

# 449. De beursvennootschap, avaseizoen 2020 in het teken van SRD II

MR. L.E. STROEVE EN MR. M.A.J. CREMERS

Eumedion heeft al aangekondigd dat institutionele beleggers van Nederlandse beursvennootschappen zich in 2020 vooral zullen richten op bezoldiging van bestuurders.<sup>1</sup> Gezien de recent op 1 december 2019 in werking getreden wet ter implementatie van de Herzene Aandeelhoudersrechtenrichtlijn ('SRD II')<sup>2</sup>, waarvan bezoldiging een zeer belangrijk onderdeel is, kan het niet anders dan dat bezoldiging een belangrijk onderwerp van onze jaarlijkse bijdrage vormt.

Het onderwerp genderdiversiteit staat hoog op de politieke agenda. In vervolg op aanbevelingen van de SER is door de Tweede Kamer op 3 december 2019 een motie<sup>3</sup> aangenomen waarin de regering wordt verzocht nog in 2020 een bindend (vrouwen)quotum in te voeren voor de raad van commissarissen van beursvennootschappen. Institutionele beleggers verwachten voor het komende AVA-seizoen dat Nederlandse beursvennootschappen er, ook zonder dit quotum, alles aan zullen doen om meer vrouwelijke bestuurders en commissarissen voor benoeming voor te dragen. Ook dit onderwerp is dus uiterst actueel.

## Implementatie SRD II

Eindelijk is het dan zo ver, de wet tot implementatie van SRD II is in werking getreden (de 'Implementatiewet')<sup>4</sup>. Met SRD II en de Implementatiewet wordt beoogd de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders bij de

beursvennootschap<sup>5</sup> te vergroten en de transparantie tussen vennootschappen en beleggers te bevorderen.

De Implementatiewet is voor de beursvennootschap op 1 december 2019 in werking getreden ten aanzien van de volgende onderdelen:

- bezoldigingsbeleid;
- bezoldigingsverslag; en
- related party transactions.

De Implementatiewet treedt voor de beursvennootschap op 3 september 2020 in werking voor wat betreft de onderdelen:

- facilitering van stemrechten in de algemene vergadering; de elektronische ontvangstbevestiging en de bevestiging van geldige registratie en stemming; en
- de identificatie van aandeelhouders en doorgifte van informatie in de bewaarketen.

In deze bijdrage beschrijven wij de actiepunten en timing voor 2020, en de wijze waarop beursvennootschappen hiermee richting de algemene vergadering van 2020 rekening dienen te houden. Wij schenken extra aandacht aan

1 Dit blijkt uit de Speerpuntenbrief 2020 die Eumedion naar de Nederlandse beursvennootschappen heeft gestuurd. Daarnaast zal de aandacht gaan naar de impact op klimaatverandering. Via <https://www.eumedion.nl/clientdata/215/media/clientimages/speerpuntenbrief-2020.pdf?v=191128110528>.

2 Richtlijn 2017/828 van het Europees Parlement en de Raad van 17 mei 2017 tot wijziging van Richtlijn 2007/36/EG wat het bevorderen van de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders betreft (*PbEU* 2017, L132/1). SRD II wijzigt de Aandeelhoudersrechtenrichtlijn (2007/36/EG) (*PbEU* 2017, L132). Nederland diende SRD II uiterlijk op 10 juni 2019 te implementeren in nationale wet- en regelgeving.

3 Motie van de leden Verhoeven en Geluk-Poortvliet van 20 november 2019 (*Kamerstukken II* 2019/20, 35300 XIII, nr. 55).

4 Wet van 6 november 2019 tot wijziging van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet op het financieel toezicht en de Wet giraal effectenverkeer ter uitvoering van Richtlijn 2017/828/EU van het Europees Parlement en de Raad van 17 mei 2017 tot wijziging van Richtlijn 2007/36/EG wat het bevorderen van de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders betreft (*PbEU* 2017, L132) (*Stb.* 2019, 423). Inwerkingtredingsbesluit: *Stb.* 2019, 436.

5 SRD II is van toepassing op beursvennootschappen met een statutaire zetel in een lidstaat van de Europese Unie waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de handel op een in een lidstaat gelegen of werkzame gereguleerde markt. De Implementatiewet is van toepassing op in Nederland gevestigde naamloze en besloten beursvennootschappen waarvan (certificaten van) aandelen zijn toegelaten tot een in de EU/EER gelegen gereguleerde markt. Wij gaan in deze bijdrage niet in op de onderdelen die betrekking hebben op institutionele beleggers, vermogensbeheerders en stemadviseurs.

het onderdeel bezoldiging en gaan slechts kort in op de overige onderdelen.

Wij verwijzen ook naar de visual achter dit artikel waarin de actiepunten en timing voor een beursvennootschap inzichtelijk zijn gemaakt.

## SRD II/Bezoldiging: welke acties ondernemen?

### Actie 1: beoordeling of het bezoldigingsbeleid moet worden aangepast en ter stemming moet worden voorgelegd aan algemene vergadering

SRD II schrijft voor dat een beursvennootschap een bezoldigingsbeleid dient te hebben voor bestuurders en commissarissen waarover (bindend) wordt gestemd in de algemene vergadering en dat een beursvennootschap haar bestuurders en commissarissen dient te belonen conform dat beleid.<sup>6</sup>

## Beursvennootschappen dienen voortaan zowel voor bestuurders als voor commissarissen een bezoldigingsbeleid te hebben

Op grond van de Implementatiewet is het volgende nieuw:

#### – Inhoud beleid:

Er gelden nieuwe voorschriften voor de inhoud van het bezoldigingsbeleid. In plaats van het vereiste dat in het beleid ten minste de in art. 2:383 BW (c tot en met e) omschreven onderwerpen aan de orde moeten komen<sup>7</sup>, dient het beleid van de beursvennootschap te voldoen aan de specifieke elementen opgenomen in art. 2:135a lid 6 BW. Belangrijk is dat uit het bezoldigingsbeleid moet blijken op welke wijze het beleid rekening houdt met het ‘maatschappelijk draagvlak’.<sup>8</sup>

#### – Commissarissen:

Boek 2 BW kende geen specifieke bepaling over een bezoldigingsbeleid voor commissarissen, maar bepaalde enkel dat de algemene vergadering aan commissarissen een bezoldiging kon toekennen.<sup>9</sup> De Implementatiewet bevat nu een schakelbepaling voor commissarissen.<sup>10</sup> Art. 2:135a BW is als gevolg daarvan ook van toepassing op commissarissen van beursvennootschappen.<sup>11</sup>

#### – Stemming:

De algemene vergadering had al de bevoegdheid te stemmen over het bezoldigingsbeleid van bestuurders.<sup>12</sup> In de

praktijk werd dit zo toegepast dat (alleen) bij een *materiële* wijziging van het bezoldigingsbeleid deze wijziging aan de algemene vergadering ter stemming werd voorgelegd.

Voortaan moet, op basis van art. 2:135a lid 2 BW:

- ten minste *iedere vier jaar* het bezoldigingsbeleid ter stemming aan de algemene vergadering worden voorgelegd (dus ook als er geen wijziging wordt beoogd); en
- *iedere*, dus ook een *niet-materiële*, wijziging ter stemming worden voorgelegd aan de algemene vergadering.

