

Vergaderjaar 2011–2012

**30 420**

**Emancipatiebeleid**

**Nr. 172**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 april 2012

In de procedurevergadering van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 22 maart 2012 is gesproken over de openbare consultatie «Ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in ondernemingsbesturen in de EU».

U hebt mij verzocht de conceptreactie van het kabinet op de openbare consultatie uiterlijk 27 april 2012 aan de Kamer te zenden.

Met deze brief kom ik mede namens de Minister van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie tegemoet aan dit verzoek.

**Vragen voor de openbare raadpleging**

1

*Hoe doeltreffend is zelfregulering door ondernemingen om het probleem van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in ondernemingsbesturen in de EU aan te pakken?*

Het Nederlandse standpunt is dat diversiteit primair tot de verantwoordelijkheid van bedrijven, werkgevers en werknemers behoort. Bij zelfregulering kan de strategie om meer evenwicht in het bestuur van de onderneming te bereiken goed afgestemd worden op de wensen en omstandigheden van het specifieke bedrijf. Maatwerk is vaak nodig.

In hoeverre zelfregulering doeltreffend is, is moeilijk aan te geven. Er is hiervoor geen criterium ontwikkeld. Belangrijk is welke termijn men kiest voor de beoordeling. In de laatste decennia is de arbeidsparticipatie van vrouwen aanmerkelijk toegenomen. In 1970 werkten bijvoorbeeld 1 184 000 vrouwen en 3 496 000 mannen (totale werkzame beroepsbevolking 4 681 000). In 2009 werkten 3 259 000 vrouwen en 4 115 000 mannen (totale werkzame beroepsbevolking 7 373 000). De werkzame

beroepsbevolking bestaat uit personen van 15 tot 65 jaar die in Nederland wonen en betaald werk hebben van 12 uur of meer (CBS).

In de periode van 2002 tot 2011 steeg de arbeidsparticipatie van de bevolking van 15 tot 65 jaar van 64,5% naar ruim 67%. Deze toename is volledig toe te schrijven aan vrouwen. Had in 2002 nog 53% van de vrouwen een baan van 12 uur of meer per week, in 2011 was dat ruim 60% (3,3 miljoen vrouwen). De groei van de arbeidsdeelname van vrouwen heeft zich vrijwel volledig voorgedaan in deeltijdbanen van 20 tot 35 uur per week.

In de periode 1999 tot 2009 nam het aandeel vrouwen in de Raden van Bestuur in de top 100 bedrijven toe van 0,2% naar 5,3 %. Bij Raden van Commissarissen ging het om een toename van 6,7% naar 11,9 % (Sociaal Cultureel Planbureau/ Opportunity in Bedrijf, mei 2011).

Sinds 2008 hebben 200 organisaties met gezamenlijk meer dan 700 000 werknemers het Charter Talent naar de Top ondertekend. De ondertekenaars bepalen zelf hoeveel vrouwen zij over een aantal jaren in de top willen hebben en welke maatregelen zij zullen nemen. De jaarlijkse voortgang wordt door de onafhankelijke Commissie Monitoring Talent naar de Top gevolgd en gerapporteerd. In 2010 is het aandeel vrouwen aan de top bij de charterondertekenaars uit 2008 en 2009 gegroeid met 7,5%. Het aandeel vrouwen in de top was in 2010 17,2% (tegenover 16,0% in 2009). Niet alleen percentages van de top zijn relevant, maar ook die van de subtop. De subtop van deze charterondertekenaars bestaat voor 26% uit vrouwen. De nieuwe charterondertekenaars uit 2010 hadden een hogere uitgangspositie van 23% vrouwen in de top (Monitor Talent naar de Top/SCP-Commissie Monitoring, mei 2011).

