

De voordrachtscommissaris, een nieuwe impuls

Speech Ieke van den Burg op het Symposium 'Invloed van Toezicht', 7 november 2011, georganiseerd door het Nationaal Register, SER-gebouw Den Haag

(Bij deze speech hoort een sheetpresentatie, die apart in te zien is op www.stichtingapropos.nl)

We hebben intussen in Nederland een lange traditie van toezicht op en medezeggenschap in bedrijven.

Na 60 jaar Wet op de Ondernemingsraden, en 40 jaar structuurregime staan we vandaag stil bij:

- * 10 jaar Nationaal Register, en
- * 7 jaar versterkt aanbevelingsrecht voor ondernemingsraden om commissarissen te benoemen in structuurvennootschappen.

In de jaren negentig, was ik als federatiebestuurder van de FNV met de portefeuille medezeggenschap en ondernemingsrecht, daar in dit huis intensief mee bezig.

Toen:

- het Nationaal Register werd opgericht in 2001 en onder andere ook “ons” commissarissenregister van het FNV OR Centrum integreerde,
- de SER adviseerde over het structuurregime in 2001 en het aanbevelings- en bezwaarrecht van de OR voor de zichzelf coöpterende RvC in 2004 werd vervangen door een versterkt aanbevelingsrecht in de wet,
- de Commissie Tabaksblat in 2003 – overigens nog zonder vakbondsvertegenwoordigers – zijn corporate governance code publiceerde,

in die periode zat ik in het Europees Parlement in Brussel en stond ik wat meer op afstand. In deze Europese periode ('99 tot '09) ben ik me er scherp van bewust geworden hoe uniek en sterk in Nederland de wettelijke mogelijkheden geregeld zijn voor werknemers om hun invloed te kunnen uitoefenen op de strategie van en het toezicht op – in ieder geval de grotere – ondernemingen.

De combinatie van het adviesrecht in de WOR met het – versterkt – aanbevelingsrecht in de structuurregeling, maar ook bijvoorbeeld de fusiegedragsregels, het enquêterecht, en het hebben van een specifieke rechtsgang bij de Ondernemingskamer, zijn in mijn ogen best practices die we hoog moeten houden, en waar andere landen inspiratie uit kunnen putten.

In andere landen hebben ze ándere routes, maar mijn Franse, Duitse of Scandinavische collega's hebben mij er niet van kunnen overtuigen dat hun mogelijkheden voor werknemers superieur zijn: met name de Duitsers hebben er een handje van hun Mitbestimmung zo voor te stellen, maar ook zij worden ingehaald door de ontwikkelingen die tot een soort concurrentie van rechtsvormen en een uitholling van hun systeem van Mitbestimmung leiden.

Want dat is iets dat mij in diezelfde periode ook steeds scherper duidelijk is geworden.

Ook die Nederlandse rechten en mogelijkheden kunnen sterk verwateren als er sprake is van – en dat is steeds meer het geval – internationalisering en globalisering van bedrijven, in het bijzonder als het gaat om overnames door private equity participatiemaatschappijen, die het

bedrijf van de beurs halen en achter gesloten deuren stroomlijnen en strippen om het na een aantal jaren weer met veel winst te verkopen of via een IPO opnieuw op de aandelenmarkt te zetten.

Vorig jaar nog ben ik met mijn Stichting A Propos in Amsterdam gastvrouw geweest voor een Europese conferentie van werknemersvertegenwoordigers in Europese vennootschappen. Tijdens die conferentie was er ook een speciaal deel voor Nederlandse ondernemingsraden en vakbondsbestuurders. Daar werden voorbeelden gegeven van de problemen waar Nederlandse Centrale Ondernemingsraden (COR-en) tegenaan lopen als ze hun adviesrecht willen uitoefenen op de strategie van hun internationale moederconcerns. Maar ook goede voorbeelden van het samen optrekken tussen deze COR-en en hun Nederlandse Raden van Commissarissen, een onderwerp dat ook in de publicatie die vandaag gepresenteerd wordt, aandacht krijgt.