#### – Afwijking:

Het was in de praktijk tot nu toe vrij gebruikelijk om in het bezoldigingsbeleid op te nemen dat de raad van commissarissen (‘RvC’) in incidentele gevallen kan afwijken van het bezoldigingsbeleid.<sup>13</sup> In de Implementatiewet<sup>14</sup> wordt deze afwijking nader ingeperkt. Alleen onder uitzonderlijke omstandigheden is afwijking mogelijk; hieronder worden uitsluitend situaties verstaan waarin afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen. In het bezoldigingsbeleid moet zijn bepaald onder welke procedurele voorwaarden afwijking mogelijk is en van welke onderdelen mag worden afgeweken. Een afwijking is altijd tijdelijk; namelijk uiterlijk tot het moment dat een nieuw beleid wordt vastgesteld.

Actie en timing:

De Implementatiewet geldt voor het onderdeel bezoldigingsbeleid met ingang van 1 december 2019. Het huidige bezoldigingsbeleid van de beursvennootschap moet worden getoetst aan art. 2:135a lid 6 BW. In de meeste gevallen zal de conclusie zijn dat aanpassing noodzakelijk is. Een voorstel tot aanpassing dient in dat geval uiterlijk in de jaarlijkse algemene vergadering in 2020 ter stemming te worden voorgelegd.<sup>15</sup>

Wij raden aan om in het bezoldigingsbeleid op te nemen dat afwijking op *alle* onderdelen van het beleid mogelijk is, zodat zo veel mogelijk flexibiliteit blijft behouden; daarbij blijft uiteraard gelden dat afwijking uiteindelijk alleen onder de door de wet genoemde uitzonderlijke omstandigheden kan plaatsvinden.

Indien een eerder door de algemene vergadering vastgesteld beleid al wel voldoet aan de Implementatiewet zal stemming over het bezoldigingsbeleid pas weer uiterlijk moeten plaatsvinden in de eerstvolgende jaarlijkse algemene vergadering gehouden vier jaar na de datum waarop het beleid destijds is vastgesteld (tenzij het beleid uiteraard eerder wordt aangepast).<sup>16</sup>

6 Art. 9 bis SRD II.

7 Dit blijft wel gelden voor beursvennootschappen die zijn genoteerd buiten de EU en EER en voor de zogenaamde open NV; dit zijn naamloze vennootschappen die niet beursgenoteerd zijn, maar waarvan de statuten toelaten dat (certificaten van) aandelen aan het publiek worden aangeboden, zie art. 2:383b BW.

8 Zie art. 2:135a lid 6 sub d onder nummer 3 BW.

9 Art. 2:145 BW.

10 Art. 2:145 BW, door toevoeging van een tweede lid.

11 Het valt op dat in de schakelbepaling geen verwijzing is opgenomen naar art. 2:135 lid 1 tweede volzin, lid 4 en lid 9 BW. Dat was wel logischer geweest.

12 Deze verplichting was opgenomen in art. 2:135 lid 1 BW.

13 Het is overigens de vraag of, en zo ja in hoeverre, dit past binnen de wettelijke systematiek. Zie ook eerder L.E. Stroeve & M.A.J. Cremers, ‘De beursvennootschap: vooruitkijken naar 2019 en 2020’, TOP 2019/60.

14 Art. 2:135a lid 4 en lid 5 BW.

15 Het is niet verplicht om een buitengewone algemene vergadering bijeen te roepen. *Kamerstukken II*, 2018/19, 35058, nr. 3, p. 6. Zie ook G.T.M.J. Raaijmakers, ‘De implementatie van de herziene Aandeelhoudersrichtlijn’, *Ondernemingsrecht* 2019/162.

16 Zie eerder L.E. Stroeve & M.A.J. Cremers, ‘De beursvennootschap: vooruitkijken naar 2019 en 2020’, TOP 2019/60.

**Actie 2: beoordeling of statuten en reglementen moeten worden aangepast**

Beoordeeld dient te worden of het noodzakelijk of gewenst is om de statuten en/of reglementen van de beursvennootschap aan te passen in verband met de Implementatiewet. Wij zien daarbij de volgende aandachtspunten:

- *Aanpassing meerderheid voor besluit tot vaststelling bezoldigingsbeleid*

Nieuw is dat voor een besluit van de algemene vergadering tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid een meerderheid van ten minste drie vierde van de uitgebrachte stemmen vereist is, tenzij de statuten een lagere meerderheid voorschrijven.<sup>17</sup> Deze bepaling is niet gebaseerd op SRD II en is in de Implementatiewet opgenomen op basis van een amendement aangenomen door de Tweede Kamer.<sup>18</sup> Deze bepaling wijkt overigens af van het beginsel dat besluiten van de algemene vergadering bij gewone meerderheid worden genomen, tenzij een bijzondere motivatie een grotere meerderheid rechtvaardigt.<sup>19</sup>

De minister heeft bevestigd dat<sup>20</sup>:

- de afwijking van de drie vierde meerderheid voor een besluit tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid expliciet in de statuten moet zijn opgenomen<sup>21</sup>; en
- het besluit tot statutenwijziging ter opname van deze afwijking bij gewone meerderheid kan worden genomen, tenzij de statuten een versterkte meerderheid voorschrijven voor een besluit tot statutenwijziging.

### De algemene vergadering besluit tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid met een meerderheid van ten minste drie vierde van de uitgebrachte stemmen, tenzij de statuten een lagere meerderheid voorschrijven

Wij voorzien dat een voorstel tot aanpassing van de statuten op dit punt op weerstand zal stuiten, omdat met de hogere drempel (van drie vierde) juist wordt beoogd dat alleen een breed gedragen voorstel kan leiden tot aanpas-

sing van het bezoldigingsbeleid. In de praktijk zal het nog niet zo eenvoudig zijn om een drie vierde meerderheid te behalen aangezien aandeelhouders soms totaal verschillend over bezoldiging oordelen.<sup>22</sup>

- *Clean up aanpassingen statuten en/of reglementen*

Het is mogelijk dat de statuten (en reglementen) van een beursvennootschap bepalingen bevatten die niet meer in lijn zijn met de Implementatiewet. Bijvoorbeeld de bepaling dat het bezoldigingsbeleid dient te worden opgesteld met inachtneming van de art. 2:383c tot en met e BW. Verder zouden de statuten op sommige punten vollediger kunnen zijn. Hier valt te denken aan de bepaling dat de algemene vergadering een bezoldigingsbeleid voor de leden van de RvC dient op te stellen. Soms bevatten statuten bepalingen over de agendapunten die in ieder geval aan de orde dienen te komen tijdens de jaarlijkse algemene vergadering, waaronder het bespreekpunt waarbij verantwoording wordt afgelegd over de uitvoering van het bezoldigingsbeleid op basis van het inmiddels vervallen art. 2:135 lid 5a BW; op dit punt kunnen de statuten onjuist of onvolledig zijn.

