

## Hoofdstuk 5

### LHBTI-DIVERSITEIT IN DE BOARDROOM IN DE VS, HET VK EN NEDERLAND

*V.O. Ersungur & P.P. de Vries*<sup>1</sup>

#### 5.1 Inleiding

In deze bijdrage staat het onderwerp LHBTI-diversiteit in de boardroom centraal.<sup>2</sup> In dit verband staan we stil bij LHBTI-diversiteit in de boardroom in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk (par. 5.2), LHBTI-diversiteit in de boardroom in Nederland (par. 5.3), de business case voor LHBTI-diversiteit (par. 5.4), LHBTI-diversiteit in Nederlandse bestuursverslagen (par. 5.5), LHBTI-activisme van ceo's, ondernemingen en aandeelhouders in de Verenigde Staten en Nederland (par. 5.6). Wij sluiten af met een korte samenvatting van onze bevindingen en enkele aanbevelingen (par. 5.7).

#### 5.2 LHBTI-diversiteit in de boardroom in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk

##### 5.2.1 *Management van geaardheid en (gender)identiteit*

In 2014, was Tim Cook de eerste mannelijke ceo van een Fortune 500-bedrijf die publiekelijk bekend maakte dat hij zich aangetrokken voelde tot hetzelfde geslacht. In zijn bekende essay voor Bloomberg Business schreef hij: "I don't consider myself

---

1 Mr. V.O. (Orçun) Ersungur is advocaat bij Houthoff te Amsterdam. Mr. dr. P.P. (Paul) de Vries is notaris en partner bij Houthoff te Amsterdam.

2 LHBTI is een afkorting voor de woorden lesbisch, homo, bi, trans en intersekse. Lesbiennes identificeren zich als vrouw en voelen zich aangetrokken tot vrouwen. Homo's identificeren zich als man en voelen zich aangetrokken tot mannen. Bi-personen voelen zich aangetrokken tot mannen en vrouwen. Trans-personen zijn personen waarvan de uiting van gender of de genderidentiteit niet overeenkomt met het geslacht (zie hierna). Gender heeft betrekking op de sociale, psychologische en emotionele persoonskenmerken die binnen een maatschappij of cultuur worden beschouwd als mannelijk, vrouwelijk of androgyn. Gender staat los van geslacht. Geslacht heeft namelijk betrekking op de biologische geslachtskenmerken waarmee een persoon wordt geboren of die bij de geboorte aan de persoon worden toegewezen. Intersekse-personen zijn personen die zijn geboren met geslachtskenmerken die niet in de typische binaire categorieën van man of vrouw vallen.

an activist, but I realize how much I've benefited from the sacrifice of others. So if hearing that the ceo of Apple is gay can help someone struggling to come to terms with who he or she is, or bring comfort to anyone who feels alone, or inspire people to insist on their equality, then it's worth the trade-off with my own privacy. (...) I'm proud to be gay, and I consider being gay among the greatest gifts God has given me."

Hoe anders ging dat in mei 2007 bij John Browne, op dat moment twaalf jaar ceo bij BP, een van de grootste olie- en gasondernemingen ter wereld. Hij trad terug na het mislukken van juridische pogingen om zijn jarenlange relatie met Jeff Chevalier buiten de Britse tabloids te houden. In een persbericht liet John Browne weten: "For the past forty-one years of my career at BP, I have kept my private life separate from my business life. I have always regarded my sexuality as a personal matter, to be kept private."

De voorbeelden van Tim Cook en John Browne maken duidelijk dat voor personen met een seksuele oriëntatie die afwijkt van de norm, het al dan niet delen daarvan een issue kan zijn in de boardroom. Ditzelfde geldt voor personen waarvan het (toegewezen) biologische geslacht niet overeenkomt met de genderidentiteit. Anders dan geslacht, ras of etniciteit zijn seksuele geaardheid en genderidentiteit niet of veel minder goed waarneembare kenmerken. Daardoor is het vaak aan de betrokken persoon om de geaardheid en genderidentiteit al dan niet te delen. De problematiek van het al dan niet delen van geaardheid en genderidentiteit wordt in de wetenschappelijke literatuur ook omschreven als 'identity management' en is overigens slechts één voorbeeld dat illustreert hoe de belevingswereld van een persoon met een andere seksuele geaardheid of genderidentiteit verschilt ten opzichte van een gemiddeld persoon.

### *5.2.2 Openbaarmaking van diversiteitsbeleid in de Verenigde Staten*

Het duurde tot de zomer van 2018 voordat de allereerste openlijk lesbische vrouw de rol van ceo van een Fortune 500-onderneming op zich nam. Dit was Beth Ford van Land O'Lakes. Uit onderzoek van Out Leadership uit 2018 volgt dat er minder dan 20 LHBTI-bestuurders van Fortune 500-ondernemingen bekend zijn.<sup>3</sup> Afgezet tegen

---

3 Out Leadership's LGBT+ Board Diversity Guidelines 2018, p. 10. Zie [www.outleadership.com](http://www.outleadership.com), geraadpleegd op 24 augustus 2019.

het totaal aantal Fortune 500-bestuurders levert dit een percentage op van 0,3%. Dit is significant lager dan het percentage LHBTI-personen in de Verenigde Staten, wat in 2017 geschat wordt op 4.5%.<sup>4</sup>

