

10 | De naleving van pas-toe of leg-uit van het streefgetal voor mannen en vrouwen in RvB en RvC bij beursgenoteerde ondernemingen¹

Mijntje Lückerath-Rovers

1. Inleiding

In 2018 werd voor de elfde keer de Female Board Index (Lückerath-Rovers, 2018) gepubliceerd. De Female Board Index is 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 vennootschappen worden vervolgens gerangschikt naar het percentage vrouwen in hun gezamenlijke RvB en RvC. Op deze vennootschappen is het wettelijk streefgetal van toepassing: ten minste dertig procent van de zetels dient bezet te worden door vrouwen en ten minste dertig procent door mannen. Hierop is een 'pas toe of leg uit'-principe van toepassing. Indien de zetels in het bestuur of de raad van commissarissen niet evenwichtig zijn verdeeld over vrouwen en mannen (er wordt niet toegepast), dient hierover in het jaarverslag uitleg te worden gegeven (er wordt uitgelegd). Uit de Female Board Index 2018 blijkt dat van de 90 beursvennootschappen er eind augustus 2018 slechts negen voldoen aan het streefgetal voor de RvB en 30 vennootschappen voldoen aan het streefgetal voor de RvC. Vijf vennootschappen voldoen voor beide raden aan het streefgetal van 30%. In 2018 is in aanvulling op de Female Board Index 2018 in opdracht van de Minister OCW een analyse gemaakt van deze uitleg in de jaarverslagen van alle beursgenoteerde vennootschappen.

Deze bijdrage is als volgt opgebouwd. Paragraaf 2 beschrijft het 'pas toe en leg uit'-principe van het wettelijk streefgetal. Paragraaf 3 beschrijft aan de hand van de Female Board Index 2018 in hoeverre het streefgetal wordt gehaald bij 90 onderzochte Nederlandse beursgenoteerde vennootschappen (pas toe). Paragraaf 4 beschrijft vervolgens hoe deze 90 vennootschappen invulling geven aan de wettelijk vereiste uitleg (leg uit). Paragraaf 5 sluit af.

¹ Dit hoofdstuk is geschreven voor de bundel over Diversiteit (verschijningsdatum februari 2020) in de serie vanwege het Van der Heijden Instituut onder redactie van C. Bulten, C. Perquin-Deelen en M. Sinnighe Damsté en is een bewerking van het aanvullende onderzoek op de Female Board Index 2018. De redactie van het Jaarboek is erkentelijk voor het tevens mogen opnemen van dit artikel in dit Jaarboek.

2. Pas-toe of leg-uit in de wet

2.1 Ruim een decennium discussie over quota en streefgetallen

De discussie ten aanzien van een quotum voor vrouwen in de top van organisaties duurt nu al ruim een decennium. In het kader van de aanpassing van regels over bestuur en toezicht werd in december 2009 en februari 2010 het wetsvoorstel van Kalma c.s. in respectievelijk de Tweede Kamer en de Eerste Kamer behandeld.² Alhoewel vooraf gedacht werd dat dit amendement het meest controversieel zou zijn – het gaat hier om het in de volksmond genoemde ‘vrouwenquotum’ – is in de Eerste en Tweede Kamer weinig weerstand geweest. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat het slechts om streefcijfers gaat, waarover in het jaarverslag wordt gecommuniceerd en waar geen sanctie op rust.

Naast dat geen sancties verbonden zijn aan het niet voldoen aan de streefcijfers, was het impliciet de bedoeling dat deze bepaling zou zorgen voor een kortdurende stimulering van het aantal zetels bezet door vrouwen: per januari 2016 zouden de bepalingen overbodig moeten zijn. Bij de behandeling van het streefgetal in de Eerste Kamer werd door de VVD-fractie gesteld dat het streefgetal van dertig procent in sommige branches te weinig is, en in andere te veel. De vraag was of er niet een verband zou moeten zijn met het aanbod van vrouwen in een sector. Daarnaast werd de reikwijdte aan de orde gesteld, aangezien de regeling op grotere vennootschappen van toepassing is maar niet op andere rechtsvormen zoals stichtingen, verenigingen en coöperaties, waar juist weer veel vrouwen werken, zoals in de gezondheidszorg en het onderwijs. De VVD-fractie twijfelde daarom ook aan de haalbaarheid van het streefgetal, mede vanwege het ontbreken van een sanctie en vond in 2010 het opheffen van de bepaling in 2016 (als het streefgetal behaald zou moeten zijn) daarom optimistisch. Hierbij werd ook verwezen naar de zelfregulering op dit thema door middel van de code-Tabaksblad en de slechte naleving van het ‘pas toe of leg uit’-principe.³

In 2010 werd in opdracht van het Ministerie van Economische Zaken de haalbaarheid van dit streefgetal bij Nederlandse beursvennootschappen onderzocht.⁴ De conclusie van dit onderzoek was dat op basis van het aantal benoemingsmomenten in de periode 2011-2016 het merendeel van de beursvennootschappen het streefgetal voor wat betreft de commissarissen ruimschoots zouden kunnen halen. Echter alleen indien de reeds zittende bestuurders en commissarissen niet automatisch (na hun benoemingsperiode van vier jaar) herbenoemd zouden worden. Het enkel gebruik maken van het aantal benoemingsmomenten op basis van de toenmalige maximale twaalfjaarstermijn (driemaal vier jaar) voor commissarissen was te laag om aan het streefgetal te kunnen voldoen. Op basis van de benoemingstermijnen

² *Kamerstukken II* 2009/10, 31 763, nr. 14.

³ *Kamerstukken I* 2009/10, 31 763, nr. B, p. 12.

⁴ Zie voor een uitgebreide beschrijving: M. Lückeraath-Rovers & S. Paans, ‘De haalbaarheid van het quota wetsvoorstel’, *Ondernemingsrecht* 2011/31, p. 160-164.

van de toentertijd zittende bestuurders concludeerden wij daarnaast dat het lastiger zou zijn het streefgetal voor vrouwelijke bestuurders in 2016 te halen. Dit werd zowel veroorzaakt door het huidige lage percentage vrouwelijke bestuurders als door de onbepaalde termijn waarvoor nog steeds veel bestuurders benoemd waren.

