

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

422

Vragen van de leden **Nijboer** en **Yücel** (beiden PvdA) aan de Ministers van Financiën en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *het terugtreden van de enige vrouw in de Raad van Bestuur van ABN AMRO* (ingezonden 12 oktober 2016).

Antwoord van Minister **Dijsselbloem** (Financiën), mee namens de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (ontvangen 7 november 2016).

Vraag 1

Kent u het bericht van het terugtreden van de enige vrouw in de Raad van Bestuur (RvB) van ABN AMRO?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Op welke wijze is gewaarborgd dat de RvB van ABN AMRO voldoende divers is samengesteld?

Antwoord 2

De raad van commissarissen en de raad van bestuur hebben mij gemeld veel waarde te hechten aan diversiteit binnen ABN AMRO en te blijven streven naar meer diversiteit in het bestuur. De raad van commissarissen (zelf bestaande uit drie vrouwen en vier mannen) is ervan overtuigd dat er een vrouw in de raad van bestuur moet terugkomen en zal daar ook voor zorgen. In de collectieve profielschets voor de raad van bestuur is vastgelegd dat complementariteit, collegiaal bestuur en diversiteit belangrijke voorwaarden zijn bij de samenstelling van de raad van bestuur.

Vraag 3

Deelt u de mening dat ABN AMRO nog ver achterligt op het wettelijk vastgelegde streefcijfer van minimaal 30 procent vrouwen in de RvB? Deelt u de mening dat de gehele financiële sector ver achterloopt bij dit doel?

¹ <https://www.abnamro.com/nl/newsroom/persberichten/2016/caroline-princen-treedt-terug-uit-raad-van-bestuur-abn-amro.html>

Antwoord 3

Het bedrijfsleven, waaronder de financiële sector, haalt op dit moment het streefcijfer van minimaal 30% vrouwen in de raad van bestuur inderdaad niet.

Vraag 4

Wat doet u eraan om dit doel te behalen? Bent u bereid uw positie als aandeelhouder te gebruiken om een divers bestuur te realiseren?

Antwoord 4

De staat wijst alle staatsdeelnemingen (waaronder ABN AMRO) op het belang van het wettelijk streven van diversiteit van geslacht. De staat als aandeelhouder beoordeelt kandidaten voor raden van bestuur en raden van commissarissen op hun kennis, vaardigheden, karaktereigenschappen en maatschappelijke betrokkenheid. Bij die beoordeling wordt ook gekeken naar de diversiteit in de betreffende raad. Indien een raad niet voldoet aan het streefcijfer, vraag ik als aandeelhouder een inspanningsverplichting van de onderneming om een vrouw voor te dragen. Wanneer dat onverhoopt niet lukt, vraagt dat om een grondige verklaring van de onderneming en een nog nadrukkelijker verzoek van de aandeelhouder om bij volgende vacatures ervoor te zorgen dat het streefcijfer wel wordt gehaald.

Bij de beursgang van ABN AMRO is het (wettelijk verplichte) volledige structuurregime in werking getreden. Daarmee is de bevoegdheid om leden van de raad van bestuur te benoemen verschoven van de aandeelhoudersvergadering naar de raad van commissarissen. NLFI heeft als aandeelhouder adviesrecht inzake de benoeming van de leden en de voorzitter van de raad van bestuur. NLFI legt zijn advies vervolgens aan de Minister voor.

ABN AMRO gaf in het bestuursverslag 2015 nog aan de doelstellingen voor genderdiversiteit te verhogen: voor 2020 wil de bank dat vrouwen op 30% van de topmanagementposities en op 35% van de functies in het hogere middenmanagement worden benoemd (eind 2015: 23% respectievelijk 25%). Ik heb aan NLFI gevraagd om in overleg te treden met de raad van commissarissen en de raad van bestuur over de maatregelen die zij zullen nemen om de in het jaarverslag neergelegde ambitie te gaan realiseren.

Vraag 5

Deelt u de mening dat de oude jongens krentenbrood cultuur die nog steeds aanwezig is in de financiële sector moet worden doorbroken? Deelt u de mening dat een meer divers bestuur beter is, leidt tot minder alfamannengedrag en tot een gezondere bedrijfscultuur?

Antwoord 5

Het kabinet onderschrijft het belang van meer diversiteit aan de top van het Nederlandse bedrijfsleven. Diversiteit is van belang voor een economie waarin vernieuwing en creativiteit cruciaal zijn voor groei en ontwikkeling. In het Nederlandse beleid wordt uitgegaan van de eigen verantwoordelijkheid van bedrijven in het realiseren van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in topfuncties.

