



Vereniging Effecten Uitgevende Ondernemingen

Minister voor Rechtsbescherming
Drs. S. Dekker

Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Mr. Drs. I.K. van Engelshoven

Datum 14 mei 2020

Onze ref. M34667784/1/10712704

Betreft: Consultatie Modernisering NV-recht en evenwichtiger man/vrouw verhouding

Excellenties,

1. De Vereniging Effecten Uitgevende Ondernemingen ("**VEVO**"), kort gezegd de vereniging van beursgenoteerde ondernemingen in Nederland, heeft kennis genomen van het [consultatiedocument](#) inzake het voorontwerp wetsvoorstel dat tot doel heeft het NV-recht te moderniseren en de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in de top van grote bedrijven evenwichtiger te maken (het "**Wetsvoorstel**"). De VEVO geeft graag gevolg aan de uitnodiging om op deze consultatie te reageren. Hieronder zullen wij allereerst stil staan bij het voorstel dat ziet op een meer evenwichtige man/vrouw verhouding binnen bedrijven, en meer concreet de implicaties voor ondernemingen met een beursnotering aan Euronext Amsterdam, vervolgens zullen we wat opmerkingen maken met oog op de bepalingen die zien op een verdere modernisering van het NV-recht.

I Evenwichtiger man/vrouw verhouding; VEVO onderkent en ondersteunt het belang van diversiteit

2. Het belang van 'diversiteit' heeft de afgelopen jaren steeds meer aandacht gekregen en wordt daarmee ook steeds meer onderkend. De VEVO onderkent en ondersteunt het belang van diversiteit volledig. Dat geldt overigens voor alle lagen binnen de onderneming. Om diversiteit aan de top te kunnen bewerkstelligen, is het minstens zo van belang dat de aanwas van personen die kunnen doorstromen zo divers mogelijk is.
3. De VEVO onderschrijft dat juist ook bij discussies over het bestuur van ondernemingen en het toezicht daarop diversiteit meerwaarde kan creëren en kan bijdragen aan evenwichtiger besluitvorming omdat vanuit meer invalshoeken voorstellen kunnen worden beoordeeld en *gechallenged*. Dat geldt overigens niet slechts voor vrouw/man diversiteit, maar ook voor diversiteit bezien vanuit andere invalshoeken zoals nationaliteit/vertrouwdheid met andere culturen, leeftijd en

achtergrond, opleiding en beroepservaring. Wij ondersteunen daarmee van harte dat deze verschillende aspecten van diversiteit als zodanig in de Nederlandse Corporate Governance Code¹ zijn neergelegd als uitgangspunten voor een (gemengde) samenstelling van bestuur en de raad van commissarissen ("RvC").

4. Diversiteit en inclusiviteit kunnen bovendien een positief effect hebben op de financiële prestaties van een bedrijf; de onderzoeksresultaten daaromtrent zijn evenwel niet eenduidig. Bij het succes van een onderneming spelen ook veel andere factoren een belangrijke rol zoals bijvoorbeeld leercultuur, innovatie en aanpassingsvermogen.² Wat er ook van het economisch argument zij is overigens minder relevant nu dit niet bepalend is voor het belang van diversiteit en inclusiviteit. Zij zijn nastrevenswaardig vanwege hun eigen aard en hebben zelfstandig waarde.

5. In het licht van het voorgaande hebben kabinet en Tweede Kamer uitgesproken dat een quotum ter zake van de man/vrouw verdeling in raden van commissarissen van beursvennootschappen een passend middel is om diversiteit te bevorderen. Hoewel in algemene zin een quotum los van concrete situaties en omstandigheden zelden de beste benadering is, heeft de VEUO in casu zeker begrip voor de keuze die in het Wetsvoorstel wordt gemaakt en de argumentatie van de regering, zoals neergelegd in reactie op het SER rapport, *'dat een diversiteitsquotum een zwaar en uitzonderlijk middel is - en overigens ook niet ideaal – maar dat het zich genoodzaakt ziet tot de introductie ervan om een doorbraak te forceren'*³. Daarbij merkt de VEUO wel op dat zij dit zo begrijpt dat het dan gaat om het forceren van een 'doorbraak' bij *bepaalde* ondernemingen. Wij plaatsen deze kanttekening, omdat heel veel beursgenoteerde vennootschappen de afgelopen jaren al vrijwillig zijn gaan voldoen aan het diversiteitspercentage van 30%. En ook bij het beperkt aantal beursgenoteerde vennootschappen waar dit streefcijfer van 30% nog niet is gehaald, is er een sterk stijgende trend waarneembaar en is men zich zeer bewust van het belang van het bevorderen van de diversiteit, en zal dat percentage op termijn ook worden gehaald.

