

ANDERE VRAGEN'

— Annemarie Jorritsma —
**'EEN DIVERS BESTUUR ZORGT
 VOOR EEN BREDERE BLIK'**



domineert, bijvoorbeeld bij het zoeken naar een opvolger of het vormgeven van een sollicitatieprocedure. Ik weet dat ik generaliseer, maar de meeste vrouwen steken hun vinger niet op als zij aan 60 procent van de eisen voldoen, de gemiddelde man wel. Ik weet nog dat Frits Bolkestein mij vroeg voor een ministerspost. Mijn eerste reactie was: kan ik dat wel? Ik was al twaalf jaar Kamerlid en werd natuurlijk niet voor niets gevraagd. Een mannelijke collega had die vraag vermoedelijk niet gesteld. Vrouwen moeten minder bescheiden worden en meer bezig zijn met de volgende stap, maar zij moeten ook gezien worden. Dit vraagt om meer bewustwording en een interne discussie bij bedrijven. Bij de grootste beursfondsen gebeurt dit al. Maar bij de grote groep direct daaronder nog te weinig.”

Welke rol ziet u hierbij voor beleggers?

“Zij kunnen het belang van diversiteit benadrukken en bedrijven actief aanspreken op hun benoemingsbeleid. Een diverse bedrijfstop zorgt voor kwalitatief beter bestuur. Dit is ook in het belang van beleggers. Er wordt een grote poel aan talent onbenut gelaten. De VEB kan dit aan de orde stellen. Daar mag best een schepje bovenop. Complimenter bedrijven die het goed doen, maar vraag bij achterblijvers actief door. Wordt het belang van diversiteit gezien? Wordt er goed genoeg gezocht?”

U zei vorig jaar: “Als ik zie hoe langzaam het gaat, begin ik wel naar een quotum te neigen”. Wanneer is voor u het keerpunt bereikt?

“Laat ik voorstellen: een quotum is niet dé oplossing. Ik zou er bedroefd van zijn als er een wettelijke regeling nodig is. Toch zou het een noodzakelijk kwaad kunnen zijn. In het huidige tempo zijn we er aan het einde van deze eeuw nog niet. Bedrijven krijgen tot 2023 om in beide raden tot een aandeel van 30 procent vrouwen te komen. Het is mijn missie om te zorgen dat deze deadline wordt gehaald, in ieder geval voor de raden van commissarissen. Dit moet ertoe leiden dat een vergelijkbaar proces op gang komt binnen de raden van bestuur. Maar bedrijven moeten wel in actie komen. Op een bepaald moment wordt een quotum onafwendbaar.”

Critici van quota verwijzen naar Noorwegen. Daar werd in 2003 een quotum van 40 procent topvrouwen ingesteld. Geruchtmakend onderzoek van de Universiteit van Michigan laat zien dat sinds de invoering van het quotum de beurskoersen van Noorse ondernemingen zijn gedaald. Worden jonge bestuurders wellicht te snel benoemd?

“Ik stel daar graag een andere constatering tegenover. In Noorwegen zijn meer vrouwen benoemd dan volgens het quotum noodzakelijk was (42 procent, red.). Dat kan ik alleen verklaren als de kandidaten over voldoende kwaliteit en ervaring beschikten.”

