

NOSE IN, FINGERS OUT

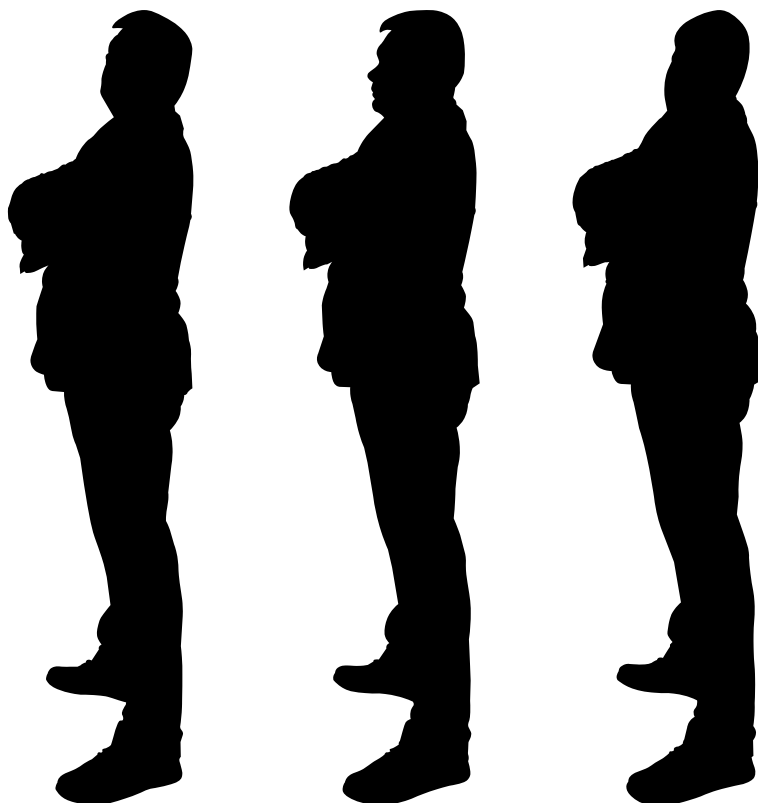
De titel van Irene Mosterts proefschrift refereert aan een uitdrukking voor goed bestuur, waar de commissarissen geacht worden wel goed waar te nemen wat er gebeurt, maar niet mee te (be)sturen.

Zij concludeert in haar proefschrift dat een kritische houding negatieve gevolgen kan hebben voor individuele commissarissen. Het schaadt hun adviseursrol, leidt mogelijk tot een gespannen relatie met het te controleren bestuur en kan hun status en werktevredenheid ernstig aantasten. In zo'n geval is een commissaris eerder geneigd om voor een tweede termijn te bedanken. Het toezicht blijkt moeilijker te worden naarmate de topmanager langer in dienst is, want diens positie wordt sterker. Dat geldt nog meer als de commissaris net begint en al helemaal als die de business onvoldoende kent. Kritiek uiten tegen de

algemeen directeur kan ervoor zorgen dat een commissaris aanzien verliest in de ogen van medecommissarissen. 'Dat is vooral zo als er een psychologisch onveilig klimaat heerst: daarin wordt niet getolereerd dat je kwesties openlijk bespreekt en meningsverschillen uit.'

Mostert ontdekte dat de problemen groter zijn als het management en de RvC volledig uit mannen bestaan. Zitten er vrouwen bij, dan landt de kritiek vaak beter. 'Dat heeft te maken met de uniformiteit van de groepen. Als je op je gesprekspartner lijkt, dan komt de kritiek vaak onverwacht en is het negatieve effect sterker. Dit zou overigens hetzelfde zijn als er alleen vrouwen in beide raden zitten. Variatie is dus het beste.'

