

Fusiegedragsregels 2015



Fusiegedragsregels 2015

NEDERLANDSE TEKSTUITGAVE MET TOELICHTING

Sociaal-Economische Raad

De Sociaal-Economische Raad (SER) adviseert het kabinet en het parlement over de hoofdlijnen van het te voeren sociaal en economisch beleid en over belangrijke wetgeving op sociaal-economisch terrein. Ook is de SER betrokken bij de uitvoering van enkele wetten.

De SER is in 1950 bij wet ingesteld. Zitting in de SER hebben vertegenwoordigers van ondernemers en van werknemers, en kroonleden (onafhankelijke deskundigen). De raad is een onafhankelijk orgaan dat door het gezamenlijke Nederlandse bedrijfsleven wordt gefinancierd.

De SER wordt bij de uitvoering van zijn functies bijgestaan door een aantal vaste en tijdelijke commissies. Enkele vaste commissies zijn onder bepaalde voorwaarden ook zelfstandig werkzaam.

Actuele informatie over de samenstelling en de werkzaamheden van de SER en zijn commissies, persberichten en het laatste nieuws zijn te vinden op de website van de SER. Ook alle adviezen die sinds 1950 zijn verschenen, zijn daar te vinden. Adviezen van de laatste jaren zijn ook in gedrukte vorm verkrijgbaar.

Wekelijks verschijnen nieuwe artikelen van het online SERmagazine op de SER-website. Daarin vindt u nieuws en achtergrondinformatie over de SER, de overleg-economie en belangrijke sociaal-economische ontwikkelingen. U kunt zich via de website ook gratis abonneren op de papieren versie van SERmagazine, die vijf keer per jaar verschijnt.

Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
T 070 3499 525
E communicatie@ser.nl
www.ser.nl

©2022, Sociaal-Economische Raad

Alle rechten voorbehouden

Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding

Inhoudsopgave

1	Artikelen	7
	Paragraaf 1 Definities	7
	Paragraaf 2 Werkingssfeer	9
	Paragraaf 3 Gedragsregels	10
	Paragraaf 4 Geheimhouding	12
	Paragraaf 5 Melding van fusies aan de Sociaal-Economische Raad	13
	Paragraaf 6 Geschillencommissie Fusiegedragsregels	13
	Paragraaf 7 Procedure bij de Geschillencommissie	16
	Paragraaf 8 Beslissing van de Geschillencommissie	20
	Paragraaf 9 Slotbepalingen	21
2	Toelichting	23
	Algemene toelichting	25
	Artikelsgewijze toelichting	27
	Paragraaf 1 Definities	27
	Paragraaf 2 Werkingssfeer	31
	Paragraaf 3 Gedragsregels	32
	Paragraaf 4 Geheimhouding	38
	Paragraaf 5 Melding van fusies aan de Sociaal-Economische Raad	40
	Paragraaf 6 Geschillencommissie Fusiegedragsregels	41
	Paragraaf 7 Procedure bij de Geschillencommissie	41
	Paragraaf 8 Beslissing van de Geschillencommissie	42



1. Artikelen

SER-besluit Fusiegedragsregels 2015 ter bescherming van de belangen van in de onderneming werkzame personen

Besluit van de Sociaal-Economische Raad van 18 september 2015, houdende fusiegedragsregels ter bescherming van de belangen van in de onderneming werkzame personen (SER-Fusiegedragsregels 2015)

De Sociaal-Economische Raad;

Gelet op artikel 2 van de Wet op de Sociaal-Economische Raad;

Besluit op te stellen en af te kondigen de volgende gedragsregels ter bescherming van de belangen van in de onderneming werkzame personen, in acht te nemen bij het voorbereiden en tot stand brengen van fusies van ondernemingen;

Paragraaf 1 Definities

Artikel 1

1. In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. onderneming:
elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband, waarin krachtens arbeidsovereenkomst of krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht.
- b. ondernemer:
de natuurlijke persoon of de rechtspersoon die een onderneming in stand houdt.
- c. in de onderneming werkzame personen:
 - i. degenen die in de onderneming werkzaam zijn krachtens een publiekrechtelijke aanstelling bij dan wel krachtens een arbeidsovereenkomst met de ondernemer die de onderneming in stand houdt. Personen die in meer dan één onderneming van dezelfde ondernemer werkzaam zijn, worden geacht uitsluitend werkzaam te zijn in die onderneming van waaruit hun werkzaamheden worden geleid.

- ii. onder in de onderneming werkzame personen worden mede verstaan:
 - a. degenen die in het kader van werkzaamheden van de onderneming daarin ten minste 15 maanden werkzaam zijn krachtens een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, en
 - b. degenen die krachtens een publiekrechtelijke aanstelling bij dan wel krachtens arbeidsovereenkomst met de ondernemer werkzaam zijn in een door een andere ondernemer in stand gehouden onderneming.

 - d. samenstel van ondernemingen:
 - twee of meer ondernemingen die in stand worden gehouden:
 - i. door één ondernemer;
 - ii. door twee of meer ondernemers die met elkaar zijn verbonden in een groep in de zin van artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek; of
 - iii. door twee of meer ondernemers op basis van een onderlinge regeling tot samenwerking.

 - e. fusie:
 - verkrijging of overdracht van de zeggenschap, direct of indirect, over een onderneming of een onderdeel daarvan, alsmede de vorming van een samenstel van ondernemingen.

 - f. verenigingen van werknemers:
 - verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid die krachtens hun statuten tot doel hebben de belangen van hun leden als in de onderneming werkzame personen te behartigen en:
 - i. van wier kandidatenlijst bij de laatstgehouden verkiezingen ten minste één lid is gekozen in de ondernemingsraad van een bij de fusie betrokken in Nederland gevestigde onderneming;
 - ii. welke betrokken zijn bij een regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden die geldt voor een bij de fusie betrokken in Nederland gevestigde onderneming; of
 - iii. waarvan is gebleken dat zij in de twee voorafgaande kalenderjaren als zodanig regelmatig werkzaam zijn geweest ten behoeve van hun leden in een bij de fusie betrokken in Nederland gevestigde onderneming.
2. Indien de Fusiegedragsregels ingevolge artikel 2, tweede lid, op een onderneming van toepassing zijn, worden – in afwijking van de omschrijving

van ‘verenigingen van werknemers’ in artikel 1, eerste lid, onder f – als verenigingen van werknemers aangemerkt: verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid die krachtens hun statuten tot doel hebben de belangen van hun leden als in de onderneming werkzame personen te behartigen en welke partij zijn bij die collectieve arbeidsovereenkomst.

Paragraaf 2 Werkingsfeer

Artikel 2

1. De in paragraaf 3 opgenomen gedragsregels zijn slechts van toepassing op ondernemingen die behoren tot het bedrijfsleven en dienen in acht te worden genomen:
 - a. indien bij een fusie ten minste één in Nederland gevestigde onderneming is betrokken waarin in de regel 50 of meer personen werkzaam zijn; of
 - b. indien een bij een fusie betrokken onderneming deel uitmaakt van een samenstel van ondernemingen en in de daartoe behorende in Nederland gevestigde onderneming of ondernemingen tezamen in de regel 50 of meer personen werkzaam zijn.
2. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kunnen de Fusiegedragsregels van toepassing worden verklaard op andere dan de ondernemingen, bedoeld in het eerste lid.
3. De in paragraaf 3 opgenomen gedragsregels gelden niet indien:
 - a. alle bij de fusie betrokken ondernemingen behoren tot hetzelfde samenstel van ondernemingen;
 - b. de fusie berust op het personen-, familie-, faillissements- of erfrecht;
 - c. bij de onderneming of de gezamenlijke ondernemingen waarin de zeggenschap door fusie overgaat in de regel minder dan 10 personen werkzaam zijn;
 - d. de fusie niet tot de Nederlandse rechtssfeer behoort.

Paragraaf 3 Gedragsregels

Artikel 3 In kennis stellen verenigingen van werknemers

1. Vóórdat over de voorbereiding of totstandkoming van een fusie een openbare mededeling wordt gedaan, worden de verenigingen van werknemers van de inhoud daarvan in kennis gesteld.
2. Indien een algemeen voor het effectenverkeer geldend voorschrift zich tegen voorafgaande kennisgeving verzet, vindt, in afwijking van het eerste lid, de kennisgeving aan de verenigingen van werknemers plaats uiterlijk op het moment waarop de openbare mededeling wordt gedaan.
3. De verplichtingen, bedoeld in het eerste en tweede lid, rusten op degenen op wie verplichtingen worden gelegd in de artikelen 4 tot en met 6.

Artikel 4 Verstrekken gegevens aan verenigingen van werknemers

1. Voordat zij overeenstemming over een fusie bereiken, geven partijen van de voorbereiding van de fusie kennis aan de verenigingen van werknemers en geven zij gevolg aan hetgeen in de volgende leden van dit artikel is bepaald.
2. Partijen verstrekken aan de verenigingen van werknemers een uiteenzetting inzake de motieven voor de fusie, de voornemens met betrekking tot het in verband daarmee te voeren ondernemingsbeleid alsmede de in dat kader te verwachten sociale, economische en juridische gevolgen van de fusie en de in samenhang daarmee voorgenomen maatregelen.