Voor de volledigheid merken we op dat het daadwerkelijke aantal LHBTI-bestuurders bij Fortune 500-vennootschappen feitelijk hoger kan liggen. Op grond van de Regulation S-K, item 401(e), moet een beursgenoteerde vennootschap bekend maken welke ervaringen, kwalificaties, kwaliteiten of vaardigheden ten grondslag liggen aan de benoeming van een bestuurder. Regulation S-K, item 407(c)(2)(vi) bepaalt voorts dat de uitvoering van het diversiteitsbeleid bij benoemingen van bestuurders moet worden geopenbaard, overigens zonder dat diversiteitsbeleid nader te definiëren. Het definiëren van het diversiteitsbeleid wordt aan vennootschappen zelf overgelaten. Begin 2019 heeft de SEC aangegeven dat voor zover diversiteit is gedefinieerd in het kader van het benoemingsbeleid, van vennootschappen verwacht mag worden dat de item 401-openbaarmaking de mogelijke diversiteitskenmerken benoemt en aangeeft hoe deze zijn meegewogen, tenzij de benoemde bestuurder hier niet mee heeft ingestemd. Als voorbeelden van diversiteitskenmerken noemt de SEC ras, geslacht, etniciteit, religie, nationaliteit, beperking, seksuele oriëntatie en culturele achtergrond.<sup>5</sup> De openbaarmakingsverplichtingen van de SEC verplichten dus niet om de LHBTI-identiteit van bestuurders per definitie openbaar te maken.

### 5.2.3 Openbaarmaking van diversiteitsbeleid in het Verenigd Koninkrijk

Kijken we naar het Verenigd Koninkrijk, dan zien we dat ook de UK Corporate Governance Code uit 2018 niet specifiek ingaat op LHBTI-diversiteit. Principe J bepaalt dat benoemings- en opvolgingsbeleid moet zijn gebaseerd op verdienste en objectieve criteria. Principe J bepaalt verder dat binnen de context van het benoemings- en opvolgingsbeleid diversiteit moet worden bevorderd. In dit verband worden de kenmerken geslacht, sociale achtergrond en etnische achtergrond benoemd. Uit 'pas toe of leg uit'-bepaling 23 volgt dat de benoemingscommissie verslag doet in het bestuursverslag van het beleid inzake diversiteit en inclusiviteit, de doelstellingen ervan en de koppeling ervan aan de bedrijfsstrategie, hoe het is geïmplementeerd en de voortgang van het bereiken van de doelstellingen. Uit onderzoek in opdracht van de Financial Reporting Council uit 2018 blijkt echter dat geen enkel FTSE 100 en FTSE 250-bedrijf een benoemings- en opvolgingsbeleid heeft dat

---

4 "In U.S., Estimate of LGBT Population Rises to 4.5%", <https://news.gallup.com/poll/234863/estimate-lgbt-population-rises.aspx>, geraadpleegd op 24 augustus 2019. Dit onderzoek is gebaseerd op 370.000 interviews. De percentages verschillen per generatie, en loopt op van 1,4% voor *traditionalists*, geboren tussen 1913-1945, tot 8,2% van de *millenials*, geboren tussen 1980-1999.

5 Zie Compliance & Disclosure Interpretations 116.111 en 133.13 van de SEC van 6 februari 2019.

diversiteitskenmerken benoemt anders dan geslacht. Wel noemt het rapport dat een aanzienlijk aantal van de onderzochte ondernemingen aandacht besteedt aan andersoortige diversiteit door middel van diverse initiatieven.<sup>6</sup>

### 5.3 LHBTI-diversiteit in de boardroom in Nederland

#### 5.3.1 Nederlandse opvattingen over seksuele diversiteit en genderdiversiteit

Volgens het SCP zijn Nederlanders en Europeanen steeds positiever over LHBTI gaan denken.<sup>7</sup> In Nederland is het percentage met een positieve opvatting over homo- en biseksualiteit gestegen van 53% in 2007 tot 74% in 2017, terwijl het percentage met een negatieve opvatting is gedaald van 15% in 2007 tot 6% in 2017. Het SCP heeft ook onderzocht hoeveel werknemers tegenover de meeste of alle collega's uit de kast zijn. Bij lesbische vrouwen is dat 85% en bij homoseksuele mannen is dat 78%. Aan de andere kant komt slechts 15% van de biseksuelen uit voor hun geaardheid, uit vrees voor negatieve reacties.<sup>8</sup>

Hoewel Nederland bekend staat als inclusief land voor wat betreft de sociale acceptatie en de rechtspositie van LHBTI'ers,<sup>9</sup> is een LHBTI-bestuurder ook in Nederland een zeldzaamheid. Anno 2019 zijn bestuurders en commissarissen nog steeds doorgaans cis-gender man,<sup>10</sup> hetero, wit en van middelbare leeftijd. Tegelijkertijd is er telkens meer aandacht voor en bewustwording dat een meer divers samengestelde board kan leiden tot betere en creatievere besluitvorming vanuit meer invalshoeken.

#### 5.3.2 Diversiteit onder de Corporate Governance Code

De discussie over meer diversiteit in de boardroom heeft zich in Nederland met name gericht op geslacht en in veel mindere mate op andere vormen van diversiteit, zoals leeftijd, afkomst, etniciteit en LHBTI. Deze discussie heeft tot dusver geleid tot een wettelijke streefcijferregeling voor vrouwen. Een behandeling van de wettelijke

6 Financial Reporting Council, Board Diversity Reporting, september 2018, onderzoek voorbereid door de Universiteit van Exeter, p. 27.

