



>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

De voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20017
2500 EA DEN HAAG

Emancipatie

Rijnstraat 50
Den Haag
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag
www.rijks-overheid.nl

Onze referentie

3 2562982

Uw brief van

30 maart 2022

Uw referentie

170852.01u

Datum 29 april 2022

Betreft Beantwoording vragen uit commissiebrief m.b.t. gendergelijkheid
beursgenoteerde bedrijven en evenredige man-
vrouwvertegenwoordiging in (semi)publieke top

Op 30 maart jl. is de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in nader schriftelijk overleg getreden over de brief Nederlandse inzet ten aanzien van het richtlijnvoorstel ter verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van grote beursvennootschappen (hierna: richtlijnvoorstel) van 11 februari jl. en de brief betreffende een evenredige man-vrouwverhouding in de (semi)publieke top van 25 februari jl. De leden van de fracties van de PvdA, GroenLinks, PvdD en SGP hebben hierover vragen gesteld. Ik dank de genoemde leden voor de gestelde vragen en zal deze hierna beantwoorden.

de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Robbert Dijkgraaf

Beantwoording van de vragen van de fractieleden van GroenLinks en de PvdA

Onze referentie
3 2 562982

De leden van de fracties van GroenLinks en de PvdA vragen om een reflectie wat betreft de inzet op de uitzonderingspositie in plaats van een aanscherping van de wet in 2027.

De Europese richtlijn en het huidige Nederlandse ingroeiquote voor een betere man-vrouw verhouding in de top van het bedrijfsleven, verschillen van elkaar. Het is echter niet mogelijk om één op één te vergelijken op verschillen in ambitieniveau. Afhankelijk van het totaal aantal leden in de Raad van Commissarissen, is in sommige gevallen de Nederlandse wetgeving 'strenger' dan de Europese richtlijn. Verder kent de Nederlandse wet een absoluut quotum, terwijl het Europese voorstel uitgaat van voorkeur bij gelijke geschiktheid. Daarnaast bevat de Nederlandse wet een verplichting voor grote vennootschappen om doelen te formuleren in de vorm van streefcijfers. Deze doelen zien niet alleen op de raden van bestuur en raden van commissarissen, maar op de managementlagen daaronder (subtop). Hoewel de Europese richtlijn, en de Nederlandse wet van elkaar verschillen, kan daarom niet gezegd worden dat het richtlijnvoorstel ambitieuzer is dan de Nederlandse wet.

De Nederlandse wet die het ingroeiquote en de streefcijfers en jaarrapportages verplicht, is op 1 januari 2022 in werking getreden. De wet wordt na vijf jaar geëvalueerd en kent een horizonbepaling: acht jaar na inwerkingtreding vervallen het ingroeiquote en de streefcijferregeling. Ik ben er geen voorstander van om de wet te wijzigen alvorens de resultaten van de wet zichtbaar zijn geworden en de werking van deze wet is geëvalueerd.

De leden van de fracties van GroenLinks en de PvdA vragen waarom er niet direct wordt gekozen voor een wetsvoorstel met een quotum voor de (semi)publieke sector in plaats van streefcijfers.

Het idee voor een wettelijke verplichting voor het opstellen van een streefcijfer en een plan om dit streefcijfer te bereiken is een aanbeveling in het rapport van Adviesgroep Vinkenburg 'Sturing en beleid voor een evenredige vertegenwoordiging v/m in de (semi-)publieke top'.¹ In dit adviesrapport zetten de onderzoekers uiteen welke maatregelen in de (semi)publieke sector kunnen worden ingezet om meer genderdiversiteit in de top en subtop te krijgen. Kern van het advies is dat overheidsbeleid gericht op diversiteit pas effectief wordt wanneer er een combinatie is met het sturen op andere mechanismen zoals monitoring en het informatiebeleid. De wettelijke verplichting om streefcijfers en plannen op te stellen, wordt om die reden gecombineerd met andere maatregelen zoals een periodieke monitor, de aandacht voor governance codes en een jaarlijkse bijeenkomst voor de (semi)publieke sector met goede voorbeelden.

De leden vragen zich af waarom de aangekondigde wetgeving voor de (semi)publieke sector afwijkt van de huidige wetgeving voor beursgenoteerde bedrijven.

Ik wil hierbij opmerken dat de genderdiversiteit in de top van de publieke en semipublieke sector, wezenlijk verschilt van de private sector. Organisaties uit de publieke sector hadden gemiddeld (veel) meer vrouwelijke bestuurders en toezichthouders dan de grote vennootschappen. Eind 2019 was gemiddeld 37,4% van de bestuurders in de RvB van een (semi)publieke organisatie een vrouw. Bij grote vennootschappen was dat 12,4%. In de Raad van Toezicht (vergelijkbaar

¹ Adviesgroep Vinkenburg – Sturing en beleid voor evenredige vertegenwoordiging v/m in de (semi-)publieke top (2020)

met de Raad van Commissarissen) werd gemiddeld 39,9% van de zetels door vrouwen ingevuld. Bij grote vennootschappen was dat voor de Raad van Commissarissen 20,4%.² Een quotum voor ten minste één derde mannen en ten minste één derde vrouwen in de Raad van Commissarissen, zoals verplicht is gesteld voor de beursgenoteerde bedrijven, zou zodoende geen verschil maken voor de (semi)publieke sector in het algemeen.

