

Vergaderjaar 2020–2021

**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**

**Nr. 6**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 22 januari 2021

De regering dankt de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voor het verslag dat zij heeft uitgebracht naar aanleiding van het wetsvoorstel tot 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. De regering heeft met belangstelling kennisgenomen van de vragen en opmerkingen van de leden van de fracties van de VVD, het CDA, D66, GroenLinks, de SP, de PvdA en de SGP. Hieronder volgt de beantwoording van de gestelde vragen, waarbij zoveel mogelijk de volgorde en indeling van het verslag is aangehouden. Deze nota naar aanleiding van het verslag wordt ingediend mede namens de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

#### **I Algemeen**

*De leden van de SP-fractie zijn van mening dat een quorum voor vrouwen aan de top gepaard moet gaan met voorstellen voor vrouwen op de werkvloer. Daartoe is de motie van de leden Jasper van Dijk en Van Weyenberg om een plan van aanpak te maken voor gelijke kansen voor vrouwen<sup>1</sup> aangenomen op 3 december 2019. Deze leden vragen hoe het ervoor staat het met de uitvoering van deze motie.*

De motie Van Dijk/Weyenberg onderstreept het belang van het bevorderen van de kansengelijkheid voor alle vrouwen die kunnen en willen werken. De regering zet zich hier voor in door onder andere gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt te bevorderen en de arbeidsduur en het arbeidsaanbod van vrouwen te stimuleren. Onderdeel daarvan is het beleid dat zich richt op gezinnen en daarbij specifiek op de combinatie van arbeid en zorg. Zo heeft de regering het afgelopen jaar stappen gezet om te komen tot uitbreiding van betaald ouderschapsverlof.<sup>2</sup> Daarnaast heeft de regering scenario's laten uitwerken voor het stelsel van kindvoorzieningen (o.a. kinderopvang, primair onderwijs en verlof voor ouders).

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2019/20, 35 300 XV, nr. 59.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2020/21, 35 613, nr. 2.

Het eindrapport hiervan is op 14 december jongstleden aan uw Kamer gestuurd.<sup>3</sup> Om een volgende stap richting gelijkheid tussen mannen en vrouwen te kunnen zetten en de arbeidsmarktpositie van vrouwen beter te faciliteren is het aan een volgend kabinet om keuzes te maken voor een integrale aanpak.<sup>4</sup>

## 1. Inleiding

*De leden van de VVD-fractie lezen dat de regering van mening is dat we in ons land alle talenten nodig hebben, een uitgangspunt dat volledig door deze leden wordt gedeeld. In hoeverre zorgt de regering ervoor dat momenteel iedereen in ons land zijn talent kan benutten met als uitgangspunt gelijke kansen? Waar gaat dit momenteel dan mis, aangezien de leden zien dat de regering aanvullende maatregelen wil nemen, zoals dit wetsvoorstel. Kan de regering expliciete voorbeelden geven waar het momenteel misgaat in het niet volledig benutten van talenten van individuen, zo vragen deze leden. Daarnaast lezen de leden dat er in Nederland volgens de regering ook sprake is van ongelijke uitgangspunten. Deze leden vragen of de regering hier ook een aantal expliciete voorbeelden van kan geven. Op welke manier kan dit wetsvoorstel daar een einde aan gaan maken, zo vragen deze leden.*

Het probleem van het niet volledig benutten van ieders talent heeft meerdere oorzaken. De sociaaleconomische Raad (SER) geeft in zijn advies «Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling» aan dat het brede maatschappelijke vraagstuk van diversiteit en inclusiviteit niet met één maatregel kan worden opgelost.<sup>5</sup> De regering constateert met de SER dat belemmeringen cumuleren gedurende de levensloop, vooral op kantelmomenten zoals de opleidings- en beroepskeuze, de overstap naar een volgende fase in het onderwijs, de toetreding tot de arbeidsmarkt, het krijgen van kinderen en het maken van carrière.<sup>6</sup> Het gevolg hiervan is dat niet ieders talent wordt benut of iedereen gelijke kansen krijgt om zich te ontwikkelen. Een voorbeeld hiervan is het werken in deeltijd. De SER wijst erop dat keuzes voor deeltijdpatronen niet alleen te herleiden zijn tot individuele preferenties of maatschappelijke voorkeuren. Om het ongewild werken in deeltijd op te lossen, is het volgens de SER van belang dat bestaande belemmeringen om meer uren te werken en dit duurzaam te kunnen combineren met zorg worden weggenomen. Een ander voorbeeld is het denken in stereotypen in de fase van werving en selectie voor management- en topfuncties en bij (interne) beoordelingen voor doorstroom naar dergelijke functies.<sup>7</sup> Met het emancipatiebeleid en het anti-discriminatiebeleid bestrijdt de regering dit soort stereotypen en bevordert het bewustwording en gelijke behandeling. Het onderhavige wetsvoorstel zal volgens de regering bijdragen aan het doorbreken van de huidige situatie: vennootschappen die nu niet of nauwelijks vrouwen aan de top benoemen, worden verplicht dat wel te doen en genoodzaakt om daar een inspanning voor te leveren.

<sup>3</sup> Eindrapport Scenariostudie Vormgeving Kindvoorzieningen. Een scenariostudie naar de vormgeving van voorzieningen voor gezinnen met kinderen van 0 tot 12 jaar, in te zien via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2020/12/14/bijlage-i-eindrapport-scenariostudie-vormgeving-kindvoorzieningen>.

<sup>4</sup> Brief van de Ministers van Sociale Zaken en werkgelegenheid, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media, de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën, in te zien via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/12/14/aanbiedingsbrief-eindrapport-scenariostudie-vormgeving-kindvoorzieningen>.

<sup>5</sup> SER-advies Diversiteit in de top, tijd voor versnelling, p. 13, <https://www.ser.nl/nl/adviezen/diversiteit-in-de-top>.

<sup>6</sup> Brief van de Ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor Rechtsbescherming, Kamerstukken II 2019/20, 29 544, nr. 999.

<sup>7</sup> SER-advies deel 1, p. 19.

## 2. Achtergrond en context

*De leden van de VVD-fractie lezen dat de regering constateert dat het maatregelen moet nemen, omdat de resultaten dusdanig teleurstellend zijn als het gaat om de verbetering van vrouwen in de top van het bedrijfsleven. Zij vragen waarom de focus van dit wetsvoorstel alleen ligt bij verbetering van de positie van vrouwen in de top van het bedrijfsleven. Verder vragen deze leden of de regering tevreden is met de positie van vrouwen in andere lagen van het bedrijfsleven. Zo ja, kan de regering dit onderbouwen? Zo nee, waarom neemt regering hier dan geen maatregelen tegen?*

Het onderhavige wetsvoorstel gaat over de (sub)top van het bedrijfsleven. Dit is echter niet het enige aspect van de kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt en de regering heeft daarom ook beleid om op andere onderdelen van de arbeidsmarkt tot gelijkheid van mannen en vrouwen te komen. Het betreft interdepartementaal beleid om de arbeidsdeelname van vrouwen zowel in personen als in uren te vergroten en om te komen tot een gelijkere verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen. Zo is recent betaald geboorteverlof voor partners ingevoerd en ligt er een wetsvoorstel om per 1 augustus 2022 betaald ouderschapsverlof in te voeren.<sup>8</sup> Ook is de kinderopvangtoeslag verhoogd waardoor het voor veel gezinnen goedkoper is geworden om gebruik te maken van kinderopvang en is (meer uren) werken fiscaal aantrekkelijker gemaakt. In het interdepartementaal beleidsonderzoek Deeltijdwerk (hierna: IBO Deeltijdwerk) is geconcludeerd dat een normverandering omtrent de Nederlandse deeltijdcultuur alleen bewerkstelligd kan worden als er sprake is van een brede aanpak op de verschillende beleidsterreinen.<sup>9</sup> Met behulp van de Scenariostudie Vormgeving Kindvoorzieningen is het aan een volgend kabinet om keuzes te maken voor een integrale aanpak.<sup>10</sup>

*Vornoemde leden lezen dat de regering van mening is dat enkel op de genoemde manier de beoogde maatschappelijke beweging in gang gezet, versneld en bestendig kan worden. Deze leden vragen of dit betekent dat de regering dus van mening is dat na het invoeren van deze wet, de taak van de regering op dit gebied volbracht is. Aangezien de regering van mening is dat enkel op deze manier de genoemde beoogde maatschappelijke beweging in gang gezet kan worden? Overschat de regering hierin niet de werking van de voorgestelde wet, zo vragen deze leden.*

Het streven naar diversiteit in de top van het bedrijfsleven is al jaren een doelstelling van de regering. De afgelopen jaren heeft de regering geconstateerd dat de resultaten van het streven naar meer diversiteit in de top structureel achterblijven bij het gestelde doel. Om daar verandering in te brengen heeft de regering besloten dat stevige maatregelen nodig zijn en daarover advies gevraagd aan de SER. Met dit wetsvoorstel geeft de regering gehoor aan moties uit de Tweede Kamer om dit SER-advies integraal over te nemen.<sup>11</sup> De regering wil met dit wetsvoorstel het aandeel vrouwen in topposities in het bedrijfsleven verbeteren en een noodzakelijke versnelling te weegbrengen. Na vijf jaar zal de wet geëvalueerd worden en bekijkt de regering of aanpassing of verlenging van de wet (die anders na acht jaar komt te vervallen) aan de orde is. Op

<sup>8</sup> Wet invoering extra geboorteverlof en Kamerstukken II 2020/21, 35 613, nr. 2.

<sup>9</sup> IBO Deeltijdwerk, De(elt)ijd zal het leren. Van analyse naar beleid over deeltijd, bijlage bij Kamerstukken II 2019/20, 29 544, nr. 1006.

<sup>10</sup> Brief van de Ministers van Sociale Zaken en werkgelegenheid, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media, de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën, in te zien via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/12/14/aanbiedingsbrief-eindrapport-scenariostudie-vormgeving-kindvoorzieningen>.

<sup>11</sup> De motie Verhoeven (D66) en Geluk-Poortvliet (CDA) en de motie Kuzu (DENK): Handelingen II 2019/20, nr. 31, items 25 en 26.

dat moment zal ook worden beoordeeld of het beoogde doel bereikt is en of aanvullende maatregelen nodig zijn.

