

De nieuwe corporate governance code: duurzaamheid, diversiteit & inclusie en dialoog

Bb 2023/14

In deze bijdrage gaat de auteur in op de recent gepubliceerde geactualiseerde Corporate Governance Code. Er wordt stilgestaan bij een aantal belangrijke wijzigingen ten opzichte van de vorige versie van de Corporate Governance Code en een korte vooruitblik gegeven.

1. Inleiding

Op 20 december 2022 heeft de Monitoring Commissie Corporate Governance Code (de 'Commissie') de geactualiseerde corporate governance code ('Code') gepubliceerd, die op dezelfde dag in ontvangst is genomen door de minister van Economische zaken.² De nieuwe Code is een actualisatie van de Code uit 2016. Aanleiding voor deze actualisatie zijn – kort gezegd – voortschrijdende ontwikkelingen, de tijdgeest en overlap met wetgeving.³ Aan de totstandkoming is een uitgebreid consultatieproces en intensief overleg met 'schrangende partijen' voorafgegaan.⁴

De geactualiseerde Code treedt in werking vanaf het boekjaar beginnend op of na 1 januari 2023. Wat betekent dit nu concreet voor beursgenoteerde vennootschappen, institutionele beleggers en partijen die de Code vrijwillig toepassen of gebruiken als *guidance* op het gebied van governance? In dit artikel wordt ingegaan op een aantal belangrijke wijzigingen ten opzichte van de versie van 2016.

1 Diewertje de Leeuw is advocaat bij Finch Dispute Resolution.

2 Corporate governance code 2022, te raadplegen via <https://www.mccg.nl/publicaties/codes/2022/12/20/corporate-governance-code-2022>. Op dezelfde datum zijn ook het Monitoring Rapport over boekjaar 2021, het Verantwoordingsdocument Actualisatie Code en het slotdocument van de Commissie gepubliceerd, te raadplegen via <https://www.mccg.nl/publicaties/rapporten/2022/12/20/rapport-monitoring-boekjaar-2021>, <https://www.mccg.nl/publicaties/publicaties/2022/12/20/verantwoording-van-actualisatie-van-de-code-2022> en <https://www.mccg.nl/publicaties/publicaties/2022/12/20/slotdocument-commissie-van-der-meer-mohr-2022>, laatstelijk geraadpleegd op 8 februari 2023.

3 Corporate governance code 2022, p. 5.

4 Op 19 februari 2022 legde de Commissie haar voorstel voor actualisatie van de Code ter consultatie tot 17 april 2022 voor, waarbij aan stakeholders en geïnteresseerden de mogelijkheid werd geboden een reactie uit te brengen op het voorstel voor actualisatie van de Code en deel te nemen aan het publieke debat. De reacties op de consultatie zijn na afloop op de website van de Commissie gepubliceerd, tenzij is aangegeven dat de betrokkene daar bezwaar tegen had. Er zijn 47 reacties gepubliceerd, te raadplegen via <https://www.mccg.nl/publicaties/publicaties/2022/12/20/reacties-op-voorstel-voor-actualisatie-van-de-corporate-governance-code> (laatstelijk geraadpleegd op 8 februari 2023). Het overleg met de 'schrangende partijen' wordt onder meer omschreven op p. 4 van het Verantwoordingsdocument Actualisatie Code, te raadplegen via <https://www.mccg.nl/publicaties/publicaties/2022/12/20/verantwoording-van-actualisatie-van-de-code-2022>, laatstelijk geraadpleegd op 8 februari 2023. De voorzitter van de Commissie Pauline van der Meer Mohr merkte op in een artikel in het Financieel Dagblad dat verscheen op de dag van publicatie van de Code over de gesprekken met 'het bedrijfsleven' onder meer op: 'het gemopper was dit keer oorverdovend'.

Daaraan voorafgaand wordt kort stilgestaan bij de achtergrond van de Code en de wijze waarop implementatie van de gewijzigde en nieuwe principes en 'best practices' dient plaats te vinden. Daarna volgt een vooruitblik.

