



NEDERLANDS BEDRIJFSLEVEN PRESTEERT ONDER DE MAAT

DE STAND VAN ZAKEN ROND HET WETTELIJK STREEFCIJFER

In 2013 werd in Nederland een wettelijk streefcijfer ingevoerd om het aantal vrouwen in bestuurlijke functies te verhogen. Uit onderzoek blijkt het bedrijfsleven dit streefcijfer in 2018 nog lang niet heeft gerealiseerd. Is een vrouwenquotum de oplossing?



TEGENVALLENDE CIJFERS

De commissie Monitoring Streefcijfer Wet bestuur en toezicht commissie Monitoring constateert dat slechts 6% van de onderzochte bedrijven een evenwichtige verdeling van de zetels heeft gerealiseerd in zowel de rvb als rvc. Bij meer dan 90% van de bedrijven is de man-vrouwsamenstelling in de rvb in 2016 zelfs helemaal niet veranderd. Voor de rvc gold dat voor ruim 85%. De top 200 grootste bedrijven doet het beter. Het aandeel bedrijven dat het streefcijfer heeft bereikt, is hoger en bovendien is het aandeel vrouwen in de rvc bij deze 200 bedrijven hoger dan gemiddeld in Nederland (rvc 24,1% in 2016, rvb 11,4% eind 2016). Dit is mede te danken aan het gerichte beleid dat deze 200 bedrijven hebben gevoerd, waarbij vaker vrouwen worden benoemd. Helaas is ook binnen de top 200 een kleine groep bedrijven de drijvende kracht achter de positieve resultaten (5,5% haalt streefcijfer rvb, 9,5% haalt streefcijfer rvc). Sterker nog, het leeuwendeel van de top 200 bedrijven doet niets om het streefcijfer te realiseren. Volgens het onderzoek had 70% van de rvb's en 49,5% van de rvc's medio 2017 nog geen enkele vrouw. Gelukkig is er ook goed nieuws te melden vanuit de publieke sector. Deze organisaties hebben een hoger aandeel vrouwen in de rvb (30,1% eind 2016) en rvt (35,2% eind 2016) dan bedrijven en weten ook vaker een evenwichtige verdeling te realiseren. Helaas is ook hier slechts 8,4% van de bedrijven verantwoordelijk voor de gemiddelde rvb-score. Wat betreft het percentage voor de rvc gaat het al om ruim 20% van de bedrijven.

Goede argumenten om meer vrouwen in dienst te nemen en op te nemen in raden van bestuur (rvb) en raden van commissarissen (rvc) zijn volop voorhanden. Ten eerste zijn er diverse social-maatschappelijke redenen om de diversiteit binnen organisaties en bedrijfsleven te verbeteren. Zo is het huidige kabinet van mening dat de Nederlandse economie gebaat is bij de inzet van alle talenten en al het potentieel dat in Nederland aanwezig is. Dat betekent dat men binnen het personeelsbestand naast culturele, etnische en religieuze achtergronden, leeftijd, LHBTI en arbeidsvermogen ook duidelijk zou moeten kijken naar de verhouding tussen aantallen mannen en vrouwen. Een divers personeelsbestand binnen het bedrijf of de organisatie biedt een betere afspiegeling van de maatschappij en maakt het makkelijker om in te spelen op verschillende doelgroepen.

POSITIEF EFFECT

Naast de sociaal-maatschappelijke wens om diversiteit binnen de managementlagen te bevorderen, doen bedrijven en organisaties ook hun voordeel met het aanstellen van getalenteerde vrouwen. Volgens de Commissie Monitoring Streefcijfer Wet bestuur en toezicht is uit internationaal onderzoek gebleken dat een groter aandeel vrouwen in het bestuur een positief effect heeft op de bedrijfsresultaten. Bij gemengde managementteams zouden mannen en vrouwen elkaar scherp houden en wordt er beter toegezien op afspraken en prestaties. Daarnaast zou er minder riskant gedrag worden vertoond en is er meer aandacht voor de belangen van de klanten en de werknemers. Ook zou het een positieve impuls geven aan het bedrijfsimago.

