

dan welkom in Duitsland. “Veel Duitse bedrijven verdienen het overgrote deel van hun geld in het buitenland. Maar de raden van commissarissen zijn gevuld met voornamelijk Duitsers.”

Een meer diverse raad is sowieso gewenst, en dat brengt automatisch meer professionaliteit, zegt hij. “In de huidige tijd is er behoefte aan kennis over strategie, transformatie en digitalisering. Door de vraag naar meer diversiteit in de bestuurskamers wordt de zoektocht naar commissarissen automatisch professioneler. Dat is goed voor Duitsland.”

Desondanks heeft Duitsland nog wel wat in te halen. De Europese richtlijn over de boekhoudcontroles schrijft al vele jaren de oprichting van een auditcomité binnen de raad van commissarissen voor. Duitsland heeft dit deel van de richtlijn nog niet ten uitvoer gelegd. De overgrote meerderheid van de grote Duitse ondernemingen voldoet wel aan deze eis, met Wirecard helaas als roemloze uitzondering.

LGIM claimt grote twijfels gehad te hebben over Wirecard. Plouhinec zegt op de aandeelhoudersvergadering van 2019 tegen de kwijting van alle individuele leden van de raad van bestuur en de raad van commissarissen gestemd te hebben. De Britse grootbelegger noemt dit “een zeldzame en belangrijke stap in het kader van ons stemescalatiebeleid”. Plouhinec: “Wat konden we nog meer doen? Veel meer mogelijkheden heb je in Duitsland niet als aandeelhouder.”

Sommige beleggers zouden graag een stap verder gaan: het rechtstreeks verhalen van schade bij de raad van commissarissen en de raad van bestuur door aandeelhouders. Helaas bestaat die mogelijkheid nog niet in Duitsland. De rechten van de aandeelhouders zijn op dit gebied onderontwikkeld.

‘DRUK VAN GROTE BUITENLANDSE BELEGGERS ALS VANGUARD EN BLACKROCK MAAKT DUITSLAND PROFESSIONELER’



HOGLERAAR
MICHAEL WOLFF



– Column –

Jaarverslag in het teken des tijds

Al bijna een halve eeuw bestudeer ik met plezier de jaarverslagen van beursgenoteerde ondernemingen, maar wat ik tegenkwam in het verslag van Unilever PLC over 2020 heb ik nooit eerder gezien.

Daarin staan van alle leden van het bestuur niet alleen de leeftijd, het geslacht en de nationaliteit te lezen. Ook heeft Unilever de bestuurders uitgesplitst naar ‘ethniciteit’ - oftewel ras. Zo leren wij dat vijf bestuurders blank zijn, één zwart en drie Aziatisch. Ik weet niet of er nog meer ethniciteiten bestaan op aarde, maar zo ja, dan maken die geen deel uit van het bestuur van Unilever. Shell is terughoudender. Onder het hoofdje ‘Ethnic diversity’ meldt het gas- en olieconcern: *“The Board is satisfied that it currently meets the recommendations from the Parker Review”*. Ik kon mij er niet toe brengen die aanbevelingen op te zoeken.

Laat overigens niemand denken dat Shell terughoudend is met het verstrekken van informatie aan aandeelhouders. Naast het traditionele jaarverslag en de jaarrekening inclusief het *Remuneration Report* verstrekt Shell ook een apart *Sustainability Report* en een *Tax Contribution Report*. Daarnaast zijn voor geïnteresseerden beschikbaar het *Shell Energy Transition Report*, het *Payment to Governments*

Report en een apart overzicht van *sustainability performance data*. Dat meldt Shell allemaal na een boekjaar dat de historie van de onderneming vooral in zal gaan als het jaar dat het dividend werd verlaagd.

Tja, dividend. Wat moeten ondernemingen eigenlijk vertellen in hun jaarverslag? Na de alweer vergeten beurskrach rond de opkomst van internet, moesten steeds meer risico's worden vermeld. Maar zoals de katholieke kerk liever praat over ziekenzorg en mis-siewerk dan over de financiën van het Vaticaan, zo praten grote ondernemingen het liefst over wat actiegroepen willen horen die op hun beurt de pensioenfondsen bestoken die op hun beurt alleen maar aandeelhouders zijn omdat aandelen de enige belegging zijn die kans biedt op indexering van pensioenuitkeringen.



PAUL FRENTROP
is expert op het gebied van corporate governance