7 Sociaal en Cultureel Planbureau, Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit in Nederland en Europa, Den Haag 2018.

8 Sociaal en Cultureel Planbureau, Seksuele oriëntatie en werk, Den Haag 2013.

9 Sociaal en Cultureel Planbureau, Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit in Nederland en Europe, Den Haag 2018; en <https://www.rainbow-europe.org/country-ranking>, geraadpleegd op 24 augustus 2019.

10 Cis-gender is term waarmee wordt aangegeven dat het biologische geslacht overeenkomt met de genderidentiteit, maar zegt niets over seksualiteit.

streefcijferregeling gaat het bestek van deze bijdrage te buiten.<sup>11</sup> We beperken ons tot de opmerking dat een binaire opvatting van geslacht geen rekenschap geeft van het bestaan van de laatste letters van het begrip LHBTI.

Verder heeft de Nederlandse discussie geleid tot aandacht voor een enigszins beperkte uitwerking van diversiteit in de Corporate Governance Code (hierna: “CGC”), zoals hierna zal worden uitgewerkt. Deze discussie over diversiteit en corporate governance lijkt zich inmiddels te verbreden. In de zomer van 2018 heeft het huidige kabinet aan de SER gevraagd om een advies uit te brengen over culturele diversiteit en genderdiversiteit in de top van het bedrijfsleven.<sup>12</sup> In de adviesaanvraag wordt LHBTI-diversiteit niet genoemd.<sup>13</sup>

Op grond van de huidige best practice bepaling 2.1.5 CGC dient de raad van commissarissen een diversiteitsbeleid op te stellen voor de samenstelling van het bestuur, de raad van commissarissen en, indien aanwezig, het executive committee. In het beleid moeten worden ingegaan op de concrete doelstellingen ten aanzien van diversiteit en de voor de vennootschap relevante aspecten ervan, zoals nationaliteit, leeftijd, geslacht en achtergrond inzake opleiding en beroepservaring. Principe III.3.1 uit de oude CGC uit 2008 bepaalde slechts dat de raad van commissarissen streeft naar een gemengde samenstelling, onder meer met betrekking tot geslacht en leeftijd. Het is een stap vooruit dat in de CGC thans meer voorbeelden van diversiteitskenmerken expliciet worden benoemd en dat het diversiteitsbeleid nu ook betrekking moet hebben op het bestuur, en indien aanwezig het executive committee.<sup>14</sup>

Het is echter de vraag of en in hoeverre niet expliciet benoemde kenmerken zoals LHBTI, afkomst en etniciteit in het diversiteitsbeleid moeten worden betrokken. De tekst en de toelichting bij de CGC geven daarover geen uitsluitsel. De tekst van de CGC lijkt erop te duiden dat het gaat om een niet-limitatieve opsomming (“zoals”) en dat in ieder geval nationaliteit, leeftijd, geslacht en achtergrond inzake opleiding en beroepservaring worden aangemerkt als voor de vennootschap relevante aspecten van diversiteit. Het is daarbij aan de raad van commissarissen om te bepalen welke andere aspecten relevant zijn voor de vennootschap en in hoeverre deze worden betrokken in het beleid. Andere diversiteitskenmerken lijken daardoor in beginsel minder essentieel te zijn in de visie van de Monitoring Commissie Corporate Governance.

---

11 Zie hierover onder meer Lennarts in hoofdstuk 9 en Sinninghe Damsté en Van Dooren in hoofdstuk 17 van dit boek.

12 Zie <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviesaanvragen/diversiteit-in-de-top.pdf>, geraadpleegd op 24 augustus 2019.

13 In de adviesaanvraag wordt gerefereerd aan het in voetnoot 15 genoemde McKinsey-rapport, waarin LHBTI-diversiteit wel wordt besproken.

14 In toelichting van de CGC uit 2008 stonden ook andere onderscheidende elementen, te weten expertise, maatschappelijke achtergrond en nationaliteit.

#### 5.4 De business case voor LHBTI-diversiteit

Een recent rapport van McKinsey stelt dat boards die meer divers zijn samengesteld vanuit het oogpunt van geslacht financieel beter presteren, en dat hetzelfde opgaat voor diversiteit in afkomst en etniciteit.<sup>15</sup> In het rapport wordt gesteld dat eenzelfde correlatie kan worden verondersteld voor LHBTI-diversiteit. Dit onderzoek staat niet op zichzelf. Verschillende Amerikaanse onderzoeken lijken uit te wijzen dat ondernemingen die LHBTI-vriendelijk beleid voeren, vaak gecombineerd met een breder sociaal beleid, makkelijker hoogopgeleide werknemers kunnen aantrekken en daardoor een competitief voordeel hebben, waardoor ze doorgaans financieel beter presteren.<sup>16</sup> Als LHBTI-werknemers zich niet volledig geaccepteerd voelen in een werkomgeving, heeft dit doorgaans niet alleen effect op de productiviteit van die LHBTI-werknemers, maar op die van alle werknemers.<sup>17</sup>

