

Vergaderjaar 2009–2010

**31 083**

## **Corporate governance, hedgefondsen en private equity**

**Nr. 36**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 9 december 2009

#### **Inleiding**

Tijdens de Algemene Politieke Beschouwingen op donderdag 17 september jl. is naar aanleiding van een vraag van het lid Hamer (PvdA) een brief toegezegd betreffende de positie van werknemers en commissarissen (Handelingen der Kamer II, vergaderjaar 2009–2010, nr. 3, blz. 198). Aangezien de positie van werknemers noch die van commissarissen op zichzelf kan worden gezien, refereer ik in deze brief tevens aan de relatie met andere belanghebbenden binnen de onderneming (bestuurders en aandeelhouders). De context van de vraag betreft immers de positie van werknemers en commissarissen in het corporate governance stelsel. Door middel van deze brief, die ik u mede namens de ministers van Justitie, Financiën en Economische Zaken aanbied, voldoe ik graag aan deze toezegging.

#### *Indeling van de brief*

Eerst wordt beknopt de verhouding tussen de verschillende belanghebbenden, met name de werknemers en de raad van commissarissen, in het Nederlandse corporate governance stelsel geschetst. Vervolgens wordt specifiek aandacht besteed aan de positie van werknemers in Nederlandse ondernemingen. Hierbij komt ook de relatie tussen de werknemers en het bestuur van de onderneming of het concern aan de orde. Daarna wordt de positie van de raad van commissarissen en de relatie tussen werknemers en de commissarissen behandeld. Ook ga ik in op de relatie tussen werknemers en aandeelhouders. Ten slotte ga ik in op de vraag of behoefte is aan een hernieuwd evenwicht in het corporate governance stelsel en sluit ik af met een conclusie.

## **Werknemers en commissarissen in het Nederlandse corporate governance stelsel**

Inleidend merk ik op dat de onderhavige brief een beschrijving geeft van de huidige positie van werknemers en commissarissen in het Nederlandse corporate governance stelsel betreft. Op de dagelijkse praktijk van de medezeggenschap en het functioneren van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) kom ik terug in de toegezegde nota over de stand van zaken van de medezeggenschap.<sup>1</sup> Deze nota zal u binnenkort worden aangeboden.

### *Het ontstaan van de Structuurwet en de eerste commissie corporate governance*

Het bewerkstelligen van (goed) ondernemingsbestuur, ofwel corporate governance, is van belang voor alle bij de onderneming betrokken partijen. Corporate governance betreft met name de verhouding tussen het bestuur, de raad van commissarissen en de (algemene vergadering van) aandeelhouders. Daarnaast zijn er uiteraard meer partijen betrokken bij de vennootschap, waaronder de werknemers. Het zoeken van een evenwicht in het Nederlandse corporate governance stelsel is een voortdurend proces.

In 1964 heeft de commissie Verdam een rapport uitgebracht over de herziening van het ondernemingsrecht. Dit leidde tot twee adviezen van de SER<sup>2</sup> en uiteindelijk tot de Structuurwet in 1971. Deze wet was zowel voor de positie van werknemers als die van de raad van commissarissen van groot belang. De structuurwet schreef voor dat grotere BV's en NV's een raad van commissarissen moesten instellen, die toezicht zou houden op het bestuur van de onderneming. De ondernemingsraad kreeg invloed op de samenstelling van de raad van commissarissen.

In 1996 is, na enige kritiek op het structuurregime en op het functioneren van het bestuur en de raad van commissarissen, de eerste commissie corporate governance ingesteld onder voorzitterschap van de heer Peters. De commissie kreeg tot taak te onderzoeken of het toenmalige evenwicht tussen belanghebbenden binnen beursvennootschappen toereikend was. De commissie meende dat het evenwicht voor verbetering vatbaar was en deed in dat kader veertig aanbevelingen. Een deel van deze aanbevelingen was gericht op de rol van de raad van commissarissen. De naleving van de aanbevelingen was vrijwillig.