De uiteenzetting, bedoeld in dit lid, wordt schriftelijk verstrekt, tenzij met de verenigingen van werknemers anders is overeengekomen.
3. Partijen stellen de verenigingen van werknemers in de gelegenheid hun oordeel te geven over de in voorbereiding zijnde fusie vanuit het gezichtspunt van het belang van de in de onderneming werkzame personen.
4. Partijen stellen de verenigingen van werknemers in de gelegenheid in een bespreking aandacht te besteden aan:
 - a. de grondslagen van het in verband met de fusie te voeren ondernemingsbeleid met inbegrip van de sociale, economische en juridische aspecten daarvan;

- b. de grondslagen van maatregelen tot het voorkomen, wegnemen of verminderen van eventuele nadelige gevolgen voor de in de onderneming werkzame personen, waaronder het verstrekken van financiële tegemoetkomingen;
 - c. het tijdstip en de wijze waarop de in de onderneming werkzame personen zullen worden ingelicht;
 - d. de verslaggeving van de in het kader van dit artikel gevoerde bespreking(en), met dien verstande dat eventueel gemaakte verslagen aan ieder van de deelnemers aan de betrokken bespreking(en) worden verstrekt.
5. Partijen verstrekken desgevraagd over de onderwerpen, bedoeld in het tweede en vierde lid, aan de verenigingen van werknemers nadere gegevens, voor zover die gegevens voor hun oordeelsvorming redelijkerwijs nodig moeten worden geacht en voor zover de verstrekking ervan redelijkerwijs kan worden gevergd.
6. Partijen geven aan het eerste tot en met vijfde lid op zodanige wijze uitvoering dat het oordeel van de verenigingen van werknemers van wezenlijke invloed kan zijn op het al dan niet totstandkomen van de fusie en op de modaliteiten daarvan.
7. Partijen stellen de betrokken ondernemingsraden in de gelegenheid kennis te nemen van het oordeel van de verenigingen van werknemers, bedoeld in het zesde lid, opdat die ondernemingsraden daarmee rekening kunnen houden bij het uitbrengen van een advies als bedoeld in artikel 25, van de Wet op de ondernemingsraden.
8. Met partijen, bedoeld in dit artikel, zijn bedoeld de natuurlijke en/of rechtspersonen die partij zullen zijn bij de overeenkomst die strekt tot het tot stand brengen van de fusie. De verplichtingen ten opzichte van de verenigingen van werknemers, bedoeld in het eerste tot en met zevende lid, rusten op ieder van deze partijen.

Artikel 5 Openbaar bod

1. De bieder die het voornemen heeft om, anders dan op grond van overeenstemming als bedoeld in artikel 4, eerste lid, door middel van een openbaar bod een fusie tot stand te brengen, geeft voor zover mogelijk toepassing aan artikel 4.

2. Het bestuur van de doelvennootschap op de aandelen waarvan een openbaar bod wordt uitgebracht, geeft eveneens voor zover mogelijk toepassing aan artikel 4.

Artikel 6 Geleidelijke aankoop ter beurse

Degene die voornemens is een fusie in de zin van artikel 1, eerste lid, onder e, tot stand te brengen door middel van geleidelijke aankoop ter beurse van (rechten op) aandelen, moet voor zover mogelijk artikel 4 toepassen.

Paragraaf 4 Geheimhouding

Artikel 7

1. Over de kennisgevingen, bedoeld in artikel 3, eerste lid, en artikel 4, eerste lid, dienen verenigingen van werknemers geheimhouding te betrachten, tenzij het tegendeel schriftelijk aan hen is meegedeeld. De geheimhouding duurt totdat de voorgenomen fusie openbaar is, tenzij fusiepartijen en verenigingen van werknemers anders overeenkomen.
2. Ten aanzien van gegevens die in het kader van artikel 4 moeten worden verstrekt geldt een geheimhoudingsplicht indien aan de betrokken vereniging(en) van werknemers vóór het verstrekken van die gegevens schriftelijk geheimhouding is verzocht. Degene die de geheimhouding verzoekt, deelt daarbij tevens mede hoe lang de geheimhouding dient te duren.
3. Een vereniging van werknemers kan binnen drie werkdagen na ontvangst van het verzoek, bedoeld in het tweede lid, de geheimhouding afwijzen. Ten opzichte van de vereniging van werknemers die dat doet, behoeven de in artikel 4 neergelegde gedragsregels niet in acht te worden genomen, tenzij zij tijdig en schriftelijk alsnog geheimhouding aanvaardt. Een vereniging van werknemers die niet binnen de bovengenoemde termijn geheimhouding afwijst, wordt verondersteld deze te aanvaarden.
4. Een vereniging van werknemers kan de Geschillencommissie Fusiegedragsregels verzoeken de geheimhouding, bedoeld in het eerste of tweede lid, (gedeeltelijk) op te heffen als die vereniging van werknemers op grond van door haar aan te voeren feiten en omstandigheden bij afweging van de betrokken belangen in redelijkheid niet of niet langer kan worden gehouden aan de geheimhoudingsverplichtingen voortvloeiend uit het eerste of tweede lid.

Paragraaf 5 Melding van fusies aan de Sociaal-Economische Raad

Artikel 8

1. Tezelfdertijd dat degene die aan de verenigingen van werknemers de kennisgeving, bedoeld in artikel 4, eerste lid, doet, of zou moeten doen indien een vereniging van werknemers aanwezig zou zijn, zendt deze een overeenkomstige kennisgeving aan het secretariaat van de Sociaal-Economische Raad, hierna te noemen: de Raad.
2. Het secretariaat van de Raad heeft tot taak te bevorderen dat de kennisgeving, bedoeld in artikel 4, eerste lid, wordt gedaan en kan de inlichtingen verlangen die het voor de uitvoering van deze taak nodig heeft.
3. Indien partijen een kennisgeving, als bedoeld in het eerste lid, doen aan het secretariaat van de Raad en van mening zijn dat de Fusiegedragsregels niet van toepassing zijn op de (in voorbereiding zijnde) fusie kan het secretariaat van de Raad een verkorte kennisgeving zenden aan de betrokken vereniging(en) van werknemers. Op de verkorte kennisgeving is artikel 7, eerste lid, van overeenkomstige toepassing.

Paragraaf 6 Geschillencommissie Fusiegedragsregels

Artikel 9 Geschillencommissie Fusiegedragsregels

1. Er is een commissie van de Raad ter behandeling van geschillen over de naleving van de Fusiegedragsregels.
2. De commissie is genaamd ‘Geschillencommissie Fusiegedragsregels’.
3. De commissie wordt hierna aangeduid als ‘de Geschillencommissie’.

Artikel 10 Samenstelling

1. De Geschillencommissie bestaat uit vijf leden en vijf plaatsvervangende leden. De artikelen 5 en 9 van de Wet op de Sociaal-Economische Raad zijn van overeenkomstige toepassing. De leden, bedoeld in het tweede lid, hebben geen persoonsgebonden plaatsvervanger; de leden, bedoeld in het vijfde lid, wel.

2. Drie leden en drie plaatsvervangende leden zijn juristen. De Raad kan overigens regels stellen omtrent de verenigbaarheid van het lidmaatschap van de Geschillencommissie met andere functies.
3. De leden en plaatsvervangende leden worden benoemd door het dagelijks bestuur van de Raad.
4. Het dagelijks bestuur van de Raad benoemt uit de leden, bedoeld in het tweede lid, de voorzitter van de Geschillencommissie. De beide andere leden, bedoeld in het tweede lid, fungeren als plaatsvervangend voorzitter.
5. Voor de benoeming van de overige leden en plaatsvervangende leden stelt het dagelijks bestuur van de Raad voor het ene (plaatsvervangend) lid de daarvoor naar zijn oordeel in aanmerking komende organisaties van ondernemers gezamenlijk en voor het andere (plaatsvervangend) lid de daarvoor naar zijn oordeel in aanmerking komende verenigingen van werknemers gezamenlijk in de gelegenheid een voordracht te doen.

Artikel 11 Benoemingstermijn

1. De voorzitter, de leden en de plaatsvervangende leden van de Geschillencommissie worden benoemd voor een periode van vier jaar. Zij kunnen terstond opnieuw worden benoemd.
2. Op voordracht van de Geschillencommissie kan de Raad een lid van de Geschillencommissie, wiens handelen of nalaten ernstig nadeel toebrengt aan de goede gang van zaken bij de Geschillencommissie of aan het in haar gestelde vertrouwen, tussentijds ontslaan.

Artikel 12 Machtiging dagelijks bestuur Raad

De Raad kan zijn dagelijks bestuur machtigen namens hem toepassing te geven aan artikel 11, tweede lid.

Artikel 13 Onafhankelijkheid en onpartijdigheid

Een lid van de Geschillencommissie voorkomt belangenverstrengeling. Hij doet datgene wat mogelijk is om belangenverstrengeling of de schijn daarvan te vermijden en maakt geen misbruik van zijn positie. Indien noodzakelijk, treedt in zijn plaats een plaatsvervangend lid van de Geschillencommissie op.

Artikel 14 Vervanging van een lid

Een of meer partijen kunnen op grond van feiten en omstandigheden waardoor getwijfeld kan worden aan de onpartijdigheid of onafhankelijkheid van een lid van de Geschillencommissie verzoeken het betreffende lid te vervangen.

