



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 nog lang niet heeft gerealiseerd. Is een vrouwenquotum de oplossing?



TEGENVALLENDE CIJFERS

De commissie Monitoring Streefcijfer Wet bestuur en toezicht commissie Monitoring constateerde in 2017 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 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.

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 VanDoorneHuiskes en partners vorig jaar de Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2017 publiceerde (zie kader p 37). 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.

VROUWENQUOTUM

Ook Steffie Hoeijmakers, voorzitter van stichting Topvrouwen Limburg, is een voorstander van het invoeren van het vrouwenquotum. Sinds 2012 organiseert zij de verkiezing Topvrouw Limburg (huidige naam sinds 2018). Deze verkiezing heeft als doel om de diversiteit in de top van organisaties in de regio een boost te geven. "In eerste instantie leek het me niet nodig, omdat ik ervan uitging dat het aandeel vrouwen in de top van organisaties gestaag zou groeien. Inmiddels ben ik daar op teruggekomen en denk ik dat een vrou-

wenquotum als middel kan helpen om een betere verdeling tussen mannen en vrouwen af te dwingen. Het Limburgse bedrijfsleven mag daar ook nog wel wat stappen in zetten. Wanneer ik aan bedrijven vraag waarom het niet lukt, dragen ze verschillende redenen aan. Zo zijn er bedrijven waar het geen prioriteit heeft. Ze geven dan aan dat ze gewoon de beste kandidaat met de beste kwaliteiten voor de oppositie willen, ongeacht het geslacht van de kandidaat. Uiteraard is diversiteit in de breedste zin van het woord belangrijk, maar waarom lopen daar dan zo weinig vrouwen rond? Juist ten tijde van krapte op de arbeidsmarkt is het belangrijk om verder te kijken dan het old boys network."

AANNAMEBELEID

Gelukkig zijn er ook bedrijven die er wel in slagen. Zij hebben volgens Hoeijmakers een aangepast aannamebeleid en passen hun selectie-eisen aan. "Deze bedrijven vragen aan de werving- en selectiebureau een lijst waar ook vrouwen op staan. De bureaus gaan onder andere binnen hun eigen netwerk te rade en dat is voor vrouwen een fijne uitgangspositie. Mannen steken namelijk uit zichzelf wel hun vinger op als er een vacature is, ook als zij minder gekwalificeerd zijn voor de functie. Vrouwen moet je actief benaderen en echt vragen of ze interesse hebben en wat ze nodig hebben om door te stromen. Wanneer er eenmaal meer vrouwen in het management zitten en de verhoudingen verbeteren, functioneren zij als rolmodel en trekken zij vanzelf meer vrouwen aan. Als dat proces in gang is gezet, kun je uiteindelijk van dat quotum afstappen."

CULTUUROMSLAG

Het aanpassen van het aannamebeleid past binnen de cultuuromslag die het bedrijfsleven volgens Hoeijmakers door zou moeten maken. "Het gaat om de manier waarop we tegen de man-vrouw rolverdeling aankijken. Veel vrouwen vinden het bijvoorbeeld lastig om hun carrière en hun gezinsleven te combineren, terwijl dit een van de belangrijkste voorwaarden voor vrouwen is om door te kunnen groeien. Vragen zoals 'hoe ga je dat dan doen?' helpen daar niet bepaald bij. Veel vrouwen voelen zich uiteindelijk genoodzaakt om te stoppen met werken. Ik ben in 2011 voor mezelf begonnen en heb inmiddels een gezin. Destijds verwachtte men van mij dat als er kinderen zouden komen ik minder zou gaan werken, maar niemand stelde die vraag aan mijn man. Anno 2018 is er niets veranderd."

Bedrijven kunnen daarbij helpen door flexibele werktijden te hanteren. "Binnen de meeste sectoren is er echt wel ruimte om dat mogelijk te maken. Ook vind ik dat de overheid er een rol in heeft door de randvoorwaarden omtrent de kinderopvang te verbeteren. Maar tegelijkertijd moeten vrouwen beseffen dat een topfunctie ook gepaard gaat met een bepaald aantal uur werken. Overigens is een goede balans tussen werk- en privé een belangrijke voorwaarde voor de gehele generatie die nu de arbeidsmarkt betreedt. Bedrijven doen er dus sowieso verstandig aan om dit mogelijk te maken."

Winnaressen verkiezing
Topvrouw Limburg 2018





ROLMODEL

Ondanks het feit dat er volgens Hoeijmakers nog een wereld te winnen valt, ziet zij wel degelijk progressie. “Volgens de landelijke cijfers is er een kleine stijging te zien in het aandeel vrouwen in de rvc’s en rvb’s. Ook studeren er steeds meer vrouwen af die de potentie hebben om door te groeien naar de top. Verkiezingen zoals Zakenvrouw van het Jaar en Topvrouw Limburg helpen om het onderwerp op de kaart te zetten. Het levert niet alleen media-aandacht op, maar zet ook rolmodellen op het podium voor die vrouwen die het lastig vinden om op eigen kracht door te stoten naar de top. Zelf vind ik het erg leuk om te zien dat de kandidaten uit steeds meer sectoren en nieuwe vakgebieden komen. Het zijn niet alleen directeuren, maar ook hoge ambtenaren, wetenschappers en nieuwe media-experts die genomineerd worden. Vrouwen zijn gelukkig in steeds meer sectoren actief.”

BOARD INDEX

De Nederlandse ‘Female Board Index© 2018’ van Prof. dr. Mijntje Lückcrath-Rovers geeft eveneens weinig goed nieuws. Vorig jaar gaf Lückcrath-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.