Sinds 2008 is diversiteit ook opgenomen in de Nederlandse corporate governance code. De code vermeldt over de deskundigheid en samenstelling dat de Raad van Commissarissen streeft naar een gemengde samenstelling, onder meer met betrekking tot geslacht en leeftijd. In de bijbehorende best practice bepalingen is opgenomen dat de profielschets van de Raad van Commissarissen ingaat op de voor de vennootschap relevante aspecten van diversiteit en welke concrete doelstellingen worden gehanteerd. Als de samenstelling afwijkt van de nagestreefde situatie dient verantwoording afgelegd te worden in het verslag van de Raad van Commissarissen. Ook moet worden aangegeven op welke termijn verwacht wordt dat de doelstellingen voor diversiteit gerealiseerd worden.

Zoals aangegeven in de kabinetsreactie op het Groenboek over het EU-kader inzake corporate governance van 12 juli 2011 behoeft het vergroten van diversiteit in de visie van Nederland niet op Europees niveau geregeld te worden. Zeker niet als daarbij gedacht wordt aan het opleggen van quota. Ook in het debat over Women on company boards bij de Sociale Raad in Brussel van 17 februari jongstleden is dit standpunt door Nederland naar voren gebracht.

2

*Welke aanvullende maatregelen (zelfregulerende/regelgevende) zouden moeten worden genomen om het probleem van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in ondernemingsbesturen in de EU aan te pakken?*

De huidige aanpak van zelfregulering, het Charter Talent naar de Top, de corporate governance code, de invoering op korte termijn van de aanpassing van de regels in het Burgerlijk Wetboek over bestuur en toezicht (zie 4) en de monitoring van de voortgang biedt Nederland

voldoende mogelijkheden voor maatwerk per onderneming en past bij het uitgangspunt dat ondernemingen zelf verantwoordelijk zijn.

3

*Zou een groter aantal vrouwen in ondernemingsbesturen volgens u economische voordelen opleveren en zo ja, welke?*

De Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) noemt een aantal redenen waarom het vergroten van de rol van vrouwen in ondernemingen belangrijk is. Het aantrekken van het beste talent, het vergroten van de diversiteit om de resultaten te verbeteren en het beter bedienen van consumentenmarkten (OECD, concept Gender initiative: Gender equality in education, employment and entrepreneurship / 20 maart 2012, p. 83).

De OECD komt niet met een eenduidige conclusie in hoeverre meer vrouwen tot betere ondernemingsresultaten leidt en spreekt van een debat.

Vaak wordt verwezen naar de studies van McKinsey (Women matter. Gender diversity, a corporate performance driver, 2007) en Catalyst (The bottom line: Corporate performance and women's representation on boards, 2007). Uitkomsten zijn dat bedrijven met een diverse samenstelling van de top structureel beter presteren op criteria als groei en innovatie en dat er een positieve correlatie bestaat tussen diversiteit aan de top en financiële prestaties.

Mijntje Lückers-Rovers wijst op een aantal methodologische tekortkomingen (Gender-diversiteit: de Nederlandse business case, maart 2009). Vanwege de maatschappelijke aandacht voor beide studies worden de methoden van beide studies toegepast op 116 Nederlandse ondernemingen. Statistisch significant bij beide methoden is de positieve relatie met het rendement op eigen vermogen.

Onderzoek bij 45 studententeams laat een positieve relatie zien tussen gemengde teams en omzet, winst en winst per aandeel (Hoogendoorn, Oosterbeek, Van Praag, maart 2011).

Onderzoek naar de specifieke relatie tussen meer vrouwen in ondernemingsbesturen en resultaten van de onderneming is complex. Resultaten worden door veel factoren beïnvloed. Ook is de causaliteit moeilijk te bepalen. Gaat het bijvoorbeeld om de vraag «leveren meer vrouwen in besturen betere ondernemingsprestaties op» of om de vraag «benoemen beter presterende bedrijven meer vrouwen in besturen». Veel onderzoek gaat over bedrijven in de Verenigde Staten. Hierbij geldt dat de context in de V.S. niet altijd met die in andere landen te vergelijken is. Ook worden de effecten vaak niet over langere periodes onderzocht.

