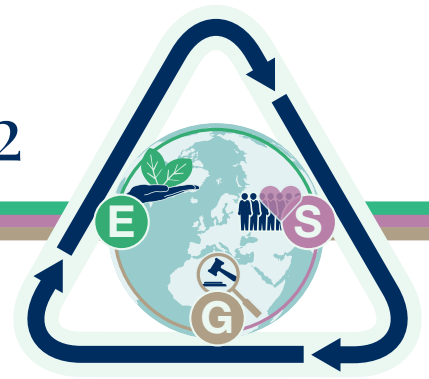


Stibbe Diversiteitsseminar 2022

Take aways voor bestuur en management



Sinds 1 januari 2022 kent Nederland de Wet ingroeiquotum en streefcijfers, oftewel de "Diversiteitswet". Op grond van deze wet worden beursgenoteerde en bepaalde "grote" vennootschappen verplichtingen opgelegd ten aanzien van de man/vrouwverhouding in de top van hun organisatie, de wijze waarop zij hiertoe komen en de wijze waarop zij hierover dienen te rapporteren. Zo moeten met het naderen van het eind van boekjaar 2022 voorbereidingen worden getroffen voor een volledige en juiste rapportage over genderdiversiteit in het bestuursverslag en in het SER diversiteitsportaal.

Tijdens het Stibbe Diversiteitsseminar gingen experts uit het bedrijfsleven en van Stibbe in op de uitdagingen waar organisaties voor gesteld worden en hoe zij hier effectief mee om kunnen gaan. In dit document hebben wij voor u de belangrijkste conclusies samengevoegd.

- Veel raden van commissarissen van Nederlandse beursgenoteerde vennootschappen genoteerd aan Euronext Amsterdam voldoen reeds aan het diversiteitsquotum van een derde man en een derde vrouw. Voor de raden van bestuur van deze beursgenoteerde vennootschappen is het nog minder gesteld met genderdiversiteit. Uit de **Female Board Index 2022** blijkt dat 62 van deze 89 beursvennootschappen nog geen enkele vrouw in het bestuur hebben. Zou er niet ook een diversiteitsquotum voor de raden van bestuur moeten worden ingevoerd?

- Heeft u als Nederlandse beursgenoteerde vennootschap genoteerd aan Euronext Amsterdam een benoeming of herbenoeming van een commissaris op de planning staan, denkt u dan aan het diversiteitsquotum. Het is echter nog belangrijker om ook naar de toekomst toe rekening te houden met het diversiteitsquotum in uw successieplanning. Het is geen fijn vooruitzicht als het quotum onverhoopt tot gevolg heeft dat een toekomstige benoeming van een commissaris geen doorgang kan vinden vanwege een verkeerde keuze op dit moment.

- Om en nabij 5000 "grote" NV's en BV's (beursgenoteerd of niet) stellen passende en ambitieuze streefcijfers vast voor de raad van bestuur, raad van commissarissen en de zelf gedefinieerde subtop. In het plan van aanpak beschrijft de vennootschap hoe deze streefcijfers te behalen.

- Verantwoording over (de uitvoering van) het diversiteitsbeleid door deze zogenoemde grote, al dan niet beursgenoteerde vennootschappen vindt plaats door zowel opgaaf daarvan in het Diversiteitsportaal van de SER als rapportage in het bestuursverslag.

- Via het SER diversiteitsportaal gaan de grote Nederlandse vennootschappen rapporteren over genderdiversiteit. Aanwezigen van het Diversiteitseminar hebben alvast een inkijkje kunnen krijgen in hoe dit SER diversiteitsportaal eruit ziet. Na afloop van elk boekjaar krijgen bedrijven 10 maanden de tijd om hun gegevens door te geven via deze online rapportagetool. Ze rapporteren over de streefcijfers voor het bestuur, de raad van commissarissen en de subtop, over de man-vrouwverhouding in elke bestuurslaag en stellen een plan van aanpak op om de streefcijfers te realiseren.

Alle rapportages worden vervolgens jaarlijks op een vast moment in de dataverkenner van het SER Diversiteitsportaal gepubliceerd. Meer informatie over de rapportage en het portaal is te vinden op www.diversiteitsportaal.nl.

- Onder bepaalde omstandigheden kan in concernverband worden gebruikgemaakt van de in de Diversiteitswet geboden groepsvrijstelling om af te zien van het vaststellen van streefcijfers, het opstellen van een plan van aanpak en rapportage bij de SER en in het bestuursverslag op het niveau van de groepsmaatschappij indien een andere, hoger gelegen maatschappij in de groep - in plaats van de vrij te stellen groepsmaatschappij - aan deze rapportageverplichtingen voldoet.

- Groepsmaatschappijen kunnen met het groepshoofd afstemmen op welke manier aan de rapportageverplichting wordt voldaan, aangezien groepshoofden de rapportageverplichting kunnen overnemen van hun groepsmaatschappijen. Vennootschappen kunnen ook intern aan de slag met het definiëren van de subtop en het opstellen van de streefcijfers per vennootschap en bestuurslaag.

- Implementatie van de Diversiteitswet vraagt om samenwerking, en om inbedding van diversiteit en inclusie in de manier van werken en HR-processen.

- Weten waaróm je als bedrijf wil investeren in diversiteit en inclusie maakt de implementatie van de Diversiteitswet eenvoudiger en succesvoller.

- Verantwoording over (de uitvoering van) het diversiteitsbeleid zal in de toekomst nog inclusiever worden zodra de Non Financial Reporting Directive (NFRD) en de op grond daarvan te ontwikkelen European Sustainability Reporting Standards (ESRS) verplichten om ook over andere aspecten dan geslacht of gender te rapporteren in het bestuursverslag en de praktijk ervaring heeft opgedaan hoe moet worden omgegaan met rechtspersoon-bestuurders, op grond van art. 2:403 BW vrijgestelde vennootschappen en andere gevallen die de wetgever bij het opstellen van de Diversiteitswet niet lijkt te hebben voorzien.

Stibbe organiseert met regelmaat evenementen over diversiteit en ESG in het algemeen. Voor meer informatie kijk je op stibbe.com. Mocht je vragen hebben, dan kan je contact opnemen met één van onze experts.



Lieke Stroeve
lieke.stroeve@stibbe.com

Notary, M&A, Corporate Governance and ESG



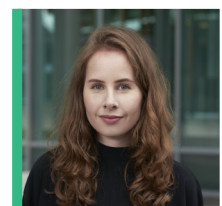
Sandra Rietveld
sandra.rietveld@stibbe.com

Notary, Corporate Governance and ESG



Lars in 't Veld
lars.intveld@stibbe.com

Corporate litigation, financial and sustainability reporting



Loes van Dijk
loes.vandijk@stibbe.com

Corporate litigation, financial and sustainability reporting