2.2 *Pas toe of leg uit*

De streefcijferbepalingen zijn alleen van toepassing op de grotere naamloze vennootschappen (NV's) en besloten vennootschappen (BV's). NV's en BV's zijn niet onderworpen aan het wetsartikel indien zij voldoen aan twee van de volgende drie vereisten (genoemd in art. 2:397 lid 1 BW):

- a. de waarde van de activa volgens de balans met toelichting bedraagt niet meer dan € 20.000.000;
- b. de netto-omzet over het boekjaar bedraagt niet meer dan € 40.000.000;
- c. het gemiddeld aantal werknemers over het boekjaar bedraagt minder dan 250.

Uit het eerder genoemde onderzoek uit 2010 bleek dat het wettelijk streefgetal in Nederland naar schatting van toepassing is op ruim 4.500 NV's en BV's.

Het streefgetal is opgenomen in art. 2:166 BW voor de NV en art. 2:176 BW voor de BV. De zetels van de RvB en de RvC moeten evenwichtig verdeeld worden. Dit betekent dat ten minste dertig procent van de zetels bezet dient te worden door vrouwen en ten minste dertig procent door mannen.⁵ Deze vennootschappen moeten zo veel mogelijk rekening houden met een evenwichtige verdeling over vrouwen en mannen bij:

- a. het benoemen en het voordragen van bestuurders;
- b. het opstellen van een profielschets voor de omvang en samenstelling van de raad van commissarissen alsmede bij het aanwijzen, benoemen, aanbevelen en voordragen van commissarissen;
- c. het opstellen van een profielschets voor de niet uitvoerende bestuurders alsmede bij het voordragen, benoemen en aanbevelen van niet uitvoerende bestuurders.

Het 'pas toe of leg uit'-principe is daarbij van kracht (art.2:391 BW) "indien de zetels in het bestuur of de raad van commissarissen niet evenwichtig zijn verdeeld over vrouwen en mannen". Dan: "wordt in het jaarverslag uiteengezet

- a. waarom de zetels niet evenwichtig zijn verdeeld;
- b. op welke wijze de vennootschap heeft getracht tot een evenwichtige verdeling van de zetels te komen; en
- c. op welke wijze de vennootschap beoogt in de toekomst een evenwichtige verdeling van de zetels te realiseren."

⁵ Door zowel 30% mannen als 30% vrouwen op te nemen is hier geen sprake van positieve discriminatie, want het percentage geldt voor beide geslachten.

De wetgeving bevatte een horizonbepaling en was dus tijdelijk. Het artikel was automatisch niet meer van toepassing met ingang van 1 januari 2016. Op die datum was het streefgetal echter bij lange na niet gehaald. Daarom werd in januari 2016 een nieuw voorstel voor de herinstallatie van de wet voorgesteld.⁶ Deze wet werd van kracht op 13 april 2017 met als nieuwe einddatum 1 januari 2020.⁷ Ook in de EU werd in november 2012 door de Europese Commissie een voorstel voor een meer evenwichtige samenstelling goedgekeurd om tot een meer evenwichtige verdeling tussen mannelijke en vrouwelijke niet-uitvoerende bestuursmandaten van beursvennootschappen te komen. Het minimumdoel is vastgesteld op 40%. De voorgestelde wetgeving zal ook tijdelijk zijn en de doelstellingen moeten worden gehaald op 1 januari 2020.

2.3 *Verantwoordelijkheid voor een goede uitleg*

De Minister van Veiligheid en Justitie stelt in 2011 in een Memorie van Antwoord aan de Eerste Kamer⁸ dat het uiteindelijk de aandeelhouders zijn die beoordelen of de argumenten die de vennootschap aanvoert voor het toepassen van het streefgetal overtuigend zijn. “Ik meen dat met deze opzet bijvoorbeeld rekening is gehouden met branches waarin vrouwen relatief slecht zijn vertegenwoordigd. Vennootschappen die in dergelijke branches werkzaam zijn, kunnen daaraan een argument ontlenuen indien hun bestuur of raad van commissarissen niet evenwichtig is samengesteld. Het is aan de aandeelhouders om te beoordelen of zij dat argument overtuigend achten”, aldus Minister Opstelten. Ook veronderstelt hij dat een onvoldoende uitleg sneller zal leiden tot een discussie (met de aandeelhouder) over de samenstelling van de RvB en RvC: “al met al verwacht ik dat de samenstelling van het bestuur en de raad van commissarissen sneller ter discussie zal worden gesteld wanneer het bestuur niet kan aangeven dat voldaan wordt aan de eis van evenwichtigheid.”

De onderzoekers van de Wet Bestuur en Toezicht⁹ concluderen mede hierdoor ook dat uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat de Algemene Vergadering (AV) het laatste woord heeft of sprake is van naleving (pas-toe of leg-uit). De aandeelhouder zou dus moeten bepalen of de uitleg afdoende is. De onderzoekers geven hierbij echter ook drie redenen (p. 465-466) waarom de AV wellicht niet de geschikte partij is om de wet in deze hoedanigheid te handhaven:

1. Er zijn grote vennootschappen met een kleine beperkte groep aandeelhouders, waarbij wellicht het streefcijfer als kennisgeving wordt aangenomen en een magere uitleg geen consequenties heeft.

6 <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrouwenemancipatie/nieuws/2016/01/15/opnieuw-wettelijkstreefcijfer-voor-vrouwen-en-mannen-in-bestuur-ondernemingen>.

7 <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2017/03/24/wettelijk-streefcijfer-mannen-en-vrouwen-in-bestuur-ondernemingen-van-kracht>.

8 Kamerstukken (Eerste Kamer), Memorie van Antwoord, 3 mei 2011, <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/dossier/31763/kst-31763-C?resultIndex=24&sorttype=1&sortorder=4>.

