

Diversiteit binnen de raden van commissarissen van Nederlandse beursgenoteerde vennootschappen

December 2009
Corporate Governance Insights Centre
Rijksuniversiteit Groningen
Faculteit Economie en Bedrijfskunde
www.rug.nl/feb/onderzoek/onderzoekscentra/cgic

Contactpersoon voor dit deel:
Dirk Akkermans
d.h.m.akkermans@rug.nl

1. Samenvatting van de belangrijkste bevindingen

De belangrijkste bevindingen van dit onderzoek zijn als volgt.

Ten eerste blijkt dat over de totale populatie de diversiteit in 2008 redelijk laag ligt. Dit valt te constateren aan de hand van het verschil tussen feitelijke diversiteit en potentiële diversiteit (het theoretische maximum).

Ten tweede blijkt dat in 2008 dit verschil groter geworden is, omdat de diversiteit over het algemeen afgenomen is van 2006 op 2008. Deze daling valt vooral te constateren bij de indicatoren opleidingsrichting en achtergrond: als verklaring is geopperd dat vennootschappen mogelijk bij recente aanstellingen van commissarissen de voorkeur gegeven hebben aan universitair geschoolden en personen uit het bedrijfsleven.

Tot slot laat de uitsplitsing naar index in 2008 zien dat er een relatie bestaat tussen de omvang van de vennootschap en de diversiteit van de raad van commissarissen: hoe groter de vennootschap, des te groter de diversiteit in de RvC.

2. Inleiding

Onderstaand vindt u een rapportage over de diversiteit in de samenstelling van de Raden van Commissarissen (RvC) van een aantal beursgenoteerde Nederlandse vennootschappen. Deze rapportage is gemaakt naar aanleiding van een uitnodiging van de Monitoring Commissie Corporate Governance. Al eerder heeft de betreffende Commissie onderzoek laten doen naar de diversiteit van de RvC's van een selectie van beursgenoteerde vennootschappen in Nederland. In dat rapport¹ werd de diversiteit van RvC's onderzocht voor de jaren 2001 en 2006. Het onderhavige rapport beoogt een actualisering van dat beeld te geven door te kijken naar het jaar 2008. Daarnaast wordt een wat preciezer beeld geschetst door de diversiteit te bekijken per index (AEX, AMX, AScX, en lokaal)

3. Doelstellingen van het onderzoek

De doelstelling van het onderzoek was tweeledig:

1. Het verkrijgen van inzicht in de diversiteit van de RvC van Nederlandse beursgenoteerde vennootschappen voor 2008;
2. Het schetsen van de ontwikkeling van de diversiteit. Dit zal geschieden via een vergelijking van de boekjaren 2001, 2006 en 2008.

Gekeken zal worden naar de volgende factoren voor wat betreft de diversiteit in de RvC:

- a. diversiteit naar geslacht;
- b. diversiteit naar nationaliteit (Nederlander vs. niet-Nederlander enerzijds en naar nationaliteit anderzijds);

¹ Prof.dr. H. van Ees, Hooghiemstra, R.B.H., Laan, G. van de & Veltrop, D. (2007). *Diversiteit binnen de raden van commissarissen van Nederlandse beursgenoteerde vennootschappen*. Groningen, RUB-FEB, Corporate Governance Insights Centre.

- c. diversiteit naar kennis en expertise. Het betreft hier opleidingsniveau, richting van de gevolgde opleiding, expertise opgedaan op basis van werkervaring;
- d. diversiteit naar achtergrond: komt de commissaris uit de overheid, het bedrijfsleven, een not-for-profit sector, wetenschap, politiek of een andere sector?
- e. diversiteit naar gemiddelde leeftijd, en de spreiding daarin per RvC;
- f. diversiteit in aanstellingsduur en de spreiding daarin per RvC;
- g. diversiteit in aantal commissarissen per RvC.

4. Opzet van het onderzoek

4.1. Selectie van bedrijven

Dit onderzoek richt zich op Nederlandse beursgenoteerde vennootschappen. Teneinde een representatief beeld te krijgen van de diversiteit in de RvC's is gekozen voor het opnemen van bedrijven uit alle indices: AEX (grote bedrijven), AMX (middelgrote), AScX (kleine), en tenslotte de lokale index. Daarbij is verder de nadruk gelegd op de grote bedrijven: van de AEX en AMX zijn alle bedrijven opgenomen, terwijl AScX en lokaal slechts voor een deel opgenomen zijn². Zie bijlage A voor een volledige lijst van onderzochte bedrijven.

