REEKS DIVERSITEIT (10): Recente ontwikkelingen genderdiversiteit 2020

Ondernemingsrecht 2021/13

1. Inleiding

Zowel diversiteit in het algemeen als genderdiversiteit in het bijzonder staan al geruime tijd op de politieke agenda. Dit was onder meer te zien in Boek 2 BW, dat tot 1 januari 2020 een wettelijk streefcijfer bevatte om te komen tot een evenwichtige verdeling van bestuurders en commissarissen.[1] Het streven naar diversiteit komt echter zeker niet enkel in wetgeving tot uitdrukking, maar (vooral) ook in allerlei maatschappelijke initiatieven die elkaar snel opvolgen. Zo besteedt de wettelijk verankerde Corporate Governance Code 2016 de nodige aandacht aan diversiteit(sbeleid)[2] en het onderwerp eist ook steeds meer een plek op in andere gezaghebbende (sectorale) governancecodes.[3] In deze actualiteit ga ik nader in op enkele recente ontwikkelingen op het vlak van (voornamelijk) genderdiversiteit. Allereerst bespreek ik de voortgang van het wetsvoorstel vergroten genderdiversiteit in de top van grote bedrijven, maak ik een uitstap naar Duitsland en bespreek ik vervolgens het Nederlandse Nationaal Actieplan (paragraaf 2). Vervolgens behandel ik verschillende recente rapporten: het Monitor Rapport Talent naar de Top 2019 (paragraaf 3), de *Female Board Index 2020* (paragraaf 4) en de *Hospital Leadership Monitor* (paragaaf 5). Ik sluit af met een korte bespreking van de nieuwe ISS Benchmark Policy (paragraaf 6).

2. Wetsvoorstel vergroten genderdiversiteit in de top van grote bedrijven en het Nationaal Actieplan diversiteit en inclusie

2.1 *Wetsvoorstel vergroten genderdiversiteit in de top van grote bedrijven*

In februari 2020 kwam de Sociaal-Economische Raad (SER) met het advies 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling',[4] waarin de SER pleit voor een meer "activerende en effectievere aanpak" die beter rekening houdt met verschillen tussen bedrijven dan het toentertijd nog geldende wettelijk streefcijfer zoals neergelegd in artikel 2:166 en 2:276 BW en is komen te vervallen per 1 januari 2020. In het advies stelt de SER een tweetal maatregelen voor: (1) een ingroeiquotum voor raden van commissarissen van beursvennootschappen; en (2) passende en ambitieuze groeicijfers voor grote vennootschappen. In het Voorontwerp Modernisering NV-recht en evenwichtiger man/vrouw verhouding zijn deze maatregelen grotendeels overgenomen.[5] Het voorgestelde artikel 2:142b BW omvat een ingroeiquotum: de man-vrouwverhouding in de raad van commissarissen van beursvennootschappen moet groeien naar ten minste een derde van het aantal mannen en een derde van het aantal vrouwen. Als een benoeming niet bijdraagt aan een dergelijke vertegenwoordiging, dan is de benoeming nietig. Het Voorontwerp bevat in het voorgestelde artikel 2:166 en artikel 2:276 BW een verplichting voor grote naamloze en besloten vennootschappen om passende en ambitieuze streefcijfers te formuleren voor het bestuur, de raad van commissarissen en de subtop. Deze grote vennootschappen dienen bovendien concrete plannen te maken om de ambitieuze streefcijfers uit te voeren. Voor de invulling van 'groot' wordt aangesloten bij artikel 2:397 lid 1 BW.

Op 23 september 2020 heeft de Raad van State advies uitgebracht over het Voorontwerp, dat op 6 november 2020 is gepubliceerd.[6] De Raad van State acht aanpassing van het wetsvoorstel en de toelichting wenselijk op grond van drie onderdelen; (1) verenigbaarheid van het voorstel met het Europees gelijkebehandelingsrecht; (2) aanvullende sanctiemogelijkheden bij het niet voldoen aan het quotum; en (3) monitoring en handhaving van de streefcijferregeling en de rol van de SER in dezen.

(1) Europees gelijkebehandelingsrecht

De Raad van State overweegt dat Richtlijn 2006/54/EG ziet op gelijke kansen en een gelijke behandeling voor mannen en vrouwen in arbeid en beroep. Onder toegang tot beroep valt volgens de Raad van State ook het verkrijgen van het lidmaatschap van de raad van commissarissen van een vennootschap. Hoewel de richtlijn uitgaat van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, sluit het positieve acties bij wijze van uitzondering ten behoeve van het waarborgen van volledige gelijkheid niet uit. Deze uitzonderingsbepalingen moeten volgens het Hof van Justitie EU (HvJ EU) echter strikt worden uitgelegd en voldoen aan enkele voorwaarden: (a) er moet sprake zijn van onderverte-

1 In 2013 werd dit streefcijfer in artikel 2:166 BW (NV) en artikel 2:276 BW (BV) geïntroduceerd. De bepalingen golden tot 1 januari 2016. Daarna werden ze wederom van toepassing verklaard van 13 april 2017 tot 1 januari 2020. Momenteel zijn de bepalingen opnieuw vervallen en ligt een Voorontwerp voor waarin een (beperkt) quotum wordt voorgesteld. Zie hierover: C.F. Perquin-Deelen & K.J. Bakker, 'Voorontwerp Modernisering NV-recht en evenwichtiger man/vrouw verhouding', *Ondernemingsrecht* 2020/106.

