



MAN - VROUW, FIFTY - FIFTY

Nederland moet achterstand bij diversiteit nu echt gaan inlopen

Beeld: quietbits

Diversiteit is meer dan de economische kant van de vrouw-man verhouding, het gaat ook om het perspectief van mensenrechten, het bieden van gelijke kansen. Ondanks vele initiatieven op het gebied van diversiteit scoort Nederland internationaal laag. Om deze situatie te verbeteren is de huidige dertig procent regel voor de samenstelling van het bestuur of de RvC niet voldoende. Voor het bereiken van echt gelijke kansen voor mannen én vrouwen moet de regel worden opgetrokken naar vijftig procent.

R.A. Diepeveen, R.M. Renes & T.E. Lambooy

De corporate governance wet- en regelgeving besteedt aandacht aan het bevorderen van diversiteit binnen het bestuur, de raad van commissarissen en de onderneming als geheel. Naar mate de regels concreter en strikter worden, wordt diversiteit veelal beperkt tot man/vrouw diversiteit. In het debat rondom gender diversiteit gaat het veelal over de positieve effecten van diversiteit vanuit een economisch standpunt. Zo zou een divers bestuur op basis van geslacht leiden tot betere (financiële) prestaties van bedrijven. Diversiteit kent ook een ander perspectief, dat op basis van mensenrechten. In deze bijdrage gaan we in op dit mensenrechten perspectief dat vaak wordt vergeten in het maatschappelijk debat.

Economie en mensenrechten

De laatste jaren is er maatschappelijk veel aandacht voor diversiteit. Meestal gaat het dan over diversiteit vanuit een economisch oogpunt: wat zijn de voordelen voor de organisatie van het hebben van een divers bestuur? Diversiteit kan ook worden bekeken vanuit een mensenrechten perspectief. Zo schrijven diverse mensenrechtenverdragen voor dat landen die zich hebben gecommitteerd aan deze verdragen – waaronder Nederland – gelijke kansen moeten bieden aan vrouwen en mannen en dat discriminatie op basis van onder andere geslacht moet worden uitgesloten. Deze verschillende perspectieven, het economische perspectief en het mensenrechten perspectief, worden vaak door elkaar gehaald door stakeholders. Hoewel in wetenschappelijke literatuur veelal wordt gesproken over economische motieven om een divers bestuur te hebben, blijkt dat in de praktijk beursgenoteerde

bedrijven veelal verwijzen naar de wettelijke 30% regel.¹ De twee onderzoeken over de naleving van de Nederlandse Corporate Governance Code die wij in opdracht van de Monitoring Commissie Corporate Governance (de Commissie) over de boekjaren 2013 en 2014 hebben uitgevoerd laten dit zien.² Door middel van een surveyonderzoek onder beursvennootschappen hebben wij het onderwerp diversiteit nader onderzocht.

Man/vrouw diversiteit in Nederland

Ondanks de vele initiatieven op het gebied van diversiteit loopt Nederland al jaren achter als het gaat om diversiteit en het bieden van gelijke kansen voor mannen en vrouwen. De in 2016 gepubliceerde Global Gender Gap Index laat bijvoorbeeld zien dat Nederland op de zestiende plaats van 144 landen staat als het gaat om het bieden van gelijke kansen voor zowel mannen en vrouwen. Dat lijkt wellicht een goede score, maar Nederland loopt daarbij wel achter op landen zoals Rwanda, Filipijnen, Burundi en Namibië. In de categorie economische participatie en kansen, waaronder een gelijk salaris voor mannen en vrouwen en het aandeel vrouwelijke managers vallen, scoort Nederland zelfs nog lager (plek 76 van de 144). Ook voor het aandeel vrouwen in raden van besturen en raden van commissarissen in Nederland blijven de cijfers teleurstellend, zo blijkt uit de meest recente Female Board Index, dat ieder jaar wordt gepubliceerd door M. Lückerath-Rovers. Zo was in 2016 het percentage vrouwen laag: in raden van besturen slechts 7,1%, in raden van commissarissen slechts 23,1%. Hiermee wordt het wettelijke streefcijfer van 30% vrouwen in

het bestuur en de raad van commissarissen nog steeds niet behaald (zie paragraaf 3.1). Slechts twee bedrijven voldoen wel aan de 30% regel voor zowel de raad van commissarissen als het bestuur.

