|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **De heer D.S. Beljaarts**Ministerie van Economische ZakenPostbus 204012500 EK Den Haag |  |  |
| **De mevrouw** S.Th.M. HermansMinisterie van Klimaat en Groene GroeiPostbus 204012500 EK Den Haag  |  |  |
| **De heer E. Heinen**Ministerie van FinanciënPostbus 202012500 EE Den Haag |  |  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
| Per gewone postKopie per email: Sven Dumoulin (sven.dumoulin@debrauw.com, *VEUO*)Rients Abma (rients.abma@eumedion.nl, *Eumedion*)Marnix Holtzer (marnix.holtzer@dlapiper.com, *DLA Piper*) |  | 8 november 2024 |
|  |

|  |
| --- |
| Betreft: Medezeggenschap van werknemers en de Corporate Governance Code |
|  Excellenties, |

1. Wij schrijven namens de Stichting Multi Nationale Ondernemingsradenoverleg (“**MNO**”) om met u (en andere beoogde leden van de nieuwe commissie) van gedachten te wisselen over de vertegenwoordiging van medezeggenschap van werknemers in het overleg over de toekomstige versies van de Code. Dit doen wij vanuit het perspectief van de ondernemingsraad (niet de vakorganisaties), een partij die in onze ogen sowieso een rol dient te krijgen in deze gedachtewisseling.
2. Het MNO is een samenwerkings­ver­band van meer dan vijftig ondernemingsraden van multinationale organisaties uit diverse sectoren. Wij behartigen de belangen van ruim 635.000 werknemers in Nederland en hebben tevens verbinding met meer dan 4,3 miljoen werknemers wereldwijd.
3. Het MNO wil graag een rol krijgen bij de totstandkoming van de nieuwe tekst zodra de nieuwe Monitoring Commissie Corporate Governance Code is ingesteld. Bij dit denken heeft het MNO advies gevraagd bij en deze brief mede laten opstellen door dr. M. Holtzer, gepromoveerd op de invloed van werknemers op de strategie van de vennootschap.[[1]](#footnote-2)
4. Ter toelichting stellen wij in deze brief het volgende aan de orde: a) de rol van de medezeggenschap in de Code, b) de impact van nieuwe ESG-wetgeving op de rol van de ondernemingsraad, en c) overige relevante recente ontwikkelingen.
5. ***Rol medezeggenschap in de Code***
6. Bij de bepaling van de strategie voor duurzame-langetermijnwaardecreatie dient het bestuur belangen van stakeholders in aanmerking te nemen en zorgvuldig te wegen. Werknemers worden hierbij expliciet als stakeholders erkend.[[2]](#footnote-3) De belangen van werknemers in grote vennootschappen, die voornamelijk onder de reikwijdte van de Code vallen, worden vertegenwoordigd door het medezeggenschapsorgaan van de onderneming volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR) die al voor de invoering van de Code bestond. Desondanks behoren ondernemingsraden niet tot de schragende partijen die geconsulteerd worden bij de evaluaties en wijzigingen van de Code.
7. De WOR voorziet al decennialang in de inspraak en medezeggenschap van werknemers binnen ondernemingen. Ondanks dat de ondernemingsraad niet expliciet is benoemd in de Code, is de Code ontwikkeld met een bestaand en goed functionerend systeem van medezeggenschap. Dit maakt het des te logischer dat in toekomstige revisies van de Code de rol van de ondernemingsraad wordt erkend.
8. Het MNO is van mening dat de medezeggenschap een expliciete rol zou moeten krijgen bij het opstellen, vaststellen en implementeren van de visie op duurzame-langetermijnwaardecreatie. Deze opvatting heeft het MNO al eens gedeeld met de Monitoring Commissie Corporate Governance Code in reactie op de herzieningsvoorstellen van de Code voor de herziening in 2022 en is door de vaststelling van met name de Corporate Sustainability Due Diligence Directive ("**CSDDD**") enorm in belang toegenomen (zie hierna).[[3]](#footnote-4)
9. Toch worden werknemers enkel via de vakbonden vertegenwoordigd bij de ontwikkeling van de Code. Dit leidt tot een weinig gebalanceerde positie, omdat vakbonden een externe positie hebben; zij vertegenwoordigen het collectieve belang van buiten de onderneming en richten zich voornamelijk op primaire arbeidsvoorwaarden. De ondernemingsraad, daarentegen, werkt vanuit een interne positie en beschikt over directe kennis van en ervaring op de werkvloer, wat hem beter geschikt maakt om mee te denken over onderwerpen die verder gaan dan arbeidsvoorwaarden, zoals duurzame-langetermijnwaardecreatie en arbeidsomstandigheden.