Het Verbond van Verzekeraars heeft laten weten dat de werkgevers en werknemers in de verzekeringsbranche in de Sociale agenda over 2014–2018² opgenomen hebben dat de sector nadrukkelijk aandacht wenst te geven aan het thema diversiteit, omdat diversiteit een belangrijke bijdrage kan leveren aan de vernieuwing en versterking van de sector. De CAO die op de verzekeringssector van toepassing is bevat een bepaling die inhoudt dat de werkgever bijzondere aandacht zal besteden aan het wervings-, selectie- en opleidingsbeleid gericht op vrouwen. De Nederlandse Vereniging van Banken geeft aan dat banken onder meer streefcijfers vaststellen en rapporteren over de ontwikkeling hiervan, talentvolle vrouwen sponsoren, interne netwerken ondersteunen die diversiteit promoten en diversiteitsmanagers benoemen. Het kabinet wil naast de eigen aanpak van bedrijven met een actieve benadering de toename van het aantal vrouwen in besturen en raden van commissarissen stimuleren om te voorkomen dat veel talent onbenut blijft. Het kabinet heeft hiertoe, in reactie op de aanbeveling van de Commissie

² [https://www.verzekeraars.nl/actueel/nieuwsberichten/Documents/2014/Sociale%20agenda%20\(2014-2018\).pdf](https://www.verzekeraars.nl/actueel/nieuwsberichten/Documents/2014/Sociale%20agenda%20(2014-2018).pdf).

Monitoring Talent naar de Top (hierna: Commissie Monitoring) een wetsvoorstel ingediend tot het opnieuw invoeren van het streefcijfer voor een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen van zetels in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid.³

Het wetsvoorstel zorgt ervoor dat deze regeling, die per 1 januari 2016 is vervallen, wordt voortgezet tot 1 januari 2020. Het voornemen tot verlenging van het streefcijfer is aangekondigd in een brief van de Minister van OCW aan de Tweede Kamer van 16 november 2015 (Kamerstuk 30 420, nr. 227). Bedrijven zijn al enkele jaren actief aan de slag met het streefcijfer. Het kabinet verwacht daarom dat ondernemingen zullen handelen in overeenstemming met het in de brief van 16 november 2015 uitgesproken voornemen om het wettelijk streefcijfer te verlengen.

Het kabinet heeft in reactie op de aanbeveling van de commissie Monitoring, bedrijven besloten bedrijven meer tijd te geven om het streefcijfer van 30% te realiseren. Dat is echter niet vrijblijvend. Zoals in de brief van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 16 november 2015 (Kamerstuk 30 420, nr. 227) is aangegeven, is cruciaal of voldoende voortgang wordt geboekt.

Om te bepalen of bedrijven voldoende voortgang boeken is aansluitend bij de aanbeveling van de commissie besloten een tussenmeting in 2019 te doen: als in 2019 de 20% nog niet bereikt zou zijn, beveelt de Commissie Monitoring aan om over te gaan tot dwingendere maatregelen. Als in 2019 de 20% wel is bereikt, dan blijft het streefcijfer van 30% gelden en geeft het kabinet bedrijven tot 2023 de tijd om dit via zelfregulering het te realiseren. De voortgang wordt strikt gemonitord.

Hiernaast verplichten zelfregulering in de vorm van de Corporate Governance Code (voor beursgenoteerde ondernemingen) en per 1 januari 2017 ook regelgeving in de vorm van de implementatie van de richtlijn bekendmaking niet-financiële informatie (voor grote organisaties van openbaar belang, waaronder banken en verzekeraars) over het gevoerde beleid met betrekking tot diversiteit te rapporteren in het bestuursverslag.

Tot slot, de Minister van OCW heeft vorig jaar samen met het bedrijfsleven het initiatief genomen om de realisatie van het streefcijfer te stimuleren via activerende maatregelen. Onderdeel van deze aanpak is het initiatief om talentvolle vrouwen zichtbaarder te maken door middel van het opzetten van een Topvrouwendatabank. Ik moedig de financiële sector aan hier haar voordeel mee te doen. Met het wettelijk streefcijfer en de activerende maatregelen wordt er aan gewerkt dat er voldoende vooruitgang zal worden geboekt in de komende tijd. Mijn actieve opstelling richting staatsdeelnemingen sluit daarbij aan.

Vraag 6

Bent u bereid gezien de slechte prestatie van de financiële sector ten aanzien van divers bestuur actie te ondernemen om de grote achterstand die in de top van financiële instellingen is opgelopen in te halen en het streefcijfer van 30 procent zo snel mogelijk te behalen?

Antwoord 6

Zie het antwoord op vraag 5.

³ Kamerstuk 34 435.