

Doorstroom vrouwen naar de top gaat met slakkengang

Bij huidige tempo duurt het tot 2090 voor dat 30% van de topbestuurders een vrouw is

Marine Wolzak
Amsterdam

De initiatieven die vrouwen aan een plek in de top van het bedrijfsleven moeten helpen zijn talrijk. Zo zijn er Leap, Talent naar de Top en het Ambassadeursnetwerk. Alleen al gesteund door het bedrijfsleven. Maar daadwerkelijke benoemingen van vrouwen als bestuurder of commissaris blijven ook dit jaar weer achter. Dit blijkt uit de derde Female Board Index, die vandaag is gepubliceerd.

Uit het onderzoek blijkt dat 7% van de topbanen bij Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen in handen is van een vrouw. Een kleine stijging ten opzichte van 2008, toen was dat percentage 5,7%. Per saldo zijn er elf vrouwen bij gekomen. Van de 116 nieuwe benoemingen op topniveau gingen er 14 naar een vrouw, veel te weinig om van een doorbraak te kunnen spreken. Ahoud voert voor het derde jaar op rij de ranglijst aan van bedrijven met de grootste vrouwelijke vertegenwoordiging, gevolgd door KPN en TNT.

'We gaan vooruit', zegt Mijntje Lückers-Rovers van de Erasmus Universiteit in Rotterdam. Zij stelt de jaarlijkse Female Board Index samen. 'Maar het tempo is laag. Als we zo doorgaan duurt het tot 2090 voordat een op de drie leden van de Raad van Bestuur vrouwelijk is.' Zij wijst erop dat 69 beursgenoteerde bedrijven nog steeds geen vrouwelijke bestuurder of commissaris hebben. 'Benoemingscommissies zouden zich eens af moeten vragen hoe wenselijk deze 'all-male boards' nog zijn in deze tijd.'

Het aandeel van vrouwen in de Raad van Bestuur is dit jaar gestegen naar 2,4% (was 2,1%). Die stijging is volledig te danken aan de benoeming van Carla Smits-Nusteling bij KPN. Daardoor neemt het aantal vrouwelijke bestuurders bij beursgenoteerde instellingen toe van zes naar zeven.

De opmars van vrouwen in de Raad van Commissarissen verloopt iets voorspoediger. Er kwamen tien vrouwelijke commissarissen bij, waarmee het vrouwelijk deel van de Raad van Commissarissen 9,5% is.

De Female Board Index bekijkt alleen beursgenoteerde ondernemingen op het absolute topniveau. Het beeld bij andere bedrijven is echter niet anders, zo blijkt uit cijfers van Opportunity in Business. Bij de 500 grootste particuliere ondernemingen van Nederland is het percentage vrouwelijke bestuurders 3,4 en voor commissarissen 7,6.

Het is ook niet zo dat er een bataljon jonge ambitieuze vrouwen binnen deze bedrijven al wordt klaargestoomd voor de top. In de laag direct onder de Raad van Bestuur, de kweekvijver voor bestuurlijk talent, is het aandeel van vrouwen nog geen 15%.

Verzekeraar Aegon, elektronica-gigant Philips, bankverzekeraar ING, bouwbedrijf BAM en nog een flink aantal andere bedrijven hebben het afgelopen jaar hun medewerking gegeven aan initiatieven

Voorwaarts, vrouwen!

Er zijn totaal 813 topmensen...



...daarvan zijn 57 vrouw

Van die 57 vrouwen

25 niet-Nederlands (43,9%)

Commissarissen:
50 vrouwen, daarvan zijn er 10 nieuw.
Bijvoorbeeld Christine Poon (Philips)

Bestuurders:
7 vrouwen, daarvan is er 1 nieuw:
Carla Smits (KPN)

Per onderneming

Van de 107 Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen, hebben er 38 één of meer vrouwen in de raad van bestuur of raad van commissarissen



38 (35,5%)

Dat is 5 meer dan vorig jaar

Bedrijven met topvrouwen

76% van de AEX-bedrijven

13,3% bij lokale bedrijven

PM / Foto KPN en Philips / Bron Female Board Index CBI



die moeten leiden tot meer vrouwen in de bestuurskamers. Het draagvlak lijkt groot, ondersteund door argumenten als 'diversiteit zorgt voor een betere besluitvorming' of zelfs 'bedrijven met een vrouw in de top zijn winstgeverder'. Desondanks blijken ook de bedrijven die zich publiekelijk uitspreken voor de benoeming van meer vrouwen, grote moeite te hebben om de daad bij het woord te voegen.

Het is niet heel verrassend dat

'De commissies zouden zich af moeten vragen hoe wenselijk deze all-male boards nog zijn in deze tijd'

bouwbedrijf BAM te vinden is in de onderste regionen van de Female Board Index. Het bouwbedrijf deelt de laatste plaats met Crucell, Eriks en Nutreco. Toch is BAM een van de ondertekenaars van Talent naar de Top en een bestuursvoorzitter Joop van Oosten lid van het Ambassadeursnetwerk. Geen van deze bedrijven heeft een vrouwelijke bestuurder of commissaris, terwijl zij een grote gecombineerde Raad van Bestuur en Commissarissen hebben.

