

# Gender diversity: van zelfregulering naar regulering; was dit nou echt nodig?

*Mr. K.I.A. Middelkoop en mr. drs. M. van der Holst\**

De Wet bestuur en toezicht heeft per 1 januari 2013 een vrouwen- én mannenquotum geïntroduceerd in het Nederlandse vennootschapsrecht.

In artikel 2:166 Burgerlijk Wetboek (BW) voor de naamloze vennootschap en artikel 2:276 BW voor de besloten vennootschap wordt een evenwichtige verdeling van de zetels van de raad van bestuur (hierna: RvB) en de raad van commissarissen (hierna: RvC) voorgeschreven, waarbij ten minste 30% van de zetels bezet wordt door vrouwen en ten minste 30% door mannen.

In deze bijdrage zullen we eerst het juridisch kader bespreken. Vervolgens zullen we ingaan op de vraag in hoeverre vennootschappen gebaat zijn bij een dergelijk quotum. We zullen het quotum daarna vanuit een emancipatoir oogpunt belichten. Hoe goed doen de Nederlandse dames het eigenlijk? Wat doet vrouwen besluiten om niet langer of veel minder te werken en hoe kunnen vrouwen gestimuleerd worden om werkzaam te blijven?

## Het quotumvereiste binnen het wettelijk kader

In december 2009 werd het wetsvoorstel Kalma in de Tweede Kamer behandeld.<sup>1</sup> Dit wetsvoorstel betreft de regeling omtrent het voorgeschreven percentage van 30% vrouwen en 30% mannen in de RvB en de RvC van 'grote' naamloze vennootschappen (hierna: NV's) en besloten vennootschappen (hierna: BV's). Per 1 januari 2013 is de regeling van kracht geworden.

### *Reikwijdte*

De regeling is van toepassing op 'grote' NV's en BV's die ten minste aan twee van de drie volgende criteria voldoen:

1. De waarde van de activa van de vennootschap bedraagt volgens de balans met toelichting op de grondslag van verkrijgings- en vervaardigingsprijs meer dan EUR 17.500.000.
2. De netto-omzet van de vennootschap over het boekjaar bedraagt meer dan EUR 35.000.000.

3. Het gemiddeld aantal werknemers van de vennootschap over het boekjaar is minimaal 250.

Naar schatting zullen 4500 NV's en BV's onder de reikwijdte van de regeling vallen.<sup>2</sup> In de praktijk zal het voornamelijk gaan om ondernemingen met 250 of meer werknemers.<sup>3</sup>

Indien een bestuurszetel van een vennootschap die onder de reikwijdte van de regeling valt, wordt bezet door een NV of BV, dient de RvB van die vennootschap zelf aan het streefcijfer te voldoen. Ook als die vennootschap weer een NV of BV als bestuurder heeft, dient de moedervennootschap van deze tweede entiteit te voldoen aan de streefcijferbepalingen. De toepasselijkheid van de regeling wordt aldus van dochtervennootschap op moedervennootschap doorgegeven. Daarbij is niet van belang of de moedervennootschap al dan niet zelf aan de streefcijferbepalingen voldoet.

Het streefcijfer geldt zowel voor one-tier als voor two-tier vennootschappen.<sup>4</sup>

De regeling vervalt van rechtswege op 1 januari 2016. Of er dan aanleiding is voor verlenging van de regeling zal op dat moment bepaald worden.<sup>5</sup>

### *'Comply or explain'*

De regeling is geformuleerd als een 'comply or explain'-regeling (art. 2:391 lid 7 BW). Een vennootschap die onder de reikwijdte van de regeling valt (de 'grote' NV of BV), maar geen 'evenwichtige' samenstelling van de RvB en/of de RvC kent, moet daarover uitleg geven in het jaarverslag. Het zal vervolgens aan de algemene vergadering zijn om te beoordelen of zij de argumenten overtuigend acht, alvorens zij de jaarrekening al dan niet vaststelt.<sup>6</sup> Het gaat dus om een 'comply or explain'-regeling, waar op basis van een voor aandeelhouders acceptabele verklaring van afgeweken kan worden.