Nieuwe kansen voor rechten medezeggenschap in Europees verband

Op het structuurregime en het versterkt aanbevelingsrecht kom ik straks nog terug. Maar in het kader van de historische context wil ik – met een blik naar gastheer en SER voorzitter Alexander Rinnooy Kan — over het SER-advies ‘Evenwichtig Ondernemingsbestuur’ zeggen, dat mijn verbazing en teleurstelling groot was dat de SER in dat advies van 2008 geen unanimitieit heeft kunnen bereiken over de wenselijkheid van verdergaande vastlegging van Europese bevoegdheden voor de Europese Ondernemingsraad. Juist in het verlengde van de goede Nederlandse traditie om werknemers serieus te betrekken bij strategische besluiten van multinationale bedrijven had ik dit wel verwacht. Op dit punt vind ik dat we vanuit Nederland véél offensiever zouden moeten opereren in Europees verband!

Want ik denk dat er nieuwe kansen en mogelijkheden zijn, juist in die Europese context.

Na de beperkte evaluatie en herziening van de EOR richtlijn, de nu lopende review van de regeling voor de Europese NV en de impasse met betrekking tot de Europese BV heeft de Europese Commissie dit jaar op twee fronten de discussie weer aangezwengeld:

- vóór de zomer met een consultatie over het Corporate Governance kader voor Europese ondernemingen,
- en anderhalve week geleden met een nieuwe agenda voor maatschappelijk verantwoord ondernemen, die ook uitdrukkelijk de Europese Ondernemingsraad en de – intussen al 140 – “transnational company agreements” tussen Europese multinationals en werknemersvertegenwoordigers noemt.

Beide bieden m.i. aanknopingspunten om in de Europese discussie onze ervaringen in te brengen – dus wellicht een herkansing voor de SER?– en deze door te rollen naar het Europese niveau. Juist nu ondernemingen steeds meer internationaal georganiseerd zijn, dreigen onze Nederlandse rechten te worden uitgehold.

Daarom is het van belang ook Europees en internationaal te regelen dat ondernemingsraden en vakbonden toegang hebben tot Raden van Commissarissen en Raden van Toezicht op het hoogste holdingniveau waar de strategische besluiten genomen worden. Mijns inziens is dat een integraal en onmisbaar onderdeel van goede corporate governance en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Na mijn Europese jaren, ben ik sinds 2,5 jaar nu weer meer in Nederland actief, onder andere in de Commissie Streppel, de Monitoring Commissie Corporate Governance voor beursgenoteerde bedrijven, de navolger van de Commissie Tabaksblad. Voorgedragen door de vakbonden, die nu gelukkig wel volwaardig als schragende partij erkend worden.

Daar toetsen we de naleving van de (comply or explain) code door besturen en raden van Commissarissen – en door aandeelhouders - van beursgenoteerde ondernemingen.

Richten op brede stakeholdersbelangen

Uitgangspunt is de Nederlandse invulling van corporate governance in het structuurregime, die ervan uitgaat dat het bestuur van ondernemingen zijn oren niet alleen laat hangen naar de aandeelhouders, maar “zich richt naar het belang van de vennootschap en de daaraan verbonden ondernemingen”. Bedrijven zijn niet zomaar het eigendom van aandeelhouders. Aandeelhouders bezitten een financieel aandeel, maar hebben met meerdere stakeholders te maken: werknemers, afnemers, toeleveranciers, crediteuren en met hun maatschappelijke omgeving in het algemeen. En – zoals Feike Sijbesma van DSM onlangs ook nog weer eens helder onderstreepte: de financiële markten moeten zich weer meer dienstbaar gaan opstellen voor de reële economie.

