

Betreft: Opmerkingen m.b.t. de aandacht voor diversiteit in de herziene Corporate Governance Code

Van: Commissie Monitoring Talent naar de Top <http://commissiemonitoring.nl/>

Datum: 4 april 2016

Bij de herziening van de Code zegt de Commissie ontwikkelingen rondom actuele corporate governance vraagstukken een plaats te hebben willen geven in de principes en best practices van de Code. De Commissie benoemt daartoe zeven belangrijke thema's. Om het belang van deze thema's te benadrukken heeft de Commissie ervoor gekozen om de functionele indeling van de Code te 'kantelen' naar een thematische indeling. Diversiteit en inclusie wordt daarbij niet als thema benoemd maar als één van de accenten binnen het (derde) thema 'nieuwe accenten in effectief bestuur en toezicht'. Het is jammer dat de Commissie niet meer belang toekent aan het thema diversiteit en inclusie. *NB: De Commissie benoemt wel 'cultuur' als één van de zeven thema's, zonder hierbij overigens een richting of intentie aan te geven (vergelijk: lange termijn waardecreatie, risicobeheersing).*

De tekst over het accent Diversiteit binnen het thema 'nieuwe accenten in effectief bestuur en toezicht', start met het aangeven van het belang van diversiteit. Het verdient aanbeveling dit aan te vullen met de bijdrage die (m/v-) diversiteit heeft bij het bereiken van betere (bedrijfs-)resultaten, waarbij verwezen zou kunnen worden naar onderzoeken die dit aantonen, ook in internationaal perspectief. Voorts zou in de passage die aandacht vraagt voor het belang van continuïteit en het lange termijn perspectief van de onderneming, aangehaald kunnen worden dat diversiteit daar een cruciaal element bij is.

Interessant is dat voor wat betreft doelstellingen m/v-diversiteit de vergelijking gemaakt wordt met andere landen (Duitsland en Frankrijk). Een voortrekkersrol zou Nederland niet misstaan. Daar hoort een expliciete (kwantitatieve) doelstelling in de Corporate Governance Code bij. De Commissie heeft echter besloten geen streefcijfer op te nemen in de Code en daarmee wijkt de Code af van de codes van de ons omringende landen¹. De voorliggende tekst 'verschuilt' zich achter het bestaan van een wettelijk streefcijfer en vraagt derhalve om toelichting. Van de Commissie wordt meer ambitie gevraagd.

De Code benoemt diversiteit liever in brede betekenis ("zoals nationaliteit, leeftijd, geslacht en achtergrond inzake opleiding en beroepservaring"). De stand van zaken m.b.t. m/v-diversiteit in het bestuur en toezicht, in combinatie met het bestaande wettelijk streefcijfer vraagt om meer en concrete aandacht voor m/v-diversiteit.

Hoewel aan diversiteit als 'accent' aandacht wordt besteed, gaat in de passages omtrent intern en extern toezicht de aandacht uitsluitend uit naar financiële aspecten en blijft aandacht voor diversiteit achterwege. Gepleit wordt voor een integrale benadering van diversiteit, in plaats van een facetbenadering.

In het hoofdstuk over benoeming, opvolging en evaluatie wordt 'diversiteit' wel genoemd in de eerste paragraaf van de toelichting maar ontbreekt in het voorgestelde tekstblok (blauw-omkaderd).

¹ Wij verwijzen naar de voorbeelden van Frankrijk: "With regard to the representation of men and women, the objective is that each Board shall reach and maintain a percentage of at least 20% of women within a period of three years and at least 40% of women within a period of six years (...)" en Duitsland, zie: <http://www.dcgk.de/en/code/current-version/supervisory-board.html>