

Vergaderjaar 2021–2022

35 628

Wijziging van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het evenwichtiger maken van de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen

F

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 11 februari 2022

Inleiding

In deze brief informeer ik uw Kamer, mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister voor Rechtsbescherming, over de Nederlandse inzet ten aanzien van het richtlijnvoorstel ter verbetering van de man/vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van grote beursvennootschappen (hierna: *Women on Company Boards*)¹. Daarmee reageer ik ook op het verzoek van de Tweede Kamer, gedaan in de procedurevergadering van de commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 20 januari 2022, om een kabinetsreactie op het bericht van BNR Nieuwsradio van 14 januari 2022 «*Europese Commissie werkt hard aan doorbreken van glazen plafond*». Uitgangspunt hierbij is een positieve grondhouding tegenover de Europese ambitie om meer vrouwen in de top van het bedrijfsleven te krijgen.

Stand van zaken richtlijn

Het richtlijnvoorstel *Women on Company Boards* is in 2012 door de Europese Commissie gepubliceerd om de onevenwichtigheid tussen vrouwen en mannen in besluitvorming op de hoogste bestuursniveaus aan te pakken. Het doel van de richtlijn is dat beursvennootschappen bereiken dat van de leden van raden van commissarissen ten minste 40% vrouw en ten minste 40% man is, of ten minste 33% van de raden van commissarissen én de raden van bestuur.

Dit richtlijnvoorstel ligt sinds publicatie van het voorstel stil vanwege een blokkerende minderheid in de Raad. Nederland maakt momenteel deel uit

¹ *Kamerstukken II 2012/13, 33 483, nr. 5.*

van deze blokkerende minderheid. Het kabinet was destijds van mening dat het aan de lidstaten was om op dit terrein maatregelen te nemen (subsidiariteitsbezwaren) en regelgeving van lidstaten tijd te gunnen. Deze positie is verwoord in het BNC-fiche ten aanzien van het richtlijnvoorstel.² Daarnaast hebben zowel de Tweede als de Eerste Kamer in 2012 bij de Europese Commissie aangegeven dat zij van oordeel waren dat het voorstel strijdig was met het subsidiariteitsbeginsel.³

In 2017 heeft het Maltese EU-Voorzitterschap een poging gedaan de onderhandelingen verder te brengen door een uitzonderingsclausule in het richtlijnvoorstel op te nemen. Deze clausule houdt in dat lidstaten het implementeren van de richtlijn kunnen opschorten als, voor het verstrijken van de implementatietermijn (i) zij maatregelen hebben genomen die even effectief zijn als de maatregelen die in de richtlijn zijn opgenomen, of (ii) voldoende vooruitgang is geboekt waardoor de in de richtlijn geformuleerde doelen bijna zijn bereikt. In het voorstel staat nu nog een implementatietermijn van 31 december 2024. De verwachting is dat dit wordt geactualiseerd. De opschorting zou voor vijf jaar gelden vanaf het verstrijken van de implementatietermijn. In het voorstel onder het toenmalige Maltese voorzitterschap is opgenomen dat indien na vijf jaar de situatie nog steeds valt onder situatie (i) of (ii) de procedurele maatregelen uit de richtlijn opgeschort mogen worden tot het einde van de looptijd van de richtlijn.

Er zijn geluiden dat het huidige Franse EU-Voorzitterschap het Maltese richtlijnvoorstel vooruit wil brengen door het te agenderen, met het oog op het bereiken van een politiek akkoord tussen de lidstaten – een zogenaamde algemene oriëntatie. Ook heeft Europese Commissievoorzitter Ursula Von der Leyen recent de ambitie uitgesproken een doorbraak te willen realiseren op dit richtlijnvoorstel. Binnen de Raad zijn er signalen dat de blokkerende minderheid tegen het richtlijnvoorstel op korte termijn zal komen te vervallen.

Kabinetsstandpunt

Het formele kabinetsstandpunt ten aanzien van het richtlijnvoorstel is voor het laatst vastgelegd in het BNC-fiche uit 2012. In de afgelopen periode hebben er verscheidene ontwikkelingen plaatsgevonden die een heroriëntatie van het kabinetsstandpunt met betrekking tot de eerder geuite subsidiariteitsbezwaren rechtvaardigen. Om de volgende redenen acht het kabinet het wenselijk om een positief constructieve houding in te nemen ten opzichte van het richtlijnvoorstel.

Het parlement en kabinet waren bij het verschijnen van het voorstel van mening dat lidstaten dit onderwerp beter op nationaal niveau kunnen regelen. Het kabinet acht het noodzakelijk in het licht van navolgende argumenten terug te komen op dit subsidiariteitsbezwaar.