*De leden van de SGP-fractie vragen de regering om een verduidelijking van de grondslag op basis waarvan zij meent te mogen ingrijpen in de samenstelling van organen van commerciële rechtspersonen en zelfs van lagere bestuurlijke gremia. Zo lezen deze leden de overweging dat diversiteit aan de top tot betere besluiten en bedrijfsvoering kan leiden. Deze leden vragen of het niet bij uitstek tot de vrijheid van private partijen behoort om de kwaliteit van het bestuur te bepalen en dat daarbij ook het recht behoort om domme besluiten te nemen, voor zover daarbij geen sprake is van ongerechtvaardigde ongelijke behandeling.*

Het wetsvoorstel verplicht vennootschappen om zelf streefcijfers op te stellen. Het eigenaarschap van vennootschappen is een centraal element in het advies van de SER en dit is als zodanig overgenomen door de regering. Dit betekent dat vennootschappen zelf de vrijheid hebben om hun eigen streefcijfers op te stellen en een plan van aanpak te maken om deze doelen te bereiken.

Het ingroeiquotum is, gelet op het doel dat wordt nagestreefd en het beperkte toepassingsbereik van de wet (een tijdelijke regeling voor raden van commissarissen van beursvennootschappen), naar de mening van de regering in de gegeven omstandigheden gerechtvaardigd. Er is immers sprake van een voortdurende ondervertegenwoordiging en minder vergaande maatregelen hebben onvoldoende effect gehad. Deze maatregel past in een bredere nationale ontwikkeling. Diverse andere landen in Europa gingen Nederland voor met het invoeren van een diversiteitsquotum.

#### *2.a. Ontwikkelingen in wetgeving en zelfregulering Wettelijke streefcijfer-regeling in Wet bestuur en toezicht voor grote NV's en BV's*

*De leden van de VVD-fractie lezen de samenvatting van de huidige stand van zaken omtrent het EU-richtlijnvoorstel verbetering man-vrouw verhouding zogenaamd ter verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van grote beursvennootschappen. Deze leden vragen een bevestiging dat Nederland dit voorstel nog steeds tegenhoudt in de Raad en dat dit de komende tijd ook zal doen, aangezien de subsidiariteit van dit voorstel niet in orde is.*

*De leden van de D66-fractie lezen dat de Europese Commissie in 2012 een richtlijn heeft opgesteld ter verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van grote beursvennootschappen. Zij lezen ook dat de onderhandelingen over het richtlijnvoorstel in de Raad al enige tijd stil liggen. Nederland heeft zich steeds op het standpunt gesteld dat lidstaten dit zelf moeten regelen en niet de EU. Deze leden vragen hoe de regering hier tegen aankijkt.*

De regering beantwoordt de vragen van de aan het woord zijnde leden ten aanzien van het in 2012 door de Europese Commissie opgestelde richtlijnvoorstel ter verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van grote beursvennootschappen graag gezamenlijk.

Er is met betrekking tot bovengenoemd richtlijnvoorstel sprake van een blokkerende minderheid, Nederland maakt daar deel van uit. Er zijn vooralsnog geen signalen dat deze situatie gaat veranderen. De positie van Nederland ten aanzien van het EU-richtlijnvoorstel is niet veranderd. Nederland blijft van mening dat dit – vanuit het subsidiariteitsprincipe – een zaak is voor individuele lidstaten.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Brief van de Minister van Buitenlandse Zaken met BNC-fiche inzake het EU-voorstel: Richtlijn Verbeteren gendergelijkheid in besturen van beursgenoteerde bedrijven (COM(2012)614/615), Kamerstukken II 2012/13, 33 483, nr. 2.

Notitie CPB/SCP

*De leden van de VVD-fractie lezen dat één van de factoren die een rol spelen bij het relatief lage aandeel vrouwen aan de top de «deeltijdcultuur» is. Op welke manier gaat de regering ervoor zorgen dat meer vrouwen meer uren gaan werken, zo vragen deze leden. Deze leden vragen voorts of de regering de «deeltijdcultuur» juist niet als een groot probleem ziet in Nederland, zeker in vergelijking met het aantal uur dat vrouwen werken in omliggende landen. Zo ja, wat gaat de regering hieraan doen? Zo nee, waarom niet?*

De regering constateert dat deeltijdwerk steeds meer een automatische lijkt te zijn in plaats van een vrije en bewuste keuze, vooral voor vrouwen. De regering vindt vooral bij kleine deeltijdbanen de nadelen van dat automatische groot en gaat daarom vrijwillige uitbreiding van uren (nog meer) stimuleren. Hierbij speelt een rol dat de druk op jonge gezinnen groot is en het huidige stelsel van voorzieningen die druk onvoldoende verlicht.<sup>13</sup> De regering heeft de afgelopen jaren het fiscaal aantrekkelijker gemaakt om meer uren te werken en het makkelijker gemaakt werk en gezin met elkaar te combineren door goedkopere kinderopvang en de introductie van het betaald verlof voor partners. Daarnaast heeft de regering laten uitzoeken waarom er in Nederland specifiek sprake is van een deeltijdcultuur en welke maatregelen daaromtrent te nemen zijn. De conclusie van dit onderzoek is dat een deeltijdcultuur alleen te doorbreken is door een brede set aan maatregelen op verschillende beleids-terreinen.<sup>14</sup> Als gevolg hiervan heeft de regering uitgezocht welke aanpassingen van het stelsel van kindvoorzieningen mogelijk zijn. Dit is gedaan in de Scenariostudie Vormgeving Kindvoorzieningen, waarvan het eindrapport op 14 december jongstleden aan uw Kamer is gestuurd.<sup>15</sup>

*Daarnaast vragen deze leden of de regering expliciet in kan gaan op de uitkomsten van de onderzoekers als het gaat om de andere factoren.*

Het CPB noemt een aantal verschillende factoren dat een rol speelt bij het relatief lage aandeel vrouwen aan de top: de deeltijdcultuur, risicoaversie en competitieaversie, het denken in stereotypen en de bestaande organisatiecultuur. Het planbureau wijst erop dat niet duidelijk is wat het relatieve belang is van de verschillende factoren. Het CPB constateert dat het opleidingsniveau van jonge vrouwen inmiddels hoger is dan dat van mannen en ook de arbeidsdeelname in personen van hoger opgeleide vrouwen nadert die van hoger opgeleide mannen (maar dit werkt pas op de langere termijn door in het aandeel vrouwen aan de top). Het grote aantal vrouwen dat in deeltijd werkt, is nog wel een beperkende factor, hierdoor stromen er minder vrouwen door naar managementposities.<sup>16</sup> Zoals al eerder aangegeven voert de regering beleid om te faciliteren dat vrouwen meer uren gaan werken. De regering constateert dat, ondanks

<sup>13</sup> IBO Deeltijdwerk, De(el)tijd zal het leren. Van analyse naar beleid over deeltijd, bijlage bij Kamerstukken II 2019/20, 29 544, nr. 1006.

<sup>14</sup> IBO Deeltijdwerk, De(el)tijd zal het leren. Van analyse naar beleid over deeltijd, bijlage bij Kamerstukken II 2019/20, 29 544, nr. 1006.

<sup>15</sup> Eindrapport Scenariostudie Vormgeving Kindvoorzieningen. Een scenariostudie naar de vormgeving van voorzieningen voor gezinnen met kinderen van 0 tot 12 jaar, in te zien via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2020/12/14/bijlage-i-eindrapport-scenariostudie-vormgeving-kindvoorzieningen>.

<sup>16</sup> Vrouwen aan de top, Het aandeel vrouwen aan de top van het bedrijfsleven blijft achter bij het streefcijfer. Wat zijn de oorzaken, gevolgen en beleidsopties? Egbert Jongen (CPB), Ans Merens (SCP), Jos Ebregt (CPB), Debby Lanser (CPB), augustus 2019, Kamerstukken II 2019/20, 30 420, nr. 330.

dat er genoeg vrouwen zijn die voltijd werken en goed gekwalificeerd zijn voor een topfunctie, zij daarop weinig worden aangesteld.

*Daarnaast lezen voornoemde leden dat de onderzoekers van mening zijn dat bindende quota (met sancties) voor het aandeel vrouwen aan de top leiden tot een snelle toename van het aandeel vrouwen, maar dat voor vrouwen onder de top deze quota weinig betekenen. Zij vragen of de regering hierop kan ingaan. Zij vragen waarom de regering niet de positie van vrouwen onder de top verbetert.*

Het ingroeiquoteum is deel van een groter pakket aan maatregelen. Grote vennootschappen worden eveneens verplicht om streefcijfers te formuleren voor de top en de subtop, met de verplichting hiervoor een plan van aanpak op te stellen en daarover – naast rapportage in het bestuursverslag – jaarlijks aan de door de SER te ontwikkelen infrastructuur te rapporteren. Deze maatregelen zijn van belang voor het verkrijgen van inzicht en het vergroten van de «kweekvijver» voor de top. De regering heeft beleid om ook in andere onderdelen van de arbeidsmarkt tot kansgelijkheid van mannen en vrouwen te komen. In eerder gestelde vragen van de leden van de SP-fractie en de VVD-fractie is reeds door de regering toegelicht dat bijvoorbeeld recent betaald geboorteverlof voor partners ingevoerd. Bovendien ligt er een wetsvoorstel om per 1 augustus 2022 betaald ouderschapsverlof in te voeren.<sup>17</sup> Ook is de kinderopvangtoeslag verhoogd waardoor het voor veel gezinnen goedkoper is geworden om gebruik te maken van kinderopvang en is (meer uren) werken fiscaal aantrekkelijker gemaakt. Daarnaast heeft de regering scenario's laten uitwerken voor het stelsel van kindvoorzieningen.<sup>18</sup>

#### *Kabinetsreactie op het SER-advies*

*De leden van de VVD-fractie merken op dat de regering teleurgesteld is dat het bedrijfsleven er zelf niet in slaagt te komen tot een meer diverse top en subtop. Zij vragen in hoeverre de overheid hier wel in slaagt en of die teleurstelling dan ook geldt voor de publieke sector.*

In de publieke sector gaat het beter dan in de private sector, maar ook hier is nog winst te behalen. Net als in het bedrijfsleven trekt een kleine groep organisaties in de publieke sector het gemiddelde omhoog. Er is daarom een programma ingesteld om te komen tot maatregelen voor meer diversiteit in de (semi-)publieke sector, analoog aan de regeling voor de beursgenoteerde en grote vennootschappen. Onderdeel van dit programma is het advies van adviesgroep Vinkenburg dat recentelijk aan uw Kamer is verzonden.<sup>19</sup> In het voorjaar zal de regering uw Kamer informeren over de vervolgstappen.