2 Zie bijvoorbeeld best practices 2.1.5, 2.1.6, 2.2.1 en 2.2.4 Corporate Governancecode 2016.

3 Zie onder meer best practice 6.2.4 Governancecode Zorg 2017, best practices 5.4, 5.11 Code goed bestuur universiteiten en principe 8 Governance Code Cultuur 2019.

4 Sociaal-Economische Raad, *Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling*, Den Haag: september 2019 (hierna: SER 2019), te raadplegen via: https://www.ser.nl/nl/Publicaties/diversiteit-in-de-top.

5 Zie over deze maatregelen en over het Voorontwerp: C.F. Perquin-Deelen & K.J. Bakker, 'Voorontwerp Modernisering NV-recht en evenwichtiger man/vrouw verhouding', *Ondernemingsrecht* 2020/106, p. 587-595.

6 *Kamerstukken II* 2020/21, 35 628, nr. 4 (Raad van State, Wijziging Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het evenwichtiger maken van de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen, W16.20.0246/II), te raadplegen via: https://www.raadvanstate.nl/adviezen/@121827/w16-20-0246-ii/.

genwoordiging van de doelgroep; (b) er moet een objectieve beoordeling zijn van alle kandidaten en niet slechts die uit de doelgroep;[7] (c) er mag alleen voorkeur worden gegeven aan de doelgroep bij gelijke geschiktheid voor de functie; (d) er moet rekening worden gehouden met individuele eigenschappen en deze moeten ook kunnen uitslaan naar degenen die niet tot de doelgroep behoren (in dezen: mannen); en (e) deze voorwaarden gelden ook bij een beperkt aantal beschikbare functies. De Raad van State concludeert dat een absoluut quotum zoals in onderhavig wetsvoorstel niet binnen deze criteria valt en adviseert het kabinet nader te onderzoeken hoe de afwijking moet worden geappreciëerd in het licht van Unie- en internationaalrechtelijke verplichtingen en hierover overleg te voeren met de Europese Commissie.

(2) Sancties en maatregelen

Volgens de Raad van State zou het kabinet beter moeten toelichten of de uitgangspunten dat enerzijds aan een nietige benoeming geen gevolgen worden verbonden voor de besluitvorming, maar dat anderzijds een op nietige wijze tot commissaris benoemde persoon niet meetelt voor het quorum, wel met elkaar te verenigen zijn. Ook vermeldt de toelichting bij het wetsvoorstel niet welke rechtsgevolgen dan wél verbonden zouden kunnen zijn aan de nietige benoeming. Ook kan gedacht worden aan andere sancties dan nietigheid van de benoeming. Verwezen zij onder meer naar de sanctiemogelijkheden in andere landen met quotumregelingen, zoals bijvoorbeeld het opschorten van toekenning van vergoedingen aan alle commissarissen zolang het vereiste quotum niet is gehaald, zoals in Frankrijk geldt.

(3) Monitoring en handhaving streefcijferregeling

Tot slot maakt de Raad van State enkele kanttekeningen bij de voorgestelde streefcijferregeling en de monitoring. Het kabinet heeft voorgesteld dat de SER een infrastructuur hiervoor zal ontwikkelen, die vennootschappen helpt bij de uitvoering van de streefcijferverplichting. Niet duidelijk is wat de rol van de SER binnen deze infrastructuur is. En zal de SER ook een inhoudelijke rol gaan spelen, zoals behandeling van klachten over naleving? En op welke wijze vindt handhaving plaats? Ook ontbreekt een toelichting op de keuze voor de SER als instantie om de voorliggende wet uit te voeren.

