

Reactie Secretaris Generaal Camps op Rapport Monitoring Boekjaar 2013

Nieuwspoort, Den Haag, donderdag 29 januari 2015

Meneer Van Manen, dames en heren,

Veel dank voor het rapport Monitoring Boekjaar 2013, over de stand van zaken van de naleving van de corporate governance code. Dit is het eerste rapport van deze nieuwe commissie en het zet ook meteen de toon voor de komende periode; een toon die enthousiast, toekomstgericht en ambitieus is.

Dat enthousiasme is zichtbaar in uw rapport. Maar het enthousiasme is ook zichtbaar bij de ondernemingen, die dagelijks met de code te maken hebben.

Uit het rapport blijkt dat de naleving van de corporate governance code onverminderd hoog is. Erg hoog zelfs, met nalevingscijfers tussen de 98 en 100 procent. Dit zegt iets voor de kwaliteit van het ondernemingsbestuur van het Nederlandse bedrijfsleven. Belangrijk, want goede governance draagt bij aan een ondernemend en duurzaam Nederland. Ik ben dan ook blij met dit resultaat.

Ook blijkt enthousiasme uit het feit dat veel ondernemingen actief hebben meegewerkt aan het onderzoek door het invullen van de vragenlijst. Deze actieve participatie aan het onderzoek is dit jaar voor het eerst gevraagd. Daar is goed gehoor gegeven. Dit laat zien dat ondernemingen betrokken zijn en waarde hechten aan de code.

Ondanks dit positieve resultaat, is er ook nog steeds ruimte voor verbetering. Daarin wordt de toekomstgerichtheid van uw rapport zichtbaar. Er geldt 'pas toe

of leg uit', maar het blijkt dat 'leg uit' beter kan. De vorige commissie heeft dit onderwerp al geagendeerd en het is goed te zien dat u er voor kiest de ingezette koers vast te houden. Het sluit goed aan bij uw rol om criteria op te stellen waaraan uitleg moet voldoen.

De commissie gaat in haar rapport specifiek in op drie onderwerpen die ook in de politieke belangstelling staan:

- maatschappelijk verantwoord ondernemen
- diversiteit
- beloningen

De samenleving vraagt van ondernemingen om maatschappelijk verantwoord ondernemen te integreren in hun strategie. Het vormt onderdeel van het werk van zowel bestuurders als commissarissen en het is daarom onderdeel van de jaarrapportage. Net als bij eerdere monitoring rapporten blijkt dat er nog verbetering nodig is in de kwaliteit van de verslaggeving. Het is goed om te zien dat de commissie dit niet laat lopen en aankondigt dat zij nader zal kijken naar de rol van de code op dit gebied.

Maar er gaat ook veel goed bij de rapportage over maatschappelijk verantwoord ondernemen. EZ bekijkt meer de verslagen van meer dan 500 ondernemingen bij de jaarlijkse Transparantiebenchmark. In november mocht ik hier in Nieuwspoord namens de minister van EZ de Kristalprijs uitreiken voor het beste maatschappelijke jaarverslag van een Nederlandse onderneming. De prijs ging naar de Nederlandse spoorwegen. De zaal zat bomvol met enthousiaste

vertegenwoordigers van bedrijven, die zich enorm inspannen om hun maatschappelijke jaarverslag zo inzichtelijk mogelijk te krijgen.

Een tweede onderwerp dat in de politieke belangstelling staat is diversiteit in de raden van commissarissen. We weten allemaal dat hier verbetering mogelijk is. Dat geldt overigens niet alleen voor Nederland, ook in andere Europese landen speelt deze kwestie. Zo is Duitsland van plan om een quotum in te voeren. Het is goed dat de commissie aandacht vraagt voor de bredere discussie: diversiteit gaat niet alleen om de verhouding tussen mannen en vrouwen, maar gaat ook over achtergrond, kennis en expertise. Diversiteit is geen doel in zichzelf, maar een middel om te waarborgen dat ondernemingen worden aangestuurd vanuit een brede en pluriforme blik op de wereld, zodat 'tunnelvisie' wordt voorkomen. Dat leidt tot betere resultaten. Het is dus belangrijk dat die diversiteit echt verbetert. Dat dit breed leeft blijkt uit het feit dat ook Hans de Boer, voorzitter van VNO-NCW hier aandacht voor heeft gevraagd.