9 Evaluatie Wet Bestuur en Toezicht, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2017/12/15/tkbijlage-evaluatie-wet-bestuur-en-toezicht>, Deelonderzoek III: Streefcijfer 30% vrouwen in bestuur en raad van commissarissen, projectleider: prof. mr. M.L. Lennarts, p. 449.

2. Eerder onderzoek van de Commissie Corporate Governance heeft laten zien dat zelfregulering niet goed werkt voor regels die aandeelhouders niet belangrijk vinden
3. Er zijn relatief weinig middelen voor de AV om naleving af te dwingen.

Voor wat betreft de beursvennootschappen in de Female Board Index zijn deze argumenten om een tweetal redenen wellicht minder steekhoudend. (1) De meeste beursvennootschappen hebben een grote verscheidenheid aan aandeelhouders waaronder institutionele beleggers (die diversiteit ook sinds geruime tijd als belangrijk onderstrepen) en (2) gezien het aantal benoemingen per jaar in bestuur en toezicht waarover de AV besluit, is het relatief eenvoudig een benoeming tegen te houden als hiermee niet voldaan wordt aan de eis van evenwichtige verdeling. Aan de andere kant kan ook hier gelden dat aandeelhouders het relatief gezien minder belangrijk vinden dan andere onderwerpen en de evenwichtige verdeling daarom niet via de AV willen afdwingen.

Voor wat betreft de rol van accountant die het jaarverslag controleert, geven de onderzoekers van de Evaluatie Wet Bestuur en Toezicht aan dat bij het ontbreken van een uitleg de accountant dit in de accountantsverklaring moet melden – het bestuursverslag voldoet dan immers niet aan de wettelijke eisen – maar dat het niet de taak van de accountant is om de juistheid van de inhoud van de uitleg te controleren.¹⁰

Dit alles betekent dat als een vennootschap bijvoorbeeld als uitleg geeft dat ‘zij heeft gezocht naar geschikte vrouwen, dat er geen gekwalificeerde vrouwen zijn gevonden en dat ze een (vage) belofte doen de volgende keer weer diversiteit mee zullen nemen in de zoektocht’:

1. de accountant aangeeft dat voldaan is aan de wettelijke eis; en
2. de aandeelhouder, bij instemming met een benoeming van een mannelijke bestuurder of commissaris, klaarblijkelijk instemt met deze uitleg en/of het ontbreken van diversiteit in de RvB en/of RvC niet aan de orde heeft gesteld.

De discussie die de vennootschap eventueel met de aandeelhouder heeft gevoerd in de AV, waar over voorgelegde benoemingen wordt gestemd, blijft in het jaarverslag onzichtbaar. En zelfs als hier een kritische discussie over zou zijn gevoerd, kunnen de stemverhoudingen dit niet tot uitdrukking brengen zolang wordt ingestemd met de voorgenomen benoeming. De vereniging van institutionele beleggers in Nederland, Eumedion, heeft recent nog de wens uitgesproken dat 30% van de bestuurders vrouw is. Eumedion zal de vennootschappen die achterblijven bij het wettelijk streefcijfer van ten minste 30% vrouwelijke bestuurders en commissarissen dit jaar aanschrijven om actie te ondernemen om de diversiteit in de bestuurskamers te

¹⁰ Evaluatie Wet Bestuur en Toezicht, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2017/12/15/tkbijlage-evaluatie-wet-bestuur-en-toezicht>, Deelonderzoek III: Streefcijfer 30% vrouwen in bestuur en raad van commissarissen, projectleider: prof. mr. M.L. Lennarts, p. 466.

verbeteren.¹¹ Dit zou dan bijvoorbeeld in het stembeleid tot uitdrukking kunnen komen, maar zelfs dan is het de vraag of het aantal aandelen gehouden door Nederlandse institutionele beleggers voldoende zou zijn om het gebrek aan diversiteit in het aantal vrouwelijke benoemingen te doorbreken.

3. Pas-toe bij Nederlandse beursvennootschappen: de Female Board Index 2018

3.1 Vrouwelijke commissarissen en bestuurders in 2018

De Female Board Index geeft sinds 2008 een overzicht van de verdeling van de zetels over mannen en vrouwen in de RvB en RvC bij alle in Nederland gevestigde en aan de AEX-genoteerde NVs (uitgezonderd lege beurschulzen en beleggingsinstellingen). De Female Board Index 2018 bevat 90 beursvennootschappen, in 2017 waren dit 85 beursvennootschappen. Sindsdien zijn er twee vennootschappen van de beurs vertrokken en zeven zijn er bijgekomen. De Female Board Index beschrijft zowel de verdeling mannen/vrouwen, maar geeft daarnaast inzicht in de karakteristieken van de huidige populatie bestuurders en commissarissen (leeftijd, nationaliteit, benoemingstermijnen), ongeacht geslacht.

Tabel 1 toont de aantallen en percentages vrouwelijk bestuurders en commissarissen in de Female Board Index vanaf 2015. In 2018 bleven de afgeronde percentages vrouwelijke bestuurders en commissarissen gelijk aan 2018: 6% van de bestuurders is vrouw en 25% van de commissarissen is vrouw.

Tabel 1. Vrouwelijke bestuurders en commissarissen Female Board Index 2015-2018

	2015 n=84		2016 n=83		2017 n=85		2018 n=90	
	#	%	#	%	#	%	#	%
totaal RvB en RvC	642		653		669		691	
-van wie vrouw	109	17.0%	117	17.9%	126	18.8%	129	18.7%
totaal RvB	206		212		209		228	
-van wie vrouw	16	7.8%	15	7.1%	13	6.2%	13	5.7%
totaal RvC	436		441		460		463	
-van wie vrouw	93	21.3%	102	23.1%	113	24.6%	111	25.1%

In absolute aantallen bleef het aantal vrouwelijke bestuurders in 2018 (13) ook gelijk aan 2017 omdat er vijf vrouwelijke bestuurders benoemd werden maar ook

¹¹ Eumedion, 'Aandeelhouders steeds kritischer over bestuurdersbeloningen Eumedion publiceert evaluatierapport aandeelhoudersvergaderingen 2018', <https://www.eumedion.nl/nl/public/kennisbank/persberichten/2018-07-persbericht-evaluatie-ava-seizoen-2018.pdf>, p. 2.

vijf zijn afgetreden. In relatieve zin daalde het percentage vrouwelijke bestuurders in 2018 licht – van 6,2% in 2017 naar 5,7% – als gevolg van een toename van beursgenoteerde vennootschappen (+5) en daarmee van het totaal aantal bestuurders (+16). Het percentage vrouwelijke commissarissen blijft afgerond ook gelijk op 25%, maar zit nu net iets hierboven (25,1%) terwijl het in 2017 nog net iets daaronder uitkwam (24,6%).