Dit verzoek tot vervanging dient zo spoedig mogelijk schriftelijk en met redenen omkleed bij de Geschillencommissie te worden ingediend. Tijdens de mondelinge behandeling kan dit verzoek ook mondeling worden gedaan.

Indien het lid van de Geschillencommissie waarvan vervanging wordt verzocht zich niet uit eigen beweging terugtrekt, beslissen de overige leden van de Geschillencommissie onverwijld over het verzoek tot vervanging nadat zowel het betrokken lid als de partij(en), die om de vervanging van het betrokken lid heeft (hebben) verzocht, is (zijn) gehoord.

De beslissing over het verzoek tot vervanging is gemotiveerd en wordt per omgaande aan de partij(en) die om de vervanging heeft (hebben) verzocht en de andere partij(en) meegedeeld.

Staken de stemmen bij een beslissing, bedoeld in het derde lid, dan wordt het verzoek tot vervanging geacht te zijn toegewezen.

Artikel 15 Geheimhouding

1. De leden van de Geschillencommissie en hun plaatsvervaarders zijn verplicht tot geheimhouding van alle zaken- en bedrijfsgeheimen welke zij in hun hoedanigheid vernemen.
2. Zij zijn voorts verplicht tot geheimhouding van alle aangelegenheden ten aanzien waarvan de voorzitter van de Geschillencommissie hun geheimhouding heeft opgelegd of waarvan zij het vertrouwelijk karakter moeten begrijpen.

Artikel 16 Secretariaat

1. De Geschillencommissie wordt bijgestaan door een secretariaat.
2. De secretaris van de Geschillencommissie en de overige leden van haar secretariaat worden benoemd door de algemeen secretaris van de Raad.
3. Op de leden van het secretariaat is artikel 15 van overeenkomstige toepassing.

Paragraaf 7 Procedure bij de Geschillencommissie

Artikel 17 Afwijkend aantal leden Geschillencommissie

1. Indien de aard van een aan haar voorgelegd geschil zulks toelaat, kan de Geschillencommissie de behandeling ervan opdragen aan een uit drie van haar leden te vormen kamer.
2. De Geschillencommissie kan nadere regels stellen betreffende haar werkwijze. Deze regels mogen niet strijdig zijn met de bepalingen van dit besluit.
3. De Geschillencommissie kan nadere regels stellen betreffende de werkwijze van haar secretariaat. Deze regels behoeven de goedkeuring van de algemeen secretaris van de Raad.
4. De regels omtrent de werkwijze van de Geschillencommissie, bedoeld in het tweede lid, en de regels omtrent de werkwijze van haar secretariaat, bedoeld in het derde lid, worden opgenomen in een 'Reglement werkwijze Geschillencommissie Fusiegedragsregels'.

Artikel 18 Aanhangig maken van geschillen

1. Bij de Geschillencommissie kunnen geschillen slechts aanhangig worden gemaakt door een of meer verenigingen van werknemers en door een of meer bij de totstandbrenging van de fusie betrokken partijen.
2. Een vereniging van werknemers kan bij de Geschillencommissie een geschil aanhangig maken over de niet- of niet behoorlijke naleving van de Fusiegedragsregels door een of meer bij de totstandbrenging van de fusie betrokken partijen.
3. Een bij de totstandbrenging van een fusie betrokken partij kan bij de Geschillencommissie een geschil aanhangig maken over de niet- of niet behoorlijke naleving van de Fusiegedragsregels door een of meer verenigingen van werknemers.
4. Als bij de totstandbrenging van de fusie betrokken partijen worden beschouwd degenen, bedoeld in artikel 3, derde lid.

Artikel 19 Wijze van aanhangig maken van geschillen en bemiddeling

1. Een geschil, bedoeld in artikel 18, moet aanhangig worden gemaakt bij schriftelijk verzoek dat bij het secretariaat van de Geschillencommissie moet worden ingediend. Het schriftelijk verzoek moet worden ingediend binnen een termijn eindigende een maand na openbaarmaking door of namens een of meer bij de totstandbrenging van de fusie betrokken partijen dat de fusie al dan niet doorgang vindt.
2. De Geschillencommissie, of namens haar de voorzitter, kan in het geval van een reeds aan haar voorgelegd geschil als bedoeld in artikel 18 dan wel in het geval er zulk een geschil dreigt te ontstaan op verzoek van een der partijen of ambtshalve een poging tot bemiddeling doen of laten doen.

Artikel 20 Inhoud schriftelijk verzoek

1. Een schriftelijk verzoek bevat:
 - a. de naam en de woonplaats of vestigingsplaats van de verzoekende partij of partijen;
 - b. de naam en de woonplaats of de vestigingsplaats van de als verweerder aan te merken partij of partijen;
 - c. een omschrijving van de omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven en de conclusies die daaruit door de verzoekende partij of partijen worden getrokken;
 - d. een aanduiding van de beslissing die aan de Geschillencommissie wordt gevraagd.
2. Indien het schriftelijk verzoek wordt ingediend door een gemachtigde van de verzoekende partij, niet zijnde een advocaat, moet bij het schriftelijk verzoek een machtiging zijn gevoegd.

Artikel 21 Ontvankelijkheid

1. Na ontvangst van het schriftelijk verzoek gaat de voorzitter van de Geschillencommissie na of de verzoekende partij ontvankelijk is.
2. De voorzitter kan de verzoekende partij schriftelijk en gemotiveerd niet-ontvankelijk verklaren.
3. De secretaris van de Geschillencommissie zendt een afschrift van de beslissing van de voorzitter tot niet-ontvankelijkverklaring aan de verzoekende partij of partijen en aan de verwerende partij of partijen.

4. Binnen 14 dagen na verzending van het afschrift van de beslissing tot niet-ontvankelijkheid kan de verzoeker schriftelijk en gemotiveerd bij de Geschillencommissie aangeven het niet eens te zijn met deze beslissing (de bezwaren).
5. De Geschillencommissie verklaart bij schriftelijke en gemotiveerde beslissing de bezwaren gegrond of ongegrond. Indien de bezwaren gegrond worden verklaard, vervalt de beslissing van de voorzitter.
6. De secretaris van de Geschillencommissie zendt een afschrift van de beslissing van de Geschillencommissie terzake van de bezwaren aan de verzoekende partij of partijen en aan de verwerende partij of partijen.

Artikel 22 Schriftelijk verweer

1. De secretaris van de Geschillencommissie zendt een afschrift van het schriftelijk verzoek aan de als verweerder aan te merken partij of partijen.
2. Binnen een maand nadat het schriftelijk verzoek in afschrift is toegezonden kan door de verwerende partij of partijen bij de Geschillencommissie een schriftelijk verweer worden ingediend.
3. Indien het schriftelijk verweer wordt ingediend door een gemachtigde, niet zijnde een advocaat, moet bij het schriftelijk verweer een machtiging worden gevoegd.
4. De secretaris zendt terstond een afschrift van het schriftelijk verweer aan de verzoekende partij of partijen.

Artikel 23 Mondelinge behandeling

1. Zo spoedig mogelijk na de schriftelijke behandeling, bedoeld in artikel 20 tot en met 22, houdt de Geschillencommissie een mondelinge behandeling in de zaak.
2. De secretaris van de Geschillencommissie stelt ieder der partijen tijdig in kennis van plaats, datum en tijdstip van de mondelinge behandeling.

Artikel 24 Nadere gegevens opvragen

1. De Geschillencommissie kan in iedere stand van de procedure een of meer partijen verzoeken schriftelijk nadere gegevens te verstrekken.

2. De secretaris van de Geschillencommissie zendt een afschrift van het desbetreffende verzoek, alsmede van de aan de Geschillencommissie verstrekte schriftelijke gegevens, aan de andere partij of partijen.

Artikel 25 Geheimhouding

1. Op verzoek van een partij kan de Geschillencommissie met betrekking tot gegevens die aan de andere partij of partijen hetzij schriftelijk, hetzij tijdens de mondelinge behandeling worden verstrekt, geheimhouding opleggen.
2. Bij het verzoek, bedoeld in het eerste lid, dient te worden aangegeven van welke gegevens geheimhouding wordt verzocht.

Artikel 26 Verschijnen tijdens mondelinge behandeling

Tijdens de mondelinge behandeling in de zaak voor de Geschillencommissie kunnen partijen zelf verschijnen en optreden dan wel bij gemachtigde. Partijen kunnen zich laten bijstaan door een advocaat of andere adviseur.

Indien een partij zich laat bijstaan door een adviseur, niet zijnde een advocaat, dient die adviseur voorafgaande aan de mondelinge behandeling een machtiging van de desbetreffende partij te overleggen.

Artikel 27 Getuigen of deskundigen

1. De Geschillencommissie kan zich tijdens de mondelinge behandeling laten voorlichten door getuigen of deskundigen.
2. Partijen kunnen tijdens de mondelinge behandeling getuigen of deskundigen door de Geschillencommissie doen horen, mits zij dit voornemen ten minste een week vóór de zitting aan de Geschillencommissie en aan de andere partij of partijen hebben kenbaar gemaakt.
3. Partijen en hun advocaat of adviseur zijn bevoegd om tijdens de mondelinge behandeling vragen te stellen aan de getuigen of deskundigen, bedoeld in het eerste en tweede lid.