### *De Nederlandse Corporate Governance Code en samenhangende wettelijke maatregelen*

Aan het begin van deze eeuw bleek dat het toezicht binnen beursvennootschappen toch voor verbetering vatbaar was. Het beeld van de raad van commissarissen was dat van een «old boys network». Er ontstond behoefte aan «countervailing powers». Tegen die achtergrond heeft de Commissie Tabaksblat in 2003 de eerste Nederlandse Corporate Governance Code (hierna: Code) voor beursvennootschappen vastgesteld. De Code gaat uit van het in Nederland gehanteerde uitgangspunt dat de vennootschap een lange termijn samenwerkingsverband is van diverse bij de vennootschap betrokken partijen. Het betreft werknemers, aandeelhouders en andere kapitaalverschaffers, klanten, toeleveranciers, de overheid en maatschappelijke groeperingen. Het bestuur en de raad van commissarissen zijn verantwoordelijk voor de afweging van de belangen van al deze stakeholders, doorgaans gericht op de continuïteit van de onderneming en het creëren van aandeelhouderswaarde op de lange termijn. Naast de in 2003 vastgestelde Code zijn omvangrijke wettelijke maatregelen doorgevoerd. Voor de positie van werknemers en commissarissen is met name van belang de wijziging van de Structuurwet in 2004. In het

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2006–2007, 29 818, nr. 30.

<sup>2</sup> SER-advies inzake uitbreiding bevoegdheden ondernemingsraden (1968/13) en SER-advies inzake de herziening van het ondernemingsrecht (1969/14).

kader van de «countervailing powers» werden de bevoegdheden van de ondernemingsraad in structuurvennootschappen uitgebreid. Bovendien werden meer bevoegdheden toegekend aan aandeelhouders. Zij kregen bijvoorbeeld het recht om commissarissen te benoemen, om belangrijke bestuursbeslissingen goed te keuren en om het bezoldigingsbeleid ten aanzien van bestuurders goed te keuren.

De mate van naleving van de Code is gemonitord door de Monitoring Commissie Corporate Governance Code, onder leiding van de heer Frijns. De Commissie Frijns heeft enkele aanbevelingen gedaan aan de wetgever. Zo is een wetsvoorstel ingediend dat het corporate governance systeem in Nederland beoogt te versterken.<sup>1</sup> De verhouding tussen de verschillende belanghebbenden binnen het corporate governance stelsel is dus dynamisch van aard. De rapporten van de Commissie Frijns en enkele praktijkontwikkelingen leidden op verzoek van belangenorganisaties<sup>2</sup> tot een aanpassing van de Code in 2008 (hierna: aangepaste Code). Het kabinet heeft haar waardering over de aangepaste Code uitgesproken. Een nieuwe monitoring commissie, onder leiding van de heer Streppel, zal de komende jaren over de naleving hiervan rapporteren.

In de discussie over corporate governance en in de Code staat de verhouding tussen bestuur, raad van commissarissen en algemene vergadering centraal. Daarnaast zijn er uiteraard meer partijen betrokken bij de vennootschap, waaronder de werknemers.

### **De positie van werknemers**

Werknemers zijn, zoals hierboven reeds opgemerkt, belangrijke belanghebbenden in de onderneming. Zij kunnen invloed uitoefenen op besluiten die worden genomen in de onderneming of de vennootschap via de ondernemingsraad (OR). Daarnaast kunnen werknemers worden vertegenwoordigd door een vakbond. Volgens de WOR dient een ondernemer wanneer er ten minste vijftig personen werkzaam zijn een OR in te stellen «in het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen». De OR heeft een tweeledige taak (artikel 2 WOR). Enerzijds is hij overlegpartner van de ondernemer, waarbij hij meedenkt bij besluitvorming. Anderzijds is de OR vertegenwoordiger van de werknemers en kan daarbij als belangenbehartiger optreden. De OR kan dus invloed uitoefenen op besluiten die in de onderneming worden genomen. De Nederlandse medezeggenschapsregelingen zijn, met name in vergelijking tot een aantal omliggende landen, substantieel.

#### *De bevoegdheden van werknemers op grond van de WOR*

Op grond van de WOR heeft de OR informatie-, initiatief-, advies- en instemmingsrechten. De rechten van de OR kunnen worden uitgebreid door middel van een ondernemingsovereenkomst tussen de OR en het bestuur. In de WOR is geregeld dat de medezeggenschapsstructuur afgestemd kan worden op de structuur van de organisatie. Zo kan in concerns gekozen worden voor instelling van een groepsondernemingsraad of een centrale ondernemingsraad, waarbij de bevoegdheidsverdeling tussen de verschillende ondernemingsraden wettelijk is voorgeschreven.