Actie en timing:

Indien de beursvennootschap besluit de statuten te wijzigen dan zal dit dienen te worden voorbereid, geagendeerd en toegelicht voor de algemene vergadering van 2020. Reglementen kunnen, na toetsing, vaak eenvoudig(er) worden gewijzigd door de RvC, doordat in de meeste gevallen geen goedkeurend besluit van de algemene vergadering nodig zal zijn.

**Actie 3: advies vragen aan ondernemingsraad**

Nieuw is, op basis van een amendement<sup>23</sup>, dat de ondernemingsraad niet langer het recht heeft om een standpunt te bepalen over (een wijziging van) het bezoldigingsbeleid<sup>24</sup>, maar dat de ondernemingsraad het recht krijgt om advies<sup>25</sup> uit te brengen aan de RvC over dit beleid, voordat dit beleid in de agenda van de algemene vergadering wordt opgenomen.<sup>26</sup>

Deze wijziging hangt samen met de eerdere invoering van de verplichting om jaarlijks een gesprek te laten plaatsvinden tussen de ondernemingsraad, het bestuur en de RvC van de beursvennootschap over de ontwikkeling van de beloningsverschillen tussen bestuurders en werknemers.<sup>27</sup>

17 Zie art. 2:135a lid 2 BW.

18 *Kamerstukken II* 2018/19, 35058, nr. 25. Zie ook de reactie van Eumedion op het wetsvoorstel van 21 november 2018, via <https://www.eumedion.nl/clientdata/215/media/clientimages/2018-11-commentaar-wetsvoorstel-implementatie-richtlijn-aandeelhoudersbetrokkenheid.pdf>.

19 Zie ook E.C.H.J. Lokin, 'Implementatie van de herziene Aandeelhoudersrichtlijn: het bezoldigingsbeleid', *Ondernemingsrecht* 2019/159.

20 Zie *Kamerstukken I* 2018/19, 35058, nr. C, p. 3.

21 Mocht een beursvennootschap overigens overwegen om in de statuten af te wijken van de drievierdemeerderheid, dan ligt het ons inziens het meest voor de hand in de statuten op te nemen dat het besluit tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid met gewone meerderheid kan worden genomen. Zie ook G.T.M.J. Raaijmakers, 'De implementatie van de herziene Aandeelhoudersrichtlijn', *Ondernemingsrecht* 2019/162. Overigens zijn wij van mening dat, hoewel de wettekst daar geen rekening mee houdt, de statuten ook een grotere meerderheid dan een drievierdemeerderheid zouden kunnen voorschrijven.

22 Zie hierover verder onder actiepunt 6: aanpassing agenda algemene vergadering 2020.

23 *Kamerstukken II* 2018/19, 35058, nr. 27.

24 Op grond van de Wet Spreekrecht Ondernemingsraad (*Stb.* 2010, 250), zie art. 2:135 lid 2 en lid 3 BW ('het spreekrecht'). Het spreekrecht blijft wel bestaan voor gewone naamloze vennootschappen.

25 Dit betreft geen advies in de zin van de WOR.

26 Het adviesrecht geldt, net als het spreekrecht, alleen indien de ondernemingsraad krachtens wettelijke verplichting is ingesteld. Onder ondernemingsraad wordt in dat verband niet alleen de ondernemingsraad van de onderneming van de naamloze vennootschap zelf verstaan, maar ook de ondernemingsraad van de onderneming van een dochtermaatschappij, mits deze ondernemingsraad krachtens wettelijke verplichting is ingesteld en de werknemers in dienst van de vennootschap en de groepsmaatschappijen in meerderheid binnen Nederland werkzaam zijn (art. 2:135a lid 3 BW jo. art. 2:135 lid 3 BW).

27 Op grond van art. 23 lid 2 WOR, sinds 1 januari 2019, zie *Stb.* 2018, 221.

De gedachte is dat de ondernemingsraad door het adviesrecht tijdig (lees: eerder) wordt betrokken bij het inrichten van een nieuw bezoldigingsbeleid en daarmee ook kan beoordelen of de jaarlijkse gesprekken invloed hebben op deze inrichting.

Het spreekrecht en adviesrecht lijken in de praktijk echter niet zoveel van elkaar te verschillen.<sup>28</sup> In beide gevallen heeft de voorzitter van de ondernemingsraad de bevoegdheid het standpunt respectievelijk het advies in de algemene vergadering toe te lichten. Het advies van de ondernemingsraad (net als voorheen het standpunt) wordt gevoegd bij het voorstel aan de algemene vergadering. Nieuw is wel dat indien het advies niet door de RvC wordt gevolgd, een schriftelijke onderbouwing van de RvC voor afwijking van het advies bij de agenda wordt gevoegd.

Actie en timing:

De ondernemingsraad<sup>29</sup> moet tijdig in de gelegenheid worden gesteld om advies uit te brengen. In het algemeen geldt dat toezending van het voorstel aan de ondernemingsraad met inachtneming van een termijn van dertig dagen voorafgaand aan de oproeping tot de algemene vergadering voldoende is.<sup>30</sup> Het advies zou namelijk (in theorie) nog tot een aanpassing van het voorstel aan de algemene vergadering moeten kunnen leiden.

Het advies van de ondernemingsraad (net als voorheen het standpunt) wordt gevoegd bij de agenda voor de algemene vergadering van 2020. Indien het advies niet door de RvC wordt gevolgd, moet de RvC bij de agenda dus een schriftelijke onderbouwing voor afwijking voegen.

#### Actie 4: mogelijke herschikking remuneratiecommissie bij structuurvennootschap

Indien een beursvennootschap een naamloze structuurvennootschap is, maken de commissarissen die zijn benoemd op basis van een versterkt aanbevelingsrecht van de ondernemingsraad deel uit van de remuneratiecommissie van de RvC<sup>31</sup>. Deze nieuwe regeling is op basis van een amendement<sup>32</sup> ingevoerd. Met deze regeling wordt beoogd de grip van de ondernemingsraad op het bezoldigingsbeleid en de toekenning van de bezoldiging te vergroten.

Actie en timing:

De structuurvennootschap dient na te gaan of vanaf 1 december 2019 de samenstelling van de remuneratiecom-

missie is uitgebreid.<sup>33</sup> Bekeken moet worden of er andere personen zijn die als gevolg van de uitbreiding zouden moeten terugtreden uit die commissie. De informatie op de website zal hierop vervolgens ook moeten worden aangepast.

#### Actie 5: opstellen bezoldigingsverslag over 2019

Tot 1 december 2019 gold dat beursvennootschappen informatie over bezoldiging moesten opnemen in:

- de jaarrekening (en toelichting daarop) op grond van de internationale verslaggevingsvoorschriften;
- de toelichting op de jaarrekening (aan de hand van de bezoldigingscomponenten opgenomen in de art. 2:383c tot en met e BW)<sup>34</sup>;
- het bestuursverslag<sup>35</sup>; en
- een remuneratierapport (op grond van de Nederlandse Corporate Governance Code 2016 (de 'Code').<sup>36</sup>

Vanaf 1 december 2019 geldt op grond van art. 2:135b BW<sup>37</sup> dat een beursvennootschap jaarlijks een afzonderlijk bezoldigingsverslag (het 'Bezoldigingsverslag') moet opstellen, waarin ten minste de onderwerpen aan de orde komen zoals die in art. 2:135b lid 3 BW staan beschreven. Deze nieuwe verplichting vervangt de rapportageverplichtingen over bezoldiging hiervoor genoemd onder (b) en (c). Het bezoldigingsverslag wordt na de algemene vergadering openbaar gemaakt op de website van de vennootschap en dient daar gedurende een periode van tien jaar toegankelijk te blijven.<sup>38</sup>

De rapportageverplichtingen over bezoldiging als genoemd onder (a) (tot het opnemen van informatie over bezoldiging in de jaarrekening op grond van de internationale verslaggevingsvoorschriften) en onder (d) (tot het opstellen van een remuneratierapport op grond van de Code) blijven gehandhaafd.