Monitoring onderzoeken over naleving van de Code

In opdracht van de Commissie hebben wij in de nalevingsonderzoeken over de boekjaren 2013 en 2014 diversiteit onder beursvennootschappen nader onderzocht. In die jaren gold nog de oude Code uit 2008, die in principe III.3 het volgende voorschreef: “De raad van commissarissen streeft naar een gemengde samenstelling, onder meer met betrekking tot geslacht en leeftijd.” Om deze gemengde samenstelling te waarborgen moet de raad van commissarissen een profielschets opstellen voor de samenstelling van de raad en dient zij hierbij diversiteitsaspecten in acht nemen en uit te leggen wat het doel is van deze diversiteitsaspecten (best practice bepaling III.3.1).

De aanleiding voor het specifieke onderzoek voor het boekjaar 2013 is dat uit eerdere nalevingsonderzoeken naar voren was gekomen dat diversiteit in geslacht achterblijft, dat slechts de helft van de door de vennootschappen geformuleerde diversiteitsdoelstellingen wordt behaald en dat de uitleg wanneer een diversiteitsdoel niet is behaald te wensen overlaat. Ook werd benadrukt dat diversiteit zich voornamelijk richt op bestuurlijke ervaring en expertise, maar dat andere diversiteitsaspecten ook moeten worden meegenomen. Naar aanleiding daarvan heeft de commissie een aantal aanbevelingen gedaan, om het diversiteitsbeleid aan te scherpen. Wij hebben in opdracht van de Commissie over de boekjaren 2013 en 2014 diversiteit als specifiek onderwerp nader mogen onderzoeken.

Resultaten onderzoek

In het nalevingsonderzoek over 2013 hebben wij geïnventariseerd of vennootschappen een diversiteitsbeleid hebben, hoe de diversiteitsdoelstelling luiden en of deze zijn behaald. Indien de diversiteitsdoelstellingen niet zijn behaald werd gevraagd naar de uitleg waarom de doelstellingen niet zijn behaald en de wijze waarop en de termijn waarbinnen de diversiteitsdoelstellingen wel kunnen worden behaald. In totaal hebben 70 beursvennootschappen deelgenomen aan het onderzoek over 2013.

Uit het onderzoek blijkt dat 76% van de beursvennootschappen heeft aangegeven dat zij diversiteitsdoelstellingen hebben geformuleerd en deze extern hebben gecommuniceerd. Een gering aantal heeft de diversiteitsdoelstellingen ook daadwerkelijk behaald (slechts 40% van de 70 beursvennootschappen). Uit de antwoorden op de vraag om de tekst van het diversiteitsbeleid te verschaffen komt naar voren dat er niet alleen wordt verwezen naar diversiteit op basis van geslacht, maar dat onder meer leeftijd, ervaring, en achtergrond ook een rol spelen. Desalniettemin verwijzen veel vennootschappen naar diversiteit op grond van geslacht vanuit de wettelijke verplichting dat het bestuur en de raad van commissarissen moet bestaan uit minimaal 30% vrouwen en minimaal 30% mannen. Dit resultaat was niet erg verwonderlijk, aangezien in 2013 dit als wettelijke streefcijfer was ingevoerd en bedrijven vanaf dat jaar verplicht werden om hieraan te voldoen (zie verder paragraaf 3.1). Ook werd in het kader van man/vrouw verhoudingen een aantal keer genoemd dat niet alleen naar man/vrouw verhoudingen wordt gekeken, omdat volgens de vennootschappen dit niet het belangrijkste diversiteitsaspect is, maar dat andere diversiteitsa-

**NEDERLAND LOOPT BIJ HET BIEDEN VAN GELIJKE KANSEN
VOOR MANNEN EN VROUWEN ACHTER OP RWANDA, FILIPIJNEN,
BURUNDI EN NAMIBIË**

specten ook worden meegenomen.

In het nalevingsonderzoek over 2014 hebben wij beursvennootschappen meer specifieke vragen over diversiteit voorgelegd, zoals welke diversiteitsaspecten onderdeel uitmaken van het diversiteitsbeleid, welke maatregelen vennootschappen nemen om diversiteit te bevorderen en welke maatregel zij het meest effectief achten als het gaat om het bevorderen van diversiteit. In totaal hebben 72 beursvennootschappen deelgenomen aan het onderzoek over 2014.

