

## 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.