Wij menen dat het nieuwe Bezoldigingsverslag zou kunnen worden gecombineerd met het remuneratierapport zoals hiervoor genoemd onder (d) (op te stellen op grond van de Code). Dit gecombineerde Bezoldigingsverslag wordt dan ter adviserende stemming aan de algemene vergadering voorgelegd. Het remuneratierapport op grond van de Code is de verantwoordelijkheid van de RvC. Het Bezoldigingsverslag is de verantwoordelijkheid van de raad van bestuur, uiteraard onder toezicht van de RvC. Voor het gecombineerde Bezoldigingsverslag zullen daardoor de raad van bestuur en de RvC gezamenlijk verantwoordelijk zijn.

Actie en timing:

De verplichtingen ten aanzien van het Bezoldigingsverslag zijn per 1 december 2019 van kracht. De Minister heeft in

28 Behalve voor zover het betreft mogelijke sancties, zie E.C.H.J. Lokin, 'Implementatie van de herziene Aandeelhoudersrichtlijn: het bezoldigingsbeleid', *Ondernemingsrecht* 2019/159.

29 Indien van toepassing. Zie voetnoot 26.

30 *Kamerstukken II* 2008/09, nr. 3, p. 9/10. In art. 2:135 lid 2 BW wordt bij het spreekrecht gesproken over 'tijdig', waaronder in de praktijk werd verstaan ten minste 30 dagen voor de algemene vergadering (zie M.H. Legein, 'Wet aandeelhoudersrechten en Wet spreekrecht ondernemingsraad op 1 juli 2010 in werking getreden', *TOP* 2010/7).

31 Ervan uitgaande dat de RvC op basis van de statuten de bezoldiging van bestuurders vaststelt op grond van art. 2:135 lid 4 BW, en de RvC uit zijn midden een remuneratiecommissie heeft ingesteld.

32 *Kamerstukken II* 2018/19, 35058, nr. 17. Zie art. 2:160a BW.

33 Uit de bewoordingen van het amendement maken wij op dat de samenstelling van de RvC *automatisch* is uitgebreid en dat daartoe geen apart RvC-besluit noodzakelijk is. Uiteraard kan bij RvC-besluit de uitbreiding van de RvC worden bevestigd.

34 Op basis van art. 2:383b BW.

35 Op grond van art. 2:391 lid 2 BW (vierde volzin).

36 Principe 3.4. Code; op basis van *comply or explain*.

37 Gebaseerd op art. 9 ter SRD II.

38 Art. 2:135b lid 6 BW.

de toelichting<sup>39</sup> bij het Inwerkingtredingsbesluit bepaald dat over het boekjaar 2019 het eerste Bezoldigingsverslag moet worden opgesteld en voorgelegd aan de algemene vergadering, ook al is er nog geen nieuw bezoldigingsbeleid vastgesteld in overeenstemming met de Implementatiewet. De Minister heeft bevestigd dat dit eerste Bezoldigingsverslag uiteraard nog niet zal kunnen voldoen aan onderdelen die verwijzen naar het nieuwe bezoldigingsbeleid. Daarnaast, zo stelt de Minister, werkt de Europese Commissie nog aan niet-bindende richtsnoeren over de precieze inhoud en structuur van het Bezoldigingsverslag.<sup>40</sup> Deze richtsnoeren zullen guidance geven voor het opstellen van het Bezoldigingsverslag maar bevatten geen wettelijke verplichting. Zolang de inhoud van deze richtsnoeren nog niet definitief is kan van beursvennootschappen niet worden gevraagd rekening te houden met deze richtsnoeren. Mocht de tekst voor de richtsnoeren in het eerste kwartaal van 2020 definitief worden, dan zal het voor veel beursvennootschappen te laat zijn om hier nog rekening mee te houden in het Bezoldigingsverslag dat zij in de algemene vergadering 2020 aan de orde zullen stellen.

#### Actie 6: aanpassing agenda algemene vergadering 2020

De meeste beursvennootschappen zullen hun agenda voor de algemene vergadering van 2020 op een paar punten moeten aanpassen.

*Toevoegen stempunt: ‘Vaststelling nieuw bezoldigingsbeleid’*

Bij de agendering van de vaststelling van een nieuw bezoldigingsbeleid moet rekening worden gehouden met art. 2:135a lid 6 letter i BW. Dit artikel bepaalt dat *in* het beleid, en dus niet (alleen) in de toelichting bij de agenda, dient te worden opgenomen:

- een beschrijving van de belangrijkste wijzigingen; en
- een beschrijving en toelichting van de wijze waarop rekening is gehouden met de stemmingen en standpunten van de aandeelhouders over het bezoldigingsbeleid en de Bezoldigingsverslagen sinds de vorige stemming over het bezoldigingsbeleid op de algemene vergadering.

Het besluit tot vaststelling van het nieuwe bezoldigingsbeleid behoeft in beginsel ten minste drie vierde meerderheid van de uitgebrachte stemmen, tenzij de statuten expliciet een lagere meerderheid voorschrijven.

*Eventueel toevoegen stempunt: ‘Statutenwijziging’*

Mocht een beursvennootschap overwegen de statuten te wijzigen om daarmee een kleinere meerderheid voor een

besluit tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid te introduceren, dan zal, om gebruik te kunnen maken van de kleinere meerderheidseis, dit besluit tot statutenwijziging moeten zijn genomen én de akte van statutenwijziging moeten zijn gepasseerd<sup>41</sup> vóórdat het besluit tot aanpassing van het bezoldigingsbeleid met de in de statuten opgenomen lagere meerderheid kan worden genomen. Alternatief is dat de algemene vergadering het besluit tot wijziging van het bezoldigingsbeleid deze keer nog wel neemt met ten minste drie vierde meerderheid van de stemmen.

*Schrappen bespreekpunt: ‘Verantwoording over de uitvoering van het bezoldigingsbeleid over het afgelopen boekjaar’*

*Toevoegen adviserend stempunt: ‘Bezoldigingsverslag 2019’*

Ieder jaar<sup>42</sup>, en voor het eerst in de algemene vergadering van 2020, zal het Bezoldigingsverslag aan de algemene vergadering moeten worden voorgelegd; de algemene vergadering heeft hierover een adviserende stem.<sup>43</sup> De vraag is hoe een dergelijke adviserende stem kan worden geagendeerd. Wij nemen aan dat in de praktijk zal worden gevraagd een negatieve of een positieve stem uit te brengen ten aanzien van het Bezoldigingsverslag; meer advisering is praktischer wijze niet mogelijk.