Voor meer informatie: www.RUG.nl



STUDIE: BANKEN TREKKEN ONBETROUWBARE WERKNEMERS AAN

Uit een studie van het Duitse CESifo komt naar voren dat banken een ongezonde interesse hebben in onbetrouwbare werknemers, die eigenbelang boven dat van klanten plaatsen. Daarbij kunnen de bankiers misbruik maken van het informatievoordeel dat zij hebben ten opzichte van hun klanten. Zij kunnen complexe producten aanprijzen, die niet in het belang van de klant zijn (maar des te meer in het belang van de bank zelf).

CESifo heeft in 2013 een studie verricht op 265 economiestudenten. Aan de hand van een experiment werd de mate van ieders betrouwbaarheid vastgesteld. Uit de studie van CESifo van dit jaar blijkt dat banken niet lijken te screenen op de betrouwbaarheid van potenti-

ele werknemers. Bij de werving en selectie lijken ze zelfs de meer 'onbetrouwbare' studenten uit de eerdere studie te verkiezen boven de meer betrouwbare. CESifo concludeert dat, kijkend naar de studenten die in 2013 in de financiële sector wilden gaan werken, zij die er ook daadwerkelijk zijn gaan werken significant minder betrouwbaar zijn, dan zij die elders zijn gaan werken. De financiële sector lijkt vooral aantrekkelijk door de hoge beloning. Sectoren met een lagere beloning trekken een ander type mensen aan dat sociaal gericht is, volgens de onderzoekers. Door de hogere beloningen lopen banken dus goede (en meer integere) medewerkers mis. Een zogeheten 'opletpunt' dus voor het topmanagement en voor de commissarissen!

VROUWEN IN DE BOARD: EEN OPGAANDE LIJN

De Nederlandse 'Female Board Index© 2020' (Lückerrath-Rovers, 2019) geeft voor het dertiende jaar een overzicht van de vrouwelijke vertegenwoordiging in de Raden van Bestuur (RvB) en Raden van Commissarissen (RvC) van alle Nederlandse NV's die genoteerd zijn op Euronext Amsterdam. De meest opvallende resultaten zijn:

- De percentages vrouwelijke bestuurders en commissarissen zijn beiden gestegen, respectievelijk van 9 procent naar ruim 12 procent en van 27 procent naar 30 procent.
- De in 2019 ingezette stijging van het aandeel vrouwelijke bestuurders zet door. Net als vorig jaar werd bij ruim een op de vier bestuursbenoemingen een vrouw gekozen. Dit betekent wel dat nog steeds een ruime meerderheid van alle bestuurdersbenoemingen mannelijk is: 3 van de 4.
- Bij 15 ondernemingen is nu minimaal 33 procent van de RvB én minimaal 33 procent van de RvC vrouw. In 2019 waren dit nog er nog zes.
- Van de 94 beursondernemingen voldoen nu 51 aan het

voorgestelde quotum van minimaal 33 procent vrouwen in de RvC. De 43 ondernemingen die hier niet aan voldoen, moeten gezamenlijk 54 vrouwen benoemen. Voor de meeste ondernemingen (33) betekent dit dat zij één vrouwelijke commissaris moeten benoemen, voor negen ondernemingen betekent dit het benoemen van twee vrouwelijke commissarissen en voor één onderneming zelfs drie extra vrouwelijke commissarissen.

- 6 ondernemingen (17 procent) hebben geen enkele vrouw in de RvB en/of RvC, 70 ondernemingen (74 procent) hebben geen vrouw in de RvB en 20 ondernemingen (21 procent) hebben geen vrouw in de RvC. Bij de 70 ondernemingen zonder vrouwelijke bestuurder, zijn dit jaar 17 nieuwe (mannelijke) bestuurders benoemd. Bij de 20 ondernemingen zonder vrouwelijke commissarissen zijn dit jaar drie (mannelijke) commissarissen benoemd.
- Als deze lijn zich voortzet zoals in de voorgaande twee jaren, dan wordt gemiddeld 30 procent vrouwelijke bestuurders over alle ondernemingen rond 2025 behaald.