Artikel 28 Openbaarheid mondelinge behandeling

1. De mondelinge behandeling voor de Geschillencommissie is openbaar.
2. De Geschillencommissie kan bepalen dat de behandeling van de zaak geheel of gedeeltelijk met gesloten deuren plaatsvindt indien een openbare behandeling

een goede rechtspleging of de belangen van de betrokkene(n) ernstig zou schaden.

Artikel 29 Afwijking van termijnen

De Geschillencommissie kan van de genoemde termijnen afwijken en eveneens aan partijen afwijking toestaan. Zij draagt er zorg voor dat een redelijke termijn van afhandeling van het geschil verzekerd blijft.

Paragraaf 8 Beslissing van de Geschillencommissie

Artikel 30 Schriftelijke beslissing

1. Zo spoedig mogelijk nadat de Geschillencommissie de behandeling van de zaak heeft gesloten, neemt zij een beslissing, die schriftelijk wordt vastgelegd.
2. De beslissing wordt genomen bij meerderheid van stemmen.

Artikel 31 Motivering van beslissing

De beslissing van de Geschillencommissie wordt met redenen omkleed en houdt de gronden in waarop zij rust.

Artikel 32 Soorten beslissingen

1. Indien de Geschillencommissie het door een vereniging van werknemers ingediende bezwaar gegrond bevindt, beslist zij dat een bij de totstandbrenging van een fusie betrokken partij een of meer van de Fusiegedragsregels niet of niet naar behoren heeft nageleefd.
2. Indien de Geschillencommissie het door een bij de totstandbrenging van een fusie betrokken partij ingediende bezwaar gegrond bevindt, beslist zij dat een vereniging van werknemers een of meer van de Fusiegedragsregels niet of niet naar behoren heeft nageleefd.
3. Zowel in het geval, bedoeld in het eerste lid, als het geval, bedoeld in het tweede lid, kan de Geschillencommissie oordelen dat de niet-naleving of niet-behoorlijke naleving een ernstig karakter draagt en in ernstige mate verwijtbaar is. Alsdan kan zij besluiten om onder vermelding van de naam van partijen een persbericht uit te doen gaan met betrekking tot haar beslissing.

Artikel 33 Openbare beslissing

1. Binnen een week nadat de Geschillencommissie haar beslissing heeft genomen, zendt de secretaris een afschrift daarvan aan alle partijen.
2. De beslissing van de Geschillencommissie is openbaar.
3. Op grond van door haar te beoordelen zwaarwegende belangen kan de Geschillencommissie de namen van partijen of andere onderdelen weglaten in de beslissing, bedoeld in het tweede lid.

Paragraaf 9 Slotbepalingen

Artikel 34

Het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 wordt ingetrokken.

Artikel 35

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 oktober 2015.

Artikel 36

Dit besluit wordt aangehaald als: SER-Fusiegedragsregels 2015.

Dit besluit zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 18 september 2015

M.I. Hamer
voorzitter

M.G. Bos
plv. algemeen secretaris



2. Toelichting

Algemene toelichting

Het doel van de SER-Fusiegedragsregels 2015 ('Fusiegedragsregels') is om de belangen van de in de onderneming werkzame personen bij een (voorgenomen) fusie te beschermen.

De kern van de Fusiegedragsregels is dat de fusiepartijen de betrokken verenigingen van werknemers tijdig in kennis stellen van een voorgenomen fusie, informatie daarover verstrekken en hen de gelegenheid bieden hun oordeel te geven vanuit het gezichtspunt van het belang van de in de onderneming werkzame personen. Met 'tijdig' wordt bedoeld: vóórdat overeenstemming over de fusie wordt bereikt. De fusiepartijen dienen hieraan op zodanige wijze uitvoering te geven dat het oordeel van de verenigingen van werknemers van *wezenlijke invloed* kan zijn op het al dan niet tot stand komen van de fusie en op de modaliteiten daarvan.

De fusiepartijen stellen de ondernemingsraden in de gelegenheid kennis te nemen van het oordeel van de verenigingen van werknemers, zodat die ondernemingsraden daarmee rekening kunnen houden bij het uitbrengen van een advies als bedoeld in artikel 25, van de Wet op de ondernemingsraden.

Op het moment dat de betrokken verenigingen van werknemers in kennis worden gesteld, zijn de fusiepartijen tevens verplicht het secretariaat van de Raad in kennis te stellen van de fusie die in voorbereiding is. Om het vertrouwelijke karakter van een (in voorbereiding zijnde) fusie en de daarbij betrokken partijen te bewaren, is in de Fusiegedragsregels een geheimhoudingsplicht opgenomen.

In geval van een geschil over de niet- of niet-behoorlijke naleving van de Fusiegedragsregels kan zowel een vereniging van werknemers als een fusiepartij bij de door de Raad ingestelde Geschillencommissie Fusiegedragsregels een klacht indienen. Het is voor één of meer partijen ook mogelijk om gebruik te maken van de mogelijkheid tot bemiddeling via de Geschillencommissie Fusiegedragsregels.

De Fusiegedragsregels kennen geen directe wettelijke grondslag. De vaststelling van de Fusiegedragsregels valt onder de algemene, richtinggevende taak van de Raad zoals opgenomen in artikel 2, van de Wet op de Sociaal-Economische Raad. De Fusiegedragsregels kunnen worden beschouwd als de neerslag van een breed gedragen opvatting over de rol van stakeholders bij fusies. Ze zijn gebaseerd op de bereidheid van het Nederlandse bedrijfsleven om de regels vrijwillig na te leven en zijn een vorm van zelfregulering.

Deze toelichting is uitgebreider dan de tekst van de toelichting op het SER-besluit Fusiegedragsregels 2015 (voluit: SER-besluit Fusiegedragsregels 2015 ter bescherming van de belangen van in de onderneming werkzame personen) zoals officieel is vastgesteld in de vergadering van de Sociaal-Economische Raad van 18 september 2015. Naast een algemene toelichting is, met name ten behoeve van de rechtspraak, op een aantal plaatsen een nadere toelichting gegeven, onder meer aan de hand van voorbeelden uit de jurisprudentie van de Geschillencommissie Fusiegedragsregels.

Artikelsgewijze toelichting

Paragraaf 1 Definities

Artikel 1, eerste lid, onder a (onderneming)

De definitie van onderneming is identiek aan die van artikel 1, eerste lid, onder c, van de Wet op de ondernemingsraden.

Indien een onderneming in staat van surseance van betaling of faillissement verkeert, dan is in beginsel onverminderd sprake van een onderneming in de zin van de Fusiegedragsregels. In zo'n geval zijn de Fusiegedragsregels dus van toepassing. Er kunnen zich dan wel omstandigheden voordoen die van invloed zijn op hetgeen partijen bij de fusie en verenigingen van werknemers in het kader van artikel 4 over en weer in redelijkheid van elkaar mogen verwachten.

Artikel 1, eerste lid, onder b (ondernemer)

Het begrip ondernemer heeft dezelfde betekenis als in artikel 1, eerste lid, onder d, van de Wet op de ondernemingsraden. Gezien de interpretatie die in het algemeen aan het begrip ondernemer in de Wet op de ondernemingsraden wordt gegeven, valt onder het begrip ondernemer in de Fusiegedragsregels eveneens de personenvennootschap die een onderneming in stand houdt.

Artikel 1, eerste lid, onder c (in de onderneming werkzame personen)

Het begrip 'in de onderneming werkzame personen' is gelijklopend aan en heeft dezelfde betekenis als het bepaalde in artikel 1, tweede en derde lid, van de WOR.

Artikel 1, eerste lid, onder d, onderdeel i (samenstel van ondernemingen)

Onder een samenstel van ondernemingen wordt in de eerste plaats verstaan twee of meer ondernemingen die in stand worden gehouden door één ondernemer.

Artikel 1, eerste lid, onder d, onderdeel ii (groep)

Onder een groep in de zin van artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek wordt zowel het 'verticale' concern als het 'horizontale' of 'nevenschikkingsconcern' begrepen. De groepsband tussen deze ondernemingen kan, behalve op bezit van aandelen en de daaraan verbonden zeggenschap, ook berusten op statutaire en/of contractuele regelingen.

Artikel 1, eerste lid, onder d, onderdeel iii (contractuele joint venture)

Bij deze figuur gaat het om het geval dat de activiteiten voorwerp zijn van een zuiver contractuele joint venture, die niet haar beslag krijgt in een gezamenlijke dochter of in een personenvennootschap (in dat geval is immers i van toepassing). Zie ook de toelichting bij artikel 2, derde lid, onder a.

Artikel 1, eerste lid, onder e (fusie)

Van een fusie in de zin van de Fusiegedragsregels is sprake indien *op duurzame wijze* de zeggenschap over een onderneming of *een onderdeel* daarvan wordt verkregen of overgedragen. De zinsnede ‘verkrijging of overdracht van de zeggenschap’ brengt tot uitdrukking dat een fusie in het algemeen een tweezijdig karakter heeft: immers, tegenover de verkrijging ter ene zijde staat een overdracht ter andere zijde. Er zijn gevallen waarin een fusie niet een tweezijdig karakter heeft, zoals de vormen van eenzijdige verkrijging, bedoeld in de artikelen 5 (‘onvriendelijk’ openbaar bod) en 6 (geleidelijke aankoop ter beurse van aandelen).