3.2 Diversiteit bij nieuwe beursfondsen

In de periode 2017-2018 waren er relatief veel beursintroductions in Nederland. Deze zeven nieuwe vennootschappen in de Female Board Index hebben relatief minder vrouwen in de RvB en RvC en halen het gemiddelde omlaag. Tabel 2 toont het verschil tussen de 83 vennootschappen die ook al in de Female Board Index 2017 stonden en de zeven nieuw beursgenoteerde vennootschappen (de IPO's in de periode 2017-2018) opgenomen in de Female Board Index 2018. Bij de zeven nieuw genoteerde vennootschappen waren slechts drie van de 48 bestuurders en commissarissen een vrouw (6,3%). Dit is 19,8% bij de 83 langere beursvennootschappen. De nieuwe beursgenoteerde vennootschappen hebben alle zeven geen vrouw in de RvB. Van de drie vrouwelijke commissarissen zijn er ook nog eens twee bij dezelfde vennootschap (NIBC) benoemd.

Tabel 2. Vrouwelijke bestuurders en commissarissen bij nieuwe beursfondsen in 2018

	2018 geen beurs- introductions n=83		2018 beurs- introduction n=7		2018 alle vennoot- schappen n=90	
	#	%	#	%	#	%
totaal RvB en RvC	643		48		691	
-van wie vrouw	126	19.8%	3	6.3%	129	18.7%
totaal RvB	204		24		228	
-van wie vrouw	13	6.4%	0	0.0%	13	5.7%
totaal RvC	439		24		463	
-van wie vrouw	113	26.0%	3	12.5%	116	25.1%

3.3 Vennootschappen die voldoen aan het streefgetal

Tabel 3 toont het aantal beursvennootschappen dat voldeed aan het streefgetal voor de RvB en RvC in 2016, 2017 en 2018. In 2018 voldeden vijf vennootschappen (2017: 6; 2016: 2) aan het streefcijfer voor beide raden. Wolters Kluwer, DSM en Heineken voldeden hier ook in 2017 al aan. Intertrust en Ordina voldoen dit jaar voor het eerst. BAM, PostNL en AkzoNobel voldeden in 2017 nog wel aan het streefgetal voor beide raden, maar in 2018 haalden zij niet meer dit streefgetal voor

beide raden. BAM en AkzoNobel voldoen niet meer aan het streefgetal voor de RvB vanwege het aftreden van een vrouwelijke bestuurder die vervangen werd door een man. De RvC van PostNL komt met 28,6% dichtbij het streefgetal maar voldoet daar niet langer aan, doordat de RvC in 2018 groter is dan in 2017. In totaal voldoen negen vennootschappen aan het streefgetal 30% voor de RvB, wat ook weer gelijk is aan 2017. 30 vennootschappen voldoen aan het streefgetal van 30% voor de RvC. Daarmee is het aantal vennootschappen dat daaraan voldoet gelijk gebleven aan 2017.

Tabel 3. Aantal vennootschappen dat streefgetal haalt

	2016	2017	2018
totaal vennootschappen	83	85	90
- meer dan 30% in RvB	2	9	9
- meer dan 30% in RvC	24	30	30
- meer dan 30% in RvB en RvC	2	6	5

3.4 *Nieuwe bestuurders en commissarissen bij vennootschappen zonder vrouw*

In Tabel 4 zijn de 90 vennootschappen en hun benoemingen verdeeld in drie groepen: (1) vennootschappen zonder vrouwen in de RvB of RvC; (2) vennootschappen met vrouwen in de RvB of RvC, maar die niet voldoen aan het 30%-streefgetal; en (3) vennootschappen met meer dan 30% vrouwen in de RvB of RvC.

Van alle 90 vennootschappen hebben nog steeds 77 vennootschappen geen vrouwelijke bestuurder en 22 vennootschappen geen vrouwelijke commissaris. In 2017-2018 werden 44 uitvoerende bestuurders benoemd, waarvan er vijf vrouw zijn. Hierbij zitten drie vrouwelijke bestuurders die benoemd zijn bij een van de negen vennootschappen die voldoen aan het streefcijfer van 30% voor de RvB. 30 mannelijke bestuurders werden benoemd bij de 77 vennootschappen zonder vrouwelijke bestuurders, waardoor zij hun status van vennootschap zonder vrouwelijke bestuurders continueerden. Ten minste kan geconcludeerd worden dat ze voldoende mogelijkheden hadden om vrouwen te benoemen in hun RvB, maar hier geen gebruik van hebben gemaakt.

In de periode 2017-2018 werden 68 commissarissen nieuw benoemd, waarvan negentien vrouwen. Twaalf van de nieuw benoemde vrouwelijke commissarissen werden benoemd bij één van de 30 vennootschappen die voldoen aan de doelstelling van 30% vrouwen in de RvC. De andere zeven nieuwe vrouwelijke commissarissen zijn benoemd bij de 38 vennootschappen die wel één of meer vrouwelijke commissarissen hebben maar (nog) niet voldoen aan het 30%-streefcijfer. Deze vennootschappen hebben ook 27 mannelijke commissarissen benoemd. Bij de 22 vennootschappen zonder vrouwelijke commissarissen werden

in totaal 13 mannelijke commissarissen benoemd en geen vrouw. Ook zij hadden dus wel de mogelijkheid om diversiteit toe te voegen aan hun RvC.