2. Handelingen I 2010/11, 31 763, 28.

3. Kamerstukken II 2009/10, 31 763, nr. 8.

4. Kamerstukken II 2009/10, 31 763, nr. 14.

5. Kamerstukken I 2010/11, 31 763, nr. C, p. 25.

6. Kamerstukken I 2010/11, 31 763, nr. C, p. 25-26.

\* Mr. K.I.A. Middelkoop is advocaat bij Allen & Overy. Mr. drs. M. van der Holst is advocaat bij Allen & Overy.

1. Kamerstukken II 2009/10, 31 763, nr. 14.

## *Nader juridisch kader*

De invoering van het quotum in het Nederlands vennootschapsrecht roept de vraag op of de positieve discriminatie die het gevolg kan zijn van de regeling wel geoorloofd is.

Artikel 157 lid 4 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) bepaalt dat het beginsel van gelijke behandeling niet belet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven in de praktijk te verzekeren, maatregelen handhaaft of aanneemt waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren. Richtlijn 76/207/EG<sup>7</sup> bepaalt dat de lidstaten, om volledige gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de praktijk te waarborgen, maatregelen in de zin van artikel 157 lid 4 VWEU kunnen aannemen of handhaven.

In Nederland heeft deze regelgeving geleid tot artikel 7:646 lid 4 BW, waarin staat dat het maken van onderscheid – bij bijvoorbeeld werving en selectie – is toegestaan indien beoogd wordt vrouwen in een bevoorrechte positie te plaatsen teneinde nadelen op te heffen of te verminderen en indien het onderscheid in redelijke verhouding staat tot het beoogde doel.

Het Hof van Justitie<sup>8</sup> heeft geoordeeld dat artikel 2 van Richtlijn 76/207/EEG en artikel 157 VWEU zich niet verzetten tegen een regeling volgens welke aan een vrouwelijke sollicitant voorrang kan worden gegeven boven een mannelijke medesollicitant:

- a. mits de sollicitanten over gelijkwaardige of vrijwel gelijkwaardige kwalificaties beschikken; en
- b. indien de kandidaten aan een objectieve beoordeling worden onderworpen die rekening houdt met de bijzondere persoonlijke situatie van alle sollicitanten.

In het *Badeck*-arrest<sup>9</sup> oordeelde het Hof dat een actie die ertoe strekt dat vrouwen in sectoren van de openbare dienst waarin zij ondervertegenwoordigd zijn bij voorrang worden bevorderd, verenigbaar met het gemeenschapsrecht moet worden geacht:

- a. wanneer zij vrouwelijke sollicitanten met een gelijke kwalificatie als hun mannelijke medesollicitanten niet automatisch en onvoorwaardelijk voorrang verleent; en
- b. wanneer de sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling, die rekening houdt met de bijzondere persoonlijke situatie van alle sollicitanten.

In dit arrest is bovendien geoordeeld dat bij de beoordeling van sollicitanten rekening mag worden gehouden met een aantal positieve en negatieve criteria die, ofschoon zij in geslachtsneutrale bewoordingen zijn gesteld en dus eveneens ten gunste van mannen kunnen werken, in het algemeen vrouwen bevoordelen.

Op grond van de in de rechtspraak ontwikkelde criteria is het aldus mogelijk om een quotum te verdedigen, maar de uitvoering van een dergelijk quotum is aan strikte regels gebonden. Dit zal de haalbaarheid van het streefcijfer van 30% niet ten goede komen.

## *Een internationale trend*

Op 16 april 2013 heeft de Europese Commissie een richtlijnvoorstel gepubliceerd tot wijziging van de vierde en zevende vennootschapsrechtlijn<sup>10</sup> over publicatie van niet-financiële informatie en diversiteit in het jaarverslag van grote ondernemingen. Een belangrijk element van het voorstel is dat grote beursgenoteerde vennootschappen in de corporate governance-verklaring in het jaarverslag informatie moeten verstrekken over het diversiteitsbeleid en daarbij aandacht moeten besteden aan leeftijd, geslacht, geografische diversiteit en achtergronden inzake opleiding en beroepservaring. Als een vennootschap geen diversiteitsbeleid heeft, moet zij uitleggen waarom dit het geval is.