2. Achtergrond

De Code richt zich op de governance van beursgenoteerde vennootschappen. Het doel van de Code – zo meldt de preambule sinds 2016 – is het met of in relatie tot wet- en regelgeving bewerkstelligen van een deugdelijk en transparant stelsel van 'checks and balances' binnen Nederlandse beursgenoteerde vennootschappen en het daartoe reguleren van de verhoudingen tussen het bestuur, de raad van commissarissen en de algemene vergadering/aandeelhouders.⁵

De Code is een instrument van zelfregulering van een aantal marktpartijen, de zogenaamde 'schrangende partijen'. Dit zijn Eumedion, Euronext, FNV, CNV, Vereniging van Effecten Bezitters (VEB), de Vereniging van Effecten Uitgevende Ondernemingen (VEUO) en VNO-NCW.⁶

Beursvennootschappen dienen verantwoording af te leggen over de naleving van de Code in hun bestuursverslag. Nederlandse institutionele beleggers dienen dit te doen in hun jaarverslag ter zake van de tot hen gerichte principes en best practices.⁷ Daarbij dient het 'pas toe of leg uit'-principe te worden gehanteerd: wanneer de keuze wordt gemaakt om de principes en best practices *niet* toe te passen, dient te worden uitgelegd waarom daarvan wordt afgeweken.

De Code is echter niet alleen relevant voor beursvennootschappen en institutionele beleggers. De Code wordt ook door diverse andere ondernemingen en instellingen – geheel of op bepaalde onderdelen – vrijwillig toegepast of gebruikt als *guidance* op het gebied van governance.⁸

3. Implementatie van de gewijzigde en nieuwe principes en best practices

De nieuwe Code treedt in werking vanaf het boekjaar beginnend op of na 1 januari 2023.⁹ Uiterlijk 31 december 2023 dienen de wijzigingen in regelingen, reglementen, procedures en andere schriftelijke vastleggingen naar aanleiding

5 Corporate governance code 2022, p. 5.

6 Zie <https://www.mccg.nl/de-code> (laatstelijk geraadpleegd op 8 februari 2023).

7 Uitgezonderd van de reikwijdte van de Code zijn echter beleggingsinstellingen en instellingen voor collectieve belegging in effecten die in een groep onder centrale leiding staan en deze centrale leiding onder reikwijdte van de Code valt (Corporate governance code 2022, p. 7).

8 Op de website van de Monitoring Commissie Corporate Governance wordt hierover opgemerkt: 'Daarnaast is de Code voor vele andere ondernemingen en instellingen een inspiratiebron en zij kiezen ervoor de Code vrijwillig toe te passen': <https://www.mccg.nl/de-code>, laatstelijk geraadpleegd op 8 februari 2023.

9 Corporate governance code 2022, p. 54.

van de nieuwe en gewijzigde principes en best practice bepalingen te zijn geïmplementeerd.¹⁰

De Commissie beveelt vennootschappen daarbij aan om het hoofdstuk in het bestuursverslag over de hoofdlijnen van de corporate governance structuur en de naleving van de Code als afzonderlijk agendapunt ter bespreking aan de algemene vergadering in 2024 voor te leggen.¹¹

4. Wijzigingen en aanvullingen

4.1 Inleiding

Hoewel het overgrote gedeelte van de tekst van de Code ongewijzigd is gebleven, is de Code op bepaalde onderdelen substantieel aangevuld en/of gewijzigd. Een aantal belangrijke aanvullingen en wijzigingen zullen hierna worden uitgelicht. Daarbij onderscheid ik drie hoofdthema's, te weten (i) duurzame lange termijn waardecreatie (ii) diversiteit en inclusie ('D&I') en (iii) de verhouding tussen aandeelhouders en (het bestuur van) de vennootschap.¹²

4.2 Duurzame lange termijn waardecreatie

Eén van de meest in het oog springende wijzigingen in de nieuwe Code is de focus op duurzame lange termijn waardecreatie. Dit komt onder meer tot uitdrukking in principe 1.1.¹³ Hierin wordt expliciet gemaakt dat het bestuur rekening dient te houden met de effecten van het handelen van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming op mens en milieu, en dat de raad van commissarissen daarop toezicht dient te houden.