Tabel 4. Nieuwe bestuurders en commissarissen bij vennootschappen met en zonder vrouwen in de RvB en RvC

Nieuwe bestuurders	# Vennootschappen	Nieuwe bestuurders	Waarvan vrouw
Vennootschappen zonder vrouwelijke bestuurders	77	30	0
Vennootschappen <30% vrouwelijke bestuurders	4	8	2
Vennootschappen >30% vrouwelijke bestuurders	9	6	3
Alle vennootschappen	90	44	5
Nieuwe commissarissen	# Vennootschappen	Nieuwe commissarissen	Waarvan vrouw
Vennootschappen zonder vrouwelijke commissarissen	22	13	0
Vennootschappen <30% vrouwelijke commissarissen	38	27	7
Vennootschappen >30% vrouwelijke commissarissen	30	28	12
Alle vennootschappen	90	68	19

4. De uitleg in de jaarverslagen

In deze paragraaf worden de verschillende vormen van uitleg over de reden dat het streefgetal niet gehaald wordt en de maatregelen die de vennootschappen nemen, geïllustreerd met voorbeelden en citaten. Deze voorbeelden zijn uit hun context gehaald en staan veelal in een veel omvangrijker verhaal waarin de vennootschap het belang van diversiteit in de gehele vennootschap benadrukt en vaak ook concrete stappen daarin neemt (bijvoorbeeld in de lagen onder de RvB). Dit onderzoek richt zich echter alleen op uitleg specifiek gericht op de RvB en RvC, zoals bedoeld in de wet.

4.1 Vennootschappen met diversiteit over RvB en RvC in jaarverslag

De jaarverslagen van alle beursvennootschappen in de Female Board Index zijn onderzocht met de zoektermen: gender, female, women, diversity, composition (de meeste verslagen zijn in het Engels), of op vrouw, diversiteit, samenstelling. Deze

zoektermen leverden voldoende resultaat op over zowel over diversiteit in de RvB en RvC als over het algemene diversiteitsbeleid.

Vrijwel alle vennootschappen benoemen het belang van diversiteit in het jaarverslag en/of refereren aan het wettelijk streefcijfer. Meestal wordt daarbij ook verwezen naar algemene plannen om de diversiteit in de RvB en RvC te vergroten. Ook worden argumenten gegeven die ertoe hebben geleid dat de doelstellingen nog niet gehaald zijn. Vanwege de subjectiviteit in de teksten is het lastig om uit de uitgebreide teksten te destilleren of de uitleg voldoet aan de vormvereisten. Objectief lijkt een overgrote meerderheid daarmee te voldoen aan de uitleg in het bestuursverslag. Alleen HunterDouglas lijkt in het geheel niet te verwijzen naar diversiteit of de man/vrouw-verhouding, terwijl zij wel onder het toepassingsbereik van art. 2:166 BW valt en dus een uitleg moet geven in het bestuursverslag.

De goede bedoelingen en het belang van diversiteit zijn overduidelijk, maar de beschreven doelen zijn onvoldoende concreet en de redenen waarom deze doelen niet worden gehaald zijn vaag, algemeen van aard en vrijwel niet te toetsen voor een specifieke vennootschap. Slechts een paar vennootschappen noemt een concrete deadline of verwijst naar een concrete benoeming (met naam en toenaam), maar wederom vaak met vage en niet-toetsbare redenen ('we kozen de beste kandidaat') waarom dit weer geen vrouw werd. Mede gezien de vertrouwelijke en privacy gevoelige informatie is dit heel begrijpelijk, maar daarmee ook weinig informatief.

4.2 *Best practices*

Uit de jaarverslagen haal ik een paar best practices voor wat betreft de uitleg. Deze best practices betreffen niet het wel of niet halen van het streefgetal, maar zien op een uitleg die concreet, specifiek en/of eerlijk is. KPN en Wereldhave verwijzen naar concreet jaartal (respectievelijk 2022 en 2019) waarin het streefgetal uiterlijk gehaald zal worden. Wessanen geeft zelfs voor zowel RvB als RvC een concreet streefgetal dat hoger is dan het wettelijke vereiste (voor beide organen 50%) en geeft ook een deadline voor het behalen van het streefgetal (2022). Corbion definieert een eigen specifiek en flexibel streefgetal, afhankelijk van de omvang van de RvB/RvC. Deze meer flexibele aanpak zou ook in de wet opgenomen kunnen worden, en wordt in Noorwegen ook op deze manier gehanteerd, aangezien het nu eenmaal niet mogelijk is om 1,5 vrouw te benoemen. NN, Randstad en Fugro halen het streefgetal niet maar praten daar niet omheen en verwijzen concreet, met naam en toenaam, naar een mannelijke (her-)benoeming. Ordina noemt diversiteit specifiek als één van de argumenten om een vrouwelijke commissaris te herbenoemen. De meeste vennootschappen vermijden het specifiek benoemen van dit argument, wellicht om daarmee de kwalificatie van 'excuustruus' te voorkomen? Fugro geeft specifieke redenen waarom de keuze uiteindelijk niet is gevallen op de vrouwelijke RvB-kandidaten.

Heineken heeft een lijst met vrouwelijke kandidaten voor het geval een vacature ontstaat. Sligro geeft expliciet aan dat het voor de opvolging van rechtvaardigbaarden de voorkeur geeft aan benoemingen vanuit de organisatie. BinckBank heeft 60% vrouwen in RvC en haar uitleg richt zich dus ook op de 40% mannen in haar RvC, zoals de wet dit ook voorschrijft. ICT Group noemt expliciet dat zij 30% vrouwen in de RvB niet zal halen omdat de RvB uit twee leden bestaat en vanwege de sector waarin de vennootschap opereert. NIBC vraagt executive search-bedrijven om minimaal 50% vrouwen op hun shortlists.