Volgens critici<sup>44</sup> zal het in de praktijk niet eenvoudig zijn om te begrijpen wat het advies van de algemene vergadering inhoudt. Wij verwachten dat het soms nodig zal zijn om aanvullend onderzoek te doen om de stemming goed te kunnen duiden. Mogelijk is dat het ongenoegen, blijkend uit tegenstemmers, zich eigenlijk meer richt op het beleid en minder op de uitvoering daarvan. In dat geval zal daarbij dus rekening moeten worden gehouden bij een stemming over het beleid.

Wij menen dat aandeelhouders invulling en kleuring kunnen geven aan hun stem, door hierover met de beursvennootschap de dialoog aan te gaan, al dan niet ter vergadering.

In een volgend Bezoldigingsverslag zal de beursvennootschap moeten uitleggen op welke wijze rekening is gehouden met de stemming in de vorige algemene vergadering.

#### Actie 7: het voeren van een dialoog met stakeholders, Eumedion en stemadviesbureau's

Voor beursvennootschappen is het van belang om met stakeholders de dialoog aan te gaan, in het bijzonder om

39 Stb. 2019, 436. Zie eerder *Kamerstukken II 2018/19, 35058, nr. C, p. 6.*

40 Guidelines on the standardised presentation of the remuneration report under Directive 2007/36/EC, as amended by Directive (EU) 2017/828 as regards the encouragement of long-term shareholder engagement. Zie ook *Kamerstukken II 2018/19, 35058, nr. 3, p. 14.*

41 Bijvoorbeeld tijdens de schorsing van de algemene vergadering.

42 Volgens de Memorie van Toelichting (*Kamerstukken II 2018/19, nr. 3, p. 49*) ligt het het meest voor de hand dat deze adviserende stemming plaatsvindt tijdens de jaarlijkse algemene vergadering waarin tevens de jaarrekening aan de orde komt. Waar voorheen het bespreekpunt op grond van art. 2:135 lid 5a BW aan de orde diende te komen vóór het stempunt over de vaststelling van de jaarrekening, laat de wet het nu vrij op welk moment dit adviserende stempunt aan de orde komt, ofwel vóór ofwel ná de vaststelling van de jaarrekening.

43 Art. 2:135b lid 2 BW.

44 Zie bijvoorbeeld G.T.M.J. Raaijmakers, *‘De implementatie van de herziene Aandeelhoudersrichtlijn’*, *Ondernemingsrecht 2019/162.*

zich ervan te vergewissen dat er voldoende maatschappelijk draagvlak bestaat voor bepaalde bezoldigingsvoorstellen.<sup>45</sup> Eumedion constateert in zijn evaluatie over het afgelopen avo seizoen dat beursvennootschappen die ruim voorafgaand aan een algemene vergadering intensief met hun aandeelhouders overleg voerden (over voorstellen op de agenda) konden rekenen op meer positieve steun; dit geldt in het bijzonder voor bezoldigingsvoorstellen.<sup>46</sup>

Volgens Eumedion ontstaat een tweedeling tussen beursvennootschappen die wél en beursvennootschappen die niet actief aandeelhouders en andere stakeholders consulteren over een concept-voorstel. Eumedion roept beursvennootschappen in de speerpuntenbrief 2020<sup>47</sup> dan ook op om bij het opstellen van het bezoldigingsbeleid een betekenisvolle dialoog aan te gaan met stakeholders.

Indien het bezoldigingsbeleid wordt herzien dient (zoals hiervoor reeds gemeld), op basis van art. 2:135a lid 6 sub i onder 2 BW, in het beleid te worden ingegaan op de standpunten van aandeelhouders ten aanzien van dit beleid. Stakeholders zullen inzicht wensen te krijgen in de inspanningen van de beursvennootschap om deze dialoog met aandeelhouders te voeren: hoeveel aandeelhouders en eventuele andere stakeholders zijn benaderd, wat zijn de belangrijkste bevindingen en conclusies en wat heeft de vennootschap gedaan om deze te adresseren?

### Institutionele beleggers van Nederlandse beursvennootschappen zullen zich in 2020 vooral richten op bezoldiging van bestuurders; de dialoog tussen de beursvennootschap en haar stakeholders wordt steeds belangrijker

Het is ook onze ervaring dat vooraf overleg, met aandeelhouders maar ook met stemadviesbureaus zoals ISS en Glass Lewis, van belang kan zijn voor een goede inschatting van de haalbaarheid van een voorstel. Deze partijen dienen in dat geval ruim de gelegenheid te krijgen om hun visie over te brengen en een beursvennootschap zal hier goed gemotiveerd op moeten reageren. Beursvennootschappen zullen hier steeds pro-actiever in dienen te zijn, en moeten

incalculeren dat dit er mogelijk toe leidt dat zij nog eerder met de voorbereidingen voor een algemene vergadering moeten starten.

Anderzijds zullen institutionele beleggers en vermogensbeheerders steeds actiever de dialoog met beursvennootschappen opzoeken. Dit houdt verband met de toenemende eis dat institutionele beleggers en vermogensbeheerders meer betrokkenheid moeten hebben bij de beursvennootschappen waarin zij een belang houden. Als gevolg van SRD II en bijvoorbeeld ook de Stewardship Code<sup>48</sup> zijn zij onderworpen aan meer regels op het gebied van betrokkenheid bij beursvennootschappen.<sup>49</sup> Institutionele beleggers en vermogensbeheerders moeten een betrokkenheidsbeleid opstellen en publiceren. In dat beleid moet onder meer aandacht worden besteed aan de wijze waarop de dialoog met de beursvennootschap wordt gevoerd, en de wijze waarop stemrechten worden uitgeoefend.<sup>50</sup>

### SRD II/Related party transactions: welke acties ondernemen

De Implementatiewet legt beursvennootschappen een aantal extra regels op voor materiële transacties die niet in het kader van de normale bedrijfsvoering of niet onder normale marktvoorwaarden (dat wil zeggen: niet *'at arms length'*) worden verricht met een verbonden partij (*'related party transactions'*, ofwel *'RPT's'*). Een beursvennootschap is verplicht een RPT openbaar te maken<sup>51</sup> op het moment dat de transactie is aangegaan. De RvC dient een RPT goed te keuren.

De RvC moet een interne procedure opstellen voor alle transacties die in het kader van de normale bedrijfsuitoefening én onder normale bedrijfsvoorwaarden zijn aangegaan; de RvC zal periodiek moeten beoordelen of aan die voorwaarden is voldaan.<sup>52</sup> Wij gaan in dit artikel niet verder in op RPT's<sup>53</sup> maar melden kort iets over de benodigde actie en bijbehorende timing.

Actie en timing:

Een beursvennootschap dient de verplichtingen in verband met RPT's vanaf 1 december 2019 na te leven. Iedere beursvennootschap dient te inventariseren of de interne procedures en reglementen in lijn zijn met de Implementatiewet, en dient zo nodig aanpassingen door te voeren.

45 Uiteraard geldt dit ook voor andere voorstellen, zoals voorstellen op het gebied van emissiemachtigingen en voorstellen tot benoemingen waar (gender)diversiteit een rol speelt.

