

Ministerie van Justitie en Veiligheid  
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Den Haag, 5 november 2021

Ref: 21.35

Betreft: Besluit rapportage man-vrouwverhouding in het bestuursverslag van grote vennootschappen

**Uitsluitend ingediend via [www.internetconsultatie.nl](http://www.internetconsultatie.nl)**

Geachte heer/mevrouw,

Graag maakt Eumedion gebruik van de mogelijkheid om te reageren op het consultatiedocument d.d. 18 oktober 2021 betreffende het ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit inhoud bestuursverslag in verband met de verplichting voor grote vennootschappen om in het bestuursverslag te rapporteren over de man-vrouwverhouding in de top en subtop en over de streefcijfers (hierna: ontwerpbesluit). Het ontwerpbesluit beoogt (onder meer) bij te dragen aan het bereiken van een evenwichtige verdeling tussen het aantal mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen (top) en in de subtop van grote NV's en BV's. De bij Eumedion aangesloten institutionele beleggers zijn ervan overtuigd dat een diverse (sub)top bijdraagt aan betere besluitvorming en resultaten van beursvennootschappen. Daarnaast zijn beursvennootschappen met een diverse (sub)top beter in staat jong talent aan te trekken. Gelet hierop kan Eumedion de achterliggende doelstelling van het ontwerpbesluit van harte steunen. Wel heeft Eumedion nog enkele opmerkingen bij het ontwerpbesluit. Hieronder lichten wij dat nader toe.

### **1. Grote beursvennootschappen zouden moeten streven naar minimaal een derde vrouwen in de (sub)top<sup>1</sup>**

In het ontwerpbesluit wordt geregeld dat alle grote vennootschappen in hun bestuursverslag verplicht rapporteren over de feitelijke stand van zaken per boekjaar, de streefcijfers die zij hebben geformuleerd, de voortgang ten aanzien van deze zelf opgelegde streefcijfers, de plannen om deze

---

<sup>1</sup> Voor de RvC van beursvennootschappen met een notering in Nederland gaat het wettelijke ingroeiquotum van ten minste een derde aantal vrouwen en een derde aantal mannen gelden (art. 2:142b BW). Indien art. 2:142b lid 2 of 3 BW van toepassing is, behoeft voor de raad van commissarissen dan wel de niet-uitvoerende bestuurders geen streefcijfer te worden vastgesteld (zie de wet van 29 september 2021 tot wijziging van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het evenwichtiger maken van de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen). Gelet op de reikwijdte van de werkzaamheden van Eumedion is deze reactie beperkt tot de regeling die geldt voor beursvennootschappen.

te bereiken en de mate waarin de doelen zijn bereikt. Zoals terecht in de conceptnota van toelichting (p. 2) wordt opgemerkt, kunnen (onder meer) aandeelhouders kennisnemen van de resultaten en de vennootschap indien nodig hierop aanspreken. De deelnemers van Eumedion agenderen het onderwerp genderdiversiteit in hun dialogen met beursvennootschappen en nemen dit mee in de bepaling van hun stemgedrag over de (her)benoeming van bestuurders en commissarissen. Eumedion ondersteunt daarom de achterliggende gedachte van conceptart. 3d maar meent dat het ontwerpbesluit op dit punt nog wel iets te vrijblijvend is. Hieronder lichten wij dat nader toe.

De verplichting om in het bestuursverslag te rapporteren over de zelfopgelegde doelen in de vorm van streefcijfers vormt – aldus de conceptnota van toelichting – een invulling van de verplichting voor grote vennootschappen om op grond van de artikelen 2:166 lid 2 en 2:276 lid 2 BW passende en ambitieuze doelen in de vorm van een streefcijfer vast te stellen. Uit de parlementaire geschiedenis volgt dat een passend en ambitieus streefcijfer betekent dat bij vacatures in een bestuur en een RvC zonder vrouwen “in principe ten minste een vrouw wordt benoemd”.<sup>2</sup> Zoals Eumedion in het kader van de parlementaire behandeling van de wet al heeft aangegeven, is dat wat haar betreft wat te mager.<sup>3</sup> Zoals Eumedion al eerder in haar brieven aan de beursvennootschappen zelf heeft gecommuniceerd<sup>4</sup>, wordt van deze vennootschappen verwacht dat zij publiekelijk ambitieuze doelen stellen voor het percentage vrouwen in de RvC, het bestuur en de managementlagen eronder. Eumedion meent dat het ontwerpbesluit er niet toe zou moeten leiden dat vennootschappen – ten opzichte van de situatie waarin de wettelijke streefcijferregeling er nog was – hun ambities op het terrein van diversiteit in de top en de managementlagen eronder naar beneden bijstellen.<sup>5</sup> Gelet op het feit dat bij het wettelijke ingroeiquotum gekozen is voor een derde van het aantal personen (in plaats van 30% waar de SER en de wettelijke streefcijferregeling vanuit gingen) ligt aansluiting bij dat aantal voor de hand.<sup>6</sup> Gelet op het voorgaande is Eumedion er voorstander van dat in het ontwerpbesluit wordt geregeld dat bij de door grote beursvennootschappen geformuleerde streefcijfers ten minste een derde van de zetels wordt bezet door vrouwen en ten minste een derde door mannen.

---

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2020/21, 35 628, nr. 3, p. 7.