Ook andere Europese landen zijn zich bewust van het lage percentage vrouwen in bestuurlijke functies. Zo is de Belgische wetgeving in 2011 aangepast en bepaalt deze nu dat ten minste een derde van de bestuurders van het vrouwelijk geslacht dient te zijn. Er staan sancties op de niet-naleving van deze regels, zoals nietigheid van een benoeming van een nieuwe bestuurder en uitstel van betaling van het salaris van zittende bestuurders.<sup>11</sup> Ook in Frankrijk is in januari 2011 nieuwe wetgeving van kracht geworden waarin bepaald wordt dat binnen drie jaar 20% van de bestuurders van de Franse beursgenoteerde bedrijven vrouw dient te zijn. Binnen zes jaar zal dit streefcijfer zelfs oplopen naar 40%. In Frankrijk staat geen sanctie op het niet naleven van deze bepalingen.<sup>12</sup>

## **Het quotumvereiste vanuit een sociaaleconomisch perspectief**

De toelichting die voor het quotum is gegeven, is dat Nederland een erg laag aantal vrouwen in bestuurlijke functies kent en dat de verwachting is dat dit aantal op natuurlijke wijze nauwelijks zal groeien. Tijdens de behandeling in de Tweede Kamer werd geconcludeerd dat niet alleen vanuit emancipatoir oogpunt, maar ook om sociaaleconomische redenen de tijdelijke overheidsmaatregel wenselijk is.<sup>13</sup>

7. Richtlijn 76/207/EG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding, promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

8. HvJ EG 6 juli 2000, JAR 2000, 194.

9. HvJ EG, 28 maart 2000, C 158/97.

10. 78/660/EEC en 83/349/EEC.

11. Zie <<http://staatsbladclip.zita.be/staatsblad/wetten/2011/09/14/wet-2011003317.html>>.

12. Zie <[www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=D800A18ED74732A74CF94A2AF8C05922.tpdjo02v?cidTexte=LEGI-TEXT000023489685&dateTexte=20120104](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=D800A18ED74732A74CF94A2AF8C05922.tpdjo02v?cidTexte=LEGI-TEXT000023489685&dateTexte=20120104)>.

13. Kamerstukken II 2009/10, 31 763, nr. 14.

Gewezen werd onder andere op een onderzoek van McKinsey waarin werd aangetoond dat vennootschappen met een eenzijdige samenstelling van RvB en RvC in verhouding slechtere financiële resultaten boeken dan hun concurrenten die wel een evenwichtig bestuur kennen.<sup>14</sup> Uit een ander onderzoek bleek dat bedrijven met een hoger percentage vrouwen in de senior managementteams het een stuk beter doen dan hun concurrenten in termen van *returns on invested capital* (66% hoger), *returns on equity* (53% hoger) en *sales* (42% hoger).<sup>15</sup>

Aan de andere kant lijkt ook de lobby tegen vrouwenquota aan terrein te winnen. Onlangs werd in het NRC Handelsblad een artikel gepubliceerd waarin gesteld werd dat de bedrijfs-economische argumenten voor vrouwenquota zwak zijn.<sup>16</sup> De vrouwelijke schrijfster verwijst naar een aantal onderzoeken waaruit zou volgen dat het effect van een gelijkwaardige vertegenwoordiging van vrouwen op de prestaties van firma's niet overtuigend is vastgesteld of zelfs negatief zou zijn. Ook stelt zij dat in Noorwegen (waar sinds 1 januari 2008 voor beursgenoteerde bedrijven een verplichting geldt om 40% vrouwelijke commissarissen te hebben, op straffe van liquidatie) firma's een waardedaling hebben ondergaan omdat 'de quota hebben geleid tot jongere en minder ervaren raden van commissarissen (...) en tot een achteruitgang van de operationele prestaties'. Het is de vraag of, en zo ja, hoe in dit onderzoek de algehele economische recessie is meegewogen.

### Het quotumvereiste vanuit een emancipatoir perspectief

Van een reële wenselijkheid is echter pas sprake indien de regeling daadwerkelijk haalbaar is. Op basis van het aantal benoemingsmomenten in de periode 2011-2016 valt op te maken dat het grootste deel van de beursgenoteerde ondernemingen het streefgetal voor wat betreft de vrouwelijke commissarissen kan halen, mits de zittende commissarissen niet automatisch herbenoemd worden. In 2012 was 13,3% van de commissarissen van Nederlandse beursvennootschappen vrouw. Als gevolg van het feit dat we op dit moment een laag percentage vrouwelijke bestuurders kennen, in 2012 was 4,6% van de bestuurders van Nederlandse beursvennootschappen vrouw, en dat de huidige bestuurders veelal voor onbepaalde tijd benoemd zijn, zal het voorgeschreven percentage vrouwelijke bestuurders moeilijker te behalen zijn.<sup>17</sup> Het behalen van de mannenquota zal gezien deze cijfers uiteraard niet op problemen stuiten.