In de publicatie die vandaag gepresenteerd wordt, wordt dit Rijnlandse model tegenover het Angelsaksische gezet. Gelukkig zijn er ook aan de overkant van het Kanaal en zelfs aan de overkant van de Atlantische Oceaan ontwikkelingen die meer op de lange termijn, op duurzaamheid en bredere stakeholdersbelangen gericht zijn in plaats van alleen een aandeelhouderswaarde gerichte benadering, die onmiskenbaar zijn stempel zette op de eerdere corporate governance discussies bij ons en in de Europese context. Institutionele beleggers gaan zich veel bewuster kwijten van hun rol als lange termijn belegger en betrokken aandeelhouder.

Ondernemingen zelf nemen steeds meer hun verantwoordelijkheid voor de maatschappelijke effecten over de hele keten van hun activiteiten op milieu-, sociaal en ethisch gebied. Verantwoording daarover afleggen wordt ook steeds minder vrijblijvend. Naast financiële rapportages willen investeerders, overheden, en relaties ook betrouwbare informatie over niet-financiële factoren. En een stabiel, gemotiveerd en mondig medewerkersbestand is daarin een belangrijke factor.

Mijn stelling voor vandaag is dan ook, dat een goeie relatie tussen ondernemingsraad en degenen die geacht worden toezicht te houden en klankbord te zijn voor goed bedrijfsbestuur, de Commissarissen en leden van een Raad van Toezicht, daarin uitstekend past.

Het versterkt aanbevelingsrecht voor OR-en van het structuurregime en voordrachtsrechten voor het personeel in andere instellingen ook in de publieke en non-profit-sfeer, zijn daarvoor een goed instrument, maar moeten meer en beter gebruikt worden.

Wetgeving one-tier-board voor BV of NV: waarborgen ingebouwd

Nog één opmerking over de Angelsaksische versus Rijnlandse discussie voor ik daarover meer in de diepte ga. Die betreft een onderwerp dat op dit moment actueel is in het kader van de wijziging van Boek 2 BW over het bestuur van NV's en BV's.

Vanaf 1 januari volgend jaar wordt het mogelijk om als Nederlandse NV of BV ook een monistische bestuursvorm te hebben, een *one-tier-board* zoals het Engelse en Amerikaanse recht die kent. Daarin vormen uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders samen het hoogste bestuursorgaan van de vennootschap en oefenen ze een aantal taken en verantwoordelijkheden gezamenlijk uit.

Het wetsvoorstel is door sommigen wel als “verraad aan het Rijnlandse model” bekritiseerd. In mijn ogen ligt dat niet zo scherp. Er zijn – juist vanuit de Nederlandse traditie – een aantal waarborgen ingebouwd in de wet, die zorgen dat de uitgangspunten en verworvenheden van het Nederlandse structuurregime overeind blijven.

Ook de one-tier-board moet zich richten naar het bredere belang van de vennootschap met al zijn stakeholders, de non-executives moeten hun toezichhoudende rol in onafhankelijkheid blijven uitoefenen, er zijn extra bepalingen ingebouwd om belangenconflicten te voorkomen, en ook het versterkt aanbevelingsrecht blijft onverkort van toepassing.

Eigenlijk is het dus een soort one-and-a-half tier of zelfs een 1¼ bestuursmodel. In ieder geval beter dan een Plc of andere Europese rechtsvormen die immers ogv jurisprudentie van het Europees Hof ook op Nederlands grondgebied geïmporteerd kunnen worden.

De voordrachtscommissaris als evenwichtskunstenaar.

In het navolgende blijf ik dus over een driehoek spreken, waar wat mij betreft de niet-uitvoerende bestuurders van de one-tier-board de rol van RvC/RvT spelen.

In de driehoek heeft de Raad van Commissarissen of Raad van Toezicht een centrale positie waar een aantal invloeden samenkomen. Ten opzichte van de Raad van Bestuur, het uitvoerend management is deze Raad Controleur en Coach. In de publicatie wordt over Governance en Guidance gesproken als de twee centrale rollen. Sparring partner als het over de strategie en het lange termijn beleid gaat, controleur en regisseur als het gaat om ordentelijk verantwoording afleggen naar stakeholders, om benoemen en ontslaan en om het belonen van uitvoerend bestuurders. In het schema op pagina 18 van het boekje ‘Invloed op toezicht’, dat vandaag wordt uitgereikt, en dat ook in mijn sheets is opgenomen, worden die rollen nog eens helder uiteengezet.

