



Ministerie van Justitie en Veiligheid en
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

14 mei 2020

Referentie: REG/tvv/14052020

Betreft: Reactie PwC op consultatiedocument 'Wet Modernisering NV-recht en evenwichtiger man/vrouw verhouding'

Geachte lezer,

Onder verwijzing naar de openbare consultatie van de Wet Modernisering NV-recht en evenwichtiger man/vrouw verhouding, gepubliceerd op 15 april 2020, maakt PricewaterhouseCoopers (PwC) graag van de gelegenheid gebruik hierop te reageren.

PwC onderschrijft het belang van diversiteit in het werknemersbestand, zeker ook in de top, vanuit de overtuiging dat diversiteit bedrijven ondersteunt in betere besluitvorming en betere bedrijfsresultaten kan opleveren. Wij delen de mening van het kabinet dat we in ons land alle talenten nodig hebben. Iedereen in Nederland moet gelijke kansen krijgen en kunnen pakken om zijn of haar talenten te ontwikkelen en te laten zien wat hij of zij kan, ongeacht geslacht en culturele achtergrond. Daar waar het kabinet, de SER en de Bedrijvenmonitor Topvrouwen constateren dat de resultaten structureel achterblijven, ondanks vaak oprechte aandacht voor het belang van diversiteit, steunen wij het initiatief van het kabinet om ingrijpende maatregelen te treffen ten aanzien van het bevorderen van meer vrouwen in de (sub)top van het bedrijfsleven.

Voorstel passende en ambitieuze streefcijfers voor grote vennootschappen

PwC vindt het positief om passende en ambitieuze doelen in de vorm van een streefcijfer vast te stellen om diversiteit in mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen te vergroten, evenals de diversiteit in de door de vennootschap te bepalen subtop. PwC is voorstander om de laag onder rvc en rvb met potentiële kandidaten voor de toekomst onderhevig te stellen aan dit streefcijfer om de doorstroom te bevorderen naar de top. Diversiteit draait om de talenten pijplijn. Wij adviseren om hierbij een standaard te formuleren of nadere richtlijnen te verstrekken om het begrip subtop zo éénvoudig mogelijk te definiëren.

Daarnaast dienen alle grote vennootschappen in hun bestuursverslag te rapporteren over de voortgang ten aanzien van de streefcijfers en de plannen om deze te bereiken. PwC is voorstander van een consistente disclosure op gebied van diversiteit om te vergelijking tussen bedrijven mogelijk te maken. Een streefcijfer is geen harde eis en bedrijven zouden met diverse argumenten de huidige praktijk kunnen continueren.

*PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V., Thomas R. Malthusstraat 5, 1066 JR Amsterdam,
Postbus 90358, 1006 BJ Amsterdam
T: 088 792 00 20, F: 088 792 96 40, www.pwc.nl*

'PwC' is het merk waaronder PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (KvK 34180285), PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V. (KvK 34180284), PricewaterhouseCoopers Advisory N.V. (KvK 34180287), PricewaterhouseCoopers Compliance Services B.V. (KvK 51414406), PricewaterhouseCoopers Pensions, Actuarial & Insurance Services B.V. (KvK 54226368), PricewaterhouseCoopers B.V. (KvK 34180289) en andere vennootschappen handelen en diensten verlenen. Op deze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin onder meer aansprakelijkheidsvoorwaarden zijn opgenomen. Op leveringen aan deze vennootschappen zijn algemene inkoopvoorwaarden van toepassing. Op www.pwc.nl treft u meer informatie over deze vennootschappen, waaronder deze algemene (inkoop)voorwaarden die ook zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam.



Dit 'past toe of leg uit principe' is een bekend principe voor governance doeleinden en geeft ruimte voor een ondernemings specifieke invulling. Echter, om te voorkomen dat dit leidt tot een vertraging in het bereiken van de beoogde resultaten, adviseren wij om hier vergelijkbaar met de Corporate Governance Code enkele 'best practice' principes te formuleren.

Voorstel invoering 'ingroei-quotum' van 30% m/v voor de rvc

PwC vindt het positief dat er een ingroei-quotum van 30% m/v voor de rvc wordt ingevoerd. Dit percentage is in lijn met het vervallen streefcijfer.

Er wordt voorgesteld om een benoeming niet te laten plaatsvinden als de benoeming de rvc niet evenwichtiger zou maken, tenzij er sprake is van herbenoeming of wanneer er sprake is van een rvc bestaande uit één persoon. Dit heeft tot gevolg dat indien een rvc bestaat uit twee of vier personen, deze gelimiteerd is aan een 50/50 verdeling. Wanneer een benoeming plaatsvindt, is er slechts een vacature voor één geslacht. Dit zou de kwaliteit van de rvc in gevaar kunnen brengen. Met name omdat diversiteit breder is dan alleen diversiteit op basis van geslacht. Denk hierbij onder meer aan etniciteit, internationale achtergrond of mensen met een beperking. Wellicht dat hier aan een samenloop regeling kan worden gedacht.

Het wetsvoorstel houdt verder in dat de algemene vergadering en de ondernemingsraad kandidaten bij de raad van commissarissen kunnen aanbevelen, waarbij de ondernemingsraad ten aanzien van een derde van het aantal commissarissen een bindende aanbeveling kan doen. Ondernemingsraden hebben met de invoering van de Aandeelhoudersrichtlijn meer verantwoordelijkheid gekregen en zullen meer betrokken moeten zijn dan voorheen. Om te waarborgen dat de Ondernemingsraden gedegen aanbevelingen kunnen doen zouden wij het advies willen geven verplicht gebruik te maken van het bestaande artikel 142 lid 1 dat het mogelijk maakt om in de statuten de kring van benoembare personen te beperken door eisen te stellen waaraan de commissarissen moeten voldoen.

Het bovenstaande in overweging nemende, meent PwC dat onderhavig wetsvoorstel een goede stap is in de richting van meer diversiteit in mannen en vrouwen in de (sub)top van bedrijven. PwC blijft voorstander van een integrale benadering van diversiteit in de meest brede zin van het woord. Dat wil zeggen dat wij de Kamer vragen zich te blijven inzetten voor een betere diversiteit van de algehele infrastructuur van studiebank tot boardroom.

Hoogachtend,
PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs NV

Origineel getekend door J. Visbeen
Partner People & Organisation