Van een fusie is alleen dan sprake als de zeggenschap over een onderneming blijvend in andere handen overgaat (het duurzaamheidsvereiste). Dat is bijvoorbeeld in beginsel niet het geval bij de oprichting van een bouwcombinatie voor de voltooiing van een bepaald werk. Hetzelfde geldt wanneer een joint-ventureregeling een tijdelijk karakter heeft, waardoor de zeggenschap niet duurzaam wordt overgedragen.

Als op duurzame wijze een onderdeel van een onderneming wordt verkregen of overgedragen is sprake van een fusie. De voorwaarde is dat sprake moet zijn van een afgerond gedeelte van de in een onderneming uitgeoefende activiteiten. Dat wil zeggen een afgebakende, afzonderlijke activiteit.

Verkrijging of overdracht van zeggenschap

Zeggenschap omvat mede *potentiële* zeggenschap, zoals een onherroepelijke optie op (een deel van) de aandelen of de activa en passiva van een onderneming.

Zeggenschap, bedoeld in deze Fusiegedragsregels, kan op de volgende manieren worden verkregen of overgedragen.

1. Van overdracht (of overgang) en verkrijging van de zeggenschap is in de eerste plaats sprake bij de bedrijfsfusie en in geval van juridische fusie (bedoeld in artikel 308 en verder van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek): de overdracht, respectievelijk overgang ter ene zijde en de verwerving ter andere zijde van de activa en passiva van een onderneming (activa/passiva-transactie).

Ook verkrijging of overdracht van zeggenschap als gevolg van (juridische) splitsing valt onder de Fusiegedragsregels.

2. De zeggenschap kan in de tweede plaats worden verkregen of overgedragen bij de verwerving of de overdracht – direct of indirect – van een aandelenpakket in een NV of BV. In het kader van deze Fusiegedragsregels levert een *weerlegbaar* vermoeden van verkrijging van zeggenschap op:
 - a. het verkrijgen van de bevoegdheid om meer dan de helft van de leden van het bestuursorgaan of van het leidinggevend orgaan dan wel het toezichthoudend orgaan (al naar gelang sprake is van een one-tier of two-tier bestuursstructuur) van een NV/BV te benoemen;
 - b. het verkrijgen van meer dan 50 procent van de stemrechten in de algemene vergadering van een NV/BV; of
 - c. het verkrijgen van meer dan 50 procent van de aandelen (meerderheidsbelang) in een NV/BV.

Met betrekking tot de verwerving van een belang van 50 procent is nog van belang op te merken dat de in het fusiebegrip opgenomen zinsnede ‘de vorming van een samenstel van ondernemingen’ bewerkstelligt dat het merendeel van de ‘50 procent-gevallen’ op die grond als een fusie in de zin van de Fusiegedragsregels is aan te merken.

Verkrijging of overdracht van de meerderheid van de aandelen wordt – zoals hiervoor is opgemerkt – voor de toepassing van de Fusiegedragsregels weerlegbaar verondersteld de zeggenschap op te leveren. Een 50 procent- of een minderheidsdeelneming daarentegen stelt de verkrijger daarvan op zichzelf niet in staat tot duurzame uitoefening van de zeggenschap. Verkrijgt echter de houder daarvan op grond van aanvullende statutaire en/of contractuele rechten de zeggenschap, dan is sprake van een fusie en zijn de Fusiegedragsregels van toepassing.

3. In de derde plaats kan de zeggenschap in de zin van de Fusiegedragsregels, ook zonder dat er sprake is van kapitaaldeelneming, worden verkregen of overgedragen uitsluitend via statutaire bevoegdheden en/of aanvullende contractuele regelingen van structurele aard. Deze laatste mogelijkheid vindt met name toepassing bij het samengaan van verenigingen en stichtingen. Een fusie van verenigingen kan plaatsvinden door middel van een zodanige inrichting van de statuten van de dochtervereniging dat deze ‘ondergeschikt’ wordt gemaakt aan de moeder(vereniging). Daarbij valt te denken aan een

'groepsgerichte' doelomschrijving van de dochter. Ook terzake van benoembaarheid, kandidaatstelling, benoeming en ontslag kan aan de moeder zeggenschap worden verleend. Ook bij de fusie van stichtingen is een groepsgerichte doelomschrijving die bindend is voor het bestuur denkbaar. Datzelfde geldt voor benoeming en ontslag van het bestuur, daaronder begrepen personele unies; ook is mogelijk dat aan de moeder de bevoegdheid wordt verleend tot het geven van aanwijzingen en het goedkeuren van belangrijke beslissingen.

4. In de vierde plaats is sprake van verkrijging of overdracht van de zeggenschap bij de vorming van een personenvennootschap en bij het samengaan van twee of meer personenvennootschappen indien daarbij een onderneming wordt ingebracht dan wel overgaat.

Artikel 1, eerste lid, onder f (verenigingen van werknemers / 'vakorganisaties')

Verenigingen van werknemers zijn niet de overkoepelende vakcentrales, maar de categorale, districtsgewijze georganiseerde vakorganisaties die in verschillende sectoren ten behoeve van hun leden als in de onderneming werkzame personen actief zijn.

In de omschrijving van de verenigingen van werknemers wordt het begrip 'bij de fusie betrokken onderneming' gebruikt. Het gaat erom dat de werkzaamheden van de verenigingen van werknemers betrekking hebben op de onderneming waarvan de activiteiten door de fusie worden beïnvloed. Dat zijn de ondernemingen waarover de zeggenschap als gevolg van de fusie wordt verkregen of overgedragen. Ook de ondernemingen van een van de fusiepartijen, waarover de zeggenschap niet verschuift, maar waarvan redelijkerwijs kan worden aangenomen dat zij door de fusie in hun activiteiten kunnen worden beïnvloed, vallen onder het begrip 'betrokken ondernemingen'.

Artikel 1, eerste lid, onder f, onderdeel ii (regeling arbeidsvoorwaarden)

Verenigingen van werknemers die betrokken zijn bij de totstandkoming van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst die bij een bij de fusie betrokken onderneming van kracht is, kwalificeren als verenigingen van werknemers, bedoeld in de Fusiegedragsregels.

Artikel 1, eerste lid, onder f, onderdeel iii (belangenbehartigend optreden)

Verenigingen van werknemers die regelmatig en voor het bestuur van de onderneming herkenbaar als belangenbehartiger van haar leden zijn opgetreden

(kenbaarheidsvereiste), kwalificeren als verenigingen van werknemers, bedoeld in de Fusiegedragsregels.

Paragraaf 2 Werkingsfeer

Artikel 2, eerste lid (werkingsfeer)

Omtrent de werkingsfeer van de Fusiegedragsregels kan in algemene zin worden opgemerkt dat de Fusiegedragsregels ook van toepassing zijn als de fusie geen gevolgen heeft voor de positie van de in de onderneming werkzame personen. Ook fusiebepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten laten de verplichting tot naleving van de Fusiegedragsregels onverlet.

De Fusiegedragsregels zijn van toepassing op alle ondernemingen die behoren tot het bedrijfsleven in de zin van deze gedragsregels en die voldoen aan alle in dit besluit opgenomen voorwaarden. Hierbij is van belang dat de Fusiegedragsregels ook van toepassing kunnen zijn op non-profitorganisaties of organisaties behorende tot de overheid of het vrije beroep. Dat is het geval als zij kunnen worden gerekend tot het bedrijfsleven als bedoeld in de Fusiegedragsregels. Daarvoor is bepalend of een organisatie (i) opereert op de markt en (ii) bedrijfsmatig is georganiseerd.

De in het verleden gehanteerde uitzondering op toepasselijkheid van de Fusiegedragsregels voor de overheid, non-profitorganisaties en het vrije beroep is niet meer van toepassing.

Artikel 2, tweede lid (uitbreiding werkingsfeer)

De werkingsfeer van de Fusiegedragsregels kan bij collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgebreid. Het is mogelijk het getalscriterium van 50 of meer personen die werkzaam zijn bij één van de bij de fusie betrokken ondernemingen of bij een samenstel van ondernemingen, bij collectieve arbeidsovereenkomst te verlagen. Het bepaalde in artikel 2, tweede lid, heeft géén betrekking op de uitzonderingen op de werkingsfeer die zijn opgenomen in artikel 2, derde lid.

Artikel 2, derde lid, onder a (*intra-concern*exceptie)

De in paragraaf 3 opgenomen Fusiegedragsregels zijn niet van toepassing indien alle bij de fusie betrokken ondernemingen behoren tot één samenstel van ondernemingen (de zogenoemde *intra-concern*exceptie). Voor het begrip van

‘samenstel van ondernemingen’ wordt verwezen naar artikel 1, eerste lid, onder d, en de toelichting daarbij.

Indien participanten in een onderlinge regeling tot samenwerking, die ieder daarnaast ook nog eigen activiteiten hebben, besluiten hun samenwerking uit te breiden tot een of meer van die andere activiteiten of al hun activiteiten onder gezamenlijk beheer brengen, is de beperking van de werkingssfeer, bedoeld in artikel 2, derde lid, onder a, niet van toepassing. De beoogde samenwerking strekt immers verder dan de reeds bestaande onderlinge regeling tot samenwerking, zodat de Fusiegedragsregels daarop van toepassing zijn.