#### *Informatierecht*

Op grond van artikel 31 WOR dient de ondernemer desgevraagd aan de OR tijdig alle inlichtingen en gegevens te verstrekken die deze voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijze nodig heeft. Daarnaast kent de WOR enkele artikelen die de ondernemer verplichten om uit eigen beweging, dus zonder dat de OR daarom hoeft te vragen, bepaalde informatie

<sup>1</sup> Wetsvoorstel tot wijziging van de Wet op het financieel toezicht, de Wet giraal effectenverkeer en het Burgerlijk Wetboek naar aanleiding van het advies van de Monitoring Commissie Corporate Governance Code van 30 mei 2007 (32 014).

<sup>2</sup> Christelijk Nationaal Vakverbond, Eumedion, de Federatie Nederlandse Vakbeweging, het Nederlands Centrum voor Directeuren en Commissarissen, NYSE Euronext, de Vereniging van Effectenbezitters, de Vereniging van Effecten Uitgevende Ondernemingen en de Vereniging VNO-NCW.

te verstrekken. Een voorbeeld hiervan is informatie over de beloningsverhoudingen, inclusief de beloning van bestuurders en commissarissen.<sup>1</sup>

#### *Initiatiefrecht*

In overlegvergaderingen tussen OR en ondernemer kunnen beide partijen alle aangelegenheden die de onderneming betreffen aan de orde stellen (artikel 23 WOR). Ook buiten de overlegvergadering heeft de OR het recht om schriftelijk initiatiefvoorstellen te doen. De OR dient dan zijn voorstel met een toelichting voor te leggen aan de ondernemer. Vervolgens moet over het voorstel minimaal eenmaal worden overlegd. Na het overleg moet de ondernemer gemotiveerd meedelen of en in hoeverre hij overeenkomstig het voorstel van de OR zal besluiten. Door dit initiatiefrecht kan de OR onderwerpen op de agenda zetten.

#### *Adviesrecht*

De OR heeft een adviesrecht over vrijwel alle strategische besluiten, waaronder fusies, overnames, reorganisaties, investeringen en het aantrekken of verstrekken van kredieten (artikel 25 WOR). Het dient te gaan om een voorgenomen belangrijk besluit. Wanneer er bijzondere bedrijfsorganisatorische of financieel-economische gevolgen zijn (beoogd), wordt een besluit al snel «belangrijk». Daarnaast zijn uiteraard de gevolgen voor het personeel(sbeleid) een belangrijke factor. Het advies moet op een zodanig tijdstip worden gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. Wanneer het besluit van de ondernemer afwijkt van het advies van de OR, moet de ondernemer de uitvoering van zijn besluit een maand opschorten. In die maand kan de OR beroep instellen tegen het besluit bij de Ondernemingskamer. Als deze oordeelt dat de ondernemer niet in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen, kan hij voorzieningen treffen zoals een verbod op uitvoering en eventueel het terugdraaien van uitvoeringshandelingen.

#### *Instemmingsrecht*

Wanneer het gaat om besluiten die betrekking hebben op de vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het terrein van het sociale beleid in de onderneming, heeft de OR een instemmingsrecht (artikel 27 WOR). Als de ondernemer een dergelijk besluit neemt zonder de instemming van de OR, is het besluit in beginsel nietig.

#### *Bevoegdheden van vakbonden bij fusies en overnames*

Wanneer sprake is van een fusie of overname, en de OR dus een adviesrecht heeft, dienen bovendien de vakbonden op grond van het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 te worden geïnformeerd en geconsulteerd. Dit moet – logischerwijs – gebeuren vóórdat partijen overeenstemming over de fusie hebben bereikt. Het doel van de Fusiegedragsregels is de bescherming van de belangen van werknemers in geval van een (voorgenomen) fusie.

#### *Enquêterecht*

Vakbonden hebben bovendien toegang tot het enquêterecht (artikel 2:347 BW). Wanneer sprake is van gegronde redenen om aan een juist beleid te twifelen kunnen zij een verzoek indienen bij de Ondernemingskamer om een onderzoek in te stellen naar het beleid en de gang van zaken in de vennootschap. Indien wanbeleid wordt vastgesteld kan de Ondernemingskamer vergaande voorzieningen treffen, zoals vernietiging van een besluit of schorsing, ontslag of tijdelijke aanstelling van bestuurders of commis-

---

<sup>1</sup> Ook wel bekend als de Wet Harrewijn, artikel 31d WOR.

sarissen. Voordat een vakbond een enquêteprocedure start, dient zij de OR hiervan op de hoogte te stellen en in de gelegenheid te stellen schriftelijk van zijn mening blijk te geven. Desgewenst kan de OR zich voegen in de procedure. Ook kan de OR zelf het enquêterecht contractueel toegekend krijgen (artikel 2:346 aanhef en onder c BW). Er zijn meerdere voorbeelden bekend waarin een OR (of een personeelsvertegenwoordiging) op deze manier gebruik heeft gemaakt van het enquêterecht.