*De leden van de SGP-fractie vragen hoe de regering reageert op het gegeven dat in sectoren waar veel vrouwen werken, wel degelijk sprake is van een hoge mate van vertegenwoordiging van vrouwen in besturen en raden van commissarissen. Zij wijzen erop dat in sectoren als zorg en welzijn en maatschappelijke organisaties veelal meer dan veertig procent vrouw is. Zij vragen in hoeverre het voor de hand ligt bij het beoordelen van de evenwichtigheid van de vertegenwoordiging ook de aard van de sector mee te wegen.*

<sup>17</sup> Wet invoering extra geboorteverlof en Kamerstukken II 2020/21, 35 613, nr. 2.

<sup>18</sup> Eindrapport Scenariostudie Vormgeving Kindvoorzieningen. Een scenariostudie naar de vormgeving van voorzieningen voor gezinnen met kinderen van 0 tot 12 jaar, in te zien via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2020/12/14/bijlage-i-eindrapport-scenariostudie-vormgeving-kindvoorzieningen>.

<sup>19</sup> In te zien via <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-onderwijs-cultuur-en-wetenschap/documenten/kamerstukken/2020/12/15/rapportage-adviesgroep-vinkenburg-sturing-en-beleid-evenredige-vertegenwoordiging-semi-publieke-top>.

De regering erkent dat bij de beoordeling van evenwichtigheid binnen de top van het bedrijfsleven de aard van de sector van vennootschappen een rol kan spelen. Daarom wordt, in aansluiting op het SER-advies, tegemoet gekomen aan de grote verschillen tussen vennootschappen en sectoren door vennootschappen te vragen om zelf ambitieuze streefcijfers te formuleren die passend zijn.<sup>20</sup> Hiermee komt maatwerk in de plaats van het oude wettelijke streefcijfer van 30 procent dat tot 1 januari 2020 van toepassing was en kunnen bedrijven onder andere rekening houden met (sector) specifieke omstandigheden.

*Voornoemde leden vragen eveneens waarom de regering bij de onderbouwing volstaat met enkel te verwijzen naar de percentages vrouwen in de top, zonder te beargumenteren in hoeverre die percentages daadwerkelijk reflecteren dat vrouwen ongelijk worden behandeld en kansen door anderen dan henzelf worden beperkt. Deze leden wijzen op de constatering van het CPB dat niet duidelijk is hoe verschillende factoren voor het lage aandeel vrouwen aan de top samenhangen, maar dat hierbij in ieder geval ook de deeltijdcultuur, risicoaversie en competitieaversie duidelijk een rol spelen. Deze leden vragen of de regering het standpunt deelt dat sprake is van een eerlijke vergelijking van percentages, indien deze worden beoordeeld tegen de achtergrond van de factoren die van invloed zijn. Zij vragen in hoeverre bijvoorbeeld sprake is van ondervertegenwoordiging, indien bij vrouwen een beduidend lager percentage bereid is om voltijd in lange werkweken te werken. Waarom wordt niet een meer gewogen beeld gepresenteerd, zo vragen deze leden.*

Wanneer de doorstroom van vrouwen naar topfuncties wordt bezien, moet rekening worden gehouden met verschillende factoren. Het onderzoek van het CPB wijst uit dat de deeltijdcultuur, de risicoaversie en competitieaversie, maar ook het denken in stereotypen en de bestaande organisatiecultuur een rol spelen.<sup>21</sup> SCP onderzoek wijst uit dat het denken in stereotypen en de bestaande organisatiecultuur er onder andere voor zorgen dat, ondanks dat er vrouwen zijn die voltijd werken en goed gekwalificeerd zijn voor een topfunctie, zij niet worden aangesteld.<sup>22</sup> Uit het onderzoek van het SCP blijkt dat zowel gesprekken over arbeidsduur als over ambities ervoor kunnen zorgen dat de kweekvijver van toekomstige vrouwelijke leidinggevendenden groeit.<sup>23</sup>

*De leden van de SGP-fractie vragen om een toelichting op de proportionaliteit van het quotum, dat ook volgens de regering een uitzonderlijke zware maatregel is, in het licht van de conclusie van het CPB dat Nederland wat betreft beursgenoteerde vennootschappen juist bovengemiddeld scoort in Europa. Deze leden vragen of de conclusie niet moet zijn dat deze ingrijpende maatregel nog in minder mate dan in andere landen te rechtvaardigen is.*

Het is juist dat beursgenoteerde vennootschappen in een aantal gevallen goede stappen hebben gezet om een meer diverse top te realiseren. Desalniettemin laat de Female Board Index (FBI) van september 2020 zien dat nog steeds 43 van de 94 beursgenoteerde vennootschappen niet aan het gestelde percentage van één derde voldoen. Zij zouden samen 54 commissarissen moeten benoemen.<sup>24</sup> De minder vergaande maatregel van het wettelijk streefcijfer heeft onvoldoende effect gehad. In het licht hiervan ziet de regering zich genoodzaakt tot het introduceren van een diversiteitsquotum om een doorbraak mogelijk te maken ten einde het

<sup>20</sup> SER-advies deel 1, p. 33.

<sup>21</sup> Jongen e.a. 2019, p. 12.

<sup>22</sup> Merens en Iedema 2020, p. 13 en 14.

<sup>23</sup> Merens en Iedema 2020, p. 8.

<sup>24</sup> M. Lückérath, The Dutch Female Board Index 2020, TIAS, p. 4, <https://www.tias.edu/dossiers/detail/female-board-index>.

aantal vrouwen in de top te vergroten. De regering acht de voorgestelde maatregel gerechtvaardigd en proportioneel, mede vanwege de beperkte reikwijdte ervan (een tijdelijke maatregel voor raden van commissarissen van beursvennootschappen).

### 3. Hoofdpijnen van het wetsvoorstel

*De leden van de CDA-fractie lezen dat de Afdeling advisering van de Raad van State onder meer vragen heeft gesteld over de infrastructuur die op initiatief van de SER zal worden ontwikkeld, die de ondernemingen helpt bij de uitvoering van deze verplichting, alsmede bij de monitoring en de handhaving van de regeling. Deze leden vragen wat de stand van zaken is met betrekking tot de ontwikkeling van deze infrastructuur. Voorts vragen deze leden wat precies de wettelijke taak van de SER in dit verband is, nu in het wetsvoorstel alleen het rapporteren aan de SER is vastgelegd.*

De SER is de afgelopen periode voortvarend aan de slag gegaan met de invulling van de ondersteunende infrastructuur. De SER ontwikkelt hiervoor een format dat vennootschappen ondersteunt bij het voldoen aan de transparantieplichting. Hierbij wordt getracht de extra lasten voor vennootschappen zo beperkt mogelijk te houden. Dit format komt tot stand in samenwerking met verschillende vennootschappen. In het voorjaar van 2021 zal de SER dit format testen door middel van een pilot.

De rol van de SER is gericht op ondersteunen van bedrijven bij de transparantieplichting en het zichtbaar maken van de aanpak en de voortgang met betrekking tot de streefcijfers. De SER heeft géén handhavende taak.

*De leden van de D66-fractie zijn van mening dat een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen ook in de (semi) publieke sector van belang is. Zij zijn van mening dat de overheid hier een voorbeeldfunctie heeft en niet kan achterblijven bij het bedrijfsleven als er een dusdanige norm wordt gesteld. Deze leden vragen de regering welke stappen gezet zullen worden om binnen de (semi) overheid tot een meer gelijke verdeling van mannen en vrouwen te komen in de top van de organisaties.*

Zoals eerder aangegeven, bij beantwoording van vragen van de leden van de fractie van de VVD, is er een programma ingesteld voor meer diversiteit in de (semi)-publieke sector. Onderdeel van dit programma is het advies van de adviesgroep Vinkenburg dat recentelijk aan uw Kamer is verzonden.<sup>25</sup> Over de vervolgstappen zal de regering uw Kamer in het voorjaar informeren.

*De leden van de GroenLinks-fractie geloven dat een ingroeiquotum een belangrijke stap kan zijn voor het rechte trekken van de man-vrouw verhouding in het bedrijfsleven. Tegelijkertijd zien zij in dat vooral een inclusieve werkomgeving belangrijk is om meer vrouwen aan de top te krijgen. Het heeft weinig nut als er voldoende vrouwen instromen voor het quotum/streefcijfer, maar deze vrouwen ook meteen weer uitstromen vanwege de onprettige werkomgeving. Voornoemde leden zien daar in dit wetsvoorstel nog weinig aandacht voor. Deze leden vragen of de regering in kan gaan op de rol van een inclusieve werkomgeving in dit wetsvoorstel. Ook vragen deze leden of de regering bereid is om vennootschappen ook te verplichten cijfers over in-, door- en uitstroom in hun jaarverslag op te nemen en/of aan de SER te rapporteren.*

<sup>25</sup> In te zien via <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-onderwijs-cultuur-en-wetenschap/documenten/kamerstukken/2020/12/15/rapportage-adviesgroep-vinkenburg-sturing-en-beleid-evenredige-vertegenwoordiging-semi-publieke-top>.



Dit wetsvoorstel verplicht grote vennootschappen tot het opstellen van eigen streefcijfers en een plan van aanpak om die doelen te bereiken. Daarnaast moeten grote vennootschappen jaarlijks rapporteren over de man/vrouw-verhouding van de raad van bestuur, van de raad van commissarissen en van de subtop. Het SER-format zal de ruimte bieden om inzicht te geven over de in-, door- en uitstroom van vrouwen in de (sub)top van de vennootschap.

Dit wetsvoorstel heeft niet als doel het bevorderen van een inclusieve werkomgeving. Echter, de regering neemt buiten de reikwijdte van dit wetsvoorstel op andere terreinen maatregelen ter verbetering van kansengelijkheid. Daarnaast heeft de SER in zijn advies nadruk gelegd op het belang dat binnen vennootschappen wordt gewerkt aan een inclusieve bedrijfscultuur.

