

COLUMNS | 1 MAART 2020

QUOTA

Auteur: Drs. Laszlo Nagy EMIA RO

Leestijd: 2 min

De laatste jaren valt mij wat op: we hebben regels, steeds meer regels. We moeten continu iets, we mogen steeds minder zelf bepalen. Van verplichte sleutelfuncties bij verzekeraars en pensioenfondsen tot aan de verplichte internal auditfunctie bij beursfondsen.

Maar daar blijft het niet bij. Als we het hebben over beursfondsen krijgen we nu ook weer een nieuwe regel erbij: een vrouwenquotum voor bestuursfuncties. Blijkbaar zijn deze organisaties niet zelf in staat voldoende diversiteit in de top te effectueren. Of het met een goed verhaal te verkopen.

Wat ik mij dan afvraag is of deze organisaties echt niet in staat zijn om – in dit geval – diversiteit vorm te geven, of dat ze gewoon onvoldoende overtuigd of gemotiveerd zijn. Tot voor kort hanteerde Nederland een sterk principles-based Rijnslands model om vooral in de geest van het doel de regels uit te werken, met 'pas toe of leg uit', en met meer aandacht voor de intrinsieke motivatie om deze regels te implementeren. Met quota vervallen we nu in het Angelsaksische rules-based denken. Als je het vinkje maar zet, is het blijkbaar goed genoeg.

Los dus van of het bedoelde quotum goed en ambitieus genoeg is, is de aanpak in mijn ogen vooral niet goed. Als je het bekijkt vanuit de SPROA-methodiek wordt de oplossing opnieuw gezocht in de P: het (proberen) aanpakken van het probleem zonder te kijken naar de O, de oorzaken van het probleem. Het wordt op deze manier dus niet bij de wortel aangepakt (hoe komt het nu dat bepaalde beursfondsen een masculien bestuur hebben?), maar er wordt slechts een symptoom bestreden. Als we het onderwerp blijkbaar te lastig vinden, stellen we een quotum. U kunt vast wel raden wat hier de effectiviteit én houdbaarheid van is.

Waarom dus niet de oorzaken aanpakken, werken aan de overtuiging en de motivatie? Waarom niet kijken naar mogelijke uitzonderingen? Waarom niet organisaties en hun bestuurders via andere wegen beïnvloeden, stimuleren en belonen? Organisaties en hun bestuurders zijn prima op velerlei manieren te motiveren om te veranderen. Waarom lukt het bijvoorbeeld wel vrouwelijke ministers van Defensie te krijgen, een van oorsprong typisch mannenbolwerk? Waarom niet 'naming and shaming' op dit onderwerp? Organisaties hebben hun aandeelhouders, klanten en medewerkers dan wat uit te leggen, ze lopen een écht risico als ze niet veranderen of dat niet goed kunnen onderbouwen. Denk eens aan de opmars van meer duurzame beleggingen en de grote rol die pensioenfondsen daarbij spelen. Of aan de campagnes van Wakker Dier om de plofkip uit de supermarkten te bannen.

Eerder heb ik al eens betoogd dat we onze toegevoegde waarde als internal auditors blijvend moeten bewijzen. We moeten kijken met welke werkwijze en flexibiliteit wij onze organisaties verder kunnen helpen. Met quota en verplichtingen moeten we eigenlijk helemaal niet blij zijn. Tenzij het een weerslag is van wat de business wil en waardevol acht. Anders verworden we tot het verplichte vinkje. Liever zie ik het volgende: niet omdat het moet, maar omdat het kan.

AUDIT

MAGAZINE

Over

Laszlo Nagy adviseert en ondersteunt organisaties op het gebied van risk, control en internal audit. Hij is director Business Risk Services bij adviesbureau Improven en voormalig hoofdredacteur van *Audit Magazine*.

Tags: László Nagy

Bron url: <https://auditmagazine.nl/columns/quota/>