



## Pieter Jongstra

Pieter Jongstra is voorzitter van de NBA.

## COLUMN

# DIVERS BESTUUR: KWESTIE VAN VOLHOUDEN EN DOORZETTEN

Diversiteit. In mijn tijd als voorzitter van diverse besturen van EY in Nederland was dat een belangrijk aandachtspunt voor het bestuur. EY was van oudsher een mannenbolwerk, dat moest veranderen. Door een actieve aanpak slaagde de onderneming erin om in ongeveer acht jaar het percentage vrouwelijke partners van drie naar elf procent uit te breiden. Daarmee waren wij destijds marktleider.

Dat ging niet vanzelf, daar hebben we een ambitieus programma op ingezet. Toentertijd was de helft van de aanwas vrouw, daarvan werd slechts drie procent partner. Naast het uitzetten en uitdragen van een gericht beleid hielp aparte coaching voor vrouwen en begeleiding voor mannen die zich bewust moesten worden van hun onbewuste vooroordelen, om een halt toe te roepen aan deze kapitaalvernietiging.

Ook in de zeven jaar dat ik bestuurslid was van Talent naar de Top (nu: D&I Company) heb ik stappen gezien van één procent per jaar bij bewust gekozen beleid. Eén procent per jaar stijging, dat geeft wel aan dat het een weerbaarstig veranderingsproces is. Vanuit managementperspectief een kwestie van volhouden en doorzetten.

Divers samengestelde teams presteren beter. Dat geldt niet alleen voor diversiteit op het gebied van man/vrouw, maar ook voor Nederlands/buitenlands, blank/gekleurd, oud/jong of accountant/niet-accountant. Bij diverse teams denken de leden verschillend. Ze beschikken over meerdere perspectieven, hebben verschillende denkbeelden en ervaringen en kunnen dat gezamenlijk uiteindelijk combineren tot betere oplossingen.

Onze sector heeft de afgelopen periode al veel problemen opgelost en vooruitgang geboekt. Dat is goed om te zien. De behoefte aan betere oplossingen is blijvend. Alleen dan kunnen we tegemoet blijven komen aan onze maatschappelijke en wettelijk verankerde taak.

Het rapport 'In het Publiek Belang' bevat daarom ook een maatregel (2.7) die ziet op het vergroten van de diversiteit van besturen van accountantsorganisaties. Voor oob-kantoren en ook voor niet-oob kantoren: 'Het bestuur van de accountantsorganisatie is voldoende divers samengesteld om verantwoordelijkheid te kunnen nemen voor de kernactiviteit van de organisatie, kwaliteit van de controle, professioneel-kritische cultuur, oog voor publiek belang en de belangen van externe stakeholders' (tekst niet-oob-maatregel).

Een deel van de accountantsorganisaties heeft hiervan de afgelopen jaren werk gemaakt. Een groot deel heeft profielen voor bestuurders opgesteld en past deze toe bij de benoeming van die bestuurders. Maar nog niet alle kantoren zijn klaar met de invoering van deze maatregel.

Aan alle bestuurders en aan iedereen die betrokken is bij het benoemen van bestuurders bij accountantsorganisaties zou ik willen meegeven: een professioneel-kritische cultuur, met oog voor publiek belang en de belangen van externe stakeholders, is het meest gediend met een divers samengesteld bestuur. Het zou mooi zijn als kantoren hierop doorpakken. De beloning is groot en het zorgt voor betere oplossingen voor de toekomst. ←