De Minister voor Rechtsbescherming heeft bij reactie van 27 oktober 2020 de memorie van toelichting aangevuld op de door de Raad van State aangehaalde punten.[8] Zo merkt de minister onder meer op dat de door de Raad van State aangehaalde Europeesrechtelijke jurisprudentie dateert uit de jaren negentig. In de Herschikkingsrichtlijn 76/207/EEG wordt niet meer gesproken over het bevorderen van gelijke kansen, maar over het verzekeren van volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven en de praktijk. Daarnaast zijn meerdere Europese lidstaten de afgelopen jaren overgegaan tot invoering van absolute quotumregelingen waaruit tot op heden geen jurisprudentie van het HvJ EU is voortgekomen. Ook zijn er andere internationale verplichtingen van Nederland op grond waarvan een quotumregeling geoorloofd kan zijn, zoals artikel 4 lid 1 van het VN-Vrouwenverdrag[9] dat bepaalt dat indien lidstaten bepaalde tijdelijke bijzondere maatregelen treffen die zijn gericht op versnelling van feitelijke gelijkstelling van mannen en vrouwen, deze maatregelen niet worden beschouwd als discriminatie.

Aangaande de sancties en maatregelen merkt de minister onder meer op dat een besluit, genomen in een vergadering waar niet aan de quorumreis is voldaan doordat een nietig benoemde commissaris heeft deelgenomen, toch rechtsgeldig is vanwege de rechtszekerheid die daarmee gediend is en de positie van de vennootschap en derden in het maatschappelijk verkeer. Aandeelhouders kunnen tegen een voorgestelde vergoeding stemmen van de op nietige wijze benoemde commissaris (artikel 2:145 BW) en de nietig benoemde commissaris kan aansprakelijk zijn op grond van onrechtmatige daad ex artikel 6:162 BW.[10] De minister stelt op dit moment nog geen aanvullende sancties voor.

Tot slot licht de minister toe dat de rol van de SER is gericht op 'ondersteuning en monitoring'. Er is niet voorzien in een handhavingsrol voor de SER in het wetsvoorstel. De minister licht niet verder toe hoe de monitoring en handhaving er in de praktijk uit gaan zien.

Op 4 november 2020 is het wetsvoorstel betreffende het onderdeel genderdiversiteit ingediend bij de Tweede Kamer.[11] Op 10 december 2020 is het wetsvoorstel ingebracht in de Tweede Kamer.[12]

Vrouwenquotum in Duitsland

In dit verband zij opgemerkt dat de Duitse coalitiepartijen inmiddels overeenstemming hebben bereikt over een bindend vrouwenquotum voor de raden van bestuur van beursvennootschappen. Indien de raad van bestuur uit meer dan drie leden bestaat, moet in de toekomst ten minste een van de leden een vrouw zijn. In tegenstelling tot de

7 Opgemerkt zij dat een objectieve beoordeling in dezen zeer lastig is, mede onder invloed van implicit gender bias. Zie hierover: C.F. Perquin-Deelen, *Biases in de Boardroom en de Raadkamer. Een juridische en filosofische analyse van de bestuurlijke taakuitoefening en rechterlijke beoordeling, mede aan de hand van een empirische studie* (Serie Van der Heijden Instituut nr. 160) (diss. Nijmegen), Deventer: Wolters Kluwer 2020, paragraaf 3.4.2.2.

8 Te raadplegen via: https://www.raadvanstate.nl/adviezen/@121827/w16-20-0246-ii/.

9 Algemene Aanbeveling nr. 25 betreffende artikel 4, lid 1, van het VN-Vrouwenverdrag inzake de Uitbanning van Alle Vormen van Discriminatie van Vrouwen, over tijdelijke bijzondere maatregelen.

10 De toelichting noemt artikel 2:162 BW, maar ik ga ervan uit dat hier sprake is van een verschrijving en gedoeld wordt op artikel 6:162 BW.

11 *Kamerstukken II* 2020/21, 35 628, nr. 1 (Koninklijke Boodschap); *Kamerstukken II* 2020/21, 35 628, nr. 2 (Voorstel van wet); *Kamerstukken II* 2020/21, 35 628, nr. 3 (Memorie van Toelichting).

12 https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/wetsvoorstellen/detail?id=2020Z20906&dossier=35628.

meeste quota wordt dit quotum dus niet in de vorm van een percentage gegoten. De Duitse wetgeving kent al een bindend quotum van 30% voor de raden van commissarissen van beursvennootschappen. De coalitiepartijen zijn voornemens dit quotum ook van toepassing te verklaren op overheidsbedrijven en semi-publieke instellingen (zoals zorgverzekeraars en pensioeninstellingen).[13] Er is op dit moment nog geen wetsvoorstel, waardoor de precieze uitwerking nog onbekend is. Wel gaat dit voorstel beduidend verder dan het ingroeiquotum uit het Nederlandse wetsvoorstel.

