

Vergaderjaar 2020–2021

30 420

Emancipatiebeleid

Nr. 356

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 januari 2021

De doorstroom van vrouwen naar de top en subtop van het bedrijfsleven en in de (semi)publieke sector is een belangrijke prioriteit in mijn beleid. Naar aanleiding van het SER advies «Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling», en drie moties van uw Kamer¹ is het afgelopen jaar actief gewerkt aan het realiseren van nieuwe maatregelen om dit doel te bereiken. Bij het opstellen hiervan is het van belang om een helder beeld te hebben van de feitelijke ontwikkelingen: hoe staat het ervoor met de groei van het aandeel van vrouwen in de top en subtop?

Bijgaand zend ik u daartoe de Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020 «Zonder wet geen voortgang²». Deze geeft de meest recente cijfers voor eind 2019 en medio 2020 met betrekking tot de doorstroom van vrouwen naar de (sub)top in de private en de (semi)publieke sector. De Bedrijvenmonitor komt tot stand onder leiding van de onafhankelijke commissie Monitoring Topvrouwen (hierna: Commissie Monitoring) onder voorzitterschap van Caroline Princen. De Commissie Monitoring heeft op basis van de Bedrijvenmonitor 2020 aanbevelingen geformuleerd. In deze brief ga ik eerst in op het beeld dat de Bedrijvenmonitor geeft van bedrijven respectievelijk de (semi)publieke sector. Vervolgens reageer ik op de aanbevelingen van de Commissie Monitoring.

Het beeld van de bedrijvenmonitor over de doorstroom van vrouwen

Bedrijven

De wettelijke streefcijferregeling die tot 1 januari 2020 gold bepaalde dat grote vennootschappen moesten streven naar een evenwichtige verdeling met minimaal 30% vrouwen en minimaal 30% mannen in de raad van

¹ Kamerstuk 35 300 XIII, nr. 55; Kamerstuk 35 300 XV, nr. 11; Kamerstuk 35 300 XV, nr. 50

² Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

bestuur (hierna: RvB) en in de raad van commissarissen (hierna: RvC). De Bedrijvenmonitor 2020 brengt de feitelijke ontwikkeling hiervan in beeld.

Slechts kleine groep bedrijven zorgt voor groei

Bijgaande tabel laat zien dat er groei is in het aandeel vrouwen in de top. Deze groei is echter beperkt en is afkomstig van slechts een beperkte groep bedrijven: de toename van het aandeel vrouwen in de RvB en RvC komt door inspanningen van minder dan 10% van de bedrijven.

Tabel 1: Aandeel vrouwen in de top (in %)

	2016	2017	2018	2019	Medio 2020
RvB	10,7	11,0	12,4	12,4	13,8
RvC	15,0	15,4	18,4	20,4	21,9

Grote groep bedrijven zonder ook maar één vrouw in de top

Ernstig is dat er nog een zeer grote groep is zonder een enkele vrouw in het bestuur. Zoals te zien in de tabel wordt deze groep elk jaar iets kleiner. De bedrijvenmonitor geeft echter aan dat wanneer het huidige tempo voortgezet wordt, het nog tien tot twaalf jaar duurt voor er in elke RvB en RvC minstens één vrouw zit.

Tabel 2: Aandeel bedrijven zonder een enkele vrouw in de top (in %)

	2016	2017	2018	2019	Medio 2020
RvB	72,7	70,6	67,0	66,8	63,6
RvC	53,1	53,5	49,0	43,3	39,8

De groep bedrijven die 30% heeft gerealiseerd is klein maar groeit

Eind 2019 had 20,6% van de bedrijven een evenwichtige m/v-verdeling van de zetels gerealiseerd in de RvB en 38,2% in de RvC. Het percentage bedrijven met een evenwichtige verdeling in zowel de RvB als RvC nam toe van 4,5% in 2012 naar 9,6% eind 2019.