Artikel 2, derde lid, onder b (huwelijksgoederengemeenschap, bewind, testamentaire beschikking, curatele of faillietverklaring)

De Fusiegedragsregels zijn niet van toepassing indien de zeggenschap overgaat als gevolg van het ontstaan of beëindigen van een huwelijksgoederengemeenschap, bewind, testamentaire beschikking, curatele of faillietverklaring. Indien de curator of bewindvoerder overgaat tot overdracht van een onderneming zijn de Fusiegedragsregels wel van toepassing.

Artikel 2, derde lid, onder d (rechtssfeerexceptie)

De toepasselijkheid van de Fusiegedragsregels op de overneming door een Nederlandse onderneming van een buitenlandse onderneming is *afhankelijk van de gevolgen* die van een dergelijke transactie in redelijkheid moeten worden verwacht voor de in Nederland in de onderneming van de overnemer werkzame personen.

Op een fusie tussen twee buitenlandse ondernemingen zijn de Fusiegedragsregels alleen dan van toepassing, indien die fusie alleen of in hoofdzaak een of meer in Nederland gevestigde ondernemingen als voorwerp heeft.

Paragraaf 3 Gedragsregels

Begrip ‘openbare mededeling’

Met het begrip ‘openbare mededeling’ wordt elke tot het publiek gerichte mededeling over de voorbereiding of totstandkoming van een fusie bedoeld. Het is niet van belang op welke manier deze mededeling in de openbaarheid wordt gebracht. Onder openbare mededelingen vallen onder andere persberichten, mededelingen aan het personeel in de vorm van een rondgestuurde brief of e-mail, tijdens een personeelsbijeenkomst gedane mondelinge mededelingen (waarbij

geen vertrouwelijkheid is opgelegd) en mededelingen van bestuurders van ondernemingen tijdens een persconferentie.

Artikel 3, eerste lid (hoofdregel in kennis stellen verenigingen van werknemers)

De in het eerste lid opgenomen hoofdregel beoogt de verenigingen van werknemers de gelegenheid te bieden, nog voordat de openbare mededeling wordt gedaan, daarover nadere inlichtingen te vragen, met dien verstande dat er geen verplichting bestaat het doen van de openbare mededeling op te schorten.

Artikel 3, tweede lid (uitzondering op hoofdregel)

Het tweede lid maakt op die hoofdregel een uitzondering – uitsluitend – voor die verplichte mededelingen (zoals die krachtens hoofdstuk 5.5 van de Wet op het financieel toezicht en het Besluit openbare biedingen Wft, artikel 59 van hoofdstuk 5 van de Wet op het financieel toezicht en artikel 12 tot en met 14, van het Besluit marktmissbruik Wft betreffende publicatie van koersgevoelige informatie, of vergelijkbare buitenlandse regelingen) die zich tegen voorafgaande kennisgeving aan de verenigingen van werknemers verzetten.

Artikel 4 (kern van de gedragsregels)

De in dit artikel vervatte procedure van kennisgeving, informatie en overleg vormt de kern van de gedragsregels. De fuserende partijen zijn gehouden aan hun daarin neergelegde verplichtingen steeds uitvoering te geven op zodanige wijze dat het oordeel van de verenigingen van werknemers van wezenlijke invloed kan zijn op het al dan niet tot stand komen van de fusie en op de modaliteiten daarvan.

Het oordeel tot het geven waarvan de verenigingen van werknemers bevoegd zijn betreft nadrukkelijk de *in voorbereiding zijnde* fusie (artikel 4, derde en zesde lid).

In de aard van het voorschrift ligt besloten dat ten aanzien van elk onderdeel van de procedure het *initiatief* tot naleving bij de fuserende partijen berust. Daar staat tegenover de plicht van de verenigingen van werknemers binnen een *redelijke termijn* gebruik te maken van de aan hen in het kader van deze procedure toegekende bevoegdheden.

Artikel 4 beoogt niet overeenstemming tussen fusiepartijen en verenigingen van werknemers te garanderen. Ook impliceert de procedure geen verplichting voor de fuserende partijen tot het aangaan van enige overeenkomst met de verenigingen van werknemers.

In bijzondere gevallen kan afwijking van de procedure worden gebillijkt. Niet-naleving van de procedure kan gerechtvaardigd zijn als sprake is van overmacht. Afwijking van de procedure is verschoonbaar als zich zeer dringende of buiten de macht van de fusiepartijen liggende omstandigheden voordoen. In geval van overmacht dient in de bereikte overeenstemming een uitdrukkelijk voorbehoud te worden opgenomen in verband met het nog te vernemen oordeel van de verenigingen van werknemers. De verenigingen van werknemers dienen na het bereiken van de overeenstemming te worden geïnformeerd en te worden uitgenodigd voor een bespreking. Uit het enkele feit dat sprake is van een faillissement of van het voornemen om een faillissementsaanvraag in te dienen vloeit niet zonder meer overmacht voort.

Artikel 4, eerste lid (begrip 'overeenstemming')

Met het begrip 'overeenstemming' wordt het bereiken van wilsovereenstemming tussen de fusiepartijen en over de modaliteiten van de fusie bedoeld. Niet eerder dan nadat uitvoering is gegeven aan alle onderdelen van de artikel 4-procedure mogen de beoogde fusiepartijen overeenstemming bereiken, waarmee wordt bedoeld: zich ten opzichte van elkaar binden aan een onomkeerbaar besluit tot fusie.

Artikel 4, tweede lid (reikwijdte informatieplicht)

Artikel 4, tweede lid, vermeldt de categorieën van gegevens welke van belang kunnen zijn voor de verenigingen van werknemers bij hun oordeelsvorming omtrent de fusie vanuit het gezichtspunt van het belang van de in de onderneming werkzame personen. Dit kan inhouden dat al dan niet gepubliceerde jaarrekeningen ter inzage dienen te worden gegeven en dat informatie dient te worden verstrekt met betrekking tot beleidsvoornemens in verband met de kwalitatieve en kwantitatieve toekomstige werkgelegenheid en de organisatie van het bedrijf en de productie. De concrete omstandigheden van een fusie bepalen de inhoud van de ingevolge artikel 4, tweede lid, na te leven informatieplicht.

Het doel van de informatieplicht is om verenigingen van werknemers in de gelegenheid te stellen zich een gefundeerd oordeel te vormen over de wenselijkheid van de fusie vanuit het gezichtspunt van de belangen van de in de onderneming werkzame personen.

Artikel 4, derde en vierde lid (bespreking met verenigingen van werknemers)

Aan de hand van de op basis van het tweede en vijfde lid te verstrekken gegevens en na een redelijke termijn voor intern beraad dienen de partijen, bedoeld in het

achtste lid, de verenigingen van werknemers in de gelegenheid te stellen in een of meer besprekingen hun oordeel te geven over de voorgenomen fusie vanuit het gezichtspunt van het belang van de in de onderneming werkzame personen en daarbij aandacht te besteden aan de in het vierde lid, onder a tot en met d genoemde onderwerpen.

Artikel 4, vijfde lid (aanvullende gegevens)

De concrete informatieplicht is mede afhankelijk van de vraag of de verstrekking van de gevraagde gegevens in redelijkheid van de betrokken fusiepartijen kan worden verlangd. De door de verenigingen van werknemers te verlangen gegevens moeten voor hun oordeelsvorming redelijkerwijs nodig zijn. Zij kunnen geen informatie opvragen die met de fusie als zodanig geen verband houdt.

Artikel 4, zesde lid (oordeel vakverenigingen van wezenlijke invloed)

Het zesde lid van artikel 4 vormt de kern van de gedragsregels. Ingeval van voorbereiding van een fusie die valt onder de werkingssfeer van de Fusiegedragsregels dienen partijen de verenigingen van werknemers in te lichten, hun de informatie, bedoeld in het tweede lid, te verstrekken en overeenkomstig het vierde lid de gelegenheid te bieden hun oordeel te geven. Dit moet gebeuren op zodanige wijze dat het oordeel van de verenigingen van werknemers van wezenlijke invloed kan zijn op het al dan niet tot stand komen van de fusie en, bij totstandkoming van de fusie, op de modaliteiten daarvan.

De woorden 'op zodanige wijze' hebben betrekking op:

- de aard van de verstrekte informatie;
- de inrichting van het overleg;
- het tijdstip waarop de informatie wordt verstrekt en het overleg plaatsvindt.

Artikel 4, zevende lid (tempo fusiebesprekingen)

De eisen van de artikel 4-procedure hebben gevolgen voor het tempo van de fusiebesprekingen. Ingevolge het zevende lid van dit artikel moet de ondernemingsraad door de fusiepartijen in de gelegenheid worden gesteld kennis te nemen van het oordeel van de vereniging(en) van werknemers, opdat hij daarmee rekening kan houden bij het uitbrengen van zijn advies op grond van artikel 25, van de Wet op de ondernemingsraden.

