



Consultatie modernisering NV-recht en evenwichtiger maken man/vrouw verhouding

Inleiding

‘Diversiteit: Gewoon een kwestie van doen’ was de titel waaronder wij in 2019 onze monitoring op de m/v diversiteit bij onze ondertekenaars publiceerden. Deze laatste Monitor Talent naar de Top geeft aan de Charterondertekenaars van Talent naar de Top gemiddeld 32,3% vrouwen in de Raden van bestuur hebben. Zij behalen dit resultaat omdat deze organisaties zich committeren aan doelstellingen en werk maken van diversiteit. In de woorden van het wetsvoorstel: zij hebben passende en ambitieuze streefcijfers geformuleerd voor bestuur, raden van commissarissen en subtop. En zij maakten plannen om deze doelen te bereiken.

Wij juichen het dan ook zeer toe dat het voorliggende wetsvoorstel de groep van 5000 zogenaamde Grote Bedrijven verplicht dit te gaan doen.

Onze ervaringen

Stichting Talent naar de Top is opgericht in 2007 op initiatief van de ministeries van Economische Zaken en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, het maatschappelijke veld, VNO-NCW en de SER. In de tijd sloot dit aan bij het opnemen van de aanbeveling van een gemengd samengestelde Raad van Commissarissen in de Nederlandse Corporate Governance code. Er werd gekozen voor een Charter, waarbij bedrijven vrijwillig, maar niet vrijblijvend zich committeerden aan duidelijk meetbare, concrete en zelfgekozen doelstellingen voor meer vrouwelijk talent in de (sub)top. Tot dit commitment behoorde de jaarlijkse monitoring op de behaalde resultaten door de onafhankelijke Commissie Monitoring Talent naar de Top (met later uitbreiding naar de Bedrijvenmonitor Topvrouwen commissie)

Het Charter bleek een effectief instrument om ervoor te zorgen dat genderdiversiteit prioriteit krijgt. Zo ook de monitoring waarin ondertekenaars niet alleen op harde cijfers bevraagd worden, maar ook de ingezette maatregelen- dus kwalitatief- onderzocht worden. Daarmee bouwden wij een schat aan kennis op waarmee wij bestaande en nieuw toetredende ondertekenaars ondersteund hebben en nog steeds ondersteunen, ook met cross-company programma's, om zo de leercurve te bekorten en daarmee de versnelling in gang te zetten.



Daarnaast merken wij op dat bedrijven die al jaren actief m/v diversiteit oppakken, diezelfde aandacht ook aan culturele diversiteit (willen) geven. Na de organisatie van een eerste diner pensant over culturele diversiteit in 2017 met deelname van culturele rolmodellen en corporates, heeft Talent naar de Top de eerste monitor Culturele Diversiteit gestart, waar 16 organisaties aan hebben meegedaan. Het SER-rapport vraagt nadrukkelijk ook aandacht voor de tekortkomingen op dit terrein. Wij spreken dan ook de verwachting uit dat de wettelijke verplichting voor m/v diversiteit tevens tot een grotere inzet op het gebied van culturele diversiteit leidt.

De SER refereert dan ook aan onze werkwijze en ervaringen in haar advies dat ten grondslag ligt aan dit wetsvoorstel.

Het wetsvoorstel

Het wetsvoorstel kent twee componenten: het ingroeiquotum voor de raden van commissarissen van Nederlands beursgenoteerde bedrijven en het vaststellen van streefcijfers door de Grote Bedrijven.

Wij ondersteunen het quotum voor de raden van commissarissen. In 2008 werd de eerste formele aanbeveling gedaan in de Governance Code. Een wettelijke verplichting met een grens van 30% lijkt na ommekomst van zoveel jaren gepast. Te meer daar onze ervaringen aantonen dat het kan. De positie van de raad van commissarissen als van toezichthouder maar ook benoemingsorgaan van het bestuur maakt dat zeker op dit niveau de diversiteit geborgd dient te zijn.

De keuze voor streefcijfers voor de Grote bedrijven waardoor rekening kan worden gehouden met factoren die specifiek zijn voor het bedrijf of de sector waarin het werkzaam is, steunen wij ook. Uit ervaring weten wij dat het draagvlak en daarmee de kans van slagen vele malen groter is wanneer er in stappen gewerkt kan worden. Diversiteit in een organisatie brengen is een groeipad dat zorgvuldig begeleid dient te worden.

Tot die begeleiding behoort ook de monitoring. In het wetsvoorstel vastgelegd in de rapportage aan de SER. Wij merken daarbij op dat transparantie over de gedane rapportages een grote bijdrage kan leveren aan het te behalen resultaat. Formeel kent dit onderdeel nu geen sanctie. Echter, juist de transparantie over de gepleegde inzet vormt een enorme stok achter de deur. Toekomstige werknemers, opgroeiend talent maar ook relaties van



bedrijven kijken meer en meer naar deze aspecten van corporate citizenship bij het maken van de keuze voor een bepaald bedrijf.

Rapporteren draagt ook bij aan kennis- en ervaringsontwikkeling en het delen daarvan. Daarmee kunnen ambities naar boven bijgesteld worden en verdere stappen gezet worden.

Ondersteunende infrastructuur

Er is de afgelopen jaren al veel ervaring en kennis opgedaan op het gebied van diversiteit. Daarbij willen wij ook nadrukkelijke inclusiviteit noemen; zonder inclusiviteit zal de diversiteit in talent niet volledig benut kunnen worden. Bedrijven hebben verschillende behoeften in de wijze waarop zij ondersteund wensen te worden. Niet elk bedrijf zal bekend zijn met de ondersteuning die beschikbaar is. Afhankelijk van het ambitieniveau of de samenstelling van werknemersgroep kan er behoefte zijn specifieke monitoringtools die verder gaan dan de wettelijke verplichting. Wij menen daarom dat binnen de infrastructuur ruimte zou moeten zijn voor een overzicht van de organisaties die professionele ondersteuning zouden kunnen verlenen aan bedrijven. Binnen de infrastructuur kan zo een platform worden opgebouwd waardoor vraag en aanbod en daarmee antwoorden en oplossingen snel bij elkaar gebracht kunnen worden. En om hiermee de stappen naar meer diversiteit (gender én cultureel) en inclusiviteit sneller mogelijk te maken.

‘Diversiteit: Gewoon een kwestie van doen’.

Yelly Weidenaar, directeur Stichting Talent naar de Top

Tel.06 22 57 46 87/ yelly.weidenaar@talentnaardetop.nl