Het bestuur dient in dit kader een visie te ontwikkelen op duurzame lange termijn waardecreatie en een daarbij passende strategie met concrete doelstellingen te formuleren.¹⁴ Bij het vormgeven van deze strategie dient aandacht te worden besteed aan de impact van de vennootschap en

de met haar verbonden onderneming op het gebied van duurzaamheid, waaronder de effecten op mens en milieu. Ook dient aandacht te worden besteed aan het leveren van een billijke bijdrage ('*fair share*') aan de landen waarin de vennootschap actief is door betaling van belastingen. Met 'landen waarin de vennootschap actief is' wordt bedoeld op de landen waarin de vennootschap daadwerkelijk bedrijfsactiviteiten ontplooit en winst maakt, zo blijkt uit het Verantwoordingsdocument Actualisatie Code (het 'Verantwoordingsdocument').¹⁵ Ten slotte dient rekening te worden gehouden met de impact van nieuwe technologieën en veranderende businessmodellen en daaraan verbonden risico's.¹⁶ Hoewel wat mij betreft verdedigbaar is dat deze punten ook wel 'in te lezen' waren in de bepaling zoals deze luidde vóór wijziging van de Code,¹⁷ kan daar nu in elk geval geen misverstand of discussie meer over bestaan.

In de toelichting bij principe 1.1 wordt ingegaan op de invulling van het begrip duurzaamheid.¹⁸ Allereerst wordt opgemerkt dat het begrip verwijst naar de balans tussen de sociale, ecologische en economische aspecten van het ondernemen, ook wel de drie P's van *people, planet en profit*. Daarbij wordt – na vaststelling dat het begrip zich wereldwijd in een transitiefase bevindt – verwezen naar het voorgestelde artikel 19ter van de CSRD-richtlijn,¹⁹ het CSDD-richtlijnvoorstel²⁰ en andere standaarden en regelingen die als leidraad kunnen dienen bij de invulling hiervan. Van het bestuur wordt verwacht dat zij de relevante ontwikkelingen op dit vlak volgt en rekening hiermee houdt.

Op basis van best practice bepaling 1.1.4 van de vorige versie van de Code diende in het bestuursverslag al een toelichting te worden gegeven op de lange termijn waardecreatie, de strategie ter realisatie daarvan en de wijze waarop daaraan in het afgelopen jaar is bijgedragen. In de nieuwe versie is dit aangevuld en geconcretiseerd: er dient verslag te worden gedaan van de concrete doelstellingen, van welk effect de producten, diensten en activiteiten van de onderneming hebben gehad op mens en milieu, van de wijze waarop de belangen van stakeholders daarin zijn meegewogen, welke acties in dat kader zijn genomen en de mate waarin de gestelde doelstellingen zijn behaald. Deze laatste zin blijft echter buiten toepassing indien de vennootschap

