



Kennisinstituut  
voor Emancipatie en  
Vrouwengeschiedenis

Amsterdam, 13 mei 2020

**Aan:** de heer prof. mr. dr. F. Grapperhaus, Minister van Justitie en Veiligheid & drs. mw. Van Engelshoven, Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

**Betreft:** Internetconsultatie *Modernisering NV-recht en evenwichtiger man/vrouw verhouding*

Geachte Minister Grapperhaus en Minister van Engelshoven,

Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis, is verheugd over de voorgenomen invoering van een wettelijk en verplichtend quotum voor de bevordering van het aantal vrouwen in Raden van Commissarissen (RvC's) van beursgenoteerde bedrijven. In combinatie met de plannen voor een evenwichtiger m/v verhouding in de Raden van Bestuur (RvB's) en de subtop van bedrijven levert dit voorstel een bijdrage aan meer diversiteit. Atria onderschrijft de stelling dat een dergelijke ingreep nodig is om een zichzelf reproducerend systeem van homogeniteit aan de top van het bedrijfsleven te doorbreken. Atria beschouwt dit wetsvoorstel dan ook als een noodzakelijke voorwaarde en een startpunt voor meer diversiteit in brede zin alsmede een meer inclusieve cultuur in alle sectoren van de economie.

Atria is zeer nauw betrokken geweest bij het voortraject. In 2015 voerden we in opdracht van het ministerie van OCW een internationaal vergelijkend onderzoek<sup>1</sup> uit naar wat andere landen doen om meer vrouwen in de top van bedrijven te krijgen. Dit vergelijkend onderzoek werd in 2018 opgevolgd met een voorstudie<sup>2</sup> naar de mogelijkheden van het uitvoeren van een benchmark. In 2019 werd deze benchmark<sup>3</sup> daadwerkelijk door Atria uitgevoerd. Minister van Engelshoven trad op 8 maart 2019 met de uitkomsten van dit onderzoek naar buiten. De publicatie van de benchmark leidde tot veel media-aandacht, mede vanwege de bevinding dat slechts 13 van de 200 onderzochte bedrijven voldeden aan de streefcijfers (van 30% vrouw) in beide raden.

Atria wil graag de volgende aanbevelingen meegeven voor het versterken van de wetgeving;

## 1. Rapportage – duidelijke instructies en publicatie met naam en toenaam

Uit de **Benchmark man-vrouw verhoudingen in RvB's en RvC's** die Atria uitvoerde in 2019 bleek dat lang niet alle bedrijven hun jaarverslagen op internet publiceren. Daarnaast werd in niet alle jaarverslagen eenduidig en helder gerapporteerd over rechtsvormen, omvang van de besturen en/of geslacht van de individuele bestuursleden. Dat betekent dat er duidelijke instructies nodig zijn voor de

---

<sup>1</sup> Vinkenburg, C., Wierda, E., & Römken, R. (2015). [Internationale voorbeelden beleid Topvrouwen](#). Atria: Amsterdam.

<sup>2</sup> Vinkenburg, C., & S. Bouma (2018). [Vooronderzoek Benchmark Diversiteit](#). Atria: Amsterdam.

<sup>3</sup> Gaasterland, F., Maliepaard, E., Bouma, S., Kooistra, A., & C. Vinkenburg (2019). [Benchmark man-vrouw verhoudingen in RvB's en RvC's \(incl. media monitoring\)](#). Atria: Amsterdam.

manier van rapporteren en consequenties verbonden moeten worden aan het niet of onvolledig rapporteren van de gevraagde informatie. Wij willen de SER bovendien van harte aanbevelen om de resultaten van de rapportage openbaar te maken, met naam en toenaam. Uit het vooronderzoek en de media-aandacht naar aanleiding van de benchmark is gebleken dat de methode van *naming & praising* als een belangrijke incentive werkt voor bedrijven om te zorgen dat zij aan de wettelijke verplichting voldoen.

## 2. Expliciteren van “passend en ambitieus”

In de *Memorie van Toelichting* wordt gesproken van een streefcijfer dat "passend en ambitieus" moet zijn. Atria benadrukt het jammer te vinden dat daarmee het streefcijfer van 30% uit de Wet Bestuur en Toezicht voor RvB's wordt losgelaten, om de reden dat 30% staat voor de kritische massa die nodig is voor een systeemverandering. Atria vindt het vooral van belang dat de tekst expliciet stelt dat "nul" geen passend en ambitieus streefcijfer is. In Duitsland geldt een vergelijkbaar voorschrift en bleek in 2019 dat 1/3 van de 160 beursgenoteerde bedrijven "nul" als streefcijfer voor de RvB (Vorstand) had genomen<sup>4</sup>.

## 3. Termijn verlengen

In de tekst wordt gesproken van een termijn van acht jaar voor het wettelijk ingroeiquotum. Gezien het feit dat commissarissen maximaal benoemd kunnen worden voor twaalf jaar (twee maal vier jaar met een uitloop van twee maal twee jaar), is een doorlooptijd van acht jaar dus relatief kort. Atria stelt voor om de termijn te verlengen, om te voorkomen dat stoelen leeg blijven bij een nietig-verklaring en dat zittende commissarissen verlenging krijgen om zo aan het quotum te ontkomen.

Wij hopen dat bovenstaande aanbevelingen zullen bijdragen aan versterking van de wetgeving zodat er meer vrouwen, in al hun diversiteit, hun kwaliteiten kunnen inzetten binnen Raden van Commissarissen en Raden van Bestuur en in leidinggevende functies.

Voor eventuele nadere toelichting stelt Atria als kennisinstituut uiteraard graag haar expertise beschikbaar.

Met vriendelijke groet,

Froukje Gaasterland  
Coördinator Beleidsadviesing  
f.gaasterland@atria.nl

Dr. Claartje Vinkenburg  
Geaffilieerd onderzoeker  
c.vinkenburg@atria.nl

---

<sup>4</sup> Zie bericht van AllBright Stiftung (september 2019), "[Entwicklungsland](#)."