<sup>3</sup> <https://www.eumedion.nl/clientdata/215/media/clientimages/Commentaar-wetsvoorstel-ingroeiquotum.pdf?v=211018130441>.

<sup>4</sup> Eumedion heeft zowel in 2018 als in 2019 een brief gestuurd naar de Nederlandse beursvennootschappen die nog niet voldeden aan het destijds geldende wettelijke streefcijfer van ten minste 30% vrouwelijke statutair bestuurders en commissarissen.

<sup>5</sup> Voor de RvC van vennootschappen met een notering in Nederland geldt het wettelijke ingroeiquotum van ten minste een derde aantal vrouwen en een derde aantal mannen (art. 2:142b BW).

<sup>6</sup> In de memorie van toelichting (p. 11) valt het volgende te lezen: “Gekozen is voor een derde en niet voor 30 procent om beter tot uitdrukking te brengen dat achter de getallen mensen schuil gaan en dat de mogelijke mate van evenwicht samenhangt met de omvang van de raden van commissarissen. Een percentage kan ten onrechte de indruk wekken dat graduele verschillen mogelijk zijn” (Kamerstukken II 2020/21, 35 628, nr. 3).

## **2. Nadere duiding van het begrip subtop is wenselijk**

In de conceptnota van toelichting (p. 2/3) valt te lezen dat grote vennootschappen in het bestuurverslag mededeling moeten doen over de feitelijke stand van zaken en de zelfopgelegde streefcijfers. In dat kader moeten zij ingaan op een afbakening van welke personen en/of welke (management)lagen binnen de organisatie tot de subtop worden gerekend en het aantal medewerkers dat daaronder valt (de definitie van de subtop). Tien AEX-vennootschappen<sup>7</sup> zijn inmiddels overgegaan op een tweehoofdig statutair bestuur (het zogenoemde CEO-CFO-model) dan wel een eenhoofdig statutair bestuur (uitsluitend CEO). Besluitvorming over de dagelijkse zaken vindt dan in de regel plaats in een zogenoemd executive committee waarin – naast de statutair bestuurder(s) – ook de divisie- en/of landendirecteuren zitting hebben. Eumedion meent dat het executive committee in ieder geval zou moeten worden aangemerkt als subtop waarvoor een streefcijfer moet worden bepaald. Eumedion vindt het wenselijk dat dit wordt verduidelijkt in de nota van toelichting.

## **3. Transparantie over de uitvoering van het diversiteits- en inclusiebeleid binnen het totale werknemersbestand is wenselijk**

Zoals hierboven al is aangegeven, moeten alle grote vennootschappen voortaan in hun bestuursverslag rapporteren over de plannen om de zelfopgelegde streefcijfers te bereiken (conceptart. 3d). In het plan van aanpak licht de vennootschap – aldus p. 3 van de conceptnota van toelichting – in ieder geval het beleid en de maatregelen toe waarmee naar verhoging van het aandeel vrouwen wordt toegewerkt. Als mogelijke onderwerpen die in het plan van aanpak aan bod kunnen komen, worden in de conceptnota van toelichting onder meer het beleid gericht op instroom en de doorstroom en uitstroom van vrouwen in de organisatie genoemd. Wat Eumedion betreft zou het ontwerpbesluit op dit punt meer voorschrijvend moeten zijn. Eumedion meent dat diversiteit en inclusie binnen alle geledingen van de vennootschap van belang zijn. Het beleid van vennootschappen dient erop gericht te zijn dat werknemers (ongeacht zaken als geslacht, nationaliteit en sociaal-culturele achtergrond) intern dezelfde kansen krijgen en dat doorstroming naar de top aantrekkelijk wordt gemaakt. Voor institutionele beleggers is het van belang dat vennootschappen rapporteren over de uitvoering van het diversiteits- en inclusiebeleid binnen het totale werknemersbestand. Dit stelt institutionele beleggers in staat om te beoordelen of vennootschappen voortgang boeken op dat terrein. Deze informatie kan door institutionele beleggers worden meegenomen in hun dialogen met beursvennootschappen. Eumedion adviseert om het voorgaande gezichtspunt te reflecteren in het ontwerpbesluit.

---

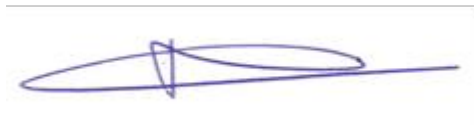
<sup>7</sup> Overeenkomend met 50% van de Nederlandse AEX-vennootschappen.

#### **4. Afsluitend nog een meer technische opmerking**

Uit de wet van 29 september 2021 tot wijziging van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het evenwichtiger maken van de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen volgt dat voor de raad van commissarissen dan wel de niet-uitvoerende bestuurders geen streefcijfer hoeft te worden vastgesteld indien het wettelijke ingroeiquotum van toepassing is. Eumedion meent dat het de inzichtelijkheid van het ontwerpbesluit ten goede zou komen indien dat niet alleen uit de wet maar ook uit conceptart. 3d zelf zou blijken.

Wij zijn uiteraard graag bereid ons commentaar mondeling nader toe te lichten. Onze contactpersoon is Diana van Kleef ([diana.vankleef@eumedion.nl](mailto:diana.vankleef@eumedion.nl), tel. 070 2040 302).

Met vriendelijke groet,



Drs. Rients Abma  
Directeur Eumedion

Zuid Hollandlaan 7  
2596 AL DEN HAAG