10 Corporate governance code 2022, p. 54.

11 Corporate governance code 2022, p. 54.

12 Daarnaast wordt in de nieuwe Code ook nog ingegaan op de meer diverse groep van beursvennootschappen die onder werking van de Code valt (een toegenomen aantal beursvennootschappen in het buitenland en SPACs) (p. 7), en bevat deze onder meer wijzigingen en aanvullingen op het gebied van risicobeoordeling (art. 1.2.1 en 1.2.3), beoordeling van de interne audit functie (ten minste vijfjaarlijks door een onafhankelijke derde partij), het werkplan en de rapportage van de interne audit functie (art. 1.3.2, 1.3.3 en 1.3.5), de personalia van de commissarissen in het verslag van de raad van commissarissen (genderidentiteit) (art. 2.1.2), evaluatie van de raad van commissarissen (ook aandacht aan gedrag en cultuur en de onderlinge samenwerking, evaluatie periodiek onder begeleiding van een externe deskundige), het verslag van de raad van commissarissen (art. 2.2.6 en 2.2.8 onder iii), het introductieprogramma van de commissarissen (ook aandacht voor duurzaamheidsverslaggeving) (art. 2.4.5), het melden van misstanden door de externe accountant (nu ook aan het bestuur) (art. 2.6.3) het melden van misstanden door de interne auditfunctie (art. 2.6.4), het remuneratierapport (wijzigingen in de beloningsverhoudingen ten opzichte van ten minste vijf voorgaande boekjaren (in plaats van één)) (art. 3.4.1 onder iv), de verhouding van de responstijd met de wettelijke bedenktijd (art. 4.1.7), het stemmen naar eigen inzicht (art. 4.3.1), het publiceren en verslag van het betrokkenheidsbeleid van institutionele beleggers (art. 4.3.5 en 4.3.6), het onthouden van stemming bij een grotere shortpositie dan longpositie (art. 4.3.7) en het terughalen van uitgeleende aandelen (art. 4.3.8).

13 Daarnaast is onder meer door de hele Code het woord 'duurzaam' of 'duurzame' ingevoegd voor de zinsnedes 'waarde op de lange termijn' en 'lange termijn waardecreatie'.

14 Corporate governance code 2022, art. 1.1.1, p. 11.

15 Verantwoordingsdocument Actualisatie Code, p. 9, te raadplegen via <https://www.mccg.nl/publicaties/publicaties/2022/12/20/verantwoording-van-actualisatie-van-de-code-2022>, laatstelijk geraadpleegd op 8 februari 2023.

16 Waaronder cybersecurity, leveranciers- en ketenafhankelijkheden, data protectie en ethisch verantwoorde toepassing van nieuwe technologieën (bijvoorbeeld 'Responsible AI').

17 Deze bepaling luidde voorheen: '*andere voor de vennootschap en de met haar verbonden onderneming relevante aspecten van ondernemen, zoals milieu, sociale en personeelsgelegenheden, de keten waarin de onderneming opereert, eerbieding van mensenrechten en bestrijding van corruptie en omkoping*'.

18 Corporate governance code 2022, p. 10.

19 Artikel 19ter van Richtlijn 2013/34/EU, zoals dat artikel wordt ingevoegd in die Richtlijn als gevolg van het voorstel tot wijziging van Richtlijn 2013/34/EU, Richtlijn 2004/109/EG, Richtlijn 2006/43/EG en Verordening (EU) nr. 537/2014 betreffende duurzaamheidsrapportage door ondernemingen.

20 Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de raad inzake passende zorgvuldigheid in het bedrijfsleven op het gebied van duurzaamheid en tot wijziging van Richtlijn (EU) 2019/1937.

rapporteert overeenkomstig de volgens de CSRD-richtlijn²¹ in de Nederlandse wetgeving neergelegde vereisten, of daarmee vergelijkbare standaarden die van toepassing zijn uit hoofde van een beursnotering in het buitenland. Stakeholders worden in de Code daarbij omschreven als groepen en individuen die direct of indirect het bereiken van de doelstellingen van de vennootschap beïnvloeden of erdoor (kunnen) worden beïnvloed. Dit zijn werknemers, aandeelhouders en andere kapitaalverschaffers, toeleveranciers, afnemers en andere belanghebbenden. Daarbij is het woord 'kunnen' nieuw toegevoegd ten opzichte van de vorige versie van de Code. Uit het Verantwoordingsdocument volgt dat hiermee een uitbreiding van het stakeholdersbegrip is beoogd. In dat kader wordt opgemerkt dat de gevolgen van het handelen van de vennootschap, zowel vanuit sociaal als ecologisch perspectief, zich tot ver buiten de kring van de direct bij de vennootschap betrokkenen kunnen uitstrekken en een ingrijpende impact hebben. De Commissie merkt in dit kader op dat het bestuur en de raad van commissarissen in de huidige tijdgeest bij hun besluitvorming ook onder ogen moeten zien welke groepen of individuen door het bereiken van de doelstelling van de vennootschap kunnen worden beïnvloed en dit bij hun besluitvorming moeten betrekken. De Commissie heeft zich daarnaast laten inspireren door de definitie van belanghebbenden in het CSDD-richtlijnvoorstel,²² waarin eveneens 'of kunnen worden beïnvloed' is opgenomen.²³