### *3.a. Ingroeiquotum voor beursvennootschappen*

*De leden van de VVD-fractie vragen in hoeverre het voorstel over het ingroeiquotum voor raden van commissarissen van beursvennootschappen in strijd is met het gelijkheidsbeginsel. Immers, een benoeming van een persoon die niet bijdraagt aan een evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in de raad van commissarissen is in strijd met de wet en daarmee nietig, zo informeren deze leden. Deze leden vragen of dit betekent dat een vrouw dus afgewezen kan worden voor een functie, puur en alleen op de basis dat het een vrouw is. Ook vragen zij of dit dan betekent dat een man dus afgewezen kan worden voor een functie, puur en alleen op basis dat het een man is.*

De regering is van mening dat het Europees gelijkebehandelingsrecht ruimte biedt voor het voorgestelde ingroeiquotum. Een ingroeiquotum is een uitzonderlijk middel, maar de regering is er van overtuigd dat dit middel nodig is om de beoogde maatschappelijke beweging te kunnen realiseren. Het is juist dat, voor de beperkte groep waarop het ingroeiquotum ziet, gaat gelden dat benoeming van een persoon (man of vrouw) die niet bijdraagt aan een evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in de raad van commissarissen in strijd is met de wet en daarmee nietig. Het zal zich echter niet snel voordoen dat de benoeming van een vrouw niet bijdraagt aan een evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in de raad van commissarissen. Vrouwen zijn immers de ondervertegenwoordigde groep binnen raden van commissarissen van beursgenoteerde bedrijven. Uit de Dutch Female Board Index blijkt dat het bedrijf met hoogste percentage vrouwelijke bestuurders en commissarissen uitkomt op 45% vrouwen. De kans dat een Raad van Commissarissen voor minder dan een derde deel uit mannen zal bestaan is daarmee klein.

*Voornoemde leden lezen dat de quota gaat gelden voor beursvennootschappen en dat deze al gebonden zijn aan verplichtingen op het terrein van diversiteit of aan quotaregelingen in andere landen. Deze leden vragen in hoeverre er hierbij is gekeken naar de gevolgen van deze wet met betrekking tot het vestigingsklimaat van Nederland. Zij vragen of er nadelige gevolgen zijn ondervonden van dergelijke quota op het vestigingsklimaat van andere landen. Zo ja, welke zijn dat? Zo nee, kan er onderbouwing worden gegeven waarom dat zo is, zo vragen deze leden.*

De regering is niet bekend met onderzoeken naar causale effecten in andere landen op het terrein van diversiteit met betrekking tot het vestigingsklimaat. De vraag is of een dergelijk effect vast te stellen is en welke factoren voor vennootschappen uiteindelijk doorslaggevend zijn. De regering verwacht niet dat onderhavig wetsvoorstel negatieve gevolgen zal hebben voor het vestigingsklimaat van Nederland. Ons land heeft zijn aantrekkelijke vestigingsklimaat aan verschillende factoren te danken en bovendien hebben verschillende landen om ons heen (België,

Frankrijk, Duitsland, Italië) eveneens quotaregelingen. Ten opzichte van die landen zal Nederland dus geen nadeel ondervinden. Daar komt bij dat aandeelhouders een steeds groter belang hechten aan diversiteit in de top van het bedrijfsleven omdat zij verwachten dat divers geleide vennootschappen het beter doen.

*De leden van de VVD-fractie lezen dat in uitzonderlijke gevallen een commissaris benoemd kan worden die de man/vrouw-verhouding niet evenwichtiger maakt. Een dergelijk benoeming in uitzonderlijke omstandigheden wordt gemaximeerd tot een periode van twee jaar. Zij vragen waarom dit voor twee jaar is. Waarop is dit gebaseerd? Wat zijn precies «uitzonderlijke gevallen», kan de regering hiervoor een duidelijk (juridisch) kader schetsen, zo vragen deze leden.*

Onder uitzonderlijke omstandigheden worden omstandigheden verstaan zoals beschreven in artikel 2:135a lid 5 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Dat wil zeggen dat een benoeming die niet bijdraagt aan een evenwichter man/vrouw verhouding alleen geldig is indien de benoeming noodzakelijk is om de lange termijn belangen en duurzaamheid van de vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen. Te denken valt aan de situatie dat een groot deel van de raad van commissarissen onvoorzien aftreedt of de situatie waarin een vennootschap in zwaar weer met grote spoed een of meer nieuwe commissarissen moet aanstellen en niet de tijd of de middelen heeft om te zoeken naar een kandidaat die bijdraagt aan een evenwichtiger samenstelling. In die gevallen moet het voor een vennootschap mogelijk zijn tijdelijk toch een commissaris te benoemen die de man/vrouw verhouding niet evenwichtiger maakt. De maximering tot een periode van twee jaar benadrukt enerzijds dat het om een tijdelijke situatie moet gaan, terwijl de vennootschap anderzijds de mogelijkheid krijgt orde op zaken te stellen en de noodzakelijke voorbereidingen te treffen voor een andere benoeming die wel bijdraagt aan een evenwichtiger samenstelling. De verwachting is dat twee jaar daarvoor lang genoeg zal zijn.

*De leden van de D66-fractie lezen dat het quotum betrekking heeft op de samenstelling van de raad van commissarissen van naamloze en besloten vennootschappen waarvan aandelen of certificaten zijn genoteerd aan een gereguleerde Nederlandse markt. Zij vragen of de regering ook overweegt om een quotum te laten gelden voor de raad van bestuur van deze vennootschappen. Deze leden vragen onder welke omstandigheden de regering dit instrument zou willen inzetten. Voornoemde leden merken hierbij op dat er in België en Frankrijk een dergelijk quotum van kracht is, met positieve resultaten.*

De regering heeft zich laten adviseren door de SER over de maatregelen dienodig zijn om tot de gewenste versnelling van meer diversiteit in de top van het bedrijfsleven te komen. De SER heeft diverse maatregelen geadviseerd, waaronder een ingroeiquote voor raden van commissarissen van beursgenoteerde vennootschappen en zelfbenoemde streefcijfers voor raden van bestuur, raden van commissarissen en de subtop van de circa 5000 «grote» naamloze en besloten vennootschappen. Daarnaast adviseert de SER een transparantieverplichting, waarbij is aangegeven dat de precieze vormgeving nog moet worden uitgewerkt, met aandacht voor de administratieve belasting.

De regering heeft dit SER-advies, conform de door uw Kamer aangenomen moties, overgenomen. Een quotum voor raden van bestuur van beursgenoteerde vennootschappen is niet aan de orde. De maatregelen zoals voorgesteld vormen uitzonderlijke maatregelen die naar verwachting de gewenste versnelling zullen bewerkstelligen en kunnen op draagvlak rekenen. De voortgang en resultaten van de maatregelen zullen

worden betrokken bij de evaluatie. Dan zal de regering bezien of de nu voorgestelde aanpak voldoende is.

*De aan het woord zijnde leden lezen dat het wetsvoorstel betrekking heeft op beursgenoteerde vennootschappen en op de circa 5000 grote vennootschappen. Deze leden vragen of de regering ook heeft overwogen om een quotum ofwel een streefcijfer in te stellen voor de besturen van grote stichtingen, zoals pensioenfondsen of woningcorporaties. Zo nee, waarom niet? Zo ja, welke mogelijkheden ziet de regering om dit quotum ofwel streefcijfer in te voeren?*

Dit wetsvoorstel is van toepassing op beursgenoteerde naamloze vennootschappen en de circa 5000 «grote» naamloze en besloten vennootschappen. Daarmee volgt de regering het SER-advies, conform de door uw Kamer aangenomen moties. Het betreft uitzonderlijke maatregelen die nodig zijn om de beoogde maatschappelijke beweging in gang te zetten, te versnellen en te bestendigen.

Voor pensioenfondsen geldt dat op grond van de Pensioenwet reeds in het bestuursverslag gerapporteerd moet worden over de samenstelling van de fondsorganen en de inspanningen die zijn verricht om diversiteit in de organen van het pensioenfonds te bevorderen.<sup>26</sup> Hiernaast hebben pensioenfondsen op grond van de Code Pensioenfondsen een eigen streefcijferregeling voor man/vrouw verhoudingen en leeftijdsdiversiteit. Deze code kent een comply-or-explain norm op basis waarvan elk bestuur ten minste één vrouw en tenminste één man, ten minste één iemand jonger dan veertig jaar oud en één iemand ouder dan veertig jaar in het bestuur moet benoemen. Ook zijn pensioenfondsen op grond van de Code Pensioenfondsen er toe gehouden om een stappenplan op te stellen om diversiteit te bevorderen.

Het kabinet heeft verder de aanbeveling van de SER overgenomen om een met dit wetsvoorstel vergelijkbare aanpak voor de (semi)publieke sector te ontwikkelen. Daarin zullen onder meer de woningcorporaties mee worden genomen.

*De leden van de D66-fractie lezen dat een aantal landen in West-Europa in het verleden ook een quotum hebben ingevoerd. Het vereiste percentage mannen en vrouwen in de bestuurs- of toezichtsorganen loopt uiteen tussen de 30 en 40 procent. Zij vragen of de regering kan toelichten waarom er in deze wet voor gekozen is om het quotum vast te leggen op één derde.*

*De leden van de GroenLinks-fractie hadden liever een wetsvoorstel gezien met een ambitieuzer ingroeiquotum. Noorwegen bijvoorbeeld, kent een ingroeiquotum van 40 procent in het bedrijfsleven. Waarom is gekozen voor een percentage van 33 procent en hoe verhoudt dit voorstel zich tot de soortgelijke Noorse wet, zo vragen deze leden.*

De regering beantwoordt de vragen van de aan het woord zijnde leden ten aanzien van het gekozen percentage graag gezamenlijk.

