

Aan de voorzitter en de leden  
van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap van de Eerste Kamer der Staten Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA Den Haag

Adres/Address

'Maliatoren'

Bezuidenhoutseweg 12  
Den Haag

Postadres/Postal Address

Postbus 93002  
2509 AA Den Haag

Telefoon/Phone

..-31 (0)70 349 03 49

Telefax/Fax

..-31(0)70 349 03 00

Briefnummer

Den Haag

16 april 2021

Onderwerp

Wijziging van het Burgerlijk Wetboek  
om de verhouding tussen het aantal  
mannen en vrouwen in de top van grote  
bedrijven evenwichtiger te maken  
(35628)

Telefoonnummer

E-Mail

## **Samenvatting**

**Wij steunen een evenwichtige man-vrouwverdeling in de top van het bedrijfsleven en dit wetsvoorstel. Wel pleiten we ervoor om (i) het SER-advies te volgen en een ingroeiquote van 30% te hanteren, (ii) duidelijk te maken dat niet *jaarlijks* streefcijfers hoeven te worden opgesteld en (iii) gelet op de bijzondere crisis waarin we verkeren, deze wet niet al volgend jaar in werking te laten treden.**

Geachte dames en heren,

Graag willen we u enkele punten onder de aandacht brengen met het oog op de behandeling van het wetsvoorstel Wijziging van het Burgerlijk Wetboek om de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in de top van grote bedrijven evenwichtiger te maken.

### *Integrale aanpak*

VNO-NCW ondersteunt de uitvoering van het SER-advies over de evenwichtiger man/vrouw verdeling in de top van grote bedrijven als onderdeel van een veel breder – door de SER in zijn advies geschetst – beleid om de arbeidsmarktkeuzes van vrouwen te beïnvloeden om zo tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen met evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen. De SER wijst op de verschillende studie- en beroepskeuzes tussen vrouwen en mannen en de deeltijdstrategie die ertoe leidt dat de traditionele taakverdeling in stand blijft en instituties niet of nauwelijks worden aangepast. In het SER-advies worden verschillende

voorstellen gedaan om dit integraal op te pakken. De les van de afgelopen jaren is immers dat niet één maatregel de evenredige vertegenwoordig van vrouwen tot stand kon brengen.

#### *Specifieke maatregelen voor grote ondernemingen*

De businesscase van gendergelijkheid is maatschappelijk en economisch, en zeker ook voor bedrijven zelf, positief. VNO-NCW heeft de afgelopen jaren veel stappen gezet om te zorgen voor meer topvrouwen met onder meer een speciale database met topvrouwen. Toch moesten we constateren dat dit te langzaam ging. Met dit wetsvoorstel worden daarom enkele vergaande voorstellen uit het SER-advies gerealiseerd. Enerzijds geldt het ingroeiquotum van 30 procent voor leden van de raad van commissarissen van beursgenoteerde bedrijven, omdat dit toezichthoudende orgaan structurele gedragsveranderingen kan bewerkstelligen. Anderzijds gaan de belangrijkste grote ondernemingen van Nederland (ca. 5.000) concrete doelen stellen voor de top en de subtop die passen bij de omvang en het karakter – denk aan familiebedrijven – van het bedrijf. Door daarbij ook ambities voor de subtop vast te leggen, vergroten bedrijven de eigen kweekvijver voor vrouwelijk talent.

Om de wettelijke maatregelen voor de grote ondernemingen goed te laten landen in de praktijk wordt de bestaande versnipperde infrastructuur vernieuwd tot een passende en ondersteunende infrastructuur. Die infrastructuur wordt door de SER als essentiële randvoorwaarde gezien bij de te nemen maatregelen omdat hij ondersteuning biedt bij zowel het opzetten en uitwerken van de plannen als van een adequaat monitoringssysteem waarmee de vennootschappen zich kunnen spiegelen aan anderen. Daarmee wordt in laagdrempelige en eenvoudige manier van rapporteren voorzien. Overigens was in het SER-advies geen verplichte aansluiting bij de nieuwe infrastructuur van de SER voorzien.

#### *Uitvoering conform SER-advies*

In verschillende moties heeft de Tweede Kamer zich uitgesproken voor integrale uitvoering van het SER-advies. Graag brengt VNO-NCW in dat verband nog een aantal punten onder uw aandacht, waar het wetsvoorstel daarvan afwijkt. Het SER-advies kent een balans tussen ambitieuze en vergaande maatregelen en het draagvlak dat nodig is om daadwerkelijk een verandering te bewerkstelligen. Daarom is het essentieel dat het advies ook echt gevolgd wordt.

In lijn met de moties bepleiten wij daarom om het wetsvoorstel aan te passen:

- op het punt van het ingroeiquotum: in het SER-advies over diversiteit wordt gesproken van een ingroeiquotum van 30%, terwijl in het wetsvoorstel (art. 2:142b, tweede lid, BW) wordt gesproken van een derde. Dat kan in sommige situaties tot een verschillende uitkomst leiden.

Er is geen goede motivering<sup>1</sup> om hiervan af te wijken; de 30 procent is in lijn met de regeling die de afgelopen jaren als streefcijfer heeft gegolden. Uiteindelijk is een evenredige vertegenwoordiging het streven; voor een wettelijke bepaling met als sanctie een lege stoel, bepleiten wij vast te houden aan het SER-advies op dit punt.

- op het punt van het vaststellen van streefcijfers: uit het SER-advies volgt niet de verplichting om *jaarlijks* streefcijfers op te stellen, terwijl dat wel uit het wetsvoorstel lijkt te volgen door te bepalen dat er jaarlijks doelen in de vorm van een streefcijfer moet worden opgesteld, inclusief een plan daartoe.
- op het punt van de rapportageverplichting: in de Memorie van Toelichting staat dat het Besluit inhoud bestuursverslag wordt aangepast ‘zodat alle grote vennootschappen in hun bestuursverslag verplicht rapporteren over de voortgang ten aanzien van de streefcijfers en de plannen om deze te bereiken’<sup>2</sup>, terwijl uit het SER-advies die uitbreiding niet voortvloeit. Het uitbreiden van de reikwijdte van dit Besluit tot grote niet-beursvennootschappen leidt tot een ongewenste verzwaring van de rapportageverplichting van dergelijke grote vennootschappen en daarmee tot onnodige extra administratieve lasten. Overigens zij benadrukt dat het van belang is dat de in te richten infra- en rapportagestructuur eenvoudig en laagdrempelig is met aandacht voor een lage administratieve belasting.

Verder zouden wij in het licht van de huidige omstandigheden met klem willen oproepen deze wet niet al in 2022 in werking te laten treden, maar op een later tijdstip, opdat bedrijven eerst voldoende tijd krijgen te herstellen van de coronacrisis. We kunnen de tijd benutten, zodat bedrijven zich goed voorbereiden op de invoering van deze wet.

Tot het geven van nadere toelichting zijn wij graag bereid.

Hoogachtend

Guusje Dolsma  
Waarnemend directeur Beleid

---

<sup>1</sup> Zie MvA, p. 7.

<sup>2</sup> MvT, p. 13.