De essentie van dit voorschrift is een zekere mate van afstemming te waarborgen tussen de medezeggenschapstrajecten van ondernemingsraden enerzijds en verenigingen van werknemers anderzijds. De gedragsregels geven daarmee een

volgorde van consultatie aan, waarvan in beginsel alleen kan worden afgeweken wanneer de ondernemingsraad (vooraf) aangeeft niet op het oordeel van de betrokken vereniging(en) van werknemers te willen wachten (hetgeen ook kan blijken uit gedragingen). Op basis van artikel 4, van de Fusiegedragsregels en artikel 25, van de Wet op de ondernemingsraden is die volgorde als volgt: de ondernemingsraad moet voordat hij een advies in het kader van artikel 25, van de Wet op de ondernemingsraden uitbrengt, kennis hebben kunnen nemen van de standpunten van de betrokken vereniging(en) van werknemers. Mede op die wijze kan het oordeel van de betrokken vereniging(en) van werknemers van wezenlijke invloed zijn op het fusiebesluit en de modaliteiten van de fusie.

Dit voorschrift staat niet in de weg aan een gelijktijdige informatie- en raadplegingsprocedure van verenigingen van werknemers en ondernemingsraden, zolang in het eindstadium van die procedure maar voldaan is aan artikel 4, zevende lid.

Artikel 4, achtste lid (op fusiepartijen rustende verplichting)

In het bijzonder in concernverband kan het voorkomen dat de partij bij de overeenkomst die strekt tot het tot stand brengen van de fusie, een andere is dan de partij die direct de zeggenschap verkrijgt / overdraagt. De formulering van het achtste lid beoogt hiermee rekening te houden: de verplichting de Fusiegedragsregels na te leven rust op ieder van de in de vorige volzin bedoelde partijen.

Adviseurs of bemiddelaars, hoe ook genaamd, worden niet aangemerkt als ‘fusiepartijen’.

De in het eerste tot en met het zevende lid geregelde verplichtingen kunnen worden nagekomen hetzij door partijen gezamenlijk, hetzij door elke partij afzonderlijk, hetzij aldus dat door een of meer partijen mede namens een of meer andere partijen wordt gehandeld. De hierboven genoemde mogelijke methoden van nakoming kunnen ook worden afgewisseld of gecombineerd.

Artikel 5 (openbaar bod)

Artikel 5 van de Fusiegedragsregels ziet op de situatie dat ter verwezenlijking van een fusie een openbaar bod wordt uitgebracht, terwijl er in het geheel geen fusiebesprekingen zijn gevoerd tussen de bieder en het bestuur van de doelvennootschap of dergelijke besprekingen wel zijn gevoerd, maar niet tot overeenstemming hebben geleid. Onder dergelijke omstandigheden is de in artikel

4 neergelegde procedure van kennisgeving en informatie aan en overleg met verenigingen van werknemers niet rechtstreeks toepasbaar, omdat deze uitgaat van fusiebesprekingen die leiden tot overeenstemming tussen de fusiepartijen. Artikel 5 bepaalt dat de in artikel 4 vervatte regels in een dergelijk geval voor zover mogelijk worden toegepast. Wat houdt dit in?

Indien het openbaar bod het resultaat is van geslaagde fusiebesprekingen (vriendelijk bod) vangt het biedingsproces aan met de publieke aankondiging, veelal in de vorm van een persbericht, dat de bieder van plan is een openbaar bod uit te brengen op de aandelen van de doelvennootschap. Deze aankondiging geschiedt uiterlijk op het moment dat de bieder en de doelvennootschap al dan niet voorwaardelijke overeenstemming hebben bereikt (artikel 5, eerste lid, van het Besluit openbare biedingen Wft).

Een vergelijkbaar moment in het geval er geen fusiebesprekingen hebben plaatsgevonden of deze niet tot overeenstemming hebben geleid (rauwelijks of onvriendelijk bod), is het moment dat een bieder concrete informatie over de inhoud van het voorgenomen openbaar bod openbaar maakt (artikel 5, tweede lid, van het Besluit openbare biedingen Wft). Hiervan is sprake indien de bieder de naam noemt van de potentiële doelvennootschap in combinatie met een voorgenomen prijs of ruilverhouding of een concreet omschreven voorgenomen tijdschema voor het verloop van het voorgenomen openbaar bod. In beginsel dient de bieder voordat dit moment aanbreekt de in artikel 4, van de Fusiegedragsregels neergelegde procedure van kennisgeving en informatie aan en overleg met verenigingen van werknemers te hebben nageleefd. Rekening dient echter te worden gehouden met het financieelrechtelijke voorschrift in artikel 25i, tweede lid, van hoofdstuk 5 van de Wet op het financieel toezicht dat een uitgevende instelling verplicht tot het onverwijld algemeen verkrijgbaar stellen van koersgevoelige informatie, bedoeld in de definitie van voorwetenschap in artikel 53, eerste lid, van hoofdstuk 5 van de Wet op het financieel toezicht, die rechtstreeks op haar betrekking heeft. Indien de voorafgaande kennisgeving van het voorgenomen bod aan verenigingen van werknemers zich met dit voorschrift niet verdraagt kan deze op een later tijdstip plaats hebben. Vergelijk artikel 3, tweede lid, Fusiegedragsregels. Zie over koersgevoelige informatie voorts de hier relevante brochure van de Autoriteit Financiële Markten¹.

¹ Zie www.afm.nl/nl-nl/professionals/doelgroepen/effectenuitgevende-ondernemingen/meldingen/koersgevoelige-informatie.

Ook het bestuur van de doelvennootschap dient in het door artikel 5, van de Fusiegedragsregels bestreken geval de procedure van artikel 4 voor zover mogelijk toe te passen. Pas na raadpleging van de betrokken verenigingen van werknemers mag het zijn definitieve standpunt ten aanzien van het openbaar bod bekend maken. Dit hoeft het bestuur niet van het geven van een voorlopige reactie te weerhouden, mits daarbij een voorbehoud met het oog op het nog te vernemen oordeel van de vereniging(en) van werknemers wordt opgenomen.

Artikel 6 (geleidelijke aankoop ter beurze)

Op deze vorm van fusie zijn de procedureregels van artikel 4 niet (rechtstreeks) toepasbaar, omdat deze uitgaan van fusiebesprekingen tussen fusiepartijen. Daarom is in artikel 6 voorgeschreven dat ter zake van een door aankoop ter beurze te bewerkstelligen fusie voor zover mogelijk artikel 4 moet worden toegepast, voordat de verwerver zeggenschap verkrijgt in de betrokken onderneming. In de toelichting bij artikel 1, eerste lid, onder e, (het fusiebegrip) is opgenomen wanneer er sprake is van een weerlegbaar vermoeden van verkrijging van zeggenschap.

Paragraaf 4 Geheimhouding

Artikel 7 (geheimhouding)

De geheimhouding en de naleving van de geheimhoudingsplicht zijn belangrijke hoekstenen van de Fusiegedragsregels.

Indien een vereniging van werknemers het verzoek tot geheimhouding, bedoeld in het tweede lid, afwijst, behoeven de in artikel 4 vermelde Fusiegedragsregels ten opzichte van haar niet in acht te worden genomen. Over de fusie kan dan overeenstemming worden bereikt, zonder dat met die vereniging van werknemers een voorafgaande bespreking heeft plaatsgevonden, bedoeld in artikel 4, vierde lid. Wil een vereniging van werknemers die eerst de geheimhouding heeft afgewezen hiervan terugkomen en met inachtneming van de geheimhouding alsnog participeren in de procedure beschreven in artikel 4, dan is die participatie mogelijk vanaf dát moment, derhalve in de fase waarin die procedure zich dan bevindt, met dien verstande dat aan haar wel (alsnog) de gegevens, bedoeld in artikel 4, moeten worden verstrekt. In hoeverre artikel 4 ten opzichte van die vereniging van werknemers ook voor het overige nog kan worden nageleefd, hangt af van de stand van het eventueel met andere verenigingen van werknemers reeds gevoerde overleg en van de stand van de fusiebesprekingen.

Het is van belang over het tijdstip van beëindiging van de geheimhouding duidelijke afspraken te maken, omdat deze doorslaggevend zijn. Zo zal het een vereniging van werknemers die, bijvoorbeeld op grond van krantenberichten, de indruk heeft dat zij niet langer tot geheimhouding verplicht is, niet zonder meer vrijstaan mededelingen te doen over gegevens die haar in het kader van artikel 4 zijn verstrekt, maar zal zij eerst bij de betrokkene(n) moeten verifiëren of haar indruk juist is.

Artikel 7, eerste lid (ruime uitleg geheimhoudingsverplichting)

In de uitspraak ABN-AMRO/De Unie van de Geschillencommissie² is bepaald dat de geheimhoudingsverplichting van artikel 7 ruim moet worden uitgelegd en dat daaronder ook de kennisgeving van artikel 3 valt. De wijziging strekt ertoe die uitspraak te codificeren.

Artikel 7, eerste tot en met vierde lid (informereren derden)

Verenigingen van werknemers hebben de mogelijkheid om ook derden te informeren over de kennisgeving en de gegevens als bedoeld in artikel 4, mits zij de bij de fusie betrokken ondernemingen vooraf in kennis stellen van de namen van die derden en die ondernemingen instemmen met het door de betrokken vereniging(en) van werknemers informeren van de genoemde derden. Indien de bij de fusie betrokken ondernemingen instemmen met het door de vereniging(en) van werknemers informeren van de genoemde derden, verzoekt respectievelijk verzoeken de vereniging(en) van werknemers aan die derden dezelfde geheimhouding te betrachten als aan haar respectievelijk hen zelf is verzocht en voor dezelfde duur als deze geheimhoudingsplicht aan haar respectievelijk hen zelf is verzocht.

