

Nr. Verslag van een schriftelijk overleg

Vastgesteld d.d. ...

Binnen de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap hebben enkele fracties de behoefte om vragen en opmerkingen voor te leggen over de brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap d.d. 20 april 2012 over het verdrag inzake de openbare consultatie "Ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in ondernemingsbesturen in de EU" (Kamerstuk 30 420, nr. 172). Bij brief van ... heeft de minister deze beantwoord. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie
Van Bochove

Adjunct-griffier van de commissie
Bošnjaković-van Bommel

Inhoudsopgave

- I Vragen en opmerkingen uit de fracties**
 - Inleiding
 - Vragen voor de openbare raadpleging
- II Reactie van de minister**

I Vragen en opmerkingen uit de fracties**Inleiding**

De leden van de VVD-fractie hebben met instemming kennisgenomen van de conceptkabinetsreactie. De verantwoordelijkheid voor diversiteitsbeleid in ondernemingsbesturen ligt primair bij het bedrijfsleven. De leden zijn het met het kabinet eens dat het doel om diversiteit te vergroten, primair een verantwoordelijkheid is van het bedrijfsleven zelf. De leden zien aanleiding tot het stellen van enkele vragen.

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de conceptkabinetsreactie op de openbare raadpleging "ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in ondernemingsbesturen in de EU". Deze leden steunen de door de minister geschetste lijn. De leden zijn van mening dat het algemene uitgangspunt moet zijn dat wanneer Nederland, evenals andere EU-lidstaten, zelfstandig de gewenste doelstellingen kan realiseren, Europese regelgeving niet noodzakelijk is. Europese regels liggen pas voor de hand wanneer dit doeltreffender is dan maatregelen op lidstaatsniveau. Met de huidige aanpak van zelfregulering, het charter Talent naar de Top, de corporate governance code en de aanpassing van de regels in het Burgerlijk Wetboek naar aanleiding van het amendement Kalma c.s.¹, dat mede door het lid Van Vroonhoven-Kok, namens de leden van de CDA-fractie, is ondertekend, biedt het Nederlandse diversiteitbeleid naar de mening van de leden voldoende

¹ Kamerstuk 31763, nr. 14

mogelijkheden voor maatwerk per onderneming. Deze leden zijn het daarom met de minister eens dat het vergroten van diversiteit niet op Europees niveau geregeld hoeft te worden, zeker niet als daarbij aan het opleggen van verplichte quota gedacht wordt. De voornoemde leden hebben wel nog enkele vragen.

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van de onderhavige brief van de minister en hebben een aantal vragen en opmerkingen.

Vragen voor de openbare raadpleging

De leden van de VVD-fractie vragen of de minister toelichten wat de positie van andere lidstaten is ten aanzien van een quotum. Is hiervoor draagvlak binnen de Europese Raad, zo vragen de leden. Is de minister met deze leden van mening dat meer uren arbeid door iedereen, niet alleen voor vrouwen, tot economisch voordeel leidt voor allen? Levert dit kabinet een financiële bijdrage aan het charter naar Talent de Top? Zo ja, hoeveel? Is de minister met deze leden van mening dat de verschillende Europese landen verschillen van cultuur en beleid en daarom, door de implementatie van een quotum in ondernemingsbesturen voor vrouwen, niet per se het gewenste effect in ieder land kan worden behaald?

De leden van de CDA-fractie constateren dat er grote verschillen zijn in de percentages die door de Europese Commissie en de minister worden genoemd. Volgens de Europese cijfers is er in Nederland 18,5% deelname van vrouwen in Raden van Bestuur, terwijl dat volgens de minister 5,3% is. De leden vragen welke definities gebruikt worden bij het streefpercentage van 30% dat in het amendement Kalma c.s. is vastgelegd.