In onderhavig wetsvoorstel is gekozen voor ten minste een derde van het aantal leden van de raad van commissarissen. De SER heeft bij het opstellen van het advies onder andere het Noorse model bij de overwegingen betrokken en heeft alles afwegende geadviseerd om een quotum van 30 procent te hanteren. In afwijking van het SER-advies en de oude

---

<sup>26</sup> Artikel 107 Pensioenwet.

streefcijferregeling die uitging van een percentage van 30 procent<sup>27</sup> heeft de regering gekozen voor een derde van het aantal leden van de raad van commissarissen, omdat daarmee beter tot uitdrukking wordt gebracht dat achter de getallen mensen schuil gaan. Immers, hoe evenwichtig een raad van commissarissen kan zijn samengesteld, hangt mede af van de omvang van de raad van commissarissen. Bij een raad van commissarissen van drie personen is een derde (namelijk één persoon) het maximale, terwijl bij een raad van commissarissen van vier personen de helft (twee personen) mogelijk is. Een percentage zoals 30 procent kan mogelijk de indruk wekken dat graduele verschillen mogelijk zijn. Het gebruik van «een derde» sluit tot slot beter aan bij de systematiek van het Burgerlijk Wetboek

*De leden van de SP-fractie hebben net als de Raad van State en het College voor de rechten van de mens hun bedenkingen of de voorliggende wet in lijn is met jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Deze leden vinden dat de vragen opgesteld door de Raad van State over dit onderwerp onvoldoende zijn beantwoord. Zij vragen of de regering bereid is om in gesprek te gaan met de Europese Commissie om te bespreken of de wet inderdaad voldoet.*

Zoals verwoord in het nader rapport en ook in het vervolg van deze nota naar aanleiding van het verslag aan de orde zal komen, is de regering van oordeel dat het voorliggende wetsvoorstel in lijn is met het EU-recht en andere internationale normen. De regering is niet voornemens om met de Europese Commissie in gesprek te gaan over de verenigbaarheid met het EU-recht, omdat het hierbij gaat om een onderwerp dat een aangelegenheid van de lidstaten zelf is en het laatste woord over de uitleg van het EU-recht berust bij het Hof van Justitie en niet bij de Europese Commissie.

*Voorts geven deze leden aan dat de regering beargumenteert dat er voorbij kan worden gegaan aan de jurisprudentie van het Hof, omdat deze uit 2002 komt. Zij vragen of de regering het met deze leden eens dat, ook al is jurisprudentie 18 jaar oud, de laatste jurisprudentie de geldende is. Deze leden vragen hoe de regering ermee om gaat als er een zaak omtrent deze wet bij het Hof terecht komt.*

De door de aan het woord zijnde leden bedoelde jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie moet mede worden gezien tegen de achtergrond van het tijdsgewricht gedurende welke deze jurisprudentie zich heeft ontwikkeld. Sinds 2002 hebben zich, mede door het tijdsverloop, meerdere ontwikkelingen voorgedaan die de regering de overtuiging brengen dat het Europees gelijkbehandelingsrecht wel degelijk ruimte biedt voor het voorgestelde ingroeiquotum. De bepalingen over gelijkheid tussen mannen en vrouwen zijn de afgelopen jaren steeds verder aangescherpt en huidige tekst van artikel 157 lid 4 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) gaat inmiddels uit van het verzekeren van volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in de praktijk. Dit artikel sluit aan bij artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie: de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.

---

<sup>27</sup> Wet van 10 februari 2017 houdende wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het voortzetten van het streefcijfer voor een evenwichtige verdeling van de zetels van het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen (Stb. 2017, 68).

Ook op basis van artikel 4 lid 1 van het VN-Vrouwenverdrag mogen partijen tijdelijk maatregelen treffen die gericht zijn op versnelling van feitelijke gelijkstelling van mannen en vrouwen. In de algemene aanbeveling bij dit artikellid (nr. 25) wordt dit zo toegelicht dat lidstaten niet alleen vrij zijn, maar zelfs verplicht kunnen zijn om een voorkeursbeleid inclusief quota te hanteren als dit noodzakelijk is om het doel van wezenlijke gelijkheid versneld te bereiken.<sup>28</sup> Daarnaast oordeelde ook het VN-mensenrechtencomité op basis van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (IVBPR) dat een quotumregeling geoorloofd kan zijn.<sup>29</sup>

Bovenstaande heeft tot gevolg gehad dat andere Europese lidstaten Nederland de afgelopen jaren zijn voorgedaan met het instellen van absolute quotumregelingen, wat tot op heden niet heeft geleid tot jurisprudentie die erop wijst dat hiermee een ontwikkeling is ingezet die op gespannen voet staat met Europees recht.

*De leden van de SP-fractie hebben ook vragen over het handhaven van het quotum. De regering vindt het een zware sanctie wanneer een benoeming nietig wordt verklaard. Deze leden vragen of de regering kan vertellen welke sancties tijdens de ontwikkeling van de wet op tafel zijn gekomen. Zij vragen waarom bijvoorbeeld geldboetes of een zwarte lijst zijn afgefallen. Verder vragen deze leden hoe de regering handhaving van het naleven van de wet op dit moment voor zich ziet. Kan de regering stap voor stap aangeven wat er gebeurt wanneer een raad een benoeming doet die niet voldoet aan het quotum? Wie grijpt er in en wanneer, zo vragen deze leden.*

De regering heeft, conform het SER-advies op dit punt, gekozen voor civielrechtelijke handhaving van het ingroeiquotum. Dat heeft, vanwege het civielrechtelijke karakter van de regeling de voorkeur boven het opleggen van boetes (langs bestuursrechtelijke of strafrechtelijke weg). Daar komt bij dat in verschillende landen om ons heen (Frankrijk, Duitsland) een quotum met een nietigheidssanctie wordt gehanteerd en dit blijkt effectief. Ook de limiteringregeling kent nietigheid als sanctie en daarmee blijken zich in de praktijk geen problemen voor te doen.<sup>30</sup> De regering verwacht dat dit bij deze wet ook zo zal zijn en ziet op dit moment dan ook geen aanleiding om regeling anders vorm te geven. De vraag of deze verwachting gerechtvaardigd is, zal worden meegenomen in de geplande evaluatie.

Wanneer de algemene vergadering van aandeelhouders van een vennootschap een commissaris benoemt die niet bijdraagt het evenwichtiger maken van de man-vrouwverhouding in de raad van commissarissen, is de benoeming nietig. Eenieder kan wijzen op de nietigheid van de benoeming, zo nodig in een civielrechtelijke procedure. Mocht een nietig benoemde commissaris hebben deelgenomen aan de besluitvorming in de raad van commissarissen, wordt de besluitvorming niet aangetast door de nietigheid uit het oogpunt van rechtszekerheid voor derden die mogelijk niet op de hoogte zijn of konden zijn van de nietigheid van de benoeming. Wel vervalt de grondslag voor een vergoeding op grond van art. 2:145 BW.

<sup>28</sup> Algemene Aanbeveling nr. 25 betreffende artikel 4, lid 1, van het VN-Vrouwenverdrag inzake de Uitbanning van Alle Vormen van Discriminatie van Vrouwen, over tijdelijke bijzondere maatregelen.

<sup>29</sup> VN-mensenrechtencomité 17 augustus 2004, CCPR/C/81/D/942/2000 (*Jacobs t. België*).

<sup>30</sup> H.E. Boschma, M. L. Lennarts e.a., Evaluatie Wet bestuur en toezicht. Wetenschappelijk evaluatieonderzoek naar de werking van de nieuwe bepalingen uit de Wet aanpassing regels bestuur en toezicht nv/bv (Instituut voor Ondernemingsrecht nr. 110), Deventer, Wolters Kluwer 2018, p. 301 en 326.

*De leden van de PvdA-fractie vragen hoe in de praktijk wordt voorkomen dat vennootschappen de quotaregeling kunnen omzeilen door in de procedure wel vrouwelijke gekwalificeerde kandidaten te laten meedoen, maar voor een mannelijke gekwalificeerde kandidaat te kiezen met het argument dat de mannelijke kandidaat net iets beter gekwalificeerd was dan de vrouwelijke kandidaat. Zij vragen hoe en door wie dit getoetst wordt. Voornoemde leden zouden daarom graag zien dat bij een voorstel aan de aandeelhouders tot benoeming van een commissaris die niet bijdraagt aan het evenwichtiger maken van de man/vrouw-balans in de raad het bestuur, verplicht wordt om inzage te geven in de gehanteerde procedure en in de gemaakte afwegingen bij de keuze tussen kandidaten, om zo de aandeelhoudersvergadering in staat te stellen om de voorgestelde benoeming op de juiste manier te beoordelen en te controleren, en vervolgens de benoeming te weigeren of aan de nietig benoemde kandidaat de beloning te onthouden.*

De regering gaat ervan uit dat bij het openstellen van de vacature wordt aangegeven dat het ingroeiquote van toepassing is bij het selectieproces. Wanneer de algemene vergadering van aandeelhouders, op voordracht van de raad van commissarissen, een persoon benoemt die niet bijdraagt aan het evenwichtiger maken van de man-vrouwverhouding is de benoeming nietig. Dat staat los van de vraag naar de kwalificaties van kandidaten. Dezelfde insteek wordt gehanteerd bij de limiteringsregeling voor de beperking van het aantal commissariaten (artikel 2:142a BW). Bij de evaluatie van de Wet bestuur en toezicht is gebleken dat deze insteek bij de limiteringsregel goed wordt nageleefd.<sup>31</sup> De regering ziet daarom geen aanleiding om de regeling anders vorm te geven. De vennootschap en de algemene vergadering van aandeelhouders blijven, conform de systematiek van boek 2 BW, zelf verantwoordelijk voor het benoemingsproces.

*De leden van de SGP-fractie lezen dat het objectief bepalen van de kwaliteit van een kandidaat volgens de regering op wetenschappelijke gronden een fictie is. Deze leden vragen waarom juist die conclusie niet tot grotere terughoudendheid leidt bij de regering als het gaat om het bepalen van de kwaliteit van de samenstelling van organen van vennootschappen, tegen de achtergrond van de conclusie van het CPB-onderzoek dat onduidelijk is hoe factoren die leiden tot het lage aandeel vrouwen met elkaar samenhangen. Waarom meent de regering zich hierin bij de bestaande onduidelijkheid al te mogen mengen, zo vragen deze leden. Uit onderzoek komt naar voren dat de voorkeur van commissieleden voor kandidaten die op hen lijken een subtiel mechanisme is dat niet bestaat uit een bewuste uitsluiting van vrouwen, maar desalniettemin resulteert het in een vanzelfsprekende reproductie van bestaande ongelijkheid.<sup>32</sup> Met een quotum kan deze vanzelfsprekende reproductie worden doorbroken. Bovendien kan op deze wijze het snelst versnelling worden gerealiseerd. De database Topvrouwen laat zien dat er meer dan genoeg gekwalificeerde vrouwen zijn om een positie in de top van het bedrijfsleven te vervullen. Hoewel een ingroeiquote een uitzonderlijke maatregel is, ziet de regering zich genoodzaakt tot de introductie ervan om een doorbraak te forceren, gezien het feit dat de vooruitgang die de afgelopen periode is geboekt te beperkt is gebleken en vooral kan worden toegeschreven aan een klein aantal vennootschappen dat stappen heeft gezet.*

<sup>31</sup> Evaluatie Wet bestuur en toezicht, p. 366.