46 Eumedion 'Evaluation of the 2019 AGM season' van 5 juli 2019, via <https://www.eumedion.nl/clientdata/215/media/clientimages/2019-ava-evaluatierapport.pdf?v=191204095104>. Zie ook R. Abma, *'Kroniek van het seizoen van jaarlijkse algemene vergaderingen 2019'*, *Ondernemingsrecht* 2019/145.

47 Via <https://www.eumedion.nl/clientdata/215/media/clientimages/speerpuntenbrief-2020.pdf?v=191128110528>. Zie ook voetnoot 1.

48 Via <https://www.eumedion.nl/clientdata/215/media/clientimages/2018-07-nederlandse-stewardship-code.pdf?v=191202173335>.

49 Zie hierover M.A.J. Cremers & S. Rietveld, *'Aandeelhoudersbetrokkenheid van institutionele beleggers bij Nederlandse beursvennootschappen en de Nederlandse Stewardship Code'*, *TOP* 2019/209.

50 Art. 5:87a Wft.

51 Normaliter zal dit gebeuren door plaatsing op de website van de beursvennootschap.

52 Zie art. 2:168 BW.

53 Wij verwijzen hiervoor naar C.R. Nagtegaal & R.L. Pouwel, *'Related party transactions: verandert er iets?'*, *TOP* 2019/327. Zie ook J.B.S. Hijink & L. in 't Veld, *'Valkuilen bij het bestrijden van tunneltjes'*, *Ondernemingsrecht* 2019/84.

## SRD II/Meewerken aan de verdere identificatie van aandeelhouders en aan verdere doorgifte van informatie in de bewaarketen: welke acties ondernemen

De al bestaande regeling in de Wge<sup>54</sup> wordt verder uitgebreid<sup>55</sup>, om de identificatie van aandeelhouders en de uitwisseling van informatie tussen aandeelhouders verder te faciliteren.

Een beursvennootschap is verplicht om informatie die benodigd is voor de uitoefening van de aandeelhoudersrechten tijdig te verstrekken aan de eerste partij in de bewaarketen met zetel in Nederland die deze informatie op zijn beurt doorgeleidt aan de aandeelhouder, of als deze niet aan hem bekend is aan de volgende partij in de bewaarketen. Om ervoor te zorgen dat die informatie door beursvennootschappen op gelijke wijze wordt doorgegeven, is op 24 september 2018 een Uitvoeringsverordening<sup>56</sup> in werking getreden. De Uitvoeringsverordening bevat geharmoniseerde procedures, voorschriften en termijnen voor de doorgifte van informatie en de identificatie van aandeelhouders; hiertoe zijn standaard formulieren opgesteld.

Actie en timing:

De Uitvoeringsverordening is met ingang van 3 september 2020 rechtstreeks op beursvennootschappen van toepassing. De specifieke bepalingen van de Implementatiewet met betrekking tot identificatie- en informatieverzoeken treden ook per die datum in werking. Deze regels zijn daarom pas relevant voor algemene vergaderingen gehouden na 3 september 2020.

Beursvennootschappen dienen wel alvast kennis te nemen van de standaard formulieren en processen volgend uit de Uitvoeringsverordening, en zorg te dragen voor een intern draaiboek op basis waarvan (huidige en toekomstige) identificatie- en informatieverzoeken adequaat kunnen worden afgehandeld.<sup>57</sup>

## SRD II/Faciliteren stemrechten: welke acties ondernemen

Op grond van de Implementatiewet is nieuw:

- Elektronische ontvangstbevestiging<sup>58</sup>:

Indien een stem op elektronische wijze is uitgebracht<sup>59</sup>, moet de beursvennootschap<sup>60</sup> een elektronische ontvangstbevestiging verstrekken aan degene die de stem heeft uitgebracht.<sup>61</sup>

– Stembevestiging:

Een aandeelhouder<sup>62</sup> kan binnen 3 maanden na een algemene vergadering een verzoek indienen bij de beursvennootschap om een bevestiging te ontvangen dat de namens die aandeelhouder uitgebrachte stemmen geldig zijn geregistreerd en geteld.<sup>63</sup>

Ook hier geldt dat de Uitvoeringsverordening beoogt de regels met betrekking tot elektronische ontvangstbevestigingen en steminstructies te harmoniseren door middel van standaardformulieren en termijnen.

Actie en timing:

De Uitvoeringsverordening is met ingang van 3 september 2020 rechtstreeks op beursvennootschappen van toepassing. De specifieke bepalingen van de Implementatiewet met betrekking tot elektronische ontvangstbevestiging en stembevestiging treden ook per die datum in werking, en gelden pas voor algemene vergaderingen gehouden na 3 september 2020.

Beursvennootschappen kunnen alvast kennis nemen van de standaardformulieren en processen volgend uit de Uitvoeringsverordening en op basis daarvan een intern draaiboek opstellen. Wij raden aan om tijdens de komende algemene vergadering ‘proef te draaien’, alsof al aan dergelijke verplichtingen moet worden voldaan. Beursvennootschappen kunnen hierover ook in overleg treden met organisaties die het uitoefenen van stemmen tijdens de vergadering faciliteren.

## Diversiteit

Indien voor de algemene vergadering 2020 de herbenoeming van een bestuurder en/of commissaris wordt geagendeerd, zal rekening moeten worden gehouden met de zeer recente ontwikkelingen op het gebied van gender diversiteit. Het streven naar diversiteit bij de samenstelling van bestuur en raad van commissarissen (en ook bij senior management) is inmiddels een hot item.

54 Zie L.E. Stroeve & M.A.J. Cremers, *Algemene vergaderingen van beursvennootschappen in 2014*, TOP 2013/8.

55 Art. 49a Wge; (t/m 49e) de Implementatiewet wijzigt tevens de reikwijdte; de regeling ziet uitsluitend op uitgevende instellingen met zetel in Nederland waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de handel op een geregelende markt in de EU.

56 Uitvoeringsverordening (EU) 2018/1212 van de Commissie van 3 september 2018 tot vaststelling van minimumeisen ter uitvoering van de bepalingen van Richtlijn 2007/36/EG van het Europees Parlement en de Raad wat betreft de identificatie van aandeelhouders, de doorgifte van informatie en het faciliteren van de uitoefening van aandeelhoudersrechten (*PbEU* 2018, L223/1).

57 Zie over de oorspronkelijke regeling omtrent identificatie- en informatieverzoeken, L.E. Stroeve & M.A.J. Cremers, *Algemene vergaderingen van beursvennootschappen in 2014*, TOP 2013/8.

58 Art. 2:117c BW.

59 Hieronder wordt zowel verstaan (i) de daadwerkelijke stemming ter vergadering via elektronisch communicatiemiddel als bedoeld in art. 2:117a BW (hetgeen in de praktijk nog niet veel voorkomt, maar door KPN is geïntroduceerd in de algemene vergadering van 2019), als (ii) de (gangbare) steminstructies afgegeven voorafgaand aan een algemene vergadering via elektronisch communicatiemiddel als bedoeld in art. 2:117b BW.