Een onderzoek van Credit Suisse waarbij 270 LHBT-vriendelijke ondernemingen uit de VS, Europa en Australië werden vergeleken met de MSCI All Country World-index,<sup>18</sup> lijkt ook aan te geven dat LHBTI-vriendelijke ondernemingen financieel beter presteren. Eenzelfde trend was te zien bij een vergelijking met slechts ondernemingen uit de VS, Europa en Australië. De LHBTI-vriendelijke ondernemingen waren geselecteerd op LHBTI-senior management en op een hoge score als LHBTI-vriendelijke werkgever in de Stonewall's Top 100 Employers (UK), DiversityInc's Top 10 Companies for LGBTI Employees en op participatie in LHBTI-bedrijfsnetwerken.<sup>19</sup>

Een andere reden waarom ondernemingen mogelijk LHBTI-vriendelijk beleid nastreven is de roze euro, ook wel de *Dorothy dollar* genoemd.<sup>20</sup> In 2015 zou de koopkracht van de LHBTI-gemeenschap in de VS meer dan 917 miljard dollar

---

15 McKinsey & Company, *Delivering through Diversity*, januari 2018.

16 S. Pichler, J. Blazovich, K.A. Cook, J.M. Huston en W.R. Strawser, *Do LGBT-supportive corporate policies enhance firm performance?* 2016, *Accounting Faculty Publications*, 75; D. Potosky, P. Jiraporn en S. Lee, *Corporate governance and LGBT-supportive HR policies from CSR*, Pennsylvania State University, December 2018.

17 C. Burns, *The costly business of discrimination*, Center for American Progress, maart 2012, p. 13, zie [https://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2012/03/pdf/lgbt\\_biz\\_discrimination.pdf](https://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2012/03/pdf/lgbt_biz_discrimination.pdf), geraadpleegd op 24 augustus 2019.

18 MSCI All Country World-index (MSCI ACWI) is een index die voor 81% bestaat uit Amerikaanse, Europese en Australische ondernemingen.

19 Credit Suisse Securities Research & Analytics, *LGBT: the value of diversity*, 15 april 2016.

20 De aanduiding *Dorothy dollar* kent haar oorsprong in het Amerikaanse eufemisme "friend of Dorothy", waarmee homo's of in bredere zin LHBTI-personen werden aangeduid in de tijd dat homoseksualiteit nog strafbaar was. Over de oorsprong van "friend of Dorothy" bestaan volgens online encyclopedie Wikipedia verschillende theorieën, zie [https://en.wikipedia.org/wiki/Friend\\_of\\_Dorothy](https://en.wikipedia.org/wiki/Friend_of_Dorothy), geraadpleegd op 24 augustus 2019.

bedragen.<sup>21</sup> Volgens LGBT Capital zou in 2018 de koopkracht van de LHBTI-gemeenschap in Europa zo'n 900 miljard dollar en in Nederland 43 miljard dollar bedragen.<sup>22</sup> Dat schept voor ondernemingen een interessante afzetmarkt waar mogelijk aan terrein kan worden gewonnen.

LHBTI-beleid binnen een onderneming kan aldus leiden tot betere financiële presentaties door onder andere (i) betere besluitvorming binnen de onderneming, (ii) betere werknemersparticipatie door LHBTI-werknemers, alsook (iii) door het betreden en bedienen van een nieuwe consumentenmarkt.

## 5.5 LHBTI-diversiteit in Nederlandse bestuursverslagen

### 5.5.1 Inleiding

Het voorgaande doet de vraag rijzen hoe LHBTI-beleid binnen Nederlandse ondernemingen wordt vormgegeven. Om een idee te krijgen, hebben wij de bestuursverslagen van de jaren 2016 en 2018 onderzocht van de vijftientig vennootschappen met een beursnotering in Nederland met de grootste marktkapitalisatie in 2019 (hierna: de "Beursvennootschappen").<sup>23</sup> Wij hebben ervoor gekozen de resultaten uit de boekjaren 2016 en 2018 met elkaar te vergelijken om een eventuele ontwikkeling in de bestuursverslagen met betrekking tot LHBTI-diversiteit over een periode van twee jaar vast te kunnen stellen.

### 5.5.2 Geen verplichting tot verslaggeving van het LHBTI-beleid

Allereerst merken we op dat verslaggeving door het bestuur geen volledig beeld van het LHBTI-beleid hoeft te schetsen. Ondernemingen kunnen op verschillende manieren diversiteitsinitiatieven ontplooiën en niet alle informatie daarover zal openbaar zijn. Nederlandse beursvennootschappen zijn niet verplicht in het bestuursverslag specifiek aandacht te besteden aan LHBTI-diversiteit. Wel dienen beursvennootschappen te rapporteren over het diversiteitsbeleid voor de samenstelling van het bestuur, de raad van commissarissen en indien aanwezig de executive committee. Oorspronkelijk was dit gebaseerd op art. 2:391 lid 5 BW in samenhang met de diversiteitsregels

21 Witeck Communications 2015, zie <http://www.witeck.com/pressreleases/2015-buying-power>, geraadpleegd op 24 augustus 2019. Witeck Communications voert dit onderzoek sinds 2005 ongeveer jaarlijks uit.

22 Zie: [http://www.lgbt-capital.com/docs/Estimated\\_LGBT-GDP\\_\(table\)\\_-\\_2018.pdf](http://www.lgbt-capital.com/docs/Estimated_LGBT-GDP_(table)_-_2018.pdf), geraadpleegd op 24 augustus 2019.

