidsrecht zijn veel aanspraken van werknemers wettelijk geregeld, waarbij ofwel daarvan in het geheel niet afgeweken kan worden (dwingend recht), ofwel daarvan slechts bij cao afgeweken kan worden. Bevat een arbeidsovereenkomst niettemin afwijkende bepalingen, dan gaat de wettelijke regeling toch voor. De werknemer kan dan gewoon een beroep doen op de wettelijke regeling die hem betere rechten geeft dan de arbeidsovereenkomst. Ook kan de werknemer er voor kiezen een beroep te doen op de nietigheid van de betreffende bepalingen van de arbeidsovereenkomst, omdat zij niet met zijn wettelijke rechten in overeenstemming zijn. De juridische kwalificatie is dan dat dergelijke bepalingen vernietigbaar zijn, omdat zij afwijken van een wettelijke regeling waarvan niet afgeweken kan worden.

De model arbeidsovereenkomst, het personeelsbesluit en het personeelsreglement van ISM bevatten een aantal bepalingen die vernietigbaar zijn.

- Artikel 1, sub c bepaalt dat een proeftijd van één maand geldt. Dat is echter niet mogelijk indien sprake is van een voortgezette arbeidsovereenkomst voor (nagenoeg) dezelfde werkzaamheden. Dat is van belang, omdat de model arbeidsovereenkomst er van uit gaat dat er al een arbeidsverhouding is, die wordt voortgezet. Bij nieuwe werknemers kan dit uiteraard wel.
- Artikel 3, sub g bepaalt dat de werknemer verplicht is deel te nemen aan de collectieve pensioenregeling. Daartoe kan de werknemer echter niet verplicht worden, tenzij dat is vastgelegd in een CAO of sprake is van een verplicht bedrijfstakpensioenfonds. Voor ISM geldt geen CAO en evenmin is er een bedrijfstakpensioenfonds.
- Artikel 4 sub k bepaalt dat de werknemer de werkgever ontslaat van enige aansprakelijkheid voor de gevolgen van RSI en schade uit overige werkomstandigheden. Dit kan echter niet uitgesloten worden.
- Artikel 11 sub a bevat de bepaling dat rechterlijke matiging van de daar bedoelde boete uitgesloten is. Dit kan echter niet worden uitgesloten in een arbeidsovereenkomst.
- Personeelsbesluit, p. 13, de bepaling dat een ziekmelding over de hele ziekteperiode wordt aangemerkt als onheus vindt geen grondslag in de wet.
- Personeelsbesluit, p. 14, de bepaling dat bij het einde van het dienstverband het vakantietegoed uitbetaald kan worden, suggereert een bepaalde mate van beleidsvrijheid die er niet is. Voor zover sprake is van een vakantietegoed per de einddatum van het dienstverband, moet de werkgever overgaan tot uitbetaling daarvan.

- Personeelsbesluit, p. 15, de bepaling dat het recht op vergoeding van kosten na één maand na het maken van de kosten vervalt vindt geen grondslag in de wettelijke regeling.
- Personeelsbesluit, p. 21, de bepaling dat het recht op vergoeding van studiekosten na drie maanden na het maken van de kosten vervalt, vindt geen grondslag in de wet.
- Personeelsbesluit, p. 25, de bepaling dat terugkeer naar de spaarloonregeling niet mogelijk is. De werknemer heeft het wettelijke recht om eenmaal per jaar van regeling te veranderen.
- Personeelsreglement, p. 20, misbruik kan er niet toe leiden dat de werknemer geacht wordt vrijwillig ontslag te hebben genomen.