4.3 *Onvoldoende uitleg, aantoonbaar niet juist of belofte niet nagekomen*

Een aantal vennootschappen verstrekt aantoonbaar onjuiste of onvoldoende informatie. HunterDouglas (0% RvB/0% RvC) is de enige vennootschap die niets heeft opgenomen over het niet halen van het streefgetal, ondanks dat zij in oktober 2017 wel een nieuwe mannelijke commissaris benoemden. De accountant (EY) maakt van het ontbreken van een toelichting ook geen melding in de accountantsverklaring. Ease2pay (0% RvB/33% RvC) geeft ook geen uitleg, maar is daar ook formeel nog niet aan gehouden als niet-grote NV. Aan de andere kant vallen zij wel onder de Corporate Governance Code die ook eisen aan diversiteit en het verslag stelt.

Een aantal vennootschappen (Alfen, Ajax, Alumexx, DGB, TKH, TomTom) verwijst in het jaarverslag van 2017 dat ze streeft naar een evenwichtige samenstelling en dat dit zal worden meegenomen bij volgende benoemingen. Desondanks benoemden deze vennootschappen vervolgens op de eerstvolgende mogelijkheid in 2018 weer (enkel) mannelijke bestuurders en/of commissarissen.

Alfen stelt bijvoorbeeld in haar jaarverslag over 2017 (p. 27): “When nominating and selecting any new candidates for the Board of Directors in the future, the requirements of Dutch law will continue to be taken into account.” In maart 2018 benoemde Alfen vervolgens drie nieuwe mannelijke commissarissen.

De DGB Group verwijst in haar jaarverslag over 2017 (p. 36) naar het feit dat “zij (nog) niet kan worden gekenmerkt als een grote vennootschap maar dat binnen de DGB Group gestreefd wordt naar een samenstelling van de RvB en RvC overeenkomstig de voor de vennootschap relevante aspecten van diversiteit, daaronder begrepen leeftijd, geslacht, expertise en achtergrond inzake opleiding en beroepservaring. Daarnaast spant het bestuur zich bij de invulling van vacatures in te voldoen aan het wettelijk bepaalde streefcijfer met betrekking tot geslacht. De kwalificaties van een kandidaat dienen evenwel te prevaleren boven het tot stand brengen van diversiteit.” In januari 2018 werden vervolgens drie nieuwe mannelijke bestuurders benoemd.

TKH geeft in haar jaarverslag over 2017 (p. 79) aan dat diversiteit van belang is bij nieuwe vacatures maar dat kwaliteit, expertise en ervaring doorslaggevend zijn: “in

the case of upcoming vacancies, the gender target percentage will be one of the points of attention in which it is of decisive importance to fill vacancies that the quality, expertise and experience of the candidate are in line with the profile of the position.” Maar TKH benoemde daarna in 2018 een mannelijke bestuurder, dit betrof een interne benoeming.

TomTom beschrijft in haar jaarverslag over 2017 (p. 52) dat in de selectie- en benoemingsprocedure een gelijk aantal mannen en vrouwen werd bereikt, maar legt vervolgens niet concreet uit waarom dan toch weer voor een man werd gekozen. De vage term “candidate best qualified” werd hiervoor gebruikt: “In the selection and appointment procedure to select new Supervisory Board members for appointment in 2017, an equal number of men and women was reached. The Supervisory Board selected the candidate best qualified for the role.”

Ondanks het feit Novisource geen vrouwen in de RvB en/of RvC heeft, stelt deze vennootschap in haar jaarverslag over 2017 wel een evenwichtige samenstelling te hebben (p. 14). “De samenstelling van de Raad van Commissarissen voldoet ook na het vertrek van Eddy Vermeire aan de richtlijnen van de Corporate Governance Code. De samenstelling is evenwichtig.” Hierbij had de accountant (in dit geval Baker Tilly Berk) op zijn minst een vraag moeten stellen.

Voor BAM is de informatie in het jaarverslag achterhaald. Deze vennootschap voldeed aan het streefcijfer eind 2017, maar niet meer in 2018 na het vertrek van de vrouwelijke bestuurder die vervangen is door een man. “As before, it includes a minimum 30 per cent target for female and male board members. This gender target applies mutatis mutandis for the Executive Board. We are of the opinion that our present composition is in line with the profile for our board. We meet the specific target regarding gender diversity.” (p. 120).

4.4 *Geen doelstelling, beleid of tevreden met ontbreken vrouwen*

Een enkele vennootschap geeft aan het streefcijfer in overweging (“into consideration”) te willen nemen, maar committeert zich niet aan een doelstelling. Zo schrijft Adyen (p. 11, 0% vrouw), dat “Dutch legislation requires entities to pursue that at least one third of the Supervisory Board and Management Board consist of female members, and we are aware of the fact that Adyen’s current Supervisory Board and Management Board are composed differently. In the case of a vacancy we will take this requirement into consideration.” Ook AND (p. 13, 17) verwijst naar de wet, maar geeft tegelijkertijd aan dat ze nog geen diversiteitsbeleid hebben opgesteld “For future vacancies AND will consider the distribution of seats between men and women as recommended by the Management & Supervision Act (Wet Bestuur & Toezicht). (...) AND feels that gender is only one part of diversity and future employees of AND will continue to be selected on the basis of specific experience, backgrounds, skills, knowledge and insights. AND has not set up a diversity policy yet.”

Een aantal vennootschappen is tevreden met de huidige samenstelling van geen vrouwen in de RvB en/of RvC: Eurocommercial Properties heeft geen vrouwen in de RvB of RvC, maar schrijft dat ze wel voldoen aan hun eigen statutaire eisen (p.55). Acomo (0% RvB/25% RvC) stelt dat het niet lukt om voor een RvC bestaande uit vier leden een specifiek doel te stellen en benadrukt daarbij de samenhang met andere eisen in de profielschets (p. 43). Ondanks de afwezigheid van vrouwen vindt Pharming (0% RvB/RvC) de samenstelling van de RvB en RvC passend, waarbij ze verwijzen naar ervaring en competenties. Gemalto heeft geen vrouwen in de RvB maar schrijft desondanks (p. 51) dat er geen substantiële afwijking is van het wettelijk streefgetal en dat er daardoor ook geen concrete actie noodzakelijk is.