Nieuw is ook dat best practice bepaling 1.1.5 voorschrijft dat de vennootschap een beleid op hoofdlijnen opstelt voor een effectieve dialoog met de *relevante* stakeholders, om ervoor te zorgen dat de belangen van deze stakeholders worden meegenomen bij het bepalen van de aspecten van de strategie die betrekking hebben op duurzaamheid. De vennootschap dient de dialoog met deze stakeholders te faciliteren, tenzij deze dialoog naar het oordeel van het bestuur niet in het belang is van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming. De vennootschap dient dit beleid ook op de website te plaatsen. In de toelichting bij deze bepaling wordt ingegaan op het begrip 'relevante' stakeholders: benadrukt wordt dat niet *iedere* stakeholder van de vennootschap voor elk duurzaamheidsaspect van de strategie als even relevant kan worden aangemerkt en dat het aan het bestuur van de vennootschap is om van geval tot geval te bepalen wie de relevante stakeholders zijn. Er wordt dus niet beoogd om een recht op dialoog met de vennootschap voor alle stakeholders in het leven te roepen: het is aan het bestuur om te bepalen of de dialoog in het belang is van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming.²⁴

21 Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 2013/34/EU, Richtlijn 2004/109/EG, Richtlijn 2006/43/EG en Verordening (EU) nr. 537/2014 betreffende duurzaamheidsrapportage door ondernemingen.

22 Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de raad inzake passende zorgvuldigheid in het bedrijfsleven op het gebied van duurzaamheid en tot wijziging van Richtlijn (EU) 2019/1937.

23 Verantwoordingsdocument Actualisatie Code, p. 7, te raadplegen via <https://www.mccg.nl/publicaties/publicaties/2022/12/20/verantwoording-van-actualisatie-van-de-code-2022>, laatstelijk geraadpleegd op 8 februari 2023.

24 Corporate governance code 2022, p. 13 en 14.

Ten slotte krijgen ook de raad van commissarissen en auditcommissie een specifieke rol op het gebied van duurzaamheidsverslaggeving: de raad van commissaris houdt toezicht op de integriteit en effectiviteit van de duurzaamheidsverslaggeving en de auditcommissie bereidt de besluitvorming van de raad van commissarissen op dit vlak voor. Daarbij dient de auditcommissie ook verslag aan de raad van commissarissen uit te brengen over de materiële overwegingen inzake de duurzaamheidsverslaggeving.²⁵

4.3 Diversiteit en inclusie

Ook op het gebied van diversiteit en inclusie zijn diverse principes en best practice bepalingen aangevuld en geconcretiseerd.²⁶

Zo schrijft principe 2.1 voor dat niet alleen het bestuur en de raad van commissarissen, maar ook het executive committee (indien aanwezig)²⁷ zodanig is samengesteld dat sprake is van een 'voor de vennootschap passende mate van diversiteit' op het gebied van deskundigheid, ervaring en overige persoonlijke omstandigheden, geslacht of genderidentiteit, leeftijd, nationaliteit en (culturele) achtergrond.

Daarnaast is best practice bepaling 2.1.5, over het D&I-beleid, ingrijpend gewijzigd. Waar de vorige versie van de Code nog vrij sober omschreef dat de raad van commissarissen een diversiteitsbeleid dient op te stellen voor de samenstelling van bestuur, raad van commissarissen en – indien aanwezig – het executive committee, waarin wordt ingegaan op de concrete doelstellingen ten aanzien van diversiteit, zoals nationaliteit, leeftijd, geslacht en achtergrond inzake opleiding en beroepservaring, is de nieuwe bepaling aanzienlijk uitgebreid.