Ook bevat het personeelsreglement een bepaling waarvan het, gezien de huidige jurisprudentie, niet duidelijk is of deze afdwingbaar is:

- Personeelsreglement, p. 26, de bepaling dat verkeersboetes voor rekening van de werknemer komen, is slechts afdwingbaar voor zover de werkgever aantoonbaar dat bij de werknemer sprake was van opzet of bewuste roekeloosheid als bedoeld in artikel 7:661 BW. Dat sprake was van opzet of bewuste roekeloosheid, werd in de jurisprudentie zelden aangenomen. Recent is echter door het Hof 's-Gravenhage een uitspraak gedaan waarin is geoordeeld dat daarvan wel sprake was bij een bepaalde mate van overschrijding van de toegestane maximumsnelheid. Tegen deze uitspraak is cassatie ingesteld. Ook als de Hoge Raad daarover anders oordeelt, zal dat slechts gevolgen hebben voor boetes voor ernstige verkeersovertredingen.

Tenslotte bevatten de model arbeidsovereenkomst, het personeelsbesluit en het personeelsreglement een aantal bepalingen waarvan de afdwingbaarheid afhangt van de feiten en omstandigheden van het geval (inclusief de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de betreffende bepaling):

- In artikel 4 sub c is in het algemeen bepaald dat de werknemer andere werkzaamheden kunnen worden opgedragen. Dat kan in beginsel slechts incidenteel en dan moet het gaan om voor de betreffende werknemer passende werkzaamheden.

BIJLAGE 6 FEITENONDERZOEK PENSIOENREGELINGEN

6.1 Vennootschappen en pensioenovereenkomsten

Bij de Kamer van Koophandel is informatie opgevraagd over de perioden dat De Jager direct of indirect als bestuurder van voornoemde vennootschappen was ingeschreven. Dit betreft de volgende perioden:

Vennootschap	Ingeschreven als bestuurder
Innovation Solutions in Media B.V. (ISM) 2007	Vanaf 23 mei 1997 tot 16 februari
Ridit Software B.V. (Ridit) 2006	Vanaf 13 september 2004 tot 1 juli
Codim Interactive Media B.V. (Codim) 2006	Vanaf 16 maart 2004 tot 1 juli
EasyGenerator.com Holding B.V. (Easy Generator) 2006	Vanaf 1 december 2004 tot 1 juli

Pensioenregelingen

Voor bovenstaande vennootschappen hebben wij voor de periode 2003 tot en met 2006 een onderzoek uitgevoerd naar de uitvoering van de pensioenregelingen

Pensioenovereenkomsten

ISM en Ridit

In 2001 is door ISM en Ridit voor haar werknemers een pensioenovereenkomst afgesloten met een verzekeringsmaatschappij, die vervolgens in 2003 is gefuseerd met een andere verzekeringsmaatschappij.

Vanaf 1 september 2005 is door de vennootschappen ISM en Ridit een pensioenovereenkomst afgesloten met een derde verzekeringsmaatschappij.

Codim

In 2002 is door Codim voor haar werknemers een pensioenovereenkomst afgesloten met een verzekeringsmaatschappij.

EasyGenerator

Vanaf 1 september 2005 is door de vennootschap een pensioenovereenkomst afgesloten met verzekeringsmaatschappij.

De vennootschap EasyGenerator is opgericht in augustus 2004. Vanaf de oprichting tot 1 september 2005 is er door de vennootschap geen pensioenovereenkomst met een verzekeringsmaatschappij afgesloten. De reden hiervan is toegelicht in paragraaf 6.2.3.

Assurantietussenpersoon

Door de directie van ISM en Ridit is ten behoeve van de uitvoering van haar pensioenregelingen gebruik gemaakt van een assurantietussenpersoon, die inzake pensioenovereenkomsten met de verzekeringsmaatschappijen voor ISM en Ridit adviserende en ondersteunende taken verricht.