23 De bedrijven zijn vastgesteld op basis van het overzicht van AEX-hoofdfondsen op de website van het Financieel Dagblad: <https://beurs.fd.nl/aandelen/amsterdam/aex/>, geraadpleegd op 24 augustus 2019.

uit de CGC, zoals nader uitgelegd in paragraaf 5.3. Voor beursvennootschappen die daarenboven kwalificeren als ‘grote rechtspersoon’ voor het jaarrekeningenrecht, gelden vanaf het boekjaar 2017 aanvullende verplichtingen.<sup>24</sup> Deze vennootschappen dienen in hun bestuursverslag uitleg te verschaffen over het diversiteitsbeleid met betrekking tot de samenstelling van het bestuur en de raad van commissarissen. De vennootschap vermeldt daarbij de doelstellingen van het beleid, de wijze waarop het beleid is uitgevoerd en de resultaten daarvan in het afgelopen boekjaar. Indien de vennootschap geen diversiteitsbeleid heeft, dient zij gemotiveerd de redenen daarvoor op te geven.<sup>25</sup> In plaats van in het bestuursverslag mag dit ook in een afzonderlijk verslag worden opgenomen of worden geplaatst op de website van de vennootschap waarnaar in het bestuursverslag wordt verwezen (hierna: de “Diversiteitsverklaring”). In vergelijking met de CGC zijn er weinig inhoudelijke verschillen. Bij de totstandkoming van het Besluit bekendmaking diversiteitsbeleid wordt net als in de CGC verwezen naar geslacht, leeftijd en achtergrond inzake opleiding en beroepservaring en niet expliciet naar andere kenmerken.<sup>26</sup> Een verschil met de CGC is dat best practice bepaling 2.1.5 CGC bepaalt dat vennootschappen moeten verantwoorden welke maatregelen zijn en worden genomen indien de doelstellingen van het diversiteitsbeleid niet zijn behaald.

### 5.5.3 Methode van het onderzoek

Bij het verrichten van het onderzoek hebben wij gezocht naar verwijzingen naar LHBTI-diversiteit en de context waarbinnen deze verwijzingen plaatsvinden. Wij hebben de verwijzingen vervolgens onderverdeeld in drie categorieën die in het vervolg van deze paragraaf nader zullen worden toegelicht, namelijk de volgende: (i) anti-discriminatie, (ii) business case en (iii) benoeming van senior management.

#### 5.5.3.1 Anti-discriminatie

Binnen de categorie anti-discriminatie vallen ondernemingen die LHBTI-diversiteit met name benaderen vanuit een idee van inclusief werken, waarbij de nadruk ligt op het geen onderscheid maken tussen werknemers op basis van seksuele oriëntatie of genderidentiteit (hierna: “Anti-Discriminatie”). Een voorbeeld daarvan is het volgende citaat in het bestuursverslag van het boekjaar 2018 van ABN Amro: “The 2018 LGBT+ survey showed a positive tendency in attitudes within the bank. Most

---

24 Deze verplichtingen moesten worden ingevoerd ingevolge Richtlijn 2014/95/EU van het Europees Parlement en van de Raad van 22 oktober 2014 tot wijziging van richtlijn 2013/34/EU met betrekking tot de bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit door bepaalde grote ondernemingen en groepen (PbEU 2014, L 330).

25 Op grond van art. 2:391 lid 5 BW in samenhang met artikel 3a lid d van het Besluit inhoud bestuursverslag.

26 Aldus ook de Nota van Toelichting over wijziging Besluit bekendmaking diversiteitsbeleid, p. 3.



of our employees have a positive stance on LGBT+ colleagues. The bank has also signed the UN standards of conduct supporting the business community in tackling discrimination against LGBT+ people and the Sustainable Development Goals in the LGBTI Manifesto (SDG LGBTI).”

#### 5.5.3.2 Business case

De categorie “business case” bestrijkt ondernemingen die benadrukken dat het hebben van een divers werknemersbestand bijdraagt aan de prestaties van de onderneming (hierna: “Business Case”). Een voorbeeld daarvan is het volgende citaat in het bestuursverslag van het boekjaar 2018 van ASR Nederland: “a.s.r. is committed to achieving an inclusive culture in which difference is recognised, valued and used to the full. a.s.r. believes in the positive effect of a diverse workforce on its success and innovation – be it through differences in gender, ethnicity, age, religious beliefs, education, sexual orientation, disability or nationality.”

#### 5.5.3.3 Benoeming van senior management

De derde categorie betreft ondernemingen die verwijzen naar LHBTI-diversiteit in het kader van de benoeming van bestuurders, commissarissen en leden van de executive committee, al dan niet als criterium voor benoeming (hierna: “Senior Management”). Hierbij zijn niet alleen de bestuursverslagen, maar ook de Diversiteitsverklaringen onderzocht. Uit ons onderzoek volgt dat geen van de onderzochte Beursvennootschappen LHBTI-diversiteit in de Diversiteitsverklaring expliciet gebruikt als criterium in profielschetsen van bestuurders, commissarissen en leden van de executive committee. Van de onderzochte Beursvennootschappen heeft Randstad in haar bestuursverslag van het boekjaar 2018 een impliciete verwijzing naar LHBTI-diversiteit in het kader van het profiel van bestuurders en commissarissen. De verwijzing lijkt echter alleen op anti-discriminatie te zien: “Randstad values diversity and does not discriminate on grounds of age, color, disability, gender, marital status, nationality, race, religion or sexual orientation or any other irrelevant or illegal characteristics. This diversity and inclusion policy also applies to the Executive Board and Supervisory Board.”