10. Bovendien neemt het aantal vakbondsleden af, wat betekent dat een steeds groter deel van de werknemers geen directe vertegenwoordiging heeft in het proces van de ontwikkeling van de Code. De ondernemingsraad vertegenwoordigt wel alle werknemers binnen de onderneming, ongeacht hun lidmaatschap van een vakbond, en zorgt zo voor een bredere en meer inclusieve vertegenwoordiging.
11. Overigens betekent dit niet dat het MNO de vakorganisaties onbelangrijk vindt of op dit punt buiten spel zou willen zetten, integendeel. Uit de praktijk van verschillende Nederlandse multinationale ondernemingen zijn goede voorbeelden bekend waarin ondernemer, ondernemingsraad en vakbonden samenwerken om het ESG-beleid vorm te geven. De Code zou een impuls kunnen gaan vormen om meer van dit soort voorbeelden te creëren.
12. Van belang is ook de wettelijke taakomschrijving van de ondernemingsraad. Deze wordt namelijk mede ingesteld in het belang van het goed functioneren van de onderneming (art. 2 WOR). De ondernemingsraad heeft een dualistische taakstelling: hij richt zich zowel op de belangen van werknemers als op die van de onderneming.[[4]](#footnote-5) Illustratief hierbij is de beschikking van de Ondernemingskamer in de Estro-zaak.[[5]](#footnote-6) De Ondernemingskamer bevestigt in deze zaak dat medezeggenschap bijdraagt aan goed ondernemingsbestuur, door tegenspraak en reflectie op de besluitvorming te leveren.[[6]](#footnote-7)
13. Een vakbond heeft deze dualistische benadering niet: zij dienen enkel het belang van de werknemers, primair hun leden.
14. Het MNO sluit zich daarom aan bij de in de literatuur uitgesproken opvatting dat het dualistische karakter juist de ondernemingsraad een goede partij maakt om de doelstelling van de Code om duurzame-langetermijnwaardecreatie te bevorderen.[[7]](#footnote-8) Die bevordering moet plaatsvinden binnen de driehoek die bestaat uit bestuur, Raad van Commissarissen en ondernemingsraad.
15. Belangrijke doelstellingen als duurzame-langetermijnwaardecreatie en diversiteit & inclusie in de onderneming zouden in overleg met de ondernemingsraad moeten worden vastgesteld. De ondernemingsraad is als vertegenwoordiger van de stakeholder personeel en onderneming een belangrijke deskundige. Ondernemingsraden zouden daarom (samen met de vakbonden) actiever betrokken moeten worden bij de bepaling van de richting waarin ondernemingen zich volgens de Code moeten ontwikkelen.[[8]](#footnote-9)
16. ***Impact nieuwe ESG-wetgeving op rol ondernemingsraad: de CSDDD***
17. De grotere betrokkenheid van de ondernemingsraad vloeit voort uit de nieuwe ESG-wetgeving, zoals de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) en de CSDDD. Bij het vaststellen van ESG-beleid moet rekening worden gehouden met de werknemers als stakeholder. De ondernemingsraad heeft een adviesrecht bij het nemen van belangrijke maatregelen in verband met de zorg van de onderneming voor het milieu, waaronder het treffen of wijzigen van een beleidsmatige, organisatorische en administratieve voorziening met betrekking tot het milieu (artikel 25 lid 1 onderdeel l WOR).
18. De CSRD schrijft voor dat het management van de onderneming de werknemersvertegenwoordiging dient te informeren op het passende niveau en bespreekt met de werknemersvertegenwoordiging de relevante informatie en de manier waarop duurzaamheidsinformatie wordt verkregen en geverifieerd. Het standpunt van de werknemersvertegenwoordiging moet meegedeeld worden aan de betrokken bestuurs-, leidinggevende of toezichthoudende organen. De rapportageverplichtingen uit de CSRD en de European Sustainability Reporting Standards (ESRS) vergroten de rol van de ondernemingsraad bij de ESG-verplichtingen van de onderneming.[[9]](#footnote-10) Enerzijds moet er worden gerapporteerd over de ondernemingsraad (rapportage-eisen S1-1 en S1-8); anderzijds kan de ondernemingsraad een rol spelen bij het implementeren van de rapportagevereisten.
