

Praktijkvraag

Wel of niet (langer) verplichte rapportage over de wettelijke streefcijferregeling door grote vennootschappen?

mr. S. Rietveld en mr. L.E. Stroeve¹

1. Inleiding

Op 1 januari 2020 is de wettelijke streefcijferregeling komen te vervallen.² Op grond van deze regeling moest iedere grote NV of BV³ – waaronder de beursvennootschap – streven naar een evenwichtige man/vrouw verdeling in haar bestuur en raad van commissarissen (RvC). Er was sprake van een evenredige verdeling bij een bezetting van ten minste 30% vrouwen en ten minste 30% mannen in zowel het bestuur als de RVC (art. 2:166/276 BW). Grote vennootschappen legden in het bestuursverslag verantwoording af over deze evenwichtige verdeling van zetels (art. 2:391 lid 7 BW). Indien de zetels van het bestuur of van de RvC **niet** evenwichtig waren verdeeld zoals voorgeschreven door art. 2:166/276 BW, dienden de vennootschappen in het bestuursverslag uiteen te zetten (art. 2:391 lid 7 BW):

- waarom de zetels niet evenwichtig waren verdeeld;
- wat de vennootschap had gedaan om toch tot een evenwichtige verdeling te komen; en
- hoe de vennootschap in de toekomst beoogde een evenwichtige verdeling te realiseren.⁴

Indien de wettelijke streefcijfers niet werden gehaald en ook geen uitleg volgde in het bestuursverslag, voldeed het bestuursverslag niet aan de eisen van de wet (art. 2:393 lid 3 BW). De accountant die belast is met de controle van de jaarrekening en het bestuursverslag moest dit melden in de accountantsverklaring (art. 2:393 lid 5 BW). De algemene vergadering beoordeelde vervolgens of de gegeven uitleg adequaat was. Een belanghebbende kon in dit geval een jaarrekeningprocedure starten op grond van art. 2:447 jo. art. 2:448 BW.⁵

2. Praktijkvraag

Gezien het feit dat de wettelijke streefcijferregeling per 1 januari 2020 is komen te vervallen, rijst de vraag of een grote vennootschap in het bestuursverslag over boekjaar 2019⁶ nog verantwoording zou moeten afleggen over (eventuele afwijking van) de wettelijke streefcijferregeling gedurende het boekjaar. De wetgever heeft geen expliciete regeling getroffen per welk boekjaar de regeling niet langer hoeft te worden toegepast.

Hierbij is van belang dat het kabinet op 7 februari 2020 heeft aangekondigd dat er een wettelijk diver-

1. Sandra Rietveld is staff associate bij Stibbe. Lieke Stroeve is kandidaat-notaris bij Stibbe.
2. Wet van 10 februari 2017, houdende wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het voortzetten van het streefcijfer voor een evenwichtige verdeling van de zetels van het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen, *Stb.* 2017, 68.
3. Een grote NV of BV voldoet in ieder geval aan twee van de drie in art. 2:397 BW opgenomen vereisten: een balanstotaal van meer dan € 20 miljoen, een netto-omzet van meer dan € 40 miljoen en een gemiddeld aantal werknemers over het boekjaar van 250 of meer (art. 2:166/276 lid 2 BW).
4. Zie over de wettelijke streefcijferregeling bijvoorbeeld M.L. Lennarts, 'Meer vrouwen in de bestuurskamer via Boek 2 BW? Over streefcijfers, quota en de

beperkingen van wetgeving', in: Bulten e.a. (red.), *Diversiteit (VDHI nr. 161) 2020/Hoofdstuk 9* en specifiek over verantwoording A. Dieleman, 'Diversiteit in het bestuur en de raad van commissarissen', *TvJ* 2019, nr. 1 en J.G.C.M. Galle, 'Transparantie over vrouwen- en mannenquotum nog een longshot? De geschiedenis én toekomst van art. 2:391 lid 7 BW nader bezien', *TvOB* 2016/2.