2.2 *Nationaal Actieplan diversiteit en inclusie*

Ook op het gebied van het hoger onderwijs en onderzoek, een sector die niet direct valt onder het bereik van het hiervoor behandelde wetsvoorstel, zijn ontwikkelingen op ministerieel niveau gaande. Minister Van Engelshoven van OCW heeft een nationaal actieplan opgezet ten behoeve van het bereiken van meer diversiteit en inclusie in de hoger onderwijs- en onderzoeksector.[14] Het belang van diversiteit en inclusie is getuige het actieplan onder meer gelegen in het behoud van de internationale toppositie van het Nederlandse onderzoek en onderwijs en de bijdrage die het kan leveren aan mondiale uitdagingen.[15] Juist door randvoorwaarden te scheppen waarin mensen 'vanuit verschillende achtergronden en met onderscheidende perspectieven willen én kunnen bijdragen', kan het Nederlandse onderzoek en onderwijs de internationale toppositie behouden en bijdragen aan mondiale uitdagingen zoals onder meer klimaatverandering. In een inclusieve organisatie kan iedereen bovendien volledig en op gelijke voet deelnemen aan de organisatie en besluitvorming. Want hoewel op papier iedereen gelijke rechten heeft, blijken ongelijkheid en onbewuste vooroordelen in de structuur, methoden en cultuur van onderwijs- en onderzoeksinstellingen verankerd. De minister realiseert zich dat een intersectionele aanpak daarbij relevant is. Intersectionaliteit is het verschijnsel dat maatschappelijke ongelijkheid zich voordoet langs verschillen assen, die elkaar kruisen.[16] Een individu kan onderdrukking ondervinden op grond van een veelvoud van factoren. Dat betekent dat overlappende vormen van ongelijkheid – bijvoorbeeld en vrouw, en zwart, en een functiebeperking – tegelijkertijd aangepakt moeten worden.[17] Alvorens gestart kan worden met het behalen van de vijf doelstellingen die hierna worden besproken, dient voldaan te worden aan enkele randvoorwaarden, waaronder het meten van de huidige situatie. Data over gender onder studenten en medewerkers zijn vaak wel beschikbaar, maar onvoldoende om doorstroom te monitoren. Meer informatie is nodig, waarbij er aandacht moet zijn voor het zorgvuldig gebruik en het voorkomen van misbruik van deze gegevens.[18]

Het Nationaal Actieplan 2020 stelt vijf doelen: (1) het beter verankeren van diversiteit in bestaande instrumenten; (2) brede monitoring van diversiteit; (3) het instellen van een awardsysteem om kaders en richting te geven aan beleid; (4) institutionele diversiteitsplannen bundelen en ondersteunen, en (5) het inrichten van een nationaal kenniscentrum.[19] Het voert te ver om de doelstelling hier uitgebreid te bespreken, maar graag maak ik enkele opmerkingen. Bij de eerste doelstelling, het beter verankeren van diversiteit in bestaande instrumenten, doelt de minister voornamelijk op de vraag hoe diversiteit en inclusie het beste meegenomen kunnen worden in de beoordeling van onderzoeksvoorstellen, programma's en curricula.[20] Onder uitbreiding van de monitoring valt het verzamelen van meer cijfers over studenten en medewerkers in het hele hoger onderwijs en onderzoek. Voor wat betreft invoering van een awardsysteem kan Nederland wellicht deelnemen aan een Europees Charter, waarvan de Europese Commissie momenteel de mogelijkheden onderzoekt. Aangaande de vierde doelstelling wordt overwogen dat er Europese plannen zijn om institutionele genderplannen verplicht te stellen voor bepaalde financiering. Met het Nationaal Actieplan 2020 kunnen institutionele plannen worden versterkt en wordt tegelijkertijd gekeken naar de verhouding tussen institutionele plannen en nationale programma's. Tot slot zal een nationaal kenniscentrum voor diversiteit worden opgericht, met middelen voor onderzoek en kennisdeling voor ten minste vijf jaar. Om te beoordelen wat nodig is voor de precieze uitwerking en implementatie van de doelen van het Nationaal Actieplan 2020 zal een adviescommissie worden ingesteld.

3. Monitor Rapport Talent naar de Top 2019

De stichting Talent naar de Top (hierna ook: 'TndT') is een voorbeeld van een maatschappelijk initiatief op het gebied van genderdiversiteit. Een van de manieren waarop de stichting zich inzet, is met het Charter Talent naar de Top. Organisaties kunnen het Charter ondertekenen (hierna: de charterondertekenaars) en verklaren daarmee zich op een aantal concrete manieren – bijvoorbeeld op beleids- en rapportagegebied – te zullen inspannen voor diversiteit binnen

13 'Duitsland komt met vrouwenquotum voor beursgenoteerde bedrijven', *Het Financieele Dagblad* 22 november 2020; D. Delhaes, 'Frauenquote für Dax-Vorstände: Union und SPD steuern auf eine Einigung zu', *Handelsblatt* 12 november 2020; 'Streit über Frauenquote', *Tagesschau* 23 november 2020; 'Frauenquote in Vorständen kommt', *Bild* 20 november 2020; 'Grossunternehmen mit zu wenigen Frauen an der Spitze drohen hohe Bussgelder', *Handelsblatt* 19 januari 2020; 'Frauenquote für Dax-Vorstände: Union und SPD steuern auf eine Einigung zu', *Handelsblatt* 12 november 2020; 'So kam es zum Meinungswechsel bei der Union', *Der Spiegel* 27 november 2020.