De plek van de voordrachtscommissaris die door de OR is voorgedragen, is daarin in principe niet anders dan die van zijn/haar collega’s in de RvC/RvT. Sterker nog: alleen als je volwaardig meedraait, en krediet hebt en respect weet af te dwingen bij je collega’s, zul je positie hebben. Ook de voordrachtscommissaris is onafhankelijk en wordt geacht zich te richten op het belang van het bedrijf in brede zin. Dat is dus een **geheel andere** uitgangspositie dan bijvoorbeeld in het Duitse Mitbestimmungsmodel, waar je werknemerscommissarissen hebt, tegenover commissarissen die er voor de aandeelhoudersbelangen zitten. Dat moet ik steeds uitleggen in het buitenland. Je zit er niet als belangenbehartiger voor één groep, maar de andere commissarissen zitten er ook niet alleen voor het aandeelhoudersbelang!

De kunst is om die onafhankelijkheid toch goed te combineren met betrokkenheid en affiniteit voor de belangen van de groep die je heeft voorgedragen en erop vertrouwt dat je daar steeds oog voor hebt. Vroeger heette de voordrachtscommissaris dan ook vertrouwenscommissaris. Maar de praktijk was wel vaak dat er nog weinig contact was tussen de OR en deze persoon. Men vertrouwde erop, maar gaf weinig invulling aan de onderlinge communicatie.

Het omgekeerde is uiteraard ook niet de bedoeling: de dialoog tussen RvC/RvT en OR moet niet alleen via de voordrachtscommissarissen lopen, maar is een verantwoordelijkheid van de hele Raad, en de voorzitter daarvan in het bijzonder. Ook dat is een kunst: om te zorgen dat de hele Raad betrokken is of raakt bij wat er vanuit de OR wordt ingebracht, maar tegelijkertijd die vertrouwensrol te kunnen vervullen, zonder daarmee een buitenbeentje te worden.

Vaak hoor je, vooral vanuit sectoren waar ook nog andere groepen (cliënten, huurders, studenten) voordrachtsrechten hebben, dat men bang is voor een te enge opstelling, en voor te weinig deskundigheid en kwaliteit. Ik denk dat dat beslist niet het geval hoeft te zijn. De vanuit deze specifieke groepen aangedragen kandidaten kunnen juist de zo gewenste **diversiteit** meenemen, die in de discussies over corporate governance in Nederland, maar ook bijvoorbeeld in het Europese debat, zo sterk benadrukt wordt. Ik kan niet nalaten nog weer eens op te scheppen over mijn eigen ASML, waar de OR mij 6 jaar geleden als eerste vrouw, en twee jaar geleden nog een tweede vrouwelijke commissaris, heeft voorgedragen. En wij zijn niet de enigen. Ondernemingsraden hebben gelijk dat ze inzien dat ze juist ook bij diversiteit belang hebben en niet altijd maar uit de geijkte circuits hun kandidaten moeten rekruteren.

De voordrachtscommissaris moet dus inderdaad een evenwichtskunstenaar zijn met liefst vijf poten, die onafhankelijkheid moet paren aan betrokkenheid, die door zijn deskundigheid respect moet afdwingen en die voor de nodige diversiteit en kritische distantie moet zorgen. Zij of hij zal een brug moeten vormen tussen RvC en OR.