STREEFCIJFER

In onder andere Noorwegen, Duitsland, Frankrijk en België is een vrouwenquotum ingevoerd. Dit betekent dat de bedrijven die in deze landen zijn gevestigd hun bestuurlijke zetels gelijkmatig moeten verdelen tussen mannen en vrouwen. Bedrijven die hier niet aan voldoen, krijgen sancties opgelegd. Nederland gaat nog niet zo ver, maar hanteert sinds 1 januari 2013 een wettelijk streefcijfer in de hoop dat bedrijven zelf de verantwoordelijkheid nemen om ervoor te zorgen dat er een evenwichtige verdeling van de zetels van de rvb en rvc wordt gerealiseerd. Hoewel dit niet geldt voor de (semi)publieke sector hanteert het kabinet wel een streefcijfer van 30% voor het aandeel vrouwen in hogere functies bij de overheid in 2017. Volgens het streefcijfer zou binnen alle grote nv's en bv's ten minste 30% van de zetels door vrouwen moeten worden bezet en ten minste 30% door mannen, mits de zetels worden verdeeld over natuurlijke personen. Dit streefcijfer is onderdeel van de Wet bestuur en toezicht (wbt). In de wbt staat vastgelegd dat bedrijven bij voorkeur zelf maatregelen moet nemen. Dit begint al bij het opstellen van de profielschets waarin de wens voor een gemengd bestuur staat vastgelegd. Vervolgens kunnen bedrijven bij de rekrutering en voordracht van kandidaten, en de uiteindelijke selectie en benoeming steeds letten op een evenwichtige

IN 2013 WERD IN NEDERLAND EEN WETTELIJK STREEFCIJFER INGEVOERD OM HET AANTAL VROUWEN IN BESTUURLIJKE FUNCTIES TE VERHOGEN

verdeling van mannen en vrouwen. Wanneer bedrijven hier niet in slagen, moeten zij volgens de wbt in hun jaarverslag en toelichting geven welke stappen ze hebben gezet en waarom het niet is gelukt. Ook moet er worden vastgelegd welke vervolgmaatregelen er worden genomen om die goede verdeling wel te realiseren. Op het niet nakomen van het streefcijfer en het achterwege laten van een toelichting staan tot nu toe nog geen sancties.

ONDERZOEK

Het streefcijfer van 30% gold tot 1 januari 2016, maar wordt nu voortgezet tot 1 januari 2020. De reden hiervoor is dat er te weinig voortgang is geboekt. Dit beaamt de commissie Monitoring Streefcijfer Wet bestuur en toezicht, die samen met VanDooorneHuiskes en partners vorig jaar de Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2017 publiceerde (zie kader). Voor de Bedrijvenmonitor werd een veldonderzoek gedaan onder de grote vennootschappen in Nederland die moeten voldoen aan de Wbt (onder andere de top 200) én onder grote organisaties in de publieke sector. Ook is er een inventarisatie van best practices van deze grote vennootschappen en grote organisaties uit de publieke sector verricht.

Op basis van de bevindingen die commissie heeft gedaan, adviseert het de politiek om een afdwingbaar quotum in te stellen. Dit omdat bedrijven die aandacht besteden aan diversiteit er wel degelijk in slagen om het streefcijfer te halen. Een dergelijk quotum heeft in het buitenland al de nodige resultaten opgeleverd. Met name in de landen die een wettelijk quotum hebben ingevoerd, zijn de percentages vrouwen in de top flink gestegen volgens de commissie. In het Verenigd Koninkrijk is het onderwerp van debat en campagnes geweest. De effecten zijn met name merkbaar in de rvc's. Binnen de rvb's groeit het aandeel vrouwen minder hard.



OP HET NIET NAKOMEN VAN
HET STREEFCIJFER EN HET
ACHTERWEGE LATEN VAN EEN
TOELICHTING STAAN TOT NU
TOE NOG GEEN SANCTIES.

BOARD INDEX

De Nederlandse 'Female Board Index© 2018' van Prof. dr. Mijntje Lückerrath-Rovers geeft eveneens weinig goed nieuws. Dit jaar gaf Lückerrath-Rovers voor het elfde jaar een overzicht van de vrouwelijke vertegenwoordiging in de rvb's en rvc's van 90 Nederlandse nv's die genoteerd zijn op Euronext Amsterdam. Uit haar onderzoek bleek dat de percentages vrouwelijke bestuurders en commissarissen beide exact gelijk zijn gebleven, respectievelijk 6% en 25%. Ten opzichte van 2017 werden in het onderzoek van 2018 zeven nieuwe beursondernemingen meegenomen. Deze zeven nieuwkomers hebben 0% vrouwelijke bestuurders en 12,5% vrouwelijke commissarissen. Vijf van de onderzochte bedrijven voldoen inmiddels aan het streefgetal van 30% vrouwen in de rvb én rvc. Dit zijn DSM, Intertrust, Heineken, Ordina en WoltersKluwer. Vorig jaar waren dit zes bedrijven. WoltersKluwer is de winnaar met het hoogste percentage vrouwen (44,4%) in de gecombineerde rvc (42,9%) en rvb (50%). FlowTraders en VolkerWessels delen juist de laatste plaats met geen vrouw in de totale gecombineerde rvc en rvb van elf personen. Aan het streefgetal voor de rvc voldoen 30 ondernemingen. 9 bedrijven bereiken het gewenste percentage binnen de rvb. Ten opzichte van 2017 heeft hier geen verandering in plaatsgevonden.