¹ Bepaling 2.1.5 van de Corporate Governance Code verlangt dat de RvC een diversiteitsbeleid opstelt voor de samenstelling van het bestuur, de RvC en, indien aanwezig, het executive committee. Daarbij moet rekening worden gehouden met verschillende aspecten van diversiteit. Bij het opstellen van de profielschets voor de raad van commissarissen moet onder meer ook worden ingegaan op de gewenste gemengde samenstelling van de RvC, aldus bepaling 2.1.1 Code.

² SER advies rapport september 2019, p. 7.

³ [Kabinetsreactie](#) 7 februari 2020, p. 3.

II Kanttekening bij toepassingsbereik; regels vergroten verschil tussen beursgenoteerde en niet beursgenoteerde ondernemingen

6. Mede in het licht van het voorgaande acht de VEUO de beperking van het toepassingsbereik van het wettelijke quotum tot uitsluitend "*naamloze en besloten vennootschappen waarvan aandelen of certificaten zijn genoteerd aan een gereguleerde Nederlandse markt (lees: Euronext Amsterdam)*" minder overtuigend. Als reden daarvoor wordt aangevoerd "*dat de maatschappelijke discussie over invoering van een quotum zich steeds heeft geconcentreerd rond de circa 90 beursvennootschappen die aan Euronext Amsterdam zijn genoteerd*".⁴ Dat is iets dat binnen de VEUO niet onmiddellijk wordt herkend. Integendeel, de overtuiging is veeleer dat de maatschappelijke discussie over diversiteit juist veel breder is, en wordt gevoerd, dan bij beursgenoteerde vennootschappen. De reeds vermelde bepalingen in de Nederlandse Corporate Governance Code onderstrepen dat. Die Code wordt immers veel ruimer toegepast dan enkel bij beursgenoteerde vennootschappen.
7. Door de regels inzake het quotum te beperken tot beursgenoteerde ondernemingen wordt bovendien ten onrechte de indruk gewekt dat beursgenoteerde ondernemingen een homogene groep zouden zijn.⁵ Daarvan is echter geen sprake. De ondernemingen zijn zeer verschillend en de voornaamste overeenkomst die deze geadresseerde ondernemingen met elkaar hebben, is dat zij aan de beurs van Amsterdam zijn genoteerd. Ook elke niet aan de beurs genoteerde onderneming kan echter potentieel een beursnotering verkrijgen. Dat roept de vraag op of het toepassingsbereik van de regeling niet anders geformuleerd zou moeten zijn. Bij veel andere wetgeving die de afgelopen jaren inzake corporate governance het licht heeft gezien, is aangeknoopt bij de omvang van de onderneming geheel los van de vraag of sprake is van een beursnotering. Dat geldt bijvoorbeeld voor de eis dat een commissaris slechts een maximum aantal van vijf commissariaten mag vervullen⁶ en ook het voorheen in de wet opgenomen streefcijfer in man/vrouw diversiteit van minimaal 30% voor beide geslachten.⁷

⁴ Consultatiedocument, p. 11.

⁵ Vergelijk ook het [SER advies september 2019](#), p. 31, waarin aandacht wordt besteedt aan het feit dat de algemene doelgroep van de streefcijferregeling zeer heterogeen is (onder andere verschillende sectoren; sectoren met relatief veel mannen en relatief veel vrouwen, een deel familiebedrijven, omvang en aantallen werknemers).

⁶ Artikel 2:142a / 252a jo 397 BW.

⁷ Artikel 2:166 / 276 jo 397 BW.

Regels vergroten het verschil tussen beursgenoteerde en niet beursgenoteerde ondernemingen

8. De voorgaande opmerkingen moeten niet worden verstaan en zijn ook zeker niet bedoeld om afbreuk te doen aan de ondersteuning van het Wetsvoorstel. Wel roept het de vraag op of het wijs is om het verschil tussen beursgenoteerde en niet beursgenoteerde ondernemingen verder te vergroten. Een goed beursklimaat en een goed functionerende beurs zijn voor Nederland van grote waarde. Juist echter het steeds verder vergroten van het verschil in regelgeving tussen beursgenoteerde en niet beursgenoteerde ondernemingen maakt de stap van niet beursgenoteerde ondernemingen naar de beurs steeds groter. In zijn algemeenheid vindt de VEUO dat geen gelukkige ontwikkeling.