In de brochure 'Invloed op Toezicht' worden ondernemingsraden aangespoord om meer de taal van de RvC's te spreken. Ik denk dat de onderbenutting van het voordrachtsrecht inderdaad te maken heeft met de kloof tussen de wereld van de toezichthouders en die van de werknemers en OR leden. De beeldvorming van commissarissen is vaak niet bepaald positief: zakkenvullers, die ook nog eens medeplichtig zijn aan die hoge beloningspakketten en rücksichtslos reorganisaties en collectieve ontslagen doorvoeren. De voordrachtscommissaris kan een rol spelen bij het doorbreken van die weerstand, maar moet zich dan ook inspannen om zaken uit te leggen en de dialoog daarover met de OR en de werknemers aangaan.

Op dat punt even een kritische noot naar de brochure: ik denk dat je die opmerking – dat de ondernemingsraden meer de taal van de RvC's moeten leren spreken – ook om moet draaien: het is minstens zo hard nodig dat commissarissen beter naar de werknemers luisteren. Zeker van een voordrachtscommissaris moet je kunnen verwachten dat die de taal van werknemers spreekt en goed met de OR zal communiceren. Niet als enige, maar zich wel uitdrukkelijk bewust van die brugfunctie!

Bijna onvermijdelijk ook is dat juist de voordrachtscommissaris oog heeft voor andere stakeholders (cliënten, toeleveranciers, overheden, en het publieke belang) maar ook hier geldt: niet exclusief. En als er (belangen)conflicten tussen deze verschillende stakeholders zijn, zal men ook snel voor een bemiddelende rol bij je terecht komen.

Waarom zit het belang van goede relatie tussen oren RvT/RvC?

Waarom is het nou voor de Ondernemingsraad zo belangrijk om een goeie relatie met de RvC/RvT te hebben: op welke vlakken zit de toezichthouder aan de knoppen, die voor de OR en voor de werknemers van groot belang zijn?

Met stip bovenaan, zeg ik altijd, staat de *invloed op de strategie*: in de boardroom worden de discussies gevoerd over de toekomst van het bedrijf, de investeringen, reorganisaties, overnames, herstructureringen. Als je als werknemers weet dat je op dat strategische niveau mensen hebt zitten die je vertrouwt en die je hebt geselecteerd op een veronderstelde loyaliteit en betrokkenheid bij het werknemersbelang, dan kun je erop aan dat in die strategische discussie niet alleen naar financiële en concurrentie-aspecten wordt gekeken, maar ook naar de impact op werkgelegenheid, continuïteit van activiteiten en kwaliteit van arbeid en arbeidsverhoudingen.

Op de andere thema's – *benoeming en ontslag, en de evaluatie en beoordeling van het functioneren van RvB (en RvC)* – ligt samenwerking tussen RvC en OR voor de hand: formeel is een en ander ten aanzien van de benoeming en het ontslag geregeld, maar het informele is minstens zo belangrijk: eigenlijk zou de OR structureel gevraagd moeten worden om input te leveren voor functionerings- en beoordelingsgesprekken en voor de evaluatie van de governance (bijvoorbeeld als onderdeel van een 360graden evaluatie).

Beloningen is altijd een heikel punt. Via de wet Harrewijn heeft de OR nu mogelijkheden om zich gedetailleerd met de beloningspakketten van de RvB te bemoeien, maar ik raad ze meestal af om dat zelf te doen. Ze moeten vooral zorgen dat er in de RvC voldoende deskundigheid zit en dat voordrachtscommissarissen juist ook in de remuneratiecommissies kritisch actief zijn. Laat hen het (vuile en ingewikkelde) werk maar opknappen en concentreer je in de OR op zaken waar je zelf veel meer belang bij hebt.

Wel ondersteun ik de roep om de topbeloningen veel strakker en preciezer te beoordelen op hoe die passen en symmetrisch zijn met wat er in de rest van het loongebouw gebeurt. De Volkskrant, maar ook Engelse kranten hadden daar weer schrijnende cijfers over afgelopen week. CNV en FNV hebben de commissie Streppel al gevraagd méér met die best practice bepaling in de Code te doen!

Tenslotte het thema *Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen*. Het MNO-overleg heeft dit thema al eens grondig behandeld en ik heb eerder gezegd dat het m.i. een issue is voor vruchtbare samenwerking tussen verschillende stakeholders. Ook hier kan de SER misschien een stimulerende rol spelen.