Beloningen tenslotte, een bekend en nog altijd actueel aandachtspunt. Zeker in een tijd waarin veel werknemers hun loonontwikkeling zien stagneren, of erger, neemt het maatschappelijke begrip voor hoge beloningen, bonussen en vertrekvergoedingen af. Het boek van Thomas Piketty heeft het thema nog weer eens onderstreept. Daar staat tegenover dat ook bestuurders en commissarissen aanspraak kunnen maken op naleving van contractuele afspraken. Het zal de commissie niet snel lukken om het op dit onderwerp iedereen naar de zin te maken. Het stimuleren van duidelijkheid en volledigheid lijkt hierin de beste weg.

Nu dit nieuwe monitorrapport er ligt, van een nieuwe commissie corporate governance, is de vraag natuurlijk: zijn we nog tevreden over de werkwijze?

Het is van groot belang dat mét de commissie ook het bedrijfsleven zich actief blijft inzetten voor een steeds beter ondernemingsbestuur. Daar hoort onlosmakelijk bij dat men zich verantwoordt voor de wijze waarop de corporate governance code wordt nageleefd. De code is een vorm van zelfregulering, een sturingsinstrument dat door sommigen als 'zacht' wordt benoemd. Maar 'zacht' is niet hetzelfde als 'soft'. Ik zie een code die doelen stelt op een ambitieus niveau en een commissie die de naleving daarvan toetst. Een commissie die er niet voor terugdeinst om indringende gesprekken te hebben waar dat nodig is. Dit is zelfregulering in 'optima forma': een bedrijfsleven dat eisen stelt aan het eigen functioneren en niet bang is om zichzelf daarover de maat te laten nemen.

Daarmee hoeft deze 'zachte' code niet minder effectief te zijn dan 'harde' wetgeving. De code heeft bovendien nog een belangrijk voordeel: de code is een levend en flexibel instrument. In tegenstelling tot wet- en regelgeving, kan een code sneller inspringen op maatschappelijke ontwikkelingen. Een wetgevingsproces, met de vereiste zorgvuldigheid die daarbij komt kijken, kost veel tijd. Daarnaast levert wetgeving vaak minimumnormen op, terwijl de code, juist door de mogelijkheid van afwijken mét uitleg, maximumnormen kan stellen. Het ambitieniveau kan dus veel hoger worden gesteld en dat is een goede zaak.

Ook is zelfregulering het neerleggen van de verantwoordelijkheid waar ze thuishoort: bij het bedrijfsleven zelf. Het betekent betrokkenheid, zelfreflectie en elkaar aanspreken op mogelijkheden tot verbetering. Maar dat kan natuurlijk niet zonder monitoring van de naleving. Dit komt er onlosmakelijk bij. Kortom, vanuit de overheid bezien is het Nederlandse stelsel van een private corporate governance code met een publieke verankering een goede en effectieve aanpak.

Dit vertellen we ook nog regelmatig aan onze Europese collega's, als in Brussel strengere richtlijnen worden voorgesteld.

De commissie heeft zelf ook de vraag gesteld of de aanpak nog effectief is. Daarvoor heeft de commissie gekeken of de code nog wel helemaal actueel is. De code is voor het laatst aangepast in 2008. Sinds die tijd is er veel veranderd, in de samenleving, de economie, het bedrijfsleven. De commissie geeft daarom het advies aan de schragende partijen om de code te actualiseren. Op deze manier behoudt zelfregulering haar geloofwaardigheid.

De afgelopen jaren hebben aangetoond dat zelfregulering werkt. Ik hoop dan ook echt dat de code toekomstvast kan worden gehouden. Ik heb dan ook veel waardering voor het initiatief van de Commissie om een consultatiedocument uit te zetten onder de schragende partijen om na te gaan waar zij actie nodig achten. Vervolgens is het aan de ondernemingen en aandeelhouders om de handschoen op te pakken en te zorgen dat zelfregulering blijft werken. Alleen zo kunnen we de kwaliteit van de corporate governance in ons land hoog houden, in het belang van goede besluitvorming binnen ondernemingen, goede resultaten van die ondernemingen en een goede bijdrage aan onze economie en samenleving.

Ik dank de Commissie voor dit rapport en wens u veel succes het komende jaar.