4.5 *We kiezen “de beste kandidaat”, andere competenties gaan voor*

Sommige vennootschappen zijn erg kort door de bocht waarbij met name de uitvlucht in de beste kandidaat wordt gezocht. Zo schrijft Brunel (p. 17) dat “female candidates were also sought for this position in the selection process. In the end, the best candidate for the job was chosen. The Supervisory Board is pleased with the appointment of Mr J.T. Andring”. Nedap schrijft (p. 25): “We also strive for a balanced allocation of seats in terms of diversity when it comes to the composition of the Board of Directors and the Supervisory Board. That said, compliance with our high quality standards always comes first.”

Het meest gebruikte argument – hieronder slechts een selectie – is het argument dat andere competenties altijd voorgaan en dat niet getoond wordt aan de selectiecriteria. Soms worden deze selectiecriteria toegelicht, maar nooit wordt hierin een prioriteitenlijstje gemaakt. Besi (p. 71): “Gender is, however, only one factor of diversity. The qualifications of a particular person and the requirements for the position shall always prevail over all other factors and considerations when filling a vacancy.” Esperite (p. 43): “There are currently no women on the Board of Directors. The Company consequently does not officially fulfil the requirement for a balanced distribution of seats (30% male/ female). Selection of members of the Board of Directors will continue to be based on broad experience, background, skills, knowledge and insights, with due regard for the importance of a balanced composition.” TieKinetix (p. 63): “However, as gender is only part of diversity, the Boards will continue to select their members on the basis of their background, knowledge and experience”. Roodmicrotec (p. 5): “We strive for a mixed composition in terms of sex and age. However, our first selection criterion is suitable qualifications, before issues like sex and age are considered”.

4.6 *De sector, de omvang van de raad en ontbreken kandidaten als excuus*

Naast andere competenties wordt veelal de sector aangewezen als oorzaak voor de afwezigheid van vrouwen. Dit geldt met name voor de sectoren Techniek, Auto-

motive en Financiële dienstverlening. Bij de laatste wordt ook verwezen naar de toetsingen voor geschiktheid in die sector.¹²

Overigens zijn hierbij ook een aantal best practices (o.a. ASML en Vopak) in de technische sector te noemen als het gaat om het aanpakken van dit probleem in de hele pijplijn. ASML (p. 76): “We have the ambition to meet the statutory requirements for ensuring a balanced gender representation. In order to increase gender diversity in the BoM, we aim to increase the number of women throughout ASML. We have a specific program in place to improve gender diversity, aimed at getting women more interested in science, engineering and technology.”

ABN AMRO verwijst naar de geschiktheidstoets door DNB en AFM (p. 21): “ABN AMRO Group will give due consideration to any applicable gender requirements in its search for suitable new members to fill vacancies and who meet the fit and proper requirements set in the Dutch Financial Markets Supervision Act.”

Vijf vennootschappen geven aan dat hun RvB of RvC van een te kleine omvang is om naar een evenwichtige verdeling te kunnen streven. Soms komt dat omdat er maar één lid is (Alumexx, Besi), in andere gevallen verwijzen vennootschappen naar een kleine RvB (2 leden bij ICT, Akzo en VastNed). Er zijn meer vennootschappen met een RvB die bestaat uit twee leden. Een aantal daarvan verwijst daarom veelal ook naar de percentages in het executive team, dat onder het bestuur fungeert (Unilever, Van Lanschot), maar stellen niet expliciet dat het daardoor niet lukt om een evenwichtige RvB samen te stellen. Aan het einde van paragraaf 4.4 is al verwezen naar de uitleg van Acomo, dat het tot stand brengen van een evenwichtige verdeling bij vier leden al lastig vond.

Er zijn vennootschappen die als argument geven dat er onvoldoende geschikte en gekwalificeerde vrouwen zijn, soms impliciet en meer algemeen (Ahold, Philips, Signify), maar soms ook heel expliciet verwijzend naar eerdere vacatures (Aalberts, Accell). Bijvoorbeeld Philips (p. 75): “We note that there may be various pragmatic reasons – such as other relevant selection criteria and the availability of suitable candidates – that could play a role in the achievement of our diversity targets.” Aalberts (p. 53): “For the Management Board position, we looked for possible strong female candidates. However, no available female candidates of equal suitability were found. En Accell (p. 88): “Although the Supervisory Board strives for a balanced distribution of seats between men and women on the Board of Directors and the Supervisory Board, it has proven difficult to find suitable female candidates for open vacancies.”

Maar weinig vennootschappen zijn expliciet over het (her-)benoemen van een mannelijke bestuurder en de reden dat het (specifiek in deze situatie) geen vrouw is geworden. Een aantal vennootschappen doet dit wel. NN licht bijvoorbeeld

¹² Zie hierover de bijdrage van Palm-Steyerberg in deze bundel.

uitgebreid de herbenoeming van Lard Friese toe en Fugro geeft bijvoorbeeld aan dat de geïdentificeerde potentiële vrouwelijke kandidaten geen interesse hadden en/of dat zij zich zelfs als kandidaat terugtrokken.

4.7 Formulering eigen (hoger of lager) streefgetal of geen streefgetal

Niet iedere vennootschap legt zich neer bij het streefgetal uit de Wet bestuur en Toezicht. Een paar vennootschappen verwijzen naar een eigen, ander, streefgetal, soms hoger (Wessanen), soms lager, maar ook komt geen streefgetal voor (IMCD, Sif). Corbion heeft een doelstelling die afhangt van de omvang van de board: één vrouw bij vijf leden, twee bij zes leden.

IMCD (p. 61) geeft aan geen streefgetal te hebben: “Although the Company pays close consideration to gender diversity in the profiles of new Management Board and Supervisory Board members in accordance with article 2:166 section 2 of the Dutch Civil Code, IMCD does not strictly follow the recommendation for an explicit target on gender diversity and has not established concrete targets in this respect.” Sif (p. 31) stelt geen diversiteitsbeleid te hebben. “Sif does not have an explicit diversity policy for permanent staff and hires on a bestcandidate-for-the-job-basis.”