Als er een vertrouwensrelatie ontstaat tussen OR en RvC/RvT zijn er nog meer terreinen denkbaar waarop er samengewerkt kan worden: de OR zou uitgenodigd kunnen worden om bij de beoordeling van de RvB en van de RvC input te leveren, of suggesties te doen voor kwalitatieve performance criteria en de toetsing daarvan.

Voordrachtsrecht in de non-profitsector

Ik realiseer me dat ik misschien wat erg vanuit mijn eigen achtergronden in de beursgenoteerde wereld spreek, maar het voorgaande heeft volgens mij zeer zeker ook geldingskracht voor de non-profitsector. Sommige sectoren zoals de zorg en de woningcorporaties kennen ook voordrachtsrechten voor andere stakeholders: cliënten, huurders. De afgelopen tijd heb ik – samen met FNV en CNV en met het Nationaal Register ook in deze sector verkennende gesprekken gevoerd over het voordrachtsrecht en daarbij gemerkt dat er bij bestuurders en toezichthouders nogal wat huiver bestaat. Men vreest eenzijdig groepsbelang binnen te halen en onafhankelijkheid en teamgeest te schaden.

Tegelijkertijd constateer ik – bijvoorbeeld op de bijeenkomst van het Nationaal Register in Tilburg eerder dit jaar toen de Toolkit Zorg werd gepresenteerd, dat er juist weer heel veel nadruk op wordt gelegd dat er in de raden van toezicht oog is voor en deskundigheid op kwaliteit en professionaliteit van de zorg die verleend wordt.

Dan, zou ik zeggen, is de OR een gesprekspartner bij uitstek.

En dus: zou juist een voordrachtsrecht of aanbevelingsrecht van OR-en en betrokkenheid van hen bij profielen, werving en selectie van toezichthouders voor alle partijen heel vruchtbaar kunnen zijn en een brugfunctie van voordrachtscommissarissen idem dito als bij de profit bedrijven.

Toegang medezeggenschap regelen op hoogste niveau in holding

Dan kom ik weer even specifiek terug op de situatie van de structuurvennootschappen in Nederland die onderdeel van een groter – Nederlands of buitenlands – internationaal concern vormen.

In de publicatie worden voorbeelden gegeven van Stork en Organon. Bij de bijeenkomst een jaar geleden die À propos met de FNV organiseerde, hadden we ook een aantal voorbeelden: Corus/Tata Steel, Solvay/Abbott.

Voorbeelden waar OR en voordrachtscommissarissen samen optrokken tegenover de strategie van het moederbedrijf, waar het ging om het belang van de Nederlandse vestigingen, de Nederlandse werkgelegenheid. Juridisch hebben we daarvoor in Nederland sterke instrumenten zoals ik in het begin van mijn verhaal heb benadrukt.

Dit is nu net de reden ook waarom ik vind dat je Europees en liefst internationaal in het verlengde van dit wezenlijke Nederlandse - of breder Rijnlandse - recht, moet proberen ook in ondernemingen met complexere holdingstructuren, gelijkwaardige ingangen voor zeggenschap op het hoogste strategische niveau te verkrijgen.

Inmiddels is ASML (intussen heeft TNT het structuurregime ook verlaten) een eenzame uitzondering aan het worden in de AEX bedrijven waar dat versterkte aanbevelingsrecht op het strategisch hoogste holdingniveau betrekking heeft. De meeste andere structuur RvC's met voordrachtscommissarissen zitten op een lager niveau in de juridische structuur van hun holding, bij de Nederlandse dochtermaatschappij. Uiteraard kunnen en moeten ze daar ook de discussie over de strategie aangaan met het moederconcern, maar ze hebben dan dus te maken met een hogere macht die uiteindelijk de beslissingen neemt en waar de connectie naar een werknemersvertegenwoordiging zacht gezegd zwak of niet aanwezig is.

