

RAAD VAN TOEZICHT BEPALEND IN DIVERSITEITSDISCUSSIE

Door Ingrid Reichmann, Managing Partner bij Partners at Work



Foto: Archief Partners at Work

Regelmatig wordt het gebrek aan vrouwen in de top van het bedrijfsleven in diverse media besproken. Ondanks maatregelen als het wettelijk streefcijfer van 30% en initiatieven als de 'topvrouwen database', blijkt dat vrouwen tergend langzaam toetreden tot besturen en raden van commissarissen. Volgens de publicatie van de Nederlandse Female Board Index van september 2016, die jaarlijks wordt opgesteld door prof. dr. Mijntje Lückers-Rovers, neemt het aantal vrouwen in de top zelfs af!

In diverse discussies die ik hierover met vrouwen voer, valt mij op dat veel vrouwen tegen een verplicht gesteld quotum in man/vrouw-verdeling zijn. 'Het gaat om de beste kandidaat en we willen niet benoemd worden omdat we een vrouw zijn' is het argument. Ik zou het liever omdraaien. Uiteraard wordt iemand benoemd omdat deze persoon de beste kandidaat is. Een van de selectiecriteria kan 'vrouw' zijn, omdat het team om een diverse samenstelling vraagt. De politiek correcte houding van vrouwen in deze kwestie is daarom helemaal niet nodig. Ook in de pensioensector is aandacht voor diversiteit. Er bestaat een prijs, 'de Gouden Pump award' die wordt uitgereikt aan de organisatie die in de pensioensector succesvol diversiteit in de top nastreeft. De Code Pensioenfondsen, waarin normen voor goed pensioenbestuur worden geformuleerd, schrijft richtlijnen voor. Ook hier helaas geen succes. Volgens ViiP (Vrouwen in Institutioneel Pensioen) is het aandeel van vrouwen in besturen, toezichtsorganen en beleidsbepalende functies in de sector op dit moment slechts tien procent.

Over benoeming (en ontslag) van bestuursleden zegt de code pensioenfondsen: Een bestuurslid wordt benoemd door het bestuur 'na het horen van de Raad van Toezicht over de procedure'. Bovendien: 'Het bestuur moet diversiteit in de samenstelling van organen krachtig nastreven'. Immers: 'Om optimaal te kunnen functioneren, heeft een bestuur een verscheidenheid aan vaardigheden, culturen en zienswijzen nodig'. Ook staat er dat 'bij de vervulling van een vacature actief gezocht wordt (en/of

actief opgeroepen om te zoeken) naar kandidaten die passen in de diversiteitsdoelstellingen'.

De term 'krachtig nastreven' geeft het belang weer: je moet echt je best doen, zegt de code. Echter: mannen (en zeker die aan de top) houden doorgaans van heldere doelstellingen en stevige targets. 'Streven naar' houdt een zekere vrijblijvendheid in. Daarmee wordt het minder belangrijk, de aandacht verslapt en de makkelijke keuzes worden gemaakt. Er zit namelijk geen druk achter. Ik pleit er daarom voor dat de pensioensector zichzelf een quotum oplegt van minimaal dertig procent vrouwen (en mannen) in een bestuur.

De Raad van Toezicht van een pensioenfonds heeft de ruimte een stevige rol te pakken om diversiteit te bevorderen: volgens de Code heeft de Raad van Toezicht de (keiharde) verantwoordelijkheid om te toetsen: is de selectieprocedure zorgvuldig geweest, is bij de invulling van de vacature actief omgegaan met de diversiteitsdoelstellingen? Heeft bijvoorbeeld een headhunter een duidelijk geformuleerde opdracht meegekregen?

Het antwoord 'vrouwen, ze zijn er niet' is onacceptabel en ongeloofwaardig. Deze uitleg hoort niet thuis in het jaarverslag van een modern pensioenfonds als conform het 'pas toe of leg uit-beginsel' verklaard wordt waarom een bestuur niet divers samengesteld is. Geloof mij, het is nog nooit gebeurd dat we geen geschikte vrouw hebben kunnen vinden. «