5. Zie M. Lückerath-Rovers, 'Een analyse van 'pas toe of leg uit' van het streefgetal bij Nederlandse beursvennootschappen', in: Bulten e.a. (red.), *Diversiteit (VDHI nr. 161) 2020/Hoofdstuk 11* en Boschma e.a., *Evaluatie Wet bestuur en toezicht 2018/par. 3.5.3*, p. 466.
6. Uitgangspunt is dat sprake is van een verslagjaar eindigend op 31 december 2019.

siteitsquotum komt voor de RvC's van beursgenoteerde vennootschappen en grote vennootschappen zelf passende en ambitieuze streefcijfers moeten opstellen voor de diversiteit m/v in het bestuur, de RvC en de subtop. Beursvennootschappen zijn bovendien op grond van andere wet- en regelgeving reeds verplicht om verantwoording af te leggen over diversiteit en moeten rekening houden met de belangen van de diverse *stakeholders*, waaronder institutionele beleggers en stemadviesbureaus. In dit kader is het interessant om na te gaan of grote vennootschappen – en meer in het bijzonder beursvennootschappen – in het bestuursverslag over boekjaar 2019 nog verantwoording zouden moeten afleggen over (afwijking van) de wettelijke streefcijferregeling.

3. Achtergrond wettelijke streefcijferregeling

De wettelijke streefcijferregeling is oorspronkelijk ingevoerd op 1 januari 2013 bij de Wet bestuur en toezicht.⁷ Vanwege een zogenoemde horizonbepaling is de regeling destijds van rechtswege komen te vervallen op 1 januari 2016. Ook toen werd niet geregeld met ingang van welk boekjaar de regeling van toepassing zou zijn en zou vervallen. De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap deelde echter in een brief van 16 november 2015 mee dat het de bedoeling was dat de regeling zou worden voortgezet na 1 januari 2016 en dat een wetsvoorstel zou worden ingediend om de wettelijke basis van het streefcijfer te verlengen.⁸ Dit is ook gebeurd: een wetsvoorstel werd op 23 maart 2016 ingediend bij de Tweede Kamer en op 13 april 2017 is de wettelijke streefcijferregeling opnieuw ingevoerd tot 1 januari 2020.⁹

Of grote vennootschappen in de tussengelegen periode van 1 januari 2016 tot 13 april 2017 moesten streven naar diversiteit en over boekjaar 2016 verantwoording moesten afleggen over het niet halen van de wettelijke streefcijfers, was ook toen onduidelijk. Een bericht van het Ministerie van Veiligheid en Justitie van 24 maart 2017 over de inwerkingtreding van de wet per 13 april 2017 bracht duidelijkheid: grote vennootschappen die in 2016 geen evenwichtige verdeling van zetels hadden, waren verplicht dit toe te lichten in hun bestuursverslag als zij hun bestuursverslag over boekjaar 2016 ná 13 april 2017 publiceerden. Tot 13 april 2017 werd door het ministerie een beroep gedaan op de bereidheid van ondernemingen om hierover verantwoording

af te leggen in het bestuursverslag over boekjaar 2016.

4. Peildatum

Normaal gesproken bepaalt de wetgever per welk moment een regeling ingaat (of in dit geval vervalt) en wat dat in de praktijk betekent in de 'overgang' naar een andere wet of regeling. Voor de gevallen waarbij een wet in werking treedt die betrekking heeft op verslaggeving geldt hetzelfde. De wetgever bepaalt dan niet alleen wanneer een bepaalde verslaggevingsregeling in werking treedt, maar zou daarbij tevens moeten aankondigen welke peildatum dient te worden gehanteerd voor het toepasselijke verslaggevingsstelsel, met andere woorden per welk boekjaar de regeling van toepassing zal zijn. Dit kan in de wet of regeling zelf staan¹⁰, in de toelichting daarbij, in het inwerkingtredingsbesluit of de toelichting daarbij¹¹ of in een nieuwsbericht (dit laatste was het geval toen de wettelijke streefcijferregeling per 1 januari 2016 verviel).

De wetgever heeft echter, zoals eerder gemeld, niets geregeld ten aanzien van het vervallen van de wettelijke streefcijferregeling, en dus is het onzeker of op grote vennootschappen nog de wettelijke verplichting rust om in het bestuursverslag over boekjaar 2019 verantwoording af te leggen over het niet voldoen aan de wettelijke streefcijfers.