De top 200 bedrijven doen het beter

De top 200 doet het op alle fronten beter dan groep grote vennootschappen als geheel. Ze hebben een hoger aandeel vrouwen in de top (gemiddeld 16,6% vrouwen in de RvB, 30% RvC). De toename is ook groter dan voor de groep grote vennootschappen als geheel. Echter ook voor de top 200 geldt dat deze groei veroorzaakt wordt door een relatief kleine groep bedrijven. De top 200 onderscheidt zich positief door vaker actief beleid te hebben voor zowel de top als de subtop.

Beursgenoteerde bedrijven doen het ook relatief goed

Bijna de helft – 43 van de 94 beursondernemingen – voldoen niet aan de toekomstige quotumeis. Zij moeten gezamenlijk 54 vrouwen benoemen. Twintig beursgenoteerde bedrijven hadden nog geen enkele vrouwelijke commissaris. Het merendeel van deze beursvennootschappen met een *all male board*, viel niet onder de oude streefcijferregeling en krijgt met het voorgestelde ingroeiquote voor het eerst te maken met een wettelijke regeling voor een evenwichtige m/v-verdeling van de zetels in de RvC.

Aandacht voor doorstroom nodig

De instroom van vrouwen naar de top is mede afhankelijk van een goede doorstroom van vrouwen binnen bedrijven. Het aandeel vrouwen in de subtop bleef echter de afgelopen jaren stabiel en nam niet toe. Een goed doorstroombeleid naar de subtop is daarom van belang. In vergelijking met 2018 namen iets meer bedrijven maatregelen gericht op m/v-diversiteit in de subtop.

Publieke en semipublieke sector

De SER heeft er op gewezen dat haar advies geldt voor zowel het bedrijfsleven als de (semi)publieke sector. Ook daar is immers diversiteit in de top van belang. Hiermee voldoet het kabinet ook aan de motie van de leden Verhoeven en Geluk-Poortvliet³ en de motie van het lid Kuzu⁴, waarin het kabinet verzocht wordt de aanbevelingen integraal over te nemen. Het kabinet heeft een programma ingericht om dit ten uitvoer te brengen. De bedrijvenmonitor brengt in beeld wat de feitelijke situatie in de publieke en semipublieke sector is met betrekking tot het aandeel vrouwen in de (sub)top.

Meer vrouwen in de top publieke sector dan bij bedrijven

Organisaties uit de publieke sector hadden gemiddeld (veel) meer vrouwelijke bestuurders en toezichthouders dan de grote vennootschappen. Eind 2019 was gemiddeld 37,4% van de bestuurders in de RvB een vrouw. Bij grote vennootschappen was dat 12,4% en bij de top 200 16,6%. In de Raad van Toezicht (vergelijkbaar met de Raad van Commissarissen; hierna: RvT) werd gemiddeld 39,9% van de zetels door vrouwen ingevuld. Bij grote vennootschappen was dat 20,4% en bij de top 200, waar het aandeel vrouwen in de RvC relatief hoog is, 30,0%.

Afname aandeel organisaties zonder vrouwelijke bestuurders

Het aantal organisaties dat minstens één vrouw in het bestuur heeft, neemt ieder jaar toe. Eind 2019 had 43,1% geen vrouwelijke bestuurders, in 2014 was dat nog 59,9%. Dat is minder dan in de private sector, waar eind 2019 twee derde van de bedrijven geen vrouwelijke bestuurders had. Voor een groot deel betrof het hier eenhoofdige besturen. Wanneer we deze niet meerekenen, gaat het om 27,9% besturen zonder vrouw. Het aantal raden van toezicht zonder vrouwen was gering, niet meer dan 2,8% eind 2019.

Subtop: wel beleid, weinig gegevens

De meeste organisaties uit de (semi)publieke sector hadden in 2019 beleid om m/v-diversiteit in de subtop te bevorderen of te behouden. 23% gaf aan geen maatregelen in te zetten. Dat is minder dan bij de totale groep grote vennootschappen (30%), maar meer dan bij de top 200 grootste bedrijven (4%).

In organisaties in de (semi)publieke sector werd het aandeel mannen en vrouwen naar functieniveau en afdeling, business unit of teams minder vaak gemeten en gemonitord dan in grote vennootschappen. Bij 17% gebeurde dat naar eigen zeggen systematisch, terwijl dat bij 31% van de grote vennootschappen het geval was.

