



'Frauenquote' werkt, maar Duitse bedrijven zetten geen stap extra

- Duitse quotawetgeving uit 2015 is geëvalueerd
- Het aantal vrouwelijke commissarissen is gestegen
- In andere topfuncties is opmars nog niet zichtbaar

Rik Winkel
Amsterdam

Duitse wetgeving die bepaalt dat 30% van de raad van commissarissen bij beursgenoteerde bedrijven uit vrouwen moet bestaan, heeft het beoogde effect gehad. Tussen 2015 en 2019 is het gemiddelde percentage vrouwelijke commissarissen gestegen van 25 naar 35. Maar de verwachting dat de maatregel in combinatie met 'streefcijfers' voor vrouwen in andere topfuncties zou leiden tot een bredere opmars van vrouwen in de hoogste regionen van het Duitse bedrijfsleven is niet uitgekomen.

Dat blijkt uit een evaluatie van executive-searchfirma Kienbaum in opdracht van het Duitse ministerie van Gezinnen, Ouderen, Vrouwen en Jeugd. Het rapport is nog niet beschikbaar. SPD-minister Franziska Giffey, die al plannen had om meer bedrijven en ook raden van bestuur onder de quotawetgeving te brengen, heeft er nog geen ruchtbaarheid aan gegeven.

Volgens Klaas Bovenhuis, Kienbaum-partner in Amsterdam, valt uit de Duitse ervaring ook lering te trekken voor Nederland, dat vanaf 1 januari eveneens een minimum van 30% vrouwen in raden van commissarissen verplicht wil stellen. 'Mijn advies is om die wetgeving versneld te evalueren en dan te overwegen aanvullende quotawetgeving sneller



Franziska Giffey wil meer bedrijven onder de quotawetgeving laten vallen. DPA

uit te rollen. Dus niet vijf jaar wachten. Het ligt immers voor de hand dat het in Nederland niet heel anders zal gaan dan in Duitsland.' Hoogleraar corporate governance Mijntje Lückerrath, de vrouw achter de Nederlandse Female Board Index (en zelf geen voorstander van quota), vindt eveneens dat vijf jaar evalueren 'wel heel lang duurt, vooral ook als je bedenkt dat we al sinds 2013 een streefgetal in de wet hadden, ook voor raad van bestuur, en dat dit ook weinig op dat niveau heeft bijgedragen.'

Volgens cijfers van de Europese Commissie zitten beide landen met vrouwen in de top van de grootste beursgenoteerde bedrijven vlak boven het EU-gemiddelde van alle landen in de Europese Unie, na Finland, Italië, Zweden en Frankrijk, dat als enige boven de 'even

wichtsgrens' van 40% uitkomt.

Lückerrath benadrukt dat bedrijven zelf moeten willen veranderen. 'Er is geen symboolwet die daar iets aan kan doen.' Ook de Kienbaum-studie onderstreept dat wetgeving niet volstaat.

'Bedrijven springen slechts zo hoog als ze moeten. Je moet ook met ze in gesprek en laten zien dat diversiteit waarde toevoegt. Bedrijven die de quota wel halen, hebben diversiteit volledig opgenomen in hun bedrijfscultuur en opvolgingsplanning. Ze zijn meestal ook succesvoller', zegt Bovenhuis. De overheid moet de carrièrekansen van vrouwen ook faciliteren door bijvoorbeeld ouder-schapsverlof en kinderopvang goed te regelen.

De analyse laat zien dat het aantal vrouwen in Duitse raden van bestuur de

afgelopen vijf jaar weliswaar ruim is verdubbeld, maar nog steeds niet boven de 11% uitkomt. Bij de veel grotere groep van niet-beursgenoteerde bedrijven, die alleen maar een streefcijfer hoeft vast te stellen, ligt het percentage zelfs op slechts 9. In deze groep heeft slechts één op de vijf ondernemingen zichzelf een doelstelling opgelegd die boven de nul uitkomt.

Volgens de Female Board Index 2019 is het aantal vrouwelijke bestuurders bij beursgenoteerde bedrijven in Nederland vorig jaar gestegen van 5,7% naar 8,5%, en het aantal commissarissen van 25,1% naar 26,8%. In Nederland geldt een streefpercentage van 30% voor zowel raden van commissarissen als raden van bestuur. Wie dat niet haalt, moet uitleg geven in het jaarverslag en aangeven wat er aan gedaan wordt om het quantum wel te halen. Lückerrath komt volgende week met nieuwe cijfers.

Hoewel Duitsland met wetgeving vijf jaar vooroploopt en iets beter scoort, heeft Nederland in de praktijk een lichte voorsprong, vindt Bovenhuis. 'Er is bijvoorbeeld een database met geschikte topvrouwen. Duitsers zijn doorgaans hiërarchischer en conservatiever. Je hoort vaker dat er geen geschikte kandidaten zijn. Daar zit wellicht een kern van waarheid in, maar het is vaak een excuus.' Andere opdrachtgevers verschuilen zich achter het argument dat ze als internationaal vertakte organisatie niet goed weten wie ze moeten rapporteren. 'Dat is zichtbaar ontbreken van ambitie.'

Hoe hoger de functie, des te vaker worden headhunters op pad worden gestuurd met een lijst aan harde criteria die louter zijn gericht op kennis en ervaring. 'Als je van een algemeen directeur van een chemisch bedrijf verlangt dat die verstand heeft chemie, in Azië heeft gewerkt, ook de Amerikaanse markt snapt, een fabriek heeft geleid en de commercie goed begrijpt, kom je automatisch op een handjevol mannen uit.' Je kunt beter kijken welke competenties iemand moet hebben.'

'Bedrijven springen slechts zo hoog als ze moeten. Je moet ze de waarde van diversiteit laten zien'