<sup>32</sup> M.C.L. van den Brink, L. Blommaert e.a., Black Box tussen aanbod, werving en selectie van vrouwen. Onderzoek naar genderpraktijken in de benoemingen voor leden van RvB's en RvC's in het bedrijfsleven; Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen, Faculteit der Sociale Wetenschappen i.s.m. KBA Nijmegen, 2016, p. 37.

### *3.b. Passende en ambitieuze streefcijfers voor grote vennootschappen*

*De leden van de VVD-fractie lezen dat er een adequaat monitorings-systeem ontwikkelt dient te worden om te communiceren met de «buitenwereld» als het gaat om de voortgang op de streefcijfers. Zij vragen of dit dan enkel gaat om het bijhouden van geslacht. Ook vragen zij hoe deze wens overeen komt met de wens van de regering om voortaan geen geslachtsaanduiding te hebben op een identiteitskaart. Slaat dit monitorings-systeem ook andere achtergronden van medewerkers op? Is er hier sprake van een barometer op basis van achtergronden van personeel? Zo nee, ontvangen deze leden graag een uitleg.*

Bij de monitoring zal gevraagd worden naar gegevens met betrekking tot man/vrouw verhouding in de vennootschap en in de (sub)top, naar de streefcijfers die de vennootschap formuleert om te komen tot een meer divers samengestelde (sub)top en naar de aanpak om dat te bereiken. De geformuleerde streefcijfers zullen dus met name betrekking hebben op het ondervertegenwoordigde geslacht. De monitoring heeft geen betrekking op andere achtergronden van medewerkers.

*Daarnaast lezen de leden dat grote vennootschappen verplicht worden om jaarlijks binnen tien maanden na afloop van het boekjaar aan de SER op basis van een vastgesteld format te rapporteren over de voortgang. Zij vragen wat dit format is.*

Het format heeft betrekking op de streefcijfers ten aanzien van de man/vrouw verhouding van raden van bestuur, raden van commissarissen en de subtop van circa 5000 grote vennootschappen. Op dit moment werkt de SER aan de uitwerking van het format. Vennootschappen wordt in dit format gevraagd informatie te verstrekken over:

- de feitelijke man/vrouw verdeling in top en subtop;
- de streefcijfers voor de raad van bestuur, raad van commissarissen en subtop;
- het plan om deze doelen te bereiken; en
- de mate waarin de in het vorige boekjaar gestelde doelen zijn bereikt en als één of meer doelen niet zijn bereikt, de redenen daarvoor.

De precieze uitwerking gebeurt in nauw overleg met vennootschappen en wordt vervolgens getest middels een pilot waarin een divers samengestelde groep vennootschappen de werking in praktijk toetst.

*De leden van de CDA-fractie vragen de regering nader in te gaan op concernverhoudingen. Als bijvoorbeeld een Nederlandse moedermaatschappij en haar Nederlandse dochtermaatschappij beide onder het wetsvoorstel vallen, zou dan kunnen worden volstaan met het enkel door die eerste opstellen van en rapporteren over streefcijfers, indien daarover een concernbeleid bestaat? Zou de Nederlandse dochtermaatschappij in dat geval worden uitgezonderd van deze verplichting, zo vragen deze leden.*

Indien een holding voor groepsmaatschappijen streefcijfers vaststelt, daarover plannen maakt en rapporteert, biedt dit wetsvoorstel de keuze aan de in de groep verbonden vennootschappen om afzonderlijk te handelen of in groepsverband. Dit laatste betekent dat de groepsmaatschappij kan worden uitgezonderd van verplichtingen omtrent de streefcijfers, maar alleen als de holding voor hen aan deze verplichtingen voldoet.

*De leden van de D66-fractie lezen dat voor alle circa 5000 grote vennootschappen een streefcijfer voor gelijke verdeling van mannen en vrouwen in de rvc en rvb verplicht wordt. Dit streefcijfer mogen deze vennootschappen zelf vaststellen. Deze leden vragen waarom er niet voor gekozen is om hier een minimum percentage te benoemen.*

De regering komt tegemoet aan de grote verschillen tussen vennootschappen en sectoren door het wettelijke streefcijfer van 30 procent dat sinds 1 januari 2013 van toepassing was, te vervangen door maatwerk. De regering volgt hierin het SER-advies waarin het belang van eigenaarschap van vennootschappen bovendien wordt benadrukt. Vennootschappen zijn nu zelf aan zet om passende en ambitieuze streefcijfers te formuleren.

*De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat er géén toezicht-houdend orgaan zal worden ingesteld om de opstelling van de streefcijfers voor vrouwendiversiteit in het bestuur, raad van commissarissen en de subtop te monitoren. Zij lezen dat de verwachting is dat de regeling voldoende zal worden nageleefd. Deze leden hebben daar zorgen over. Deze leden vragen wat er gebeurt er als een voorgesteld streefcijfer (te) laag is. Ook vragen zij of er sancties mogelijk zijn. Worden de rapportages aan de SER ook publiekelijk gemaakt, zo vragen deze leden.*

De wet verplicht vennootschappen om passende en ambitieuze streefcijfers te formuleren. De gedachte hierachter is het eigenaarschap voor het bevorderen van het diversiteitsbeleid neer te leggen bij vennootschappen. De transparantieplichting maakt voor werknemers en aandeelhouders zichtbaar welke ambities een bedrijf heeft en welke resultaten worden geboekt. De SER faciliteert dat vennootschappen zich onderling kunnen vergelijken. Daarnaast zal de SER rapportage en monitoring faciliteren en jaarlijks een beeld geven van de voortgang met betrekking tot diversiteit in de (sub)top. De informatie wordt op deze wijze transparant gemaakt voor stakeholders en andere bedrijven. Sancties zijn in dit model niet aan de orde. Bij de evaluatie na vijf jaar zal bezien worden of aanpassingen nodig zijn.

*De leden van de SP-fractie lezen dat de SER door de regering aangewezen is als het controlerende orgaan van grote beursgenoteerde vennootschappen. Deze leden vragen hoeveel ervaring de SER heeft als monitorent orgaan. Ook vragen zij waarom de keus op de SER is gevallen en niet op een controlerend orgaan binnen het Ministerie van SZW. Daarnaast vragen voornoemde leden welke bevoegdheden de SER krijgt, wanneer er onregelmatigheden in de realisatie van het streefquotum worden gevonden. Zij vragen of de regering kan beschrijven welke impact een bevonden onregelmatigheid zou moeten hebben. Bij wie trekt de SER aan de bel en welke stappen zouden daarna moeten volgen, zo vragen deze leden.*

De SER is geen handhavend orgaan en controleert niet op onregelmatigheden in de realisatie. De wet voorziet ook niet in een dergelijke rol. De monitoring door de SER is dus niet controlerend, maar deze gericht op het faciliteren van vennootschappen en het transparant maken van de voortgang voor stakeholders en andere bedrijven. De SER heeft een brede wettelijke taak op grond van artikel 2 van de Wet op de sociaaleconomische Raad. De op grond van dit wetsvoorstel aan de SER toebedeelde rol past in die wettelijke taak. De kern van het SER-advies ten aanzien van de streefcijfers is dat eigenaarschap van vennootschappen en maatwerk zullen leiden tot de gewenste versnelling naar een meer diverse top.<sup>33</sup> De regering volgt de SER hierin en de rol van de SER is hier ondersteunend. Ook de op te zetten infrastructuur is niet gericht op controle, maar op het faciliteren van vennootschappen bij het transparant maken van hun streefcijfers en hun maatregelen en het monitoren van de voortgang. Vennootschappen kunnen zich op deze wijze spiegelen aan andere vennootschappen.

*De leden van de PvdA-fractie vernemen dat de rapportage over de voortgang op gebied van diversiteitsbeleid zal worden vermeld in het*

<sup>33</sup> SER-advies deel 1, p. 33.



*bestuursverslag, bedoeld voor werknemers en aandeelhouders. Verder zal er worden gerapporteerd aan de SER, wiens monitoring en uitkomsten over de naleving kunnen worden betrokken in de evaluatie van de wet. Deze leden vragen of de regering verder kan verduidelijken wat dit betekent voor de transparantie van de uitkomsten. Deze leden vragen of de voortgang in te zien is door het publiek. Verder vragen zij of de regering de visie van deze leden deelt dat grote vennootschappen een verantwoordelijkheid hebben richting het publiek die ook inhoudt dat zij open en transparant dienen te zijn over hoe zij wetten wel of niet naleven. Is de regering bereid de transparantie over de naleving en uitvoering van deze wet nogmaals te overwegen, zo vragen deze leden.*

Belangrijk onderdeel van het wetsvoorstel is de transparantieverplichting. De regering verwacht dat dit zal bijdragen aan het bevorderen van gelijke kansen en het verbeteren van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Vennootschappen worden verplicht om streefcijfers te formuleren voor de (sub)top en om jaarlijks te rapporteren over de voortgang van het diversiteitsbeleid in het bestuursverslag en aan de SER, over de man/vrouw-samenstelling van de raad van bestuur, de raad van commissarissen en de subtop en over de maatregelen die genomen worden om de streefcijfers te realiseren. Deze informatie moet eenvoudig aan te leveren zijn voor vennootschappen en gemakkelijk toegankelijk zijn voor stakeholders en andere bedrijven. De SER zal de rapportage en monitoring faciliteren en jaarlijks een beeld geven over de voortgang met betrekking tot de diversiteit in de (sub)top van grote vennootschappen.

