

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

Den Haag, 5 april 2016

Onderwerp: reactie herziening Corporate Governance Code

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 semi-overheid)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.

Nu de Stichting Topvrouwen operationeel is, willen wij als bestuur de gelegenheid te reageren op de herziening van de Corporate Governance Code niet aan ons voorbij laten gaan. Daarom lichten wij graag, op de valreep van deze consultatieperiode, ons standpunt over genderdiversiteit nader toe. Allereerst willen wij u bedanken voor deze mogelijkheid en ons vertrouwen uitspreken in de Code als leidraad voor *good governance*. Op concrete punten zien wij echter nog voldoende ingangen man/vrouw-diversiteit in de Code voor het voetlicht te brengen.

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’ benoemingen 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 boardroom agenda.

Uw voorstel om te komen tot maximaal één herbenoemingstermijn geniet uitdrukkelijk onze steun, aangezien deze wijziging in de Code bijdraagt aan het doorbreken van de traditionele coöptatie. Vaker zoeken naar kandidaten betekent een kans voor versnelde opname van vrouwen binnen RvB's en RvC's. 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 – hiermee bedoelen wij de trage doorstroming plus het feit dat in het overgrote deel van de Raden van Bestuur en Raden van Commissarissen momenteel *geen enkele* vrouw zitting heeft (respectievelijk 76,1% en 63,3%, zoals blijkt uit cijfers van de Commissie Monitoring Talent naar de Top) – lijkt dit ons hét moment om bedrijven te vragen serieus werk te maken van man/vrouw-diversiteit. De Wet bestuur en toezicht wordt immers verlengd, maar een volgend evaluatiemoment van vrouwenparticipatie aan de top is door de minister nadrukkelijk naar voren gehaald: er is dus volop werk aan de winkel bij de bedrijven die onder deze wet vallen.

Minister Bussemaker doet in een eerdere brief (16 november 2015) een oproep aan uw Commissie tot meer en concrete aandacht voor de man/vrouw-verhouding bij de herziening van de Code. Ook de EU-richtlijn 2014/95/EU, betreffende de bekendmaking van niet-financiële informatie, spreekt over diversiteitsbeleid met betrekking tot onder meer geslacht, leeftijd en achtergrond. Het lijkt ons waardevol – gezien het specifieke belang van versnelling van genderdiversiteit in de ogen van de wetgever en maatschappij – om vanuit het initiatief Topvrouwen met uw Commissie guidance te ontwikkelen op dit punt. Deze guidance kan als richtsnoer dienen voor de bedrijven die werken met de Code en hun stakeholders en daarmee integraal onderdeel worden van de materiële werking van de Code.

Op deze manier kan (gender)diversiteit ook goed betrokken worden bij de werking van het toezicht en het streven van de Code dat bedrijven zich expliciet buigen over vraagstukken van continuïteit, het langetermijnperspectief van hun onderneming. Diversiteit is hierbij immers een cruciaal element: een guidance-document kan de werking van de Code versterken. Het zou het belang van de diversiteitsparagraaf binnen de Code verder ondersteunen als dat langs deze weg zou gebeuren.

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, mede namens het bestuur Stichting Topvrouwen,



Marry de Gaay Fortman
Voorzitter Stichting Topvrouwen