Aansluiting zou kunnen worden gezocht bij twee logische peilmomenten:

1. peildatum 'einde boekjaar': per einde boekjaar (31-12-2019) was de wettelijke streefcijferregeling nog van kracht, dus moet de grote vennootschap over boekjaar 2019 nog rapporteren over (afwijking van) de wettelijke streefcijferregeling; of
2. peildatum 'opmaken bestuursverslag': meteen na afloop van het boekjaar 2019, derhalve op 1 januari 2020, ontstond de verplichting tot het opmaken van het bestuursverslag over boekjaar 2019, maar op 1 januari 2020 gold niet langer de verplichting te rapporteren over (afwijking van) de wettelijke streefcijferregeling, dus de grote vennootschap heeft deze verplichting niet meer, ook niet voor het bestuursverslag over 2019.

10. Zie bijvoorbeeld het Besluit van 29 augustus 2017 tot wijziging van het Besluit inhoud bestuursverslag in verband met de aanwijzing van de in 2016 herziene Nederlandse Corporate Governance Code, *Stb.* 2017, 332.

11. Zie bijvoorbeeld het besluit van 25 november 2019 tot inwerkingtreding van de Implementatiewet Herzene Aandeelhoudersrechtenrichtlijn, *Stb.* 2019, 436. De Implementatiewet trad op 1 december 2019 in werking en de Minister voor Rechtsbescherming kondigde in de toelichting bij het inwerkingtredingsbesluit aan dat reeds over boekjaar 2019 voor het eerst een bezoldigingsverslag nieuwe stijl op grond van art. 2:135b BW moest worden opgesteld. Zie eerder ook *Kamerstukken I* 2018/19, 35058, C, p. 6.

7. Wet van 6 juni 2011 tot wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de aanpassing van regels over bestuur en toezicht in naamloze en besloten vennootschappen, *Stb.* 2011, 275.

8. Brief van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap aan de Tweede Kamer over vrouwen naar de top, *Kamerstukken II* 2015/16, 30420, 227.

9. *Stb.* 2017, 68.

De Raad voor de Jaarverslaggeving (RJ) heeft zich hier inmiddels over uitgesproken. In de op 29 januari 2020 gepubliceerde concept RJ-uiting 2020-3¹² sluit de RJ aan bij de peildatum 'opmaken bestuursverslag'. De RJ stelt zich op het standpunt dat art. 2:391 lid 7 BW met betrekking tot rapportage over (afwijking van) het wettelijk streefcijfer voor diversiteit komt te vervallen met ingang van verslagjaren die aanvangen op of na 1 januari 2019. Volgens de RJ hoeft er dan ook geen rapportage over boekjaar 2019 meer plaats te vinden. De RJ licht dit overigens niet nader toe.¹³

Hoewel er nu nog sprake is van een concepttekst, kan worden beargumenteerd dat wanneer de RJ-uiting in gewijzigde vorm wordt opgenomen in de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ-Richtlijnen), er sprake is van voorschriften die een belangrijk oriëntatiepunt en gezaghebbende kenbron vormen voor wat in het concrete geval als aanvaardbaar heeft te gelden.¹⁴ Vennootschappen behouden echter de vrijheid om op onderdelen van de RJ-richtlijnen af te wijken.

Kennelijk hanteerde ook het kabinet tijdens de eerdere overgangperiode (1 januari 2016-13 april 2017) de peildatum 'opmaken bestuursverslag'. Het bevreemdt daarbij echter dat grote vennootschappen die hun bestuursverslag publiceerden ná 13 april 2017 weer wel verplicht waren om verantwoording af te leggen over de wettelijke streefcijfers in het bestuursverslag over dat boekjaar 2016, aldus het kabinet. Ook hebben wij het idee dat de keuze voor de peildatum 'opmaken bestuursverslag' geen logische keuze is. Wat te denken van een grote vennootschap met een verkort boekjaar die reeds vòòr de datum van inwerkingtreding van het komen te vervallen van de wettelijke streefcijferregeling een bestuursverslag heeft gepubliceerd?