9. Juist ook kleinere en kansvolle ondernemingen zouden aangemoedigd moeten worden om via de beurs hun potentieel te ontwikkelen. Om dat te kunnen waarborgen, moet de regelgeving voor beursgenoteerde ondernemingen praktisch en hanteerbaar blijven en verdient het geen aanbeveling om regelgeving alleen te laten gelden voor beursgenoteerde ondernemingen. Met name voor kleine(re) ondernemingen zou het aantrekkelijk moeten zijn en blijven om een beursnotering te verkrijgen en aldus ook via de beurs kapitaal te kunnen verkrijgen voor het faciliteren van nieuwe initiatieven en groei zonder dat dat leidt tot toepasselijkheid van al te veel nieuwe regels. Qua governance lopen beursondernemingen veelal voorop en worden zij vaak als voorbeeld gesteld aan andere vennootschappen. Het zou nu echter juist het verkeerde signaal geven om nieuwe regelgeving vooraleerst toe te passen en of uit te proberen op ondernemingen met een beursnotering. Daarmee wordt deze categorie ondernemingen, als geen ander, geconfronteerd met een sterk toenemende aantal regels ten opzichte van niet beursgenoteerde ondernemingen. Dat is in zijn algemeenheid in de optiek van de VEUO minder gewenst.

10. Een ander element dat wij in samenhang met het voorgaande signaleren, is het feit dat het ingroeiquotum (artikel 2:142b (2) BW bepaalt dat de RvC voor ten minste een derde van het aantal leden uit mannen bestaat en voor ten minste een derde van het aantal leden uit vrouwen. Hiermee wordt evenwel afgeweken van het SER advies waar deze eis op ten minste 30% is gesteld⁸ en de bijbehorende Kabinetsreactie⁹ zonder dat deze afwijking nader wordt gemotiveerd. Samen met de zogenaamde 'afrotingsregeling' leidt dit echter in een aantal situaties tot andere uitkomsten dan beoogd omdat op grond van deze 'afrotingsregeling' op een hoger percentage dan een derde wordt uitgekomen. Bestaat bijvoorbeeld een raad van commissarissen uit vier personen, dan geldt volgens de ontwerp

⁸ SER advies september 2019, p. 32.

⁹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/02/07/kabinetsreactie-op-het-ser-advies-diversiteit-in-de-top-tijd-voor-versnelling>.

Toelichting¹⁰ dat 'afronding naar boven' moet leiden tot benoeming van minimaal twee mannen en minimaal twee vrouwen en wordt daarmee dus een quotum van 50% gesteld. Deze afrondingsregeling resulteert daarmee dus feitelijk ook altijd in een hoger quotum dan een derde. Ook wijkt de 'afrondingsregeling' af van de afrondingsregeling zoals vervat in art. 2:158/268 (6) BW (dat het aantal op aanbeveling van de OR te benoemen commissarissen regelt).

III Het vaststellen van passende en ambitieuze streefcijfers door grote vennootschappen zou niet 'jaarlijks' moeten hoeven geschieden

11. In aanvulling op het voormelde ingroeiquotum voor raden van commissarissen, zullen grote vennootschappen op grond van artikel 2:166 BW passende en ambitieuze doelen in de vorm van een streefcijfer moeten vaststellen om ook de evenwichtige m/v-verhouding in het bestuur en in andere leidinggevende functies te bevorderen.