De verwijzing van Unibail-Rodamco-Westfield in haar bestuursverslag van het boekjaar 2018 gaat verder en benoemt dat diversiteit, ook in het kader van de benoeming van bestuurders en commissarissen, seksuele oriëntatie kan omvatten: “WFD UR NV seeks to combine the skills and experience of long-standing members of the MB and/or the SB with the fresh perspectives, insights, skills and experiences of new members. WFD UR NV strives for gender diversity and a mix of ages in the

composition of those bodies, but also does not set a specific target in this respect. In addition to age and gender, the Company recognizes and welcomes the value of diversity with respect to race, ethnicity, nationality, sexual orientation and other important cultural differences.”

#### 5.5.3.4 Toepasselijkheid van meerdere categorieën

Er zijn ook verwijzingen die zowel binnen de categorie Anti-Discriminatie als Business Case vallen. Een voorbeeld daarvan is het volgende citaat uit het bestuursverslag van het boekjaar 2018 van Nationale Nederlanden: “NN Group’s approach to diversity includes hiring people of various race, ethnicity, gender, age, sexual orientation, physical abilities and personal philosophies, as well as creating an inclusive culture and diversity of thought – one that welcomes, acknowledges, respects, challenges and benefits from our differences. At NN, we believe everyone, including colleagues, should feel respected and valued for who they are, regardless of gender, age or background. We also believe a diverse workforce creates diversity in thinking, skills and experience, which better equips us for the future. In 2018, 33% of our senior leaders were non-Dutch.”

#### 5.5.4 Resultaten van het onderzoek

De resultaten van het onderzoek zijn verwerkt in de hierna weergegeven tabel. Verwijzingen die in meerdere categorieën vallen zijn in elk van die categorieën opgenomen in de tabel. De impliciete verwijzing van Randstad over Senior Management is opgenomen onder de categorie Senior Management, hoewel strikt genomen het beleid slechts gekwalificeerd zou kunnen worden als Anti-Discriminatie. Voor de volledigheid merken we op dat de beursgang van Adyen in de zomer van 2018 plaatsvond. Voor die tijd was Adyen niet verplicht te voldoen aan uitgebreidere rapportageverplichtingen. Om die reden is besloten Adyen buiten beschouwing te laten bij de gegevens over het boekjaar 2016. De resultaten van het boekjaar 2016 zijn dus beperkt tot de overige vierentwintig Beursvennootschappen.

2018			
LHBTI-VERWIJZING	ANTI-DISCRIMINATIE	BUSINESS CASE	BENOEMING VAN SENIOR MANAGEMENT
16 van de 25	11 van de 25	7 van de 25	2 van de 25
64%	44%	28%	8%
2016			
LHBTI-VERWIJZING	ANTI-DISCRIMINATIE	BUSINESS CASE	BENOEMING VAN SENIOR MANAGEMENT
9 van de 24	5 van de 24	3 van de 24	0 van de 24
37,5%	20,8%	12,5%	0%

Allereerst valt op dat in het boekjaar 2018 meer dan de helft van de Beursvennootschappen in bestuursverslagen verwijst naar LHBTI-diversiteit. In vergelijking met het boekjaar 2016 is dat een significante toename in het aantal verwijzingen. Verder valt op dat de Beursvennootschappen in het boekjaar 2018 uitgebreider rapporteren over LHBTI-diversiteit in de bestuursverslagen dan in het boekjaar 2016. In het boekjaar 2016 wordt in een aantal gevallen bijvoorbeeld enkel verwezen naar het hebben van LHBTI-beleid of naar vermelding van de Beursvennootschap in een equality index.

Verder valt op dat LHBTI-diversiteit zowel in 2018 als in 2016 met name wordt genoemd in de context van inclusief werken en antidiscriminatiebeleid, en niet zozeer binnen de context van diversiteit als business case voor een succesvolle onderneming. In 2018 maakt 28% van de onderzochte vennootschappen een koppeling tussen LHBTI-diversiteit en een succesvolle business case, in 2016 was dat nog 12,5%. In het boekjaar 2016 verwijst verder geen van de onderzochte vennootschappen naar LHBTI-beleid in de context van de doorstroom van werknemers naar leidinggevende en toezichthoudende posities binnen de vennootschap. In het boekjaar 2018 is dat het geval bij slechts twee ondernemingen.

Uit de onderzochte data volgt dat anno 2018 het merendeel van de Beursvennootschappen verwijst naar LHBTI-diversiteit. Voor zover de Beursvennootschappen verwijzen naar LHBTI-diversiteit, gebeurt dit met name in de context van inclusief werken en anti-discriminatiemaatregelen, in mindere mate in de context van een succesvolle business case en slechts zelden in relatie tot doorstroom naar leidinggevende en toezichthoudende posities binnen de vennootschap.

## 5.6 LHBTI-activisme van ceo's, ondernemingen en aandeelhouders in de Verenigde Staten en Nederland

### 5.6.1 Inleiding

Een relatief nieuw fenomeen is het stelling nemen in maatschappelijke discussies over LHBTI-onderwerpen door ceo's, ondernemingen en aandeelhouders. Dit kan ook wel worden omschreven als LHBTI-activisme.