Voorgeschreven wordt nu dat de vennootschap beschikt over een D&I-beleid dat aan een aantal vereisten moet voldoen.²⁸ In het D&I-beleid dienen in ieder geval concrete, passende en ambitieuze doelen om een goede balans te bereiken in genderdiversiteit en andere voor de vennootschap relevante aspecten van D&I voor wat betreft de samenstelling van het bestuur, de raad van commissarissen, het executive committee (indien aanwezig) en een nader door het bestuur te bepalen categorie werknemers in leidinggevende functies (de zogenaamde 'subtop') opgenomen te zijn. Daarbij is ook de taakverdeling aangepast ten opzichte van de vorige versie van de Code: de raad van commissarissen stelt het D&I-beleid vast voor de samenstelling van het bestuur en de raad van commissarissen. Het bestuur

25 Corporate governance code 2022, art. 1.5 aanhef en onder 1.5.1 en 1.5.3, p. 17, 18 en 19.

26 Uit de toelichting blijkt dat onder diversiteit wordt verstaan alle aspecten en persoonskenmerken waarop mensen van elkaar verschillen, waaronder geslacht en genderidentiteit, leeftijd, etniciteit, arbeidshandicaps en seksuele oriëntatie. Inclusie heeft betrekking op het vermogen van een organisatie om een cultuur te scheppen waarin elke medewerker zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt, zodat medewerkers ongeacht hun identiteit dezelfde kansen krijgen en de diversiteit in doorstroming van werknemers naar de top wordt gefaciliteerd. Inclusie betreft tevens sociale veiligheid binnen de onderneming, waaronder de aanpak van grensoverschrijdend gedrag: corporate governance code 2022, p. 24 en 25.

27 In de vorige versie zag de bepaling enkel op het bestuur en de raad van commissarissen.

28 Corporate governance code 2022, art. 2.1.5, p. 24.

stelt op haar beurt het D&I-beleid vast voor het executive committee (indien aanwezig), de subtop en het overige werknemersbestand, na voorafgaande goedkeuring door de raad van commissarissen. Indien de vennootschap een medezeggenschapsorgaan heeft ingesteld, wordt in het overleg tussen het bestuur, de raad van commissarissen en het medezeggenschapsorgaan ook gesproken over het D&I-beleid van de vennootschap.²⁹ Aan de best practice bepaling over de verantwoordelijkheid van het bestuur voor de cultuur is toegevoegd dat bij het formuleren van waarden die bijdragen aan een cultuur gericht op duurzame lange termijn waardecreatie, ook aandacht moet worden besteed aan de sociale veiligheid binnen de onderneming en de bespreekbaarheid en mogelijkheid tot het melden van (vermoedens van) misstanden en onregelmatigheden.³⁰

Ook aan de verantwoording over het D&I-beleid worden aanvullende eisen gesteld: waar relevant en mogelijk moet nu ook inzicht in instroom, doorstroom en retentie van werknemers worden gegeven en in de samenstelling wat betreft geslacht van het bestuur, de raad van commissarissen, het executive committee (indien aanwezig) en de subtop aan het einde van het afgelopen boekjaar.³¹ Best practice bepalingen 2.1.5 en 2.1.6 gaan daarmee verder dan de wettelijke vereisten van artikel 2:142b BW (over het wettelijk quotum van ten minste een derde mannen en een derde vrouwen in de raad van commissarissen van vennootschappen waarvan aandelen of certificaten van aandelen zijn toegelaten tot de handel op een gereguleerde markt in Nederland) en artikel 2:166 BW (de streefcijferregeling voor het aantal mannen en vrouwen in het bestuur, de raad van commissarissen en nader door de vennootschap te bepalen categorieën werknemers in leidinggevende functies).³²

Daarnaast dient, indien één of meer doelen voor de samenstelling van het bestuur, de raad van commissarissen en het executive committee (indien aanwezig) en/of de subtop niet worden bereikt, niet meer, zoals voorheen, te worden aangegeven wat de *stand van zaken* is, maar wat de *redenen* zijn voor het niet halen van die doelen.³³