### De feiten op een rij

Hoe goed doen de Nederlandse dames het eigenlijk? Om deze vraag te beantwoorden hebben we enkele feiten op een rij gezet:

- In 2012 zijn er 31 nieuwe bestuurders in de Nederlandse beursondernemingen benoemd. Hiervan hadden er slechts 3 het vrouwelijk geslacht (9,7%). Het aantal vrouwen in de RvC van beursondernemingen is in 2012 per saldo met 9 toegenomen bij de 96 beursgenoteerde NV's. Er was per saldo echter geen toename in het aantal vrouwelijke bestuurders ten opzichte van het voorgaande jaar.<sup>18</sup>
- Slechts 74 van de 711 zittende bestuurders en commissarissen van beursondernemingen in 2012 was vrouw (10,4%). Deze 10,4% is het gewogen gemiddelde van het percentage vrouwelijke bestuurders (4,6%) en het percentage vrouwelijke commissarissen (13,3%).<sup>19</sup>
- De meerderheid (52%) van de 96 beursondernemingen heeft geen enkele vrouw in de RvB of RvC zitten.<sup>20</sup> Op een bevolking die voor 50,49%<sup>21</sup> uit vrouwen bestaat, is dat op zijn minst opmerkelijk te noemen.
- Slechts een op de vijf staatsbedrijven voldoet aan de streefcijferbepalingen.<sup>22</sup> We hebben nog nooit een vrouwelijke minister-president gehad in Nederland.
- Het percentage vrouwelijke partners binnen de top 10-advocatenkantoren is ongeveer 15%.<sup>23</sup>
- Ook vanuit een internationaal perspectief zijn de dames ondervertegenwoordigd. 45% van de Fortune 1000-bedrijven heeft geen of slechts een vrouw in de board zitten. 49% van de Fortune 1000-bedrijven heeft geen of slechts een vrouw in het senior managementteam zitten.<sup>24</sup>
- In Rusland (46%), Botswana, de Filipijnen en Thailand (alle drie 39%) zitten in verhouding de meeste vrouwen in de senior managementteams. Japan (5%), Duitsland (13%) en India (14%) hebben de minste vrouwelijke managers.<sup>25</sup>

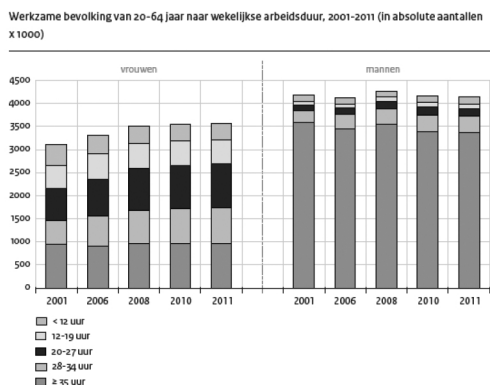
Zoveel is zeker: de regering had gelijk toen zij sprak over het lage aantal vrouwen in bestuurlijke functies. De toevoeging dat de verwachting is dat dit aantal op 'natuurlijke wijze' nauwelijks zal groeien, heeft ons op de volgende gedachten gebracht.

*a. 'Double burden'-syndroom.* Zou er een verband zijn tussen het lage aantal vrouwen in bestuurlijke functies en het feit dat de vrouw veelal de zorgtaken van het gezin voor haar rekening neemt? De cijfers spreken voor zich.

14. McKinsey & Company, Women matter: Gender diversity, a corporate performance driver, 2007, <[www.mckinsey.com/features/women\\_matter](http://www.mckinsey.com/features/women_matter)>.  
15. L. Joy, N.M. Carter, H.M. Wagener & S. Narayanan, The bottom line: Corporate performance and women's representation on boards, Catalyst 2007, <[www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-boards](http://www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-boards)>.  
16. C.H. Sommers, Vrouwenquotum brengt geen winst voor bedrijven, NRC Handelsblad 25 mei 2013.  
17. M. Lückcrath-Rovers, Het onderschatte belang van de zelfevaluatie voor bestuur en toezicht, Ondernemingsrecht 2012, nr. 93.