4.2. Meting van diversiteit

In deze rapportage zijn, evenals in de vorige, twee verschillende soorten maten gehanteerd om de diversiteit te meten.

De eerste methode om de demografische diversiteit te bepalen is de Blau-indicator (Blau, P.M. 1977. *Inequality and Heterogeneity*. New York: Free Press.). De Blau-indicator kan worden gehanteerd voor het berekenen van de diversiteit van niet-numerieke variabelen, ofwel de variabelen genoemd onder a t/m d. Stel x_{ij} is het aantal commissarissen uit een bepaalde categorie i in raad j . Het totale aantal commissarissen in raad j wordt weergegeven door n_j . K staat voor de verzameling van verschillende categorieën van een bepaalde eigenschap d . De proportie commissarissen uit categorie i in raad j wordt verkregen door het aantal commissarissen uit categorie i in raad j te delen door het totale aantal commissarissen in raad j . Deze proportie wordt vervolgens gekwadrateerd en gesommeerd over alle categorieën in set K . Deze sommatie wordt vervolgens afgetrokken van 1 om te komen tot een diversiteitmaat.

Ter illustratie, stel dat in een raad twaalf commissarissen plaats nemen; zes Nederlanders, vier Duitsers en twee Belgen. De proporties voor het aantal Nederlanders, Duitsers en Belgen zijn respectievelijk, $1/2$, $1/3$ en $1/6$. Deze proporties worden afzonderlijk gekwadrateerd, resulterende in proporties van $1/4$, $1/9$ en $1/36$. Deze worden vervolgens gesommeerd en afgetrokken van 1. De Blau indicator voor nationaliteit wordt dan 0,61. In formule:

$$\text{Blau}_{dj} = 1 - \left(\sum_{i=1}^k x_{ij} / n_j \right)^2$$

Wat de interpretatie betreft kan worden gesteld dat naarmate de Blau-indicator een hogere waarde aanneemt, de diversiteit ook groter is. Hierbij moet overigens wel rekening gehouden worden met het feit dat het maximum van de Blau-indicator

² Als datum van notering is 2 september 2008 genomen. Dit was voor de lokale fondsen niet mogelijk, de datum van notering van die groep in 7 september 2009. De informatie is afkomstig van www.behr.nl. Deze website bevat gedetailleerde informatie over (veranderingen in) de samenstelling van de AEX-, AMX- en AScX-indices vanaf de jaren dat de indices ingevoerd werden.

afhankelijk is van het aantal categorieën dat een variabele kent³. Als algemene regel kan aangehouden worden dat het maximum te berekenen valt met de formule:

$$\text{Maximum Blau} = (p-1)/p;$$

waarbij p staat voor het aantal categorieën dat de variabele kent. Een uitwerking staat te vinden in Bijlage B. In de tabellen met resultaten (paragraaf 5) is in de relevante gevallen het theoretische maximum van de Blau-indicator toegevoegd.

Voor wat betreft numerieke variabelen (zoals leeftijd) kunnen we gebruik maken van de reguliere standaardafwijking, ofwel de gemiddelde afwijking van het gemiddelde. Deze zal gebruikt worden bij variabelen e t/m g.

Bij de interpretatie hier geldt: hoe hoger, des te groter de diversiteit.

5. Diversiteit in RvC's van Nederlandse beursgenoteerde vennootschappen

Deze paragraaf is onderverdeeld in twee delen. In paragraaf 5.1 wordt de ontwikkeling van de diversiteit voor de gehele steekproef van vennootschappen bekeken voor de jaren 2001, 2006 en 2008 bekeken. De resultaten over de jaren 2001 en 2006 zijn al eerder gepubliceerd. Paragraaf 5.2 vergelijkt de diversiteit over de verschillende fondsindices in 2008.

5.1 De gehele steekproef

Onderstaande tabellen geven de resultaten weer voor de gehele steekproef. De definitie van de variabelen is onderaan de tabel toegevoegd.

Tabel 1 a
Diversiteit groepskenmerken RvC *

Diversiteit in:	Jaar	Gemiddelde	Std. Afwijking
Geslacht (0,5) **	2008	0,10	0,15
	2006	0,10	0,14
	2001	0,08	0,13
Nationaliteit (0,95)	2008	0,29	0,28
	2006	0,32	0,29
	2001	0,29	0,26
Buitenland (0,5)	2008	0,24	0,21
	2006	0,24	0,21
	2001	0,24	0,20
Opleidingsniveau (0,8)	2008	0,26	0,23
	2006	0,41	0,23
	2001	0,45	0,19

³ Het minimum is altijd gelijk aan 0 (nul).