Ten slotte dient in het bestuursverslag een toelichting te worden gegeven op hoe de cultuur, de onderliggende waarden en gedragingen die binnen de onderneming worden bevorderd bijdragen aan duurzame lange termijn waardecreatie. Indien het gewenst is daar wijzigingen in aan te brengen, dient vermeld te worden welke initiatieven worden ondernomen om deze bijdrage verder te vergroten.³⁴

4.4 De verhouding tussen aandeelhouders en (het bestuur van) de vennootschap

De nieuwe Code bevat tevens een aantal aanvullingen die specifiek betrekking hebben op de verhouding tussen aandeelhouders en (het bestuur van) de vennootschap. Best

practice bepaling 4.2.2 bevat een aantal gedragsregels. Vooropgesteld wordt dat aandeelhouders en de vennootschap bereid zijn met elkaar in dialoog te gaan, indien passend en naar eigen inzicht. Van de vennootschap wordt daarbij verwacht dat zij deze dialoog faciliteert, tenzij dit naar het oordeel van het bestuur niet in het belang is van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming. Van aandeelhouders wordt op hun beurt verwacht dat zij bereid zijn een constructieve dialoog aan te gaan met de vennootschap. Indien een aandeelhouder dit buiten de context van een algemene vergadering doet, dient de aandeelhouder op verzoek van de vennootschap daarbij zijn volledige aandelenpositie bekend te maken.³⁵

Hoewel deze mogelijkheid voor aandeelhouders om in dialoog met de vennootschap te gaan zeer ruim is opgezet in de Code, wordt deze in werkelijkheid natuurlijk wel nader begrensd door de kaders die voortvloeien uit de wet en de overige bepalingen van de Code, waaronder de bepalingen die zien op de aard van de algemene vergadering en, meer specifiek, het agenderingsrecht.

Een andere begrenzing van de ruimte voor aandeelhouders om de dialoog aan te gaan, maar dan van inhoudelijke aard, kan daarnaast nog voortvloeien uit principe 4.4. Hierin is opgenomen dat ook aandeelhouders, waaronder institutionele beleggers, het belang van een strategie gericht op duurzame lange termijn waardecreatie van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming, erkennen. Het bestuur behoeft op grond van bepaling 4.2.2, als gezegd, de dialoog daarnaast niet te faciliteren wanneer dit naar het oordeel van het bestuur niet in het belang is van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming.³⁶

5. Vooruitblik

Tussen het verschijnen van de verschillende versies van de Code zat in het verleden respectievelijk vijf, acht en zes jaar.³⁷ Het is de vraag hoe lang het verschijnen van de volgende versie van de Code op zich zal laten wachten. De Commissie merkt zelf in haar slotdocument op dat de geactualiseerde Code al binnen afzienbare tijd aan herziening toe is.³⁸ De Commissie geeft daarbij een aantal duidelijke aanbevelingen ten aanzien van de onderwerpen die de nieuwe commissie kan meenemen. Opvallend is dat de Commissie expliciet benoemt dat bepaalde onderwerpen in de geactualiseerde Code onvoldoende uit de verf zijn gekomen. Ter zake van de one-tier board merkt de Commissie op dat deze onderbelicht is gebleven en dat hoofdstuk 5 van de Code nog onvoldoende recht doet aan de verschillen tussen vennootschappen met een one-tier board en een two-tier board. Naleving door one-tier vennootschappen zou gebaat zijn bij speciaal voor deze vennootschappen uitgeschreven

29 Corporate governance code 2022, art. 2.5.3, aanhef en onder iii, p. 34.

30 Corporate governance code 2022, art. 2.5.1, p. 33 en 34.

31 Corporate governance code 2022, art. 2.1.6, p. 24.

32 Corporate governance code 2022, p. 24 en 25.

33 Corporate governance code 2022, art. 2.1.6, p. 24.

34 Corporate governance code 2022, art. 2.5.4, p. 34.

35 Corporate governance code 2022, p. 47.

36 Corporate governance code 2022, p. 47.

37 De eerste versie van de Code verscheen in 2003, waarna deze in 2008 en 2016 is gewijzigd, zie <https://www.mccg.nl/de-code/geschiedenis> (laastelijk geraadpleegd op 8 februari 2023).