Het huidige kabinet wenst een actief emancipatie- en antidiscriminatiebeleid te voeren hetgeen aansluit bij de Europese ambities achter dit voorstel en staat pal voor de bescherming en de bevordering van de Europese waarden als gendergelijkheid.⁴ Nederland heeft de Europese Gendergelijkheidsstrategie 2020–2025 en de onderliggende uitgangspunten dan ook verwelkomd.⁵

² *Kamerstukken II 2012/13*, 33 483 nr. 2.

³ *Kamerstukken I 2012/13*, 33 483, B.

⁴ Coalitieakkoord 2021–2025 «Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst».

⁵ *Kamerstukken II*, 2019/2020, 22 112, nr. 2861.

Daarnaast is het maatschappelijk draagvlak voor maatregelen op het gebied van diversiteit in besluitvormende posities is aanzienlijk toegenomen. Zo bracht de Sociaal-Economische Raad in 2019 mede gedragen door werknemers én werkgevers het advies «Diversiteit in de top: tijd voor versnelling» uit.⁶ Hiermee werd de basis gelegd voor de op 1 januari 2022 in werking getreden nationale wetgeving met betrekking tot een evenredige man-vrouwverhouding in de (sub-)top van bedrijven.⁷ Deze nationale wet schrijft voor dat raden van commissarissen van beursvennootschappen moeten bestaan uit ten minste een derde mannen en ten minste een derde vrouwen. Een benoeming die niet bijdraagt aan een evenwichtigere verhouding is nietig.

Verder voldoet de Nederlandse situatie op dit moment aan de uitzonderingsvoorwaarde uit het voorstel voor de richtlijn dat ten minste 30% van de commissarissen van het ondervertegenwoordigde geslacht is. Op basis van cijfers uit de Female Board Index 2021 blijkt namelijk dat in 2021 het percentage vrouwen in raden van commissarissen van beursvennootschappen in Nederland 33% bedroeg. Daarmee zal Nederland in de lezing van het kabinet waarschijnlijk succesvol een beroep kunnen doen op de uitzonderingsclausule van de richtlijn, ervan uitgaande dat het percentage bij inwerkingtreding van de richtlijn niet onder het minimum is gezakt. Dat zou betekenen dat er geen aanpassingen hoeven worden doorgevoerd in de op 1 januari jl. in werking getreden wet. Het kabinet, als ook de Eerste en Tweede Kamer ten tijde van het uitkomen van het voorstel, vindt van belang dat nationale initiatieven, zoals de eigen nationale wetgeving, voldoende ruimte krijgen tot resultaten te leiden. Mede vanwege de uitzonderingsclausule is dit ook mogelijk. Het kabinet zal zich samen met andere lidstaten die reeds nationale wetgeving hebben, inzetten voor het behoud en verduidelijking van de uitsluitingsclausule.

Nederland is niet het enige land dat wetgeving heeft ingevoerd om evenwichtige vertegenwoordiging op de hoogste bestuursniveaus te stimuleren. Bovendien constateert het kabinet dat ondanks het verstrijken van tijd en de veelvuldig uitgesproken intentie tot verbetering, resultaten op Europees niveau achterblijven.⁸ Het richtlijnvoorstel kan ervoor zorgen dat een gelijk speelveld wordt gecreëerd voor alle Europese beursgenoteerde bedrijven én dat evenwichtigheid tussen vrouwen en mannen op de hoogste bestuursniveaus in de EU in de toekomst positiever kan uitvallen. Beursgenoteerde bedrijven uit verschillende lidstaten zullen moeten voldoen aan vergelijkbare wetgeving als hetgeen sinds 1 januari 2022 in Nederland geldt. Gezien de bij uitstek internationale arbeidsmarkt van personen die geschikt zijn leiding te geven aan beursgenoteerde bedrijven, draagt dit richtlijnvoorstel bij aan arbeidsmobiliteit binnen de Europese Unie.

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 speelt in Europa op het gebied van het bevorderen van gendergelijkheid.⁹

⁶ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/diversiteit-in-de-top>.

⁷ Staatsblad 2021, 495 Wijziging van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het evenwichtiger maken van de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen.

⁸ Statistical brief: gender balance in corporate boards 2020, European Gender Equality Institute, p. 1.

⁹ *Kamerstukken II*, 2021/22, 35 403, nr. T.

Zo kan Nederland op dit onderwerp tot de koplopersgroep van Europa blijven behoren.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
R.H. Dijkgraaf