Opleidingsrichting (0,93)	2008	0,61	0,20
	2006	0,72	0,20
	2001	0,67	0,18
Expertise (0,93)	2008	0,60	0,19
	2006	0,66	0,17
	2001	0,58	0,18
Achtergrond (0,83)	2008	0,12	0,16
	2006	0,25	0,24
	2001	0,19	0,21
Leeftijd	2008	6,06	2,61
	2006	6,83	4,43
	2001	6,22	4,03

* Het totaal aantal cases voor 2001 bedraagt 69, voor 2006 72, voor 2008 78. Per variabele kan het aantal lager uitvallen i.v.m. ontbrekende informatie.

** Tussen haakjes het theoretische maximum van de Blau-indicator.

Definitie van variabelen	
Variabele	Omschrijving
Geslacht	m/v
Nationaliteit	23 omschreven nationaliteiten incl. Nederlands, + 1 'overig', totaal dus 24 categorieën
Buitenland	Nederlands vs. niet-Nederlands (hercodering van voorgaande)
Opleidingsniveau	5 categorieën: 1. lager dan HBO / 2. HBO of bachelor / 3. drs – mr – ir – master / 4. dr / 5. anders
Opleidingsrichting	15 omschreven categorieën (bv. rechten, algemene economie, economie bedrijfskunde richting accountancy), + 1 'overig'. Totaal dus 16
Expertise	15 omschreven categorieën (bv. marketing, HRM, finance), + 1 'overig'. Totaal dus 16
Achtergrond	5 omschreven categorieën + 1 overig: 1. bedrijfsleven = private sector / 2. politiek / 3. overheidsorgaan / 4. not-for-profit (anders dan overheid) / 5. wetenschap / 6. overig
Leeftijd	In jaren

Tabel 1 b
Diversiteit groepskenmerken RvC; aanvullende informatie *

	Jaar	Gemiddelde	Std. Afwijking
Gem. leeftijd #	2008	60,68	3,21
	2006	61,56	3,94
	2001	60,76	5,43
Gem. aanstellingsduur #	2008	4,51	1,95
	2006	4,34	2,47
	2001	5,17	2,76
Diversiteit aanstellingsduur #	2008	3,18	1,92
	2006	3,71	2,60
	2001	4,20	2,46
Aantal commissarissen	2008	5,33	2,11
	2006	5,88	2,22
	2001	6,04	2,37

* Het totaal aantal cases voor 2001 bedraagt 69, voor 2006 72, voor 2008 78. Per variabele kan het aantal lager uitvallen i.v.m. ontbrekende informatie.

Deze variabelen zijn gemeten in jaren. Aanstellingsduur is de totale tijd dat een commissaris als zodanig in functie is bij een enkel bedrijf.

Om een indruk te geven van de absolute aantallen: in 2008 waren in de 78 onderzochte vennootschappen in totaal 416 commissarissen actief. 380 van deze 416 (= 91,2%) commissarissen waren van het mannelijk geslacht; 296 van de 416 (= 71,2%) hadden de Nederlandse nationaliteit.

Aan de hand van het gespecificeerde maximum in diversiteit kan geconcludeerd worden dat in vele gevallen – bv. naar geslacht, buitenland, opleidingsniveau – dit maximum niet gehaald wordt.

Daarbij valt bovendien op dat de veranderingen 2006-2008 over het algemeen negatief zijn, ofwel: de diversiteit neemt af. Een toename van de diversiteit is te vinden in de gemiddelde aanstellingsduur, terwijl diversiteit naar geslacht en aantal niet-Nederlanders in de RvC ongewijzigd is. Voor de overige indicatoren is sprake van een daling in diversiteit.

Een daling van de diversiteit is te vinden bij achtergrond (uit welk deel van de samenleving komt de commissaris?) en opleidingsniveau. Het lijkt erop dat vennootschappen bij de recente aanstellingen de voorkeur gegeven hebben aan universitair geschoolden en personen uit het bedrijfsleven.

5. 2 Naar index

Het beeld voor 2008 kan gespecificeerd worden naar index. De onderstaande tabellen 2a en 2b tonen de diversiteit in de Raden van Commissarissen naar index. Definities van variabelen zijn hetzelfde als in de vorige twee tabellen (1a en 1b).