14 Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek*, 2020 (hierna: Nationaal Actieplan 2020), te raadplegen via: https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/09/01/nationaal-actieplan-boekje-definitief.

15 Nationaal Actieplan 2020, p. 7.

16 K.W. Crenshaw, *On Intersectionality: Essential Writings*, New Press 2017.

17 Nationaal Actieplan 2020, p. 9.

18 Nationaal Actieplan 2020, p. 10.

19 Nationaal Actieplan 2020, p. 12-13.

20 Nationaal Actieplan 2020, p. 12.

de eigen gelederen.[21] TndT publiceert vervolgens jaarlijks een monitoringsrapport over de voortgang van diversiteit bij de ondertekenende organisaties. Sinds 2008 hebben 275 organisaties het Charter ondertekend. In juni 2020 publiceerde de stichting het Monitor Rapport Talent naar de Top 2019[22] (hierna: het MRTndT), met de titel 'Succes verzekerd!'. Het MRTndT 'toont de actuele stand van het aandeel vrouwen in de top van charterondertekenaars en beschrijft de inspanningen die charterorganisaties leveren om de doorstroom van vrouwen naar de top te realiseren.'[23] Aanleiding voor het uit deze titel blijkende optimisme van de stichting is de aanhoudende stijging van het aandeel vrouwen in (sub)topfuncties. Het lijvige MRTndT bevat veel cijfers uit 2019, waarvan ik in deze actualiteit twee categorieën bespreek: (1) het aandeel vrouwen in topfuncties; (2) verschil in sectoren. Tot slot behandel ik enkele aanbevelingen van TndT.

3.1 *Topfuncties*

Zoals gezegd geven de cijfers uit het MRTndT aanleiding tot optimisme bij TndT en bij de rest van diversiteit-minnend Nederland. Het gemiddelde aandeel vrouwen in topfuncties (daaronder rekent men de raad van bestuur of directie en de twee hiërarchische lagen daaronder) steeg in 2019 van 24,6% naar 26,7%. Reden voor TndT om te spreken van een 'historische stijging', aangezien dit de grootste stijging is sinds de start van de monitor.[24] Meer organisaties dan voorheen laten over 2019 een groei van het aantal vrouwen in de top zien, namelijk 65%. De raden van bestuur van charterondertekenaars bestaan gemiddeld voor 31,4% uit vrouwen.[25] Hoewel dat 0,1 procentpunt minder is dan het voorgaande jaar, doen de ondertekenaars het gemiddeld nog steeds beter dan de niet-ondertekenaars. Het landelijk gemiddelde ligt namelijk op 12,4% vrouwen in de raad van bestuur.[26] 54,7% van de charterondertekenaars had in 2019 ten minste 30% mannen en vrouwen in de raad van bestuur (een 'evenwichtige verdeling'), ten opzichte van 51,4% in 2018. Verder had 66,7% van de charterondertekenaars in 2019 een evenwichtige verdeling in de raad van commissarissen, ten opzichte van 62,6% in 2018.[27] In 2019 hadden twee charterondertekenaars (1,8%) geen vrouw in de top, in 2018 waren dit er nog drie.

Verplicht voor charterondertekenaars is het opstellen van streefcijfers voor het percentage vrouwen dat de charterondertekenaars binnen een vastgestelde termijn in hun top willen realiseren. De cijfers lopen uiteen van 8% tot 51% voor een periode variërend van nu tot aan 2025. Het gemiddelde streefcijfer op het moment van ondertekening was 24,6%. In 2019 bedraagt het gemiddelde streefcijfer 20,7%. Dat is lager dan in 2018, toen het gemiddelde streefcijfer 25,2% bedroeg. 60,7% van de charterondertekenaars heeft het door hen vastgestelde streefcijfer inmiddels weer behaald.

3.2 *Sectoren*

Wat gelet op voorgaande jaren wellicht niet verbaast, maar niettemin opvalt, is het verschil tussen sectoren. Het vergelijken van de sectoren is lastig, met name omdat sommige sectoren zijn samengevoegd tot een grotere gecombineerde sector vanwege het kleine aantal charterondertekenaars in bepaalde sectoren. Desalniettemin zijn de resultaten sprekend. Vrouwen zijn in de top het beste vertegenwoordigd bij de werkgevers- en werknemersorganisaties (46,2%) en in de gezondheids- en welzijnssector (41,5%) (zie hierover meer uitgebreid paragraaf 5 van deze actualiteit). De hekkensluiters van de lijst zijn de bouw, industrie, transport en energie (19,9%), consultancy organisatie/HR (18,0%) en consultancy ICT, bouw en infrastructuur (17,4%).[28] Kortom, bepaalde sectoren hebben grotere stappen te zetten op het vlak van genderdiversiteit in de top dan andere sectoren.