60 Dit geldt voor alle NV's, en ook voor beurs-BV's (op grond van art. 2:187 BW).

61 Zie art. 2:117c BW jo. art. 7 lid 1 Uitvoeringsverordening en art. 9 lid 5 Uitvoeringsverordening.

62 Of een door die aandeelhouder aangewezen derde.

63 Art. 2:120 lid 6 BW jo. art. 7 lid 2 en tabel 7 Uitvoeringsverordening en art. 9 lid 6 Uitvoeringsverordening.

### Welke wettelijke verplichtingen gelden?

Vanaf 1 januari 2020 geldt er geen wettelijke streefcijfer-regeling meer. Tot die datum gold voor grote NV's<sup>64</sup> de verplichting om bij benoemingen, voordrachten en het opstellen van een profielschets zoveel mogelijk rekening te houden met een evenwichtige verdeling van zetels in de raad van bestuur en de RvC tussen mannen en vrouwen.<sup>65</sup> Een evenwichtige verdeling houdt in dat in zowel de raad van bestuur als de RvC ten minste 30% van de zetels wordt bezet door vrouwen en ten minste 30% door mannen ('ten minste 30% m/v'). In het geval dat de zetels niet evenwichtig zijn verdeeld, moet de vennootschap daarover gemotiveerd verantwoording afleggen in het bestuursverslag<sup>66</sup>. De wetgever acht het hanteren van streefcijfers echter als te vrijblijvend<sup>67</sup>, en beraadt zich op andere maatregelen waaronder het invoeren van een quotum.<sup>68</sup>

De Sociaal-Economische Raad ('SER')<sup>69</sup> stelt in een advies, dat niet alleen over genderdiversiteit maar ook over culturele diversiteit gaat, twee maatregelen voor:

- instelling van een quotum van ten minste 30% m/v in de RvC van een beursvennootschap, met ingang van 2020. Indien deze ten minste 30% m/v-verdeling nog niet is bereikt, mag bij iedere benoeming van een RvC lid alleen iemand van het ondervertegenwoordigde geslacht worden benoemd; indien als gevolg van deze benoeming geen verbetering plaatsvindt in de 30% m/v-verdeling is deze benoeming nietig en blijft de vacature open. Er wordt geen quotum voorgesteld voor de raad van bestuur en senior management;
- instelling van niet vrijblijvende streefcijfers voor genderdiversiteit in raad van bestuur, RvC en senior management<sup>70</sup>. De vennootschap zelf dient ambitieuze streefcijfers te hanteren om genderdiversiteit te bevorderen. Daarnaast dient zij een plan op te stellen hoe dit streefcijfer te realiseren. Dit zal echter niet vrijblij-

vend zijn: bij vacatures in een raad van bestuur of RvC zonder vrouwen moet in beginsel ten minste een vrouw worden benoemd. Afwijking van de streefcijfers dient gemotiveerd te worden en hierover dient verantwoording te worden afgelegd.

Naar aanleiding van dit advies van de SER zijn bij de Tweede Kamer twee moties ingediend. Naast de motie tot overneming van de aanbevelingen die de SER heeft gedaan om de vertegenwoordiging van vrouwen en Nederlanders met een migratieachtergrond in de top te vergroten<sup>71</sup>, betrof het een motie tot het invoeren van een bindend (vrouwen)quotum voor de RvC van een beursvennootschap, conform het SER-advies.<sup>72</sup> Beide moties zijn op 3 december 2019 aangenomen. Wij verwachten dat de regering (hoewel niet verplicht) op redelijk korte termijn zal besluiten om opvolging te geven aan de moties en vervolgens daartoe een wetsvoorstel ter consultatie zal publiceren. In dat geval zou mogelijkwijns eind 2020/begin 2021 (onder meer) een quotum kunnen zijn ingevoerd.

### Stemadviesbureau's en Eumedion

In 2018 heeft Eumedion beursvennootschappen aangeschreven om zich te committeren aan de doelstelling om binnen twee jaren meer vrouwelijke bestuurders en commissarissen ter benoeming voor te dragen.<sup>73</sup> Dit jaar hebben de bij Eumedion aangesloten institutionele beleggers aangekondigd dat zij van beursvennootschappen verwachten dat zij er alles aan zullen doen om meer vrouwelijke bestuurders voor benoeming voor te dragen. Van beursvennootschappen wordt specifiek verwacht zij publiekelijk ambitieuze doelen – in elk geval minimaal 30% – stellen voor het percentage vrouwen in de RvC, het bestuur en de managementlagen eronder, de 'kweekvijver' voor de hoogste posities.<sup>74</sup> Zij vragen om een proactief en structureel beleid voor meer vrouwen in de top, en om in het komende bestuursverslag te rapporteren over behaalde resultaten en mogelijke verbeteringen.

Eumedion stelt dat het Eumedion bekend is dat steeds meer institutionele beleggers hun stembeleid hebben gewijzigd in de zin dat zij tegen de (her)benoeming van mannelijke bestuurders en commissarissen stemmen als de vennootschap nog geen enkele of slechts een zeer beperkt aantal vrouwelijke bestuurders of commissarissen heeft.

ISS heeft op 11 november 2019 zijn definitieve stembeleid gepubliceerd voor algemene vergaderingen te houden op of na 1 februari 2020. ISS scherpt zijn stembeleid aan, door te stellen dat ISS een negatief stemadvies zal afgeven over

64 Een grote NV 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 meer dan 250 (art. 2:166 lid 2 BW jo. art. 2:397 lid 1 BW).

65 Art. 2:166 BW.

66 Art. 2:391 lid 7 BW.

67 Zie de Brief van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap aan de Tweede Kamer over het aandeel vrouwen aan de top van het bedrijfsleven van 8 maart 2018 (*Kamerstukken II 2017/18, 30420, nr. 263*).

68 Aan de effectiviteit van de streefcijferregeling wordt al langer getwijfeld. De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft de Tweede Kamer bij brief van 8 maart 2018 laten weten dat de groei van het aandeel vrouwen in topfuncties achterblijft bij de doelstellingen van het kabinet. De onafhankelijke Commissie Monitoring Streefcijfer Wet bestuur en toezicht concludeert aan de hand van de Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2019 van 11 september 2019 dat het hanteren van streefcijfers te vrijblijvend is en dat een quotum zou moeten worden ingesteld. Minister van Engelshoven noemt de cijfers uit de Bedrijvenmonitor in een brief aan de Tweede Kamer van 20 september 2019 zorgelijk (*Kamerstukken II 2019/20, 30420, nr. 331*).

69 Het kabinet heeft de SER op 28 juni 2018 om advies gevraagd welke maatregelen gender- en culturele diversiteit in de top van het bedrijfsleven kunnen vergroten. De SER heeft op 20 september 2019 zijn advies 'Diversiteit in de top: tijd voor versnelling' gepubliceerd.

70 Deze maatregel wordt voorgesteld voor grote' NV's en BV's, zie voetnoot 61 voor het criterium.

71 De motie van het lid Kuzu van 18 november 2019 (*Kamerstukken II 2019/20, 35300 XV, nr. 11*).

72 De motie van de leden Verhoeven en Geluk-Poortvliet van 20 november 2019 (*Kamerstukken II 2019/20, 35300 XIII, nr. 55*).