Tabel 2a			
Diversiteit groepskenmerken RvC naar index, 2008 *			
Diversiteit in:	Index	Gemiddelde	Std. Afwijking
Geslacht (0,5) **	AEX	0,21	0,17
	AMX	0,07	0,14
	AScX	0,07	0,12
	Lokaal	0,04	0,13
Nationaliteit (0,95)	AEX	0,52	0,25
	AMX	0,28	0,27
	AScX	0,21	0,27
	Lokaal	0,14	0,20
Buitenland (0,5)	AEX	0,39	0,17
	AMX	0,32	0,14
	AScX	0,14	0,24
	Lokaal	0,21	0,25
Opleidingsniveau (0,8)	AEX	0,36	0,17
	AMX	0,32	0,22
	AScX	0,14	0,24
	Lokaal	0,21	0,25
Opleidingsrichting (0,93)	AEX	0,71	0,24
	AMX	0,59	0,23
	AScX	0,68	0,16
	Lokaal	0,55	0,18
Expertise (0,93)	AEX	0,72	0,07
	AMX	0,59	0,12
	AScX	0,61	0,28
	Lokaal	0,49	0,28
Achtergrond (0,83)	AEX	0,17	0,13
	AMX	0,17	0,20
	AScX	0,04	0,13
	Lokaal	0,03	0,10
Leeftijd	AEX	5,88	2,88
	AMX	6,53	2,62
	AScX	5,98	2,32
	Lokaal	5,76	2,67

* Het totaal aantal cases voor 2008 bedraagt 78. Per variabele kan het aantal lager uitvallen i.v.m. ontbrekende informatie.

** Tussen haakjes het theoretische maximum van de Blau-indicator.

De resultaten laten zien dat de gemiddelde diversiteit in de AEX in het merendeel van de gevallen het grootst is; er is een tendens dat de diversiteit wat lager ligt bij kleinere bedrijven (AScX en Lokaal). De verschillen tussen de indices qua diversiteit zijn relatief groot bij geslacht en nationaliteit: vrij hoog bij de AEX, relatief laag bij de overige drie.

Tabel 2b. toont een paar aanvullende kenmerken van RvC's

Tabel 2b			
Diversiteit groepskenmerken RvC 2008 per index; aanvullende informatie *			
	Index	Gemiddelde	Std. Afwijking
Gem. leeftijd	AEX	62,29	2,28
	AMX	60,85	2,81
	AScX	58,87	3,92
	Lokaal	59,57	3,63
Gem. aanstellingsduur	AEX	4,27	1,63
	AMX	5,07	2,09
	AScX	3,94	1,57
	Lokaal	4,64	2,39
Diversiteit aanstellingsduur	AEX	2,74	1,44
	AMX	3,61	2,24
	AScX	3,47	1,89
	Lokaal	2,90	2,04
Aantal commissarissen	AEX	7,45	2,44
	AMX	5,09	1,12
	AScX	4,19	1,33
	Lokaal	3,82	0,95

* Het totaal aantal cases voor 2008 bedraagt 78. Per variabele kan het aantal lager uitvallen i.v.m. ontbrekende informatie.

In de gegevens van tabel 2b is geen duidelijk patroon te ontdekken; alleen qua aantal commissarissen is het patroon – hoge diversiteit bij AEX-vennootschappen, en aflopend naar grootte – conform de bevindingen van tabel 2a. AEX-vennootschappen scoren het hoogst qua gemiddelde leeftijd van de RvC, maar anderzijds relatief laag op zowel gemiddelde aanstellingsduur als diversiteit daarin.