Mijn aanbevelingen zijn drieledig:

1) In de Nederlandse structuurregeling zou moeten worden vastgelegd dat in de RvC van dochters van internationale holdings – ook in het gemitigeerde regime - de meerderheid van de commissarissen onafhankelijk is en los van de moeder staat. Ook voor de one tier structuur die nu mogelijk gaat worden – en door de auteurs van de publicatie van vandaag tot mijn verbazing zelfs enigszins bepleit wordt voor dochters van mno's – moet dat nagestreefd worden. Het hoeft geen betoog dat ik vind en bepleit dat het versterkte aanbevelingsrecht voor de (C)OR ook in die one tier constructie kei- en keihard overeind blijft! In het verlengde daarvan zou ernaar gestreefd kunnen worden dat er naast een even groot aantal door de OR

en door de moeder/grotaandeelhouder geleverde commissarissen (meestal zijn deze RvC's niet zo groot; 3 of 5 leden) in ieder geval een onafhankelijke voorzitter moet zijn.

2) Zorg dat Europees wordt vastgelegd dat niet alleen bij mno's met een Europese rechtsvorm, maar bij alle cross border mno's die voor een EOR kwalificeren, ook die toegang tot het hoogste strategische niveau – of dat nu monistisch of dualistisch is - wordt vastgelegd. Dit kan worden vormgegeven analoog aan het flexibele maatwerk onderhandelingsmodel dat ook voor de Europese NV en voor transnationale fusies bestaat in de Europese richtlijnen bij die statuten. Dat zal niet zomaar via één vorm kunnen gebeuren – die kans is begin negentiger jaren toen daar nog momentum voor was, voorbij gegaan. Via onderhandelingen kunnen de vertegenwoordigers uit de betrokken landenvestigingen dan uitwerken hoe ze dat precies willen gaan doen: via adviesrechten, via rechtstreekse board level participatie voor werknemersvertegenwoordigers of via aanbevelings- of voordrachtsrechten voor onafhankelijke commissarissen zoals we die in Nederland kennen.

3) In het verlengde daarvan zou het goed zijn om vanuit Nederland te bepleiten dat er een soort Ondernemingskamer bij het Europees Hof wordt ingesteld die dezelfde specifieke deskundigheid, maar vooral ook slagvaardigheid zou moeten hebben om geschillen tussen OR en (moeder)bedrijf te behandelen. In andere Europese landen zijn er ook arbitragesystemen die op de grenzen van hun nationale beperkingen stuiten. Ook dit zou voor een volgend SER advies een interessant punt kunnen zijn.

Concluderend:

Concluderend zie ik dus voor de toekomst duidelijke aanknopingspunten om onze Rijnlandse tradities verder uit te bouwen en het voordrachtsrecht en versterkt aanbevelingsrecht in een goede samenwerking met de RvC/RvT weer op te poetsen en beter te benutten. OR en toezichthouder kunnen veel aan elkaar hebben en zijn een sterk koppel. De driehoeksdialoog over strategische zaken biedt veel mogelijkheden en kansen. En een verstandige RvC/RvT weet zijn OR te gebruiken om zijn toezichtstaken onafhankelijk en professioneel nog beter uit te oefenen.

Het laatste woord is hier nog niet over gesproken, vandaag niet en de komende tijd niet.

Ik hoop daar met mijn Stichting À PROPOS een bijdrage aan te kunnen leveren. Gisteren is een bescheiden start gemaakt met een website. Het is de bedoeling dat daar achtergrondmateriaal, maar vooral ook veel praktische ervaringen en best practices op terecht zullen komen.

Ik heb ook mijn weerstanden tegen de nieuwe sociale media cultuur overwonnen en mij op LinkedIn gemeld, met de bedoeling daar een – besloten – netwerk van voordrachtscommissarissen mee op te zetten die serieus werk willen maken van hun relatie met de ondernemingsraden en de werknemers die hen die plekken hebben toevertrouwd.

Ieke van den Burg.