3.3 *Aanbevelingen*

Het MRTndT eindigt met een aantal conclusies en daaruit voortvloeiende aanbevelingen. TndT concludeert dat het percentage vrouwen in de top langzaam maar gestaag groeit van 14,5% in 2008 naar 24,1% eind 2019. Het aantal vrouwen in de subtop is echter minder hard gegroeid: van 24,1% in 2008 naar 27,2% eind 2019. Hetzelfde geldt voor het percentage vrouwen in de gehele organisatie: 41,4% in 2008 naar 44,9% eind 2019.[29] Bij de charterondertekenaars stijgt het aantal vrouwen in de top meer dan het aandeel vrouwen in de subtop en in de organisatie. TndT overweegt dat de charterorganisaties daarmee laten zien dat zij doen waartoe zij zich gecommitteerd hebben: het realiseren van een toename van het aantal vrouwen in de top. Tegelijkertijd is het voor de doorstroming naar de top van belang dat de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de subtop gelijke tred houdt. Charterondertekenaars scoren qua aandeel vrouwen structureel hoger dan organisaties die het Charter niet hebben ondertekend. Dit mag uiteraard niet verbazen, aangezien het ondertekenen van het Charter als zodanig al aangeeft dat organisaties aandacht (willen) besteden aan genderdiversiteit. TndT doet een oproep aan andere organisaties én individuele medewerkers om deelname aan het Charter te stimuleren. Voorts benadrukt TndT het belang van continue aandacht voor genderdiversiteit in organisaties. Streefcijfers werken, net als commitment van bedrijven, maar toch is het lastig om het aandeel vrouwen in de raden van bestuur vast te houden. Het MRTndT verwijst daarbij naar het 'quotum' dat geldt voor de raden van commissarissen van beursvennootschappen. Daarbij wordt waarschijnlijk gedoeld op het wettelijk streefcijfer dat gold

21 Zie https://talentnaardetop.nl/charter.
22 Monitoring Commissie Talent naar de Top, *Monitor Talent naar de Top 2019*, Amsterdam: juni 2020 (hierna: MCTndT), te raadplegen via: https://talentnaardetop.nl/monitortalentnaardetop2019.
23 MCTndT, p. 9.
24 MCTndT, p. 14.
25 MCTndT, p. 21.
26 Althans, bij beursvennootschappen; zie Female Board Index 2020, p. 4.
27 MCTndT, p. 22.
28 MCTndT, p. 19 en Bijlage 1.
29 MCTndT, p. 26.

tot 1 januari 2020, maar zeker is dit niet. Wellicht doelt TndT op het nog niet wettelijk ingevoerde ingroeiquotum zoals besproken in paragraaf 2? Het MRTndT maakt dit niet duidelijk.

4. Female Board Index 2020

The Dutch Female Board Index (hierna: Female Board Index)[30] omvat, net als het TndT-rapport, een jaarlijks overzicht van vrouwelijke bestuurders en commissarissen. Waar echter het rapport van TndT (enkel) betrekking heeft op gegevens van charterondertekenaars, geeft de Female Board Index de cijfers van Nederlandse NV's die zijn genoteerd op Euronext Amsterdam weer. Op deze plek bespreek ik de opvallendste resultaten van de Female Board Index van 2019, zoals verschenen op 4 september 2020. De peildatum van het rapport is 31 augustus 2020.

Allereerst is het percentage van zowel vrouwelijke bestuurders als commissarissen gestegen. In de raden van bestuur hebben 28 vrouwen zitting, dat is 12,4% van het totaal aantal bestuurders van 225. In 2019 was dit nog 8,5%. Van de 501 commissarissen zijn 148 vrouw (29,5%). In 2019 was dit nog 26,8%. Gemiddeld scoren AEX-ondernemingen het hoogst.[31] De stijgende lijn is ook goed te merken aan nieuwe benoemingen. 28,2% van de nieuw benoemde bestuurders in de afgelopen monitoringsperiode was vrouw en 42,4% van de nieuw benoemde commissarissen. Dat is allebei hoger dan in 2019 (24,1% resp. 37,5%). Voor de nieuwe bestuurdersbenoemingen geldt zelfs dat dit vergeleken met de afgelopen tien jaar percentueel een recordstijging is.[32] Tot slot is gekeken naar het aantal beursvennootschappen dat voldoet aan het op dit moment nog niet geldende maar voorgestelde wettelijke ingroeiquotum (zie paragraaf 2 van deze bijdrage) met betrekking tot de raad van commissarissen. 51 van de 94 beursvennootschappen (54%) voldoen per 31 augustus 2020 hieraan. De overige 43 beursvennootschappen zouden, uitgaande van de huidige omvang van de raad van commissarissen, gezamenlijk 54 vrouwelijke commissarissen moeten benoemen om die ondergrens te bereiken.[33] Voor 33 vennootschappen betekent dit dat zij één vrouwelijke commissaris moeten benoemen, voor 9 vennootschappen betekent dit dat zij twee vrouwelijke commissarissen moeten benoemen en voor één vennootschap betekent dit dat zij drie vrouwelijke commissarissen moet benoemen. 70 vennootschappen (74%) hebben geen enkele vrouw in de raad van bestuur; 20 vennootschappen (21%) hebben geen enkele vrouw in de raad van commissarissen. Bij de 70 vennootschappen zonder vrouwelijke bestuurder zijn dit jaar 17 nieuwe mannelijke bestuurders benoemd. Bij de 20 vennootschappen zonder vrouwelijke commissaris zijn dit jaar drie nieuwe mannelijke commissarissen benoemd.