12. Voor beursgenoteerde vennootschappen is het reeds jarenlang gebruik om een diversiteitsbeleid op te stellen voor de samenstelling van het bestuur, de RvC en, indien aanwezig ook het executive committee.¹¹ In dit beleid worden de doelstellingen nader geconcretiseerd. Het nieuwe artikel 2:166 (2) BW vergt dat de doelstellingen jaarlijks (opnieuw) door de vennootschap worden vastgesteld. Een beleid kenmerkt zich echter door het feit dat het zich uitstrekt over een wat langere tijdspanne. Inherent daaraan is dat het beleid van tijd tot tijd gewogen en beoordeeld wordt, maar dat zou niet moeten betekenen dat de doelstellingen ook ieder jaar opnieuw moeten worden vastgesteld wanneer zij nog accuraat en passend zijn. Wel zal de vennootschap – zoals het Wetsvoorstel ook verlangt – jaarlijks rapporteren over de voortgang en een motivatie moeten bieden als één of meer doelen niet zijn bereikt. Bovendien moet de vennootschap ook een daaraan ten grondslag liggend plan opstellen voor het bereiken van de doelstellingen. Met al deze vereisten is er dus ook voldoende stimulans voor de vennootschap om kritisch naar haar doelstellingen te blijven kijken en deze waar nodig aan te passen. Verplichte jaarlijkse vaststelling van de doelstellingen is daarmee overbodig, en zou bovendien het doel voorbij schieten en enkel uitmonden in een aanvullende (administratie)plicht.

¹⁰ [Ontwerp toelichting bij het Wetsvoorstel](#), p. 11.

¹¹ Overeenkomstig bepaling 2.1.5 Code, evenals artikel 3a (d) Vaststellingsbesluit nadere voorschriften omtrent de inhoud van het bestuursverslag.

IV Het ingroeiquotum en het stellen van passende en ambitieuze streefcijfers in een one tier board

13. Voor de one tier board bepaalt het Wetsvoorstel dat het ingroeiquotum van toepassing is op uitvoerende én niet uitvoerende bestuurders gezamenlijk. Het is niet geheel duidelijk waarom het ingroeiquotum voor de volledige one tier board geldt en geen onderscheid wordt gemaakt tussen uitvoerende en niet uitvoerende bestuurders. Zou men aansluiten bij de systematiek die gaat gelden voor de two tier board dan lijkt goed verdedigbaar het quotum te laten gelden voor de niet-uitvoerende bestuurders. Een dergelijke gelijkstelling van commissarissen met niet uitvoerende bestuurders hanteert Boek 2 BW ook voor andere governance regels.¹²
14. In aanvulling daarop ware dan wel te verduidelijken dat bij een one tier board vereist is dat er uitvoering moet worden gegeven aan artikel 2:166 BW en dat de vennootschap dus ook passende en ambitieuze streefcijfers vaststelt voor de uitvoerende bestuurders en de subtop. Door de overeenkomstige toepassing verklaring van de bepalingen voor commissarissen op (uitvoerende én niet uitvoerende) bestuurders in een one tier board (artikel 142a (3) BW) en de verwijzing daarnaar in artikel 2:166 (2) BW zou nu namelijk ten onrechte de indruk kunnen worden gewekt dat dat niet nodig is.

V Stellen van passende en ambitieuze streefcijfers door grote groepsmaatschappijen

15. Voormeld artikel 2:166 BW is vorm gegeven als een zelfstandige verplichting voor grote vennootschappen in de zin van artikel 2:397 BW om een eigen plan met ambitieuze doelstellingen op te stellen. Diverse beursvennootschappen kenmerken zich evenwel door het feit dat zij (als moedervernootschap) met verschillende groepsmaatschappijen in een groep verbonden zijn. Deze groepsmaatschappijen kunnen individueel kwalificeren als 'grote' vennootschappen in de zin van deze regeling en zouden daarmee een zelfstandige verplichting krijgen om ambitieuze doelstellingen en een bijbehorend plan op te stellen. Om een eenduidig, en daarmee effectief, beleid te kunnen vormgeven, en uit te voeren binnen alle lagen van de onderneming, zou ons inziens het beleid, alsmede de bijbehorende doelstellingen, van de moedervernootschap hier moeten kunnen gelden en zouden deze 'grote' groepsmaatschappijen moeten worden uitgezonderd van deze verplichting. Voorkomen moet worden dat er

¹² Bijvoorbeeld in het kader van de limiteringsregeling die overeenkomstig artikel 2:142a (2) (d) BW geldt voor commissarissen en niet uitvoerende bestuurders of bijvoorbeeld artikel 2:164a BW op grond waarvan bestuursbesluiten overeenkomstig artikel 2:164 BW goedkeuring van de raad van commissarissen vergen, welke in het geval van een one tier board goedkeuring van de meerderheid van de niet uitvoerende bestuurders zullen vergen.

verschillende doelstellingen en plannen binnen de organisatie worden geformuleerd, waarmee de effectiviteit van het overkoepelende beleid wordt doorkruist.