In 2007 kondigde de minister van Justitie een herbezinning op de geschillenbeslechting in de onderneming aan (Kamerstukken II 2007–2008, 29 752, nr. 5). In dit kader is eind oktober op de website van het ministerie van Justitie een consultatiedocument openbaar gemaakt dat strekt tot herziening van het enquêterecht. In het consultatiedocument is onder meer voorgesteld te bepalen dat de rechtspersoon zelf kan vragen om een enquête. Dit betekent dat het bestuur van de vennootschap een beroep op de Ondernemingskamer kan doen indien bijvoorbeeld sprake is van een patstelling tussen het bestuur en de algemene vergadering. De OR dient in kennis te worden gesteld van het voornemen een enquêteprocedure te starten. Daardoor kan hij overwegen zich te voegen in de procedure. Dit kan bijvoorbeeld voorkomen wanneer het bestuur een verzoek van de algemene vergadering niet wil opvolgen omdat dit tot een aanzienlijk verlies van werkgelegenheid zou leiden. Dan kan een enquêteprocedure ook van groot belang zijn voor werknemers.

#### *Relatie tussen OR en het bestuur*

Uit het voorgaande blijkt dat het bestuur van de onderneming waar de OR is ingesteld in de regel de gesprekspartner is van de OR. Wanneer de onderneming deel uit maakt van een concern is er vaak een centrale ondernemingsraad (COR) ingesteld. De concernleiding is de gesprekspartner van de COR wanneer het gaat over aangelegenheden die van belang zijn voor het hele concern. Door de structuur van de WOR vindt er een continue dialoog plaats tussen de OR en het bestuur. Naast bovenstaande omvangrijke en invloedrijke medezeggenschapsrechten uit de WOR kan de OR rechten ontlenuen aan bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek (BW). Deze bepalingen bewerkstelligen een relatie tussen de OR en de raad van commissarissen en tussen de OR en de algemene vergadering. In de volgende twee paragrafen wordt mede op deze verhouding ingegaan.

### **De positie van de raad van commissarissen en de relatie met de ondernemingsraad**

#### *De taak van de raad van commissarissen*

De taak van de raad van commissarissen is het houden van toezicht op het bestuur en de algemene gang van zaken in de vennootschap en de met haar verbonden onderneming. Daarnaast staat de raad van commissarissen het bestuur van de vennootschap met raad terzijde (artikel 2:140 BW). De wet bepaalt dat de raad van commissarissen zich, evenals het bestuur, bij de uitvoering van zijn taak dient te richten naar het belang van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming. De aangepaste Code bepaalt voor beursvennootschappen dat de raad van commissarissen bij de vervulling van zijn taak de relevante maatschappelijke belangen van ondernemen dient te betrekken (Principe III.1). Tot die belangen behoren vanzelfsprekend ook de belangen van de werknemers. De aangepaste Code bepaalt voorts dat de raad van commissarissen kritisch moet opereren (Principe III.2).

De toezichthoudende en adviserende taak van de raad van commissarissen is op een aantal plaatsen in de wet nader uitgewerkt. Zo heeft de

raad van commissarissen de bevoegdheid om bestuurders te schorsen (artikel 2:147/257 BW) en in het geval van een structuurvennootschap ook de bevoegdheid om bestuurders te benoemen en te ontslaan (artikel 2:162/272 BW). Van schorsing of ontslag zal onder andere sprake kunnen zijn als de bestuurders zich niet richten naar het belang van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming.

De toezichthoudende taak behelst het waken over het functioneren, de kwaliteit en de continuïteit van het bestuur. De raad van commissarissen houdt toezicht op de algemene lijn van het te voeren beleid. Dit betreft in ieder geval toezicht op belangrijke bestuursbesluiten zoals fusies en overnames, bedrijfssluitingen en het nemen of afstoten van belangrijke deelnemingen. Deze bestuursbesluiten dienen dan ook door de raad van commissarissen te worden goedgekeurd (artikel 2:164/274 BW). Het gaat daarbij om besluiten die in de regel diep ingrijpen in de structuur of het voortbestaan van de vennootschap of de door haar gedreven onderneming en om die reden belangrijke gevolgen kunnen hebben voor bijvoorbeeld de werknemers.