Indien één of meer van de bij de fusie betrokken onderneming(en) niet instemt respectievelijk instemmen met c.q. bezwaar hebben tegen het door een vereniging van werknemers informeren van genoemde derden (bijvoorbeeld omdat de bij de fusie betrokken ondernemingen van mening zijn dat de kring van te informeren personen te groot wordt), dan kan de betrokken vereniging van werknemers een beroep doen op het vierde lid. Stelplicht en bewijslast liggen bij de vereniging van werknemers die een beroep doet op artikel 7, vierde lid.

2 GF 7 januari 2008, PBO-blad 2008/3 (ABN-AMRO/De Unie).

Met ‘derden’ worden niet alleen externe deskundigen en adviseurs (zoals advocaten, belastingadviseurs, accountants) bedoeld, maar ook de leden van de vereniging(en) van werknemers die werkzaam zijn in een van de fusiepartijen.

Paragraaf 5 Melding van fusies aan de Sociaal-Economische Raad

Artikel 8 (verplichte melding aan de Sociaal-Economische Raad)

Voor de verplichte melding van een voorgenomen fusie is het secretariaat van de Raad de aangewezen instantie. Van de door het secretariaat ontvangen meldingen wordt afschrift gezonden aan de betrokken verenigingen van werknemers, waardoor deze op de hoogte blijven van voorgenomen fusies. Het secretariaat heeft voorts een signalerende taak door onder meer aan de hand van persberichten na te gaan of de voorgeschreven melding heeft plaatsgevonden. De aan het secretariaat opgedragen werkzaamheden impliceren dat het de inlichtingen kan vragen die voor de uitvoering van deze taak nodig zijn en dat die inlichtingen ook metterdaad worden verstrekt.

Artikel 8, eerste lid (kennisgeving)

Terzake van iedere op de voet van de Fusiegedragsregels aangemelde (fusie) transactie heeft het secretariaat ten minste de gegevens nodig vermeld op het meldingsformulier dat te raadplegen is op de website van de Sociaal-Economische Raad. Ontbreken deze geheel of ten dele in de eerste kennisgeving, dan wordt een verzoek om nadere informatie gedaan. Na ontvangst daarvan wordt de zogenoemde meldingsbevestiging verzonden, waarvan afschrift aan de vereniging(en) van werknemers.

Artikel 8, tweede lid (verzoek om informatie)

Indien en zodra openbare mededelingen, berichten in de pers of informatie uit andere bron gereede aanleiding geven voor het vermoeden dat een fusie wordt voorbereid of tot stand is gekomen, waarover (nog) geen kennisgeving is gedaan op de voet van artikel 8, eerste lid (of artikel 4, eerste lid) doet het secretariaat een verzoek om informatie bij de (veronderstelde) partijen als bedoeld in artikel 4, achtste lid. Inhoud en bewoordingen van het verzoek zijn uiteraard afhankelijk van de inhoud van de berichten of mededelingen die de aanleiding vormen voor dat verzoek.

Artikel 8, derde lid (verkorte kennisgeving)

De verkorte kennisgeving van het secretariaat van de Raad vermeldt het fusievoornemen, de daarbij betrokken partijen en de mening van partijen dat de Fusiegedragsregels niet op de desbetreffende (in voorbereiding zijnde) fusie van toepassing zijn. Andere gegevens of stukken worden door het secretariaat van de Raad niet met de verkorte kennisgeving aan de betrokken vereniging(en) van werknemers doorgezonden.

Paragraaf 6 Geschillencommissie Fusiegedragsregels

Waar in de paragrafen 6, 7 en 8 wordt gesproken van ‘partij(en)’ zonder nadere aanduiding, wordt bedoeld op partijen in de procedure.

Paragraaf 7 Procedure bij de Geschillencommissie**Artikel 19 (wijze van aanhangig maken van geschillen en bemiddeling)**

Dit artikel regelt de looptijd van de klachttermijn. Onder artikel 19, van het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 werd het begin van de klachttermijn vastgelegd. Het moment waarop die termijn aanving bleek in de praktijk vaak onduidelijk en vatbaar voor dispuut. De termijn van een maand bleek in de praktijk vaak te kort. Voorts had die bepaling tot gevolg dat bij verscheidene en niet gelijktijdige schendingen per schending van de Fusiegedragsregels de klachttermijn in acht moest worden genomen.

De gewijzigde formulering strekt ertoe de termijn voor indiening van klachten te verlengen en te bevorderen dat verschillende (veronderstelde) schendingen van de Fusiegedragsregels door dezelfde fusiepartijen en met betrekking tot dezelfde fusie zoveel mogelijk in één klacht kunnen worden ingebracht. De openbaarmaking van het feit dat de fusie al dan niet doorgang vindt kan op verschillende manieren geschieden, onder andere door een persbericht, een niet aan geheimhouding onderworpen mededeling aan de in de onderneming werkzame personen of een bericht aan de betrokken vereniging(en) van werknemers door of namens één of beide fuserende partijen. Indien er geen sprake is van een openbare bekendmaking dat de fusie al dan niet doorgang vindt, eindigt de klachttermijn een maand na het moment waarop de vereniging(en) van werknemers op enige andere wijze kennis zou(den) hebben kunnen nemen van (het al dan niet doorgaan van) de fusie. Alle klachten die voor dat moment worden ingediend, zijn tijdig ingediend.

Artikel 21 (ontvankelijkheid)

Artikel 21 ziet op de situatie dat de voorzitter van de Geschillencommissie na ontvangst van het schriftelijk verzoek, vóórdat de schriftelijke behandeling, bedoeld in artikel 22, aanvangt, tot het oordeel komt dat de verzoekende partij niet ontvankelijk is. Het uitblijven van een zodanig oordeel laat onverlet dat de Geschillencommissie, in het verdere verloop van de procedure, alsnog kan oordelen dat het verzoek niet-ontvankelijk is. Dit ligt onder meer besloten in artikel 54, van hoofdstuk 8, van de Algemene wet bestuursrecht.

Paragraaf 8 Beslissing van de Geschillencommissie

Artikel 30 (minnelijke schikking)

De behandeling van een geschil door de Geschillencommissie hoeft niet noodzakelijkerwijs te leiden tot een ‘beslissing’, bedoeld in paragraaf 8. Partijen kunnen, al dan niet op initiatief van de Geschillencommissie en in elke stand van de procedure, tot een minnelijke schikking komen.

Artikel 32 (sancties)

De uitspraak van de Geschillencommissie in een aan haar voorgelegd geschil betreft de vaststelling of een van de bij het geschil betrokken partijen de Fusiegedragsregels al dan niet (naar behoren) heeft nageleefd. Het sanctionerend element is gelegen in de openbaarheid van haar uitspraak. In het algemene uitgangspunt dat elke beslissing van de Geschillencommissie openbaar is (artikel 33, tweede lid) ligt besloten dat de Geschillencommissie bevoegd is om de openbaarheid de vorm te geven die zij passend acht gelet op de ernst van de zaak. De Geschillencommissie kan in een geschil waarin zij van oordeel is dat een partij een ernstig verwijt treft, bedoeld in het derde lid, als sanctie een persbericht doen uitgaan met betrekking tot haar beslissing. Een dergelijke actieve openbaarmaking met vermelding van de naam van partijen is daarmee de zwaarste sanctie van de Geschillencommissie.

Publicatieoverzicht Fusiegedragsregels

Algemeen

Publicaties van de SER verschijnen digitaal. Alle publicaties zijn te downloaden op onze website www.ser.nl. Sommige publicaties zijn in boekvorm te bestellen via communicatie@ser.nl. Van de adviezen verschijnt eveneens een Engelstalige samenvatting. Deze is te vinden op de webpagina van het desbetreffende advies en de Engelstalige website van de SER.

Overzicht van eerdere adviezen / publicaties van de SER over de Fusiegedragsregels:

SER (2000) Herziening fusiegedragsregels. SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 ter bescherming van de belangen van werknemers, Den Haag: Sociaal-Economische Raad

SER (1996) Herziening van de fusiecode, Den Haag: Sociaal-Economische Raad

SER (1977) Advies inzake de toekomstige juridische status van de fusiegedragsregels en inzake een preventie materiële toetsing van fusies door de overheid, Den Haag: Sociaal-Economische Raad

SER (1971) Advies inzake de instelling van een commissie van onderzoek naar de totstandkoming en de gevolgen van fusies, Den Haag: Sociaal-Economische Raad

SER (1971) Advies inzake informatie aan de regeling omtrent in overweging zijnde fusies (Tweede advies inzake gedragsregels in acht te nemen bij het tot stand komen van fusies), Den Haag: Sociaal-Economische Raad

SER (1970) Eerste advies inzake gedragsregels in acht te nemen bij het tot stand komen van fusies, Den Haag: Sociaal-Economische Raad

Colofon

Uitgave

Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T 070 3499 525

E communicatie@ser.nl

www.ser.nl

Tekst

Commissie Herziening Fusiegedragsregels

Fotografie

Shutterstock

Vormgeving en druk

2D3D, Den Haag (basisontwerp);
SER, afdeling Communicatie, Grafische vormgeving

© 2022, Sociaal-Economische Raad

Alle rechten voorbehouden

Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T 070 3499 499
E communicatie@ser.nl

www.ser.nl

© 2022, Sociaal-Economische Raad