

Oprecht

TIJD OM DE BALANS OP TE MAKEN

Het einde van 2024 nadert en voor de financiële afdelingen van veel bedrijven, instellingen en organisaties betekent dit: tijd voor de jaarafsluiting in aanloop naar het opstellen van de jaarrekening. Bij de bestuurssecretaris ligt vaak de taak om het bestuursverslag op te stellen. De eisen waaraan het bestuursverslag als onderdeel van de jaarrekening moet voldoen, zijn te vinden in de wet en in governancecodes. De meeste governancecodes gaan uit van het ‘pas toe, leg uit’ principe en schrijven voor dat die uitleg plaatsvindt in het jaarverslag. Doel hiervan is: verantwoording afleggen. Dit levert echter heel diverse jaarverslagen op: van een gedetailleerde uitleg per best practice, tot een algemeen overzicht van de belangrijkste toepassingen van de code. Hoe laat je het jaarverslag voor je werken en wordt dit een document van toegevoegde waarde?

Wettelijke eisen

Allereerst wil ik even stilstaan bij de terminologie. Wat is nu het bestuursverslag en wat wordt bedoeld met het jaarverslag? In de wet wordt gerefereerd aan het ‘bestuursverslag’ dat onderdeel kan zijn van de jaarrekening. Tot 1 november 2015 werd dit document in de wet ‘jaarverslag’ genoemd. In governancecodes worden de termen door elkaar heen gebruikt maar er wordt hetzelfde document mee bedoeld: een toelichting van het bestuur over de gang van zaken van de onderneming of instelling en over

de maatschappelijke omstandigheden waarvan deze afhankelijk is. De wet stelt een aantal eisen aan het verslag. Zoals dat het een getrouw beeld moet geven van de toestand op de balansdatum en dat er – in principe – mededelingen worden gedaan over de verwachte investeringen, de financiering en de personeelsbezetting. Voor beursvennootschappen is in de wet een haakje opgenomen dat zij in hun bestuursverslag uitleg geven over de toepassing van de Nederlandse Corporate Governance Code.

Governancecodes

Ook governancecodes in het semipublieke domein verlangen in zijn algemeenheid dat het bestuur verantwoording aflegt over het naleven van de code. Daarnaast bevatten de meeste codes best practice bepalingen die een toelichting in het bestuursverslag voorschrijven, zoals over het beloningsbeleid, de taakverdeling binnen het bestuur, het selectieproces van de accountant en transacties waarbij tegenstrijdige belangen van bestuurders of commissarissen spelen. Dit kan afhankelijk van de code een lange lijst van bepalingen opleveren waarover moet worden gerapporteerd.

‘Pas toe, leg uit’

De meeste governancecodes gaan zoals gezegd uit van het principe ‘pas toe of leg uit’. Soms is afwijking niet toegestaan of moet ook bij correcte



toepassing een uitleg worden gegeven. Bij afwijking schrijft een code in de regel voor dat uitleg wordt geboden over de wijze waarop is afgeweken, de reden hiervoor, voor hoe lang afwijking is voorzien en voor welk alternatief (passender dan de voorgeschreven regel) is gekozen.

Afvinklijstje

Met alle voorschriften over wat er in het bestuursverslag moet worden opgenomen, is het begrijpelijk dat een bestuurssecretaris zorgvuldig te werk gaat en niets wil overslaan. Het risico ligt hierbij op de loer dat het bestuursverslag een (droge) opsomming wordt van alle verplichtingen waaraan wordt voldaan en dat het verslag inhoudelijk niet echt iets zegt over hoe de spelregels uit een code bijvoorbeeld worden beleefd. Het jaarverslag verwordt dan tot een afvinklijstje. In de code voor de woningcorporaties is bovendien in een best practice bepaling opgenomen dat iedere belanghebbende de corporatie kan aanspreken op de naleving van de code en bij geen of onjuiste toepassing een klacht kan indienen bij de Commissie Governancecode Woningcorporaties. Een dergelijke bepaling nodigt natuurlijk uit tot een precieze en gedetailleerde verslaglegging. Het kan denk ik ook anders. De Governancecode Zorg legt in zijn introductie uit dat de code zo is opgezet dat hij stimuleert tot reflectie op en het gesprek over het functioneren van bestuurders en toezichthouders, en hun onderlinge verhouding, in de overtuiging dat de code pas in die dynamiek echt tot leven komt.

Toegevoegde waarde

Het jaarverslag zou aan diepgang winnen als bijvoorbeeld elk jaar – naast de verplichte onderdelen – een actueel thema wordt belicht en inzicht wordt gegeven in hoe de organisa-

tie met dit thema aan de slag is gegaan en welke stappen nog gezet moeten worden. Neem bijvoorbeeld het thema ‘diversiteit en inclusie’. Je kunt in het jaarverslag feiten en cijfers opsommen zoals de samenstelling van het bestuur, managementteam en RvC, de uitkomsten van een intern onderzoek, de gestelde doelen vermelden en aangeven dat je een aantal inspiratiesessies hebt georganiseerd. Je kunt in het jaarverslag ook beschrijven waar de uitdagingen zitten, wat de visie is van het bestuur, op welke wijze de RvC en het bestuur elkaar op dit thema uitdagen, welk gedrag gewenst is in de organisatie om eventueel gestelde doelen te behalen en hoe het bestuur stuurt op dit gewenste gedrag. Het kan naar mijn mening zelfs getuigen van kracht als een organisatie inzicht geeft in wat (nog) niet is gelukt, welke blinde vlekken er nog zijn, waar de gedragsverandering tot conflicten heeft geleid en hoe hiermee is omgegaan. Door hierover verantwoording af te leggen als bestuur, wint de organisatie aan transparantie. Daarnaast kunnen – bijvoorbeeld op het thema diversiteit en inclusie – interne en externe stakeholders zich hierdoor gezien en gehoord voelen en draagt het jaarverslag bij aan de beoogde cultuurverandering. Van afvinklijstje tot waardevol verantwoordingsinstrument. Ik wens de opstellers van het jaarverslag veel inspiratie!



Mr. Fenna van Dijk is advocaat ondernemingsrecht en hoofd Team Gezondheidszorg bij Kennedy Van der Laan. Ze begeleidt onder meer samenwerkingen tussen zorgorganisaties en adviseert over vraagstukken rondom goed bestuur en toezicht.