Diversiteit bevorderende maatregelen

Uit de vraag over de diverse diversiteitsaspecten kwam naar voren dat een ruime meerderheid (67%) geslacht in meer of mindere mate als een van de diversiteitsaspecten in het diversiteitsbeleid had opgenomen. Op de open vraag welke maatregelen zijn genomen om de diversiteit in het bestuur en de raad van commissarissen te vergroten, ontvingen wij 171 maatregelen, waarvan na opschoning van vage of onduidelijke antwoorden 110 maatregelen overbleven. Deze diversiteit bevorderende maatregelen zijn in 7 categorieën ondergebracht:

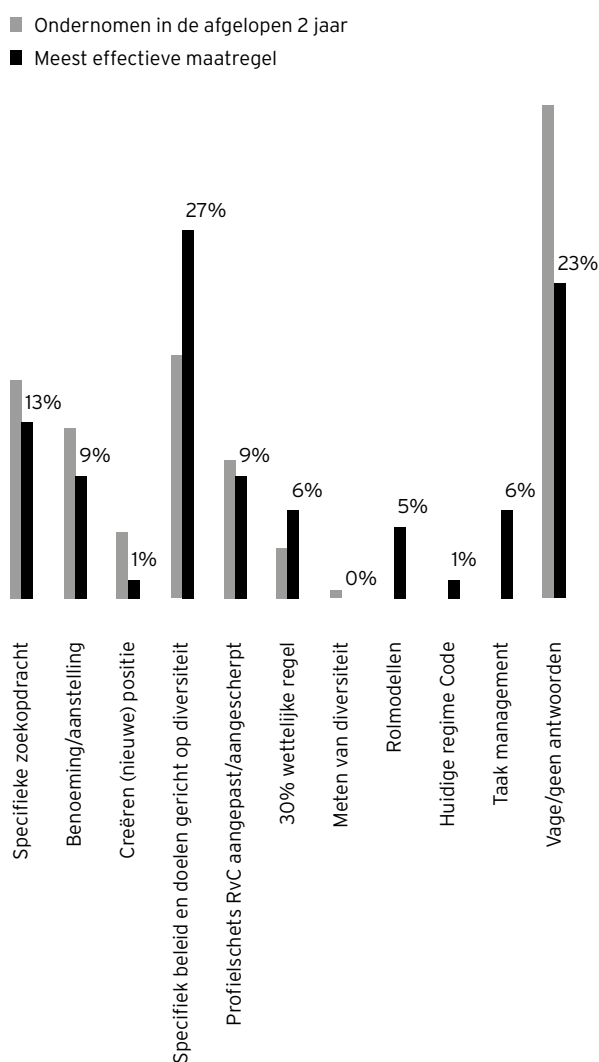
1. de vennootschap heeft een specifiek diversiteitsbeleid en specifieke diversiteitsdoelstellingen geformuleerd om diversiteit te bevorderen (30x),
2. de diversiteitsaspecten worden specifiek meegenomen in een zoekopdracht (van een headhunter) bij een nieuwe vacature (27x),
3. voor nieuwe benoemingen is gekozen voor een persoon die bijdraagt aan het behalen van de diversiteitsdoelstellingen (21x),
4. het aanpassen van de profielschets van de raad van commissarissen (17x),
5. het creëren van nieuwe posities (8x),
6. maatregelen die verwijzen naar het wettelijk streefcijfer van 30% (6x), en
7. het meten van diversiteit (1x).

Deze maatregelen hebben in veel gevallen ook daadwerkelijk geleid tot een verbeterde diversiteit. Zo noemt een tiental vennootschappen dat een verhoging heeft plaatsgevonden van de diversiteit, helaas zonder concrete getallen te noemen. Daarnaast hebben 17

vennootschappen aangegeven dat de maatregel heeft geleid tot een nieuwe benoeming die heeft bijgedragen aan het bevorderen van diversiteit. In totaal hebben 25 beursvennootschappen aangegeven dat zij geen resultaten hebben geboekt met het bevorderen van diversiteit.