Al met al is het op basis van onderzoek moeilijk om tot een eenduidige conclusie te komen ten aanzien van de relatie tussen een groter aantal vrouwen in ondernemingsbesturen en de resultaten van de onderneming.

4

*Welke doelstellingen (bijvoorbeeld 20%, 30%, 40%, 60%) zouden moeten worden vastgelegd om het aandeel van het ondervertegenwoordigde geslacht in ondernemingsbesturen te vergroten en binnen welke termijn? Zouden deze doelstellingen bindend moeten zijn dan wel een aanbeveling? Waarom?*

In Nederland kennen we een streefcijfer van 30% op basis van het amendement Kalma c.s. (Tweede Kamer 31 763 nr. 14 van 1 december 2009). Dit is opgenomen in een aanpassing van het Burgerlijk Wetboek.

In de Wet van 6 juni 2011 tot wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de aanpassing van regels over bestuur en toezicht in naamloze en besloten vennootschappen wordt voor een evenwichtige verdeling van de zetels van het bestuur en de raad van commissarissen het streefcijfer van tenminste 30% voor vrouwen en mannen genoemd voor vennootschappen die aan bepaalde criteria voldoen.

Als de vennootschap daaraan niet voldoet moet in het jaarverslag worden uiteengezet waarom de zetels niet evenwichtig verdeeld zijn, op welke wijze de vennootschap heeft getracht tot een evenwichtige verdeling van de zetels te komen en op welke wijze de vennootschap in de toekomst een evenwichtige verdeling van zetels wil realiseren. Verantwoording moet worden afgelegd aan de vergadering van aandeelhouders. In de wet is geen sprake van een specifieke termijn of van sancties («comply or explain»).

Zoals eerder gemeld zijn de huidige aanpak van zelfregulering, het Charter Talent naar de Top, de corporate governance code, de invoering op korte termijn van de aangepaste regels van het Burgerlijk Wetboek en de monitoring van de voortgang op dit moment geëigend.

Gelet op de primaire verantwoordelijkheid van bedrijven zelf zijn bindende doelstellingen en specifieke termijnen niet aan de orde.

5

*Voor welke ondernemingen (bijvoorbeeld beursgenoteerde/ van een bepaalde omvang) zou een dergelijk initiatief moeten worden genomen?*

In Nederland is in het Burgerlijk Wetboek gekozen voor 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.

Deze criteria zijn opgenomen in het amendement van Kalma c.s. (Tweede Kamer 31 763 nr. 14 van 1 december 2009).

De vraag in hoeverre de keuze voor deze criteria voor vennootschappen adequaat is, zal betrokken worden bij de evaluatie van «het amendement Kalma».

Op dit moment is er geen aanleiding een voorkeur voor criteria voor ondernemingen uit te spreken.

6

*Voor welke ondernemingsbesturen/ leden van ondernemingsbesturen (bij het dagelijks bestuur betrokken/niet bij het dagelijks bestuur betrokken) zou een dergelijk initiatief moeten worden genomen?*

Het is goed om de voortgang van een evenwichtige verdeling van zetels te volgen, zowel van degenen die bij het dagelijks bestuur betrokken zijn, als van de leden van het ondernemingsbestuur die niet bij het dagelijks bestuur betrokken zijn.

In Nederland is in het Burgerlijk Wetboek gekozen voor leden van de Raad van Bestuur (bij het dagelijks bestuur betrokken) en Raden van Commissarissen (niet bij het dagelijks bestuur betrokken).

7

*Zouden er sancties moeten worden ingesteld voor ondernemingen die de doelstellingen niet halen? Zouden er uitzonderingen moeten gelden voor het niet-halen van de doelstellingen?*

Gelet op de primaire verantwoordelijkheid van bedrijven zelf zijn sancties en uitzonderingen niet passend.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
J. M. van Bijsterveldt-Vliegenthart