De leden constateren tevens dat uit de cijfers van de Europese Commissie blijkt dat het percentage vrouwen in Raden van Bestuur in Nederlandse bedrijven in iets meer dan een jaar met ongeveer 3,5% is gestegen (van 14,9% in oktober 2010 tot 18,5% in januari 2012). Deze leden vragen de minister of zij dit ziet als een indicatie dat het Nederlandse beleid, dat uitgaat van zelfregulering, werkt. Op welke termijn denkt de minister dat het streefpercentage uit het amendement Kalma c.s. behaald kan worden, zo vragen zij. De minister meldt dat het amendement Kalma c.s. geëvalueerd wordt. De leden vragen de minister wanneer de Kamer wordt geïnformeerd over deze evaluatie.

De leden merken voorts op dat uit het persbericht van de Europese Commissie blijkt dat 75% van de Europeanen voorstander is van wetgeving om gelijkheid in Raden van Bestuur te bevorderen. In de vraagstelling worden Frankrijk, Spanje, Italië, België, Noorwegen en Nederland genoemd als landen die al soortgelijke wetgeving hebben ingevoerd. De leden vragen of de minister kan aangeven of de wetgeving op dit gebied in het vijftal andere landen vergelijkbaar is met die in Nederland. Is in die andere landen bijvoorbeeld ook sprake van het uitgangspunt van zelfregulering, of wordt daar met wettelijk vastgelegde quota gewerkt? Daarnaast vragen de leden of de minister een indicatie kan geven van de houding van de andere Europese lidstaten ten opzichte van dit onderwerp.

De leden vragen ten slotte of de minister een beeld kan geven van de percentages vrouwen in Raden van Bestuur van Europese instanties. Kan de minister bijvoorbeeld bevestigen dat er in de Raad van Bestuur van de Europese Centrale Bank, ondanks dat deze uit 23 leden bestaat, geen enkele vrouwen zit, zo vragen de leden van genoemde fractie.

De leden van de SP-fractie onderschrijven het uitgangspunt dat de diversiteit in ondernemingsbesturen een verantwoordelijkheid is van bedrijven, werkgevers en werknemers. Ook vinden de leden de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in ondernemingsbesturen een nationale aangelegenheid en geen taak van de Europese

Commissie. Klopt het dat meer dan één derde van nationale parlementen van plan is een negatief subsidiariteitsoordeel te geven, zodat de Europese Commissie quota en andere Europese wetgeving op dit terrein moet heroverwegen? Kan de minister toelichten welke lidstaten voor en tegen Europese wetgeving op dit gebied zijn? Welke strategie gaat de minister volgen, mocht de Europese Commissie toch besluiten tot wetgeving over te gaan? Voorts merken de leden op dat slechts één bedrijf in Nederland voldoet aan de norm die per 1 januari 2012 is ingesteld waarin ondernemingsbesturen voor minimaal 30% uit mannen en voor minimaal 30% uit vrouwen moet bestaan. Op welke termijn verwacht de minister de 30% - zoals voorgesteld door de Tweede Kamer – te kunnen realiseren? Er zijn plannen om per 2015 een quotum van 30% voor vrouwen in te stellen, als de voorgestelde wetgeving van de Tweede Kamer geen effect sorteert. Hoe groot acht de minister de kans dat er in 2015 een quotum van 30% voor vrouwen wordt ingesteld, vanwege het niet sorteren van effect van het amendement Kalma c.s., zo vragen de leden.

De leden vragen tevens of de minister de grote verschillen tussen de Europese cijfers (18,5%) en de Nederlandse cijfers (5,3%) kan verklaren.

Ten slotte vragen deze leden of de minister de doelstellingen kan weergeven van het aantal vrouwen in de top van het bedrijfsleven en in de top bij de rijksoverheid, evenals de doelstellingen voor het aantal vrouwelijke hoogleraren en politiekorpsbeheerders.

II Reactie van de minister

Wat is de positie van andere lidstaten ten aanzien van een quotum? Is hiervoor draagvlak binnen de Europese Raad?