38 Slotdocument Commissie Van der Meer Mohr 2022, p. 6, te raadplegen via <https://www.mccg.nl/publicaties/publicaties/2022/12/20/slotdocument-commissie-van-der-meer-mohr-2022>.

best practice bepalingen, aldus de Commissie zelf. Voor Nederlandse vennootschappen met een buitenlandse notering merkt de Commissie op dat moet worden nagedacht over het spanningsveld dat zij ervaren tussen de Code en het Nederlandse vennootschapsrecht enerzijds, en de op hen van toepassing zijnde buitenlandse beursregels anderzijds.

De Commissie doet daarnaast ook een aantal aanbevelingen voor specifieke onderwerpen. Zo verdienen onder meer de stapeling van de responstijd en de wettelijke bedenktijd, de onafhankelijkheidsvereisten in best practice bepaling 2.1.8 en de niet verwerkte aanbevelingen van het rapport 'Versterking Verantwoordingsketen' (waaronder in het bijzonder het 'in-control'-statement, dat niet is verwerkt in de Code), volgens de Commissie de aandacht van de nieuwe commissie.³⁹

Ten aanzien van de best practice bepaling die ziet op de verantwoording over het beloningspraktijk binnen de vennootschap valt op dat de Commissie specifiek uitdrukking geeft aan het spanningsveld dat op dit vlak bestaat. De Commissie raadt de volgende commissie aan nogmaals naar deze bepaling te kijken, zodat het verschil tussen wat maatschappelijk verantwoord wordt geacht en wat de schragende partijen bereid zijn aan regulering af te spreken, niet te groot wordt. De Commissie wijst in dat verband specifiek op de omstandigheid dat deze bepaling – die in 2016 is geïntroduceerd – beoogde vennootschappen aan te zetten tot reflectie op- en bewustwording van de beloningsverhoudingen tussen met name bestuurders en werknemers. Zo werd onder meer van individuele bestuurders verwacht dat zij hun visie op de verticale beloningsverhoudingen zouden geven. De Commissie stelt vervolgens vast dat hier in de praktijk echter niet veel van terecht lijkt te komen, hetgeen herbezinning op deze bepaling vergt.⁴⁰

Het voorgaande illustreert dat ook een nieuwe commissie weer een uitdagende klus te wachten staat. Hoe die nieuwe commissie precies vorm gaat krijgen en wat diens opdracht zal worden is echter op dit moment nog onduidelijk. Op basis van de signalen van de Commissie in het slotdocument heeft de minister van Economische Zaken en Klimaat besloten per 1 januari 2023 geen nieuwe commissieleden te benoemen. Zij wil eerst de resultaten afwachten van een inmiddels gestarte verkenning van de wijze waarop de Code toekomstbestendig kan worden ingericht.

In de tussentijd staan ook de ontwikkelingen ter zake van deze versie van de Code niet stil: het kabinet zal naar verwachting in het eerste kwartaal van 2023 inhoudelijk reageren op de actualisatie van de Code, waarbij het tevens zal aangeven of zij de geactualiseerde Code ook wettelijk gaat verankeren.⁴¹

39 Slotdocument Commissie Van der Meer Mohr 2022, p. 7, te raadplegen via <https://www.mccg.nl/publicaties/publicaties/2022/12/20/slotdocument-commissie-van-der-meer-mohr-2022>.

40 In het Monitoring Rapport, te raadplegen via <https://www.mccg.nl/publicaties/rapporten/2022/12/20/rapport-monitoring-boekjaar-2021>, gaat de Commissie in meer detail in op de naleving van de Code in 2021.

41 Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/12/20/duurzame-lange-termijn-aanpak-centraal-in-nieuwe-corporate-governance-code> (laatstelijk geraadpleegd op 8 februari 2023).