Bevindingen

Algemeen

In ons onderzoek hebben wij de volgende aspecten betrokken:

- Uitvoering pensioenovereenkomsten (paragraaf 6.2)
- Aanmelding van pensioengerechtigden bij verzekeringsmaatschappij (paragraaf 6.3)
- Inhouding pensioenpremies bij werknemers en afdracht van pensioenpremies aan verzekeringsmaatschappij (paragraaf 6.4)

6.2 Uitvoering Pensioenovereenkomsten

6.2.1 Algemeen

In paragraaf 6.1 is voor de betrokken vennootschappen beschreven welke pensioenovereenkomsten gedurende de onderzoeksperiode van toepassing waren.

Ten aanzien van de uitvoering van de pensioenovereenkomsten geven wij in de onderstaande paragrafen een aantal bevindingen.

In paragraaf 6.2.2 geven wij een beschrijving van bijzonderheden inzake de uitvoering van de pensioenregeling van ISM en Ridit specifiek ten aanzien van een van de verzekeringsmaatschappijen.

In paragraaf 6.2.3. is een toelichting gegeven op de pensioenovereenkomst van Easy Generator.

6.2.2 Verzekeringsmaatschappijen

Zowel ISM als Ridit hebben in 2003 een pensioenovereenkomst met een verzekeringsmaatschappij. Met name na de fusie van deze

verzekeringsmaatschappij met een andere verzekeringsmaatschappij doen zich diverse (administratieve) problemen voor met de uitvoering van de betreffende pensioenregeling. Dit betreft ondermeer de juistheid van de in rekening gebrachte premies door de verzekeringsmaatschappij en de mutaties ingevolge aan- en afmelding van pensioengerechtigden van ISM eCompany.

Wij geven achtereenvolgens een weergave van feiten en zaken welke wij baseren op aangetroffen correspondentie bij ISM eCompany. Dit betreffen brieven van respectievelijk ISM eCompany, de assurantietussenpersoon en de verzekeringsmaatschappij.

De in de vorige alinea vermelde feiten hebben voor ISM eCompany als gevolg dat de pensioenovereenkomst met de verzekeringsmaatschappij per 1 januari 2005 is beëindigd.

In de administratie van ISM eCompany troffen wij de volgende gegevens en bescheiden aan.

Brief van de assurantietussenpersoon d.d. 15 november 2004

De assurantietussenpersoon heeft per brief van 15 november 2004 aan de directie van ISM eCompany aandacht gevraagd voor een aantal zaken betreffende de pensioenregelingen van ISM eCompany. De volgende passages zijn geciteerd uit voornoemde brief van 15 november 2004:

"Toen u destijds offertes op vroeg voor een collectieve pensioenverzekering hebben wij u een aantal alternatieve aangeboden. Ons advies ging uit naar een regeling bij de toenmalige verzekeringsmaatschappij". en

"Helaas moeten wij constateren, dat er van die uitstekende performance inmiddels nog maar weinig over is. Met name na de fusie met verzekeringsmaatschappij ging het bergafwaarts, terwijl thans naar onze mening het dieptepunt is bereikt". en

"Naar onze mening is de performance van de verzekeringsmaatschappij inmiddels naar een onaanvaardbaar niveau gedaald. De administratie werkt zeer traag en fouten zijn eerder regel dan uitzondering. Op telefoontjes, brieven en faxen wordt vaak niet of nauwelijks gereageerd. Er heeft tevens een uittocht plaatsgevonden van vakbekwame medewerkers met alle gevolgen van dien. Ook de plaatselijke directie is enige tijd geleden opgestapt. De nog aanwezige medewerkers hebben te horen gekregen dat één van de vestigingen binnen afzienbare tijd wordt opgeheven en dat er voor hen een sociaal plan komt". en

"Kortom: er ontstaat naar onze mening een onwerkbare situatie Wij hebben over deze gang van zaken een indringende klacht geschreven naar de hoofddirectie van de verzekeringsmaatschappij, maar wij hebben niet de illusie, dat dit tot een oplossing van de problemen zal leiden".