Onderstaande figuur laat zien welke maatregelen beursvennootschappen nemen en wat volgens hen de meest effectieve maatregel is om diversiteit te bevorderen.

Maatregelen om diversiteit te vergroten in 2014



Regelgeving rond diversiteit in EU en VN

Zoals al eerder vermeld zijn er twee manieren om naar diversiteit te kijken: niet alleen vanuit een economisch perspectief, maar ook vanuit een mensenrechten perspectief. Diverse internationale- en Europese verdragen schrijven voor dat mannen en vrouwen gelijk moeten worden behandeld. In paragraaf 3.1 zal deze internationale- en Europese wetgeving worden behandeld, waarna Nederlandse wetgeving over gendergelijkheid zal worden behandeld in paragraaf 3.2.

Gelijkheid van mannen en vrouwen is vervat in vele verdragen. Zowel de Verenigde Naties (VN) als de Europese Unie hebben vele maatregelen genomen om de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen tegen te gaan.

Een aantal VN verdragen bevat algemene verboden voor een onderscheid op basis van onder meer geslacht. Zo is volgens de Universele verklaring voor de rechten van de mens ieder onderscheid op basis van onder andere geslacht verboden, is een ieder gelijk voor de wet en heeft een ieder recht op gelijke bescherming door de wet. Het internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten en het internationaal verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten schrijven voor dat een ieder de rechten uit deze verdragen heeft en daarvan gebruik kan maken, zonder onderscheid op grond van, onder andere, geslacht. Een van deze rechten omvat het recht op werk en “gelijke kansen voor een ieder op bevordering in zijn werk naar een passende hogere positie, waarbij geen andere overwegingen mogen gelden dan die van anciënniteit en bekwaamheid” (artikel 7, Internationaal verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten).

Naast deze algemene verdragen is er nog een specifiek VN verdrag dat ziet op het bevorderen van gelijke rechten voor mannen en vrouwen en het verbod op discriminatie ten aanzien van vrouwen, het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW).³ Dit verdrag verplicht lidstaten om maatregelen te nemen om te voorkomen dat vrouwen worden gediscrimineerd door personen, organisaties of ondernemingen. Het verdrag bevat een specifieke bepaling over arbeid in artikel 11, dat voorschrijft dat lidstaten ervoor moeten zorgen dat mannen en vrouwen dezelfde rechten hebben en dat zij

discriminatie van vrouwen moeten uitbannen bij, onder andere, het recht op arbeid, het recht op dezelfde arbeidsmogelijkheden in relatie tot mannen en het recht op gelijke beloning.

De commissie inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (de CEDAW Commissie) ziet toe op de naleving van het verdrag. Elke lidstaat bij het verdrag is verplicht om 1 jaar na de inwerkingtreding van het verdrag voor de betreffende staat en iedere vier jaar daarna een verslag te maken over de maatregelen die het land heeft genomen om aan het verdrag uitvoering te geven en om te rapporteren over geboekte vooruitgang. Naar aanleiding van deze rapporten rapporteert de CEDAW Commissie over eventuele misstanden. De CEDAW Commissie is elke keer nog erg kritisch geweest over Nederland.

Naast deze VN verdragen is de gelijkheid van mannen en vrouwen ook een van de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties: “Goal 5: “Achieve gender equality and empower all women and girls” en doel 5.5 om dit te bereiken luidt als volgt: “Ensure women’s full and effective participation and equal opportunities for leadership at all levels of decision-making in political, economic and public life.”

Europese wetgeving

De Europese Unie heeft ook wetgeving over het tegengaan van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Het eerste verdrag dat het aanpakken van gender ongelijkheid op de kaart zette is het verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap dat beschreef dat mannen en vrouwen gelijke beloningen moeten krijgen. In het verdrag van Amsterdam werd als een van de taken van de Gemeenschap beschreven het bereiken van gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Dit werd ook beschreven als een van de taken van de Europese Unie in het Verdrag betreffende de Europese Unie en het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie. Daarnaast bevat het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie een bepaling dat beoogt gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bewerkstelligen op het gebied van werkgelegenheid, beroep en beloning. Naast deze verdragen heeft de Europese Unie ook een