Als de stijgende lijn die in 2018 werd ingezet op gelijke wijze wordt voortgezet, dan wordt het gemiddelde van 30% vrouwelijke bestuurders rond 2025 behaald.[34]

5. Hospital Leadership Monitor 2020

In 2020 is de tweede editie verschenen van de Hospital Leadership Monitor, dat de cijfers uit 2019 omvat.[35] Ook dit monitoringsrapport brengt genderdiversiteit in kaart, maar dan specifiek bij 72 Nederlandse ziekenhuizen (alle algemene en academische ziekenhuizen en vier categorale ziekenhuizen). Peildatum is 31 december 2019.

Een eerste conclusie is dat het absolute aantal bestuurders in 2019 is gedaald naar 168 (2018: 172) en het aantal toezichthouders naar 406 (2018: 411). Het percentage vrouwelijke bestuurders en toezichthouders is met 2% gestegen van 34% in 2018 naar 36% in 2019. Het aantal vrouwelijke bestuurders is gestegen van 32% in 2018 naar 38% in 2019. Het aantal vrouwelijke toezichthouders is percentueel gelijk gebleven ten opzichte van 2018 (36%) en absoluut gedaald met één toezichthouder. In 2019 is voor het eerst het aantal vrouwelijke bestuurders hoger dan het aantal vrouwelijke toezichthouders. Kijkend naar een periode van vijf jaar, zijn de verschillen groter. Zo was in 2014 het aantal vrouwelijke bestuurders en toezichthouders 24% (2019: 36%).[36] In de UMC's is het aantal vrouwelijke bestuurders in vijf jaar tijd relatief het snelst toegenomen: van 15% in 2014 naar 42% in 2019.[37]

Het aandeel vrouwen in de raad van bestuur ligt in de zorgsector beduidend hoger dan in andere sectoren. Hoe is dat te verklaren? Het monitoringsrapport gaat niet zozeer in op deze vraag. Wel blijkt dat de overgrote meerderheid van de bestuurders (93%) ook voordat zij bestuurder werden, reeds in de zorg werkzaam waren. Een gegeven is dat in de zorgsector meer vrouwen dan mannen werken[38] en 73% van de hoogopgeleiden in de zorg vrouw is.[39] Deze feiten vormen wellicht een verklaring voor het relatief grote aandeel van vrouwen in de raden van bestuur van ziekenhuizen.

30 M. Lückerath-Rovers, *The Dutch Female Board Index 2020*, TIAS 2020 (hierna: Female Board Index 2020), te raadplegen via: https://www.tias.edu/dossiers/detail/female-board-index.
31 Female Board Index 2020, p. 4-5.
32 Female Board Index 2020, p. 5-6.
33 Female Board Index 2020, p. 5.
34 Female Board Index 2020, p. 7.
35 L. Niessen, N. van der Meer, P. van der Voort, *Hospital Leadership Monitor 2020*, TIAS 2020 (hierna: Hospital Leadership Monitor 2020), te raadplegen via: https://www.tias.edu/docs/default-source/kennisartikelen/hospital-leadership-monitor-2020-tias.pdf.
36 Hospital Leadership Monitor 2020, p. 2-3.
37 Hospital Leadership Monitor 2020, p. 3.
38 In het tweede kwartaal van 2020 was 79,6% van de personen die in zorg en welzijn werkzaam waren vrouw volgens cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS); zie https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/beroepen-van-werkenden.
39 Volgens cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS); zie https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/46/in-een-derde-van-beroepen-op-hoogste-niveau-is-meerderheid-vrouw.