³ Kamerstuk 35 300 XIII, nr. 55

⁴ Kamerstuk 35 300 XV, nr. 11

De aanbevelingen van de Commissie Monitoring Topvrouwen

De Commissie Monitoring doet een aantal aanbevelingen aan de politiek waar ik hier graag op reageer. Daarnaast doet de Commissie Monitoring een aantal aanbevelingen aan andere betrokken partijen.

Aanbeveling 1: Zonder wet geen voortgang

De commissie benadrukt de urgentie van wetgeving. De commissie acht het van groot belang dat het juridisch vacuüm dat op 1 januari 2020 is ontstaan vanwege het vervallen van de regeling zo snel mogelijk op te heffen.

Ik kan deze aanbeveling van harte onderschrijven. Het kabinet heeft naar aanleiding van het SER-advies wetgeving voorbereid. Deze ligt nu voor in de Tweede Kamer.

Aanbeveling 2: Achterblijvers moeten in beweging komen

De groep bedrijven die na zeven jaar wettelijk streefcijfer nog geen vrouwen in de RvB of RvC heeft, blijft akelig groot. Om voortgang te realiseren acht de commissie het cruciaal dat deze groep binnen afzienbare tijd in beweging komt.

Het activeren van bedrijven om zelf verantwoordelijkheid te nemen is de kern van het beleid en van de voorgenomen wetgeving. Eigenaarschap staat daarbij centraal. Bedrijven worden verplicht hun eigen ambitieuze streefcijfers te formuleren. Daarmee nemen zij verantwoordelijkheid voor de doelen die zij zichzelf stellen en de aanpak die zij kiezen om deze te realiseren. Dat is niet vrijblijvend. Daarnaast vraagt het wetsvoorstel om transparantie. De SER ondersteunt dit met een infrastructuur die bedrijven hierin faciliteert en waarbij het mogelijk wordt gemaakt dat bedrijven van elkaar leren en zich aan elkaar kunnen spiegelen.

Aanbeveling 3: Het belang van monitoring

De commissie beveelt aan systematisch te blijven monitoren onder leiding van een daartoe aangewezen raad of commissie. Blijven monitoren of de nieuwe quotum- en streefcijferregeling effect heeft, is noodzakelijk. Mede gezien de trage voortgang en de grote groep achterblijvers die onder de oude streefcijferregeling niet in beweging is gekomen.

De kern is dat om vooruit te komen het belangrijk is om doelen te stellen en de voortgang te meten. Dat geldt voor bedrijven en dat geldt voor het beleid als geheel. Het is daarom dat de SER bedrijven zal faciliteren bij het opstellen van passende en ambitieuze streefcijfers en bij het transparant maken van de resultaten. Het uitgangspunt is dat dit bedrijven zal helpen en stimuleren om scherp te zijn in hun doelen en van elkaar te leren bij het realiseren van hun ambities.

Ook de overheid zal de vinger aan de pols houden. De beelden die de SER-infrastructuur oplevert zullen dus met aandacht gevolgd worden en er zal over de voortgang jaarlijks aan uw Kamer worden gerapporteerd.

Afsluitend

De Bedrijvenmonitor en de aanbevelingen van de Commissie Monitoring maken indringend duidelijk dat we er nog lang niet zijn en hoe belangrijk het is dat er werk wordt gemaakt van de doorstroom van vrouwen naar de (sub)top. Er zijn op dit punt belangrijke stappen gezet. Naar aanleiding

van het SER-advies is wetgeving voorbereid die nu voorligt bij de Tweede Kamer. Ten aanzien van de publieke en semipublieke sector is advies uitgebracht door de Adviesgroep Vinkenburg. De uitvoering daarvan zal de komende periode vorm krijgen. Tenslotte zal er jaarlijks over de voortgang van de doorstroom van vrouwen naar de (sub)top van grote vennootschappen en de (semi)publieke sector worden gerapporteerd. Middels deze rapportage wordt de inzichtelijkheid die de Bedrijvenmonitor nu geeft voortgezet, zodat het kabinet zicht blijft houden op het gekozen beleid aanslaat en of er aanvullende maatregelen nodig zijn.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
I.K. van Engelshoven