Uitkomsten van de openbare consultatie ‘Ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in ondernemingsbesturen in de EU’ zullen een duidelijker beeld geven van de positie van andere lidstaten. Lidstaten konden tot 28 mei 2012 reageren. Op dit moment is nog geen overzicht van de uitkomsten beschikbaar. Een indicatie van de positie van andere lidstaten is het oriënterende debat over Vrouwen in raden van bestuur van de Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid (EPSCO) in Brussel van 17 februari 2012. Alleen Frankrijk, België en Oostenrijk riepen op om bindende maatregelen aan te nemen op Europees niveau. Het grootste deel van de lidstaten vond dat het aan lidstaten zelf is om maatregelen te treffen. Zij toonden zich geen voorstander van verplichte quota op Europees niveau.

Is de minister met deze leden van mening dat meer uren arbeid door iedereen, niet alleen voor vrouwen, tot economisch voordeel leidt voor allen?

Ik onderschrijf dat meer uren arbeid tot een economisch voordeel leidt, niet alleen op individueel niveau, maar voor de gehele economie.

Levert dit kabinet een financiële bijdrage aan het Charter Talent naar de Top?

In de jaren 2009, 2010 en 2011 leverde de Nederlandse overheid een bijdrage van 1,2 miljoen euro per jaar aan de Stichting Talent naar de Top/ Commissie Monitoring. Het huidige kabinet heeft die bijdrage vanaf 2012 naar beneden bijgesteld. De inzet daarbij is geweest dat bedrijven zelf meer verantwoordelijkheid nemen. In 2012 ontvangt de stichting 800.000 euro, in 2013 gaat het om 750.000 euro en in 2014 om 650.000 euro. De bijdrage loopt tot 1 januari 2015.

Wordt de mening onderschreven dat de verschillende Europese landen verschillen van cultuur en beleid en dat daarom, door de implementatie van een quotum in ondernemingsbesturen voor vrouwen, niet per se het gewenste effect in ieder land kan worden behaald?

Ik onderschrijf het bestaan van verschillen tussen lidstaten in cultuur en beleid en het belang om hiermee bij het instellen van maatregelen rekening te houden. Tevens merk ik op dat ook binnen lidstaten grote verschillen zijn aan te wijzen tussen verschillende bedrijfssectoren. Deze verschillen maken het erg lastig in te schatten in hoeverre de Europese implementatie van een quotum het gewenste effect zal bereiken. Dankzij de Nederlandse strategie van zelfregulering kan beter worden aangesloten bij de wensen en omstandigheden van specifieke bedrijven in verschillende sectoren.

De leden van de CDA-fractie constateren dat er grote verschillen zijn in de percentages die door de Europese Commissie en de minister worden genoemd. Volgens de Europese cijfers is er in Nederland 18,5% deelname van vrouwen in Raden van Bestuur, terwijl dat volgens de minister 5,3% is. De leden vragen welke definities gebruikt worden bij het streefpercentage van 30% dat in het amendement Kalma c.s. is vastgelegd.

De verschillen in de genoemde cijfers zijn een gevolg van verschillende criteria die voor bedrijven worden gehanteerd:

- In het voortgangsrapport *Women in economic decision-making in the EU* (maart 2012) wordt voor Nederland een percentage van 19% genoemd bij ‘*Women and men on the boards of the largest listed companies*’ (figuur 1, pagina 9). Dit percentage heeft betrekking op de twintig grootste Nederlandse beursondernemingen.
- Het percentage van 5,3% verwijst naar het aandeel vrouwen in de raden van bestuur in de top 100 van grootste bedrijven in Nederland (Sociaal Cultureel Planbureau/Opportunity in Bedrijf, mei 2011).
- Het amendement Kalma c.s. (Tweede Kamer 31 763 nr. 14 van 1 december 2009) heeft betrekking op vennootschappen die aan twee van de volgende drie vereisten voldoen: waarde van de activa bedraagt meer dan 17,5 miljoen euro, de netto-omzet bedraagt meer dan 35 miljoen euro en het gemiddeld aantal werknemers bedraagt meer dan 250. Dit betreft in Nederland 6.442 bedrijven (Elite Research, 2011).