5. Waarom toch verantwoording blijven afleggen over de wettelijke streefcijferregeling?

Grote vennootschappen zouden met de (concept) RJ-uiting in de hand kunnen besluiten in hun bestuursverslag over boekjaar 2019 niet langer verantwoording af te leggen over (eventuele afwijking van) de wettelijke streefcijferregeling uit boek 2 BW. Wij vragen ons echter af of dat een verstandige keuze is. Er zijn namelijk diverse andere argumen-

ten op grond waarvan het is aan te bevelen om ook over boekjaar 2019 nog aandacht te besteden aan de wettelijke streefcijfers in de verslaglegging.

5.1. Is de keuze voor de peildatum 'opmaken bestuursverslag' een logische?

Onduidelijk is of de RJ, en ook het kabinet bij de eerdere streefcijferregeling, een principiële keuze maakt voor de peildatum 'opmaken bestuursverslag'. Wij vinden de uitkomst van de keuze voor de peildatum 'opmaken bestuursverslag' in dit geval toch enigszins merkwaardig. Grote vennootschappen waren tenslotte op grond van de wettelijke streefcijferregeling gedurende het gehele jaar 2019 nog verplicht om te streven naar een evenwichtige verdeling van zetels over het bestuur en de RvC. Waarom zou dan niet daarover nog verantwoording moeten worden afgelegd in boekjaar 2019? Dat het opmaken van de jaarstukken wordt verricht in 2020 doet dan niet terzake.

5.2. Toekomstige wet- en regelgeving over diversiteit

Een extra reden om ook over boekjaar 2019 verantwoording te blijven afleggen over de wettelijke streefcijferregeling, vormt toekomstige wetgeving.¹⁵ Op 7 februari 2020 kondigde het kabinet aan¹⁶ dat zij de diversiteitsaanbevelingen van de Sociaal-Economische Raad (SER) van 20 september 2019¹⁷ integraal gaat overnemen. Diverse in december 2019 aangenomen moties¹⁸ riepen het kabinet ook op om het door de SER voorgestelde pakket van maatregelen, gericht op meer diversiteit aan de top, over te nemen.

Het kabinet gaat nog dit voorjaar een wetsvoorstel aanbieden bij de Raad van State voor een wettelijke regeling in het Burgerlijk Wetboek om diversiteit m/v in de top van het Nederlandse bedrijfsleven te vergroten. Er komt een wettelijk diversiteitsquotum voor de raden van commissarissen van beursgenoteerde vennootschappen.¹⁹ Een nieuwe

12. Via <https://www.rjnet.nl/uitingen/2020/3/>.

13. Ook Dieleman haakt in *TvJ* 2019/1, p. 6 over de herintroductie van de wettelijke streefcijferregeling per 13 april 2017 aan bij de peildatum 'opmaken bestuursverslag': 'De wettelijke bepalingen zijn dus van toepassing van 13 april 2017 tot en met 1 januari 2020. Dat betekent voor bestuursverslagen van grote rechtspersonen die in die periode worden opgemaakt. Voor de duidelijkheid: bestuursverslagen over het kalenderjaar 2019 vallen buiten de verplichting (omdat die na 1 januari 2020 zullen worden opgemaakt)'.

14. HR 10 februari 2006, NJ 2006/241, m.nt. Maeijer (KPN/SOBI).

15. Zie over genderdiversiteit en de (aanloop naar de) nieuwe wetgeving L.E. Stroeve & M.A.J. Cremers, 'De beursvennootschap, ava seizoen 2020 in het teken van SRD II', *TOP* 2019/449, M.A.J. Cremers, 'Vanaf 1 januari 2020 een genderneutrale boardroom?', *TvJ* 2019/5 en C.F. Perquin-Deelen, 'REEKS DIVERSITEIT (4): Recente ontwikkelingen genderdiversiteit in de (sub)top', *Ondernemingsrecht* 2020/6.

16. Zie het kabinetstandpunt van 7 februari 2020 over het advies van de SER van 20 september 2019 en enkele moties (*Kamerstukken II* 2019/20, 29544, 999).

17. Advies SER van 20 september 2019 'Diversiteit in de top: tijd voor versnelling', via <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/diversiteit-in-de-top>.

18. *Kamerstukken II* 2019/20, 35300-XV, 11, *Kamerstukken II* 2019/20, 35300-XIII, 13 en *Kamerstukken II* 2019/20, 35300-XV, 59.