Als gevolg van de huidige economische tegenwind zien veel ondernemingen zich gedwongen tot herstructureringsoperaties. Deze kunnen gepaard gaan met een verlies van arbeidsplaatsen. Een besluit tot herstructurering kan dus ingrijpende gevolgen hebben voor de werknemers. In zulke gevallen mag van commissarissen worden verwacht dat zij scherp toezicht houden en frequent vergaderen, zowel onderling als met het bestuur (Hoge Raad 8 april 2005, JOR 2005/119 (Laurus)). Dit alles heeft als doel te waarborgen dat de belangen van alle bij de onderneming betrokkenen worden gerespecteerd. Bij herstructureringsoperaties is dit in het bijzonder van belang voor werknemers.

#### *De relatie tussen de OR en de raad van commissarissen*

Op basis van de structuurregeling heeft de OR invloed op de samenstelling van de raad van commissarissen in grote BV's en NV's. De OR is betrokken bij het opstellen van de profielschets voor de raad van commissarissen (artikel 2:158/268 lid 3 BW). Commissarissen worden benoemd door de algemene vergadering op voordracht van de raad van commissarissen. De OR heeft het recht personen voor die voordracht aan te bevelen. Voor een derde van het aantal leden van de raad van commissarissen heeft de OR een versterkt aanbevelingsrecht (artikel 2:158/268 lid 5 en 6 BW). Dit betekent dat de aanbeveling in beginsel moet worden overgenomen en moet worden voorgelegd aan de algemene vergadering. De taak van een commissaris die wordt benoemd op voordracht van de OR verschilt niet van die van de overige commissarissen. De betreffende commissaris dient zonder last of ruggespraak te functioneren en dient zich dus te richten op het belang van de vennootschap als geheel. Bij collectief ontslag van de raad van commissarissen moet de OR eerst in de gelegenheid worden gesteld hierover een standpunt op te stellen. De OR kan zijn standpunt toelichten in de algemene vergadering (artikel 2:161a lid 2 BW).

#### **De relatie tussen de ondernemingsraad en de (algemene vergadering van) aandeelhouders**

Het bestuur en de raad van commissarissen moeten beide verantwoording afleggen over hun taakvervulling aan de algemene vergadering. De algemene vergadering heeft bij een aantal onderwerpen de uiteindelijke beslissingsbevoegdheid. Te noemen is het goedkeuren van besluiten van het bestuur van een NV omtrent een belangrijke verandering van de identiteit of het karakter van de vennootschap of de onderneming (artikel 2:107a BW).

In februari van dit jaar is door de minister van Justitie en mijzelf een wets-

voorstel ingediend dat een «spreekrecht» voor ondernemingsraden introduceert bij besluiten van de algemene vergadering tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid, de goedkeuring van belangrijke bestuursbesluiten en besluiten tot benoeming, schorsing en ontslag van bestuurders en commissarissen (Kamerstukken II 2008–2009, 31 877). Op grond van het wetsvoorstel krijgt de OR het recht een standpunt op te stellen over de betreffende besluiten en zijn standpunt in de algemene vergadering toe te lichten. Een dergelijk recht maakt het voor de OR mogelijk om invloed uit te oefenen op het hoogste besluitvormingsniveau in de organisatie: de algemene vergadering. Tegelijkertijd zorgt het ervoor dat aandeelhouders over alle relevante informatie beschikken, waaronder de opinie van de werknemers, om een goed afgewogen besluit te kunnen nemen. Dit is van belang omdat de betreffende besluiten de positie van werknemers direct kunnen raken. Een goed gebruik van het spreekrecht kan de dialoog tussen de verschillende belanghebbenden in de onderneming ten goede komen.

### **Een hernieuwd evenwicht?**

Het kabinet heeft zich de vraag gesteld of het beoogde evenwicht in het Nederlandse systeem van corporate governance wel in alle opzichten gerealiseerd wordt. Sinds de totstandkoming van de Code hebben aandeelhouders zich namelijk actiever opgesteld en meer gebruik gemaakt van hun rechten. Dit is op zichzelf gezien vanuit het oogpunt van «checks en balances» geen onwenselijke ontwikkeling. Wel heeft het kabinet diverse maatregelen genomen en in voorbereiding die tot een betere corporate governance kunnen leiden. Bovendien heeft de SER verkend of de positie van werknemers versterking behoeft.