De leden constateren tevens dat uit de cijfers van de Europese Commissie blijkt dat het percentage vrouwen in Raden van Bestuur in Nederlandse bedrijven in iets meer dan een jaar met ongeveer 3,5% is gestegen (van 14,9% in oktober 2010 tot 18,5% in januari 2012). Deze leden vragen de minister of zij dit ziet als een indicatie dat het Nederlandse beleid, dat uitgaat van zelfregulering, werkt.

De cijfers van de Europese Commissie laten een stijging zien van het percentage vrouwen in raden van bestuur van de 20 grootste Nederlandse beursondernemingen. Niet al deze ondernemingen hebben het Charter Talent naar de Top ondertekend, waarmee organisaties zich aan duidelijke meetbare man/vrouw-diversiteitsdoelstellingen committeren en zich elk jaar laten monitoren op de behaalde resultaten. Er is in die zin geen een op een verband tussen het Nederlandse beleid dat uitgaat van zelfregulering via het Charter en de stijging die uit cijfers van de Europese Commissie blijkt. Ik zie het succes van het Charter wel als indicatie dat het Nederlandse beleid dat uitgaat van zelfregulering werkt. Zo wordt sinds de start van het Charter elk jaar een groei gerealiseerd van het aandeel vrouwen in de top. In 2010 is dit aandeel bij de charterondertekenaars uit 2008 en 2009 met 7,5% gegroeid. Het aandeel vrouwen in de top was in 2010 17,2% (tegenover 16,0% in 2009). Verreweg het grootste deel van de ondertekenaars, 72%, laat groei zien.

Op welke termijn denkt de minister dat het streefpercentage uit het amendement Kalma c.s. behaald kan worden?

Het amendement Kalma c.s. is een tijdelijke maatregel die conform voorstel zal vervallen per 1 januari 2016. Hiertoe is besloten vanuit de overtuiging dat wanneer de eerste stappen zijn

genomen, er vaart in het proces komt en een wettelijke regeling overbodig wordt. De evaluatie van het amendement Kalma c.s. zal inzicht bieden in de kracht waarmee dit vliegwieleffect is bereikt. Daarom verbind ik in deze fase nog geen termijn aan het behalen van het streefpercentage.

Wanneer zal de Kamer geïnformeerd worden over de evaluatie van het amendement Kalma? De Kamer zal geïnformeerd worden zodra de evaluatie van het amendement Kalma c.s. is uitgevoerd.

Hoe groot is de kans dat er in 2015 een quotum van 30% voor vrouwen wordt ingesteld, vanwege het niet sorteren van effect van het amendement Kalma c.s.

Dat is op dit moment niet in te schatten. Na de evaluatie van het amendement Kalma c.s. kan meer worden gezegd over het behaalde effect van het amendement. Aan de hand van de evaluatie kan het kabinet besluiten tot andere beleidsinzet, bijvoorbeeld verlenging van de periode waarin de maatregel Kalma c.s. geldt, een quotum of andere maatregelen.

Is wetgeving uit Frankrijk, Spanje, Italië, België, Noorwegen op dit gebied vergelijkbaar met die van Nederland?

Wetgeving uit deze landen is niet vergelijkbaar met die van Nederland. Ik geef twee voorbeelden van uiteenlopende wetgeving:

- Noorwegen kent sinds 2003 (uitgebreid in 2008 en 2009) regelgeving over verplichte quota van ten minste 40% van elk geslacht in de besturen van beursgenoteerde public limited bedrijven, intergemeentelijke bedrijven, staatsbedrijven, coöperaties en gemeentebedrijven. De regelgeving betreft op dit moment ongeveer 2.000 bedrijven (315 public limited, 230 gemeentebedrijven, 241 intergemeentelijke bedrijven, 52 staatsbedrijven en 923 coöperaties). Het gaat hierbij om de toezichhoudende leden van de raad van bestuur (vergelijkbaar met de Nederlandse commissarissen). Sanctie voor het niet naleven van de regelgeving kan uiteindelijk verwijdering van de beurs betekenen. De meerderheid van bedrijven in Noorwegen valt echter niet onder deze regelgeving. Zoals de 150.000 bedrijven met beperkte aansprakelijkheid (private limited liability) of de internationale bedrijven die in Noorwegen werkzaam zijn, maar niet genoteerd zijn bij de Noorse Stock Exchange.
- In België is sinds 2011 bij wet bepaald dat minimaal een derde vrouwen of mannen moet zitting nemen in besturen van staatsbedrijven, bij de beursgenoteerde bedrijven (public listed) en de Nationale Loterij. Voor beursgenoteerde bedrijven geldt een implementatieperiode van zes tot acht jaar afhankelijk van de omvang van het bedrijf. Volledige toepassing van de wet zal dan in 2019 vorm hebben gekregen.

Kan een beeld gegeven worden van de percentages vrouwen in Raden van Bestuur van Europese instanties (Europese Centrale Bank)?

De Europese Commissie heeft een database ingesteld door middel waarvan het aantal mannen en vrouwen in besluitvormende posities kan worden gemonitord. Deze database voorziet in betrouwbare statistieken, zowel van de huidige situatie als van trends in de tijd. De database omvat posities in politiek, openbaar bestuur, rechterlijke macht en diverse andere belangrijke economische sectoren. Uit gegevens van deze database blijkt dat er geen vrouwen zitting nemen in de Raad van Bestuur van de Europese Centrale Bank (ECB). Naast de ECB geeft de database inzicht in het percentage vrouwen in de raad van bestuur van twee andere Europese financiële instituties: bij de Europese Investeringsbank gaat het om 15% vrouwen en bij het Europese Investeringsfonds betreft dit 14%².

² Zie voor meer gegevens:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm.

Is het juist dat meer dan één derde van nationale parlementen van plan is een negatief subsidiariteitsoordeel te geven?

Het is mij niet bekend of meer dan een derde van nationale parlementen van plan is een negatief subsidiariteitsoordeel te geven.

Welke strategie wordt gevolgd mocht de Europese Commissie toch besluiten tot wetgeving over te gaan?

Vooropstaat dat dit kabinet sowieso geen voorstander is van wetgeving. De strategie zal afhangen van de precieze inhoud van eventuele voorstellen. Deze zijn op dit moment nog niet bekend.

Hoe kunnen de grote verschillen tussen de Europese cijfers (18,5%) en de Nederlandse cijfers (5,3%) verklaard worden.

In de voortgangsrapportage *Women in economic decision-making in the EU* (maart 2012) wordt voor Nederland een percentage van 19% genoemd bij 'Women and men on the boards of the largest listed companies' (figuur 1, pagina 9). Dit percentage betreft de twintig grootste Nederlandse beursondernemingen. Het percentage van 5,3% verwijst naar het aandeel vrouwen in de Raden van Bestuur in de top 100 van grootste bedrijven in Nederland (Sociaal Cultureel Planbureau/Opportunity in Bedrijf, mei 2011).

Kunnen de doelstellingen worden weergegeven van het aantal vrouwen in de top van het bedrijfsleven, in de top bij de rijksoverheid, het aantal vrouwelijke hoogleraren en politiekorpsbeheerders.

Het kabinet hecht zeer aan diversiteit, maar staat tegelijkertijd op het standpunt dat het aantal vrouwen in de top de verantwoordelijkheid betreft van bedrijven en organisaties zelf. Het kabinet heeft geen doelstellingen geformuleerd voor functies binnen de overheid. De overheid ondersteunt wel het Charter Talent naar de Top dat organisaties in de gelegenheid stelt hun eigen doelstellingen te formuleren. Het ministerie van Binnenlandse Zaken heeft als werkgever het Charter ondertekend en een doelstelling van 25% vastgesteld voor de top van de rijksoverheid. Deze doelstelling is inmiddels behaald.