"U zult begrijpen dat wij deze ontwikkelingen in hoge mate betreuren en wij achten het onze taak als onafhankelijk tussenpersoon u van deze zaken op de hoogte te stellen en te zoeken naar een oplossing. In verband hiermede adviseren wij u ons offertes te laten uitbrengen van andere verzekeraars".

Ingebrekestelling / Verzuim / Opzegging door ISM eCompany d.d. 6 december 2004

De directie van ISM eCompany heeft per aangetekend schrijven van 6 december 2004 de verzekeringsmaatschappij in gebreke gesteld in de uitvoering van de pensioenovereenkomst. Eveneens spreekt de brief van opzegging per datum zodra door de verzekeringsmaatschappij verzuim optreedt en opzegging per afloopdatum overeenkomst per 31 augustus 2005.

De aanleiding hiertoe was onder meer de diverse vragen over de premienota's van de verzekeringsmaatschappij en het feit dat als gevolg van samenvoeging van twee locaties van de verzekeringsmaatschappij er tijdelijk geen pensioenadministratie gevoerd kon worden.

Brief verzekeringsmaatschappij d.d. 17 december 2004

Als reactie op brief van ISM eCompany d.d. 6 december 2004 stelt de verzekeringsmaatschappij een gesprek voor tussen de verzekeringsmaatschappij, de directie van ISM eCompany en de assurantietussenpersoon. In dit gesprek doet de verzekeringsmaatschappij een conversievoorstel aan ISM eCompany.

Brief verzekeringsmaatschappij januari 2005

In januari 2005 heeft de verzekeringsmaatschappij een schrijven doen uit gaan met als onderwerp "Vertraging bij verwerking van uw pensioenregeling".

De eerste alinea van deze brief luidt als volgt: *"Momenteel werkt de verzekeringsmaatschappij hard aan de aanpassing van het automatiseringssysteem. Dit is een direct gevolg van de recente samenvoeging van de twee locaties. De aanpassing van het systeem heeft helaas tot gevolg dat wij tijdelijk geen pensioenadministraties kunnen uitvoeren. Over deze gevolgen informeren wij u in deze brief".*

Brief ISM eCompany d.d. 10 november 2005

In deze brief wijst ISM het conversievoorstel van 17 december 2004 af en wenst ISM eCompany het contract met de verzekeringsmaatschappij per 1 januari te beëindigen. In deze brief is ondermeer opgenomen:

Ondanks diverse verzoeken daartoe heeft de verzekeringsmaatschappij tot op heden geweigerd om de juiste premies in rekening te brengen of mutaties te verwerken voor de periode van januari 2005 tot en met augustus 2005. De verzekeringsmaatschappij heeft tegen de herhaalde verzoeken van ISM eCompany een mutatiestop ingesteld en de verwerking van mutaties en premies

uitgesteld. Tegen dit uitstel heeft ISM eCompany diverse malen geprotesteerd. Ondermeer is dat schriftelijk gebeurd:

- Brief met ingebrekestelling van 6 december 2004 aan de verzekeringsmaatschappij, waarna verzuim is ingetreden;
- Brief van 12 juli 2005 via de assurantietussenpersoon;
- Fax van 14 oktober 2005 aan de verzekeringsmaatschappij.

Brief verzekeringsmaatschappij d.d. 14 november 2005

Door de verzekeringsmaatschappij wordt in deze brief de beëindiging van de pensioencontracten per 1 januari 2005 voor ISM eCompany bevestigd. In deze brief wordt tevens door de verzekeringsmaatschappij aangegeven dat de premies tot 1 januari 2005 volledig zijn betaald.

6.2.3 Pensioenovereenkomsten Easy Generator

Zoals in hoofdstuk 5 is aangegeven, is Easy Generator opgericht in augustus 2004. Door de directie van Easy Generator is een pensioenovereenkomst afgesloten met ingang van 1 september 2005 met een verzekeringsmaatschappij.

