



Monitoring Commissie Corporate Governance Code
t.a.v. prof. dr. J.A. van Manen (voorzitter)

per e-mail: secretariaat@mccg.nl

Datum

5 april 2016

Onderwerp

Aanbeveling tot aanvulling van artikel 2.5.3

Contactpersoon

Merijn Goeman, senior adviseur
merijn.goeman@apkl.nl
tel: 070-7222403

Geachte heer Van Manen,

Op 11 februari 2016 heeft uw Commissie het consultatiedocument voor herziening van de Nederlandse Corporate Governance Code gepresenteerd en alle stakeholders en geïnteresseerden uitgenodigd een reactie uit te brengen. Het Adviespunt Klokkenluiders dankt u hartelijk voor het bieden van deze gelegenheid en maakt daarvan graag gebruik.

Het Adviespunt Klokkenluiders geeft vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis advies over het melden van een aan werk gerelateerd vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang. Het adviespunt heeft sinds zijn oprichting op 1 oktober 2012 uitgebreid ervaring opgedaan met het geven van advies en ondersteuning aan melders en voorlichting aan werkgevers. Het adviespunt zal op 1 juli 2016 opgaan in het Huis voor Klokkenluiders.

In het consultatiedocument (p. 37-40) vestigt uw Commissie de aandacht op het belang van een cultuur van openheid en aanspreekbaarheid en van ruimte voor kritische tegenspraak. Het adviespunt juicht dit van harte toe. Deze elementen zijn naar onze ervaring noodzakelijke voorwaarden voor het creëren van een klimaat waarin werknemers zich voldoende veilig voelen om intern melding te doen van vermoedens van misstanden binnen de vennootschap.

Geheel in lijn hiermee bevelen wij aan erin te voorzien dat het bestuur van de vennootschap zorgt dat werknemers:

1. intern ook melding kunnen doen van vermoedens van onregelmatigheden;
2. melding bij de raad van commissarissen kunnen doen als de vermoedens van misstanden of onregelmatigheden het functioneren van bestuurders betreffen; en
3. de bedoelde meldingen kunnen doen zonder gevaar voor hun rechtspositie.

Deze voorziening kan heel goed vorm krijgen in artikel 2.5.3. In de bijlage doen wij daartoe een voorstel.

Wij lichten onze aanbevelingen hierna toe.

1. De ervaring van het adviespunt leert dat werknemers intern ook melding moeten kunnen doen van vermoedens van *onregelmatigheden*. Als werknemers alleen vermoedens van *misstanden* kunnen melden, wordt de lat voor het doen van een interne melding onnodig hoog gelegd. Dat geldt

temeer omdat een vermoeden van een misstand op basis van de definitie in de wet HvK al gauw zal worden uitgelegd als een vermoeden van een *misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is* (zie artikel 1 onder d wet HvK).

Als werknemers alleen vermoedens van misstanden kunnen melden, bestaat het risico dat belangrijke informatie over onregelmatigheden niet (tijdig) bij het bestuur terechtkomt. Daarbij komt dat het voor een werknemer niet altijd eenvoudig is om in te schatten of zijn vermoeden betrekking heeft op een misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Twijfel hierover kan dan reden zijn om van het doen van een melding af te zien, waardoor ook informatie over mogelijke misstanden niet (tijdig) bij het bestuur terecht zou komen.

2. Het is in het belang van de vennootschap dat werknemers hun melding bij de raad van commissarissen kunnen doen als de vermoedens van misstanden of onregelmatigheden het functioneren van bestuurders betreffen. Als werknemers die mogelijkheid niet hebben, bestaat het risico dat belangrijke informatie mogelijke misstanden niet (tijdig) bij de raad van commissarissen terechtkomt. Bovendien kan dat ertoe leiden dat werknemers zich genoodzaakt zullen zien direct een externe melding te doen.

3. Het beschermen van melders tegen benadeling als gevolg van het doen van een melding is bij uitstek een verantwoordelijkheid van het bestuur. Een substantieel gedeelte van de melders die contact opnemen met het adviespunt, geeft aan dat zij benadeling ervaren als gevolg van het doen van de melding. Als werknemers die een melding doen vervolgens worden benadeeld, heeft dat niet alleen een negatieve invloed op het meldklimaat, maar ook op de door werknemers ervaren cultuur van openheid en aanspreekbaarheid en ruimte voor kritische tegenspraak.

Wij danken u hartelijk voor de aan deze brief bestede aandacht.

Met vriendelijke groet,
Adviespunt Klokkeluiders

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. van Pernis', with a large, sweeping flourish extending upwards and to the right.

Martin van Pernis
Voorzitter Commissie

Bijlage

Voorstel voor aanvulling van artikel 2.5.3 (zie ook het huidige artikel II.1.7).

2.5.3 Verantwoordelijkheid bestuur voor cultuur

Het bestuur is verantwoordelijk voor de inbedding van de cultuur in de onderneming. Daarbij besteedt het bestuur aandacht aan cultuur- en gedragsbepalende factoren zoals het bedrijfsmodel en de omgeving waarin de onderneming opereert.

Het bestuur:

- i. stelt voor de vennootschap gezamenlijke waarden vast die bijdragen aan de lange termijn waardecreatie;*
- ii. stelt een gedragscode op en spant zich in deze code gedragen te laten worden door alle werknemers en andere betrokkenen bij de vennootschap. De gedragscode wordt op de website van de vennootschap geplaatst;*
- iii. draagt de cultuur uit door het zetten van de juiste 'toon aan de top' en het tonen van voorbeeldgedrag. Het bestuur laat zien hetzelfde te verlangen van anderen in de vennootschap;*
- iv. vergewist zich van de werking van de genomen maatregelen voor de inbedding van de cultuur;~~en~~*
- v. stelt een regeling op voor het melden van (vermoedens van) misstanden en van onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard binnen de vennootschap, waaronder voor het melden bij de raad van commissarissen van (vermoedens van) misstanden en onregelmatigheden die het functioneren van bestuurders betreffen, en plaatst deze regeling op de website; en*
- vi. draagt er zorg voor dat werknemers zonder gevaar voor hun rechtspositie de mogelijkheid hebben een melding als onder v. bedoeld te doen.*