#### *Het SER-advies Evenwichtig Ondernemingsbestuur*

Mede op basis van notities van Winter en Van het Kaar heeft de SER eensluidend geconcludeerd dat voor een fundamentele herziening van de Nederlandse medezeggenschapsregelingen thans geen aanleiding bestaat (SER-advies Evenwichtig Ondernemingsbestuur, 2008/01). De bestaande medezeggenschapsregelingen zijn substantieel. Zij vormen op zichzelf doorgaans al een enorme prikkel voor de ondernemer om rekening te houden met het werknemersbelang. Waar dat niet het geval is kunnen OR en vakbonden naar de Ondernemingskamer stappen. Ook wanneer een aandeelhouder beoogt zijn belang te laten prevaleren boven dat van de onderneming en haar werknemers bieden Nederlandse medezeggenschapsregelingen volgens Winter en Van het Kaar aanmerkelijk meer bescherming aan de positie van werknemers dan elders. Wel hebben zij beiden gewezen op mogelijke onderbenutting van bevoegdheden door zowel ondernemingsraden als door vakbonden.

#### *Onderzoek naar onderbenutting*

Naar aanleiding van het advies van de SER is in opdracht van mijn ministerie onderzoek gedaan naar de mogelijke onderbenutting van bevoegdheden door de OR.<sup>1</sup> Hieruit bleek dat niet van alle wettelijke mogelijkheden evenveel gebruik wordt gemaakt. Dat houdt echter nog niet direct in dat deze bevoegdheden onderbenut worden. Wanneer een bevoegdheid bewust niet gebruikt wordt, kan hiervoor een aannemelijke verklaring zijn. Bijvoorbeeld dat er een goed alternatief voorhanden is of dat een bevoegdheid een preventieve werking heeft. Wanneer een bevoegdheid onbewust niet gebruikt wordt, is sprake van onderbenutting. Dit is bijvoorbeeld het geval als ondernemingsraden onvoldoende op de hoogte zijn van die bevoegdheid, zoals bij het gebruik van de ondernemingsovereenkomst en de halfjaarlijkse bespreking van de algemene gang van zaken in

---

<sup>1</sup> R. Goodijk, H. van Ees en P. van Beurden (2009), Gebruik, niet-gebruik of onderbenutting, Den Haag: SZW (Werkdocument). Bijlage bij Kamerstukken II 2008/09, 31 700 XV, nr. 75

de onderneming. Een betere benutting van OR-bevoegdheden kan volgens het onderzoek vooral worden bereikt door een meer pro-actieve opstelling van de OR.

### **Conclusie**

De positie van werknemers en die van de raad van commissarissen dient in samenhang te worden gezien met de positie van het bestuur en de (algemene vergadering van) aandeelhouders. Zowel het bestuur als de raad van commissarissen is verantwoordelijk voor de afweging van de belangen van alle belanghebbenden bij de onderneming, waaronder die van de werknemers. De verhouding tussen de verschillende belanghebbenden binnen het corporate governance stelsel is dynamisch van aard. Door wetgeving en codes wordt beoogd een bijdrage te leveren aan een evenwichtig corporate governance stelsel. Het kabinet heeft in de afgelopen periode te dien aanzien een aantal maatregelen genomen. Ik ben van mening dat nu eerst enige tijd moet worden genomen om het effect van de voorgestelde maatregelen te bezien.

Wetgeving en codes hebben onmiskenbaar geleid tot een verbeterde governance structuur bij beursvennootschappen en oog voor de belangen van de werknemers. Het komt er nu op aan dat alle betrokkenen, ook de werknemers, goed gebruik maken van de hun toekomende bevoegdheden. Het kabinet stimuleert juist gedrag door bevordering van de dialoog tussen de verschillende stakeholders. Hierbij kan gedacht worden aan het wetsvoorstel spreekrecht voor de ondernemingsraad bij belangrijke besluiten van de algemene vergadering. De dialoog bevordert dat de stakeholders ieder vanuit hun eigen positie elkaar adviseren en controleren, uitgaande van een gezamenlijk belang: continuïteit van de onderneming en lange termijn waardecreatie.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. P. H. Donner