

GOED BESTUUR & TOEZICHT

www.goedbestuurentoezicht.nl
jrg 17

PLATFORM VOOR 4 2021 GOVERNANCE

Drieluik: Governance in de zorg

- **Binnen het zorgstelsel, buiten de kaders 4**
Gérard Brockhoff en **Jim Emanuels** pleiten voor 4 speerpunten in de governance
- **Het Medisch Specialistisch Bedrijf 14**
Tessa van den Ende analyseert het toekomstperspectief van dit model
- **‘Als je het ziet misgaan, moet je uit je rol durven stappen’ 18**
Interview met **Jaap van Manen** over het faillissement van het Slotervaartziekenhuis en de MC IJsselmeerziekenhuizen

EN OOK: IN DE PRAKTIJK: JOOST DE BIE 25 ROB VAN EIJBERGEN EN ANITA TEKAMP OVER HET VERBETEREN VAN DE DYNAMIEK IN DE RAAD 28 SUZANNE DE BOER-VERHEIJ, NICOLET JAGER, MARLÈNE JANS, CAROLIEN MERKENS, ROLAND NOTERMANS EN CORA WIELENGA: HOE GOEDE COMPLIANCE DUURZAME WAARDECREATIE VERSTERKT 32 HANS HOEK SCHETST DE OVEREENKOMSTEN TUSSEN GOVERNANCE IN DE VOC-TIJD EN NU 40 WERKEN AAN D&I: CARRIE VAN DER KROON BIEDT CONCRETE AANKNOPINGSPUNTEN 48 FRANCOISE DORSMAN BESPREEKT 5 INZICHTEN OVER TOEZICHT OP DE KWALITEIT VAN HET LEIDERSCHAP 56 BONJE IN DE BOARDROOM? CORA REIJERSE EN RENE RAVENHORST GEVEN CONSTRUCTIEF ADVIES 66

GOED BESTUUR & TOEZICHT PLATFORM VOOR GOVERNANCE

Ingroeiquotum: een wettelijk feit



Introductie

Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen mogen binnenkort bij een vacature in hun raad van commissarissen alleen nog een vrouw benoemen, wanneer de rvc (nog) niet voor ten minste eenderde uit vrouwen bestaat. Wijkt de Algemene Vergadering hiervan af, dan is de benoeming nietig.

Titel : Ingroeiquotum: een wettelijk feit
Auteur : Hugo Reumkens
Verschenen in : Goed Bestuur & Toezicht (Goed Bestuur & Toezicht 4/2021)
Publicatiedatum : 30-12-2021
Tags : vrouwenquotum

Dit artikel/hoofdstuk is afkomstig uit Goed Bestuur & Toezicht. Het auteursrecht is voorbehouden. De publicatie is bestemd voor eigen gebruik. Het is niet de bedoeling dit op commerciële basis verder te verspreiden. Neem in dat geval contact op met de uitgever, Mediawerf Uitgevers, www.mediawerf.nl. E-mailadres: klazinus@mediawerf.nl.

INGROEIQUOTUM: EEN WETTELIJK FEIT

Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen mogen binnenkort bij een vacature in hun raad van commissarissen alleen nog een vrouw benoemen, wanneer de rvc (nog) niet voor ten minste eenderde uit vrouwen bestaat. Wijkt de Algemene Vergadering hiervan af, dan is de benoeming nietig. De vacature blijft openstaan totdat er een vrouw is gevonden en benoemd.

Het wetsvoorstel voor het ingroeiquotum is recent door de Eerste Kamer aangenomen. Het wetsvoorstel kende een lange aanloop en is kennelijk nog steeds controversieel: slechts 49 leden van de Eerste Kamer stemden voor.

Het ingroeiquotum geldt voor nieuwe benoemingen van commissarissen. Een mannelijke commissaris kan nog worden herbenoemd als de herbenoeming plaatsvindt binnen acht jaar na het jaar van de eerste benoeming. Daarnaast mag een onderneming die nog niet voor ten minste eenderde uit vrouwelijke commissarissen bestaat in 'uitzonderlijke omstandigheden' voor maximaal twee jaar een mannelijke commissaris benoemen.

Beursgenoteerde ondernemingen met meer dan 250 werknemers moeten bovendien 'passende en ambitieuze doelen in de vorm van een streefcijfer' vaststellen ten

aanzien van het aantal vrouwelijke bestuurders en senior managers. De grote ondernemingen worden verplicht om een plan op te stellen om die doelen te bereiken en om de Sociaal-Economische Raad jaarlijks te informeren over de voortgang hiervan. Na vijf jaar volgt een evaluatie. Aan de hand daarvan wordt beoordeeld of de bepalingen na acht jaar vervallen of moeten worden voortgezet. Men zou zich op het standpunt kunnen stellen dat

de invoering van het wettelijk ingroeiquotum inmiddels niet meer nodig is. Immers, circa tweederde van de Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen voldoet op dit moment aan het wettelijk minimum. Tegelijkertijd kan worden gesteld dat het streefcijfer niet meer dan een inspanningsverplichting betreft om concrete doelen te stellen als het gaat om meer vrouwen in de top en de subtop. Uitleggen waarom het niet lukt, is reeds afdoende.

Het wetsvoorstel zoekt een evenwicht tussen een wettelijk ingroeiquotum en een intrinsieke motivatie om de situatie te veranderen. Dat neemt niet weg dat na jarenlange discussie over meer vrouwen in de top, het met name de dreiging van een wettelijk ingroeiquotum is geweest dat raden van commissarissen in beweging heeft gezet. Het is omgekeerd niet ongebruikelijk dat een ondernemingsleiding een nieuwe wettelijke norm gebruikt om intern daadwerkelijk een verandering te bewerkstelligen. En die duidelijkheid komt er. De minister voor Rechtsbescherming gaat ervan uit dat het wetsvoorstel op 1 januari 2022 in werking treedt.

Vanaf dat moment wordt het interessant om te zien of de vrouwelijke commissarissen hun invloed in de raden van commissarissen ook ten aanzien van de samenstelling van de top en subtop van het bestuur doen gelden.

De toegevoegde waarde van meer genderdiversiteit zal zich in ieder geval de komende jaren in de boardroom moeten bewijzen. De effectiviteit van de wet wordt immers over vijf jaar geëvalueerd. Dan wordt ook duidelijk of zonder de fluwelen wettelijke zweep divers samengestelde organen voor bestuur en toezicht de norm in Nederland zullen blijven.

Hugo Reumkens is advocaat en partner bij Van Doorne NV. Hij schrijft deze column op persoonlijke titel.