Dit jaar kwamen er bij BAM drie topfuncties vrij; een zetel in de Raad van Bestuur en twee zetels in de Raad van Commissarissen. Alle drie de plekken zijn ingevuld door een man. 'In de lagen direct onder de Raad van Bestuur zijn mannen nog steeds oververtegenwoordigd', verklaart een woordvoerder

van het bouwbedrijf. 'En omdat de bestuurders uit eigen geledingen worden gekozen, zit er dan geen vrouw bij.'

Een van de commissariaten betrouwt een herbenoeming en voor de andere werd iemand meteen stevige financiële achtergrond gezocht. 'Daar paste deze man perfect bij.' Volgens BAM kan het nog een paar jaar duren voordat de eerste vrouwelijke bestuurder of commissaris wordt benoemd.

Philips heeft wel de eerste

'Het is opvallend dat Philips na jaren geen vrouwen te benoemen meteen een absolute topper binnenhaalt'

vrouw op een topplek benoemd. Het concern was vorige jaren de hekkensluis van de index, tot zijn eigen irritatie. Philips benadrukte zich wel degelijk in te spannen om meer vrouwen aan de top te krijgen. 'Deze ranglijst kijkt alleen naar de top', aldus een woordvoerder destijds. 'Wij richten ons liever op de lagen daaronder om vrouwelijk talent aan te kweken.' Dit jaar stijgt Philips met stip naar de 38ste plaats, dankzij de benoeming van Christine Poon in de Raad van Commissarissen.

'Het is opvallend dat Philips na jarenlang geen enkele vrouw te hebben benoemd nu meteen een absolute topper binnenhaalt', zegt Lückers-Rovers. De Amerikaanse Poon is onder meer vicevoorzitter van de Amerikaanse gezondheidsreus Johnson & Johnson. 'Zij is echt een zwaargewicht, ook ten opzichte van andere commissarissen en bestuurders bij Philips.'

De benoeming van Poon past tevens in een andere trend. Vrouwelijke bestuurders en commissarissen komen veel vaker dan mannelijke uit het buitenland. Bijna een kwart van de topmannen heeft niet de Nederlandse nationaliteit. Bij de vrouwen is dat bijna de helft.

Het is overigens niet zo dat de stijging van het aantal topvrouwen volledig ten koste gaat van de mannen. Zo hebben sommige bedrijven die vrouwen als commissaris hebben benoemd, dit jaar ook het aantal zetels in de Raad van Commissarissen uitgebreid. Dat gebeurde bijvoorbeeld bij Unilever. Het concern benoemde twee vrouwelijke commissarissen. Dat ging echter gepaard met een uitbreiding van de Raad. Toch stijgt Unilever van de 31ste naar de vijfde plaats in de index.

Topvrouwen

Draagvlak vrouwenquotum groeit

Van onze redacteur
Amsterdam

Een jaar geleden waren velen nog tegen een quotum voor vrouwen in het bedrijfsleven. Maar inmiddels is een flink aantal topvrouwen om.

Onlangs ondertekenden tweehonderd topvrouwen een manifest waarin wordt gepleit voor een quotum van 40% in 2014 in de raden van commissarissen. 'Reken maar dat veel van deze vrouwen reacties krijgen in de trant van "ik weet niet of dat nou wel zo goed is voor je carrière"', zegt Mijntje Lückers-Rovers,

die jaarlijks de Female Board Index samenstelt. Zelf heeft zij net getekend. 'Ik vind dat bedrijven te verschillend zijn om de zelfde richtlijnen voor alle bedrijven te hanteren.' Maar ook Lückers-Rovers vindt het de hoogste tijd dat het aantal vrouwen aan de top 'een kritische massa' bereikt.

De topvrouwen die er zijn, zitten meestal als enige vrouw tussen alleen maar mannen in de raad van bestuur of commissarissen. 'Dat maakt hen kwetsbaar. Zij worden dan eenvoudig weggezet als een stereotype. Het afbreukrisico is groot.' Dat verandert als er twee of drie vrouwen aan tafel zitten. Bo-

vendien is Lückers-Rovers ervan overtuigd dat een redelijke vertegenwoordiging van vrouwen aan de top zorgt voor betere besluitvorming en een gezonder bedrijf. 'Ik hoor ook weer steeds vaker van bedrijven hoe moeilijk het is talent te vinden. Dan moet je de vrouwen niet over het hoofd zien.'

Daarom is het misschien toch een goed idee om een quotum in te voeren. 'Als daardoor ook vrouwen een plek in de benoemingscommissies krijgen, verdwijnt het onbewust selecteren op mannen en worden er evenwichtiger keuzes gemaakt. Voor een man of een vrouw.'