*De leden van de PvdA-fractie vragen de regering of er in dit wetsvoorstel meer aandacht kan worden besteed aan de randvoorwaarden die nodig zijn om inclusief werkgeverschap in te vullen. Zij vragen of de regering mogelijkheden ziet om thema's zoals bijvoorbeeld sociale veiligheid, discriminatie en een evenwichtige balans tussen werk en zorgtaken, hierbij te betrekken. Ziet zij wellicht een andere mogelijkheid om op deze thema's relevante vennootschappen bij te staan in de verwezenlijking van inclusief werkgeverschap, zo vragen deze leden.*

De regering onderschrijft dat ook sociale veiligheid, non-discriminatie, en een evenwichtige werk/zorg-balans belangrijk zijn voor inclusief werkgeverschap. Het is dan ook positief dat de SER hier aandacht voor heeft. De regering voert op deze punten beleid, onder meer met het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA).<sup>34</sup> Hierbij wordt door pilots onder meer getest hoe kan worden gekomen tot een meer objectieve werving en selectie en tot het creëren van een inclusieve werkomgeving. Daarnaast voert dit kabinet beleid om werken aantrekkelijker te maken en het makkelijker te maken om werken en zorgtaken te combineren. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de uitbreiding van het geboorteverlof,<sup>35</sup> de investeringen in kinderopvang en de verlaging van lasten op arbeid. Deze verschillende maatregelen maken geen deel uit van dit wetsvoorstel.

*De leden van de SGP-fractie constateren dat de opdracht om passende en ambitieuze streefcijfers te formuleren in hoge mate zinledig lijkt, doordat voor een groot deel reeds in een tabel bepaald is welke streefcijfers voor welke situatie moeten gelden. Zij vragen waarom de regering een tomeloze staatsbetutteling poogt te maskeren door te suggereren dat betrokkenen uit vrije wil streefcijfers zouden formuleren. Is het niet een theaterstuk dat vennootschappen kunnen worden aangesproken op het mogelijk niet realiseren van de «eigen» streefcijfers, waarvan men zelf de wenselijkheid voor de specifieke onderneming met recht kan betwisten, zo vragen deze leden.*

<sup>34</sup> Voortgang programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) 2020, bijlage bij Kamerstukken II 2020/21, 29 544, nr. 1029.

<sup>35</sup> Wet invoering extra geboorteverlof.

De regering komt met het voorliggende wetsvoorstel tegemoet aan de grote verschillen tussen vennootschappen en sectoren door het wettelijke streefcijfer van 30 procent dat sinds 1 januari 2013 van toepassing was, te vervangen door maatwerk. De regering volgt hiermee het SER-advies dat bovendien het belang van eigenaarschap van vennootschappen benadrukt. Vennootschappen worden verplicht om zelf passende en ambitieuze streefcijfers te formuleren. De tabel is niet bedoeld als harde verplichting, maar als handvat voor vennootschappen met een kleine raad van bestuur of raad van commissarissen.

### *3.c. Evaluatie- en horizonbepaling*

*De leden van de VVD-fractie lezen dat er na acht jaar na inwerkingtreding het ingroeiquotum en streefcijferregeling vervalt. Deze leden vragen waarom er is gekozen voor acht jaar en niet langer.*

*De leden van de D66-fractie lezen dat het quotum en het streefcijfer in eerste instantie acht jaar van kracht zullen zijn en na vijf jaar zullen worden geëvalueerd. Deze leden vragen op basis van welke factoren de evaluatie plaats zal vinden. Zij vragen wanneer beide onderdelen van de wet als een succes worden beschouwd. Voorts vragen zij of de regering voorziet dat de duur van de wet verlengd kan worden als de resultaten tegenvallen. Zal er ook na acht jaar een evaluatie plaatsvinden? Zo nee, waarom niet, zo vragen deze leden.*

De regering beantwoordt de vragen van al deze leden ten aanzien van de termijn van acht jaar en de evaluatie graag gezamenlijk.

De wet zal na acht jaar komen te vervallen. Dit komt overeen met twee benoemingsperioden voor bestuurders en commissarissen. Er is gekozen voor een periode van acht jaar omdat dit enerzijds vennootschappen voldoende tijd en gelegenheid geeft om de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in de top en subtop evenwichtiger te maken, terwijl anderzijds de uitzonderlijkheid van de maatregelen een tijdelijke regeling rechtvaardigt. De evaluatie na vijf jaar beoogt informatie op te doen leveren over de voortgang en de naleving van de wet en andere factoren die een rol kunnen spelen. Mocht uit de evaluatie naar voren komen dat het wenselijk is om de wettelijke regeling aan te passen of langer te laten gelden dan voor de nu vastgestelde acht jaar, dan is er voldoende tijd om een wetstraject te doorlopen voordat de wettelijke regeling komt te vervallen. Dat is bij een evaluatie na acht jaar niet het geval.

*De leden van de PvdA-fractie hebben begrip voor het feit dat de uitwerking van deze wet na een zekere looptijd duidelijk zal worden. Wel hebben zij nog zorgen over de achterstand die kan worden opgelopen als relevante vennootschappen niet op tijd worden gewezen op achterblijvende voortgang. Deze leden vragen op welke manier de regering een vinger aan de pols houdt om te voorkomen dat na vijf jaar er nog niet of nauwelijks vooruitgang is geboekt en deze vijf jaar in principe verloren tijd zullen zijn geweest.*

Vennootschappen worden verplicht om te rapporteren over de voortgang ten aanzien van de streefcijfers en de plannen om deze te bereiken in het bestuursverslag. Hiertoe wordt het Besluit inhoud bestuursverslag aangepast. Daarnaast worden via de infrastructuur van de SER de streefcijfers en de resultaten van individuele vennootschappen transparant gemaakt voor stakeholders en andere bedrijven. Met deze informatie kan de regering zicht houden op de voortgang met betrekking tot diversiteit in de subtop en top van de private sector. Deze informatie zal ook betrokken worden bij de evaluatie.

#### 4. Verhouding tot Europees recht

*De leden van de SGP-fractie constateren dat de regering in de memorie van toelichting voortdurend «gelijkheid in resultaat» vermengt met «gelijke behandeling» en daarmee wezenlijke juridische implicaties bagatelliseert. Deze leden merken op de gelijkheid in resultaat in de vorm van een quotum feitelijk kan leiden tot ongelijke behandeling van betrokkenen, namelijk doordat het quotum disproportioneel uitpakt in het licht van de kenmerken van de verschillende groepen. Deze leden wijzen er allereerst op dat bij een toets op noodzaak en proportionaliteit niet kan worden volstaan met verwijzing naar te lage percentages, omdat hiermee de mate van ongelijke behandeling niet op voorhand is aangetoond. Evenmin leidt het meer gelijktrekken van percentages per definitie tot een meer evenwichtige verdeling. Zij vragen de regering de onterechte ongelijke behandeling en voortdurende ondervertegenwoordiging niet langer alleen te stellen, maar ook te bewijzen. Voorts vragen deze leden nader toe te lichten waarom sprake zou zijn van zodanig weinig vooruitgang, dat het gerechtvaardigd zou zijn naar dit paardenmiddel te grijpen. Zij vragen hoe dit te rijmen is met de stelling van het CPB dat juist sprake is van behoorlijke toename.*

Sinds 2013 gold het wettelijk streefcijfer dat erop gericht was een meer evenwichtige samenstelling van raden van bestuur en raden van commissarissen van grote vennootschappen te bereiken.<sup>36</sup> De motivering voor de invoering van deze wettelijke streefcijferregeling was dat Nederland een laag aantal vrouwen in bestuurlijke functies kende en dat dit aantal naar verwachting niet op natuurlijke wijze zou groeien. Internationaal onderzoek heeft aangetoond dat een te eenzijdige samenstelling van raden van bestuur en raden van commissarissen leidt tot slechtere financiële resultaten en ook tot een lagere economische groei. De streefcijferregeling was daarom volgens de indieners van het amendement die tot de streefcijferregeling leidde nodig niet alleen vanuit emancipatoir oogpunt wenselijk, maar ook om economische redenen.<sup>37</sup>

De voortgang van de doorstroom van vrouwen naar de top is de afgelopen jaren gemonitord. Hierbij bleek dat ondanks het wettelijk streefcijfer het aandeel vrouwen in de top maar mondjesmaat toenam. Daarom heeft de regering er in 2015 voor gekozen om samen met VNO-NCW een activerende aanpak op te zetten.<sup>38</sup> In 2017 is besloten om de wettelijke streefcijferregeling te verlengen.<sup>39</sup> Destijds is tevens aangekondigd dat in 2019 zou worden bezien of het aandeel vrouwen voldoende was toegenomen. De regering heeft daarbij aangekondigd dat als dit niet het geval was, de regering bereid zou zijn stevige maatregelen te nemen<sup>40</sup>. Daarover is advies gevraagd aan de SER. De regering heeft, net zoals de SER, geconstateerd dat, als het gaat om diversiteit in de top, de resultaten onomstotelijk en structureel achterblijven.<sup>41</sup> Het CPB constateert dat het aandeel vrouwen in de top van bedrijven (raden van bestuur en raden van commissarissen) in tien jaar is toegenomen, maar

<sup>36</sup> Wet van 6 juni 2011 tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek in verband met de aanpassing van de regels over bestuur en toezicht in naamloze en besloten vennootschappen (Stb. 2011, 275).

<sup>37</sup> Kamerstukken II 2009/10, 31 763, nr. 14.

<sup>38</sup> Kamerstukken II, 2015/16, 30 420, nr. 227.

<sup>39</sup> Wet van 10 februari 2017 houdende wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het voortzetten van het streefcijfer voor een evenwichtige verdeling van de zetels van het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen, Stb. 2017, 68.

<sup>40</sup> Kamerstukken II, 2017/18, 30 420, nr. 263.

<sup>41</sup> Brief van de Ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor Rechtsbescherming, Kamerstukken II 2019/20, 29 544, nr. 999, p. 2.

nog ver achter blijft bij het streefcijfer.<sup>42</sup> De regering acht de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de top voldoende aangetoond. Wettelijke streefcijfers en een activerende benadering hebben tot onvoldoende verandering geleid en daarom is een pakket verdergaande maatregelen nodig.

*Tot slot constateren deze leden dat de regering onder verwijzing naar de SER en twee moties van de Kamer meent de jurisprudentie van het Hof van Justitie deels buiten toepassing te kunnen verklaren. Hoe geloofwaardig is het dat fundamentele criteria uit de jurisprudentie aan de kant kunnen worden gezet door een beleidsbehoefte, zo vragen deze leden.* De regering ziet met betrekking tot het Europees gelijkebehandelingsrecht ruimte voor het voorgestelde ingroeiquote. De bepalingen over gelijkheid tussen mannen en vrouwen zijn de afgelopen jaren steeds verder aangescherpt en huidige tekst van artikel 157, vierde lid, VWEU gaat inmiddels uit van het verzekeren van volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in de praktijk. Daarnaast oordeelde het VN-mensenrechtencomité op basis van het IVBPR dat een quotumregeling die plekken reserveert voor vrouwen en mannen geoorloofd kan zijn.<sup>43</sup> Andere Europese lidstaten zijn Nederland de afgelopen jaren voorgegaan met het instellen van absolute quotumregelingen. Dat heeft tot op heden niet geleid tot nieuwe uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Unie waarin werd geoordeeld dat dergelijke regelingen op gespannen voet staan met Europees recht.