19. Er wordt aangehaakt bij de definitie van beursvennootschap onder de Code: i. alle vennootschappen met statutaire zetel in Nederland waarvan de aande-

benoeming die niet bijdraagt aan een verdeling van zetels van ten minste 30% mannen en 30% vrouwen is nietig. Grote vennootschappen zijn verplicht om zelf passende en ambitieuze streefcijfers op te stellen voor de diversiteit m/v in het bestuur, de RvC en de subtop (de definitie van subtop is aan de bedrijven zelf). Deze grote vennootschappen moeten verder een plan maken waarin wordt vermeld hoe het streefcijfer gerealiseerd wordt en transparant zijn over het proces, de inzet en de resultaten. Mede gezien het feit dat ook de nieuwe regeling een verantwoordingscomponent bevat, lijkt het aan te bevelen om tot inwerkingtreding daarvan te blijven rapporteren over de wettelijke streefcijfers. Specifiek ten aanzien van beursvennootschappen merkt het kabinet op dat zij door hun bedrijfsomvang en onder verwijzing naar de huidige wet- en regelgeving over diversiteit, zonder meer in staat moeten zijn om in de komende tijd werk te maken van een meer gelijkwaardige m/v-verhouding in de RvC.²⁰ Het kabinet streeft naar voortvarende invoering van de nieuwe regels. Dit zou zo maar 1 januari 2021 kunnen zijn, al hangt dit natuurlijk af van het nog te doorlopen wetgevingstraject.²¹

6. Nadere argumenten voor de beursvennootschap

6.1. Andere wet- en regelgeving op grond waarvan beursvennootschappen moeten rapporteren over diversiteit

Voor beursgenoteerde vennootschappen zijn nog nadere argumenten aan te dragen waarom zij er goed aan zouden doen om te blijven rapporteren over de wettelijke streefcijferregeling. Beursvennootschappen moeten ten eerste ook op grond van andere wet- en regelgeving verantwoording afleggen over diversiteit. Het is zelfs zo dat de Code in best practice bepaling (Bpb) 2.1.6 nog altijd voorschrijft dat beursvennootschappen²², indien de samenstelling van het bestuur en de RvC afwijkt

len of certificaten van aandelen zijn toegelaten tot de handel op een gereglementeerde markt of een daarmee vergelijkbaar systeem; en ii. alle grote vennootschappen met statutaire zetel in Nederland (> € 500 miljoen balanswaarde) waarvan de aandelen of certificaten zijn toegelaten tot de handel op een multilaterale handelsfaciliteit of een daarmee vergelijkbaar systeem.

20. Kamerstukken II 2019/20, 29544, 999, p. 3.

21. Wij wijzen ook nog op het in 2012 door de Europese Commissie gepubliceerde Richtlijnvoorstel dat zou inhouden dat beursgenoteerde vennootschappen uiterlijk 1 januari 2020 minimaal 40% vrouwelijke niet uitvoerende bestuurders moesten hebben (COM/2012/0614 final – 2012/0299 (COD)). Recent heeft de Europese Commissie aangekondigd dat zij dit richtlijnvoorstel nieuw leven wil inblazen, zie 'A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025' van 5 maart 2020, COM(2020) 152.

22. En grote vennootschappen die vrijwillig de Code naleven.

van het streefcijfer voor de verhouding man-vrouw, daarmee doelend op de wettelijke streefcijferregeling, in de corporate governance verklaring in het bestuursverslag mededeling moeten doen over:

- de stand van zaken;
- welke maatregelen worden genomen om de gestreefde situatie te bereiken; en
- op welke termijn dit zal gebeuren.²³

Beursgenoteerde vennootschappen die derhalve over boekjaar 2019 geen verantwoording afleggen over de wettelijke streefcijferregeling, dienen op grond van het 'pas toe of leg uit'-principe van de Code in de corporate governance verklaring in het bestuursverslag toe te lichten waarom zij niet voldoen aan Bpb 2.1.6. van de Code. Dat beursvennootschappen hiertoe een goede motivering moeten aandragen geldt te meer nu de Monitoring Commissie Corporate Governance Code (Monitoring Commissie) in het Rapport monitoring boekjaar 2018²⁴ van december 2019 (Monitoring Rapport) mede in verband met de te verwachten nieuwe diversiteitsregelgeving, beursgenoteerde vennootschappen heeft opgeroepen om 'vrijwillig' te blijven rapporteren over de wettelijke streefcijferregeling.