VI Opmerking bij vormgeving rapportage onder diversiteitsregeling

16. Het Wetsvoorstel bevat de verplichting om een plan inzake de evenwichtige samenstelling op te stellen en daarover – naast rapportage in het bestuursverslag - aan de door de SER te ontwikkelen infrastructuur te rapporteren. Wij begrijpen dat de SER een format zal ontwikkelen voor wat betreft de rapportage aan de SER wat wordt aangeduid als 'het communiceren met de buitenwereld'¹³. Wij verzoeken deze twee rapportage verplichtingen zoveel mogelijk te stroomlijnen en daar waar mogelijk een automatisme voor in te bouwen opdat vennootschappen enkel één keer hoeven te rapporteren en er geen discrepanties kunnen ontstaan tussen deze beide rapportages. Vennootschappen zouden er bovendien bij gebaat zijn als daartoe bijvoorbeeld een 'doorgeefluik optie' wordt ingebouwd. Ter illustratie daarvan verwijzen wij graag naar artikel 5:25o (3) Wet op het financieel toezicht, op basis waarvan de AFM de jaarrekening met het bestuursverslag moet doorzenden aan het handelsregister. Deze systematiek zou bijvoorbeeld ook kunnen gelden voor doorzending aan de genoemde SER infrastructuur. Ten slotte vraagt de VEUO nog aandacht voor de concrete bepaling van het begin van de ingroeiperiode en tijdsbepalingen met betrekking tot andere voorschriften en de tijdigheid en eenduidigheid daarvan. Dat zal kunnen waarborgen dat ook de praktijk ruim bij voorbaat daarop kan anticiperen.

VII Modernisering van het NV recht

17. De voorstellen tot 'modernisering' en flexibilisering van het NV recht worden door de VEUO positief beoordeeld. In het voorgaande werd al aangegeven dat het in zijn algemeenheid aanbeveling verdient de regelkaders die op Nederlandse vennootschappen van toepassing zijn, zoveel mogelijk te minimaliseren en te harmoniseren. Dit Wetsvoorstel levert hieraan een bijdrage door ook niet te rechtvaardigen verschillen in regeling van NV's en BV's weg te nemen. Derhalve juicht de VEUO de voorstellen toe en ondersteunt zij deze van harte. Slechts bij één van de voorstellen, het betreft de voorgenomen wijziging van art. 2:116 BW, maakt de VEUO de navolgende opmerkingen.
18. Het gewijzigde artikel 2:116 BW van het Wetsvoorstel biedt de mogelijkheid om een algemene vergadering buiten Nederland te houden. Indien de vennootschap na de oprichting een plaats buiten Nederland in de statuten wil aanwijzen, dan moeten echter alle aandeelhouders vóór de statutenwijziging stemmen en bovendien alle overige vergadergerechtigden hebben ingestemd met de

¹³ Consultatiedocument, p. 12.

statutenwijziging. Bij beursfondsen met een wijdverspreid aandeelhoudersbestand is het echter ondenkbaar dat al die stemmen vergaard worden. Terwijl beursfondsen bij uitstek vennootschappen zijn die een wijdverspreid – en daarmee internationaal verspreid – aandelenbezit hebben, waarbij het in sommige gevallen dus ook erg praktisch kan zijn om op een buitenlandse locatie terug te kunnen vallen. De VEUO zou daarom in overweging willen geven voor beursondernemingen af te stappen van een unanimitéiseis, maar te volstaan met een verzwaarde meerderheidseis.

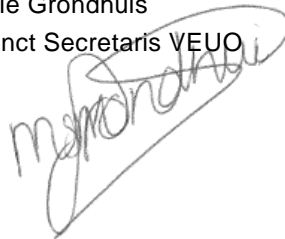
Wij danken u graag reeds bij voorbaat voor uw aandacht voor het voorgaande en zijn u daarvoor erkentelijk. Uiteraard zijn wij graag beschikbaar om een en ander nader toe te lichten en eventuele vragen daarover te beantwoorden.

Hoogachtend en met vriendelijke groet,

Harm-Jan de Kluiver
Algemeen Secretaris VEUO

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Harm-Jan de Kluiver', written over the typed name.

Myrtle Grondhuis
Adjunct Secretaris VEUO

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Myrtle Grondhuis', written over the typed name.