## **5. Regeldruk en financiële gevolgen**

*De leden van de VVD-fractie merken op dat de kosten worden geschat op jaarlijks 2,5 miljoen euro. Zij vragen of de regering kan onderbouwen waarom ze dit een acceptabel bedrag vinden voor enkel het bekendmaken van het diversiteitsbeleid. Hoe zorgt die 2,5 miljoen euro jaarlijks nu eigenlijk daadwerkelijk voor diversiteit, zo vragen deze leden.*

Cijfers zorgen voor meer inzicht, wat leidt tot meer bewustwording.

Het geeft bedrijven concrete handvatten voor het voeren van beleid, het vaststellen van passende streefcijfers en het formuleren van maatregelen. De rapportage daarover maakt mogelijk dat vennootschappen kunnen worden aangesproken op dit onderwerp door bijvoorbeeld een aandeelhouder of werknemer. De kosten voor venootschappen zijn naar verwachting beperkt omdat vennootschappen al eerder hebben moeten voldoen aan de streefcijferregeling. De genoemde kosten van 2,5 miljoen euro (500 euro per vennootschap per jaar) omvatten de kosten voor het vaststellen van een streefcijfer voor het bestuur, de raad van commissarissen en de door de vennootschap zelf te bepalen subtop, het opstellen van een plan om deze doelen te bereiken en het betrachten van transparantie over de behaalde resultaten, zowel in het bestuursverslag als aan de door de SER op te zetten infrastructuur. De regering acht deze kosten acceptabel. Daarnaast heeft het Adviescollege toetsing regeldruk geconstateerd geen minder belastende alternatieven te zien, - gelet op het beoogde doel van het voorstel en het feit dat eerdere, minder vergaande, maatregelen onvoldoende resultaat hebben gebracht.

<sup>42</sup> Jongen e.a. 2019, p. 4.

<sup>43</sup> VN-mensenrechtencomité 17 augustus 2004, CCPR/C/81/D/942/2000 (*Jacobs t. België*).

## 6. Advies en consultatie

*De leden van de VVD-fractie lezen in de reactie van de regering niet hoe het wetsvoorstel omgaat met mensen die zich niet als man of vrouw identificeren. Zij vragen hoe deze mensen worden meegenomen in de rapportages. Kan een individu ook weigeren om deel te nemen aan dergelijke rapportages, ook al zijn deze anoniem, zo vragen deze leden.* De rapportages sluiten aan bij beschikbare personeelsgegevens binnen een bedrijf. Een werknemer moet zich bij indiensttreding identificeren. Het is aan de werkgever om ervoor te zorgen dat de persoonsgegevens van zijn werknemers goed zijn geborgd en dat rapportages niet zijn te herleiden tot individuele medewerkers waardoor hun privacy mogelijk wordt geschaad. Doelstelling van de streefcijfers is het bereiken van een meer diverse (sub)top.

*Daarnaast zien voornoemde leden dat de regering de kritiek onderschrijft dat door deze regelgeving kleinere ondernemingen minder snel naar de beurs gaan om kapitaal aan te trekken. Deze leden vragen wat de regering hier van vindt. Zij vragen of de regering heeft onderzocht wat de gevolgen zijn voor kleinere ondernemingen. Zo ja, wat waren hier de uitkomsten van? Zo nee, is de regering bereid dat alsnog te doen, zo vragen de leden.* De regering heeft aangegeven begrip te hebben voor de opmerking van een van de respondenten bij de internetconsultatie dat een ingroeiquote dit effect zou kunnen hebben. De regering is niet bekend met onderzoek op dat punt. Het lijkt een lastig te onderzoeken onderwerp omdat (kleine) ondernemingen veel factoren meewegen in de keuze om naar de beurs te gaan. Overigens meent de regering, met de SER, dat beursvennootschappen in staat mogen worden geacht werk te maken van een evenwichtiger samenstelling van hun raad van commissarissen.

*De leden van de PvdA-fractie gaan graag nog in op het punt van de doorvertaling van het wetsvoorstel naar de (semi)publieke sector, zoals werd besproken door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap tijdens het wetgevingsoverleg emancipatie van 2 november jongstleden. Deze leden vragen of de regering kan preciseren of deze doorvertaling op schema ligt om nog voor de verkiezingen in maart 2021 te worden gedeeld met de Kamer. Ook vragen zij of de regering ook hier een mogelijkheid ziet om toe te lichten hoe niet alleen de bindende afspraken op basis van percentages zou kunnen worden geïmplementeerd, maar ook aandacht kan worden besteed aan wat er nodig is om de juiste randvoorwaarden te creëren om inclusief werkgeverschap in den brede te verwezenlijken.*

Over de doorvertaling van de maatregelen naar de (semi-)publieke sector is advies gevraagd aan de adviesgroep Vinkenburg. Het advies van adviesgroep Vinkenburg is recentelijk aan uw Kamer gestuurd.<sup>44</sup> In dit advies wordt ook ingegaan op het creëren van de juiste randvoorwaarden, waaronder de noodzaak van een inclusieve werkomgeving. In het voorjaar komt de regering bij uw Kamer terug op de vervolgstappen die er gezet zullen worden naar aanleiding van dit advies.

Voorname leden hebben enkele vragen naar aanleiding van het advies van de Raad van State. De Raad van State constateert dat het wetsvoorstel op gespannen voet staat met de geldende jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Gezien het feit dat dit voorstel een positieve actie betreft en de relevante jurisprudentie dateert uit de jaren negentig, hebben deze leden begrip voor het feit dat de regering

<sup>44</sup> In te zien via <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-onderwijs-cultuur-en-wetenschap/documenten/kamerstukken/2020/12/15/rapportage-adviesgroep-vinkenburg-sturing-en-beleid-evenredige-vertegenwoordiging-semi-publieke-top>.

geen aanleiding ziet tot aanpassing van het wetsvoorstel. Wel vragen deze leden of er contact is geweest met Europese Commissie over dit voorstel. Zo ja, met wie? Kan de regering voorts aangeven hoe dit wetsvoorstel zich verhoudt tot de Gender Equality Strategy, die onlangs door de Europese Commissie is gelanceerd en andere Europese -al dan niet legislatieve- initiatieven om de genderbalans in het bedrijfsleven te bevorderen, zo vragen deze leden.

Er is geen contact geweest met de Europese Commissie. Ten einde de man/vrouw gelijkheid in de Unie (en daarbuiten) te vergroten heeft de Europese Commissie een strategie gepresenteerd met een aantal (wetgevings-)voorstellen, maatregelen en investeringen. Het wetsvoorstel past binnen het streven, zoals verwoord in de Gender Equality Strategy, naar meer vrouwen in besluitvormende posities. De onderhandelingen over het richtlijnvoorstel ter verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van grote beursvennootschappen liggen al enige tijd stil. Er is sprake van een blokkerende minderheid waar Nederland deel van uitmaakt en vooralsnog zijn er geen signalen dat de situatie gaat veranderen. De positie van Nederland is niet veranderd.

## II ARTIKELSGEWIJS

### *Artikel I*

*De leden van de CDA-fractie vragen of de regering kan toelichten waarom in de wetstekst is gekozen voor de formulering «ten minste een derde» in plaats van 30 procent, zoals de SER geadviseerd heeft.*

De oude streefcijferregeling ging uit van 30 procent. In dit wetsvoorstel is gekozen voor de formulering van ten minste een derde omdat daarmee beter tot uitdrukking wordt gebracht dat achter de getallen mensen schuil gaan. Hoe evenwichtig een raad van commissarissen kan zijn samengesteld, hangt af van de omvang van de raad van commissarissen. Bij een raad van commissarissen van drie personen is een derde (namelijk één persoon) het maximale, terwijl bij een raad van commissarissen van vier personen de helft (twee personen) mogelijk is. Een percentage zoals 30 procent kan mogelijk de indruk wekken dat graduele verschillen mogelijk zijn. Het gebruik van «een derde» sluit bovendien beter aan bij de systematiek van het Burgerlijk Wetboek.

*Deze leden vragen of het klopt dat het wetsvoorstel ook in geval van een «one tier»-vennootschap, alleen op niet-uitvoerende bestuurders ziet, zoals de SER ook geadviseerd heeft.*

Het ingroeiquotum geldt inderdaad uitsluitend voor de benoeming van niet-uitvoerende bestuurders als is gekozen voor een monistisch bestuursmodel (one tier board).

### *Artikel I, onderdeel A*

*De leden van de SGP-fractie constateren dat door de toelichting onduidelijkheid is ontstaan over de rechtsgeldigheid van besluiten. Deze leden constateren dat het wetsvoorstel in onbepaalde zin stelt dat besluiten rechtsgeldig zijn. De toelichting daarentegen stelt dat die rechtsgeldigheid slechts zou bestaan tot het moment dat de ongeldigheid van de benoeming in rechte vast is komen te staan. Het lijkt deze leden verstandig om de rechtsgeldigheid slechts te laten vervallen voor besluiten die genomen zijn, nadat de ongeldigheid is vast komen te staan en geen onzekerheid te laten ontstaan over de daaraan voorafgaande fase. Deze leden vragen de regering om verduidelijking.*

Een nietige benoeming heeft geen gevolgen voor de rechtsgeldigheid van besluiten van de raad van commissarissen die zijn genomen voor het moment dat de nietigheid van de benoeming in rechte is vast komen te

staan. De rechtsgeldigheid van die besluiten komt dus niet te vervallen doordat de nietigheid van een benoeming in rechte vast komt te staan. Dat is anders voor besluiten van de raad van commissarissen die worden genomen nadat de nietigheid van de benoeming in rechte is vast komen te staan. Dergelijke besluiten zijn niet rechtsgeldig. Deze insteek sluit aan bij de zogenoemde limiteringsregeling voor het beperken van het aantal commissarissen (art 2:142a BW).

De Minister voor Rechtsbescherming,  
S. Dekker