18. M. Lückcrath-Rovers, The Dutch female board index 2012, <[www.mluckerath.nl/uploads/femaleboardindex2012\\_compleet.pdf](http://www.mluckerath.nl/uploads/femaleboardindex2012_compleet.pdf)>.  
19. Idem.  
20. Idem.  
21. Zie <[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)>.  
22. T. Baas, Vertrouwen op de kracht van vrouwen, <[www.talentnaarde.top.nl](http://www.talentnaarde.top.nl)>.  
23. De stand van de advocatuur, Den Haag: Sdu Uitgevers 2011.  
24. J. Barsh, S. Nudelman & L. Yee, Lessons from the leading edge of gender diversity, McKinsey & Company 2013, <[www.mckinsey.com/insights/organization/lessons\\_from\\_the\\_leading\\_edge\\_of\\_gender\\_diversity](http://www.mckinsey.com/insights/organization/lessons_from_the_leading_edge_of_gender_diversity)>.  
25. Women in senior management: Still not enough, Grant Thornton International Business Report 2012, <[www.internationalbusinessreport.com/Reports/2012/women.asp](http://www.internationalbusinessreport.com/Reports/2012/women.asp)>.

**Figuur 1** Werkzame bevolking van 20 tot 64 jaar naar wekelijkse arbeidsduur, 2001-2011 (in absolute aantallen x 1000)  
Bron: CBS, Enquête beroepsbevolking '01-'11



Het percentage vrouwen (25-49 jaar) zonder kinderen dat 35 uur of meer per week betaald werk verricht, was over de periode 2009-2011 47%. Het percentage moeders met één kind dat 35 uur of meer per week betaald werk verricht, was over dezelfde periode gemiddeld (afhankelijk van de leeftijd van de kinderen) een schamele 19%. Van dit percentage was na het krijgen van drie of meer kinderen nog maar 6% over.<sup>26</sup> Anno 2013 is 48% van de vrouwen in Nederland niet economisch zelfstandig.<sup>27</sup> Jaarlijks ervaren ruim 65.000 vrouwen discriminatie vanwege hun zwangerschap.<sup>28</sup>

Het 'double burden'-syndroom (de combinatie van werk en gezin) is een zware last die op de schouders van de vrouwen rust. Vrouwen staan veelal centraal binnen het gezin. Gemiddeld besteedt de Europese vrouw twee keer zoveel tijd aan huishoudelijke taken als de man.<sup>29</sup> Of dit ooit gaat veranderen, zal de tijd moeten uitwijzen.

*b. Culturele verschillen en werkmogelijkheden.* Het verschil tussen het aantal vrouwelijke en mannelijke bestuurders is ook cultureel ingegeven. Van vrouwen wordt vaak een 'moederrol' verwacht. Gevolg hiervan is dat vrouwen veel vaker in deeltijd werken dan mannen. In 2011 had 73% van alle werkende vrouwen een deeltijdbaan, tegenover 19% van de mannen.<sup>30</sup>

Ook kan worden gewezen op het doorgaans meer bescheiden karakter van de vrouw (70% van de vrouwen die deelnamen aan een onderzoek van MBA-studenten beoordeelden hun prestaties als zijnde gelijk aan die van hun collega's, waar 70% van de mannen zichzelf hoger inschatten dan hun collega's).<sup>31</sup> Vrouwen stellen zich vaak kwetsbaarder op dan mannen en

vragen zichzelf vaker en sneller af of ze iets wel kunnen.<sup>32</sup> Dit leidt ertoe dat het voor vrouwen lastiger is om het soort werk te krijgen dat hen in staat stelt door te groeien binnen een organisatie. Mannen worden 'machtiger' en 'interessanter' naarmate ze succesvoller worden. Een succesvolle vrouw wordt door haar collega's en directe omgeving vaak afgewezen.