19. Zoals vermeld is nu de CSDDD vastgesteld. Op grond hiervan moeten Nederlandse vennootschappen die aan de criteria voldoen een due-diligencebeleid opstellen om de negatieve effecten van hun bedrijfsactiviteiten op mensenrechten, milieu en goed ondernemingsbestuur te identificeren, te voorkomen of te beperken en uiteindelijk te beëindigen. Daarnaast moeten zij een klimaattransitieplan opstellen om de doelstellingen uit het Klimaatakkoord van Parijs te bereiken. De richtlijn bepaalt dat bedrijven passende maatregelen moeten nemen om ervoor te zorgen dat werknemers en hun vertegenwoordigers worden geraadpleegd over kwesties die verband houden met due-diligence.
20. Deze consultatie moet integraal deel uitmaken van het proces van het integreren van due-diligence in het bedrijfsbeleid en de risicobeheerssystemen.
21. Daarnaast vereist de richtlijn dat ondernemingen consultaties met stakeholders moeten houden tijdens verschillende fasen van het due-diligenceproces, zoals het verzamelen van informatie over werkelijke of potentiële nadelige gevolgen, het ontwikkelen van preventie- en corrigerende actieplannen, beslissingen met betrekking tot het beëindigen of opschorten van zakelijke relaties, het nemen van maatregelen om nadelige gevolgen te herstellen, en het ontwikkelen van kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren voor monitoring.
22. In onze ogen bestaat daarom geen twijfel dat de betrokkenheid van de ondernemingsraad bij het ESG-beleid in de nabije toekomst groter zal worden.
23. ***Overige relevante recente ontwikkelingen***
24. Bij de ontwikkeling van ESG-beleid zal mogelijk steeds vaker een ESG-commissie worden ingesteld bij de raad van commissarissen. Daarnaast zal een dergelijke ESG-commissie steeds vaker ook binnen de ondernemingsraad zelf worden ingesteld. Gezien het versterkt aanbevelingsrecht van de ondernemingsraad bij structuurvennootschappen, ligt het voor de hand dat de ondernemingsraad ook deelneemt aan de besprekingen hierover die in het kader van de Code plaatsvinden.
25. Tenslotte kunnen werknemers de dialoog openen of zelfs druk uitoefenen op de onderneming over maatschappelijke kwesties, zoals klimaatverandering, mensenrechten en ethisch bestuur.
26. Omdat personeelsbelangen niet altijd eenduidig zullen zijn en mogelijk ook conflicterend, kan de ondernemingsraad een cruciale rol spelen als vertegenwoordiger van werknemers­belangen en adviseur van de ondernemer.[[10]](#footnote-11)
27. ***Conclusie***
28. De Code kan niet voorbijgaan aan recente wetgevingsontwikkelingen en de rol van de ondernemingsraad. Daarom zou meer aandacht mogen zijn voor medezeggenschap in de Code, specifiek over zijn rol in de stakeholdersdialoog. De veranderende rol van de ondernemingsraad, mede bepaald door nieuwe ESG-wetgeving, geeft directe aanleiding voor zijn betrokkenheid als klankbord van de ondernemer bij de bepaling van duurzame-langetermijnwaardecreatie.
29. De ondernemingsraad zou als gesprekpartner moeten worden gezien bij de ontwikkeling van de Code en het MNO is bij uitstek de beste partij om namens de ondernemingsraden aan tafel te schuiven.
30. Daarom spreken we graag over de mogelijkheden voor de Stichting MNO om betrokken te raken bij de toekomstige vormgeving van de Code. Nu er nog geen nieuwe Commissie bestaat, hopen wij hierover met u of uw vertegenwoordigers te spreken en wij zien uit naar uw reactie.

