

Vanaf 1 januari 2020 een genderneutrale boardroom?

mr. M.A.J. Cremers¹

Zowel binnen als buiten de boardroom is genderdiversiteit en genderneutraliteit al vele jaren een hot topic. Of het nu gaat om HEMA die sinds enige tijd in plaats van jongens- en meisjeskleding alleen nog maar genderneutrale kinderkleding verkoopt², om de oproep van minister Van Engelshoven aan speelgoedfabrikanten om rolbevestigend speelgoed dat ze maken onder de loep te nemen of om de SIRE campagne 'Laat jij jouw jongen genoeg jongen zijn?' waarin SIRE juist aandacht vraagt voor het feit dat jongens zich verschillend ontwikkelen dan meisjes.

Terug naar de boardroom. Diverse onderzoeken³ tonen aan dat we diversiteit – waaronder genderdiversiteit – binnen de boardroom moeten omarmen. Beleggers en bijvoorbeeld stemadviesbureaus als ISS en Glass Lewis verwachten dat (beurs)vennootschappen zich sterk inzetten om meer diversiteit aan de top te bewerkstelligen. Er is zelfs een ontwikkeling gaande waarbij steeds meer institutionele beleggers hun stembeleid wijzigen in de zin dat zij tegen de (her)benoeming van mannelijke bestuurders en commissarissen stemmen als de vennootschap nog geen of slechts een zeer beperkt aantal vrouwelijke bestuurders of commissarissen heeft.

Vrouwen zijn in Nederland zwaar ondervertegenwoordigd in RvB's en RvC's.⁴ In 2013 is daarop voor grote NV's en BV's een streefcijfer opgenomen voor een evenwichtige verdeling van de zetels in RvB en RvC over vrouwen (ten minste 30%) en mannen (ten minste 30%) (art. 2:166/276 BW). Voldoet een vennootschap niet aan deze evenwichtige verdeling binnen de RvB en/of RvC, dan moet hierover in het bestuursverslag gemotiveerd verantwoording worden afgelegd.

Deze zogenaamde horizonbepaling had een beperkte geldigheid en is op 1 januari 2016 vervallen om vervolgens na een evaluatie op 13 april 2017 opnieuw in werking te treden. Ook dit keer is de bepaling beperkt houdbaar en vervalt deze op 1 januari 2020. Ministers Van Engelshoven en Koolmees hebben de SER gevraagd om met een concreet voorstel voor maatregelen te komen om diversiteit in de top te bevorderen. De SER stelt in zijn advies⁵ van 20 september 2019 een wettelijk diversiteitsquotum voor van ten minste 30% m/v in RvC's bij beursvennootschappen. Heeft een beursvennootschap nog niet de 30% m/v-verdeling bereikt, dan kan alleen iemand van het ondervertegenwoordigde geslacht tot commissaris worden benoemd.

Opvallend genoeg geldt het diversiteitsquotum alleen voor RvC's van beursvennootschappen. Wel stelt de SER voor om grote vennootschappen te verplichten om ambitieuze streefcijfers op te stellen om genderdiversiteit te bevorderen in RvB, RvC en *senior management*. Deze streefcijfers zouden volgens de SER overigens niet vrijblijvend moeten zijn. Daarnaast adviseert de SER om analoge genderdiversiteitsregelingen voor de (semi)publieke sector in te voeren en wordt in het SER-advies aandacht gevraagd voor culturele diversiteit.

De minister heeft toegezegd nog dit jaar te reageren op het advies van de SER en op de op 20 september 2019 gepubliceerde Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2019. Ik wacht in spanning af hoe de *new and improved* art. 2:166/276 BW komen te luiden. Een suggestie voor de minister heb ik wel: beter om het dit keer geen horizonbepalingen te laten zijn. Dat voorkomt de indruk dat het onderwerp niet de benodigde prioriteit van de wetgever heeft. Immers het zal niet de eerste keer zijn dat er ongewild geen regelgeving is doordat de horizonbepalingen zijn komen te vervallen zonder dat er nieuwe regelgeving is ingevoerd.

1. Manon Cremers is notaris bij Stibbe te Amsterdam en redacteur van dit tijdschrift.
2. Overigens kun je in de online webshop van HEMA nog steeds filteren op jongens- en meisjeskleding; bovendien verkoopt HEMA tegenwoordig ook 'genderonthullingsballonnen' voor baby meisjes (roze) en voor baby jongens (blauw).
3. Bijvoorbeeld A.H. Eagly & L.L. Carli, 'The female leadership advantage: An evaluation of the evidence', *The Leadership Quarterly* (14) 2003, afl. 6, p. 807-834; S. Nielsen & M. Huse, 'The contribution of women on boards of directors: Going beyond the surface', *Corporate Governance: An International Review* (18) 2010, afl. 2, p. 136-148.
4. Zie bijvoorbeeld de brieven van Minister Van Engelshoven aan de Tweede Kamer van 6 maart 2018 en 20 september 2019 over de voortgang van het aandeel vrouwen aan de top van het bedrijfsleven (*Kamerstukken II*, 30420, 263 en 331), de Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2019 van 11 september 2019 (<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/09/20/bedrijvenmonitor-topvrouwen-2019>) en de Female Board Index 2019 van 31 augustus 2018 (<https://www.tias.edu/kennisgebieden/detail/governancelab/detail/1-op-de-4-nieuwbenoemde-bestuurders-is-vrouw>).
5. <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/diversiteit-in-de-top>.