

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

49

Vragen van het lid **Voortman** (GroenLinks) aan de Minister van Onderwijs Cultuur en Wetenschap over *de afname van het aantal vrouwen in bestuurlijke topfuncties* (ingezonden 6 september 2017).

Antwoord van Minister **Bussemaker** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (ontvangen 26 september 2017).

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het onderzoek van The Dutch Female Board Index 2017 over de afname van het aantal vrouwelijke bestuurders bij beursgenoteerde bedrijven?¹

Antwoord 1

Ja

Vraag 2

Deelt u de mening dat de afname van 7,8% in 2015 naar 6,2% in 2017 van vrouwelijke bestuurders in raden van besturen een zeer onwenselijke ontwikkeling is? Zo nee, waarom niet? Hoe verklaart u deze afname van 7,8% in 2015 naar 6,2% in 2017?

Antwoord 2

De langzame groei van het aandeel vrouwelijke bestuurders in Nederland is mij een doorn in het oog. De groei van het aandeel topvrouwen in Nederland verloopt té traag, dat heb ik vaker gezegd. De Female Board Index kijkt naar een kleine groep bedrijven (85): zo'n 1,6% van het aantal bedrijven dat onder de reikwijdte van de Wet bestuur en toezicht valt. Wanneer bij een overname, zoals door Delta Lloyd, twee vrouwen hun zetel verliezen heeft dit al grote gevolgen voor het percentage vrouwen in de raden van bestuur in de Female Board Index. Het streefcijfer in de Wet bestuur en toezicht geldt voor ca 5.000 bedrijven. De bedrijvenmonitor beschrijft de trends binnen deze grotere groep bedrijven. Ik verwacht de resultaten van deze monitor nog dit najaar.

¹ https://www.tias.edu/docs/default-source/Kennisartikelen/rapport-female-board-index-2017.pdf?_sp=607adb02-30df-4132-9cef-88e6fd541756.1504608501028&Status=Temp&sfvrsn=2

Vraag 3

Bent u ervan op de hoogte dat het aantal benoemde vrouwelijke commissarissen in 2017 (25%) fors is gedaald ten opzichte van 2016 (33,8%)? Bent u bereid verder in gesprek te gaan met bedrijven om hen aan te spreken hierop? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

Vorig jaar ben ik reeds samen met VNO-NCW voorzitter Hans de Boer het gesprek aangegaan met enkele bedrijven met een zogeheten «all male board». Sindsdien hebben twee van die bedrijven, Vopak en Boskalis, vrouwen benoemd.

Om het streefcijfer van 30% te realiseren zou het percentage vrouwelijke benoemingen hoger dan 30% moeten zijn. Het percentage benoemingen binnen deze groep bedrijven baart mij daarom zorgen.

Een kleine opsteker is dat het percentage vrouwelijke commissarissen is gestegen van 23,1% naar 24,6%. En dat nu 6 bedrijven voldoen aan het streefcijfer voor de raad van bestuur en raad van commissarissen: vorig jaar waren dat er maar 2 en in 2015 voldeed geen enkel bedrijf. Er verandert dus gelukkig wel iets.

Vraag 4 en 6

Hoe schat u de haalbaarheid in van het streven om ten minste 30% vrouwen in besturen en raden van commissarissen van bedrijven te hebben de komende jaren? Acht u het behalen van dit streefcijfer voor 2020 realistisch? Zo nee, waarom niet?

Bent u voornemens om nog vóór 2020 een wettelijk vrouwenquotum te installeren voor vrouwen in besturen en raden van commissarissen van bedrijven, nu blijkt dat het huidige beleid niet voldoende werkt? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4 en 6

De Commissie Monitoring deed in de Bedrijvenmonitor 2012–2015 de aanbeveling om een tussentijds target in te stellen van 20% dat gerealiseerd dient te zijn op 31 december 2019. Is dit aandeel niet gerealiseerd, dan deed de commissie het voorstel om in 2020 het streefcijfer van 30% te vervangen door een quotum van 30%, d.w.z. een target waarvoor sancties gelden indien het niet wordt gerealiseerd. Is het aandeel van 20% wel gerealiseerd, dan zou als nieuwe doelstelling een aandeel van 30% op 31 december 2023 moeten gelden, aldus de commissie Monitoring.

Of het Nederlandse bedrijfsleven op koers ligt voor 2020 zal duidelijker worden wanneer later dit jaar de nieuwe bedrijvenmonitor verschijnt. Ik wacht daarom het verschijnen van de nieuwe bedrijvenmonitor in december af.

Vraag 5

Deelt u de mening dat dit streefcijfer, zonder de invoering van extra maatregelen, onmogelijk behaald gaat worden? Zo nee, waarom niet? Zo ja, welke extra stappen gaat u zetten om dit streefcijfer op tijd te behalen?

Antwoord 5

Veranderingen vinden niet van de ene op de andere dag plaats. Bij het maken van beleid vind ik het belangrijk goed geïnformeerd te zijn over de actuele stand van zaken, juist ook wanneer verandering in eerste instantie klein inzet. Daarom heb ik in 2016 besloten jaarlijks de ontwikkelingen van het aandeel topvrouwen te monitoren én om het onderwerp te blijven agenderen, onder andere door instelling van de database en door de activiteiten van stichting Topvrouwen, daarbij ondersteund door kwartiermakers Annemarie Jorritsma en Leo Houwen.

Uit de vorige bedrijvenmonitors is gebleken dat het aandeel topvrouwen langzaam toeneemt, en ook uit de recente Female Board Index blijkt dat het aantal bedrijven dat voldoet aan het streefcijfer in de Wet bestuur en toezicht, is toegenomen. In 2015, toen Hans de Boer en ik ons gezamenlijke programma «Vrouwen naar de top» startten met de lancering van de Topvrouwendatabase, voldeed geen enkel beursgenoteerd bedrijf: nu zijn dat er zes. Er verandert wel degelijk iets.

Of het tempo hoog genoeg ligt, kan ik beter beoordelen na de publicatie van de nieuwe bedrijvenmonitor eind 2017. Desalniettemin roept het feit dat er nog altijd bedrijven zijn waar niets gebeurt om het aandeel vrouwen binnen de top te vergroten ook bij mij de vraag op of alleen zelfregulering binnen deze groep het gewenste effect gaat opleveren.