Ik ben het met de leden van GroenLinks en de PvdA eens dat de publieke sector een voorbeeldfunctie heeft als het gaat om genderdiversiteit in de top. Ik vind het daarom belangrijk dat de (semi)publieke sector naar een evenredige verdeling van mannen en vrouwen streeft. Meer genderdiversiteit in de top vergt een cultuuromslag. Door middel van streefcijfers en plannen, worden (semi)publieke organisaties verplicht om stil te staan bij genderdiversiteit in hun organisatie. Door streefcijfers en plannen te verplichten, zullen deze organisaties ook eigenaarschap krijgen en moeten nadenken over het verbeteren van de man-vrouwverhouding in de top van de organisaties. Dit zal tot een duurzame cultuuromslag leiden, doordat de aanpak en streefcijfers verschillen en passen bij de specifieke sector. Zodoende komt de verandering vanuit de organisatie, in plaats van dat het van boven wordt opgelegd. Het rapport van Adviesgroep Vinkenburg stelt dat quota alleen als uiterst middel moet worden toegepast om meer genderdiversiteit te behalen. Ik wil dit middel echter wel achter de hand houden. Om die reden wordt de wet die streefcijfers en plannen verplicht maakt vijf jaar na inwerkingtreding geëvalueerd, met een tussenevaluatie na drie jaar.

De leden vragen of er geen kostbare tijd verloren gaat door de nieuwe wetgeving pas na vijf jaar te evalueren.

Ik wil hierbij opmerken dat de nieuwe wetgeving tussentijds na drie jaar al geëvalueerd zal worden en er, bij tegenvallende resultaten, wetgeving wordt voorbereid voor een eventueel quotum als na vijf jaar niet de gewenste resultaten zijn bereikt. Zodoende kan er voor specifieke (semi)publieke sectoren direct na de evaluatie van de wet overgegaan worden tot een quotum, indien nodig. Ik heb er vertrouwen in dat (semi)publieke organisaties zich zullen inspannen om ook zonder quotum een evenredige verhouding van mannen en vrouwen in de top en subtop zullen nastreven, met de aangekondigde maatregelen. Ik hoop om die reden dat een quotum, een vergaand middel, niet nodig zal blijken.

Beantwoording van de vragen van de fractieleden van de PvdD

De leden van de PvdD-fractie vragen waarom organisaties hun eigen beleid wat betreft genderdiversiteit aan de top moeten monitoren.

Er komt een periodieke en onafhankelijke monitor die genderdiversiteit in de (sub)top van de (semi)publieke sector in kaart brengt. Hiervoor zal ook het bestaande dashboard³ worden geüpdatet en zo worden vormgegeven dat het voor sectoren inzichtelijk hoe er wordt gescoord op het gebied van genderdiversiteit.

Ik ben het met de leden van de PvdD-fractie eens dat alleen het salaris criterium niet in alle (semi)publieke sectoren een goede afbakening geeft van de (sub)top. De afbakening van de top en subtop zal worden besproken met de verschillende sectoren in de (semi)publieke sector. Deze afbakening kan vervolgens worden gebruikt in de periodieke monitor en in de wetgeving rondom de verplichte streefcijfers en plannen van aanpak voor meer genderdiversiteit in de top. De leden van de PvdD-fractie vragen tevens of ik het met hen eens ben dat

² Commissie Monitoring Topvrouwen | Bureau Pouwels - Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020 'Zonder wet geen voortgang' (2021)

³ <https://genderdiversiteitindeoverheid.nl/>

hoogleraren belangrijke rolmodellen zijn voor studenten en jonge onderzoekers. Ik onderschrijf dat. Daarom wordt er al hard gewerkt aan meer diversiteit en inclusie en hebben universiteiten zelf streefcijfers geformuleerd voor het percentage vrouwelijke hoogleraren in 2025.⁴

Onze referentie
3 2562982

Beantwoording van de vragen van de fractieleden van de SGP

De leden van de SGP-fractie stellen vragen omtrent het principe van het subsidiariteitsbeginsel en de blokkerende minderheid.

Een blokkerende minderheid in de Raad bestaat uit ten minste 4 lidstaten die samen meer dan 35% van de EU-bevolking vertegenwoordigen. Wanneer er aan één van deze twee voorwaarden niet meer wordt voldaan, vervalt de blokkerende minderheid. Tijdens de discussies in de Europese Unie op dit onderwerp is gebleken dat meerdere lidstaten – vaak vanwege dezelfde argumenten als Nederland – constructief tegenover het richtlijnvoorstel zijn gaan staan. Op 2 maart jl. is tijdens stemming in het Comité van Permanente Vertegenwoordigers in Brussel de blokkerende minderheid opgeheven.