Daarnaast moeten grote beursgenoteerde vennootschappen²⁵ genoteerd aan een gereglementeerde markt in Nederland of binnen de EU op grond van de Europese Richtlijn over publicatie van niet-financiële informatie en informatie over diversiteit in het bestuursverslag (2014/95/EU) in de corporate governance-verklaring in het bestuursverslag informatie verstrekken over het diversiteitsbeleid van het bestuur en de RvC. Zij doen daarin mededeling over (art. 2:391 lid 5 BW en art. 1 lid 4 jo. art. 3a sub d Besluit inhoud bestuursverslag):

- het diversiteitsbeleid;
- de doelstellingen van dit beleid;
- de wijze waarop het beleid is uitgevoerd; en
- welke resultaten zijn geboekt in het afgelopen boekjaar.

6.2. Institutionele beleggers en stemadviesbureaus

Een tweede reden waarom beursgenoteerde vennootschappen ook over boekjaar 2019 zouden

23. Beursvennootschappen moeten op grond van Bpb 2.1.6 Code ook verantwoording afleggen indien de samenstelling van het bestuur en de RvC afwijkt van de doelstellingen van het diversiteitsbeleid van de vennootschap zelf.

24. Via <https://www.mccg.nl/rapport-monitoring-boekjaar-2018>, p. 27 en 32. In het Monitoring Rapport wordt voor het eerst verslag gedaan over de in 2016 geïntroduceerde Code en de naleving daarvan over boekjaar 2018.

25. Een grote beursgenoteerde vennootschap voldoet in ieder geval aan twee van de drie volgende vereisten: een balanstotaal van meer dan € 20 miljoen; een netto-omzet van meer dan € 40 miljoen; een gemiddeld aantal werknemers over het boekjaar van 250 of meer (art. 1 lid 4 Besluit inhoud bestuursverslag).

moeten blijven rapporteren over de wettelijke streefcijfers is gelegen in de steeds groter wordende aandacht vanuit de beleggers en de stemadviesbureaus voor genderdiversiteit.²⁶ Bij aanvang van het AVA-seizoen 2020 stuurde Eumedion een brief aan alle Nederlandse beursvennootschappen.²⁷ De bij Eumedion aangesloten institutionele beleggers verwachten van beursvennootschappen dat zij er alles aan zullen doen om meer vrouwelijke bestuurders voor benoeming voor te dragen. Ondernemingen worden daarnaast opgeroepen om publiekelijk ambitieuze doelen – in elk geval minimaal 30% – te stellen voor het percentage vrouwen in de RvC, het bestuur en de managementlagen eronder. Verder noemen wij het feit dat ook steeds meer institutionele beleggers zelf hun stembeleid wijzigen in de zin dat zij tegen de (her)benoeming van mannelijke bestuurders en commissarissen stemmen als de vennootschap nog geen of slechts een zeer beperkt aantal vrouwelijke bestuurders of commissarissen heeft.

Ook de stemadviesbureaus als ISS en Glass Lewis laten eenzelfde beeld zien. ISS geeft op basis van haar stembeleid voor 2020 een negatief stemadvies af over de (her)benoeming van de voorzitter van de selectie- en benoemingscommissie als de desbetreffende beursgenoteerde vennootschap geen enkele vrouwelijke commissaris kent. Er kunnen echter mitigerende omstandigheden zijn, zoals de situatie dat er in het voorafgaande jaar wel een vrouwelijke commissaris was en publiekelijk wordt beloofd binnen een jaar een vrouwelijke commissaris voor benoeming te zullen voordragen. Als de commissievoorzitter in dat jaar niet hoeft te worden (her)benoemd zal een negatief stemadvies worden afgegeven ten aanzien van een andere mannelijke commissaris die wel voor (her)benoeming op de agenda staat. Vorig jaar scherpte stemadviseur Glass Lewis zijn stemadviesbeleid ten aanzien van genderdiversiteit al aan. Glass Lewis hanteert voor Nederlandse beursgenoteerde vennootschappen een ondergrens van 30% vrouwelijke commissarissen (en bestuurders).

