

To DEI or not to DEI, dat is niet de vraag

Er is een storm opgestoken rond de implementatie van diversiteit, kansengelijkheid en inclusie ('Diversity, Equity, and Inclusion' of 'DEI') in bedrijven, aangewakkerd door het aantreden van de nieuwe Amerikaanse regering. De vraag die bedrijven echter vooral bezig zou moeten houden, is hoe zij de beste mensen kunnen aantrekken en het beste uit hun medewerkers kunnen halen. Deze vraag stijgt uit boven ideologische punten in het ontstane debat.



Door **Anne-Marie Munnik**, Directeur CFA Society Netherlands, en **Alwin Oerlemans**, Head of Product Management bij APG Asset Management en voorzitter van de Advocacy Committee van CFA Society Netherlands.

Diversiteit, kansengelijkheid en inclusie in de beleggingssector: we schreven er hier al eerder over. Eerst over het waarom, daarna – in de column 'DEI it yourself' – over concrete handvatten. Nu is er tegenwind uit de Verenigde Staten, getriggerd door aanpassingen in wetgeving. Diversiteitsinitiatieven worden daar steeds vaker ter discussie gesteld. In sommige staten is wetgeving aangenomen die diversiteitsprogramma's bij bedrijven en universiteiten beperkt.

Grote bedrijven zoals Disney en Starbucks zijn aangeklaagd vanwege hun diversiteitsbeleid, terwijl investeerders en aandeelhouders van onder andere Apple juist tegen het afbouwen van DEI-programma's hebben gestemd. Het bedrijf zelf verwees hierbij naar haar sterke naleving van de regelgeving en wees dergelijke invloed op de dagelijkse bedrijfsvoering en het personeelsbeleid af. Tegelijkertijd zien we dat sommige bedrijven in de VS hun aanpak aanpassen door DEI minder expliciet te benoemen en meer te verweven in bredere talent- en strategische initiatieven. Zo gaf JPMorgan Chase aan 'DEI' aan te passen naar 'DOI': Diversity, Opportunity and Inclusion.

Europese bedrijven proberen zich te bewegen tussen de uiteenlopende wet- en regelgeving in de VS en de EU. In de financiële sector hebben BNP Paribas, Barclays, UBS en Deutsche Bank aangegeven hun DEI-programma's onverminderd voort te zetten, met diversiteit en inclusie als kernonderdelen van hun bedrijfsstrategie.

Diversiteit en inclusiviteit komen dus niet zonder weerstand. In het debat wordt DEI vaak neergezet als een ideologische keuze, iets dat je steunt of afwijst. Dat is weinig productief en maakt de kern niet minder relevant. Inclusie is geen extraatje, maar een randvoorwaarde voor goed functionerende teams en goede besluitvorming. Het meten van diversiteit draagt hieraan bij, omdat zonder het meten en de rapportage hierover voortgang uitblijft: What gets measured, gets done.

In onze sector draait alles om goed onderbouwde besluitvorming, het afwegen van kansen en risico's, en het streven naar optimale rendementen op basis van de uitgangspunten van de klant. Juist daarbij zijn diverse teams en inclusieve besluitvormingsprocessen essentieel. Onderzoek na onderzoek laat zien dat teams met verschillende achtergronden en perspectieven betere beleggingsbeslissingen nemen, risico's scherper inschatten en innovatiever zijn. Het is geen individuele oefening, maar een gezamenlijke inspanning om een sterkere en toekomstbestendige beleggingswereld te bouwen. Het vraagt om bewuste keuzes, om dialoog en om een open blik. Het is geen doel, maar een middel. Een manier om de beleggingssector sterker, eerlijker en veerkrachtiger te maken. De vraag is dus niet 'to DEI or not to DEI', maar hoe we samen – met alle verschillen in afkomst, achtergrond, kennis, competenties en denkbeelden – tot de beste resultaten komen. ■