*c. Salaris.* Een andere factor die een rol speelt, is het verschil tussen de salarissen van mannen en vrouwen voor het verrichten van hetzelfde werk. Vrouwen verdienen gemiddeld minder dan mannen. De loonverschillen m/v zijn in Nederland gemiddeld 18,5%. Dat is meer dan het EU-gemiddelde van 16,2% en het wereldwijde gemiddelde van 18,4%.<sup>33</sup> De Emancipatiemonitor 2012 stelde dat vrouwen in 2009 gemiddeld 80% van het bruto-uurloon van mannen verdienen.<sup>34</sup>

*d. Stimulans.* Naast invoering van het vrouwenquotum zijn er veel andere mogelijkheden die voor vrouwen als stimulans kunnen dienen om door te groeien. Wij noemen er een paar:

- Financiële stimulatie: het moet voor de vrouwen financieel aantrekkelijk worden om te (blijven) werken. Het bestaan van salarisverschillen voor het verrichten van hetzelfde werk tussen mannen en vrouwen mag niet langer worden getolereerd. Ook moet betaalbare kinderopvang beschikbaar zijn (zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit<sup>35</sup>), zodat gezinnen niet in de positie komen dat de kosten van de kinderopvang het salaris van één ouder overstijgen.
- Flexibel werken: bedrijven zouden actief moeten nadenken over verschillende opties van flexibel werken. Hierbij zijn veel verschillende opties mogelijk, zoals 'traditioneel' parttime werken (dus drie of vier dagen per week), 'alternatief' parttime werken (gedurende het jaar een langere periode niet werken, zoals twee maanden vrij gedurende de

26. Zie <www.cbs.nl>.

27. De minister van OCW, Hoofdlijnenbrief emancipatiebeleid 2013-2016.

28. Zie <www.mensenrechten.nl/>.

29. McKinsey & Company 2007.

30. Zie <www.scp.nl/Publicaties/Alle\_publicaties/Publicaties\_2012/Emancipatiemonitor\_2012>.

31. A.H. Eagle, More women at the top: The impact of gender roles and leadership style, 2003.

32. Facebook's Sheryl Sandberg: 'No one can have it all', McKinsey & Company 2013, <www.mckinsey.com/insights/organization/facebook\_sheryl\_sandberg\_no\_one\_can\_have\_it\_all>.

33. Zie <www.loonwijzer.nl/>.

34. Zie <www.scp.nl/Publicaties/Alle\_publicaties/Publicaties\_2012/Emancipatiemonitor\_2012>.

35. Zie <www.trouw.nl/tr/nl/4492/Nederland/article/detail/3444548/2013/05/21/Bezuiniging-opvang-bedreigt-veiligheid-kinderen.dhtml>.

zomermaanden), een dag of meerdere dagen vanuit huis werken, en de mogelijkheid om tussen vijf en zeven uur 's avonds thuis te zijn en daarna vanuit huis eventueel achterstallig werk af te maken.

- Coaching: bedrijven zouden vrouwen vanaf een bepaalde senioriteit een coach kunnen aanbieden die vrouwen stimuleert om te blijven werken en zich minder bescheiden op te stellen. Concreet kan worden gestimuleerd om (1) actief het soort werk op te eisen dat leidt tot meer door-groeimogelijkheden en (2) niet vroegtijdig een baan op te geven uit angst dat dit niet te combineren valt met een gezin.
- Solidariteit: vrouwen zouden wat meer solidair mogen zijn en elkaars keuze om al dan niet te werken moeten respecteren. In de (sociale) media deinzen vrouwen er niet voor terug om de keuze die een ander heeft gemaakt ongezo-uten te bekritisieren met allerlei drogredenen die volstrekt losstaan van de feiten. Waarom niet 'leven en laten leven' en vrouwen reëel de optie geven om te kiezen voor een carrière?

### Conclusie

Per 1 januari 2013 maakt het vrouwen- en mannenquotum onderdeel uit van ons vennootschapsrecht. De regeling schrijft een percentage van 30% vrouwen en mannen in de RvB en de RvC van 'grote' NV's en BV's voor. Zeer ambitieus, aangezien in 2012 slechts 4,6% van de bestuurders en 13,3% van de commissarissen van Nederlandse beursvennootschappen vrouw was. Naar schatting zullen 4500 NV's en BV's onder de reik-wijdte van de regeling vallen.

Een mooi gebaar van de Nederlandse wetgever. Maar of het echt zijn vruchten zal afwerpen, moet de toekomst uitwijzen. We zijn al een eind gekomen als je bedenkt dat onze vrouwelij-ke voorouders door menig historicus als verzamelaars bestem-peld werden en onze mannelijke medemens het stoerdere jaag-werk mocht verrichten.