Wessanen heeft een hoger eigen streefgetal (p. 69) “It is the aim of the Supervisory Board and Executive board to have a representation of 50% male and 50% female members in the Supervisory Board, the Executive Board and Wessanen’s other executive positions by 2022.” Van Lanschot (p. 77) stelt dat het eigen streefgetal gehaald is door twee vrouwen in de Executive Board (30%) te hebben. De Executive Board van Van Lanschot is echter niet het statutaire bestuur, waar geen vrouwen in zitten (0%), en Van Lanschot voldoet dus eigenlijk niet aan het wettelijke streefgetal. Ook Brill (p. 12) hanteert deze uitleg door aan te geven dat 33% van het executive committee vrouw is, maar feitelijk is 0% van de RvB vrouw.

Twee vennootschappen (BinckBank en KasBank) verwijzen naar het halen van het streefgetal, maar omdat er meer vrouwen dan mannen in de RvC zitten, lijkt dit de omgekeerde situatie dan in de andere vormen van uitleg hier beschreven. BinckBank (p. 38): “The supervisory board is currently made up of three women and two men, meaning 60% women and thus meeting the aforesaid target figure for 2017.” KasBank (p. 93, 60% vrouw in RvC): “Our goal is to find the best fit – in combination with qualifying candidate availability – that results in a Supervisory Board in which at least two members are female. This objective has been achieved.”

4.8 Toekomstige benoemingen

Haalbaarheid doelstelling

Een aantal vennootschappen verwijst naar de haalbaarheid van de doelstelling op een bepaalde termijn, met of zonder concrete datum. VolkerWessels heeft geen vrouwen in de RvB en RvC, maar is in ieder geval transparant door te stellen dat dit

ook niet op korte termijn gehaald zal worden en geeft een doel wanneer het wel gehaald kan worden (2022). Ook andere vennootschappen benoemen expliciet een jaartal (KPN: 2022, Wessanen: 2022, Wereldhave: 2019) of zijn iets minder concreet, zoals AMG (“as soon as reasonably possible”; p. 32) en GrandVision, die evenwichtigheid op langetermijn voor de RvB en op de korte termijn voor de RvC wil realiseren: “In the long term, the Supervisory Board’s aim is to ensure that its composition and that of the Management Board represents a fair and balanced representation” (p. 41); “the short term goal is to find a female Supervisory Board member” (p. 77).

Heineken bereidt zich voor op toekomstige benoemingen door een lijst bij te houden met potentiële kandidaten (p. 43) “The Supervisory Board will also take the balanced composition requirements into account when nominating and selecting new candidates for the Supervisory Board and has established a list of potential female candidates who will be considered should a vacancy in the Supervisory Board arise”.

Nadruk op diversiteit bij nieuwe benoemingen

Een aantal vennootschappen (Boskalis, Takeway, ASMI) legt de nadruk op diversiteit bij toekomstige benoemingen. Boskalis (p. 63) “In 2017 no new appointments were made for the Board of Management. When drafting the profile for new members of the Board of Management emphasis will be placed on diversity in view of the objective of achieving a balanced representation on the Board of Management.” Takeaway, (p. 67): “The Supervisory Board will have due regard for diversity with respect to any new nominations.” ASMI (p. 92) “In 2017, the composition of the Management Board remained unchanged. In case of open positions in the Supervisory Board or Management Board, the Supervisory Board prepares a profile based on the required educational and professional background and in the search will actively seek for candidates that support the realization of diversity on the earlier mentioned criteria.”

Rol executive search bureaus

Zes vennootschappen (Aegon, OCI, Sligro, Brunel, Nedap, NIBC) verwijzen in hun uitleg over hoe zij in de toekomst de evenwichtige verdeling willen gaan halen expliciet naar de executive search bureaus. Nedap vraagt daarbij om een groot aantal namen op de longlist, NIBC is nog veel explicieter door 50% vrouwen op de shortlist te eisen. Nedap (p. 13): “We recruited the help of an executive search firm to conduct the actual search, whereby we stipulated that we wanted to see a large number of competent women on the longlist, partly because of the target male-female ratio for the Supervisory Board: at least 30% female and at least 30% male.” NIBC, (p. 85): “In case of a vacancy in the Managing Board, the regular policy is applied and the Executive Search team is asked to provide a shortlist with at least 50% female candidates, although final selection is ultimately based on the suitability for the position.”

5. Afsluiting

Uit de Female Board Index 2018 bleek dat in 2018 slechts vijf vennootschappen van de 90 beursvennootschappen voldoen aan het streefgetal van 30% vrouwen in zowel de RvB als de RvC. Als we enkel kijken naar de RvC dan voldoen 30 vennootschappen aan het streefgetal. Nog steeds hebben 77 vennootschappen geen vrouw in de RvB en 22 vennootschappen geen vrouw in de RvC. Deze vennootschappen benoemden gedurende de periode 2017-2018 wel gezamenlijk 30 (mannelijke) bestuurders en 13 (mannelijke) commissarissen. Zij hadden dus voldoende mogelijkheden de diversiteit in de raden te verhogen.

Het onderzoek laat tevens zien dat alhoewel diversiteit een belangrijk thema is in de jaarverslagen, de vennootschappen nog onvoldoende uitleg geven waarom het niet lukt het streefgetal te halen en wat ze er aan willen doen om het wel te halen. De uitleg is vaak vaag, weinig concreet en niet-toetsbaar, en in een paar gevallen zelfs onjuist. De beschreven best practices betreffen niet het wel of niet halen van het streefgetal, maar zijn de verschillende vormen van een uitleg die concreet, specifiek of eerlijk is. Vennootschappen die bijvoorbeeld een jaartal benoemen waarop zij zelf het streefgetal willen halen, of waarom er toch (specifiek) weer een man de voorkeur heeft gekregen, geven een concretere uitleg dan vennootschappen die enigszins vaag aangeven dat ze 'geen vrouw konden vinden' of dat 'kwaliteit altijd voorrang krijgt boven diversiteit'. Zelfs vennootschappen die aan zouden geven niet aan het streefgetal te willen voldoen, zijn eerlijker dan vennootschappen die zich verstoppen achter nietszeggende excuses. Het is dan aan de aandeelhouder en de werknemers om een vennootschap hierop aan te spreken.