Door de huidige directie van Easy Generator is ons meegedeeld dat door problemen inzake het uitvoeren van de pensioenovereenkomst met, zoals beschreven in paragraaf 6.2.2, er in 2004 geen pensioenovereenkomst met de verzekeringsmaatschappij is afgesloten voor Easy Generator.

In de voornoemde overeenkomst met de verzekeringsmaatschappij is in het pensioenreglement in artikel 21 inzake premies 2005 het volgende opgenomen:

"Indien de vorige pensioenverzekeraar van werkgever (de verzekeringsmaatschappij), de oud-tussenpersoon en de personeelsvertegenwoordiging van werknemers daarmee akkoord gaan, zal de beschikbare premie over de periode 2005 tot en met augustus 2005 bij de ene verzekeringsmaatschappij worden gestort in plaats van bij de andere verzekeringsmaatschappij".

6.3 Aanmelding pensioengerechtigden bij de verzekeringsmaatschappij

Het onderzoek strekt zich uit over de jaren 2003 tot en met 2006. In onderstaande tabel is weergegeven het aantal meldingen (in- en uitredingen) bij verzekeringsmaatschappijen per vennootschap alsmede het aantal nader door ons te geanalyseerde dossiers.

Vennootschap	Totaal aantal 2003 - 2006	Nader geanalyseerde dossiers
ISM	168	14
Ridit	26	8
Codim	38	3
EG	29	2
Totaal	261	27

Een nadere analyse is uitgevoerd in geval op basis van de volgende feitelijkheden onduidelijkheid bestond over de tijdige aanmelding:

- Geboortedatum;
- Pensioengerechtigde leeftijd
- Datum van indiensttreding (vaste kracht of oproepmedewerker);
- Pensioengerechtigde datum;
- Eventuele uitdiensttreding;
- Ingangsdatum polis.

Betreffende de dossiers die werden geselecteerd voor een nadere analyse zijn gegevens opgevraagd bij de controller van ISM e Company. Na analyse van de aldus beschikbaar gekomen gegevens en bescheiden en daarop verstrekte toelichting zijn geen bijzonderheden of onregelmatigheden gebleken met uitzondering van één persoon, die abusievelijk niet bleek te zijn aangemeld. Deze persoon was per 1 maart 2005 pensioengerechtigd en trad uit dienst op 31 maart 2005.

6.4. Inhouding van pensioenpremies bij werknemers en afdracht van pensioenpremies aan verzekeringsmaatschappijen

6.4.1 Algemeen

Voor de vennootschappen ISM, Ridit, Easy Generator en Codim hebben wij betreffende de onderzoeksperiode onderzoek uitgevoerd naar de inhouding van pensioenpremies bij werknemers en de tijdigheid van de af te dragen pensioenpremies naar de verzekeringsmaatschappijen.

6.4.2 Inhouding van pensioenpremies bij werknemers

Uitgangspunt bij ISM is dat van de totale pensioenpremie 50 % door de werkgever en 50 % door de werknemer wordt betaald.

Aan de hand van door de administratie opgestelde interne overzichten, welke onder meer worden gebruikt voor de salarisadministratie, hebben wij een beoordeling uitgevoerd ten aanzien van de verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer. Uit deze beoordeling zijn geen bijzonderheden gebleken.

6.4.3 Afdracht van pensioenpremies naar de verzekeringsmaatschappijen

ISM en Ridit

In paragraaf 6.2.2. is een toelichting gegeven op de pensioenpremies welke door de verzekeringsmaatschappij aan ISM eCompany (ISM en Ridit) in rekening zijn gebracht. Door ISM eCompany is met de verzekeringsmaatschappij discussie gevoerd over de juistheid van door aan ISM eCompany in rekening gebrachte pensioennota's. Dit heeft incidenteel geleid tot uitgestelde betaling van pensioennota's.