TWEE DERDE VAN DE ONDERNEMINGEN HEEFT GESLACHT ALS EEN VAN DE DIVERSITEITSASPECTEN IN HET BELEID OPGENOMEN

aantal richtlijnen ontwikkeld om nadere invulling te geven aan de doelen die zijn gesteld in de verdragen die gerelateerd zijn aan gender gelijkheid, zoals de Richtlijn met betrekking tot gelijke beloning voor mannen en vrouwen, de Richtlijn betreffende gelijke behandeling van mannen en vrouwen die zelfstandig werken (in de vorm van een bedrijf) en de Richtlijn betreffende het bieden van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen die in arbeid en beroep werkzaam zijn. Een van de nieuwste richtlijnen op dit gebied is richtlijn 2014/95 betreffende de openbaarmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit. Deze richtlijn moest per 6 december 2016 zijn geïmplementeerd in de wetgeving van de Europese landen. De richtlijn schrijft voor dat organisaties van openbaar belang (beursgenoteerde ondernemingen en andere grote ondernemingen) in een corporate governance verklaring van het jaarverslag een beschrijving moeten geven van “het diversiteitsbeleid dat wordt gevoerd met betrekking tot de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen van de onderneming met betrekking tot bijvoorbeeld leeftijd, geslacht, of achtergrond inzake opleiding en beroepservaring, de doelstellingen van dit diversiteitsbeleid, de wijze van tenuitvoerlegging van dit beleid en de resultaten in de verslagperiode. Indien geen beleid op dit gebied wordt gevoerd, wordt in de verklaring uiteengezet waarom dit het geval is.”

Wetgeving over gendergelijkheid in Nederland

Als gevolg van de internationale en Europese wetgeving op het gebied van het bevorderen van gelijkheid tussen mannen en vrouwen heeft Nederland ook een aantal wetten die beogen hetzelfde doel te behalen. De Wet gelijke beloning (die is geïmplementeerd in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek), de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de Algemene wet

gelijke behandeling beogen ongelijkheden tussen (onder andere) mannen en vrouwen tegen te gaan.

Daarnaast zijn er de laatste jaren een aantal (wettelijke) initiatieven genomen om diversiteit te bevorderen. Zo geeft de herziene Corporate Governance Code aan de raad van commissarissen van beursgenoteerde naamloze vennootschappen de taak om een diversiteitsbeleid op te stellen voor de samenstelling van het bestuur, de raad van commissarissen en een eventuele executive committee, waarbij uiteen wordt gezet welke concrete doelstellingen zijn geformuleerd ten aanzien van diversiteit voor onder andere “nationaliteit, leeftijd, geslacht en achtergrond inzake opleiding en beroepservaring.” Verder moet in de corporate governance verklaring worden uitgelegd wat de doelstellingen van het diversiteitsbeleid zijn, hoe aan het beleid uitvoering is gegeven en wat de resultaten zijn van het beleid. Wanneer de doelstellingen uit het diversiteitsbeleid niet zijn behaald, moet worden uitgelegd wat de stand van zaken is, welke maatregelen worden genomen om de diversiteitsdoelstellingen te bereiken en binnen welke termijn. Daarnaast bevat Boek 2 van het Burgerlijk wetboek een specifieke (tijdelijke⁴) verplichting om man/vrouw diversiteit te bevorderen door voor te schrijven dat het bestuur en de raad van commissarissen voor minimaal 30% moet bestaan uit vrouwen en voor minimaal 30% uit mannen. Deze verplichting geldt alleen voor grote NV's en BV's⁵, die deze regels moeten toepassen voor de benoeming en de voordracht van bestuurders, voor het opstellen van de profielschets voor de samenstelling van de raad en voor het benoemen, aanbevelen en voordragen van commissarissen. Deze bepaling geldt op basis van dezelfde comply or explain formule als de Code: indien de 30% niet is bereikt moet in het bestuursverslag worden uitgelegd waarom daar niet aan is voldaan, hoe de vennootschap heeft geprobeerd om de 30% te bereiken en hoe de vennootschap in de

toekomst wel en evenwichtige verdeling beoogt te realiseren. Ten slotte is het Besluit bekendmaking diversiteitsbeleid recent in werking getreden, om uitvoering te geven aan de implementatie van Richtlijn 2014/95/EU inzake de bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit. Het besluit wijzigt het Vaststellingsbesluit nadere voorschriften inhoud bestuursverslag en vereist van NV's dat zij het diversiteitsbeleid openbaar maken met betrekking tot de samenstelling van het bestuur en de raad van commissarissen. Net als de Code moet worden uitgelegd wat de doelstellingen van het diversiteitsbeleid zijn, hoe aan het beleid uitvoering is gegeven en wat de resultaten zijn van het beleid.