73 Zie de door Eumedion destijds gepubliceerde brief van 8 oktober 2018 met betrekking tot dit onderwerp, via <https://www.eumedion.nl/clientdata/215/media/clientimages/2018-10-brief-genderdiversiteit-lager-dan-30-.pdf?v=191204100124>.

74 Een brief met deze strekking is op 11 oktober 2019 door Eumedion naar alle Nederlandse beursvennootschappen gestuurd, via <https://www.eumedion.nl/clientdata/215/media/clientimages/2019-10-brief-genderdiversiteit-besturen.pdf?v=191128110616>.



de (her)benoeming van de voorzitter van de selectie- en benoemingscommissie in het geval de desbetreffende beursvennootschap geen enkele vrouwelijke commissaris kent.<sup>75</sup> Indien de voorzitter van de selectie- en benoemingscommissie 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.

**Genderdiversiteit staat niet alleen hoog op de politieke agenda, maar het heeft ook een steeds hogere prioriteit bij stemadviesbureaus en institutionele beleggers**

Glass Lewis was vorig jaar al strikter. In het stembeleid voor de algemene vergadering van 2019 adviseerde Glass Lewis reeds om onder omstandigheden tegen het voorstel tot (her)benoeming van de voorzitter van de selectie- en benoemingscommissie (ook indien dit een vrouw is) te stemmen, dan wel, indien die herbenoeming niet op de agenda staat, tegen herbenoeming van een mannelijke commissaris te stemmen. Glass Lewis houdt de ten minste 30% m/v regeling aan.

Wij raden aan om met alle voor de desbetreffende vennootschap relevante stakeholders de dialoog te blijven voeren

over (gender)diversiteit. De beursvennootschap dient rekening te houden met mogelijke nieuwe wetgeving op dit punt, met het beleid van Eumedion en stemadviesbureaus, maar zeker ook met het individuele beleid van de eigen achterban.

### Conclusie

De dialoog tussen de beursvennootschap en haar stakeholders wordt steeds belangrijker. De beursvennootschap kan zich niet afsluiten van de maatschappij maar moet daarvan onderdeel uitmaken; de dialoog met stakeholders is daarvoor noodzakelijk, zeker als het gaat over onderwerpen als bezoldiging en diversiteit. Beursvennootschappen moeten in het achterhoofd houden dat zij kunnen worden bevroegd over deze dialoog: met wie is wat besproken? Wij vinden dat deze dialoog nader aandacht behoeft, bijvoorbeeld hoe deze zich verhoudt tot de informatieplicht jegens alle aandeelhouders. Wellicht stof voor onze volgende bijdrage in 2020?

#### Over de auteur

**Mr. L.E. (Lieke) Stroeve**

Kandidaat-notaris bij Stibbe.

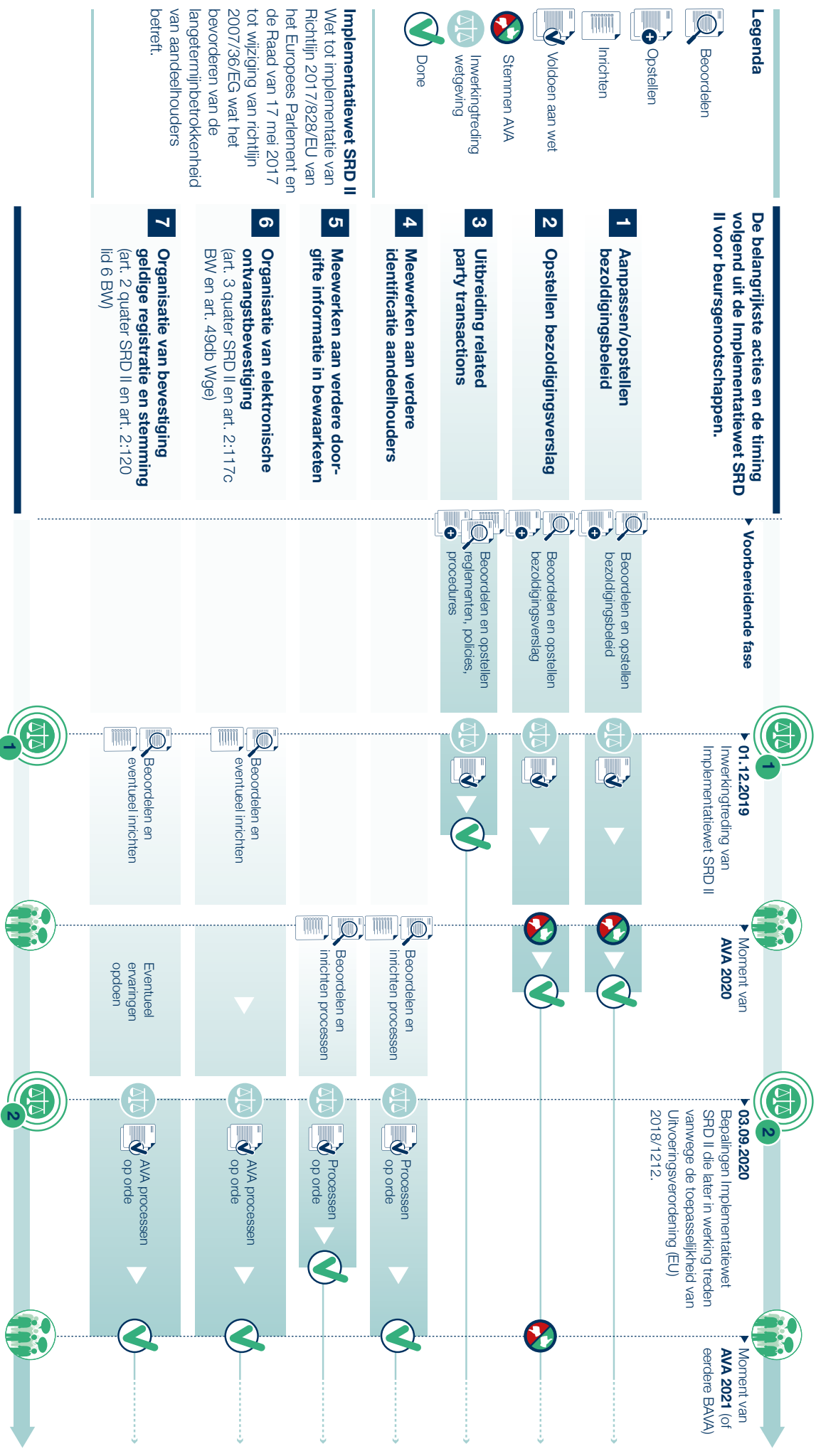
**Mr. M.A.J. (Manon) Cremers**

Notaris bij Stibbe.

<sup>75</sup> 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.

# Verplichtingen Implementatiewet SRD II voor beursvennootschappen

Actiepunten en timing



**Implementatiewet SRD II**  
Wet tot implementatie van Richtlijn 2017/828/EU van het Europees Parlement en de Raad van 17 mei 2017 tot wijziging van richtlijn 2007/36/EG wat het bevorderen van de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders betreft.