Door ISM eCompany is de pensioenovereenkomst met de verzekeringsmaatschappij per 10 november 2005 met terugwerkende kracht per 1 januari 2005 ontbonden. De verzekeringsmaatschappij heeft per brief van 14 november 2005 de beëindiging van de pensioenovereenkomst met ISM eCompany bevestigd en geaccordeerd. In laatstgenoemde brief heeft de verzekeringsmaatschappij aangegeven dat door ISM eCompany de premies tot 1 januari 2005 volledig zijn betaald.

Easy Generator

Per 1 september 2005 is door Easy Generator een pensioenovereenkomst met de verzekeringsmaatschappij overeengekomen. In voornoemd pensioenreglement is in artikel 21 het volgende opgenomen:

"Indien de vorige pensioenverzekeraar van werkgever (de verzekeringsmaatschappij), de oud-tussenpersoon en de personeelsvertegenwoordiging van werknemers daarmee akkoord gaan, zal de beschikbare premie over de periode 2005 tot en met augustus 2005 bij de ene verzekeringsmaatschappij worden gestort in plaats van bij de andere de verzekeringsmaatschappij".

Op grond van artikel 21 van het pensioenreglement van de verzekeringsmaatschappij zijn na 1 september 2005 premies over de periode 2005 tot en met augustus 2005 bij de verzekeringsmaatschappij gestort.

Codim

In 2002 is door Codim voor haar werknemers een pensioenovereenkomst afgesloten met de verzekeringsmaatschappij De onderzoeksperiode voor Codim betreft echter vanaf april 2004 (zie paragraaf 6.1).

Betaling van pensioennota's

Wij hebben vastgesteld dat de pensioennota's van de verzekeringsmaatschappij met betrekking tot de onderzoeksperiode volledig zijn betaald. Dit is vastgesteld aan de hand van de bankafschriften en correspondentie van de verzekeraar.

Tijdigheid van betaling pensioennota's

Ten aanzien van de tijdigheid van de afdrachten zijn een aantal bijzonderheden op te merken:

Prolongatienota 2004

Betreffende nota is ontvangen in december 2003. De onderzoeksperiode voor Codim betreft echter vanaf april 2004 (zie paragraaf 6.1). De oud-directie van Codim is gevraagd om te assisteren bij de controle van de juistheid van de prolongatienota 2004. Aan dit verzoek is ondanks diverse verzoeken door Codim niet voldaan. Vervolgens is de prolongatienota 2003 na controle door Codim in februari 2005 voldaan.

Prolongatienota 2005

Betreffende nota is ontvangen in december 2004. De prolongatienota 2005 was deels incorrect. Na ontvangst van een creditnota is de prolongatienota 2004 in maart 2005 betaald.

Prolongatienota 2006

De prolongatienota 2006 is gedateerd op 19 december 2005. Codim heeft ons meegedeeld dat betreffende nota niet in december 2005 was ontvangen. Eveneens zijn er geen aanmaningen van de verzekeringsmaatschappij ontvangen. In 2006 is door Codim een overzicht opgevraagd van openstaande nota's, waarna aansluitend alsnog de prolongatienota 2006 is ontvangen. Na ontvangst van de prolongatienota 2006 is deze in februari 2007 betaald.

Prolongatienota 2007

Betreffende nota is in december 2006 ontvangen. Op moment van ontvangst van voornoemde nota was bij Codim reeds bekend dat er tot 1 maart 2007 sprake was van een viertal personeelsleden. Door Codim is in februari 2007 de pensioenpremie voor betreffende vier personeelsleden aan de verzekeringsmaatschappij betaald. Aansluitend is het restant van de prolongatienota aan de verzekeringsmaatschappij betaald. En in maart 2007 is een creditnota ontvangen voor de door de verzekeringsmaatschappij te veel in rekening gebrachte pensioenpremie. Aansluitend is door de verzekeringsmaatschappij de te veel berekende pensioenpremie aan Codim terugbetaald.