### 5.6.2 LHBTI-activisme van ceo's en ondernemingen in de Verenigde Staten

In de afgelopen jaren heeft een groeiende groep Amerikaanse ondernemingen zich uitgesproken tegen LHBTI-onvriendelijke wetgeving van diverse Amerikaanse staten, zoals wetgeving op het gebied van publieke voorzieningen voor transgenders en LHBTI-gezinnen. Zo hebben 180 grote ondernemingen zich aangesloten bij de mensenrechtencampagne Business Coalition for the Equality Act. Deze coalitie promoot de Equality Act, die reeds is aangenomen door het Amerikaanse Huis van Afgevaardigden, en voorziet in hetzelfde minimumniveau van basisbescherming van LHBTI-personen als andere Amerikanen al genieten, onder andere op het gebied van arbeidsrecht.<sup>27</sup> In de zomer van 2019 schreven meer dan 200 ondernemingen een *amici curiae* brief naar het Amerikaanse hooggerechtshof om zich uit te spreken voor federale antidiscriminatie-bescherming van LHBTI-werknemers, naar aanleiding van een drietal arbeidszaken die bij het hooggerechtshof voorliggen.<sup>28</sup> Ook spraken meer dan 100 ondernemingen zich uit tegen wetgeving in North Carolina die voorschreef dat het biologisch geslacht bij geboorte bepaalt tot welk openbaar toilet je toegang hebt, ook na geslachtsverandering. Indra Nooyi, de ceo van de ooit in North Carolina opgerichte cola-fabrikant PepsiCo, schreef een brief naar de gouverneur van North Carolina met het verzoek om de wet in te trekken.<sup>29</sup>

Onlangs deed Harvard University onderzoek naar ceo-activisme. Onderwerp van dit onderzoek waren onder andere uitspraken van Apple ceo Tim Cook tegen wetgeving in de Amerikaanse staat Indiana, die het mogelijk maakt om LHBTI-personen als werknemer of zelfs als klant te weigeren.<sup>30</sup> Het onderzoek is een opsteker voor

27 Zie <https://www.hrc.org/resources/business-coalition-for-equality>, geraadpleegd op 24 augustus 2019. Deze wet ligt op het moment van schrijven voor bij de Amerikaanse Senaat. Mocht de door Republikeinen gedomineerde Senaat deze wet aannemen, dan heeft president Trump heeft al aangekondigd zijn veto hierover uit te spreken.

28 Zie <https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Title-seven-business-amicus-brief.pdf>, geraadpleegd op 24 augustus 2019.

29 Zie <https://www.theguardian.com/us-news/2016/apr/02/north-carolina-lgbt-bathroom-law-business-criticism>, geraadpleegd op 24 augustus 2019.

30 A.K. Chatterji, M.W. Toffel, Assessing the Impact of ceo Activism, Harvard Business School, Working Paper 16-100, 9 April 2019.

ceo's die LBTHI-beleid een warm hart toedragen. Het onderzoek lijkt te suggereren dat: (i) de publieke steun voor deze anti-LHBTI-wetgeving na de uitlatingen van Cook is afgenomen, (ii) de bereidheid van LHBTI-voorstanders om Apple-producten te kopen is toegenomen, terwijl (iii) de bereidheid van LHBTI-tegenstanders om Apple-producten te kopen niet is afgenomen. Wel stellen de onderzoekers dat er meer onderzoek nodig is om stevigere conclusies te kunnen trekken.

### 5.6.3 LHBTI-activisme van aandeelhouders in de Verenigde Staten

Een fenomeen dat zich ook in de Verenigde Staten voordoet, is aandeelhoudersactivisme op LHBTI-gebied. Zo heeft NorthStar Asset Management in aanloop naar de algemene vergadering van FedEx in 2016 gevraagd welke strategie FedEx zal hantieren in het licht van de wetwijzigingen in verschillende staten in de V.S., waaronder de hierboven genoemde staat North Carolina, die leiden tot beperking van de vrijheid van LHBTI-werknemers en hun familieleden.<sup>31</sup>

Ook diverse grote Amerikaanse beleggers, zoals pensioenfondsen, spreken zich inmiddels uit voor meer LHBTI-diversiteit. Een voorbeeld is CalPERS, het grootste publieke pensioenfonds van de Verenigde Staten met een belegd vermogen van ongeveer 326 miljard dollar. CalPERS stelt dat bij diversiteit binnen het bestuurlijke echelon gedacht dient te worden aan diversiteit van onder andere seksuele oriëntatie, genderidentiteit en historisch gezien ondervertegenwoordigde groepen. Daarbij wordt de koppeling gemaakt dat bij de overweging tot benoeming van een nieuwe bestuurder de traditionele opvatting van diversiteit moeten worden overstegeen om zo een breder palet aan gedachten, perspectieven en competenties te hebben die gelegenheid kunnen geven aan effectief bestuurlijk leiderschap.<sup>32</sup>

Interessant is ook de verklaring van het New York State Common Retirement Fund, dat met een belegd vermogen ongeveer 210,5 miljard dollar de nummer drie in het Amerikaanse pensioenlandschap is. In gepubliceerde stemrichtlijnen uit april 2018 stellen ze: "Also, the Fund believes that a company should seek director candidates reflecting diverse attributes based on age, race, gender, ethnicity, geography, sexual orientation and gender identity. Nominating committee charters should define diversity to encompass all of these factors, including sexual orientation and gender identity. By broadening the definition of boardroom diversity, portfolio companies will help to ensure that a board remains open to new ideas and remains inclusive and representative of all its employees and customer base."<sup>33</sup>

31 Zie: [https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1048911/000104746916014985/a2229267zfl\\_def-14.pdf](https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1048911/000104746916014985/a2229267zfl_def-14.pdf), Proposal 7, p. 71, geraadpleegd op 24 augustus 2019.