|  |
| --- |
| Hoogachtend, |
|  |  |
| Annelie Bijpost Voorzitter MNOT: +31610867631 voorzitter@stichting-mno.nl Image |  |

1. Marnix Holtzer is advocaat bij DLA Piper, waar hij hoofd is van de Litigation & Regulatory praktijk. Hij promoveerde aan de Rijksuniversiteit Groningen op het proefschrift “De invloed van werknemers op de strategie van de vennootschap” (Instituut voor Ondernemingsrecht, nr. 95, Deventer: Kluwer 2014). [↑](#footnote-ref-2)
2. Toelichting principe 1.1 van de Code. [↑](#footnote-ref-3)
3. Reactie Stichting MNO op wijzigingsvoorstellen Corporate Governance Code 2022. [↑](#footnote-ref-4)
4. M. Holtzer *De invloed van werknemers op de strategie van de vennootschap* (Instituut voor Ondernemingsrecht, nr. 95), Deventer: Kluwer 2014, p. 9. [↑](#footnote-ref-5)
5. Gerechtshof Amsterdam (OK) 17 mei 2023, ECLI:NL: GHAMS:2023:1119. [↑](#footnote-ref-6)
6. Idem, r.o. 3.8.7. [↑](#footnote-ref-7)
7. D. Schwartz stelt dat in aanvulling op de wettelijke rechten van de ondernemingsraad meer aandacht mag zijn voor medezeggenschap in de Code, “juist omdat de rol van de ondernemingsraad zo goed aansluit bij de doelstellingen ervan. De ondernemingsraad zou meer als gesprekpartner kunnen en moeten worden gezien bij de uitvoering van de Code, waar in sommige gevallen enkel gekeken wordt naar de rol van de RvC.”, in: ‘De nieuwe Corporate Governance Code en de rol voor medezeggenschap: nog een wereld te winnen’, *TAC* 2023 nr. 3, p. 106. [↑](#footnote-ref-8)
8. R. Goodijk benadrukt in 1998 al dat “Via medezeggenschap kunnen ook de werknemers(vertegenwoordigers) hun overlegpartners aanspreken op de externe effekten van het ondernemingsbeleid, en de maatschappelijke verantwoordelijkheid mede gestalte geven. Ondernemingsraden zouden – samen met vakbonden – veel actiever moeten meedoen in het uitzetten van de richting waarin ondernemingen zich dienen te ontwikkelen […]”, in: *Corporate governance en medezeggenschap*, Assen: Van Gorcum 1998, p. 84. D. Schwartz meent dat “[d]e ondernemingsraad zou meer als gesprekspartner kunnen en moeten worden gezien bij de uitvoering van de Code […]”, in: ‘De nieuwe Corporate Governance Code en de rol voor medezeggenschap: nog een wereld te winnen’, *TAC* 2023 nr. 3, p. 110. [↑](#footnote-ref-9)
9. R. de Jager & W. Peters lichten toe dat de ondernemingsraad, gelet op artikel 23 WOR, punten betreffende bijvoorbeeld diversiteit zowel in als buiten de overlegvergadering onder de aandacht van de ondernemer kan brengen, een stimulerende taak op grond van artikel 28 WOR heeft over een aantal onderwerpen waarover gerapporteerd moet worden, en indien de rapportagestandaarden aanleiding vormen om beleid vast te stellen, te wijzigen of in te trekken, het mogelijk is dat de ondernemingsraad in een dergelijk geval een instemmingsrecht heeft op grond van artikel 27 WOR. Zo schrijft rapportage-eis S1-13 voor om te rapporteren over de mate waarin werknemers opleiding en ontwikkeling aangeboden krijgen, een onderwerp waarover de ondernemingsraad een instemmingsrecht heeft, in: ‘Het spreekrecht van de ondernemingsraad bij beurs-NV’s: een roepende in een vennootschapsrechtelijke woestijn?’, *Ondernemingsrecht* 2023/59, paragraaf 4.3. [↑](#footnote-ref-10)
10. J.M. van Slooten wijst erop dat de ondernemingsraad een goed klankbord kan zijn voor de ondernemer, maar benadrukt ook de risico's en verantwoordelijkheden die gepaard gaan met bijvoorbeeld het innemen van een publieke stellingname. Hij stelt dat de werkgever bij twijfel over het draagvlak onder het personeel zich beter neutraal kan opstellen om arbeidsrechtelijke risico's te vermijden, in: ‘Is (iedere) Mickey pro-gay?’, *Ondernemingsrecht* 2024/07. [↑](#footnote-ref-11)