Liquiditeit van Codim

Gedurende 2006 was in verband met verminderde bedrijfsactiviteiten sprake van een sterk verslechterde liquiditeitspositie. Additionele financiering vond plaats door zusterbedrijven en aandeelhouders. Met deze middelen zijn verschuldigde pensioenpremies in 2007 alsnog afgedragen aan de verzekeringsmaatschappij.

BIJLAGE 7 BRIEF ONDERZOEK



ministerie van Financiën

Directie Bestuurlijke en Juridische Zaken

Ing. A.H. Lundqvist
p/a College van Bestuur TU Eindhoven
Postbus 513
5600 MB Eindhoven

Datum
24 mei 2007

Uw brief (Kenmerk)

Ons kenmerk
BJZ 2007 0285 M

Inzichten
drs. Ph. van Veller
T 070-342 8366
F 070-342 7643
E ph.vanveller@minfin.nl

Onderwerp
Bevestiging afspraken onderzoek

Geachte heer Lundqvist,

In deze brief bevestig ik onze afspraken met betrekking tot het onderzoek dat u zal uitvoeren naar aanleiding van de recente berichtgeving rond het bedrijf ISM eCompany tijdens de periode dat huidig staatssecretaris mr. drs. J.C. de Jager daar functioneerde als (algemeen) directeur.

- Het onderzoek zal zich richten op de feiten met betrekking tot de bedrijfsvoering en arbeidsverhoudingen binnen de onderneming in de tijd dat de heer De Jager daar leiding aan gaf en geeft een relevante beoordeling daarvan. De precieze invulling van het onderzoek wordt geheel aan uzelf overgelaten.

- Aan u is gevraagd binnen afzienbare tijd een indicatie te geven van de tijdspanne die u nodig denkt te hebben om uw bevindingen te presenteren. Gezien de aard van het onderzoek wordt gestreefd naar een afronding in de maand juni.

- De vorm en het moment van de presentatie van uw bevindingen zal in overleg gebeuren, waarbij het Ministerie van Financiën de ondersteuning zal verzorgen. De bevindingen worden openbaar op het moment van presenteren. De staatssecretaris van Financiën is verantwoordelijk voor het gelijktijdig zenden van de bevindingen aan de Tweede Kamer.

- Voorafgaand aan de presentatie van de bevindingen wordt staatssecretaris De Jager gelegenheid geboden om kennis te nemen van de inhoud en het geven van een reactie, die tezamen met de bevindingen zal worden gepresenteerd.

- Het ministerie van Financiën biedt u alle medewerking aan het onderzoek. Alle vragen en verzoeken aan het ministerie kunt u richten aan de contactpersoon drs. Ph. van Veller, wiens gegevens in het briefhoofd vermeld staan.

Bevestiging
Lundqvist, A.H.

Inzichten
Ph. van Veller
Ministerie van Financiën, Directie Bestuurlijke en Juridische Zaken

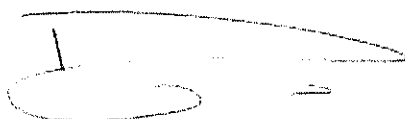
www.minfin.nl

- Indien u ten behoeve van het onderzoek externe ondersteuning behoeft, zal het ministerie van Financiën de eventuele kosten daarvan op zich nemen. Indien daarmee kosten gemoeid zijn, verzoek ik u ons daarvan vooraf op de hoogte te stellen.

- Over de archivering van correspondentie die in het kader van het onderzoek met u is gewisseld en van stukken die in het kader van dit onderzoek aan u zijn verstrekt, maken wij na afloop van het onderzoek graag nadere afspraken.

Wij wensen u veel succes met het uitvoeren van het onderzoek

De secretaris-generaal van Financiën,

A handwritten signature in dark ink, consisting of a large, sweeping loop followed by a smaller, more defined loop and a short horizontal stroke at the end.

Dr. R. Gerritse