32 The California Public Employees' Retirement System Governance and sustainability principles, 18 June 2018 version.

33 Environmental, Social and Governance Principles and Voting Guidelines, April 2018, p. 6.

#### 5.6.4 LHBTI-activisme van ceo's, ondernemingen en aandeelhouders in Nederland

In Nederland lijkt de tijd nog niet rijp voor LHBTI-activisme bij ceo's en ondernemingen. Wel is er sprake van een toenemende zichtbaarheid van Nederlandse ondernemingen bij LHBTI-gerelateerde thema's, zoals de jaarlijkse Pride.

Een recent voorbeeld van aandeelhoudersactivisme hebben we al wel in Nederland gezien. In het voorjaar van 2019 ontstond een maatschappelijk debat of ondernemingen zich zouden moeten uitspreken voor LHBTI-diversiteit. De aanleiding was dat via de website van de procureur-generaal van Brunei kenbaar werd gemaakt dat aan de in 2014 aangekondigde strafwetwijziging waarbij op onder andere homoseksuele handelingen en overspel de doodstraf werd gesteld, gevolg zou worden gegeven. Eumedion, de Nederlandse belangenorganisatie van institutionele beleggers, liet toen van zich horen. Eumedion oefende haar invloed uit door aan Shell te communiceren dat van haar wordt verwacht het beleid op het gebied van LHBT-inclusie en gelijkheid na te leven in alle landen waar Shell activiteiten ontplooit.<sup>34</sup> Shell is ook actief in Brunei en is een joint-venturepartner in Brunei Shell Joint Ventures, de belangrijkste olie- en gasonderneming van Brunei. Dit laatste bedrijf heeft een gedragscode waarin staat dat onder meer discriminatie op basis van onder andere seksuele oriëntatie niet is toegestaan. In reactie op het verzoek van Eumedion heeft Shell in de pers gesteld dat respect voor alle mensen tot haar kernwaarden behoort en dat daaronder ook respect voor personen met een andere seksuele oriëntatie valt.<sup>35</sup> Of Shell daadwerkelijk haar joint venture-partner heeft aangesproken is niet bekend. De casus geeft wel aan aandeelhoudersactivisme op LHBTI-gebied ook in Nederland voet aan de grond heeft gekregen.

### 5.7 Samenvatting en aanbevelingen

In de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk, maar ook in Nederland zien we in toenemende mate aandacht voor LHBTI-diversiteit in het kader van corporate governance. Anders dan in het verleden treden bestuurders, waaronder zelfs ceo's, naar buiten met hun LHBTI-identiteit. In de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk bestaan geen expliciete verplichtingen om over LHBTI-diversiteit te rapporteren, maar is verslaggeving hierover wel mogelijk. Een interessante bevinding is dat grote Amerikaanse beleggers LHBTI-diversiteit benoemen als een van de criteria bij de zoektocht naar nieuwe bestuurders.

---

34 Financial Times, 25 april 2019: 'Shell faces pressure on gay right over Brunei venture, zie: <https://www.ft.com/content/3e506390-5f8d-11e9-b285-3acd5d43599e>, geraadpleegd op 24 augustus 2019.

35 Ibid.

Ook de Nederlandse wet en de CGC kennen geen verplichting om over LHBTI-diversiteit te rapporteren, maar de mogelijkheid daartoe bestaat wel. Op basis van het onderzoek zoals is uitgewerkt in deze bijdrage kunnen we concluderen dat de aandacht van Beursvennootschappen voor LHBTI-diversiteit lijkt toe te nemen. LHBTI-beleid is nog wel voornamelijk gericht op het voorkomen van discriminatie en het bevorderen van de business case van de onderneming. LHBTI-diversiteit speelt in Nederland nauwelijks een rol bij de benoeming van nieuwe bestuurders, commissarissen en leden van het executive committee.

Wij menen dat het expliciet benoemen van het diversiteitskenmerk LHBTI als onderdeel van het diversiteitsbeleid en de profielschets voor het Senior Management, naast andere kenmerken, een positieve bijdrage kan leveren tot meer diversiteit in de boardroom. Voor het monitoren van de voortgang van deze vorm van diversiteit, zou het zinvol kunnen zijn om verslag te kunnen doen welke bestuurders, commissarissen en leden van de executive committee tot de LHBTI-groep behoren. Het expliciet benoemen van LHBTI als kenmerk kan een positieve impuls vormen voor de personen in deze groep om daarmee naar buiten te treden. Vanzelfsprekend zou dit wel gebaseerd moeten zijn op een eigen vrije keuze van de betrokkene.

Beleid en verslaggeving over diversiteit zijn uiteindelijk slechts middelen. Graag citeren we oud-BP ceo John Browne: "Tone from the top must be accompanied by stories that make the issue real. Employees who have come out should talk about their experiences, because there is nothing more effective than real-life experiences at dispelling fears. Senior management should hold them up as role models, examples of excellence to be lauded and emulated by those who are not yet bringing their whole selves to work."<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> John Browne, *The glass closet, Why coming out is good business*, Harper Business 2014, p. 170-171