Het kabinet beschouwt subsidiariteit en proportionaliteit als leidende beginselen bij Europese wet- en regelgeving. Daarbij hanteert het kabinet de volgende uitleg van het subsidiariteitsbeginsel: bij subsidiariteit gaat het om de vraag of de uitoefening van bevoegdheid door de EU noodzakelijk is dan wel dat er een duidelijke toegevoegde waarde is voor Europees optreden t.o.v. optreden op lidstaat niveau.⁵ In mijn brief aan uw Kamer, mede verzonden namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de minister voor Rechtsbescherming, schreef ik dat er in de afgelopen periode verscheidene ontwikkelingen hebben plaatsgevonden die een heroriëntatie van het kabinetsstandpunt met betrekking tot de eerder geuite subsidiariteitsbezwaren ten aanzien van het richtlijnvoorstel rechtvaardigen.

Het huidige kabinet wenst een actief emancipatie- en antidiscriminatiebeleid te voeren en staat pal voor de bescherming en de bevordering van de Europese waarden als gendergelijkheid.⁶ Dit sluit aan bij de Europese ambities achter dit voorstel. Het kabinet constateert dat ondanks het verstrijken van tijd en de veelvuldig uitgesproken intentie tot verbetering, resultaten op Europees niveau achterblijven.⁷ Beursgenoteerde bedrijven uit alle lidstaten zullen wanneer de richtlijn is geïmplementeerd moeten voldoen aan vergelijkbare wetgeving als hetgeen sinds 1 januari 2022 in Nederland geldt, waarbij andere lidstaten uiteraard ook onder de uitzonderingsclausule kunnen vallen. Dit kan ervoor zorgen dat een gelijk spelveld wordt gecreëerd voor alle Europese beursgenoteerde bedrijven én dat verdeling tussen vrouwen en mannen op de hoogste bestuursniveaus in de EU in de toekomst evenwichtiger kan uitvallen. Het kabinet vindt daarbij van belang dat nationale initiatieven, zoals de eigen nationale wetgeving, voldoende ruimte krijgen om tot resultaten te leiden. Mede vanwege de uitzonderingsclausule die is opgenomen in de Raadspositie van het richtlijnvoorstel is dit ook mogelijk. Het aannemen van een constructieve houding van Nederland zal ook betekenen dat het meer invloed kan uitoefenen op de positie van de Raad in de trilog over het voorstel met het Europees Parlement en de Commissie. Deze houding is ook passend bij de actieve rol die Nederland

⁴ <https://www.lnvh.nl/monitor2021/>

⁵ Kamerstuk 22 112, nrs. 2734, 2738 en 2461

⁶ Coalitieakkoord 2021-2025 "Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst".

⁷ Statistical brief: gender balance in corporate boards 2020, European Gender Equality Institute, p. 1

speelt in Europa op het gebied van het bevorderen van gendergelijkheid.⁸ Daarnaast vindt het kabinet het belangrijk om ontvankelijk te zijn voor signalen uit de samenleving en uit Europa.

Onze referentie
3 2 562982

De leden van de SGP-fractie vragen zich af op welke wijze er wordt voorkomen dat diversiteitskenmerken de voorkeur krijgen boven specifieke kwaliteiten.

In reactie hierop wil ik benadrukken dat diversiteit en kwaliteit geen tegenstellingen zijn, maar juist elkaar goed kunnen aanvullen. Genderdiversiteit en diversiteit in den brede zorgen voor meer perspectieven en een betere kwaliteit van bestuur. Dit geldt zowel in de top van bedrijven en (semi)publieke organisaties, als in de rest van het bedrijf of organisatie. De aangekondigde maatregelen zijn gericht op de top, omdat daar (gender)diversiteit vaak nog achter blijft. Het kabinet is ervan overtuigd dat enkel met maatregelen de beoogde maatschappelijke beweging van meer genderdiversiteit in gang gezet, versneld en bestendig kan worden. Een voorkeursbeleid is een uitzondering op het uitgangspunt van gelijke behandeling. Een belangrijk uitgangspunt van voorkeursbeleid is dat de functie openstaat voor mannen en vrouwen en dat alleen bij gelijke geschiktheid de voorkeur kan uitgaan naar een vrouw. Een quotum is verdergaande vorm van voorkeursbeleid, waarbij van organisaties wordt gevraagd een inspanning te leveren om tot een bepaalde man-vrouwverhouding te komen in de top. Een quotum is echter geen onderdeel van de genomen maatregelen voor meer genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector.

⁸ Kamerstukken II, 2021/22, 3 5403 nr. T