Waar het op het vlak van genderdiversiteit relatief goed gaat in de top van de zorgsector, zij ook gewezen op een recent onderzoek van RTL Nieuws naar de etnische achtergrond (door RTL Nieuws geschaard onder de algemene noemer van 'culturele diversiteit') van raden van bestuur in een deel van de zorgsector. Hier ligt geen controleerbaar rapport aan ten grondslag, maar ik heb gesproken met de hoofdonderzoeker die mij heeft voorzien van de nodige toelichting. In het onderzoek zijn alle 74 ziekenhuizen opgenomen en 26 verpleeghuis- en zorgorganisaties. De selectie van de verpleeghuis- en zorgorganisaties is afgestemd met brancheverenigingen ActiZ en deze organisaties worden gezien als de grootste en meest prominente. In totaal hebben de ziekenhuizen en de verpleeg- en zorgorganisaties 232 bestuursleden. De journalisten hebben op basis van de gegevens op de website van de ziekenhuizen het onderzoek uitgevoerd.[40] Daaruit blijkt dat alle bestuurders, op één na, geen andere etnische achtergrond hebben dan Nederlands. De journalisten kwamen tot deze conclusie op basis van naam en foto. Waar zij twijfelden aan de etniciteit hebben zij de desbetreffende persoon nagebeld, maar dit kwam vrijwel niet voor. Deze methode is dus niet bepaald waterdicht te noemen. Voorts onderzochten de journalisten 71 jaarverslagen van ziekenhuizen.[41] Zij wilden weten of 'culturele diversiteit' überhaupt een thema was waar de bestuurders zich mee bezighielden. De journalisten constateerden dat zes ziekenhuizen culturele diversiteit benoemden in hun jaarverslag, en dat één ziekenhuis culturele diversiteit benoemt in het kader van het bestuur. Wellicht dat dit onderzoek van RTL Nieuws aanleiding geeft voor nader wetenschappelijk onderzoek.

6. ISS Benchmark Policy Updates

De US Rating Agency heeft een nieuwe ISS Benchmark gepubliceerd waarin zij onder meer aanbeveelt dat aandeelhouders van bedrijven in de Russell 3000 of de S&P 1500 vanaf 2022 tegen de benoeming van nieuwe bestuurders stemmen indien de benoeming niet bijdraagt aan een raciaal of etnisch diverse bestuurssamenstelling.[42] Voor wat betreft een genderdiverse samenstelling van het bestuur reikt de aanbeveling verder: aanbevolen wordt vanaf 2022 tegen de benoeming van de voorzitter van een nominatiecommissie te stemmen (of tegen andere bestuurders op individuele basis) indien het bestuur niet voldoet aan de minimaal vereiste genderdiversiteitsdoelstellingen. De huidige Benchmark mist echter uitwerking. De verwachting is dat dit in de loop van 2021 volgt. Interessant is om te bezien welke uitwerking deze Benchmark heeft voor aandeelhouders in Nederland.

7. Tot besluit

De besproken rapporten en het wetgevingstraject in Nederland bieden hoop als het gaat om het aandeel van vrouwen in de top. Genderdiversiteit is in ieder geval niet meer weg te denken uit de juridische en maatschappelijke agenda. Het einde van de groei lijkt dan ook niet in zicht te zijn. De verwachting bestaat voorts dat het komende jaar ook meer aandacht besteed gaat worden aan andere vormen van diversiteit, zoals breed genomen culturele diversiteit. Met behulp van de Barometer Culturele Diversiteit kunnen werkgevers de meetbaarheid van culturele diversiteit in het personeelsbestand verbeteren, zonder dat individuen herkenbaar zijn in de cijfers. Ik spreek de hoop uit dat het komende jaar naast de cijfers over genderdiversiteit meer inzichtelijk wordt gemaakt hoe het is gesteld met culturele diversiteit aan de (sub)top.

Mr. dr. C.F. Perquin-Deelen[43]

40 Dus expliciet niet het Handelsregister.

41 Op de vraag waarom niet alle jaarverslagen zijn meegenomen antwoordde de journalist dat bepaalde ziekenhuizen onder een koepel vallen en daarom gezamenlijk één jaarverslag hebben gepubliceerd. Verder zij opgemerkt dat het in het merendeel van de gevallen het jaarverslag van 2019 betreft. Daar waar (nog) geen jaarverslag gepubliceerd was is een ouder jaarverslag gebruikt. Dit betreft ongeveer 10% van de jaarverslagen. Niet duidelijk is waarom de journalisten niet de jaarverslagen van de verpleeg- en zorgorganisaties in het onderzoek hebben betrokken.

42 https://www.issgovernance.com/iss-announces-2021-benchmark-policy-updates/.

43 Charlotte Perquin-Deelen is advocaat te Nijmegen, *fellow* bij het Onderzoekcentrum Onderneming & Recht, Radboud Universiteit Nijmegen en redactiesecretaris van dit tijdschrift.