

tot drie jaar. LGIM zegt vanaf dit jaar “sancties” op te leggen aan bedrijven die commissarissen voor meer dan vier jaar aanstellen. Dat betekent in de praktijk de verwijdering van het aandeel uit de portefeuille.

GEWENNING

Niet alle beleggers in Duitse ondernemingen lopen warm voor een hele korte termijn. Een ambtstermijn van één jaar kan ertoe leiden dat onaangename commissarissen weer snel door de onderneming uit de weg worden geruimd. Complexe bedrijven vereisen tenslotte een periode van gewenning.

Beleggers spreken zich steeds nadrukkelijker uit voor hogere standaarden op het terrein van goed ondernemingsbestuur.

Commissarissen moeten niet op de stoel van de manager willen zitten, maar meer betrokkenheid en andere vaardigheden zijn nodig, zegt Wolff.

“De trein is later vertrokken dan in Nederland, maar de tijden zijn aan het veranderen in Duitsland. De druk van grote buitenlandse beleggers als Vanguard en Blackrock maakt Duitsland professioneler. Ook Duitse grootbeleggers als DWS spreken zich nu uit. De trend is onomkeerbaar.”

Plouhinec van LGIM zegt dat de afdelingen investor relations van bedrijven verbeteren net als de dialoog met het bestuur en de commissarissen. “De ESG-focus wordt scherper.”

Dat de Duitsers niet leven op een eiland moge duidelijk zijn. Duitse bedrijven zijn wereldwijd actief en hebben een wereldwijde groep eigenaars die hun stem laten horen. In het verleden hebben raden van commissarissen vaak te weinig bereidheid getoond om de dialoog aan te gaan. Dit is aan het veranderen. Anderzijds hebben buitenlandse investeerders de laatste jaren veel geleerd over het Duitse systeem en houden zij in hoge

mate rekening met de Duitse eigenaardigheden.

Soms willen beleggers meer dan gebruikelijk is in Duitsland. De Duitse Corporate Governance Code wordt op essentiële onderdelen namelijk toegepast door de overgrote meerderheid van de ondernemingen. Daarnaast zijn er eigen richtlijnen van beleggers die daarvan afwijken. Deze worden door de ondernemingen vaak niet toegepast, deels omdat zij niet bekend zijn, deels omdat ze strijdig zijn met de Duitse Code, en deels omdat de ondernemingen zich er niet aan willen houden.

LEVEL PLAYING FIELD

Plouhinec verdedigt de veelzijdigheid. “Grote Duitse bedrijven hebben vooral buitenlandse aandeelhouders. Ze worden geholpen met de *best practices* die wij elders oppikken. Een *level playing field* is goed voor Duitsland én voor ons als aandeelhouders in deze bedrijven.”

Commissarissen hebben in Duitsland veel meer te zeggen dan ze vaak daadwerkelijk doen. De Duitse code voor goed ondernemingsbestuur stelt dat

de taak van de raad van commissarissen is om leden van de raad van bestuur te benoemen en te ontslaan.

Het orgaan houdt toezicht op het bestuur en adviseert ook inhoudelijk bij het besturen van de vennootschap. De toezichthouders worden geacht betrokken te zijn bij besluiten die voor de vennootschap van fundamenteel belang zijn.

Lang niet alle commissarissen in Duitsland kunnen een balans lezen. In het Duitse wetsvoorstel voor de verbetering van de integriteit op de financiële markten van na Wirecard staat dat “ten minste twee” commissarissen die deskundigheid moeten hebben. Het onderstreept het belang van het kunnen bestrijken van een breed scala van onderwerpen die voor de onderneming van belang zijn: operationele kennis, digitalisering, duurzaamheid en corporate governance.

DIVERSITEIT

Meer internationale inbreng, ook in de raden van commissarissen, is volgens Wolff meer



DE RVC KAN
IN DUITSLAND
NU EEN ONAF-
HANKELIJKE
ACCOUNTANT
BENOEMEN
BIJ TWIJFEL
OVER DE
BOEKHOUDING