Conclusie en aanbeveling

In deze bijdrage hebben wij vanuit twee verschillende perspectieven het onderwerp gender-diversiteit in Nederland geanalyseerd. Enerzijds een economisch prestatieperspectief dat is gebaseerd op de veronderstelling dat divers samengestelde teams beter presteren. Daarnaast hebben wij een mensenrechten perspectief gepresenteerd dat is gebaseerd op gelijkheid tussen mannen en vrouwen en discriminatie op basis van geslacht verbiedt. Wij hebben aangegeven dat zowel in het maatschappelijk debat als bij beursvennootschappen ten tijde van de nalevingsonderzoeken over 2013 en 2014 het economisch perspectief de bovenaan voert. Tegelijk hebben wij aangegeven dat in Nederland in strijd met internationale mensenrechtenverdragen er tot op heden juist sprake is van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen.

De internationale- en Europese verdragen hebben als doel om mannen en vrouwen gelijk te behandelen. In Nederland moet derhalve meer vaart worden gezet met het bevorderen van gelijkheid. Wij zijn van mening dat er voor de samenstelling van het bestuur of de raad van commissarissen niet alleen moet worden gekeken naar de wettelijke 30% regel, maar dat er op basis van internationale mensenrechtenverdragen er algeheel gelijke kansen moet worden geboden voor mannen én vrouwen. Hierdoor zou de regel niet 30% moet zijn, maar moet de regel worden opgetrokken naar een hogere 50%, om mannen en vrouwen eerlijke kansen te bieden.

Noten

- 1 Zie voor een uitgebreid overzicht R.A. Diepeveen, T.E. Lambooy & R.M. Renes, 'The Two-pronged approach of the (semi-) legal norms on gender diversity: exploratory empirical research on corporate boards of Dutch listed companies' (2017) *International and Comparative Corporate Law Journal* vol. 12, issue 2.
- 2 R. Renes, B. Bier, R. Jeurissen, T. Lambooy, D. Melis & I. Verwey, *Corporate Governance in Nederland: Onderzoek naar de naleving van de Nederlandse Corporate Governance Code in het boekjaar 2013* (2014). Onderzoeksrapport Nyenrode Business Universiteit, www.mccg.nl.
R. Renes, R. Jeurissen, T. Lambooy, L. Paape, J. de Swart & R. Diepeveen, *Corporate Governance in Nederland: Onderzoek naar de naleving van de Nederlandse Corporate Governance Code in het boekjaar 2014* (2015). Onderzoeksrapport Nyenrode Business Universiteit, www.mccg.nl.
- 3 Dit verdrag staat ook bekend onder de afkorting CEDAW: Convention on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW).
- 4 De verplichting in deze wet is in 2013 voor een periode van drie jaar ingevoerd. Inmiddels is deze wet verlengd tot 2020 als gevolg van tegenvallende resultaten op het terrein van diversiteit.
- 5 Grote vennootschappen zijn vennootschappen die voldoen aan minimaal twee van de volgende drie voorwaarden:
 - a. De waarde van de activa op de balans bedraagt meer dan 20 miljoen Euro;
 - b. De netto-omzet bedraagt meer dan 40 miljoen Euro; en
 - c. Er zijn gemiddeld meer dan 250 werknemers.

Over de auteur:

Mr. R.A. Diepeveen is onderzoeker en docent bij Nyenrode Business Universiteit. Ze schrijft momenteel haar PhD over gender diversiteit in besturen en raden van commissarissen. Drs. Remko Renes RA is universitair docent corporate governance bij Nyenrode Business Universiteit en lid van het Center for Auditing & Assurance. Prof. mr. dr T.E. Lambooy is professor ondernemingsrecht bij Nyenrode Business Universiteit en associate professor CSR bij de Universiteit Utrecht. Alle drie zijn lid van het Nyenrode Corporate Governance Instituut.