6.3. Praktijk onder beursvennootschappen

Enkele beursgenoteerde vennootschappen hebben bij het schrijven van deze bijdrage hun bestuursverslag over boekjaar 2019 reeds gepubliceerd. De praktijk laat daarbij een wisselend beeld zien. Wij hebben een kleine steekproef gedaan onder 10 beursvennootschappen die hun bestuursverslag over boekjaar 2019 reeds hebben gepubliceerd.²⁸

Wij hebben de tekst van de diversiteitsparagraaf in het bestuursverslag over boekjaar 2019 vergeleken met de tekst van die paragraaf in het bestuursverslag over boekjaar 2018. Vier van de tien beursvennootschappen²⁹ gaan in het bestuursverslag over boekjaar 2019 op de oude voet verder, dat wil zeggen ook in het bestuursverslag over boekjaar 2019 wordt gerapporteerd over de wettelijke streefcijfers. Vier andere beursvennootschappen³⁰ hebben de tekst van de diversiteitsparagraaf in het bestuursverslag over boekjaar 2019 aangepast. Dat wil zeggen, zij rapporteren nog wel over diversiteit in het algemeen, maar leggen geen specifieke verantwoording meer af over het niet voldoen aan de wettelijke streefcijferregeling. Twee vennootschappen³¹ gaan in het bestuursverslag over boekjaar 2019 zelfs uitgebreider in op de wettelijke streefcijferregeling, hetgeen er wellicht mee te maken heeft dat door (toekomstige) benoemingen van vrouwelijke kandidaten beide vennootschappen voor zowel het bestuur als de RvC aan de wettelijke streefcijferregeling voldoen. Concluderend, zes van de tien vennootschappen leggen derhalve ook over boekjaar 2019 nog verantwoording af over (eventuele afwijking van) de wettelijke streefcijferregeling. Dit sluit aan bij onze aanbeveling dat grote vennootschappen – en beursvennootschappen in het bijzonder – er goed aan doen om te blijven rapporteren over (het niet voldoen aan) de wettelijke streefcijfers.

7. Concluderend

Al is niet met zekerheid te zeggen dat grote vennootschappen wettelijk gezien over boekjaar 2019 nog verantwoording moeten afleggen over (eventuele afwijking van) de wettelijke streefcijferregeling, ligt het volgens ons om meerdere redenen voor de hand dat grote vennootschappen dit toch blijven doen. Door aan te haken bij de peildatum 'einde boekjaar' en gezien de toekomstige wetgeving over diversiteit is het wenselijk dat grote vennootschappen ook over boekjaar 2019 blijven rapporteren over (afwijking van) de wettelijke streefcijfers. Dit geldt in nog sterkere mate voor de beursvennootschappen, die reeds op grond van andere wet- en regelgeving verantwoording moeten afleggen over diversiteit, en bovendien te maken hebben met de steeds groter wordende aandacht van institutionele beleggers en stemadviesbureaus voor dit thema. Gelukkig dat tot dus ver de meerderheid van de beursvennootschappen voor deze route heeft gekozen. We hopen dat de grote vennootschappen die hun bestuursverslag over boekjaar 2019 nog moeten publiceren dit voorbeeld volgen.

26. Zie hierover ook Stroeve & Cremers, *TOP 2019/449* en R. Abma, D.P. van Kleef & D. Spaargaren, 'Genderdiversiteit vanuit het aandeelhoudersperspectief', in: Bulten e.a. (red.), *Diversiteit (VDHI nr. 161) 2020/Hoofdstuk 2*.

27. Via <https://www.eumedion.nl/actueel/nieuws/Institutionele-beleggers-blijven-hameren-op-benoeming-van-meer-vrouwelijke-bestuurders.html>.

28. Sligro, Randstad, Ordina, Kendrion, SBM Offshore,

Nedap, PostNL, TomTom, Bam Groep en KPN.

29. Sligro, SBM Offshore, TomTom en BAM Groep.

30. Randstad, Kendrion, Nedap, PostNL.

31. Ordina en KPN.