

Monitoringcommissie Corporate Governance Code
T.a.v. Prof. dr. J.A. van Manen
secretariaat@mccg.nl

Den Haag, 27 september 2016

Onderwerp: Reactie consultatie Code voor one tier boards

Geachte heer Van Manen,

Om de doorstroom van het aantal vrouwelijke commissarissen en bestuurders te versnellen, lanceerden VNO-NCW en Stichting Talent naar de Top eind februari 2016 Stichting Topvrouwen. Stichting Topvrouwen wil alle belanghebbenden – mannen én vrouwen, bedrijven, (non-profit en semioverheid)organisaties en executive search bureaus – betrekken bij het debat over man/vrouw-diversiteit en bij de versnelling van diversiteit, waardoor Nederlandse boardrooms in hoog tempo een evenwichtigere man/vrouw-verdeling krijgen.

Een vrouwenquotum is wat ons betreft een uiterst middel: allereerst zetten wij ons in om het grote potentieel van *board ready*-vrouwen zichtbaar te maken (ongetwijfeld kent u onze database op topvrouwen.nl, die als doel heeft deze vrouwen zichtbaar te maken), beslechten we barrières en verbinden we talentvolle vrouwen met bestuurders en (non)executive searchers.

Eerder grepen wij als bestuur de gelegenheid aan te reageren op de herziening van de Corporate Governance Code. In ons eerste schrijven van april van dit jaar hebben wij uitgebreid onze standpunten over genderdiversiteit toegelicht, met daarbij een aantal ingangen om man/vrouw-diversiteit in de code scherper voor het voetlicht te brengen. Deze standpunten blijven ongewijzigd. Graag willen wij in deze brief nog apart ingaan op het door u gepubliceerde consultatiedocument voor de toepassing van de herziene Corporate Governance Code door vennootschappen met een one tier board.

Zoals u bekend is, zijn de ontwikkelingen rondom de doorstroom van vrouwen naar de top niet positief. Uit de onlangs gepubliceerde Female Board Index, een jaarlijks onderzoek naar vrouwen in de raden van bestuur en raden van commissarissen van bedrijven die op de Amsterdamse beurs zijn genoteerd, blijkt dat van de 212 bestuurders bij 83 Nederlandse beursgenoteerde bedrijven er slechts 15 vrouw zijn (7,1 procent). Dat is een daling ten opzichte van vorig jaar, toen er nog 17 vrouwelijke bestuurders waren bij 84 beursgenoteerde ondernemingen. Veelzeggender dan bovenstaand percentage is misschien nog wel dat bij de 26 bestuursbenoemingen geen enkele vrouw zit.

Wél zijn er dit jaar meer vrouwelijke commissarissen, zo blijkt uit hetzelfde onderzoek: 23,1 procent van de 441 commissarissen is vrouw (vorig jaar was dat nog 21,3 procent). Uiteraard is dat een goede ontwikkeling, maar wij willen benadrukken dat deze toename van vrouwen in toezichthoudende functies niet ten koste mag gaan van de doorstroom van vrouwen naar bestuursfuncties.

Ons werk eindigt niet bij een groot aantal vrouwen in het commissariaat. Wij maken ons nadrukkelijk hard voor vrouwen in de *driver's seat*: vrouwelijke ceo's.

Onze zorg is dat de toename van vrouwen binnen het commissariaat zorgt voor een vertekend beeld: concerns met een one tier board met daarin vrouwelijke commissarissen zouden het wettelijke streefcijfer van 30 procent vrouwen kunnen bereiken, *zonder* dat er sprake is van doorstroming van vrouwen naar bestuursfuncties. Wij achten het daarom wenselijk dat de ratio's zowel op executive als non-executive niveau berekend worden, en niet enkel op boardniveau.

Wij juichen uw aandacht voor diversiteit en inclusie binnen de Code toe, maar zijn van mening dat genderdiversiteit in het bijzonder meer aandacht verdient. Juist vanwege de heersende bestuurscultuur, die het noodzakelijk maakt het patroon van gewoontegetrouwe 'mannelijke' benoeringen te doorbreken, zijn wij ervan overtuigd dat u er goed aan doet genderdiversiteit expliciet te benoemen om zo het belang en de urgentie ervan te benadrukken. Met het oog op innovatief vermogen en disruptie binnen bepaalde sectoren, de volatiele economie, evenwichtige besluitvorming en zo breed mogelijk afgestelde maatschappelijke antennes, hoort genderdiversiteit in bedrijven en organisaties bovenaan de boardroomagenda. Uiteraard staat ook voor Stichting Topvrouwen de kwaliteit daarbij voorop – gezien de kennis en kunde van de vrouwen binnen onze database zien wij hier louter kansen. Gegeven de treurige stand van zaken op het gebied van diversiteit lijkt dit ons hét moment om bedrijven te vragen serieus werk te maken van man/vrouw-diversiteit.

Uiteraard zijn wij op elk moment bereid verder met u te spreken over hoe de Corporate Governance Code kan bijdragen aan man/vrouw-diversiteit aan de top. Wij hebben alle vertrouwen in uw aandacht voor dit urgente onderwerp en zien de definitieve Code met belangstelling tegemoet.

Hoogachtend,



Marry de Gaay Fortman
Voorzitter Stichting Topvrouwen,
mede namens kwartiermakers voor het OC&W programma 'Vrouwen naar de top', Annemarie Jorritsma en Leo Houwen en Talent naar de Top (per 1/9 opgegaan in D&I Company).