Bijlage A: steekproef

	2001	2006	2008
Aalberts	Aalberts	Aalberts	Aalberts
ABN	ABN	ABN	Aegon
Aegon	Aegon	Aegon	Ahold
Ahold	Ahold	Ahold	Ajax
Akzo	Akzo	Akzo	Akzo
Arcadis	Arcadis	Arcadis	AMG
ASMI	ASMI	ASMI	Amst. Comm
ASML	ASML	ASML	Arcadis
Ballast Nedam	Ballast Nedam	Ballast Nedam	ASMI
Bam groep	Bam groep	Bam groep	ASML
Batenburg beheer	Batenburg beheer	Batenburg beheer	Ballast Nedam
Beter Bed	Beter Bed	Beter Bed	Bam groep
Brunel	Binck Bank	Binck Bank	Batenburg beheer
Buhrmann	Boskalis	Boskalis	BE semicond
Corio	Brunel	Brunel	Binck Bank
Crown van Gelder	Buhrmann	Buhrmann	Blue Fox
Crucell	Corio	Corio	Boskalis
CSM	Corus	Corus	Brunel
Draka	Crucell	Crucell	Corio
DSM	CSM	CSM	Crown van Gelder
Elsevier	Draka	Draka	Crucell
Eriks groep	DSM	DSM	CSM
Exact	Elsevier	Elsevier	DPA Flex
Fornix	Eriks groep	Eriks groep	Draka
Fortis	Exact	Exact	DSM
Fugro	Fortis	Fortis	Reed Elsevier
Getronics	Fugro	Fugro	Eriks groep
Grolsch	Getronics	Getronics	Eurocomm. Prop
Grontmij	Grolsch	Grolsch	Fornix
Hagemeyer	Grontmij	Grontmij	Fugro
Heijmans	Hagemeyer	Hagemeyer	Grontmij
Heineken	Heijmans	Heijmans	Groothandelsgebouw
Hitt	Heineken	Heineken	Heijmans
Imtech	Hitt	Hitt	Heineken
ING	Imtech	Imtech	Hes
KPN	ING	ING	Holland Colours
Laurus	KPN	KPN	ICT
MacIntosh	Laurus	Laurus	Imtech
Numico	MacIntosh	MacIntosh	ING
Nutreco	Numico	Numico	Kardan
Océ	Nutreco	Nutreco	KPN
OPG groep	Nyloplast	Nyloplast	Laurus
Ordina	Océ	Océ	MacIntosh
P&O Nedlloyd	OPG groep	OPG groep	Nieuwe Steen
Pharming	Ordina	Ordina	Nutreco
Philips	Pharming	Pharming	Nyloplast
Randstad	Philips	Philips	Océ

Rodamco	Randstad	Opg Groep
Rood testhouse	Rodamco	Ordina
SBM	SBM	Pharming
Sligro	Sligro	Philips
Smit Internationale	Smit Internationale	Punch Technix
Stork	SNS Reaal	Randstad
Telegraaf	Stork	Royal Dutch Shell
Ten Cate	Telegraaf	Samas
TPG	Ten Cate	SBM
Unilever	TPG	Sligro
Unit 4 Agresso	Tomtom	Smit Internationale
Van der Moolen	Nedfield (Tulip)	SNS Reaal
Van Lanschot	Unilever	Telegraaf
Vastned	Unit 4 Agresso	Ten Cate
Vedior	Univar	TKH Group
VNU	USG People	TNT
Versatel	Van der Moolen	Tomtom
Vopak	Van Lanschot	Nedfield (Tulip)
Wereldhave	Vastned	Unilever
Wessanen	Vedior	Unit 4 Agresso
Wolters Kluwer	Vopak	USG People
	Wavin	Van der Moolen
	Wegener	Van Lanschot
	Wereldhave	Vastned retail
	Wessanen	Vastned Off/Ind
	Wolters Kluwer	Vopak
		Wavin
		Wegener
		Wereldhave
		Wessanen
		Wolters Kluwer

AEX 22
 AMX 23
 AScX 16
 Lokaal 17
 Totaal 78 fondsen

Bijlage B. Berekening van de maxima van de Blau indicator

Tabel B1. De relatie tussen het maximum van de Blau indicator en het aantal categorieën per variabele

Categorieën	aantal1	proportie1	aantal2	proportie2	aantal3	proportie3	blau1	blau2	blau3	Maximum
1	10	0.5	5	0.25	20	1	0.5	0.375	0	0.5
2	10	0.5	15	0.75	0	0				
totaal	20		20		20					
1	10	0.3333333	5	0.1666667	5	0.1666667	0.6667	0.61111	0.2778	0.666667
2	10	0.3333333	10	0.3333333	0	0				
3	10	0.3333333	15	0.5	25	0.8333333				
totaal	30									
1	10	0.25	5	0.125	5	0.125	0.75	0.65625	0.2188	0.75
2	10	0.25	5	0.125	0	0				
3	10	0.25	10	0.25	0	0				
4	10	0.25	20	0.5	35	0.875				
totaal	40									
1	10	0.2	5	0.1	5	0.1	0.8	0.74	0.18	0.8
2	10	0.2	5	0.1	0	0				
3	10	0.2	10	0.2	0	0				
4	10	0.2	10	0.2	0	0				
5	10	0.2	20	0.4	45	0.9				
totaal	50									

Maximum valt te berekenen met de algemene regel: $(\text{aantal categorieën} - 1) / (\text{totaal aantal categorieën})$

Noot: maxima vormen een asymptoot naar 1